

**ANALISIS PERBANDINGAN TINGKAT KEPUASAN BURUH  
PADA PERKEBUNAN SAWIT RAKYAT TERHADAP SISTEM  
PENGUPAHAN**

**(Studi Kasus: Kabupaten Aceh Singkil, Kecamatan Simpang  
Kanan, Desa Kuta Karang, Dusun III)**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**RICKI SYAHPUTRA  
178220147**



**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
FAKULTAS PERTANIAN  
PROGRAM STUDI AGRIBISNIS  
MEDAN  
2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/9/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)24/9/24

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Penelitian : Analisis Perbandingan Tingkat Kepuasan Buruh Pada Perkebunan Sawit Rakyat Terhadap Sistem Pengupahan (Studi Kasus: Kabupaten Aceh Singkil, Kecamatan Simpang Kanan, Desa Kuta Karang, Dusun III)

Nama : Ricki Syahputra

NPM : 178220147

Fakultas : Pertanian

Disetujui Oleh :  
Komisi Pembimbing



**Prof. Dr. Ir. Hj. Yusnjar Lubis, MMA**  
Pembimbing I



**Mitra Musika Lubis, SP, M.Si**  
Pembimbing II

Diketahui Oleh :



**Dr. Sisya Panjang Hernosa, SP M.Si**  
Dekan



**Marizha Nurcahyani, S.T.P. M. Sc**  
Ketua Program Studi

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun ini sebagai syarat memperoleh gelar sarjana di Fakultas Pertanian Universitas Medan Area yang merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam nulisan Skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam Skripsi ini.



Medan, Maret 2024

Yang Menyatakan



Ricki Syahputra

17.822.0147



## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ricki Syahputra  
NPM : 17.822.0147  
Program Studi : Agribisnis  
Fakultas : Pertanian  
Jenis Karya : Skripsi

Demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul “Analisis Perbandingan Tingkat Kepuasan Buruh Pada Perkebunan Sawit Rakyat Terhadap Sistem Pengupahan (Studi Kasus: Kabupaten Aceh Singkil, Kecamatan Simpangcanan, Desa Kuta Karang, Dusun III)”. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan Skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : Agustus 2023

Yang Menyatakan



Ricki Syahputra

## ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi, karena dengan kepuasan kerja yang dirasakan maka seseorang mampu bekerja secara maksimal. Perusahaan adalah segala jenis kegiatan yang berbentuk usaha dengan atau tanpa badan hukum, yang menggunakan atau mempekerjakan karyawan/pekerja. Upah sebenarnya merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur antara pengusaha dan pekerja atau pekerja dan pemerintah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem pengupahan, tingkat kepuasan terhadap sistem pengupahan serta membandingkan tingkat kepuasan pekerja tetap dan pekerja harian dengan petani kelapa sawit rakyat di Dangguran Desa Kuta Karang. Dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 48 pekerja yang meliputi 21 pekerja tetap dan 27 pekerja harian. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 26.

Berdasarkan hasil penelitian, sistem pengupahan petani kelapa sawit rakyat di Dangguran Desa Kuta Karang adalah gaji pokok, tunjangan beras, tunjangan hari raya, tunjangan cuti dan tantiem bagi pekerja tetap. Sedangkan untuk pekerja harian, ada gaji pokok, tunjangan hari raya, dan bonus. Dari hasil analisis diketahui tingkat kepuasan pekerja tetap dan pekerja harian terhadap gaji pokok, tingkat kepuasan pekerja tetap terhadap tunjangan beras, tingkat kepuasan pekerja tetap dan pekerja harian terhadap tunjangan hari raya, dan tingkat kepuasan pekerja tetap terhadap tunjangan hari raya. tingkat kepuasan pekerja tetap terhadap tunjangan cuti dan tingkat kepuasan pekerja tetap dan pekerja harian terhadap bonus dapat dikategorikan puas.

*Kata Kunci : Kepuasan, Upah, Pekerja Tetap dan Pekerja Harian*

## ABSTRACT

*Job satisfaction is an important aspect that needs to be considered in an effort to improve the human capabilities of an organization of resources, because with perceived job satisfaction, a person is able to work optimally. Companies are all types of activities in the form of businesses with or without legal entities, which use or employ employees/workers. Wages are actually one of the terms of the work agreement that is regulated by employers and employees or employees and the government. The purpose of this study was to determine the wage system, the level of satisfaction with the wage system and to compare the satisfaction levels of permanent workers and daily workers with smallholder oil palm farmers in Dangguran, Kuta Karangan Village. With a total sample taken of 48 workers including 21 permanent workers and 27 daily workers. The research method used is multiple regression analysis using the SPSS 26 application.*

*Based on the results of the study, the wage system for smallholder oil palm farmers in Dangguran, Kuta Karangan Village, is a basic salary, rice allowance, holiday allowance, leave allowance and bonuses for permanent workers. As for daily workers, there is a basic salary, holiday allowance and bonuses. From the results of the analysis it is known that the level of satisfaction of permanent workers and daily workers with basic salary, the level of satisfaction of permanent workers with rice allowances, the level of satisfaction of permanent workers and daily workers with holiday allowances, the level of satisfaction of permanent workers with leave allowances and the level of satisfaction of permanent workers and workers daily for the bonus can be categorized as satisfied.*

*Keywords: Satisfaction, wages, permanent workers and daily workers*

## RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir di Astra PLB, Kecamatan Pandan Sari, Kabupaten Aceh Singkil, Provinsi Aceh pada tanggal 11 maret 1999. Penulis merupakan anak ke dua dari empat bersaudara yang merupakan putra dari Dange Manik dan Ibu Herlinta Br Berutu

Pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh penulis adalah SD Negri Sikontang Desa Kain Golong, dan Sekolah SMP Negri 1 Gunung Meriah, selanjutnya Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Neri 1 Pergetteng-getteng Sengkut. Pada tahun 2017 penulis terdaftar sebagai mahasiswa sebagai mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.

Selama menjadi mahasiswa penulis pernah bergabung di Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Medan Area (BEM-FAPERTA UMA) pada masa bakti 2020- 2021 Sebagai Manajemen aksi. Pada tahun 2021 penulis pernah melaksanakan praktek kerja lapangan (PKL) di PT, Hevea Dolok Masihul yang bergerak dibidang Perkebunan Kelapa terletak di Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatra utara dari bulan Agustus sampai dengan September pada tahun 2021.





## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang maha esa atas anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Perbandingan Tingkat Kepuasan Buruh Pada Perkebunan Sawit Rakyat Terhadap Sistem Pengupahan (Studi Kasus: Kabupaten Aceh Singkil, Kecamatan Simpang kanan, Desa Kuta Karang, Dusun III)”** Kependulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa tanpa dukungan dari berbagai pihak skripsi ini tidak akan terselesaikan. Penghargaan yang tinggi dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada kedua Orang tua tercinta, Ayah saya (Dange Manik) dan Ibu saya (Herlinta Berutu) yang telah membesarkan serta mendidik penulis dengan penuh kasih sayang dan kesabaran, inilah yang dapat saya berikan kepada kalian sebagai tanda ucapan terima kasih dan tanda bakti saya. Sehubungan dengan hal tersebut, penulis menyampaikan hormat dan terimakasih kepada:

1. Dr. Siswa Panjang Hernosa, SP M.Si selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. Ir. Hj. Yusniar Lubis, MMA selaku dosen pembimbing 1 Skripsi yang telah bersedia menyediakan waktunya yang sangat berharga untuk membimbing penulis selama menyusun skripsi. Terimakasih atas bimbingan, motivasi, saran, serta ilmu yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Mitra Musika Lubis, SP M.si selaku dosen pembimbing 2 Skripsi yang telah bersedia menyediakan waktunya yang sangat berharga untuk membimbing penulis selama menyusun skripsi. Terimakasih atas bimbingan, motivasi, saran, serta ilmu yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.



4. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Pertanian Prodi Agribisnis Universitas Medan Area yang telah sabar dan ikhlas mendidik dan memberikan ilmunya kepada peneliti.
5. Seluruh staf pengajar dan karyawan Universitas Medan Area yang telah membantu peneliti dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Kepada teman seperjuangan yang selalu memberi dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi.
7. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh peneliti. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan segala bentuk saran dan kritikan yang membangun dari berbagai pihak untuk perbaikan penelitian selanjutnya.

Medan, Maret 2024

Ricki Syahputra

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS</b> ....	Error! Bookmark not defined.
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>Daftar Gambar</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	1
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	10
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	10
<b>1.4 Hipotesis Penelitian</b> .....	11
<b>1.5 Manfaat Penelitian</b> .....	11
<b>1.6 Kerangka Pemikiran</b> .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	14
<b>2.1 Kelapa Sawit Indonesia</b> .....	14
<b>2.2 Sumber Daya Manusia (SDM)</b> .....	14
<b>2.3 Kinerja Buruh</b> .....	16
<b>2.4 Sistem Pengupahan</b> .....	17
<b>2.5 Kepuasan Kerja</b> .....	24
<b>2.6 Penelitian Terdahulu</b> .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	33
<b>3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian</b> .....	33
<b>3.2 Populasi dan sampel</b> .....	33
<b>3.3 Metode Pengumpulan Data</b> .....	34
<b>3.4 Metode Analisis Data</b> .....	35
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN</b> .....	42
<b>4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian</b> .....	42

4.2 Karakteristik Responden .....	42
4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
4.4 Gambaran Responden Berdasarkan Umur.....	44
4.5 Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	45
4.6 Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	46
4.7 Gambaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	46
4.8 Gambaran Responden Berdasarkan Status Pekerja.....	47
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
5.1 Hasi Penelitian.....	48
5.1.1 Sistem Pengupahan Di Perkebunan Kelapa Sawit Rakyat.....	48
5.1.2 Tingkat Kepuasan Buruh Tetap Dan Buruh Harian Terhadap Sistem Pengupahan Di Perkebunan Kelapa Sawit Rakyat.....	50
5.1.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian Buruh Tetap .....	52
5.1.4 Uji Instrumen Penelitian Buruh Harian.....	55
5.2 Pembahasan.....	59
5.2.1 Sistem Pengupahan Di Perkebunan Kelapa Sawit Rakyat.....	59
5.2.2 Tingkat Kepuasan Buruh Tetap Dan Buruh Harian Terhadap Sistem Pengupahan Di perkebunan kelapa Sawit Rakyat.....	62
5.2.3 Perbandingan Kepuasan Buruh Tetap Dan Buruh Harian.....	63
<b>BAB VI 6KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>65</b>
6.1 Kesimpulan .....	65
6.2 Saran.....	65
<b>Daftar Pustaka.....</b>	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN 1.....</b>	<b>67</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1. Luas Perkebunan Kelapa Sawit Rakyat 2020 .....</b>	<b>13</b>
<b>Tabel 2. Luas perkebunan sawit rakyat Provinsi Aceh tahun 2021.....</b>	<b>5</b>
<b>Tabel 3. Luas perkebunan sawit rakyat kecamatan Simpang Kanan 2021 ....</b>	<b>6</b>
<b>Tabel 4. Petani sawit rakyat, produksi dan luas sawit petani rakyat Kuta Karangan .....</b>	<b>7</b>
<b>Tabel 5. Perhitungan upah lembur karyawan/buruh.....</b>	<b>22</b>
<b>Tabel 6. Jumlah buruh di Dangguran Desa Kuta Karangan .....</b>	<b>133</b>
<b>Tabel 7. Skala Model Likert.....</b>	<b>136</b>
<b>Tabel 8. Parameter Tingkat Kepuasan Karyawan di Perkebunan Terhadap Sistem Pengupahan Dangguran Desa Kuta Karangan .....</b>	<b>137</b>
<b>Tabel 9. Sampel Buruh Berdasarkan Jenis Kelamin.....</b>	<b>13</b>
<b>Tabel 10. Sampel Buruh Berdasarkan Usia .....</b>	<b>44</b>
<b>Tabel 11. Sampel Buruh Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....</b>	<b>45</b>
<b>Tabel 12. Sampel Buruh Berdasarkan Lama Bekerja .....</b>	<b>46</b>
<b>Tabel 13. Sampel Buruh Berdasarkan Status Pernikahan .....</b>	<b>47</b>
<b>Tabel 14. Sampel Buruh Berdasarkan Status Pekerja.....</b>	<b>47</b>
<b>Tabel 15. Tingkat Kepuasan Buruh Tetap .....</b>	<b>49</b>
<b>Tabel 16. Tingkat Kepuasan Karyawan terhadap Sistem Pengupahan .....</b>	<b>50</b>
<b>Tabel 17. Tingkat Kepuasan Buruh Harian.....</b>	<b>51</b>
<b>Tabel 18. Tingkat Kepuasan Karyawan terhadap Sistem Pengupahan .....</b>	<b>51</b>



## Daftar Gambar

<b>Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran.....</b>	<b>13</b>
--	-----------



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terbesar keempat di dunia setelah Amerika, India, dan Tiongkok dengan jumlah penduduk 275.361.367 jiwa dalam sensus penduduk 2022 menurut data Badan Pusat Statistik Indonesia. Dengan jumlah penduduk yang besar tersebut, tentu saja hal ini menyebabkan Indonesia mempunyai sumber tenaga kerja yang melimpah. Tenaga kerja adalah salah satu modal yang besar untuk membangun suatu negara dari ketertinggalannya dari negara lain yang lebih maju. Hal tersebut dapat terwujud jika sumberdaya manusia dapat dikelola dengan baik.

Perkembangan sektor pertanian merupakan bagian integral dari pembangunan nasional dimana perkembangan pertanian memiliki makna sektoral dalam meletakkan dasar yang kokoh bagi perekonomian bangsa.. Salah satu komoditi perkebunan terpenting dalam perekonomian Indonesia adalah kelapa sawit. Sebagai produk utama perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu komoditas strategis sebagai penghasil devisa utama negara dari sektor non migas. Usaha peningkatan produksi perkebunan kelapa sawit di arahkan agar benar- benar dapat berfungsi sebagai penghasil devisa, meningkatkan kesempatan kerja dan peningkatan pendapatan serta taraf hidup petani (Nainggolan, 2012).

Komoditi kelapa sawit merupakan salah satu komoditi pertanian andalan yang memiliki berbagai peranan dalam perekonomian Indonesia. Peranannya antara lain adalah sebagai penyedia bahan baku untuk sektor industri, peyerapan tenaga kerja dan penghasil devisa. Pertumbuhan komoditi kelapa sawit di Indonesia cukup

pesat, selama tujuh tahun terakhir tercatat peningkatan luas areal perkebunan kelapa sawit meningkat 3,27-11,33 persen pertahunnya. Menurut data pada tahun 2013 telah terhampar perkebunan sawit seluas 10,46 juta hektar di Indonesia yang diperkirakan pada tahun-tahun mendatang akan terus meningkat (Alfis Yuhendra, 2017).

Kelapa sawit adalah produk hasil pertanian yang memproduksi minyak goreng, minyak industri, dan bahan bakar. Perkebunannya menghasilkan pendapatan besar sehingga banyak hutan dan perkebunan bersejarah dikonversi menjadi perkebunan kelapa sawit. Indonesia adalah produsen minyak kelapa sawit terbesar di dunia. Di Indonesia, distribusinya ada di lokasi Aceh, pantai timur Sumatera Utara, Jawa, Kalimantan, dan Sulawesi (Rodiyah, 2017).

Indonesia merupakan salah satu produsen kelapa sawit yang terus mengalami perkembangan. Luas areal perkebunan kelapa sawit di Indonesia pada tahun 2015 seluas 11.444.808 ha dan produksinya sebesar 30.948.931 ton (Ditjenbun, 2016). Produksi CPO yang terus meningkat setiap tahun menyebabkan Indonesia menjadi salah satu pengeksport CPO terbesar di dunia. Produktivitas kelapa sawit di Indonesia tahun 2014 adalah 3601 kg ha<sup>-1</sup> dan mengalami peningkatan pada tahun 2015 menjadi 3679 kg ha<sup>-1</sup> (Ditjenbun, 2015).

Berdasarkan informasi dari Buku Statistik Perkebunan Indonesia (Ditjen Perkebunan, 2014-2016), produksi minyak sawit Indonesia pada 2015 dulunya tercatat 31,28 juta ton. Produksi ini berasal dari 11,3 juta ha perkebunan kelapa sawit, di mana 50,77% dikelola oleh perkebunan besar swasta (PBS), 37,45% dikelola oleh perkebunan rakyat (PR) dan relaksasi dikelola melalui perkebunan besar nasional (PBN).

**Tabel 1 Luas Perkebunan Kelapa Sawit Rakyat 2020**

Sumber: *BPS* luas atau area (Ha) *Indonesia tahun*

No	Provinsi	TBM	TM	TTM	Total	Produk 1 (TON)	Produktifitas (kg/hk)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Aceh	63 023	162 159	17 638	242 819	444 436	2 741
2	Sumatera Utara	56 349	384 121	930	441 400	1 583 945	4 124
3	Sumatera Barat	52 689	175 039	14 614	242 342	652 421	3 727
4	Riau	161 715	1 561 559	38 889	1 762 163	4 731 888	3 030
5	Jambi	145 421	509 077	117 499	771 997	1 532 214	3 010
6	Sumatera Selatan	82 392	404 663	16 477	503 532	1 747 797	4 319
7	Bengkulu	38 809	171 484	3 442	213 734	770 316	4 492
8	Lampung	14 180	89 819	5 340	109 339	197 639	2 200
9	Bangka Belitung	22 148	50 208	854	73 210	158 478	3 156
10	Kepulauan Riau	578	644	51	1 273	1 505	2 338
11	DKI Jakarta	-	-	-	-	-	-
12	Jawa Barat	77	175	34	286	362	2 069
13	Jawa Tengah	-	-	-	-	-	-
14	D.I. Yogyakarta	-	-	-	-	-	-
15	Jawa Timur	-	-	-	-	-	-
16	Banten	927	3 784	2 474	7 185	3 235	855
17	Bali	-	-	-	-	-	-
18	Nusa Tenggara Barat	-	-	-	-	-	-
19	Nusa Tenggara Timur	-	-	-	-	-	-
20	Kalimantan Barat	104 769	557 306	27 755	689 830	1 428 859	2 564
21	Kalimantan Tengah	90 796	258 947	8 201	357 944	934 920	3 610
22	Kalimantan Selatan	23 842	81 102	1 990	106 934	246 144	3 035
23	Kalimantan Timur	79 893	167 155	6 996	254 044	540 254	3 232
24	Kalimantan Utara	11 830	25 358	87	37 275	67 479	2 661
25	Sulawesi Utara	-	-	-	-	-	-
26	Sulawesi Tengah	14 996	37 247	1 738	53 981	129 784	3 484
27	Sulawesi Selatan	7 173	21 501	2 243	30 918	88 763	4 128
28	Sulawesi Tenggara	4 972	2 542	10	7 524	5 030	1 979
29	Gorontalo	1 280	3 676	2	4 958	4 223	1 149
30	Sulawesi Barat	23 267	57 971	23 607	104 845	196 935	3 397
31	Maluku	467	122	264	853	103	842
32	Maluku Utara	-	-	-	-	-	-
33	Papua Barat	580	10 415	434	11 429	20 579	1 976
34	Papua	5 100	3 021	6 123	14 244	8 121	2 688
<b>INDONESIA</b>		<b>1 007 273</b>	<b>4 739 094</b>	<b>297 691</b>	<b>6 044 058</b>	<b>15 495 427</b>	<b>3 273</b>

2020

Dari tabel di atas Penguasaan luas areal perkebunan kelapa sawit masih didominasi oleh perkebunan besar swasta. Sebesar 7,98 juta hektar atau 54,69 persen perkebunan kelapa sawit dikuasai oleh perkebunan swasta; diikuti perkebunan rakyat yang menguasai 6,04 juta hektar atau 41,44 persen perkebunan kelapa sawit; serta sisanya 0,57 juta hektar atau 3,87 persen dikuasai oleh perkebunan besar negara.



Areal perkebunan kelapa sawit tersebar di 26 provinsi yaitu seluruh provinsi di Pulau Sumatera dan Kalimantan, Provinsi Jawa Barat, Banten, Sulawesi Tengah, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Barat, Gorontalo, Maluku, Maluku Utara, Papua dan Papua Barat. Pada tahun 2020, Provinsi Riau masih menjadi provinsi penghasil kelapa sawit terbesar dengan luas sebesar 1,76 juta hektar total luas areal perkebunan kelapa sawit rakyat di Indonesia. Dari luas areal tersebut, Provinsi Riau menghasilkan 4.73 juta ton CPO. Luas areal dan produksi perkebunan kelapa sawit di Indonesia menurut provinsi tahun 2020 selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Provinsi Aceh terdiri atas 23 Kabupaten dan 8 Kota dengan luas wilayah 56.770,81 km<sup>2</sup> terletak antara 2-6 o LU dan 90-98o BT. Sebelah Utara dan Timur berbatasan dengan Selat Malaka, sebelah Barat dengan Samudera Indonesia, dan sebelah Selatan dengan Provinsi Sumatera Utara (BPS Aceh 2021). Provinsi Aceh adalah salah satu daerah yang mengembangkan komoditas perkebunan kelapa sawit. Provinsi Aceh yang merupakan salah satu daerah potensial untuk pengembangan industri kelapa sawit hampir setiap kabupaten di provinsi Aceh memiliki perkebunan kelapa sawit, termasuk juga perkebunan kelapa sawit rakyat. Bertikut adalah data perkembangan luas lahan perkebunan kelapa sawit rakyat di provinsi Aceh.

**Tabel 2. Luas perkebunan sawit rakyat Provinsi Aceh tahun 2021**

KABUPATEN	TBM	TM	TR	JUMLAH
Simeulue	1276	1211	1232	3719
<b>Aceh Singkil</b>	<b>6413</b>	<b>22771.1</b>	<b>3268</b>	<b>32452.1</b>
Aceh Selatan	1187	9992	227	11406
Aceh Tenggara	601	1828	229	2658
Aceh Timur	11396	13425	1536	26357
Aceh Tengah	0	0	0	0
Aceh Barat	5614.32	4725.4	523.12	10862.84
Aceh Besar	845	654.5	177.5	1677
Pidie	13	32	47	92
Bireuen	2076	1920	134	4130
Aceh Utara	4729	12430	1026	18185
Aceh Barat Daya	1733.19	17208.5	536	19477.69
Gayo Lues	0	0	0	0
Aceh Tamiang	3121	17845	990	21956
Nagan Raya	10780.12	37271.58	4093.52	52145.22
Aceh Jaya	4906	8132	2992	16030
Bener Meriah	575	333	392	1300
Pidie Jaya	412.5	360.5	10.5	783.5
Banda Aceh	0	0	0	0
Sabang	0	0	0	0
Langsa	1.62	374	10	385.62
Lhokseumawe	93	116	0	209
Subulussalam	7250	11529	214	18993

Sumber : *Data BPS Aceh Tahun 2021*

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa luas perkebunan sawit rakyat Provinsi Aceh hampir setiap kabupaten memiliki perkebunan kelapa sawit rakyat, Kabupaten Nagan Raya merupakan daerah yang mempunyai perkebunan kelapa sawit rakyat yang paling luas di Provinsi berjumlah 52.145. Sedangkan aceh singkil merupakan urutan kedua yang berjumlah 32.452.

Perkebunan kelapa sawit memberikan prospek pengembangan suatu daerah dan salah satu penghasilan terbesar di Indonesia. Dilihat dari luas lahan perkebunan kelapa sawit di Aceh dapat di simpulkan bahwa hampir setiap kabupaten di Aceh memmiliki perkebunan kelapa sawit.

Kabupaten Aceh Singkil merupakan penghasil kelapa sawit dan masyarakat sangat bergantung dengan kelapa sawit, hampir 70% masyarakat bergantung dari

kelapa sawit mulai dari pemilik kebun hingga buruh panen. Kabupaten Aceh Singkil memiliki terdiri dari sebelas kecamatan, berdasarkan data Kabupaten Aceh Singkil dalam angka 2021 yang dikeluarkan Badan Pusat Statistika Aceh Singkil wilayah terluas adalah Kecamatan Simpang Kanan. Kecamatan yang didominasi perkebunan kelapa sawit rakyat tersebut memiliki luas 3029 hektar.

**Tabel 2. Luas perkebunan sawit rakyat kecamatan Simpang Kanan 2021**

No	Desa	Luas lahan (Ha)	Produksi (Ton)
1.	Pangi	62.5	62.5
2.	Tugan Pangi	0	0
3.	Cibukbukan Tugan	500	500
4.	Kain Golong	95	95
5.	Sukarejo	0	0
6.	Tuh-Tuhan	0	0
7.	Lae Gecih Siatas	0	0
8.	Siatas	284	284
<b>9.</b>	<b>Kuta Karang</b>	<b>328</b>	<b>328</b>
10.	Lipat Kajang	0	0
11.	Tanjung Mas	0	0
12.	Serasah	0	0
13.	Ujung Limus	61	61
14.	Silatong	80.5	80,5
15.	Lae Riman	38	38
16.	Kuta Tinggi	0	0
17.	Lae Nipe	0	0
18.	Pakiraman	1560	1560
19.	Lae Gambir	0	0
20.	Kuta Batu	0	0
21.	Guha	0	0
22.	Lipat Kajang Atas	0	0
23.	Sidodadi	20	20
24.	Pandan Sari	0	0
25.	Pertabas	0	0
Jumlah		3029	3029

Sumber: *BPS Kecamatan Simpang Kanan 2021*

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa desa yang mempunyai lahan yang paling luas di Kecamatan Simpang kanan adalah Desa Pakiraman dengan luas 1560 Hektar. Desa Kuta Karang berada di urutan ketiga dengan luas 328 hektar setelah Tugan yang luasnya 500 hektar. Desa kuta karangan merupakan salah satu

kampung yang ada di kecamatan Simpang Kanan kabupaten Aceh Singkil provinsi Aceh. Desa Kuta Karang ini mempunyai produktivitas lumayan tinggi dalam mengelola hasil-hasil perkebunan sawit rakyat, hal ini sangat dipengaruhi oleh tingkat produktifitas kerja yang tinggi pula.

**Tabel 3. Petani sawit rakyat, produksi dan luas sawit petani rakyat Kuta Karang.**

Dusun	Jumlah kebun sawit rakyat (orang)	Luas sawit rakyat setiap dusun (Ha)	Produksi tahun 2021 (Ton)
Kuta Karang	6	96 hektar	1152 Ton
Kutalangan	5	75 hektar	900 Ton
<b>Dangguran</b>	<b>8</b>	<b>157 hektar</b>	<b>1884 Ton</b>
Jumlah	19	328 hektar	3936 Ton

Sumber : kantor kepala desa Kuta Karang 2022

Dari tabel di atas terdapat jumlah perkebunan sawit rakyat di setiap dusunnya. Dangguran memiliki lebih banyak jumlah kebun sawit rakyat dan juga luas lahannya. Dari tabel ini memiliki luas lahan setiap perkebunan sawit rakyat lebih dari 10 hektar dan memiliki lebih dari 3 buruh di setiap perkebunan sawit rakyat.

Peningkatan hasil produksi tidak terlepas dari bantuan karyawan yang selalu memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan. Peningkatan kesejahteraan dalam memacu kinerja yang lebih baik terus dilakukan oleh perusahaan. Kompensasi merupakan balas jasa yang di berikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat *financial* maupun *non financial*, pada periode yang tetap. Kompensasi/Upah bermanfaat bagi perkembangan karyawan dan bagi perusahaan, keuntungannya para karyawan akan bekerja lebih giat lagi. Besarnya kompensasi yang diberikan ditentukan oleh harga/nilai pekerjaan, Sistem kompensasi yang diterapkan, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi (Diana Situmorang 2020).



Upah merupakan suatu penerimaan yang diterima sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan atas suatu pekerjaan yang mana imbalan tersebut berbentuk uang. Singkatnya, upah ini sendiri merupakan hak yang wajib untuk didapatkan atas pekerjaan yang sudah dilakukan dan imbalan tersebut berasal dari adanya suatu perjanjian kerja kesepakatan atau suatu peraturan. Perkembangan perekonomian yang ada di Indonesia juga akan terus berkembang sesuai dengan peningkatan produktivitas agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Meningkatkan sumber daya manusia juga menghasilkan beberapa karyawan yang berprestasi dan profesional sehingga dapat meningkatkan kualitas dari suatu perusahaan tersebut apabila diperhatikan jika upah yang didapatkan oleh para karyawan ini adalah upah pokok ditambah dengan upah bonus prestasi yang tinggi maka para karyawan tersebut juga akan semakin giat dalam pekerjaannya serta mereka akan senantiasa meningkatkan prestasi kerjanya dan akan berdampak untuk kemajuan perusahaannya (Fitria Puspita Rachmandita, 2021).

Sistem pengupahan buruh panen perkebunan sawit di Desa Kuta Karang yaitu berdasarkan pada besarnya kapasitas panen dan basis borong. Sistem pengupahan buruh panen kelapa sawit rakyat Desa Kuta Karang yaitu berdasarkan pada, Kapasitas Panen Jumlah kilogram (Kg) Tandan Buah Segar (TBS) yang harus diselesaikan dalam 1 hari kerja oleh tiap-tiap pemanen, Basis Borong/Basis Premi. Sistem kerja harian, ini biasanya bekerja mulai dari jam 8 pagi sampai jam 4 sore. Biasanya sistem pengupahan ini untuk para buruh khusus merawat lahan perkebunan sawit rakyat, yaitu , memupuk, menyemprot, membersihkan lahan, dan lain sebagainya.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal, salah satu aspek yang dibutuhkan adalah kepuasan kerja. Menurut Dhania (2010) Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan diperhatikan dalam upaya peningkatan kemampuan manusia suatu organisasi sumber daya, karena dengan kepuasan kerja yang dirasakan, seseorang mampu bekerja secara optimal. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, begitu pula sebaliknya. Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan diantaranya disiplin kerja, adil dan remunerasi yang layak, penempatan sesuai keahlian, beratnya pekerjaan, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan (Rahman, 2017). Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dalam penelitian ini penulis hanya mengambil dua faktor yaitu : variabel bebas yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Berdasarkan (Rahman, 2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan di tempat kerja, baik dalam bentuk fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri mereka sendiri dan pekerjaan mereka saat bekerja. Lingkungan kerja menyangkut segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas diberikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Jika seorang karyawan di tempat kerja mendapat dukungan penuh darinya lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik, benda atau rekan kerja dilingkungan kerja, maka kepuasan kerja karyawan akan tercipta. Tapi ketika ada merupakan hal-hal yang

dapat mengganggu karyawan dalam bekerja, maka tentunya kepuasan kerja tidak akan dibuat.

Dari uraian di atas tidak dapat dipungkiri bahwa buruh/tenaga kerja memang merupakan salah satu faktor produksi yang sangat dibutuhkan disamping tanah, modal dan manajemen. Pengkajian mengenai upah buruh petani sawit rakyat di Indonesia menjadi sangat penting. Agar buruh mendapat penghidupan yang layak maka upah yang diterima oleh buruh dari petani sawit rakyat dimana ia bekerja harus mampu memenuhi kebutuhan keluarganya. Namun, tingkat upah buruh ini belum dapat memenuhi kehidupan yang layak, terlihat kesenjangan yang jauh berbeda antar kinerja buruh yang tinggi dengan upah yang rendah dan Apakah buruh juga mendapat kepuasan terhadap upah yang diterimanya. Hal inilah yang menjadi latar belakang penulis untuk melakukan riset tentang tingkat kepuasan buruh petani sawit rakyat terhadap sistem pengupahan. Dengan menetapkan buruh petani sawit rakyat desa Kuta Karang sebagai objek penelitian.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan dalam uraian dari latar belakang dapat di rumuskan beberapa masalah yang akan di teliti yaitu :

1. Bagaimana sistem pengupahan buruh petani sawit rakyat di Danggun Desa Kuta Karang?
2. Bagaimana tingkat kepuasa buruh terhadap sistem pengupahan Petani Sawit Rakyat di Danggun Desa Kuta Karanga?
3. Bagaimana perbandingan tingkat kepuasan buruh tetap dan harian petani sawit rakyat di Danggun Desa Kuta Karang?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dalam uraian dari rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui sistem pengupahan buruh petani sawit rakyat di Dangguran Desa Kuta Karang.
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan buruh terhadap system pengupahan petani sawit rakyat di Dangguran Desa Kuta Karang.
3. Untuk membandingkan tingkat kepuasan buruh tetap dan buruh harian terhadap petani sawit rakyat di Dangguran Desa Kuta Karang

#### **1.4 Hipotesis Penelitian**

Adapun hipotesis penelitian ini adalah sistem pengupahan buruh petani sawit rakyat Provinsi Aceh, Kabupaten Aceh Singkil, Kecamatan Simpang Kanan Desa Kuta Karang, Dangguran belum sesuai dengan peraturan pengupahan secara umum, faktor-faktor seperti gaji pokok, tunjangan beras, tunjangan hari raya, tunjangan cuti dan bonus berpengaruh terhadap tingkat kepuasan buruh Petani Sawit Rakyat Dangguran Desa Kuta Karang dan tingkat kepuasan buruh di Petani Sawit Rakyat Desa Kuta Karang masih rendah.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pertanian di Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.
2. Sebagai bahan informasi dalam bentuk penelitian kepada pihak-pihak yang membutuhkan mengenai kepuasan kerja Desa Kuta Karang.
3. Sebagai bahan informasi kepada seluruh pemilik perkebunan kelapa sawit rakyat sebagaimana layaknya memberi gaji untuk para buruh.

4. Memberikan manfaat bagi pemerintah daerah setempat, pemerintah kabupaten, provinsi maupun pusat. Khususnya para pengambil kebijakan dalam proses pengambilan keputusan yang terkait dengan perkembangan tentang kepuasan kerja petani kelapa sawit tersebut.

## 1.6 Kerangka Pemikiran

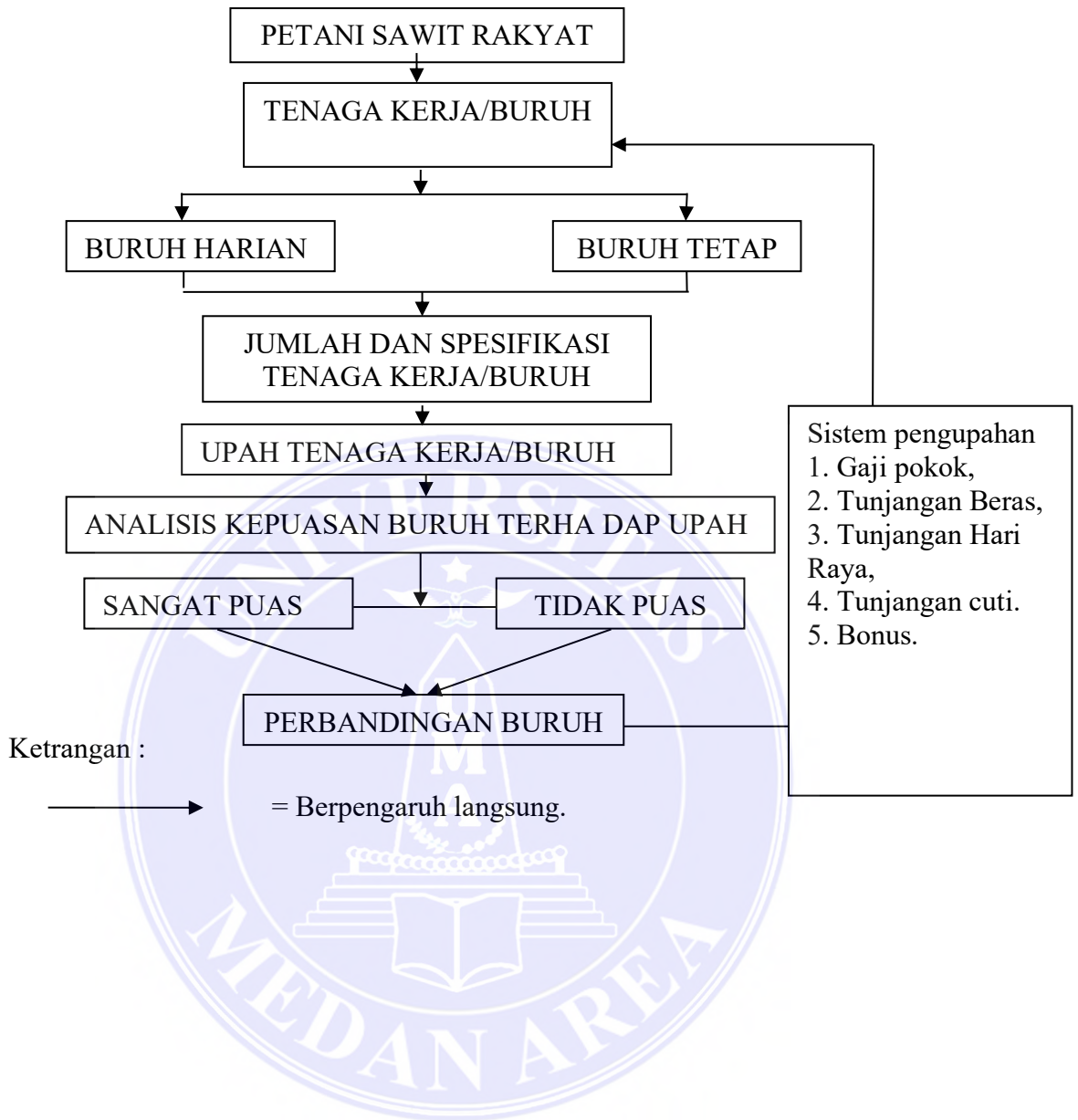
Buruh merupakan salah satu faktor produksi yang berperan penting dalam proses produksi serta dapat mempengaruhi proses produksi itu sendiri. Faktor buruh akan menghasilkan produktivitas sumber daya manusia yang akan mempengaruhi faktor-faktor produksi secara keseluruhan. Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan persatuan waktu.

Tenaga kerja/buruh digolongkan menjadi dua bagian yaitu buruh tetap dan buruh harian. Buruh tetap dan buruh harian ditetapkan karena prestasi kerja dan skill dalam bekerja yang dimiliki buruh. Buruh tetap biasanya memiliki prestasi kerja lebih tinggi atau baik bila dibandingkan dengan buruh harian. Salah satu faktor keberhasilan buruh/tenaga kerja adalah keterampilan dan keahlian. Tenaga kerja/buruh yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal yang dapat menguntungkan petani kelapa sawit.

Kepuasan kerja yang tinggi adalah pertanda bahwa suatu menunjukkan kesesuaian antara imbalan yang diterima dengan harapan yang ditawarkan oleh petani sawit rakyat. Tingkat kepuasan buruh di petani sawit rakyat terhadap sistem pengupahan dan upah yang diterima juga dipengaruhi oleh gaji pokok, tunjangan beras, tunjangan hari raya, tunjangan cuti dan bonus. Uraian diatas dapat dijabarkan secara sistematis dalam skema kerangka pemikiran berikut.



**Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran**



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kelapa Sawit Indonesia**

Dalam perekonomian makroekonomi Indonesia, industri minyak sawit memiliki peran strategis, antara lain penghasil devisa terbesar, lokomotif perekonomian nasional, kedaulatan energi, pendorong sektor ekonomi kerakyatan, dan penyerapan tenaga kerja. Perkebunan kelapa sawit Indonesia berkembang cepat serta mencerminkan adanya revolusi perkebunan sawit. Perkebunan kelapa sawit Indonesia berkembang di 22 provinsi dari 33 provinsi di Indonesia. Dua pulau utama sentra perkebunan kelapa sawit di Indonesia adalah Sumatra dan Kalimantan. Sekitar 90% perkebunan kelapa sawit di Indonesia berada di kedua pulau sawit tersebut, dan kedua pulau itu menghasilkan 95% produksi minyak sawit mentah (crude palm oil/CPO) Indonesia. Dalam kurun 1990–2015, terjadi revolusi perusahaan perkebunan kelapa sawit di Indonesia, yang ditandai dengan tumbuh dan berkembangnya perkebunan rakyat dengan cepat, yakni 24% per tahun selama 1990–2015. Pada 2015, luas perkebunan sawit Indonesia adalah 11,3 juta ha (Kementerian Pertanian, 2015), dan pada 2017 mencapai 16 juta ha. Saat ini, proporsi terbesar adalah perkebunan rakyat sebesar 53%, diikuti perkebunan swasta 42%, dan perkebunan negara 5%. Pada 2017, produksi CPO Indonesia diprediksi mencapai 42 juta ton (Jan Horas V. Purba dan Tungkot Sipayung, 2014).

#### **2.2 Sumber Daya Manusia (SDM)**

Menurut Wikipedia, sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengelola hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh seseorang secara baik dan benar serta bisa digunakan secara maksimal sehingga

tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi (Nawawi, 2014).

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dibidang organisasi. Kedudukan SDM khususnya tentang mutu, sumber daya manusia dalam suatu sistem yang lebih besar yaitu strategi organisasi (Andi Arwin Mustafa, muhlis madani, dan Nuryanti mustari 2018).

Kualifikasi sumber daya manusia adalah merupakan kemampuan organisasi melakukan penilaian terhadap kompetensi para pegawai disemua lini. Pengembangan kompetensi dan ketepatan dalam memposisikan pegawai pada suatu jenjang struktur melalui suatu sistem analisis pekerjaan (*job analysis*) dan analisis kompetensi sumber daya manusia yang akurat. Hal ini dapat terwujud dengan pendekatan konsep manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan atau tuntutan organisasi terutama tuntutan kondisi eksternal yang semakin cepat, perubahan dan diwarnai oleh ketidak pastian (Erny Amriani Asmin dan A. Rachman Supu, 2019).

Pengembangan sumber daya manusia pada hakekatnya adalah membangun manusia seutuhnya, yaitu suatu kesatuan membangun manusia sebagai makhluk sosial dan membangun manusia sebagai sumber daya pelaku pembangunan. Pembangunan manusia sebagai makhluk sosial ditekankan pada harkat, martabat, hak dan kewajiban manusia yang tercermin pada nilai rohaniah, kepribadian dan kejuangan serta aspek jasmaniah lainnya seperti pendidikan dan kesehatan termasuk keadaan gizinya. Adapun pembangunan manusia sebagai sumber daya ditekankan pada etos kerja produktif, keterampilan dan keahlian, kreativitas, disiplin dan profesionalisme (Bhayu Rhama 2013).

### **2.3 Kinerja Buruh**

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Untuk dapat bersaing dengan industry sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, bersemangat dan loyal. Salah satu yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan, kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional. Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang

karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. (Ludfia Dipang, 2013).

Menurut Sedarmayanti (2010: 198), Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan peningkatan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Secara umum, indikator kinerja memiliki fungsi sebagai berikut. Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan/program/kegiatan dan dalam menilai kinerjanya. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis dan evaluasi kinerja organisasi/unit kerja.

## 2.4 Sistem Pengupahan

Pengupahan merupakan salah satu faktor yang menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Dengan adanya pengupahan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik itu secara positif maupun negatif. Berpengaruh positif artinya, dengan adanya pengupahan yang layak dan adil sesuai harapan karyawan akan membuat karyawan bersemangat untuk bekerja. Sehingga produktivitas karyawan meningkat. Berpengaruh negatif artinya pengupahan yang tidak diberikan secara



layak dan adil sesuai harapan karyawan, akan membuat karyawan tidak bekerja secara maksimal. Sehingga produktivitas kerja menurun ( Budiwaluyo, 2017).

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja. Upah menunjukkan penghasilan yang di terima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang di lakukannya. Upah dapat diberikan dalam bentuk tunai atau natura. Upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh buruh. Upah bisa dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja atau pengusaha yang ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan dari pemerintah termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan (Thursina mahyuddin dan Alfian setiadi 2020).

Upah merupakan suatu penerimaan yang diterima sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan atas suatu pekerjaan yang mana imbalan tersebut berbentuk uang. Singkatnya, upah ini sendiri merupakan hak yang wajib untuk dapatkan atas pekerjaan yang sudah dilakukan dan imbalan tersebut berasal dari adanya suatu perjanjian kerja kesepakatan atau suatu peraturan. Perkembangan perekonomian yang ada di Indonesia juga akan terus berkembang sesuai dengan peningkatan produktivitas agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Meningkatkan sumber daya manusia juga menghasilkan beberapa karyawan yang berprestasi dan profesional sehingga dapat meningkatkan kualitas dari suatu perusahaan tersebut apabila diperhatikan jika upah yang didapatkan oleh para karyawan ini adalah upah pokok ditambah dengan upah bonus prestasi yang tinggi maka para karyawan tersebut juga akan semakin giat dalam pekerjaannya

serta mereka akan senantiasa meningkatkan prestasi kerjanya dan akan berdampak untuk kemajuan perusahaannya (Fitria Puspita Rachmandita, 2021).

Sistem upah pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk mendistribusikan upah kepada karyawan. Pendistribusian ini ada yang berdasarkan pada produksi, lamanya kerja, lamanya dinas dan berdasarkan kebutuhan hidup. Sistem adalah seperangkat unsur-unsur yang secara teratur yang saling berkaitan sehingga membentuk totalitas, Surayin (2001:565). Edwin B.Filipo yang dikutip oleh Moh. Asa'ad (92:2003) mengemukakan bahwa "upah adalah harga untuk balas jasa yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau hadiah kerja yang diberikan dalam bentuk finansial.

Berdasarkan pasal 88B ayat (1) UU 13/2003 jo. UU 11/2020 dan pasal 14 PP 36/2021, upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

b. Berdasarkan satuan waktu

- 1) Penetapan Upah perjam hanya dapat diperuntukkan bagi Pekerja/Buruh yang bekerja secara paruh waktu. Yang dimaksud dengan "bekerja secara paruh waktu" adalah bekerja kurang dari 7 jam 1 hari dan kurang dari 35 jam 1 minggu.
- 2) Upah per jam dibayarkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
- 3) Kesepakatan tersebut tidak boleh lebih rendah dari hasil perhitungan formula Upah per jam sebagai berikut: Upah per jam = Upah sebulan:  
126.

c. Upah harian (pasal 17 PP 36/2021), dalam hal Upah ditetapkan secara harian, perhitungan upah sehari sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25, atau
2. Bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 21.

Pasal 7 ayat (1) PP 36/2021 menyebut, upah terdiri atas komponen:

1. Upah tanpa tunjangan/upah pokok;
2. Upah pokok dan tunjangan tetap;
3. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap; dan
4. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.

Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, maupun tunjangan tidak tetap seperti tersebut dalam poin 2, 3, dan 4 diatas, besarnya upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap tersebut. Upah Pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.

Tunjangan adalah tambahan pendapatan di luar gaji bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan oleh pekerja/buruh. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-07/MEN/1990 Tentang Pengelompokan Upah (SE-07/MEN/1990) menyebut tunjangan dimaksudkan untuk perangsang, mendorong pekerja lebih berdisiplin, rajin, dan produktif. Selain komponen upah seperti tersebut di atas, dikenal pula Pendapatan non-Upah (pasal 8 ayat (1) PP 36/2021)

berupa tunjangan hari raya keagamaan (THR), insentif, bonus, uang pengganti fasilitas kerja, dan/atau uang servis pada usaha tertentu, berikut penjelasannya:

1. Tunjangan Hari Raya Keagamaan atau biasa disebut THR adalah hak pendapatan pekerja berupa uang yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja menjelang Hari Raya Keagamaan.
2. Insentif dapat diberikan oleh Pengusaha kepada pekerja dalam jabatan atau pekerjaan tertentu sesuai kebijakan perusahaan.
3. Bonus dapat diberikan oleh pengusaha kepada pekerja atas keuntungan perusahaan. Bonus untuk pekerja diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
4. Uang pengganti fasilitas kerja: perusahaan dapat menyediakan fasilitas kerja dan/atau memberikan uang pengganti fasilitas kerja bagi pekerja dalam jabatan atau pekerjaan tertentu atau seluruh pekerja, dalam hal fasilitas kerja tidak tersedia atau tidak mencukupi.

Berdasarkan UU, perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan, dengan cara perhitungan  $1/173$  kali upah sebulan. Dalam hal terjadinya perbedaan tentang besarnya upah lembur ditetapkan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan kabupaten/kota atau pegawai pengawas ketenagakerjaan propinsi atau oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan pusat Untuk lebih jelasnya perbandingan pelaksanaan upah lembur dapat dilihat pada table di bawah ini.

**Tabel 4. Perhitungan upah lembur karyawan/buruh**

	<b>Kerja Lembur</b>	<b>Waktu Kerja 7 Jam sehari dan 40 Jam Seminggu</b>	<b>Waktu Kerja 6 Jam sehari, 5 Hari Kerja, dan 40 Jam Seminggu</b>
1	Pada hari kerja biasa	Kerja lembur dimulai sesudah jam kerja ke 7	Kerja lembur dimulai sesudah jam kerja ke 8
2	Pada hari kerja terpendek	Kerja lembur dimulai sesudah jam kerja ke 5	Tidak ada hari kerja terpendek
		7 jam pertama untuk setiap jamnya dibayar 2 X upah sejam	8 jam pertama untuk setiap jamnya dibayar 2 X upah sejam
		Jam pertama setelah 7 jam dibayar 3 X upah sejam	Jam pertama setelah 8 jam dibayar 3 X upah sejam
3	Pada hari istirahat mingguan	7 jam pertama, setiap jamnya dibayar 2 X upah sejam	8 jam pertama, setiap jamnya dibayar 2 X upah sejam
		Jam kedelapan dibayar 3 X upah sejam	Jam kesembilan dibayar 3 X upah sejam
		Jam kesembilan dan seterusnya dibayar 4 X upah sejam	Jam kesepuluh dan seterusnya dibayar 4 X upah sejam
4	Pada hari libur resmi yang jatuh pada hari biasa	7 jam pertama, setiap jamnya dibayar 2 X upah sejam	8 jam pertama, setiap jamnya dibayar 2 X upah sejam
		Jam kedelapan dibayar 3 X upah sejam	Jam kesembilan dibayar 3 X upah sejam
		Jam kesembilan dan seterusnya dibayar 4 X upah sejam	Jam kesepuluh dan seterusnya dibayar 4 X upah sejam
5	Pada hari libur resmi yang jatuh pada hari kerja terpendek	5 jam pertama untuk setiap jamnya dibayar 2 X upah sejam	Tidak ada hari kerja terpendek
		Jam keenam dibayar 3 X upah sejam	
		Jam ketujuh dan seterusnya dibayar 4 X upah sejam	

<http://anggara.org/2007/04/17/perhitungan-upah-lembur/>



Berdasarkan tabel di atas dapat di ketahui bahwa upah lembur waktu kerja 7 jam sehari dan 40 jam seminggu lebih besar bila dibandingkan dengan upah lembur waktu kerja 8 jam sehari, 5 hari kerja dan 40 jam seminggu.

Sistem yang digunakan untuk mendistribusikan upah, dirumuskan tiga sistem yang secara umum dapat di klarifikasikan sebagai berikut:

- Sistem upah menurut banyaknya produksi

Upah menurut banyaknya produksi diberikan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berproduksi lebih banyak. Produksi yang dihasilkan dapat dihargai dengan perhitungan ongkosnya. Upah sebenarnya dapat dicari dengan menggunakan standart normal yang membandingkan kebutuhan pokok dengan hasil produksi. Secara teoritis sistem upah menurut produksi ini akan diisi oleh tenaga-tenaga yang berbakat dan sebaliknya orang-orang tua akan merasa tidak kerasan.

- Sistem upah menurut lamanya kerja

Upah menurut lamanya kerja disebut pula upah menurut waktu, misalnya bulanan. Sistem ini berdasarkan anggapan bahwa produktivitas kerja itu sama untuk waktu yang kerja yang sama, alasan-alasan yang lain adalah sistem ini menimbulkan ketentraman karena upah sudah dapat dihitung, terlepas dari keterlambatan bahan untuk bekerja, kerusakan alat, sakit dan sebagainya.

- Sistem upah menurut kebutuhan

Upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya disebut upah menurut kebutuhan. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi, maka upah itu akan mempersamakan standar hidup semua orang.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Buruh yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya (Thursina mahyuddin dan Alfian setiadi 2020)..

Pencapaian hasil kerja yang optimal oleh seorang karyawan dapat tercapai apabila karyawan terpenuhi salah satu faktor penting yaitu kepuasan kerja. Seseorang yang menginginkan kepuasan dalam bekerja, maka yang bersangkutan akan berusaha dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja perlu dipelihara dan dipertahankan untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan karyawan.

## **2.5 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja mengenai isi pekerjaan atau juga disebut kepuasan mengenai pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Umpan balik pekerjaan terhadap pekerjaan itu sendiri dan otonomi merupakan dua faktor motivasi utama yang berhubungan dengan pekerjaan. Karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan berhubungan dengan kepuasan kerja. Selain itu, terpenuhinya persyaratan kreatif kerja juga meningkatkan kepuasan kerja. Pekerjaan yang

menantang dan menarik juga merupakan hal penting untuk munculnya kepuasan kerja. Hasil penelitian Belias et al., (2014) mengungkapkan bahwa isi kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Yanseen (2013) juga mengungkapkan hasil senada bahwa isi pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan mengenai isi pekerjaan dibentuk dari otonomi kerja dan kejelasan peran. Berkaitan dengan otonomi kerja, Belias et al., (2015) menjelaskan bahwa otonomi meningkatkan keleluasaan karyawan terhadap kontrol dan pembuatan keputusan terkait pekerjaan, sehingga karyawan menghasilkan resolusi konflik yang lebih efektif dan karenanya berpengaruh positif terhadap seluruh aspek kepuasan kerja. Wheatley (2017) mengungkapkan bahwa tingginya otonomi atas tugas dan waktu pengerjaannya akan meningkatkan kepuasan kerja dan kenyamanan. Sementara terkait kejelasan peran, Doris et al., (2016) mengungkapkan kejelasan peran berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki pemahaman yang jelas tentang dirinya dan tugas yang dimilikinya akan cenderung puas terhadap pekerjaannya.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Arwin Mustafa dkk (2018) di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone dengan judul “Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kinerja Pegawai Kerja Musiman di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone”, maka dengan ini penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut: 1) Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa tingkat pengupahan tentang sistem pengupahan pegawai musiman di PTPN X (Pabrik Gula Camming Bone). Hal ini

terlihat dari nilai 79,2% yang dalam kontinum insterprestasi skor berada di interval 61%-80% atau kategori baik. 2) Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa kinerja pegawai kerja musiman di PTPN X (Pabrik Gula Camming Bone). Hal ini terlihat dari nilai 83% yang dalam kontinum insterprestasi skor berada di interval 80%-100% atau kategori sangat baik. 3) Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa sistem pengupahan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kerja musiman di PTPN X (Pabrik Gula Camming Bone) sebesar 18 persen. Sisanya di pengaruh oleh faktor-faktor yang ada pada pegawai itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Ary Wijiningrum (2022) dengan judul Analisis Pengaruh Sistem Pengupahan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi pada CV Asa Putra Promosindo Purworejo dapat diketahui bahwa sistem pemberian upah yang dijalankan perusahaan CV Asa Putra Promosindo Purworejo sudah baik. Namun perlu diperhatikan juga peraturan yang berlaku, dengan memperhatikan UMR bagi karyawan, hal ini dimaksudkan agar kepuasan kerja karyawan terus meningkat, sehingga mendorong karyawannya lebih baik lagi dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Dalam memotivasi kerja karyawan perusahaan sudah memberikan jaminan sosial, jaminan keamanan yang berupa asuransi kecelakaan kerja, dan juga berbagai penghargaan yang diberikan kepada karyawan, namun demi meningkatkan motivasi kerja yang lebih baik lagi ada baiknya perusahaan terus memperhatikan jenjang karir karyawannya, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Yassirly Amridha dkk (2019) dengan judul analisis pekerjaan karyawan kepuasan dan kinerja di pribadi

perusahaan pertanian PT Trisna Naga Asih harus mengoptimalkan segala sesuatu yang dapat mendukung peningkatan kepuasan karyawan seperti kenaikan gaji, penyediaan fasilitas kerja karyawan lebih banyak, pemantauan rutin, juga dalam segala hal yang dapat meningkatkan kinerja seperti semangat dalam bekerja, rasa karyawan rasa memiliki dan loyalitas yang dapat memberikan manfaat lebih bagi perusahaan. Lakukan koordinasi dan tetap terbuka antara tukang kebun dan perusahaan dalam untuk saling memberi kritik dan saran demi tercapainya tujuan perusahaan dapat dicapai. Bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama, dapat menambahkan penelitian mandiri variabel yang tidak ada dalam penelitian ini dan dapat dieksplorasi lebih lanjut terkait dengan kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, upah dan banyak lagi aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian penelitian yang dilakukan Abdul Latief dkk (2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) Hasil persamaanregresi menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. 2) Hasil Uji parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi secara parsial (individu) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. 3) Hasil uji simultan (bersama-sama) menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi



berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. 4) Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh yaitu sebesar 0,094 atau sebesar 9,4% kompensasi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat dan sisanya 90,6% dipengaruhi oleh variabel lain seperti Pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan minat.

Berdasarkan hasil penelitian penelitian yang dilakukan Thursina Mahyuddin dan Alfian Setiadi (2020) dengan judul Analisis Pengaruh Sistem Pengupahan terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Buruh Panen Kelapa Sawit di PTPN 1 Kebun Lama Langsa. Rata-rata skor jawaban atas kusioner kepuasan kerja buruh panen kelapa sawit di PTPN I (Persero) Kebun Lama Langsa yaitu 4,42 skor, rata rata upah basis tugas buruh panen yaitu sebesar RP. 2.282.105,26/ bulan. Rata-rata premi kelebihan basis borong janjangan buruh panen kelapa sawit yaitu sebesar Rp.200.920/bulan, sedangkan premi kelebihan basis borong berat yaitu sebesar Rp. 117.207/ bulan. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut;  $Y = 3,414 - 0,038X_1 + 0,92X_2 + 0,774X_3$ . Upah basis tugas, premi kelebihan basis borong janjangan dan premi kelebihan basis borong berat berpengaruh terhadap kepuasan kerja buruh panen kelapa sawit di PTPN I (Persero) Kebun Lama Langsa sebesar 47,9%. Upah basis tugas, premi kelebihan basis borong janjangan dan premi kelebihan basis borong berat secara serempak berpengaruh sangat nyata terhadap kepuasan kerja buruh panen kelapa sawit di PTPN I (Persero) Kebun Lama Langsa. Secara terpisah upah basis tugas tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja buruh panen

kelapa sawit di PTPN I (Persero) Kebun Lama Langsa. Secara terpisah premi basis borong janjangan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja buruh panen kelapa sawit di PTPN I (Persero) Kebun Lama Langsa. Secara terpisah premi kelebihan basis berat berpengaruh sangat nyata terhadap kepuasan kerja buruh panen kelapa sawit di PTPN I (Persero) Kebun Lama Langsa.

Berdasarkan hasil penelitian penelitian yang dilakukan Dyna Ronauli Hutagao dan Dyna Ronauli Hutagao (2020) dengan judul Sistem pengupahan kuli perkebunan tembakau di Sumatera Timur pada masa kolonial. Sistem upah di perkebunan dilakukan dengan sistem borongan, terutama untuk para pekerja ladang. Sistem ini diterapkan tuan kebun hanya untuk kepentingan mereka semata, karena hal ini hanya menguntungkan pihak penguasa pada masa itu. Sistem borongan ini, para kuli perkebunan bekerja dengan waktu yang ditentukan dan dengan hasil yang ditentukan oleh tuan kebun dalam proses pengerjaannya. Pekerja ladang bertugas sebagai penanam tembakau. Jumlah dan mutu produksi tembakau tergantung kepada pekerjaan mereka. Sistem yang diterapkan di perkebunan ini sangat merugikan para kuli, karena jika dilihat dari lamanya bekerja hingga 10 jam dalam sehari upah yang mereka terima tidak sebanding dengan jam kerja yang mereka terima. Belum lagi pemotongan-pemotongan lainnya yang membuat kuli harus berhutang kepada Tuan Kebun.

Berdasarkan Penelitian Ade Cindya A. Lubis (2018) yang berjudul : Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Sistem Pengupahan, Kasus : PTPN III Kebun Sei Kebara, Kecamatan Torgamba, Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Dengan tujuan untuk mengetahui sistem pengupahan, tingkat kepuasan dan seberapa besar tingkat kepuasan karyawan di perkebunan PTPN III Kebun Sei

Kebara terhadap sistem pengupahan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dimana dalam pengambilan kesimpulan menggunakan metode Likert. Hasil dari penelitian tersebut adalah sistem pengupahan di perkebunan PTPN III Kebun Sei Kebara terdiri atas beberapa komponen yaitu gaji pokok, tunjangan beras, tunjangan hari raya, tunjangan cuti, santunan sosial, premi, bonus, lembur, bantuan anak sekolah. Tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem pengupahan di perkebunan PTPN III Kebun Sei Kebara adalah puas. Komponen upah yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan beras dan santunan sosial secara simultan dan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan di perkebunan PTPN III Kebun Sei Kebara.

Berdasarkan penelitian Novia Natalia Sembiring (2011) berjudul : Analisis Tingkat Kepuasan Buruh Terhadap Sistem Pengupahan, kasus : PT. SCOFINDO Kebun Matapao Kecamatan Teluk mengkudu Kabupaten Serdang Berdagail. Dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan buruh di PT. SCOFINDO Kebun Matapao dan mengetahui tingkat kepuasan buruh perkebunan PT. SCOFINDO Kebun Matapao. metode yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah metode deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengupahan di PT. SCOFINDO Kebun Matapao belum sesuai dengan peraturan, faktor – faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan buruh perkebunan terhadap sistem pengupahan yang menyangkut jaminan yakni : jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja yang diberikan perusahaan cukup memuaskan, jaminan tempat tinggal yang diberikan oleh perusahaan bagi para buruh yang cukup memadai dan layak huni, jaminan pakaian kerja yang diberikan perusahaan yang sesuai dengan standar keamanan dalam bekerja dan cukup memuaskan, jaminan kesegaran jasmani

danrohani yang diberikan PT. SCOFINDO Kebun Matapao kepada buruh cukup memuaskan, jaminan cuti mudah pengurusan dan harus dilaksanakan, serta gaji tetap diberikan. Tingkat kepuasan buruh terhadap sistem pengupahan di perkebunan PT. SCOFINDO Kebun Matapao adalah tinggi dengan skor 50,75.

Berdasarkan penelitian M. Rian Ramadhan Batubara (2014) yang berjudul : Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Upah Yang Diterima di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bamblingan. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengidentifikasi sistem pengupahan karyawan perkebunan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bamblingan, untuk mengidentifikasi jaminan yang diterima oleh karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bamblingan, dan untuk menganalisis tingkat kepuasan karyawan perkebunan terhadap sistem pengupahan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bamblingan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dimana dalam pengambilan kesimpulan menggunakan metode Likert. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bamblingan telah sesuai dengan perjanjian kerja bersama yang telah disepakati antara perusahaan dengan serikat pekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bamblingan, jaminan yang diterima karyawan perkebunan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bamblingan sudah terpenuhi oleh pihak perusahaan. Tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem pengupahan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bamblingan adalah puas dengan skor 36,86.

Ristiyahana Nurbahar (2015) melakukan penelitian dengan judul“ kepuasan kerja karyawan di PT POS Indonesia (persero) cabang kebun”Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero)Cabang Kebumen dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja

karyawan di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen secara umum adalah cukup puas. (1). Kepuasan kerja karyawan ditinjau dari tugas pokok dan fungsi. Kepuasan kerja karyawan terhadap tugas pokok dan fungsi kerja dengan tingkat pencapaian skor sebesar 27,3% atau sebanyak 21 karyawan masuk ke dalam kategori sangat tinggi, 42,8% atau sebanyak 33 karyawan masuk ke dalam kategori tinggi, 19,5% atau sebanyak 15 karyawan masuk ke dalam kategori cukup tinggi, 10,4% atau sebanyak 8 karyawan masuk dalam kategori kurang tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap tugas pokok dan fungsi kerja masuk dalam kategori tinggi. (2). Kepuasan kerja karyawan ditinjau dari supervise oleh pimpinan. Kepuasan kerja karyawan terhadap supervise oleh pimpinan dengan tingkat pencapaian skor sebesar 16,9% atau sebanyak 13 karyawan masuk ke dalam kategori sangat tinggi, 33,8 atau sebanyak 26 karyawan masuk ke dalam kategori tinggi, 41,5% atau sebanyak 32 karyawan masuk ke dalam kategori cukup tinggi, 7,8% atau sebanyak 6 karyawan masuk dalam kategori kurang tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap supervise oleh pimpinan masuk dalam kategori cukup tinggi.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penentuan daerah penelitian dilakukan secara *purposive* (sengaja) yaitu penentuan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu. Lokasi penelitian terpilih di Dangguran Desa Kuta Karang Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Aceh Singkil Provinsi Aceh dengan dasar pertimbangan karena Dangguran Desa Kuta Karang memiliki sistem pengupahan yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan beras, tunjangan hari raya, tunjangan cuti dan bonus. Berikut data jumlah buruh di Dangguran Desa Kuta Karang terdapat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 5. Jumlah buruh di Dangguran Desa Kuta Karang.**

Dusun II	Jumlah buruh tetap	Jumlah buruh harian
Tani sawit rakyat 1	9	11
Tani sawit rakyat 2	3	2
Tani sawit rakyat 3	2	3
Tani sawit rakyat 4	2	2
Tani sawit rakyat 5	2	2
Tani sawit rakyat 6	1	2
Tani sawit rakyat 7	2	2
Tani sawit rakyat 8	-	3
Jumlah	21	27

Sumber : *Tani Sawi Rakyat Dangguran Desa Kuta Karang September 2022.*

#### 3.2 Populasi dan sampel

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007). Sampel dapat didefinisikan sebagai sekumpulan data yang dapat diambil

atau dipilih dari suatu populasi (Santoso,2001). Pengertian lain sampel adalah populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi yang diamati (Ferdinand, 2006).

Jumlah Populasi adalah seluruh buruh di Danggunan Desa Kuta Karang yang berjumlah 48 orang. Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Danggunan Desa Kuta Karang yaitu sebanyak 48 orang responden dengan ketentuan . Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah yang di lakukan dengan metode survey data. Data yang dikumpulkan di antaranya adalah data primer dan data sekunder. Data primer di peroleh dengan cara peneliti melakukan wawancara langsung dengan buruh perkebunan kelapa sawit rakyat yang berada di Danggunan Desa Kuta Karang dengan menggunakan kuisisioner yang telah di siapkan, Observasi langsung terhadap buruh perkebunan kelapa sawit rakyat. Data Sekunder merupakan data baru lengkap yang di peroleh dari instansi pemerintah dan lembaga lembaga yang terkait dengan penelitian.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengumpulan data :

1. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui.
2. Observasi adalah pengamatan langsung ke lokasi penelitian yaitu di Dngguran Desa Kuta Karang Dusun II.
3. Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara tanya jawab yang dilakukan secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian yang dijadikan sampel untuk melengkapi data dan informan yang dibutuhkan.

### 3.4 Metode Analisis Data

Untuk menjawab rumusan masalah (1) yaitu mengetahui sistem pengupahan buruh petani sawit rakyat di Danguran Desa Kuta Karang dilakukan analisis deskriptif dengan mengamati dan mengumpulkan data dengan cara langsung bertanya kepada pemilik perkebunan kelapa sawit rakyat Danguran Desa Kuta Karang.

Untuk menjawab rumusan masalah (2) yaitu besarnya tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem pengupahan di Uruk Tembul, Desa Kuta Karang, Kecamatan Simpang Kanan, Kabupaten Aceh Singkil dianalisis secara deskriptif kuantitatif dari jawaban kusioner diperoleh data yang kemudian diuji dengan uji validitas dan reliabilitas.

Untuk mencapai tujuan penelitian sistem pengupahan buruh di Danguran Desa Kuta Karang dianalisis secara deskriptif dengan mengamati dan mengumpulkan data tentang bagaimana sistem pengupahan yang diterapkan di Desa Kuta Karang Dusun III. Untuk mengetahui besarnya tingkat kepuasan

karyawan terhadap sistem pengupahan di Desa Kuta Karang dianalisis secara menskoring dengan menggunakan metode deskriptif dimana dalam pembuatan kuisisioner digunakan metode Skala Likert. Menurut Sugiyono (2006) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan usaha presepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi yang positif. Terdapat lima kategori pembobotan dalam skala Likert sebagai berikut :

**Tabel 7. Skala Model Likert**

Jawaban	Bobot Nilai
Sangat puas	5
Puas	4
Cukup puas	3
Kurang puas	2
Sangat kurang puas	1

Sumber : *Sugiyono 2013*

Menurut Irianto (2004), untuk mengukur range dari skor digunakan rumus :

$$\text{Range} = \frac{\text{Data Terbesar} - \text{Data Terkecil}}{\text{Jumlah Kriteria}}$$

$$\text{Range} = \frac{25 - 5}{5} = 4$$

Keterangan :

Data Terbesar = 25

Data Terkecil = 5

Jumlah kreteria = 5

Jumlah skor tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem pengupahan antara 8-40, sehingga dikategorikan sebagai berikut, apabila skor yang diperoleh antara lain :

5 - 8 = tingkat kepuasan sangat tidak puas

9 - 12 = tingkat kepuasan tidak puas

13 - 17 = tingkat kepuasan cukup puas

19 - 22 = tingkat kepuasan puas

23 - 25 = tingkat kepuasan sangat puas

**Tabel 8. Parameter Tingkat Kepuasan Karyawan di Perkebunan Terhadap Sistem Pengupahan Dangguran Desa Kuta Karang.**

No	Komponen	Parameter	Skor
1.	Gaji Pokok	1. Sangat tidak puas	1
		2. Tidak puas	2
		3. Cukup	3
		4. Puas	4
		5. Sangat puas	5
2.	Tunjangan Beras	1. Sangat tidak puas	1
		2. Tidak puas	2
		3. Cukup	3
		4. Puas	4
		5. Sangat puas	5
3.	Tunjangan Hari Raya	1. Sangat tidak puas	1
		2. Tidak puas	2
		3. Cukup	3
		4. Puas	4
		5. Sangat puas	5
4.	Tunjangan Cuti	1. Sangat tidak puas	1
		2. Tidak puas	2
		3. Cukup	3
		4. Puas	4
		5. Sangat puas	5
5.	Bonus	1. Sangat tidak puas	1
		2. Tidak puas	2
		3. Cukup	3
		4. Puas	4
		5. Sangat puas	5

## 1. Uji Validitas



Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto,2013). Untuk mengukur tingkat validitas instrumen adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan

$r_{xy}$  = koefisien korelasi X dan Y  
 N = Jumlah responden  
 X = jumlah skor tertentu  
 Y = Jumlah skor total

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan apakah hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya atau tidak. Relibel atau handalnya suatu kusioner dapat dilihat dari jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2018). Suatu kusioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

## 3. Uji Model (Asumsi Klasik)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bahwa data yang diolah adalah sah (tidak terdapat penyimpangan), maka data tersebut akan diisi melalui uji asumsi klasik, yaitu sebagai berikut:

### a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data / titik pada sumbu diagonal dari grafik

atau dengan melihat histogram dari residualnya. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas apabila data menyebar di sekitar garis diagonal atau grafik histogramnya (Situmorang, 2010).

b. Uji Multikolinearitas

Artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance*  $> 1$  atau nilai *VIF*  $< 7$ , maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang, 2010).

c. Uji Heterokedasitas

Adanya varians variabel independen adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji Glejser dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikannya di atas tingkat kepercayaan 7% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

Untuk menjawab rumusan masalah (3) yaitu untuk membandingkan tingkat kepuasan buruh tetap dan harian terhadap petani sawit rakyat di Uruk Tembul Desa Kuta Karang dianalisis secara deskriptif kuantitatif dan di uji dengan Uji t-test (independent sample t-test) dan Uji Model.

#### 4. Uji t-test (independent sample t-test)

Uji t-test (independent sample t-test) digunakan sebagai uji komparatif atau perbedaan apabila skala data kedua variabel adalah kuantitatif. Independent sample t-test adalah jenis uji statistika yang bertujuan untuk membandingkan rata-rata dua grup yang tidak saling berpasangan atau tidak saling berkaitan. Dasar pengambilan keputusan dalam uji independent sampel t test adalah jika nilai Sig. (2-tailed) > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti tidak ada perbedaan tingkat kepuasan buruh antara buruh tetap dan buruh harian. Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada perbedaan tingkat kepuasan antara buruh tetap dan buruh harian.

### 3.1 Definisi Operasional variabel

Untuk menghindari salah pengertian dan kesalahan terhadap istilah yang ada dalam judul penelitian ini, maka berikut dijelaskan definisi operasional pada variable.

1. Buruh/pekerja adalah mereka yang bekerja dan secara formal mempunyai hubungan kerja dengan petani sawit rakyat dan menerima upah dari petani sawit rakyat.
2. Buruh sampel adalah buruh yang bekerja di Dusun II, Desa Kuta Karang, Kecamatan Simpang Kanan, Kabupaten Aceh Singkil.
3. Tingkat upah adalah besarnya biaya yang dibayarkan kepada tenaga kerja atas satu hari kerja yang berlaku pada setiap unit usaha tani tanpa membedakan jenis kelamin tenaga kerjanya.
4. Upah adalah besarnya imbalan berupa uang tunai rata-rata yang diterima pekerja per hari dalam satu tahun, yang diukur dalam satuan rupiah.
5. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok

termasuk tunjangan tetap.

6. Upah Minimum Regional (UMR) adalah upah pokok terendah termasuk tunjangan tetap yang diterima oleh buruh di wilayah tertentu dalam suatu propinsi.
7. Tunjangan adalah suatu imbalan yang diterima oleh buruh teratur jumlah dan pembayarannya yang tidak dikaitkan dengan kehadiran ataupun pencapaian prestasi kerja tertentu.
8. Luas lahan perkebunan adalah seluas lahan yang hanya diusahakan secara efektif oleh petani rakyat untuk pertanaman atau budidaya.
9. Tunjangan cuti adalah keadaan tidak masuk kerja karyawan yang diijinkan dalam jangka waktu tertentu untuk menjamin kesegaran jasmani dan rohani serta untuk kepentingan karyawan.
10. Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya yang baik dan menguntungkan perusahaan.
11. Buruh tetap adalah buruh yang bekerja dengan perjanjian kerja untuk jangka waktu tidak tertentu atau permanen.
12. Buruh harian adalah buruh yang tidak terkait kontrak dengan perusahaan.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Desa Kuta Kerangan merupakan salah satu desa di Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Aceh Singkil. Desa ini memiliki wilayah yang terdiri dari persawahan, perkebunan dan permukiman. Berikut adalah batas-batas wilayah yang berdekatan dengan Desa Kuta Kerangan Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Aceh Singkil.

Sebelah Barat Berbatasan dengan Desa Lipat Kajang Bawah

Sebelah Utara Berbatasan dengan Desa Siatas

Sebelah Selatan Berbatasan dengan Desa Lipat Atas

Sebelah Timu Berbatasan dengan PT Socpindo

Jumlah penduduk yang bermukim di Desa kuta Kerangan tercatat per 2021 sebanyak 2.560 jiwa dengan pembagian 1.297 penduduk laki-laki dan 1.263 untuk penduduk perempuan atau sekitar 400 Kartu Keluarga dengan rata-rata per Keluarga memiliki 5 anggota keluarga. Desa Kuta Kerangan terdapat 3 Dusun diantaranya Dusun I di Desa Kuta Kerangan, Dusun II di Desa Kuta Lang-lang dan Dusun III di Desa Dangguran.

#### 4.2 Karakteristik Responden

Sampel dalam penelitian ini adalah buruh kelapa sawit rakyat di Dangguran Desa Kuta Karangan Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Aceh Singkil. Jumlah Populasi adalah seluruh buruh di Dangguran Desa Kuta Karangan yang berjumlah 48 orang. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari



100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Dangguran Desa Kuta Karang yaitu sebanyak 48 orang responden dengan ketentuan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan gambaran identitas responden dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja, status pernikahan, status pekerja. Karakteristik responden dilakukan langsung kepada buruh kelapa sawit rakyat. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari sampel.

#### 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin sampel Buruh di daerah penelitian dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut :

**Tabel 9. Sampel Buruh Berdasarkan Jenis Kelamin.**

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	39	81,25%
2	Perempuan	9	18,75%
Total		48	100,00%

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 8. Dapat dilihat bahwa sampel terbanyak dalam penelitian ini yaitu laki-laki berjumlah 39 orang dengan persentase 81,25% sedangkan perempuan berjumlah 9 orang dengan persentase 18,75%. Tingkat jenis kelamin pada buruh kelapa sawit rakyat dapat dilihat bahwa jenis kelamin laki-laki merupakan mayoritas buruh kelapa sawit rakyat. Selain laki-laki memiliki kewajiban sebagai tulang punggung keluarga atau sebagai pencari nafkah,

pekerjaan sebagai buruh sangat berat. Buruh perempuan biasanya bekerja dikelapa sawit rakyat sebagai pemupuk, membersihkan lahan, dan mengutip berondolan.

#### 4.4 Gambaran Responden Berdasarkan Umur

Gambaran responden berdasarkan umur sampel buruh kelapa sawit rakyat di daerah penelitian dapat dilihat pada tabel 8 sebagai berikut :

**Tabel 10. Sampel Buruh Berdasarkan Usia.**

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	20-30	14	27,08%
2	31-40	16	35,42%
3	41-50	12	22,92%
4	>50	6	16,67%
Jumlah		48	100,00%

*Sumber : Data Primer Diolah 2023*

Berdasarkan tabel 9. Dapat dilihat bahwa umur buruh yang dijadikan sampel terbanyak adalah berada pada umur 31-40 tahun dengan persentase 27,08%. Sedangkan buruh yang dijadikan sampel terendah berada pada umur >50 tahun dengan persentase 16,67%. Umur sampel buruh merupakan kelompok usia produktif. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) yaitu pada rentang usia 15 tahun sampai 60 tahun digolongkan sebagai usia produktif. Jika berdasarkan usia kerja menurut Kementerian Tenaga Kerja yaitu mulai dari >18 tahun (UU No. 13 Tahun 2003), maka dapat dikatakan semua responden dalam pengkajian berada pada usia kerja dan produktif.

Umur responden diatas tergolong usia yang masih produktif. Usia produktif biasanya masih mempunyai semangat yang lebih besar dibandingkan usia yang nonproduktif, sehingga usia produktif sangat potensial untuk lebih meningkatkan peran sertanya dalam setiap kegiatan. Berdasarkan hasil kajian dilapangan bahwa pada rentang 30 hingga 51 tahun adalah usia yang dimana umumnya karyawan yang sudah berkeluarga dan sedang mempunyai tanggung jawab atas memenuhi

kebutuhan pada keluarga seperti memberi nafkah keluarga, maka hal ini juga berkesinambungan dengan usia dengan gambaran kondisi fisik masih normal untuk bekerja dikelapa sawit rakyat.

#### 4.5 Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan sampel buruh di daerah penelitian dapat dilihat pada tabel 9 sebagai berikut :

**Tabel 11. Sampel Buruh Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SD	12	25,00%
2.	SMP	29	60,42%
3.	SMA	7	14,58%
	Total	48	100,00%

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 10. Dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan buruh yang dijadikan sampel terbanyak berada pada tingkat SMP berjumlah 29 orang dengan persentase 60,42% dan yang terendah adalah SMA berjumlah 7 orang dengan persentase 14,58%. Tingkat pendidikan formal pada buruh dapat dilihat bahwa pendidikan SMP merupakan pendidikan yang telah dicapai pada responden dan mencerminkan bahwa buruh yang terdapat di Dangguran Desa Kuta Karang kurang baik, karena pada umumnya buruh adalah tamatan SMP. Pada umumnya makin tinggi pendidikan seseorang makin mudah menerima informasi. Namun jika dilihat dari tabel 8 rata-rata responden telah mengenyam pendidikan dan mengerti akan arti penting pendidikan. Hal ini disebabkan faktor kesadaran masyarakat. Lembaga pendidikan sebagai sistem yang mempunyai pengaruh dalam pembentukan sikap karena akan meletakkan dasar pengertian dan konsep moral dalam individu (Azwar 2013). Selain itu, pendidikan dapat mempengaruhi seseorang termasuk juga perilaku seseorang akan pola hidup terutama dalam

memotivasi untuk sikap berperan serta dalam pembangunan, (Mantra dalam Wawan dan Dewi 2017).

#### 4.6 Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Gambaran responden berdasarkan lama bekerja sampel buruh kelapa sawit rakyat di daerah penelitian dapat dilihat pada tabel 10 sebagai berikut :

**Tabel 12. Sampel Buruh Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja (tahun)	Jumlah	Persentase
1	1-3	11	22,92%
2	4-6	17	35,42%
3	7-9	13	27,08%
4	>10	8	16,67%
Jumlah		48	100,00%

*Sumber : Data Primer Diolah 2023*

Berdasarkan tabel 11. Dapat dilihat bahwa lama bekerja buruh yang dijadikan sampel terbanyak berada pada 4-6 tahun berjumlah 17 orang dengan persentase 35,42% dan yang terendah adalah >9 berjumlah 8 orang dengan persentase 16,67%. Lama bekerja membuat seseorang menjadi lebih berpengalaman di dalam pekerjaannya. Dari data yang diperoleh dari lapangan diperkebunan kelapa sawit rakyat Danggunan Desa Kuta Karanan lama seseorang buruh tidak mempengaruhi upah yang diterima buruh, buruh yang bekerja selama 1 tahun dengan buruh yang bekerja selama 10 tahun bisa menerima gaji yang sama.

#### 4.7 Gambaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Gambaran responden berdasarkan lama bekerja sampel buruh kelapa sawit rakyat di daerah penelitian dapat dilihat pada tabel 10 sebagai berikut :

**Tabel 13. Sampel Buruh Berdasarkan Status Pernikahan**

No	Status Pernikahan	Jumlah	Persentase
1	Menikah	36	75,00%
2	Belum menikah	12	25,00%
Jumlah		48	100,00%

*Sumber : Data Primer Diolah 2023*

Berdasarkan tabel 12. Dapat dilihat bahwa status pernikahan buruh yang dijadikan sampel terbanyak yang sudah menikah berjumlah 36 orang dengan persentase 75,00% dan yang belum menikah berjumlah 12 orang dengan persentase 25,00%. Status perkawina sangat mempengaruhi kinerja buruh. Buruh yang sudah menikah lebih giat bekerja bila dibandingkan dengan buruh yang belum menikah, Hal ini terjadi karena buruh yang sudah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar bila dibandingkan dengan buruh yang belum menikah. Buruh yang menikah harus memikirkan istri dan anak yang menjadi tanggungan didalam rumah tangganya.

#### 4.8 Gambaran Responden Berdasarkan Status Pekerja

Gambaran responden berdasarkan status pekerja sampel buruh kelapa sawit rakyat di daerah penelitian dapat dilihat pada tabel 10 sebagai berikut :

**Tabel 14. Sampel Buruh Berdasarkan Status Pekerja**

No	Status pekerja	Jumlah	Persentase
1	Buruh Tetap	21	43,75
2	Buruh Harian	27	56,25
Jumlah		48	100,00%

*Sumber : Data Primer Diolah 2023*

Berdasarkan tabel 13. Dapat dilihat bahwa status pekerja buruh yang dijadikan sampel buruh tetap berjumlah 21 orang dengan persentase 43,75% dan buruh harian berjumlah 27 orang dengan persentase 56,25%. Status pekerja sangat menentukan upah yang diterimanya. Buruh tetap akan menerima upah setiap bulan sedangkan buruh harian akan menerima upah setelah menyelesaikan pekerjaan.



## BAB VI

### 6 KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

1. Sistem pengupahan buruh petani sawit rakyat di Dangguran Desa Kuta Karang adalah gaji pokok, tunjangan beras, tunjangan hari raya, tunjangan cuti dan bonus untuk buruh tetap. Sedangkan untuk buruh harian terdapat gaji pokok, tunjangan hari raya, dan bonus.
2. Tingkat kepuasan buruh tetap terhadap sistem pengupahan adalah sangat puas dan tingkat kepuasan buruh harian adalah puas.
3. Terdapat perbedaan signifikan terhadap kepuasan buruh tetap dan buruh harian (nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .)

#### 6.2 Saran

1. Bagi perkebunan kelapa sawit rakyat sebaiknya lebih memperhatikan pemerataan tunjangan kepada buruh tetap maupun buruh harian guna untuk meningkatkan tingkat kepuasan setiap buruh.
2. Bagi penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain seperti fasilitas perkebunan di Perkebunan Kelapa Sawit Rakyat.

## Daftar Pustaka

- Alfis Yuhendra. 2017. “Analisis Determinan Dan Daya Saing Ekspor Minyak Kelapa Sawit Indonesia Di Pasar Dunia” dalam *Indonesian Journal of Agricultural Economics (IJAE)*, Vol 8, Nomor 1. Pekanbaru: Agribisnis Faperta, Universitas Riau, Pekanbaru.
- Bhayu Rhama, 2013. “Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pariwisata Di Kalimantan Tengah” dalam *Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Pemerintahan* Vol 2, Nomor 2. Kalimantan Tengah.
- Di Sumatera Utara Pada Sektor Perkebunan Kelapa Sawit” dalam *Journal Of Management, Accounting, Economic And Business*, Vol 1, Nomor 2. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Diana Situmorang, 2020. “Perubahan Pemberian Kompensasi Terhadap Pekerja
- Direktorat Jendral Perkebunan, 2016. Produksi lahan perkebunan kelapa sawit indonesia. Bumi aksara. Jakarta.
- Erny Amriani Asmin dan A. Rachman Supu, 2019. “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar” dalam *Jurnal Of Economic, Management And Accounting*. Vol 2. No 1. STKIP Pembangunan Indonesia, Makasar
- Fitria Puspita Rachmandita, 2021. “Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Dalam Sistem Pengupahan Berdasarkan Prestasi Pekerja Sebuah Konkretisasi Dari Radbruch Formula” dalam *Jurnal Hukum Lex Generalis*, Vol 2. Nomor 5. Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
- Khairil Anwara dan Heri Setiawan. 2018. “Analisis Perbandingan Pendapatan Buruh Harian Tetap Dengan Buruh Harian Lepas Dan Pengaruhnya Terhadap Kesejahteraan Keluarga Buruh Perkebunan Kelapa Sawit Di Kota Subulussalam” dalam *Jurnal Ekonomi Pertanian Unimal*, Volume 01, nomor 01. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh.
- Ludfia Dipang, 2013. “ Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Manado” dalam *jurnal EMBA* Vol 1. Nomor 3. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Nawawi, Ismail. 2014. *Manajemen Perubahan: Teori dan Aplikasi pada Organisasi Publik dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Thamrin, Muhammad, Surna Herman dan Fahrul Hanafi. Pengaruh Faktor Sosial Ekonomi Terhadap Pendapatan Petani Pinang. *Jurnal Agrium* Vol. 17 ISSN:

## LAMPIRAN 1

### \*KUSIONER PENELITIAN

#### ANALISIS PERBANDINGAN TINGKAT KEPUASAN BURUH PADA PERKEBUNAN SAWIT RAKYAT TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN

(Studi Kasus: Desa Kuta Karang, Dangguran)

Petunjuk pengisian kusioner

1. Mohon di beri tanda ceklis () pada kolom jawaban Bapak/Ibu anggap yang paling sesuai. Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:  
Sangat Puas (SP)  
Puasa (P)  
Cukup puas (CP)  
Tidak Puas (TP)  
Sangat Tidak puas (STP)
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda.
4. Setelah mengisi kusioner mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kusioner.
5. Terima Kasih atas partisipasi Anda.

**Identitas Responden**

- 1. Nama Responden : .....
- 2. Usia : .....
- 3. Jenis Kelamin : (1) Pria (2) Wanita
- 4. Pendidikan Terakhir : .....
- 5. Status : (1) Menikah (2) Belum Menikah
- 6. Lama Bekerja : .....
- 7. Status Pekerja : (1) Buruh Tetap (2) Buruh Harian

a. Kusioner Buruh Tetap

Daftar pernyataan variabel Gaji Pokok (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SP	P	CP	TP	STP
1.	saya merasa tani sawit rakyat sudah memberikan gaji sesuai dengan standart yang di janjikan.					
2.	Gaji pokok yang saya terima telah memenuhi kebutuhan dasar.					
3.	Besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan tanggung jawab yang di berika kepada saya.					
4.	Saya menerima gaji sesuai dengan sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.					
5	Saya menerima kenaikan gaji lebih tinggi dari apa yang saya kerjakan.					

Besaran Gaji Pokok yang diterima : .....

Daftar pernyataan variabel Tunjangan Beras (X2)

Besaran Tunjangan Beras yang diterima : .....

No	Pernyataan	Jawaban				
		SP	P	CP	TP	STP

1.	Saya menerima beras setiap bulan dari tani sawit rakyat.					
2.	Besarnya tunjangan beras yang saya terima sesuai dengan prestasi kinerja saya.					
3.	Saya menerima beras sesuai dengan jadwal yang ditentukan oleh petani sawit rakyat.					
4.	Beras yang saya terima layak untuk dikonsumsi atau berkualitas yang baik.					
5.	Beras yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan keluarga saya.					

## Daftar variabel Tunjangan Hari Raya (X3)

Besaran Tunjangan Hari Raya yang diterima : .....

No	Pernyataan	Jawaban				
		SP	P	CP	TP	STP
1.	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan					
2.	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai dengan yang di janjikan petani sawit rakyat.					
3.	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai dengan prestasi kerja saya sendiri.					
4.	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
5.	Saya menerima tunjangan hari raya cukup untuk menambah kebutuhan dasar.					

## Daftar variabel Tunjangan Cuti (X4)

Besaran Tunjangan Cuti yang diterima : .....

No	Pernyataan	Jawaban				
		SP	P	CP	TP	STP
1.	Saya menerima tunjangan cuti disetiap tahunnya.					
2.	Upah saya tidak akan di potong ketika saya mengambil cuti yang telah di tentukan.					
3.	Upah saya akan di tambah ketika cuti tahunan saya tidak saya gunakan.					



4.	Cuti sangat membantu saya ketika ada hal kepentingan diluar dari pekerjaan.					
5.	Petani sawit rakyat akan memberikan tunjangan cuti di saat saya sakit.					

Daftar variabel Bonus (X5)

Besaran Bonus yang diterima : .....

No	Pernyataan	Jawaban				
		SP	P	CP	TP	STP
1.	Saya menerima bonus ketika saya mencapai lebih dari target yang ditentukan.					
2.	Bonus yang diberikan dapat menambah semangat kerja dalam bekerja saya.					
3.	Bonus dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan kinerja saya.					
4.	Besarnya bonus sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
5.	Bonus yang saya terima dapat menambah kebutuhan dasar saya.					

Daftar pernyataan Variabel Tingkat Kepuasan Buruh Tetap Terhadap Sistem Pengupahan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SP	P	CP	TP	STP
1.	Saya puas dengan gaji pokok yang di berikan petani sawit rakyat.					
2.	Saya puas dengan tunjangan beras yang di berikan petani sawit rakyat.					
3.	Saya puas dengan tunjangan cuti yang di berikan petani sawit rakyat.					
4.	Saya puas dengan tunjangan hari raya yang di berikan petani sawit rakyat.					
5.	Saya puas dengan tunjangan bonus yang di berikan petani sawit rakyat.					

b. Kusioner Buruh Harian

Daftar pernyataan variabel Gaji Pokok (X1)

Besaran Gaji Pokok yang diterima : .....

No	Pernyataan	Jawaban				
		SP	P	CP	TP	STP
1.	saya merasa tani sawit rakyat sudah memberikan gaji sesuai dengan standart yang di janjikan.					
2.	Gaji pokok yang saya terima telah memenuhi kebutuhan dasar.					
3.	Besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan tanggung jawab yang di berika kepada saya.					
4.	Saya menerima gaji sesuai dengan sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.					
5	Saya menerima kenaikan gaji lebih tinggi dari apa yang saya kerjakan.					

Daftar variabel Tunjangan Hari Raya (X2)

Besaran Tunjangan Hari Raya yang diterima : .....

No	Pernyataan	Jawaban				
		SP	P	CP	TP	STP
1.	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan					
2.	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai dengan yang di janjikan petani sawit rakyat.					
3.	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai dengan prestasi kerja saya sendiri.					
4.	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai dengan pekrjaan yang saya kerjakan.					
5.	Saya menerima tunjangan hari raya cukup unruk menambah kebutuhan dasar.					

Daftar variabel Bonus (X3)

Besaran Bonus yang diterima : .....

No	Pernyataan	Jawaban				
		SP	P	CP	TP	STP
1.	Saya menerima bonus ketika saya mencapai lebih dari target yang ditentukan.					
2.	Bonus yang diberikan dapat menambah semangat kerja dalam bekerja saya.					
3.	Bonus dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan kinerja saya.					
4.	Besarnya bonus sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
5.	Bonus yang saya terima dapat menambah kebutuhan dasar saya.					

Daftar pernyataan Variabel Tingkat Kepuasan Buruh Harian Terhadap Sistem Pengupahan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SP	P	CP	TP	STP
1.	Saya puas dengan gaji pokok yang di berikan petani sawit rakyat.					
2.	Saya puas dengan tunjangan hari raya yang di berikan petani sawit rakyat.					
3.	Saya puas dengan bonus yang di berikan petani sawit rakyat.					

**Lampiran 2.**

**Tabulase variabel (Pernyataan) Buruh Tetap**

Buruh Tetap																																				
Gaji pokok (X1)						Tunjangan Beras					THR					Tunjangan Cuti					Bonus					Kepuasan Buruh										
Sampel	1	2	3	4	5	Jlh	1	2	3	4	5	Jlh	1	2	3	4	5	Jlh	1	2	3	4	5	Jlh	1	2	3	4	5	Jlh	1	2	3	4	5	Jlh
1	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	5	21	4	5	4	5	4	22	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	23
2	3	3	3	3	3	15	4	5	5	4	4	22	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21
3	5	4	4	4	4	21	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	4	21	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	23
4	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25	3	4	4	3	3	17	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	3	19	4	4	5	5	5	23
6	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
7	3	4	4	4	4	19	4	4	4	5	4	21	3	3	4	4	3	17	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	4	21	4	4	5	5	5	23
8	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	23	3	4	4	4	4	19	4	5	5	5	5	24
9	4	4	4	3	4	19	3	4	4	4	4	19	5	4	5	4	4	22	5	4	4	5	4	22	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25
10	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	3	18	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	5	5	5	4	23	5	4	5	5	5	24
11	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	4	17	3	3	3	3	3	15	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	5	21
12	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	3	19	4	5	5	4	4	22	4	4	5	4	4	21	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25
13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	5	21	4	3	4	4	4	19	4	4	4	5	5	22
14	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	3	17	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
15	4	4	4	3	4	19	3	3	3	3	3	15	4	4	5	5	4	22	4	4	4	5	4	21	3	3	3	3	3	15	4	4	5	5	5	23
16	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	22	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	5	25
17	3	4	4	4	3	18	3	4	3	3	4	17	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22	4	5	5	5	5	24
18	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	5	23	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25
19	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	5	4	4	5	22	4	4	5	4	4	21	4	5	5	5	5	24
20	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	5	5	4	4	5	23
21	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	4	22	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22	4	4	5	5	5	23

**Tabulase variabel (Pernyataan) Buruh Harian**

Buruh Harian																							
Upah							THR						Tunjangan Bonus						Kepuasan Buruh				
Sampel	1	2	3	4	5	Jlh	1	2	3	4	5	Jlh	1	2	3	4	5	Jlh	1	2	3	Jlh	
1	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	4	21	5	4	5	4	4	22	5	5	5	15	
2	4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	5	20	4	5	4	4	4	21	5	4	4	13	
3	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	5	21	3	4	5	5	3	20	4	5	5	14	
4	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19	5	4	4	13	
5	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	3	20	4	4	4	12	
6	3	5	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	3	5	4	20	5	5	4	14	
7	4	5	4	5	4	22	5	4	4	4	4	21	4	4	5	4	4	21	5	4	4	13	
8	4	3	3	4	5	19	4	3	3	4	4	18	3	4	3	4	4	18	5	4	4	13	
9	5	4	5	4	3	21	4	4	4	4	3	19	5	4	5	4	5	23	5	5	4	14	
10	4	3	3	4	5	19	4	5	5	4	4	22	5	4	4	4	4	21	5	5	5	15	
11	5	4	3	5	4	21	4	5	4	4	3	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	15	
12	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	3	21	3	3	4	5	5	20	5	4	4	13	
13	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	3	18	5	5	5	15	
14	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	4	4	4	12	



15	4	3	4	3	3	17	4	4	3	4	3	18	3	4	4	4	4	19	5	4	5	14
16	5	3	5	4	5	22	3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
17	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	22	5	5	4	14
18	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	3	4	4	4	3	18	5	4	4	13
19	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	4	18	3	4	4	3	5	19	5	4	4	13
20	4	4	4	5	5	15	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	5	4	4	13
21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	5	20	5	5	5	15
22	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	3	18	4	4	4	3	3	18	4	4	4	12
23	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	18	4	5	4	4	5	22	5	4	4	13
24	5	3	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	18	4	4	4	12
25	3	4	4	4	3	18	3	4	3	3	4	17	3	3	3	3	3	15	4	4	4	12
26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18	5	4	4	13
27	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	15

### Lampiran 3

#### Karakteristik responden Buruh Tetap

No	Nama Buruh	Jenis kelamin	Status	Umur	Lama bekerja	Pendidikan	Jlh Bekerja/bulan	Status Pekerja
1	Supandi	Laki-laki	Sudah Menikah	40	8 Tahun	SD	26 Hari	Buruh Tetap
2	Hermanto	Laki-laki	Sudah Menikah	45	9 Tahun	SD	26 Hari	Buruh Tetap
3	Julpan Boangmanalu	Laki-laki	Sudah Menikah	30	11 Tahun	SMP	26 Hari	Buruh Tetap
4	Sibur Sitanggung	Laki-laki	Sudah Menikah	41	9 Tahun	SMP	26 Hari	Buru Tetap
5	Eber Manik	Laki-laki	Sudah Menikah	50	10 Tahun	SMP	26 Hari	Buru Tetap
6	Candra Harefa	Laki-laki	Sudah Menikah	39	6 Tahun	SMP	26 Hari	Buru Tetap
7	Rimgomos Banurea	Laki-laki	Belum Menikah	29	8 Tahun	SMP	26 Hari	Buru Tetap
8	Maruli Manik	Laki-laki	Sudah Menikah	35	8 Tahun	SMP	26 Hari	Buru Tetap
9	Budi	Laki-laki	Sudah Menikah	36	6 Tahun	SMP	26 Hari	Buru Tetap
10	Mardi	Laki-laki	Sudah Menikah	51	11 Tahun	SMP	26 Hari	Buru Tetap
11	Mider Manik	Laki-laki	Sudah Menikah	43	8 Tahun	SD	26 Hari	Buru Tetap
12	Yanto	Laki-laki	Sudah Menikah	51	12 Tahun	SD	26 Hari	Buru Tetap
13	Jiban Manik	Laki-laki	Sudah Menikah	43	7 Tahun	SMP	26 Hari	Buru Tetap
14	Yetno Berutu	Laki-laki	Sudah Menikah	42	9 Tahun	SMP	26 Hari	Buru Tetap
15	Dorlan Sinaga	Laki-laki	Sudah Menikah	52	12 Tahun	SD	26 Hari	Buru Tetap
16	Bistok	Laki-laki	Sudah Menikah	44	8 Tahun	SMP	26 Hari	Buru Tetap
17	Ipoas Tumangger	Laki-laki	Sudah Menikah	45	11 Tahun	SMP	26 Hari	Buru Tetap
18	Bonar	Laki-laki	Sudah Menikah	50	10 Tahun	SD	26 Hari	Buru Tetap
19	Sabam Berutu	Laki-laki	Sudah Menikah	47	7 Tahun	SD	26 Hari	Buru Tetap
20	Iwan	Laki-laki	Sudah Menikah	50	10 Tahun	SD	26 Hari	Buru Tetap
21	Marno	Laki-laki	Sudah Menikah	34	9 Tahun	SMP	26 Hari	Buru Tetap

**Karakteristik responden Buruh Harian**

No	Nama Buruh	Jenis Kelamin	Status	Umur	Lama Bekerja	Pendidikan	Jlh Bekerja/bulan	Ststus Pekerja
1	Mikael Manik	Laki-laki	Belum Menikah	23	2 Tahun	SMA	8 Hari	Buruh Harian
2	Anto Berutu	Laki-laki	Sudah Menikah	32	4 Tahun	SMP	8 Hari	Buruh Harian
3	Ebdy Berutu	Laki-laki	Sudah Menikah	33	4 Tahun	SMP	8 Hari	Buruh Harian
4	Abdulah	Laki-laki	Belum Menikah	27	5 Tahun	SMP	8 Hari	Buruh Harian
5	Suparlan	Laki-laki	Sudah Menikah	35	5 Tahun	SMP	8 Hari	Buruh Harian
6	Dani Karo-Karo	Laki-laki	Belum Menikah	24	3 Tahun	SMP	8 Hari	Buruh Harian
7	Torus Padang	Laki-laki	Sudah Menikah	31	4 Tahun	SMP	8 Hari	Buruh Harian
8	Jusrin Manik	Laki-laki	Belum Menikah	26	3 Tahun	SMP	8 Hari	Buruh Harian
9	Haris Cibro	Laki-laki	Sudah Menikah	32	4 Tahun	SMP	8 Hari	Buruh Harian
10	Indra Berutu	Laki-laki	Belum Menikah	25	2 Tahun	SMP	8 Hari	Buruh Harian
11	Rafael	Laki-laki	Belum Menikah	20	1 Tahun	SMA	8 Hari	Buruh Harian
12	Domu Manik	Laki-laki	Sudah Menikah	42	4 Tahun	SMP	8 Hari	Buruh Harian
13	Ardi Manik	Laki-laki	Belum Menikah	22	1 Tahun	SMA	8 Hari	Buruh Harian
14	Lespen Manalu	Laki-laki	Belum Menikah	25	4 Tahun	SMA	8 Hari	Buruh Harian
15	Erwin Tamba	Laki-laki	Belum Menikah	25	5 Tahun	SMP	8 Hari	Buruh Harian
16	Riski Simbolon	Laki-laki	Belum Menikah	24	4 Tahun	SMA	8 Hari	Buruh Harian
17	Neuson	Laki-laki	Belum Menikah	22	3 Tahun	SMA	8 Hari	Buruh Harian
18	Tono	Laki-laki	Sudah Menikah	29	5 Tahun	SMP	8 Hari	Buruh Harian
19	Terima Manik	Perempuan	Sudah Menikah	41	3 Tahun	SD	8 Hari	Buruh Harian
20	Risda Berutu	Perempuan	Sudah Menikah	35	7 Tahun	SMP	8 Hari	Buruh Harian
21	Dosma Manik	Perempuan	Sudah Menikah	31	2 Tahun	SMP	8 Hari	Buruh Harian
22	Polmaris	Perempuan	Sudah Menikah	35	6 Tahun	SD	8 Hari	Buruh Harian
23	Wati Padang	Perempuan	Sudah Menikah	42	7 Tahun	SD	8 Hari	Buruh Harian
24	Mona Padang	Perempuan	Sudah Menikah	32	4 Tahun	SMP	8 Hari	Buruh Harian
25	Rahel	Perempuan	Sudah Menikah	31	3 Tahun	SMP	8 Hari	Buruh Harian
26	Junaida	Perempuan	Sudah Menikah	34	6 Tahun	SMP	8 Hari	Buruh Harian
27	Sriwahyuni	Perempuan	Sudah Menikah	32	3 Tahun	SMP	8 Hari	Buruh Harian

## Lampiran 4

### Upah/Gaji Buruh Tetap

No	Nama Buruh Tetap	Gaji pokok/bulan	Tunjangan Hari Beras/ bulan	Tunjangan Hari Raya/Tahun	Tunjangan Cuti/Tahun	bonus/tahun
1	Supandi	Rp 2.700.000	15 kg	Rp 2.700.000	8 Hari/Tahun	Rp. 600.000
2	Hermanto	Rp 2.700.000	15 kg	Rp 2.700.000	8 Hari/Tahun	Rp. 600.000
3	Julpan Boangmanalu	Rp 2.700.000	15 kg	Rp 2.700.000	8 Hari/Tahun	Rp. 600.000
4	Sibur Sitanggung	Rp 2.700.000	15 kg	Rp 2.700.000	8 Hari/Tahun	Rp. 600.000
5	Eber Manik	Rp 2.700.000	15 kg	Rp 2.700.000	8 Hari/Tahun	Rp. 600.000
6	Candra Harefa	Rp 2.700.000	15 kg	Rp 2.700.000	8 Hari/Tahun	Rp. 600.000
7	Ringomos Banurea	Rp 2.700.000	15 kg	Rp 2.700.000	8 Hari/Tahun	Rp. 600.000
8	Maruli Manik	Rp 2.700.000	15 kg	Rp 2.700.000	8 Hari/Tahun	Rp. 600.000
9	Budi	Rp 2.700.000	15 kg	Rp 2.700.000	8 Hari/Tahun	Rp. 600.000
10	Mardi	Rp 2.700.000	15 kg	Rp 2.700.000	8 Hari/Tahun	Rp. 600.000
11	Mider Manik	Rp 2.700.000	15 kg	Rp 2.700.000	8 Hari/Tahun	Rp. 600.000
12	Yanto	Rp 2.700.000	15 kg	Rp 2.700.000	8 Hari/Tahun	Rp. 600.000
13	Jiban Manik	Rp 2.700.000	15 kg	Rp 2.700.000	8 Hari/Tahun	Rp. 600.000
14	Yetno Berutu	Rp 2.700.000	15 kg	Rp 2.700.000	8 Hari/Tahun	Rp. 600.000
15	Dorlan Sinaga	Rp 2.700.000	15 kg	Rp 2.700.000	8 Hari/Tahun	Rp. 600.000
16	Bistok	Rp 2.700.000	15 kg	Rp 2.700.000	8 Hari/Tahun	Rp. 600.000
17	Ipoas Tumangger	Rp 2.700.000	15 kg	Rp 2.700.000	8 Hari/Tahun	Rp. 600.000
18	Bonar	Rp 2.700.000	15 kg	Rp 2.700.000	8 Hari/Tahun	Rp. 600.000
19	Sabam Berutu	Rp 2.700.000	15 kg	Rp 2.700.000	8 Hari/Tahun	Rp. 600.000
20	Iwan	Rp 2.700.000	15 kg	Rp 2.700.000	8 Hari/Tahun	Rp. 600.000
21	Marno	Rp 2.700.000	15 kg	Rp 2.700.000	8 Hari/Tahun	Rp. 600.000

**Upah/Gaji Buruh Harian**

No	Nama Buruh Harian	Gaji/Hari	Tunjangan Hari Raya/Tahun	Bonus/tahun
1	Mikael Manik	Rp 110.000	rp. 500.000	Rp. 300.000
2	Anto Berutu	Rp 110.000	Rp. 500.000	Rp. 300.000
3	Ebdy Berutu	Rp 110.000	Rp. 500.000	Rp. 300.000
4	Abdulah	Rp 110.000	Rp. 500.000	Rp. 300.000
5	Suparlan	Rp 110.000	Rp. 500.000	Rp. 300.000
6	Dani Karo-Karo	Rp 110.000	Rp. 500.000	Rp. 300.000
7	Torus Padang	Rp 110.000	Rp. 500.000	Rp. 300.000
8	Jusrin Manik	Rp 110.000	Rp. 500.000	Rp. 300.000
9	Haris Cibro	Rp 110.000	Rp. 500.000	Rp. 300.000
10	Indra Berutu	Rp 110.000	Rp. 500.000	Rp. 300.000
11	Rafael	Rp 110.000	Rp. 500.000	Rp. 300.000
12	Domu Manik	Rp 110.000	Rp. 500.000	Rp. 300.000
13	Ardi Manik	Rp 110.000	Rp. 500.000	Rp. 300.000
14	Lespen Manalu	Rp 110.000	Rp. 500.000	Rp. 300.000
15	Erwin Tamba	Rp 110.000	Rp. 500.000	Rp. 300.000
16	Riski Simbolon	Rp 110.000	Rp. 500.000	Rp. 300.000
17	Neuson	Rp 110.000	Rp. 500.000	Rp. 300.000
18	Tono	Rp 110.000	Rp. 500.000	Rp. 300.000
19	Terima Manik	Rp 110.000	Rp. 500.000	Rp. 300.000
20	Risda Berutu	Rp 110.000	Rp. 500.000	Rp. 300.000
21	Dosma Manik	Rp 110.000	Rp. 500.000	Rp. 300.000
22	Polmaris	Rp 110.000	Rp. 500.000	Rp. 300.000
23	Wati Padang	Rp 110.000	Rp. 500.000	Rp. 300.000
24	Mona Padang	Rp 110.000	Rp. 500.000	Rp. 300.000
25	Rahel	Rp 110.000	Rp. 500.000	Rp. 300.000
26	Junaida	Rp 110.000	Rp. 500.000	Rp. 300.000
27	Sriwahyuni	Rp 110.000	Rp. 500.000	Rp. 300.000



## Lampiran 5

### Luas Lahan pemilik Kelapa Sawit Rakyat

No	Pemilik Kelapa Sawit Rakyat	Jumlah Buruh Tetap	Jumlah Buruh Harian	luas Lahan (Ha)
1	Sahat Tumangger	9	11	43
2	Kurniawan Harefa	3	2	22
3	Torus Padang	2	3	21
4	Senang Manik	2	2	17
5	Riduan Berutu	2	2	16
6	Nungsi Berutu	1	2	14
7	Harba Manik	2	2	14
8	Josua Tumangger		3	10

## Lampiran 6

### Tabel Data

**Tabel 1. Uji Validitas Buruh Tetap**

Variabel	Item	r (Product Moment)	r Tabel	Decision
GAJI POKOK (X1)	GP1	0,726	0,433	VALID
	GP2	0,923	0,433	VALID
	GP3	0,918	0,433	VALID
	GP4	0,762	0,433	VALID
	GP5	0,901	0,433	VALID
TUNJANGAN BERAS (X2)	TB1	0,519	0,433	VALID
	TB2	0,472	0,433	VALID
	TB3	0,477	0,433	VALID
	TB4	0,598	0,433	VALID
	TB5	0,477	0,433	VALID
TUNJANGAN HARI RAYA (X3)	THR1	0,707	0,433	VALID
	THR2	0,745	0,433	VALID
	THR3	0,688	0,433	VALID
	THR4	0,71	0,433	VALID
	THR5	0,749	0,433	VALID
TUNJANGAN CUTI (X4)	TC1	0,659	0,433	VALID
	TC2	0,694	0,433	VALID
	TC3	0,697	0,433	VALID
	TC4	0,444	0,433	VALID
	TC5	0,568	0,433	VALID
BONUS (X5)	B1	0,685	0,433	VALID
	B2	0,796	0,433	VALID
	B3	0,655	0,433	VALID
	B4	0,759	0,433	VALID
	B5	0,704	0,433	VALID
SISTEM PENGUPAHAN (Y)	SP1	0,517	0,433	VALID
	SP2	0,522	0,433	VALID
	SP3	0,769	0,433	VALID
	SP4	0,703	0,433	VALID
	SP5	0,592	0,433	VALID

Sumber: Data diolah diSPSS, 2023

**Tabel 2. Validitas Buruh Harian**

Variabel	Item	r (Product Moment)	r Tabel	Decision
GAJI POKOK (X1)	GP1	0,621	0,380	VALID
	GP2	0,503	0,380	VALID
	GP3	0,537	0,380	VALID
	GP4	0,526	0,380	VALID
	GP5	0,488	0,380	VALID
TUNJANGAN HARI RAYA (X2)	THR1	0,736	0,380	VALID
	THR2	0,494	0,380	VALID
	THR3	0,736	0,380	VALID
	THR4	0,679	0,380	VALID
	THR5	0,571	0,380	VALID
BONUS (X3)	B1	0,650	0,380	VALID
	B2	0,636	0,380	VALID
	B3	0,740	0,380	VALID
	B4	0,602	0,380	VALID
	B5	0,622	0,380	VALID
SISTEM PENGUPAHAN (Y)	SP1	0,624	0,380	VALID
	SP2	0,860	0,380	VALID
	SP3	0,819	0,380	VALID

Sumber: Lampiran output SPSS 2023

**Tabel 3. Uji Reliabilitas Buruh Tetap**

Variabel	r (Cronbach Alpha)	Decision
Gaji Pokok	0,887	RELIABEL
Tunjangan Beras	0,740	RELIABEL
Tunjangan Hari Raya	0,758	RELIABEL
Tunjangan Cuti	0,605	RELIABEL
Bonus	0,767	RELIABEL
Sistem Pengupahan	0,603	RELIABEL

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

**Tabel 4. Uji Reliabilitas Buruh Harian**

Variabel	r (Cronbach Alpha)	Decision
Gaji Pokok	0,657	RELIABEL

Tunjangan Hari Raya	0,637	RELIABEL
Bonus	0,654	RELIABEL
Sistem Pengupahan	0,659	RELIABEL

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

**Tabel 5. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.43281102
Most Extreme Differences	Absolute	.219
	Positive	.118
	Negative	-.219
Test Statistic		.219
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.010

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: SPSS,2023

**Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-.284	1.912		-.149	.884
Gaji Pokok (X1)	-.010	.040	-.061	-.239	.814
Tunjangan Beras (X2)	-.001	.041	-.009	-.034	.973
Tunjangan Hari Raya (X3)	.062	.049	.324	1.255	.229
Tunjangan Cuti (X4)	.019	.056	.090	.344	.736
Bonus (X5)	-.042	.041	-.258	-1.021	.323

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: SPSS,2023

**Tabel 7. Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.209	2.793		.433	.671		
Gaji Pokok (X1)	.217	.059	.335	3.662	.002	.841	1.188
Tunjangan Beras (X2)	-.228	.061	-.350	-3.755	.002	.813	1.231
THR (X3)	.294	.073	.376	4.048	.001	.818	1.222
Tunjangan Cuti (X4)	.553	.082	.629	6.728	<.001	.807	1.238
Bonus (X5)	.236	.060	.356	3.963	.001	.876	1.142

a. Dependent Variable: Kepuasan Buruh (Y)

Sumber: SPSS, 2023

**Tabel 8. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		27
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.65646065
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.123
	Negative	-.117
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: SPSS, 2023

**Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

		Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1.870	1.158		.120



Gaji Pokok	.044	.036	.249	1.225	.233
THR	.102	.054	.366	1.876	.073
Bonus	-.024	.040	-.124	-.598	.556

a. Dependent Variable: Abs\_Res  
 Sumber: Data primer yang diolah, 2023

**Tabel 10. Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.880	2.098		3.279	.003		
Gaji Pokok	-.271	.064	-.578	-4.215	.000	.848	1.179
THR	.320	.099	.427	3.245	.004	.920	1.087
Bonus	.294	.073	.568	4.054	.000	.812	1.232

a. Dependent Variable: Kepuasan Buruh  
 Sumber: Data primer yang diolah, 2023

**Tabel 11. Independent sampel test**

**Independent Samples Test**

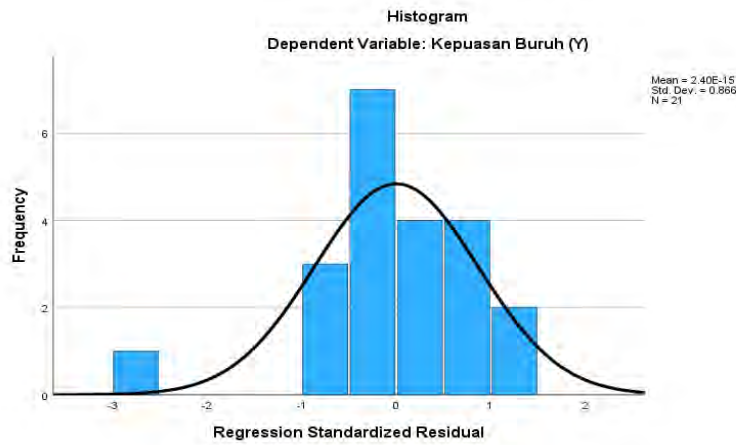
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Kepuasan Buruh	Equal variances assumed	1.053	.310	28.399	46	.000	10.021	.353	9.311	10.731
Kepuasan Buruh	Equal variances not assumed			27.592	37.522	.000	10.021	.363	9.286	10.757

Sumber: Lampiran output SPSS, 2022

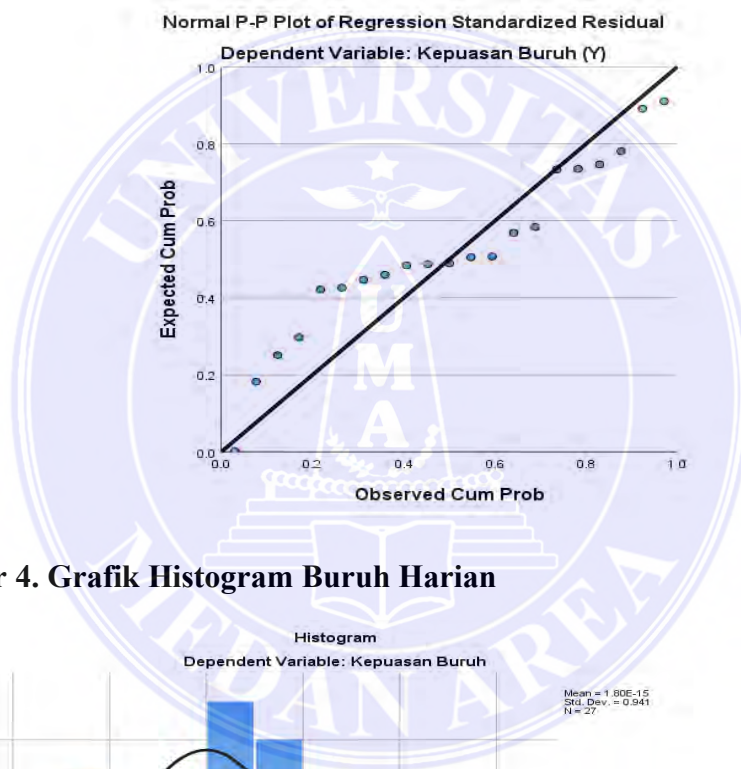
**Lampiran 7.**

**Grafik Dan Gambar Uji t**

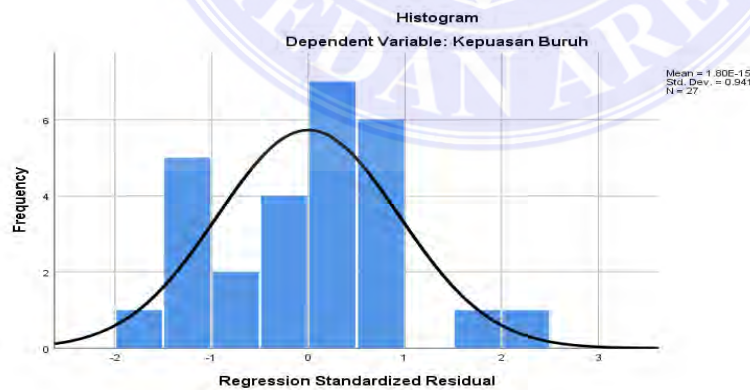
**Gambar 2. Grafik Histogram Buruh Tetap**



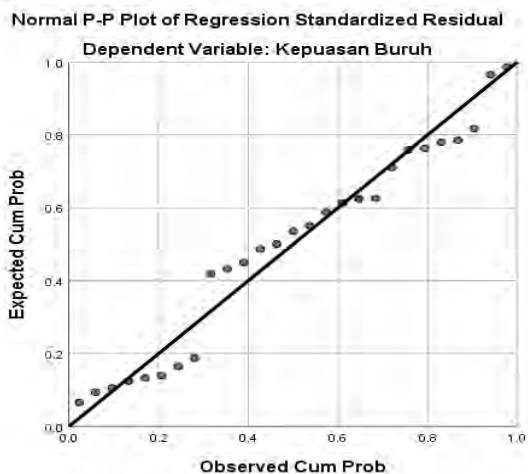
**Gambar 3. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual Buruh Tetap**



**Gambar 4. Grafik Histogram Buruh Harian**



**Gambar 5. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual Buruh Tetap**



## Lampiran 8

### Dokumentasi Penelitian













# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PERTANIAN

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20371  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 147/FP.1/01.10/I/2023  
Lamp. : -  
Hal : Pengambilan Data/Riset

Medan, 20 Januari 2023

Yth. Kepala Desa Kuta Karang  
Kecamatan Simpang Kanan  
Kabupaten Aceh Singkil

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian studi dan penyusunan skripsi di Fakultas Pertanian Universitas Medan Area, maka bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami atas nama :

Nama : Ricki Syahputra  
NIM : 178220147  
Program Studi : Agribisnis

Untuk melaksanakan Penelitian dan atau Pengambilan Data di Desa Kuta Karang Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Aceh Singkil untuk kepentingan skripsi berjudul **“Analisis Perbandingan Tingkat Kepuasan Buruh Pada Perkebunan Sawit Rakyat Terhadap Sistem Pengupahan (Studi Kasus : Desa Kuta Karang Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Aceh Singkil)”**

Penelitian dan atau Pengambilan Data Riset ini dilaksanakan semata-mata untuk kepentingan dan kebutuhan akademik.

Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Dekan,  
  
UNIVERSITAS  
MEDAN AREA  
FAKULTAS PERTANIAN

Dr. Ir. Zulheri Noer, MP

Tembusan:

1. Ka. Prodi Agribisnis
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip



**PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SINGKIL  
KECAMATAN SIMPANG KANAN  
KAMPUNG KUTA KERANGAN**

**SURAT KETERANGAN MELAKSANAKAN PENELITIAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Daringan Berutu**  
Jabatan : Kepala Kampung  
Alamat : Kuta Kerangan

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa dibawah ini :

Nama : **Ricki Syahputra**  
NIM : 178220147  
Program Studi : Agribisnis

Benar-benar telah melaksanakan penelitian di DESA KUTA KERANGAN , terhitung mulai tanggal 20 Januari 2023 sampai dengan 20 Februari 2023 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul **“Analisis Perbandingan Tingkat Kepuasan Buruh Pada Perkebunan Sawit Rakyat Terhadap Sistem Pengupahan”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dapat dipergunakan seperlunya, terimakasih.

Kuta Kerangan, 20 Juli 2022

Kepala Kampung

