



PTPN VII CINTA MANIS RAYON III WAGE AND INCOME LABOR SYSTEM IN SERIBANDUNG VILLAGE, TANJUNG BATU DISTRICT, OGAN ILIR REGENCY

SISTEM UPAH DAN PENDAPATAN TENAGA KERJA PTPN VII CINTA MANIS RAYON III DI DESA SERIBANDUNG, KECAMATAN TANJUNG BATU, KABUPATEN OGAN ILIR

Assa Aulia¹, Nur Azmi², R.A Umi Kalsum³

¹ Alumni Fakultas Pertanian Universitas IBA

^{2,3} Dosen Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas IBA

E-mail: assaaulia25@gmail.com¹, azmee.azhari@gmail.com², umikalsumradenayu@gmail.com³

ARTICLE INFO

Correspondent:

Assa Aulia
assaaulia25@gmail.com

Key words:

wage system, UMP, labor

Website:

<https://idm.or.id/JSCR/index.php/JSCR>

page: 569 - 579

ABSTRACT

The aims of this study were: 1) To find out how the labor remuneration system at PTPN VII Cinta Manis Rayon III Seribandung Village, Tanjung Batu District, Ogan Ilir Regency. 2) To find out whether the wages for workers at PTPN VII Cinta Manis Rayon III Seribandung Village, Tanjung Batu District, Ogan Ilir Regency are in accordance with the District Minimum Wage. This research was conducted in Rayon III Seribandung Village, Tanjung Batu District, Ogan Ilir Regency. Location determination is done purposively. Data collection was carried out from January to March 2023. The method used in this study was a survey method. The total workforce population at PTPN VII Cinta Manis Rayon III Seribandung Village, Tanjung Batu District, Ogan Ilir Regency is 67 people. The sampling method is simple random sampling or simple random sampling. The research results show that: 1). There are 2 wage systems implemented at PTPN VII Cinta Manis Rayon III, namely weekly and monthly. Weekly wages such as daily and contract wages are made at the closing and opening of the season. Monthly wages are salaries for permanent, outsourcing, and seasonal employees. 2) The wages received by PTPN VII Cinta Manis Rayon III workers are in accordance with the Ogan Ilir regional UMK, which is IDR 3,144,000 and is sufficient to meet the needs of family life at PTPN VII Cinta Manis Rayon III.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Assa Aulia assaaulia25@gmail.com Kata kunci: sistem upah, UMP, tenaga kerja Website: https://idm.or.id/JSCR/index.php/JSCR hal: 569 - 579	Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja pada PTPN VII Cinta Manis Rayon III Desa Seribandung, Kecamatan Tanjung Batu, Kabupaten Ogan Ilir. 2) Untuk mengetahui apakah upah tenaga kerja pada tenaga kerja pada PTPN VII Cinta Manis Rayon III Desa Seribandung, Kecamatan Tanjung Batu, Kabupaten Ogan Ilir sudah sesuai Upah Minimum Kabupaten. Penelitian ini dilakukan pada Rayon III Desa Seribandung, Kecamatan Tanjung Batu, Kabupaten Ogan Ilir. Penentuan lokasi dilakukan secara terencana (<i>purposive</i>). Pengambilan data dilakukan bulan Januari sampai bulan Maret 2023. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Jumlah populasi tenaga kerja di PTPN VII Cinta Manis Rayon III Desa Seribandung, Kecamatan Tanjung Batu, Kabupaten Ogan Ilir sebanyak 67 orang. Metode penarikan contoh secara simpel random sampling atau secara acak sederhana. Hasil penelitian menunjukan bahwa: 1). Sistem upah yang diterapkan di PTPN VII Cinta Manis Rayon III ada 2 yaitu mingguan dan bulanan. Upah mingguan seperti harian dan borongan yang dilakukan pada saat tutup musim dan buka musim. Upah bulanan yaitu gaji karyawan tetap, Outsourcing, dan Musiman. 2) Upah yang diterima oleh tenaga kerja PTPN VII Cinta Manis Rayon III sudah sesuai dengan UMK daerah Ogan Ilir yaitu sebesar Rp.3.144.000 dan sudah bisa mencukupi kebutuhan hidup keluarga di PTPN VII Cinta Manis Rayon III. <i>Copyright © 2023 JSCR. All rights reserved.</i>

PENDAHULUAN

Salah satu subsektor pertanian yang berperan penting di Indonesia adalah subsektor perkebunan. Subsektor perkebunan tersebut diantaranya adalah tanaman tebu yang memiliki arti penting sebagai bahan baku pada industri gula, yang sudah menjadi kebutuhan industri dalam rumah tangga. Selain itu pula gula juga merupakan salah satu kebutuhan pokok bagi masyarakat dan sumber kalori yang relatif murah (Badan Pusat Statistik, 2018).

Tebu (*Saccharum officinarum* L.) merupakan tanaman perkebunan semusim yang termasuk keluarga rumput – rumputan seperti halnya padi, glagah, jagung dan bambu, tetapi tebu mempunyai sifat tersendiri sebab tanaman tebu mempunyai zat gula hingga 20 persen di dalam batangnya, Tanaman tebu bisa hidup mulai dataran rendah sampai dataran tinggi hingga 1400 mdpl. Tanah yang sesuai untuk tanaman tebu adalah tanah yang menjamin ketersediaan air secara optimal, keasaman tanah antara 5,5-7,0 dan ketersediaan unsur haranya cukup untuk mendukung pertumbuhannya. Bahan tanaman untuk bibit tanaman tebu yang memiliki tingkat pertumbuhan baik, tahan terhadap serangan hama dan penyakit tanaman dan memiliki kandungan gula yang tinggi akan mendukung peningkatan produksi gula (Panggabean, *et al.*, 2017)

PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Cinta Manis sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak disektor perkebunan. Pabrik Gula Cinta Manis adalah salah satu dari 27 unit usaha PTPN VII (Persero) yang sekarang menjadi PTPN VII Distrik Cinta Manis yang terletak di Desa Ketiau Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir. PTPN VII Distrik Cinta Manis adalah perusahaan besar di Sumatera Selatan yang mengusahakan dan mengelola komoditi tebu dan pabrik gula dengan luas total areal tebu di PTPN VII Cinta Manis sekitar 235,76 hektar.

Upah bagi para pekerja merupakan faktor penting karena merupakan sumber untuk membiayai dirinya dan keluarganya, dan bagi tenaga kerja yang berpendidikan upah merupakan hasil investasi (rate of return) sumber daya manusia pada dirinya, dan bagi para kelompok tertentu upah melambangkan status sosial dan esteem bagi pekerja. Bagi pengusaha, upah dan kesaeluruhan biaya tenaga kerja (labour cost) merupakan biaya yang menentukan kelangsungan perusahaan dan mempengaruhi return of investment; reinvestasi dari sebagian pendapatan yang akan menentukan penyerapan tenaga kerja dimasa mendatang (Swasono, Yudo dan Sulistyaningsih, 2015)

UMR merupakan salah satu kebijakan pemerintah dalam bidang ekonomi berupa kebijakan non moneter dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas. UMR ini merupakan keputusan menteri tenaga kerja No.PER – 01/MEN/1996 dan baru berlaku pada awal Januari 1996 (Kansil, 2013).

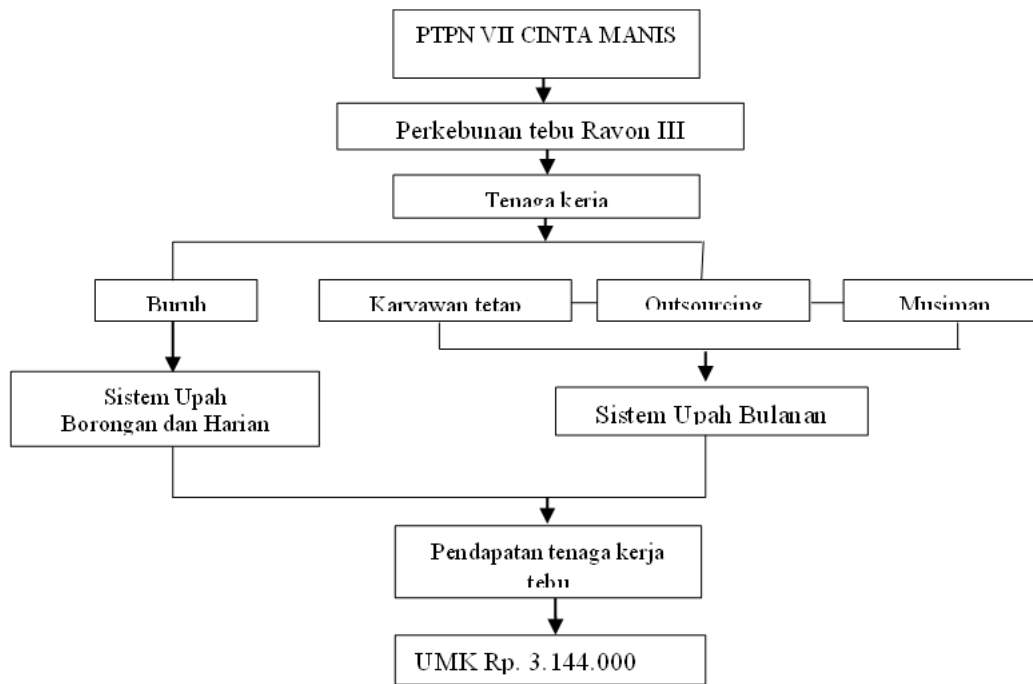
Tenaga kerja yang terampil merupakan potensi sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan dalam proses pembangunan menyongsong era globalisasi. Salah satu indikator tingkat kualitas keterampilan tenaga kerja dapat dilihat pada tingkat pendidikan pekerja. Penetapan upah minimum merupakan salah satu upaya didalam meningkatkan kesejahteraan hidup pekerja, diarahkan agar penentuan besarnya mengacu kepada terpenuhinya kebutuhan harian minimum (KHM) ini sesuai dengan standar internasional bahwa upah minimum yang ditetapkan harus mampu memenuhi kebutuhan hidup minimum dan bisa meningkatkan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhan hidupnya.

Maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian tentang “Sistem upah dan pendapatan tenaga kerja di PTPN VII Cinta Manis Rayon III Desa Seribandung Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir”. Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja pada PTPN VII Cinta Manis Rayon III Desa Seribandung, Kecamatan Tanjung Batu, Kabupaten Ogan Ilir, dan 2) Untuk mengetahui apakah upah tenaga kerja pada tenaga kerja pada PTPN VII Cinta Manis Rayon III Desa Seribandung, Kecamatan Tanjung Batu, Kabupaten Ogan Ilir sudah sesuai Upah Minimum Kabupaten

METODOLOGI PENELITIAN

Model Pendekatan

Penelitian ini dilakukan dengan mengacu pada pendekatan seperti diperlihatkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Pendekatan Penelitian

Keterangan Gambar:

—> Mempengaruhi
 — = Proses

Batasan Operasional

1. PTPN VII Cinta Manis adalah perusahaan yang mengolah tebu menjadi gula.
2. Tenaga kerja adalah orang yang bekerja pada PTPN VII Cinta Manis (Orang)
3. Upah/gaji adalah gaji yang diterima oleh tenaga kerja PTPN VII Cinta Manis (Rp/bulan)
4. Sistem pengupahan adalah kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi (bayaran atau upah) yang diterima pekerja.
5. Pendapatan sampingan adalah pendapatan yang diterima oleh buruh/tenaga kerjaselain dari gaji dari PTPN VII Cinta Manis (Rp/bulan)
6. Pendapatan keluarga adalah pendapatan total yang diterima di penjumlahan dari gaji dan pendapatan sampingan (Rp/bulan)
7. Upah minimum regional adalah upah minimum yang berlaku di sumatera selatan yaitu sebesar Rp.3.144.000

Tempat dan Waktu

Penelitian ini telah dilaksanakan di PTPN VII Cinta Manis yang memiliki 6 Rayon dibagi berdasarkan wilayah. Penelitian ini dilakukan pada Rayon III Desa Seribandung, Kecamatan Tanjung Batu, Kabupaten Ogan Ilir. Hal ini berdasarkan data bahwa Rayon III memiliki luas lahan terbesar di urutan ke 2, produksi gula paling tinggi ke 2, akan tetapi memiliki buruh/tenaga kerja paling banyak. Penentuan lokasi dilakukan secara sengaja (*purposive*). Pengambilan data dilakukan bulan Januari 2023 sampai bulan Maret 2023.

Metode Penelitian

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, menurut (Nasir, 2011) metode survei merupakan penyelidikan yang ada untuk memperoleh factor - faktor dari gejala - gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara

faktual, baik melalui institusi sosial, ekonomi atau politik suatu kelompok atau suatu daerah. Menurut Amirin (2013), metode survey merupakan metode formal untuk memperoleh informasi yang sama atau sejenis dari berbagai kelompok atau melalui wawancara.

Jumlah populasi Tenaga Kerja di PTPN VII Cinta Manis Rayon III Desa Seribandung, Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir sebanyak 67 orang. Metode acak tak berimbang (*Disproportionate stratified random sampling*). Metode ini diambil karena populasi dalam penelitian ini tidak sama.

Metode Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dalam melaksanakan penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuisisioner dan mewawancarai langsung para tenaga kerja. Sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber-sumber Pustaka yang berhubungan dengan penelitian baik itu dari buku-buku maupun dari instansi yang terkait.

Metode Pengolahan dan Analisis Data

Metode pengolahan dan analisis data dilakukan dengan cara deskriptif. Untuk menjawab tujuan yang pertama dilakukan metode pengolahan data dengan uraian tentang deskriptif upah di PTPN VII Cinta Manis Rayon III Desa Seribandung, Kecamatan Tanjung Batu, Kabupaten Ogan Ilir.

Untuk menjawab tujuan yang kedua tentang kesesuaian upah tenaga kerja pada PTPN VII Cinta Manis Rayon III Desa Seribandung, Kecamatan Tanjung Batu, Kabupaten Ogan Ilir, dengan Upah Minimum Kabupaten dilakukan secara *Disproportionate stratified random sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Sampel

1. Umur Responden

Tabel 1. Jumlah Penduduk Berdasarkan Umur di Rayon III

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	21-31	2	6,67
2.	31-40	6	20,00
3.	41-50	15	50,00
4.	51-60	7	23,33
Total		30	100,00

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel 1 menunjukkan tenaga kerja responden di desa Rayon III yang berumur 20 – 30 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 6,67 persen, berumur 31 – 40 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 20 persen, berumur 41 – 50 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 50 persen, dan yang berumur 51 – 60 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 23,33 persen.

2. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang akan sangat penting berpengaruh terhadap pola berpikir dan tindakan yang akan dilakukan, dalam sesuatu kegiatan tenaga kerja tingkat pendidikan sangat berpengaruh. Tingkat pendidikan tenaga kerja responden terendah di Desa Rayon III adalah Sekolah Dasar dan yang tertinggi

adalah Perguruan Tinggi. Perincian responden berdasarkan umur dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	14	46,66
2	SMP	8	26,67
3	SMA	8	26,67
Total		30	100,00

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa tenaga kerja yang berpendidikan SD sebanyak 14 orang dengan persentase 46,66 persen, pendidikan SMP sebanyak 8 orang dengan persentase 26,67 persen, pendidikan SMA sebanyak 8 orang dengan persentase 26,67 persen. Dilihat dari Tabel 2, pendidikan tenaga kerja responden masih tergolong rendah hanya 26,67 persen yang berpendidikan sampai sekolah menengah pertama dan sekolah menengah atas. Jadi sangat membutuhkan bimbingan atau pelatihan yang diharapkan dapat merubah pola pikir responden agar lebih mudah menerima teknologi baru. Untuk kegiatan pekerjaan di bidang pertanian ini lebih diutamakan tenaga dan skill dan juga pengalaman, tetapi pendidikan juga begitu penting untuk memahami, mengembangkan dan menerapkan teknologi terbaru.

3. Berdasarkan Jumlah Tanggungan

Jumlah anggota keluarga dalam penelitian ini terdiri dari tenaga kerja. Istri, anak serta tanggung jawab yang lain nya yang menjadi tanggungan tenaga kerja selaku kepala keluarga. Untuk lebih terperinci dapat dilihat di Tabel 3.

Tabel 3. Jumlah Tanggungan

No	Tanggungan	Jumlah	Persentase (%)
1	2	6	20
2	3	12	40
3	4	9	30
4	5	3	10
Total		30	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3 diketahui terkecil responden yang memiliki anggota keluarga 2 orang sebanyak 6 orang dengan persentase 20 persen, yang memiliki anggota keluarga sebanyak 3 orang sebanyak 12 orang dengan persentase 40 persen, yang memiliki anggota keluarga 4 orang sebanyak 9 orang dengan persentase 30 persen, dan memiliki anggota keluarga 5 orang sebanyak 3 orang dengan persentase 10 persen.

Jumlah anggota dalam keluarga akan berpengaruh terhadap pengeluaran. Berdasarkan data di lapangan terdapat anggota keluarga yang masih berada pada usia sekolah namun tidak melanjutkan pendidikan ke tingkat sekolah menengah atas. Mereka dijadikan sebagai tenaga kerja dalam usaha tani dan bisa membantu perekonomian keluarga. Jumlah tanggungan banyak dihubungkan dengan tuntutan untuk mencari bidang pekerjaan lain untuk mencukupi kebutuhan keluarga.

4. Berdasarkan Pengalaman

Data dari 30 tenaga kerja responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini di Rayon III berpengalaman bekerja 1 – 40 tahun. Perincian responden berdasarkan pengalaman dapat di lihat pada Tabel 4.

Tabel 4 Berdasarkan Pengalaman

No	Pengalaman (th)	Jumlah (org)	Persentase (%)
1.	1-10	3	10,00
2.	11-20	11	36,67
3.	21-30	13	43,33
4.	31-40	3	10,00
Total		30	100,00

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Data pada Tabel 4 menunjukkan bahwa tenaga kerja responden di Desa Rayon III yang berpengalaman 1-10 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 10 persen, berpengalaman 11-20 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 36,67 persen, berpengalaman 21-30 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 43,33 persen, dan yang berpengalaman 31-40 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 10 orang. Dalam pengelolaan usaha tani tebu semakin lama pengalamannya maka dapat mempengaruhi kebiasaan, kemahiran dan keterampilan atau keahlian dalam melakukan kegiatan usaha tani tebu.

5. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan penelitian sebelumnya, jenis kelamin dianggap sebagai salah satu karakteristik yang memberikan pengaruh terhadap perusahaan. Perincian responden berdasarkan pengalaman dapat di lihat pada Tabel 4.

Tabel 5 Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	27	90
2	Perempuan	3	10
Total		30	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari Tabel 5, diketahui responden yang berjenis kelamin laki - laki sebanyak 27 orang dengan persentase 90 persen, dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 3 orang dengan persentase 10 persen. Dapat dilihat bahwa sebagian responden yang berjenis kelamin laki-laki sebagai kepala keluarga yang bertanggung jawab untuk menafkahi kehidupan keluarga. Tenaga kerja laki-laki biasanya melakukan pekerjaan yang banyak memerlukan kekuatan fisik, untuk buruh biasanya melakukan kegiatan pada saat tutup musim yaitu penanaman, perawatan, klenrek dan buka musim tenaga laki – laki biasanya diperlukan pada saat penebangan tebu dan pengangkutan tebu ke atas truck atau fuso. Sedangkan perempuan yang bekerja sebagai buruh biasanya dilakukan pada saat tutup musim yaitu bagian penanaman, perawatan dan klenrek dan perempuan yang bekerja sebagai karyawan biasanya sebagai administrasi di kantor Rayon III.

Sistem Pengupahan Tenaga Kerja

Sistem pengupahan merupakan kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi yang diterima pekerja. Kompensasi ini merupakan bayaran atau upah uang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka. Adapun sistem pembayaran upah adalah cara perusahaan memberikan upah kepada pekerja atau buruh. Sistem pengupahan yang baik akan menentukan kesejahteraan bagi tenaga kerja. Hal ini juga akan berdampak bagi masa depan perusahaan. Jika tenaga kerja merasa puas dengan ketetapan yang ditetapkan perusahaan, maka tenaga kerja akan menjalankan dengan hasil yang maksimal dan begitu juga sebaliknya. Sistem upah di Rayon III yaitu:

1. Sistem Borongan

Upah dengan sistem borongan ditetapkan atas perjanjian antara perusahaan dan tenaga kerja diawal sebelum pekerjaan dimulai, tebang renteng dan tebang angkut yang dilakukan pada saat buka musim selama ± 6 bulan yang dimulai dari bulan Mei – November dan pada saat tutup musim selama ± 6 bulan yang dimulai dari bulan November – Mei dengan operasi kerja dari jam 07.00 WIB sampai dengan selesai tanpa ada batas waktu.

a. Buka Musim

Pemanenan tebu yang di mana 1 hektar tebu dengan 74 jalur, 1 jalur dengan panjang 100 meter bisa mendapat ± 30 ikat. isi batang tebu perikat adalah 25 sampai 30 batang tebu. tebu tergantung kerapatan tebu perjalur dalam. Untuk 1 ikat tebu dibayar sebesar Rp. 1.500, kemampuan 1 orang buruh dalam satu hari bisa mendapatkan 2 jalur dengan upah $\pm$ Rp. 90.000. Biasanya buruh dipekerjakan dalam 1 hektar bisa 37 orang. Besar kecilnya upah borongan tergantung dari seberapa banyak tenaga kerja yang melakukan penebangan. Penebangan tebu dilakukan secara manual dengan alat berupa golok tebang atau biasa di sebut dengan istilah nama (arit).

b. Tutup Musim

Namun sistem borongan juga sering lakukan pada saat tutup musim tergantung kesepakatan mandor dilapangan.

- 1) Penanaman tebu yang dimana 1 hektar terdiri atas 74 jalur dimana 1 jalur diberikan upah sebesar Rp.8000. Penanaman tebu dilakukan oleh 6 orang dengan upah sebesar Rp.98.000 per orang, dengan waktu yang tidak ditentukan karena semakin cepat buruh melakukan penanaman semakin banyak hektaran yang didapat. Klentek adalah proses terakhir sebelum penebangan tebu.
- 2) Klentek dilakukan oleh 6 orang dalam 1 hektar. Setiap orang bisa menyelesaikan 12 jalur di mana 1 jalur diupah sebesar Rp.6000 jadi pendapatan per orang sebesar Rp. 72.000, proses klentek ini biasanya bisa selesai dalam 1 hari.

2. Sistem Upah Harian

Upah dengan sistem harian ditetapkan atas perjanjian antara perusahaan dan tenaga kerja diawal sebelum pekerjaan dimulai, yang dilakukan pada saat buka musim selama ± 6 bulan yang dimulai dari bulan Mei sampai November dan pada saat tutup musim selama ± 6 bulan yang dimulai dari bulan November sampai Mei dengan operasi kerja 26 hari dari jam 07.00 WIB sampai jam 12.00 WIB. Tutup musim adalah kegiatan yang dilakukan pada saat penanaman, perawatan dan pengawasan tebu sampai ke masa panen. Besar kecilnya upah harian tidak tergantung dari seberapa banyak tenaga kerja melakukan, karena upah harian

sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan yaitu sebesar Rp.50.000 untuk bagian-bagian yang akan dikerjakan oleh tenaga kerja seperti Sistem upah yang diterapkan 1 kali dalam seminggu oleh mandor tanaman.

3. Sistem Upah Bulanan

Sistem upah bulanan yang dilakukan pada saat tutup musim sampai buka musim. Sistem upah bulanan pokok yang diberikan pada karyawan tetap seperti Adminitrasi, juru tulis dan kepala Kepala Kerani dengan upah sebesar Rp.3.200.000, Outsourcing (OS) yaitu Juru ukur tanaman, juru tulis afdeling, operator mesin, humas, pramubakti dan mandor tanaman Rp.3.200.000, dan tenaga kerja musiman seperti operator mesin dan mandor tanaman Rp.3.200.000, dengan operasi kerja dari jam 07.00 WIB sampai jam 12.00 WIB istirahat dilanjutkan lagi jam 14.00 WIB sampai jam 16.00 WIB. Upah yang diterima sudah ditentukan oleh perusahaan dengan gaji minimum UMK Kabupaten Ogan Ilir sebesar Rp.3.144.000. Sistem upah yang diterapkan 1 kali dalam sebulan menggunakan Rekening *Payroll Bank*, jadi sistem upah bulanan itu otomatis masuk ke rekening karyawan masing-masing.

Hubungan antara upah tenaga kerja dengan UMK dan pengeluaran pangan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah penulis lakukan di lapangan bahwa upah tenaga kerja pada PTPN VII Cinta Manis Rayon III sebesar Rp.6.000.000 untuk upah karyawan tetap/tenaga administrasi mekanisasi, Rp.3.200.000 untuk upah Outsourcing dan karyawan Musiman. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa upah yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten untuk daerah Ogan Ilir yang sudah ditetapkan pemerintahan No 887/KPTS/Disnakertrans/2022 sebesar Rp.3.144.000. Nilai pendapatan tersebut sudah bisa memenuhi kebutuhan keluarga hal ini bisa dilihat dari pengeluaran konsumsi sebesar Rp.1.720.000 artinya dengan pendapatan sebesar ini bisa mencukupi kebutuhan keluarga. Untuk selengkapnya dapat dilihat Tabel 6.

Tabel 6. Upah Tenaga Kerja dengan UMK dan Pengeluaran Pangan

No	Jumlah (org)	Rata-rata
1. UMK Ogan Ilir	-	Rp.3.144.000
2. Buka Musim	-	-
a. Karyawan tetap	1	Rp.6.000.000
b. Outsourcing	9	Rp.4.711.111
c. Musiman	5	Rp.4.680.000
d. Buruh	15	Rp.3.560.000
3. Tutup Musim	-	-
a. Karyawan tetap	1	Rp.6.000.000
b. Outsourcing	9	Rp.3.300.000
c. Musiman	5	Rp.3.200.000
d. Buruh	15	Rp.2.260.000
4. Pengeluaran Pangan	-	Rp.1.710.345

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari Tabel 6, dapat dilihat bahwa upah UMK Ogan Ilir yaitu sebesar Rp.3.144.000. Rata-rata pendapatan keluarga tenaga kerja PTPN VII Cinta Manis Rayon III pada saat buka musim untuk Karyawan tetap Rp.6.000.000, *outsourcing* Rp.4.711.111, Musiman Rp.4.680.000 dan Buruh Rp.3.560.000. Pada saat tutup musim upah karyawan tetap Rp.6.000.000, Outsourcing sebesar Rp.3.300.000, musiman sebesar Rp.3.200.000 dan buruh Rp.2.260.000. dan pengeluaran keluarga sebesar Rp. 1.710.345

Untuk pendapatan tenaga kerja pada saat buka musim sudah memenuhi diatas UMK Kabupaten Ogan ilir, karena pada saat buka musim tenaga kerja Karyawan tetap, Outsourcing dan Musiman ada pekerjaan tambahan yaitu lembur, sedangkan buruh pada saat buka musim banyak sistem upah borongan yang dimana semakin banyak yang dikerjakan semakin besar pendapatan yang diterima. Tetapi pada saat tutup musim tenaga kerja karyawan tetap, *outsourcing* dan Musiman menerima gaji pokok saja yang sudah sesuai dengan upah yang di berikan perusahaan, sedangkan buruh pada saat tutup musim upah yang diterima dibawah UMK Ogan Ilir karena pekerjaan yang dilakukan lebih sedikit dan banyak dipergunakan buruh harian dibandingkan pada buka musim.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta analisa data yang telah dilakukan pada pembahasan Bab IV tentang sistem upah dan pendapatan tenaga kerja PTPN VII Cinta Manis di Rayon III Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem upah yang diterapkan di PTPN VII Cinta Manis Rayon III ada 2 yaitu mingguan dan bulanan, yang termasuk upah mingguan seperti harian dan borongan yang dilakukan pada saat tutup musim dan buka musim. yang termasuk upah bulanan yaitu gaji Karyawan tetap, Outsourcing, dan Musiman.
2. Upah yang diterima oleh tenaga kerja PTPN VII Cinta Manis Rayon III sudah sesuai dengan UMK daerah Ogan ilir yaitu sebesar Rp.3.144.000 dan sudah bisa mencukupi kebutuhan hidup keluarga di PTPN VII Cinta Manis Rayon III. Rata rata pendapatan keluarga tenaga kerja PTPN VII Cinta Manis Rayon III pada saat buka musim unruk karyawan tetap sebesar Rp.6.000.000, Outsourcing sebesar Rp.4.711.111, Musiman sebesar Rp.4.680.000 dan Buruh Rp.3.560.000. Pada saat tutup musim upah karyawan tetap sebesar Rp.6.000.000, *Outsourcing* sebesar Rp.3.300.000, musiman sebesar Rp.3.200.000 dan Buruh Rp.2.260.000.

Saran

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan, maka untuk kepentingan pihak PTPN VII Cinta Manis di Rayon III Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan, maupun kepentingan ilmu pengetahuan selanjutnya disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk tenaga kerja sistem upah borongan supaya meningkatkan lagi produktifitas kerjanya, karna semakin banyak yang didapat maka semakin besar upah yang diperoleh.
2. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti tentang pengaruh tingkat upah terhadap produktifitas kerja pada tenaga kerja PTPN VII Cinta Manis

DAFTAR PUSTAKA

- Amirin, T. 2013. Populasi Dan Sampel Penelitian 4: Ukuran Sampel Rumus Slovin. Jakarta: Erlangga.
- Arifin, M, dan Sukaryorini, P. 2014. Evaluasi Kesesuaian Lahan Untuk Tanaman Tebu Di Kabupaten Kediri Wilayah Barat. Jurnal Penelitian Ilmu-ilmu Pertanian Vol. 3 No. 1, Jawa timur.
- Asih, W.W. dkk. 2008. Pengelolaan Tanaman Tebu (*Saccharum Officinarum* L.) Di Pabrik Gula Tjoekir Ptpn X, Jombang, Jawa Timur; Studi Kasus Pengaruh Bongkar Ratoon Terhadap Peningkatan Produktivitas Tebu. Bogor: Insitut Pertanian.

- Badan Pusat Statistik. 2012. Tenaga Kerja Penduduk Menurut Golongan Umur Dan Jenis Kegiatan. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. 2018. Statistik Tebu Indonesia 2017. <https://www.bps.go.id/publication/2018/11/13/5202a47197d21c1d9c0b3b2e/statistik-tebu-indonesia-2017.html>. [08 September 2019].
- Ernawati, A. 2006. Hubungan Faktor Sosial Ekonomi, Higiene Sanitasi Lingkungan, Tingkat Konsumsi dan Infeksi dengan Status Gizi Anak Usia 2-5 Tahun di Kabupaten Semarang Tahun 2003. Tesis. Program Pascasarjana, Universitas Diponegoro. Semarang
- Hakim, M. 2010. Potensi Sumber Daya Lahan Untuk Tanaman Tebu di Indonesia. *Jurnal Agrikultura*. Vol.21(1):5
- Indrawanto, C. dkk. 2010. Budidaya dan Pasca Panen TEBU. Jakarta : ESKA Media.
- Kansil, C.S.T. dan Christine S.T. 2013, Hukum Perusahaan Indonesia Bagian 1, Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Miller, J.D. and R.A. Gilbert. 2006. Sugarcane Botany: A Brief View. Agronomy Department, Florida Cooperative Extension Service, Institute of Food and Agricultural Sciences, University of Florida. 6 hlm.
- Nasir, 2011. Metode Penelitian. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Panggabean, et al. 2017. Respon Pertumbuhan Bibit Unggul Budidaya Set Tebu terhadap Dosis dan Frekuensi pupuk N, P dan K. *Journal Agroekoteknologi FP USU*,. Vol 5(4). P. 774-779
- Panjojo, Heijrahman, Ranu dan Suad, Husnan, 2005, Manajemen Personalial, BPFE. Yogyakarta.
- Putri, 2009. Pengaruh Komposisi Media Tanam pada Teknik *Budchip* Tiga Varietas Tebu (*Saccharum officinarum* L.). Universitas Brawijaya. *Jurnal Produksi Tanaman*. Vol.1 (1):16-23.
- Samuelson dan Nordhaus. 2001:250-258. Teori Pembangunan Ekonomi.
- Susilowati, S. H., dan Tinaprilla, N. 2012. Analisis efisiensi usaha tani tebu di Jawa Timur. *Jurnal Littri*. Vol.18. (4), pp. 162-172.
- Swasono, Yudho dan Sulistyaningsih, Endang. 2015. Metode Perencanaan Tenaga Kerja Edisi Pertama. BP FE UGM. Yogyakarta
- Wijayanti, Martina P. 2010. Analisis Hubungan Auditor-Klien: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Auditor Switching di Indonesia. Skripsi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang
- Wijayanti, W.A. 2008. Pengelolaan Tanaman Tebu (*Saccharum officinarum* L.) di Pabrik Gula Tjoekir PTPN X, Jombang, Jawa Timur; Studi Kasus Pengaruh Bongkar Ratoon terhadap Peningkatan Produktivitas Tebu. Skripsi IPB. Bogor. Hal 14 – 20.