AGROFORETECH

Volume 1, Nomor 01, Maret 2023

Analisis Sistem Pengupahan Karyawan Panen di PT Katingan Indah Utama, Kecamatan Paranggean, Kabupaten Kotawaringin Timur, Provinsi Kalimantan Tengah

Cicilia Dewi Kristiyani*, Listiyani, Istiti Purwandari
Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian INSTIPER Yogyakarta
*Email Korespondensi: Ciciliad7@gmail.com

ABSTRAK

Kelapa sawit memiliki peran yang sangat penting dalam membangun perekonomian negara. Kelapa sawit hingga saat ini mampu menjadi salah satu penyumbang devisa negara terbesar. Hasil produktivitas kelapa sawit sangat dibutuhkan oleh berbagai kalangan masyarakat. Oleh karena itu perkebunan kelapa sawit memiliki prospek yang sangat baik di pasar dunia. Proses pengelolaan kelapa sawit memiliki berbagai macam kegiatan sepanjang prosesnya. Oleh karena itu diperlukan manajemen sumber daya manusia untuk menunjang berbagai macam kegiatan tersebut. Mengingat betapa pentingnya kinerja karyawan bagi sebuah perusahaan. Perusahaan harus memberikan upah yang setara dengan apa yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut. Secara umum sistem pengupahan yang berlaku di perkebunan kelapa sawit ialah sistem HK dan piece rate. Upah yang diberikan oleh setiap perusahaan memiliki komponen yang berbeda – beda tergantung dari jenis pekerjaan yang dikerjakan, serta kebijakan dari masing – masing perusahaan. Sistem pengupahan ini sangat penting bagi karyawan sebagai cerminan imbalan hasil kerja karyawan, memperoleh kehidupan yang lebih layak, serta memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui sistem pengupahan serta mengetahui apa saja yang menjadi komponen upah di PT Katingan Indah Utama, Kecamatan Paranggean, Kabupaten Kotawaringin Timur, Provinsi Kalimantan Tengah. Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Agustus sampai November 2023. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif kombinasi kuatitatif dan kualitatif. Dengan metode pengumpulan sampel menggunakan metode purposive sampling. Hasil analisis data menunjukan sistem pengupahan karyawan panen yang digunakan di PT Katingan Indah Utama ialah menggunakan sistem piece rate, yakni upah dibayarkan berdasarkan output atau hasil produktivitas karyawan panen. Terdapat beberapa komponen upah yaitu: hasil produktivitas berdasarkan jenis pekerjaannya, premi panen, bonus produktivitas hari raya (BPHR), catu beras, dan tunjangan BPJS.

Kata Kunci: Karyawan Panen, Manajemen Panen, dan Sistem Pengupahan.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara produsen kelapa sawit terbesar di dunia. Perkebunan besar di Indonesia didominasi oleh tanaman kelapa sawit. Kelapa sawit memiliki peran yang sangat penting dalam membangun perekonomian negara (Statistik, 2021). Kelapa sawit hingga saat ini mampu menjadi salah satu penyumbang devisa negara terbesar dari total penerimaan devisa negara nonmigas terbukti dari nilai ekspor yang mengalami peningkatan hingga 41,88% (Direktorat Jenderal Perkebunan, 2022). Kelapa sawit mampu menyerap tenaga kerja sebanyak 16,2 juta tenaga kerja (BPDPKS, 2018). Hasil produktivitas kelapa

sawit sangat dibutuhkan oleh berbagai kalangan masyarakat baik masyarakat dalam negri maupun luar negri. Oleh karena itu perkebunan kelapa sawit memiliki prospek yang sangat baik di pasar dunia.

Proses pengelolaan kelapa sawit memiliki berbagai macam kegiatan sepanjang prosesnya. Pada proses pengelolaan kelapa sawit terdiri dari beberapa kegiatan yaitu kegiatan pemilihan bibit, kegiatan penanaman bibit, kegiatan pemeliharaan, dan kegiatan panen kelapa sawit. Kegiatan panen di perkebunan kelapa sawit merupakan kegiatan inti dalam proses pengelolaan kelapa sawit. Panen adalah kegiatan yang dilakukan mulai dari proses pemotongan tandan buah matang dari pohon, pengutipan brondolan, pemotongan pelepah, pengangkutan hasil ke Tempat Pengumpulan Hasil (TPH), dan pengangkutan hasil menuju Pabrik Kelapa Sawit (PKS) (PTPN1, 2018). Oleh karena itu diperlukan manajemen sumber daya manusia untuk menunjang berbagai macam kegiatan tersebut. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Malayu S.P Hasibuan, 2018). Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (KEMENPERIN, 2003).

Mengingat betapa pentingnya kinerja karyawan bagi sebuah perusahaan, maka setiap perusahaan harus memiliki cara untuk membuat karyawannya loyal terhadap perusahaan tersebut. Perusahaan harus memberikan upah/imbalan yang setara dengan apa yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut, baik dari segi waktu, tenaga, serta pemikiran. Upah digunakan untuk menggambarkan pembayaran jasa kerja untuk satuan waktu pendek, misalnya per hari atau per jam. Secara umum sistem pengupahan yang berlaku di perkebunan kelapa sawit ialah sistem HK dan sistem piece rate. Upah yang diberikan oleh setiap perusahaan memiliki komponen yang berbeda – beda. Hal tersebut bergantung pada jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh para karyawan, serta kebijakan dari masing – masing perusahaan. Sistem pengupahan ini sangat penting bagi karyawan sebagai cerminan imbalan hasil kerja karyawan, memperoleh kehidupan yang lebih layak, serta memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kombinasi kualitatif dan kuantitatif artinya dalam penjelasannya terdapat angka didalamnya. Ketika sudah memperoleh data, maka data tersebut dijabarkan atau dideskripsikan dimana didalam penjabaran tersebut terdapat angka. Teknik ini digunakan untuk menganalisa dan mendeskripsikan sistem pengupahan karyawan panen di PT Katingan Indah Utama, Kecamatan Paranggean, Kabupaten Kotawaringin Timur, Provinsi Kalimantan Tengah. Jumlah sampel yang diambil di PT Katingan Indah Utama sebanyak 20 sampel dengan mengunakan metode sampling purposive. Sampling purposive adalah teknik penentuan sampel dengan sengaja melalui pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data hasil penelitian yang telah dilaksanakan dengan mengamati serta menganalisis sistem pengupahan adalah sebagai berikut.

1. Sistem Pengupahan

   Besar upah yang diterima oleh karyawan, di pengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya:

   a. Panen dan Pengumpulan Hasil

      Upah yang diterima oleh karyawan panen berdasarkan hasil yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri. Setiap karyawan diberikan target kerja harian, khususnya karyawan panen. Sistem upah yang dilakukan di perusahaan ini adalah piece rate, sehingga pembayaran yang diberikan untuk karyawan panen ialah 100 rupiah/kg TBS.

   b. BPHR

      BPHR ialah bonus produktivitas hari raya. BPHR mrupakan bonus yang diberikan kepada karyawan yang tetap melakukan pekerjaannya pada hari raya. BPHR berlaku untuk supervisi panen (mandor dan kerani panen), karyawan panen, karyawan muat, operator FT, supir dumb truck, dan mandor transport. BPHR diberikan berdasarkan absensi dan output rata – rata yang dihasilkan oleh karyawan. Karyawan akan memperoleh BPHR apabila karyawan bekerja minimal 23 hari dalam satu bulan, dan hasil panen mencapai target yaitu 12,5 ton. Jika absensi kehadiran sebesar 90% maka karyawan akan mendapatkan bonus sebesar 600 ribu rupiah, dan apabila karyawan mencapai target maka akan diberikan upah 1,2 juta rupiah.

   c. Muat Buah

      Jumlah karyawan pemuat lebih sedikit dari jumlah karyawan panen, dan perawatan. Setiap afdeling hanya memiliki jumlah pemuat sebanyak 4 pemuat, sehingga apabila ada karyawan pemuat yang sakit atau izin, mandor akan menawarkan kepada karyawan panen untuk melakukan pekerjaan muat buah dan tidak mengerjakan pekerjaan panen yaitu menurunkan buah. Pemuat memiliki target harian yaitu sebanyak 1,2 ton atau 1200 kg buah TBS. Upah yang diberikan perusahaan untuk melakukan muat buah ialah 23 rupiah/kg TBS.

   d. Langsir TBS

      Ketika musim hujan datang maka akan menyebabkan terganggunya proses pengeluaran buah menuju ke TPH. Oleh sebab itu, perusahaan menyediakan alat yang dapat digunakan apabila musim penghujan datang yang menyebabkan lahan banjir. Alat yang disediakan ialah bargas yang merupakan potongan tong plastik yang diberi tali sehingga dapat mengapung diatas air seperti perahu. Satu bargas mampu menampung hingga 10 buah TBS atau setara dengan 100 kg TBS. Kegiatan mengeluarkan buah menuju TPH dengan menggunakan bargas di sebut langsir buah manual. Upah yang diberikan kepada karyawan panen yang melakukan kegiatan langsir buah manual ialah sebesar 40 rupiah/kg TBS.

   e. Brondolan

      Perusahaan akan membacakan hasil yang diperoleh karyawan setiap 10 hari, guna untuk melihat apakah upah yang dimiliki setiap karyawan sudah melebihi UMR atau belum. Apabila karyawan memiliki upah dibawah UMR, maka asisten akan memberikan pekerjaan tambahan guna menaikkan upah para karyawan. Upah yang diberikan oleh perusahaan ketika mengutip brondolan ialah 292 rupiah/kg brondolan.

f. Tunas

Kelapa sawit perlu dilakukan kegiatan perawatan, salah satu kegiatannya ialah pruning atau tunas. Karyawan panen yang sedang melakukan cuti, biasanya akan ditawarkan pekerjaan oleh mandor panen untuk melakukan kegiatan prunning tersebut. Upah yang diberikan untuk melakukan pekerjaan pruning ialah sebesar 250 rupiah/ha.

g. Premi

Premi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan apabila setiap karyawan mampu menyelesaikan tugas yaitu melebihi target yang telah ditentukan setiap harinya. Karyawan panen memiliki target menurunkan dan mengumpulkan buah di TPH sebanyak 1,2 ton atau 1200 kg buah TBS. Hasil produktivitas yang melebihi target akan dimasukkan kedalam premi panen.

h. Uang Prestasi

Uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa catu beras. Uang prestasi yang diberikan kepada setiap karyawan berbeda – beda tergantung dari jumlah anggota keluarga yang berada disini. Untuk karyawan diberikan catu beras sebanyak 1,5kg, istri diberikan sebanyak 1,25kg, dan untuk anak diberikan sebanyak 1,10kg. Total jumlah anak yang di tanggung oleh perusahaan untuk catu beras ialah 3 anak. Besarnya catu beras diberikan berupa uang, seperti: untuk catu beras 1,5kg diberi uang sebesar 6.000 rupiah, untuk catu beras 1,25kg akan diberikan uang sebesar 5.000 rupiah, dan untuk catu beras 1kg diberikan uang sebesar 4.000 rupiah. Uang tersebut akan di akumulasikan dan diinput setiap hari selama karyawan bekerja secara efektif.

i. Tunjangan BPJS

Setiap perusahaan mengikuti aturan yang telah ditentukan oleh pemerintah mengenai BPJS. Perusahaan perkebunan mengikuti kebijakan pemerintah yang tercantum pada PP No 64 tahun 2020 terkait BPJS. Tunjangan BPJS tidak semuanya ditanggung oleh perusahaan melainkan oleh kedua belah pihak yaitu perusahaan dan karyawan. Setiap pihak memiliki presentase tanggungan yang berbeda – beda.

Tabel 1. Tunjangan BPJS di PT Katingan Indah Utama

Tunjangan BPJS					
No	Jenis BPJS	Perusahaan		Karyawan	
1	Kesehatan	Rp	120.589,00	Rp	30.147,00
2	Jaminan Kematian	Rp	9.044,00	Rp	-
3	Jaminan Kecelakaan Kerja	Rp	16.280,00	Rp	-
4	Jaminan Hari Tua	Rp	111.545,00	Rp	60.295,00
5	Pensiun	Rp	60.295,00	Rp	30.147,00

Sumber: PT Katingan Indah Utama,2022.

BPJS kesehatan perusahaan menanggung sebesar 4%, dan 1% di tanggung oleh karyawan. Besar presentase jaminan hari tua yang diberikan oleh perusahaan ialah sebesar 3.7% dan 2% ditanggung oleh karyawan. Sedangkan untuk jaminan pensiun perusahaan memberikan tunjangan sebesar 2%, dan 1% di tanggung oleh karyawan itu sendiri.

Selain itu, besarnya upah yang diterima oleh karyawan dipengaruhi oleh beberapa potongan, seperti:

a. Pinjaman Perusahaan

Hari kerja efektif karyawan ialah selama enam hari dimulai dari hari senin hingga hari sabtu. Namun, apabila rotasi panen tinggi, maka pihak kebun akan menawarkan kepada karyawan khususnya karyawan panen untuk bekerja di hari minggu. Besar upah dihari minggu lebih besar daripada hari biasa. Dan ketika mandor menawarkan pekerjaan di hari minggu, mandor juga akan menawarkan pinjaman dari perusahaan kepada karyawan. Pinjaman tersebut akan dikembalikan dengan cara memotong upah yang akan mereka terima pada saat proses pengupahanan.

b. Denda

Denda diberikan kepada karyawan apabila karyawan melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugasnya seperti menurunkan buah mentah, terdapat pelepah sengkleh, pelepah tidak disusun digawangan mati, buah tidak dikeluarkan ditempat pengumpulan hasil (TPH), dan sebagainya. Biasanya kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan, sehingga diperlukan ketelitian. Setiap kesalahan yang dilakukan memiliki besaran denda yang berbeda – beda. Denda diberikan oleh perusahaan kepada karyawan guna mendisiplinkan para karyawan agar karyawan dapat lebih berhati – hati dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Tabel 2. Denda Panen

Denda				
No	Jenis Denda	Satuan	Nilai/Satuan	
1	Brondolan Dibuang ke Gawangan	Butir	Rp	206
2	Buah Diperam	Janjang	Rp	20.560
3	Tangkai Panjang	Janjang	Rp	5.140
4	Buah Matahari (buah tidak sempurna)	Janjang	Rp	5.140
5	Buah Tidak Disusun Rapih di TPH	Janjang	Rp	5.140
6	Buah Dipanen Tidak Dibawa ke TPH	Janjang	Rp	20.560
7	Buah Masak Tidak Dipanen	Janjang	Rp	15.420
8	Buah Mentah	Janjang	Rp	25.700
9	Brondolan Tidak Dikutip >3 butir	Pokok	Rp	5.140
10	Over Pruning	Pokok	Rp	5.000
11	Pelepah Tidak Disusun di Gawangan	Pokok	Rp	5.140
12	Pelepah Sengkleh Tidak Dipotong	Pokok	Rp	5.140

Sumber: PT Katingan Indah Utama, 2022.

c. Denda Pajak

Denda pajak ialah denda yang akan ditanggung oleh karyawan apabila pajak tersebut dibayarkan melewati tanggal 10 pada bulan tersebut.

d. Pph 21

Pajak penghasilan 21 ialah pajak yang dikenakan atas penghasilan berupa gaji, honor, honorarium, upah, tunjangan, dan pembayaran lain yang terima atau diperoleh wajib pajak orang pribadi dalam negri sehubung dengan pekerjaan atau jasa, jabatan, dan kegiatan.

e. Potongan Koperasi

Setiap karyawan memenuhi kebutuhan yang diperlukan selama satu bulan dengan mengambil barang yang sudah disediakan di koperasi seperti sembako, alat cuci, alat mandi, parfum, alat makan, alat masak, cemilan, dan minuman dingin. Setiap karyawan dapat mengambil barang – barang tersebut secara teratur tanpa membayar sehingga akan dipotong pada saat pembagian upah setiap diawal bulan. Besaran potongan koperasi ditentukan berdasarkan jumlah barang yang diambil selama satu bulan kedepan. Potongan koperasi terdiri menjadi 2 potongan yaitu iuran apabila karyawan terdaftar sebagai anggota koperasi, dan potongan koperasi apabila karyawan tidak terdaftar sebagai anggota koperasi.

f. Potongan Alat Panen

Setiap karyawan pemanen telah diberikan alat guna membantu menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan memberikan alat sekali pada saat karyawan baru datang. Ketika alat yang diberikan rusak, maka karyawan mengambil alat baru kedalam gudang yang telah disediakan oleh perusahaan. Setiap barang yang diambil oleh karyawan dapat dibayarkan sebanyak 3x, dan dilakukan dengan cara pemotongan upah pada setiap bulannya. Harga alat panen tidak sepenuhnya ditanggung oleh karyawan, melainkan dengan presentase sebesar 60% ditanggung oleh perusahaan dan 40% ditanggung oleh karyawan itu sendiri. Setiap alat panen memiliki harga yang berbeda – beda, harga tersebut akan diakumulasikan lalu dibagi untuk kedua belah pihak. Karyawan dapat mengambil alat panen dengan membayar selama 3x setiap bulannya.

Kegiatan pengupahan dilakukan pada saat tutup buku selesai dilakukan. Pembagian upah tidak dilakukan pada tanggal yang sama setiap bulannya. Pembagian upah dilakukan paling lama pada minggu ke 2 di bulan tersebut. Kebijakan atau prosedur mengenai sistem pengupahan sudah diberitahukan pada saat karyawan sudah mulai bekerja. Setiap karyawan mengetahui upah yang akan mereka terima, dikarenakan setiap 10 hari sejak tanggal 1 akan dibacakan payroll hasil produktivitas masing – masing karyawan panen pada saat apel pagi dan dibacakan oleh mandor panen. Proses pembagian upah dilakukan dikantor rayon dengan pengawasan oleh satpam dan para asisten. Kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh asisten dilakukan secara acak, sehingga asisten afdeling tidak dapat mengawasi proses pembagian upah di afdeling yang dipimpinnya.

Pembagian upah setiap karyawan masih dilakukan dengan sistem take home, belum melalui transfer antar rekening. Sehingga kegiatan pembagian upah dilakukan secara langsung. Dalam proses pengupahan terdapat beberapa kebijakan diantaranya:

a. Gaji harus diambil oleh karyawan secara langsung dibuktikan dengan kartu karyawan.
b. Apabila karna satu hal karyawan tidak bisa mengambil gaji secara langsung, penggambilan gaji bisa diwakilkan dengan orang lain sesuai terlampir pada surat kuasa bermaterai 10.000.
c. Apabila ada gaji yang belum diambil oleh karyawan, amplop gaji wajib dikembalikan ke KTU pada hari itu juga dan dibuat berita acara pengembalian gaji.
d. Setelah selesai penggajian, pelaksana diwajibkan membuat berita acara atas pelaksanaan penggajian yang ditanda tangani oleh pelaksana, pengawas, dan pendamping.
e. Dan tetap menjalankan protocol Covid-19 (memakai masker, mencuci tangan & jaga jarak).

2. Kepuasan Karyawan

Perusahaan perkebunan kelapa sawit memiliki dua jenis karyawan yang bekerja dibagian panen, yaitu karyawan panen dan karyawan pemuat buah. Karyawan panen memiliki tanggung jawab terhadap buah yang masih berada dipohon hingga buah dikeluarkan serta disusun rapih di TPH. Sedangkan karyawan pemuat bertanggung jawab terhadap buah yang berada di TPH hingga buat dimuat untuk dikirim ke pabrik. Pada proses pemberian imbalan, sistem yang digunakan di PT Katingan Indah Utama ialah sistem piece rate, dimana karyawan dibayar berdasarkan hasil produktivitas.

Setiap karyawan mengerti serta memahami sistem pengupahan yang berlaku di PT Katingan Indah Utama. Sebelum karyawan mulai bekerja, perusahaan sudah memberitahukan terkait sistem pengupahan yang berlaku, dan karyawan tidak keberatan dengan sistem tersebut. Upah yang diberikan oleh perushaan sebagai imbalan jasa cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup para karyawan serta keluarganya. Imbalan yang diberikan oleh perusahaan memiliki pengaruh yang cukup besar pada hasil produktivitas yang dimiliki oleh setiap karyawan, sehingga membuat para karyawan mampu mengerjakan tugasnya secara efisien dan efektif. Upah yang diberikan kepada karyawan tidak pernah terlambat. Walau waktu pemberian upah tidak tepat pada tanggal yang sama disetiap bulannya, namun perusahaan tetap memberikan batas maksimal yaitu minggu kedua setiap bulannya, dan karyawan tidak ada yang keberatan terkait hal tersebut.

Perusahaan memberikan upah sesuai dengan upah minimum kabupaten (UMK) yang telah ditentukan oleh pemerintah. Setiap 10 hari, para mandor akan membacakan payroll terkait upah yang akan diterima oleh para karyawan panen. Apabila karyawan dirasa memiliki upah yang masih rendah atau di bawah UMK, maka karyawan tersebut akan diberikan pekerjaan tambahan guna menambah upah para karyawan. Menurut para karyawan, sistem pengupahan yang diberikan di PT Katingan Indah Utama ini dirasa lebih baik dibanding dengan upah yang diberikan oleh perusahaan sejenisnya. Walau upah yang diberikan memiliki besaran yang sama, namun terkait rasa nyaman yang dirasakan oleh para karyawan dapat di rasakan di PT Katingan Indah Utama ini. Akibat dari rasa tersebut, karyawan merasa puas, dan loyal terhadap perusahaan.

Menurut undang – undang perusahaan harus memberikan upah berupa uang serta tunjangan kepada karyawan serta keluarganya. PT Katingan Indah Utama mengikuti aturan yang ditentukan oleh pemerintah. Perusahaan memberikan tunjangan berupa catu beras. Catu beras yang diberikan berupa uang. Besarnya catu beras ditentukan dari banyaknya jumlah anggota keluarga. Namun, perusahaan hanya memberikan catu beras sampai anak ke 3 pada keluarga tersebut. Setiap besaran uang yang diberikan perusahaan berbeda – beda baik kepada karyawan, istri, maupun anak.

Karyawan panen dan pemuat memiliki jumlah nilai per satuan yang berbeda – beda meskipun kedua memiliki jumlah target sama yaitu sebesar 1200 kg. Karyawan panen memiliki upah 100 rupiah/kg TBS. sedangkan untuk pemuat 23 rupiah/kg TBS. Karyawan pemuat pada satu afdeling hanya terdapat 4 orang, dan setiap 2 orang bertanggung jawab pada 1 dump truk. Apabila karyawan pemuat ada yang berhalangan hadir, maka mandor akan menawarkan kepada karyawan panen untuk bekerja menjadi pemuat, dan jika karyawan panen tersebut mengerjakan pekerjaan muat buah maka pada hari tersebut karyawan panen tidak melakukan pekerjaannya menurunkan buah pada hari tersebut.

Perusahaan memberikan upah beradasarkan hasil produktivitas TBS yang dihasilkan oleh para karyawan. Apabila karyawan dapat melebihi target yang telah ditentukan, maka karyawan tersebut akan memperoleh premi panen, dan apabila karyawan melakukan kesalahan maka akan diberikan denda yang akan dipotong pada saat pembagian upah.

Waktu lama bekerja mempengaruhi upah yang akan diterima oleh setiap karyawan. Apabila karyawan tetap bekerja pada hari libur, maka upah yang diterima lebih besar. Upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bekerja pada hari libur memiliki nominal yang lebih besar dibanding dengan hari biasanya.

Tabel 3. Kepuasan Karyawan Terhadap Upah

No	Tingkat Kepuasan	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Puas	0
2	Tidak Puas	0
3	Netral	0
4	Puas	100
5	Sangat Puas	0

Sumber: Data Primer, 2022.

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap upah yang diterima yaitu sebesar 100%. Besarnya upah karyawan pemuat jauh lebih stabil untuk setiap karyawannya, dibandingkan dengan karyawan panen. Hal tersebut dikarenakan karyawan panen memiliki potongan yang lebih banyak dari pada karyawan pemuat. Namun, karyawan panen tetap merasa puas dengan upah yang diberikan oleh perusahaan sebesar 100rupiah/kg TBS serta besarnya premi yang diberikan. Karyawan pemuat biasanya mampu melakukan pekerjaan sebanyak 3 kali muatan. Untuk sekali muat biasanya dapat menghasilkan hingga 7000kg. Karyawan juga merasa puas dengan tunjangan yang diberikan serta fasilitas yang telah disediakan oleh pihak perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di PT Katingan Indah Utama, Kecamatan Paranggean, Kabupaten Kotawaringin Timur, Provinsi Kalimantan Tengah dapat diambil kesimpulan berikut:

1. Sistem pengupahan yang dilakukan di PT katingan Indah Utama adalah piecerate, dimana upah diberikan berdasarkan hasil produktivitas para karayawan.
2. Komponen upah karyawan panen meliputi hasil yang diperoleh sesuai jenis pekerjaan, catu beras, tunjangan BPJS, premi panen, bonus produktivitas hari raya (BPHR).

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, F., Fathurrahman, & Bahrudin. (2016). Pengaruh Media dan Interval Pemupukan Terhadap Pertumbuhan Vigor Cengkeh (Syzygum aromaticum L.). *E-Jurnal Mitra Sains*, *4*(4), 36–47.

Hariadi, A., Rochmiyati, S. M., dan Andayani, N. (2016). Pengaruh Pupuk Hayati dan Pupuk P terhadap Pertumbuhan *Mucuna bracteata*. *Jurnal Agromast, 1*(1).

Herfyany, E., & Linda, R. (2013). Pertumbuhan Tanaman Kedelai (Glycine max (L.) Merril) pada Media Tanah Gambut yang Diberi Abu Jerami Padi dan Pupuk Kandang Sapi. *Jurnal Protobiont*, *2*(2), 107–111.

Indri Wiyono, N. (2020). Pengaruh Macam Bahan dan Volume Pembenah Tanah Terhadap Pertumbuhan Bibit Kelapa Sawit di Pre Nursery Pada Tanah Masam. *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, *5*(1), 8.

Lubis, N., & Silvina, F. (2017). Pemberian Abu Jerami Padi dan Pupuk Kandang Ayam terhadap Pertumbuhan dan Produksi Tanaman Kedelai (Glycine Mas (L.) Merrill) di Lahan Gambut. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Pertanian, 4*(1), 1–10.

Nurhadi, M. (2022). *Penyumbang Terbesar Devisa Negara Indonesia adalah Kelapa Sawit, BerapaNominalnya?*Www.Suara.Com. https://www.suara.com.

Prayoga, D., Riniarti, M., & Duryat, D. (2018). Aplikasi Rhizobium dan Urea pada Pertumbuhan Semai Sengon Laut. *Jurnal Sylva Lestari*, *6*(1), 1–8.

Purba, Y. (2018). Identifikasi Karakteristik Tanah Marginal Di Desa Reuleut Barat Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota*, *1*(3), 82–91.

Purwantoro, & Prihastuti. (2014). Kajian Penggunaan Pupuk Hayati Kemasan untuk Tanaman Kacang Tanah di Lahan Kering Masam, Lampung. *Sains Dan Matematika*, *3*(1), 7–12.

Sitohang, R., Rohmiyati, S. M., dan Wirianata, H. (2016). Macam Dan Dosis Pembenah Tanah Terhadap Pertumbuhan Bibit Kelapa Sawit Pre Nursery Pada Tanah Latosol. *Jurnal Agromast, 1*(2).

Saidi, D. (2020). Potensi Lahan Marginal Untuk Pengembangan Tanaman Singkong (Manihot Esculenta Crantz) Spesifik Lokasi di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Prosiding Seminar Nasional*, 372–373.

Sari, R., & Prayudyaningsih, R. (2015). Rhizobium: Pemanfaatannya Sebagai Bakteri Penambat Nitrogen. *Buletin Eboni, 12*(1), 51–64.

Sugianto, S. K., Shovitri, M., & Hidayat, H. (2019). Potensi Rhizobakteri Sebagai Pelarut Fosfat. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, *7*(2),7–10.