

RINGKASAN

Sistem Pengupahan PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kotta Blater Afdeling Blater Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember, Nikinus Kogoya, NIM D41172264, Tahun 2021, Manajemen Agroidustri, Politeknik Negeri Jember, Wenny Dhamayanthi, SE. M.Si (Pembimbing).

Praktek Kerja Lapangan (PKL) adalah kegiatan akademik yang wajib dilaksanakan oleh setiap mahasiswa/mahasiswi Politeknik Negeri Jember. Kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) bertujuan agar mahasiswa mendapatkan pengalaman dan keterampilan khusus di dunia kerja sesuai dengan bidang keahliannya. Selama mengikuti kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) mahasiswa diharapkan mampu menerapkan ilmu-ilmu yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan lokasi PKL. Kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) ini dilaksanakan selama tiga bulan atau 512 jam. Kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) ini dilaksanakan di PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kotta Blater Jember.

Sistem upah menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dan prestasi kerja. Istilah “sistem upah” pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung dengan berbagai standar produktivitas karyawan atau profitabilitas organisasi atau kedua kriteria tersebut. Berbagai bentuk rencana upah mengkaitkan dengan produktivitas individual, rencana-rencana lain dengan produktivitas kelompok, dan rencana-rencana lain lagi dengan produktivitas atau profitabilitas organisasi keseluruhan. Para karyawan yang bekerja dibawah sistem upah berarti prestasi mereka menentukan, secara keseluruhan atau sebagian, penghasilan mereka. Salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja dan mempertahankan karyawan adalah dengan memberikan upah.

Upah adalah memberikan upah yang berbeda karena memang prestasi kerja yang berbeda bukan didasarkan pada evaluasi jabatan. System upah tambahan atau upah ini dimungkinkan pendapatan yang diterima oleh dua karyawan yang memiliki jabatan yang sama akan menerima upah yang berbeda,

karena prestasi mereka yang berbeda meskipun besarnya upah dasar yang mereka terima sama. Upah dimaksudkan untuk mengkaitkan prestasi kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan. Hal ini disebabkan karena bagi sebagian besar karyawan uang merupakan factor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. bagi mayoritas karyawan, uang tetap merupakan motivasi kuat atau bahkan paling kuat, rencana-rencana insentif bermaksud untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan pinansial tambahan dengan kebutuhan organisasi akan efisiensi pruksi (T.Hani handoko,2000:176).

Proses pengupahan pada Afdeling PTPN XII Kotta Blater yang di pimpin oleh Asisten Tanaman (ASS.TAN) sangat diperhatikan agar meningkatkan atau mempertahankan prestasi kerja dan produktivitas karyawan, seperti karyawan afdelling : mantri kebun, mandor, dan juru tulis, sedangkan untuk pekerja ada dua jenis pekejaan yaitu, karyawan borongan dan karyawan harian lepas (KHL). Karyawan borongan antara lain tebang tebu dan muat tebu sedangkan karyawan harian lepas (KHL) yaitu premi lembur dan jam sostek, sehingga tercapai tujuan dan sasaran yang diharapkan Afdeling dan secara umum PTPN XII Kotta Blater.