

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara penghasil kopi terbaik ke-4 didunia sehingga mengundang banyak ketertarikan investor asing untuk menanamkan modalnya dalam membangun bisnis kopi. Didukung kondisi alam yang subur dan baik, Indonesia merupakan lahan investasi prospektif dalam mengembangkan perkebunan kopi. Ini dikarenakan kopi merupakan bahan minuman yang menjadi trend masa kini, yang mana penikmat kopi saat ini bukan hanya kalangan orang dewasa namun mulai diminati dikalangan anak muda.

Buah kopi dibedakan menjadi 3 yaitu kopi Arabika, Robusta, dan Liberika. Dari adanya jenis kopi tersebut di Indonesia sendiri mampu menghasilkan kopi robusta terbanyak yakni sekitar 85% dan kopi arabika 15%. Indonesia juga telah memproduksi 600.000 ton/tahun, yang dipanen dari 1,3 juta hektar kebun rakyat yang tersebar di Indonesia. Menurut data ICF (*International Classification of Function*), setiap harinya para pecinta kopi didunia menyeduh sekitar 100 miliar cangkir yang setara dengan 165,9 ton dan di Indonesia sendiri membutuhkan kopi sekitar 121.107 ton/tahun (Farhan, 2014).

Jumlah produksi kopi di Indonesia tiap tahunnya mengalami peningkatan. Banyaknya kebutuhan kopi yang dikonsumsi oleh konsumen menciptakan berbagai jenis dan karakteristik yang berbagai macam sesuai dengan keinginan tiap konsumen. Umumnya kopi yang bermutu baiklah yang banyak diminati oleh para konsumen. Pengolahan buah kopi hingga menjadi seduhan kopi harus melalui dua tahap, yakni pengolahan buah kopi menjadi kopi beras (*green bean coffea*) dan selanjutnya dilakukan pengolahan biji kopi menjadi serbuk kopi sangrai.

PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kaliselogiri merupakan salah satu perusahaan agrobisnis pengolahan kopi yang memiliki perkebunan yang tersebar di 34 lokasi di Provinsi Jawa Timur, salah satunya adalah PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kaliselogiri-Banyuwangi. PT. Perkebunan Nusantara XII Kaliselogiri-Banyuwangi mengolah hasil panen kopi robusta yang berasal dari dua kebun kopi yang terdapat di Afdeling Tetelan dan Afdeling Alas Gedang. Meskipun termasuk kebun kecil namun produktivitas PT. Perkebunan Nusantara

XII Kebun Kaliselogiri termasuk kedalam kategori tinggi jika dibandingkan kebun lain selain itu, mutu kopi robusta yang diolah juga mendapatkan predikat yang baik.

Hal inilah yang melatar belakangi PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kaliselogiri-Banyuwangi untuk dijadikan tempat Praktek Kerja Lapang. Praktek Kerja Lapang ini mempunyai peran yang penting bagi mahasiswa Program Studi Teknologi Pangan, karena dapat meningkatkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi secara aplikatif. Praktek Kerja Lapang juga membantu mahasiswa untuk mengetahui dan memahami realita yang ada di lapangan dan masyarakat sebagai media pembanding keilmuan yang telah diperoleh selama studi.

1. Tujuan

Tujuan dilaksanakannya Praktek Kerja Lapang (PKL) secara umum adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui dan mempelajari proses pengolahan kopi di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kaliselogiri-Banyuwangi.
- b. Membandingkan antara ilmu yang didapat dengan proses pengolahan kopi robusta di PT. Perkebunan Nusantara XII kebun Kaliselogiri-Banyuwangi.

2. Manfaat

Manfaat yang diperoleh saat pelaksanaan Praktek Kerja Lapang di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kaliselogiri yakni sebagai berikut:

- a. Menambah ilmu pengetahuan terkait proses pengolahan kopi dan pengawasan mutu pada awal hingga akhir proses.
- b. Mahasiswa dapat mengetahui secara lebih mendalam tentang kenyataan yang ada dalam dunia industri sehingga nantinya diharapkan mampu menerapkan ilmu yang telah di dapat dalam bidang industri.
- c. Dapat menjalin kerja sama yang baik antara Kebun Kaliselogiri Banyuwangi dengan UPN "Veteran" Jawa Timur terutama bagi Program Studi Teknologi Pangan.

B. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

1. Sejarah dan Profil PT Perkebunan Nusantara XII

PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kaliselogiri Banyuwangi merupakan salah satu perkebunan yang membudidayakan dan mengolah Kopi Robusta serta memasarkannya dalam bentuk Kopi Pasar (OSE). Perkebunan Kaliselogiri sebelumnya adalah milik Francispeck, kemudian pada tahun 1964 diambil oleh pemerintah RI diberi nama "Perusahaan Perkebunan Dwikora Kesatuan VII". Kemudian atas dasar peraturan pemerintah RI nomor 74 tahun 1971, lembaran Negara RI nomor 96 tahun 1991 tentang perubahan Perusahaan Perkebunan Dwikora Kesatuan VII menjadi Perseroan Terbatas / Persero, maka didirikanlah pada tanggal 15 Juni 1972 Perseroan Terbatas Perkebunan XXIX (PT. Perkebunan XXIX Persero).

Pada tanggal 11 maret 1996 diresmikannya PT Perkebunan Nusantara XII yang merupakan Badan Usaha Milik Negara penggabungan dari PTPN XXII, PTPN XXVI, dan PTPN XXIX. PT. Perkebunan Nusantara XII berfokus pada bidang perkebunan. PT. Perkebunan Nusantara XII ini memiliki core business atau bisnis inti pada perkebunan, seperti teh, kopi, cengkeh, karet, serta kayu. Forum tertinggi dari PT. Perkebunan Nusantara XII adalah RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham). RUPS merupakan organ perusahaan yang memegang kekuasaan tertinggi dalam perseroan dan memegang kewenangan yang diserahkan kepada direksi dan dewan komisaris. RUPS bertugas mengkomando Direktur Utama dari PT. Perkebunan Nusantara XII yang merupakan pimpinan dari perusahaan. Dalam menjalankan tugasnya, Direktur Utama dibantu oleh Direktur Produksi, Direktur Keuangan, Direktur Pemasaran dan Renbang, dan Direktur SDM dan Umum. Dibawah struktur tersebut terdapat garis pembinaan dan garis koordinasi yang menghubungkan ke Manajer Kebun. Manajer kebun adalah pemimpin di suatu Perkebunan milik PT. Perkebunan Nusantara XII.

2. Jumlah Produksi

Jenis produk yang dihasilkan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kaliselogiri ialah biji kopi robusta berupa kopi beras (*green bean coffe*) Total produksi kopi robusta di PT. Perkebunan Nusantara XII kebun

Kaliselogiri tiap harinya sebanyak 80 ton per hari dan selalu mengalami peningkatan yakni dengan total produksi pada tahun 2018 lalu sekitar 530.000 kg dan pada tahun 2019 lalu sekitar 600.000 kg kopi pasar.

Bahan baku pengolahan (buah kopi) dipanen tiap bulan Juni dan Juli setiap tahunnya, sedangkan proses pengolahannya dilakukan mulai bulan Agustus. Buah kopi yang dipanen berasal dari perkebunan masyarakat sekitar yang biasa disebut Kopi Rakyat dan dari perkebunan milik PT. Perkebunan Nusantara XII Kaliselogiri sendiri yang berasal dari *afdeling* Tetelan dan *afdeling* Alasgedang.

3. Pemasaran Produk

Pemasaran Kopi hasil olahan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kaliselogiri Banyuwangi ditangani langsung oleh direksi PT. Perkebunan Nusantara XII yang berada di Surabaya. Kegiatan pemasaran yang telah berlangsung adalah pemasaran dalam negeri dan luar negeri. Tujuan ekspor produk kopi adalah Italia, Jepang dan Singapura. Penentuan harga juga tidak lepas dari kualitas produk (*grade product*). Semakin baik kualitas dari produk maka harganya akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya. Untuk pasokan kopi ke luar negeri, kualitas kopi yang dipasarkan hanya terdiri dari 1 mutu yakni mutu 1 dan 4 yang terdiri dari 2 ukuran yaitu Large (L) dan Medium (M). Selain daripada itu, produk yang akan diekspor harus melalui pengolahan kopi basah atau Robusta Wet Process (RWP). Kopi dipasarkan dalam bentuk karung yang mempunyai kapasitas seberat 60kg/karung.

Selain dipasarkan ke luar negeri, sebagian produksi juga dijual di dalam negeri, biasanya kopi yang dipasarkan dalam negeri adalah kopi dengan mutu LK (Lokal Khusus), LB (Lokal Biasa) dan kopi inferior (DP). Biji kopi yang siap dijual memiliki standar kadar air maksimal yang diijinkan yaitu 11%, untuk menjaga kadar air pabrik memiliki standar maksimal kadar air yaitu 10,5%. Standar kadar air tersebut digunakan sebagai batas kadar air maksimal yang ada pada kopi siap pasar.

Berikut merupakan visi dan misi PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kaliselogiri-Banyuwangi.

a. Visi Perusahaan

“Menjadi Perusahaan agribisnis yang berdaya saing tinggi dan mampu tumbuh-kembang berkelanjutan.”

b. Misi Perusahaan

- 1) Melaksanakan reformasi bisnis, strategis, struktur dan budaya perusahaan untuk mewujudkan profesionalitas berdasarkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*.
- 2) Meningkatkan nilai dan daya saing perusahaan (*Competitive Advantage*) melalui inovasi serta peningkatan produktivitas dan efisiensi dalam penyediaan produk berkualitas dengan harga kompetitif dan pelayanan bermutu tinggi.
- 3) Menghasilkan laba yang dapat membawa perusahaan tumbuh dan berkembang untuk meningkatkan nilai bagi *shareholders* dan *stakeholders* lainnya.
- 4) Mengembangkan usaha agribisnis dengan tata kelola yang baik serta peduli pada kelestarian alam dan tanggung jawab sosial pada lingkungan usaha (*community development*).

C. Lokasi dan Tata Letak Pabrik

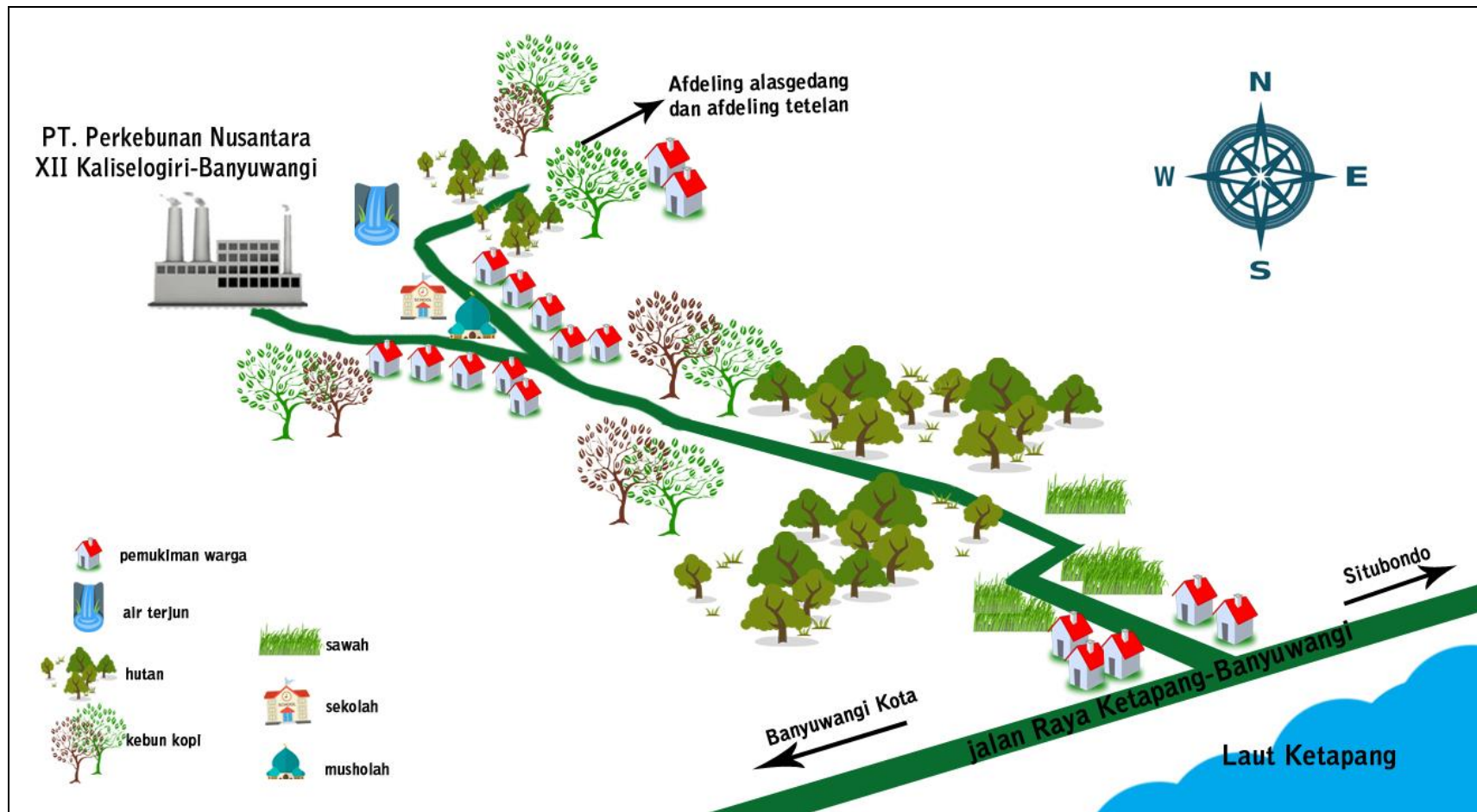
1. Lokasi PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kaliselogiri

Lokasi PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kaliselogiri-Banyuwangi terletak di wilayah Desa Ketapang, Kecamatan Kalipuro, Kabupaten Banyuwangi, sekitar 18 km dari Kota Banyuwangi. Area kebun Kaliselogiri terdiri dari 3 (tiga) wilayah bagian (*afdeling*) dengan dua komoditi utama yaitu *afdeling* Tetelan dan Alas Gedang dengan komoditi Kopi Robusta, sedangkan *afdeling* Wangkal Secang dengan komoditi tebu. Sedangkan lokasi Pabrik pengolahan kopi robusta terletak di *afdeling* Besar.

Batas lokasi PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kaliselogiri adalah sebagai berikut:

- Sebelah Utara : Hutan Lindung dan *Afdeling* Tetelan
- Sebelah Selatan : Hutan Lindung
- Sebelah Barat : *Afdeling* Tetelan dan *Afdeling* Alas Gedang
- Sebelah Timur : Perhutani

Denah lokasi PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kaliselogiri-Banyuwangi dapat dilihat pada **gambar 1.1**.



Gambar 1. 1 Denah Lokasi PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kaliselogiri

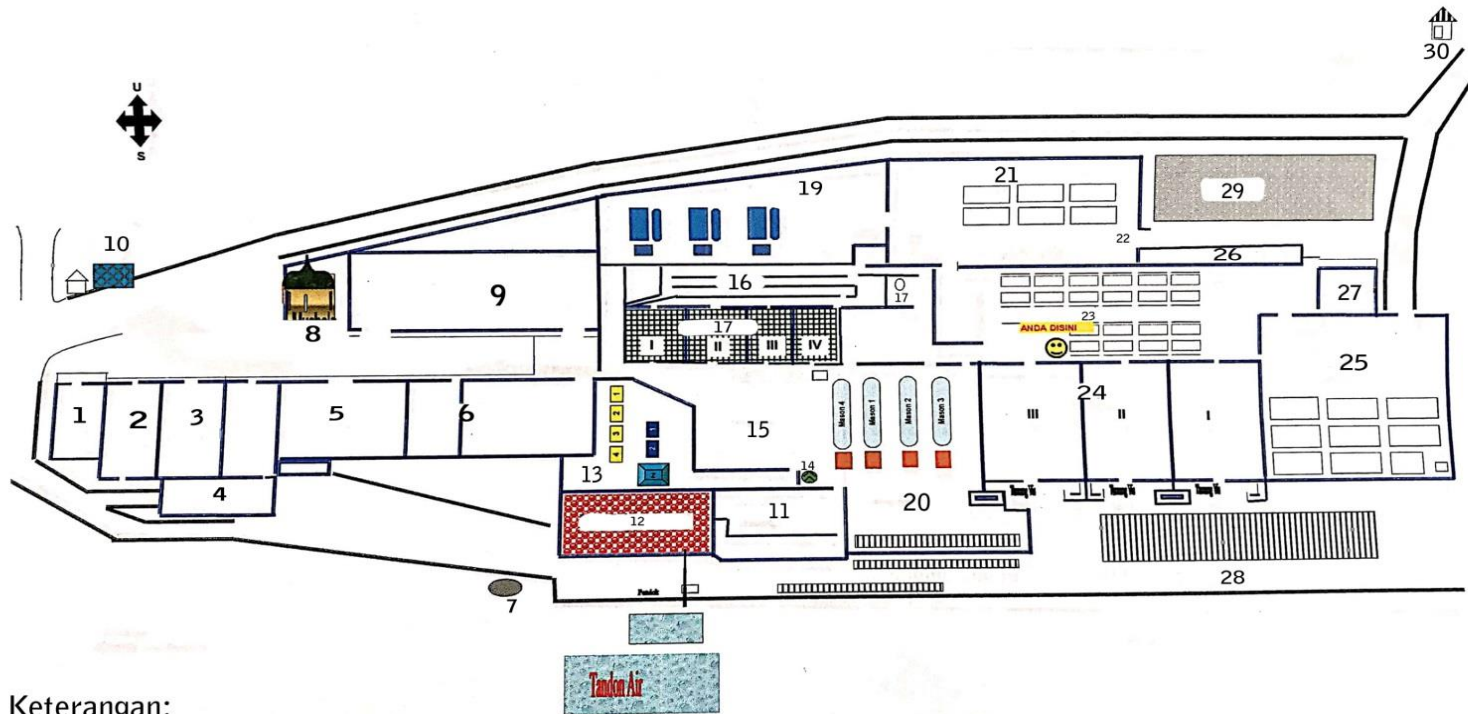
2. Tata Letak Pabrik

Tujuan penyusunan tata letak pabrik adalah untuk mencapai suatu sistem produksi yang efisien dan efektif, melalui :

- a. Pemanfaatan peralatan pabrik yang optimal
- b. Penggunaan tenaga kerja yang minimum
- c. Aliran bahan dan produk jadi yang lancar
- d. Kebutuhan persediaan yang rendah
- e. Pemakaian ruang yang efisien
- f. Ruang gerak yang cukup untuk operasional maupun pemeliharaan
- g. Biaya produksi dan investasi modal yang rendah
- h. Fleksibilitas yang cukup untuk menghadapi perubahan
- i. Keselamatan kerja yang tinggi
- j. Suasana kerja yang baik

Tata letak produksi di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kaliselogiri-Banyuwangi termasuk tipe tata letak fasilitas berdasarkan fungsi macam proses, menurut Wignjosoebroto (2009) tata letak berdasarkan fungsi adalah metode pengaturan dan penempatan dari segala mesin serta peralatan produksi yang memiliki tipe atau jenis sama kedalam satu departemen. Hal ini ditunjukkan pada tata letak fasilitas PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kaliselogiri bahwa semua mesin dan peralatan yang mempunyai ciri operasi yang sama akan dikelompokkan bersama sesuai dengan proses atau fungsi kerjanya.

Berikut merupakan tata letak fasilitas pabrik di PT. Perkebunan Nusantara XII Kaliselogiri-Banyuwangi dapat dilihat pada **gambar 1.2**.



Keterangan:

- | | | |
|-----------------------|------------------------|-------------------------|
| 1: Kantor Pabrik | 11: Bak Rambangan | 21: Ruang Unsorted |
| 2: Gudang Mekanik | 12: Bak Kopi Gelondong | 22: Pintu Darurat |
| 3: Gudang bahan bakar | 13: Ruang Pulper | 23: Ruang Sortasi |
| 4: Jembatan Timbang | 14: MHP1 | 24: Vis Dryer |
| 5: Gudang HS Kering | 15: Ruang Stapel | 25: Gudang Ready |
| 6: Ruang Genset | 16: Serpentin Got | 26: Ruang Makan Sortasi |
| 7: Tangki Solar | 17: Pompa HS | 27: Lab Kopi Robusta |
| 8: Musholah | 18: bak HS Basah | 28: Stapel Kayu bakar |
| 9: Gudang HS Kering | 19: Ruang Huller | 29: Graha Jambe Rowo |
| 10: Tempat Evakuasi | 20: Ruang Masson | 30: Pos Induk |

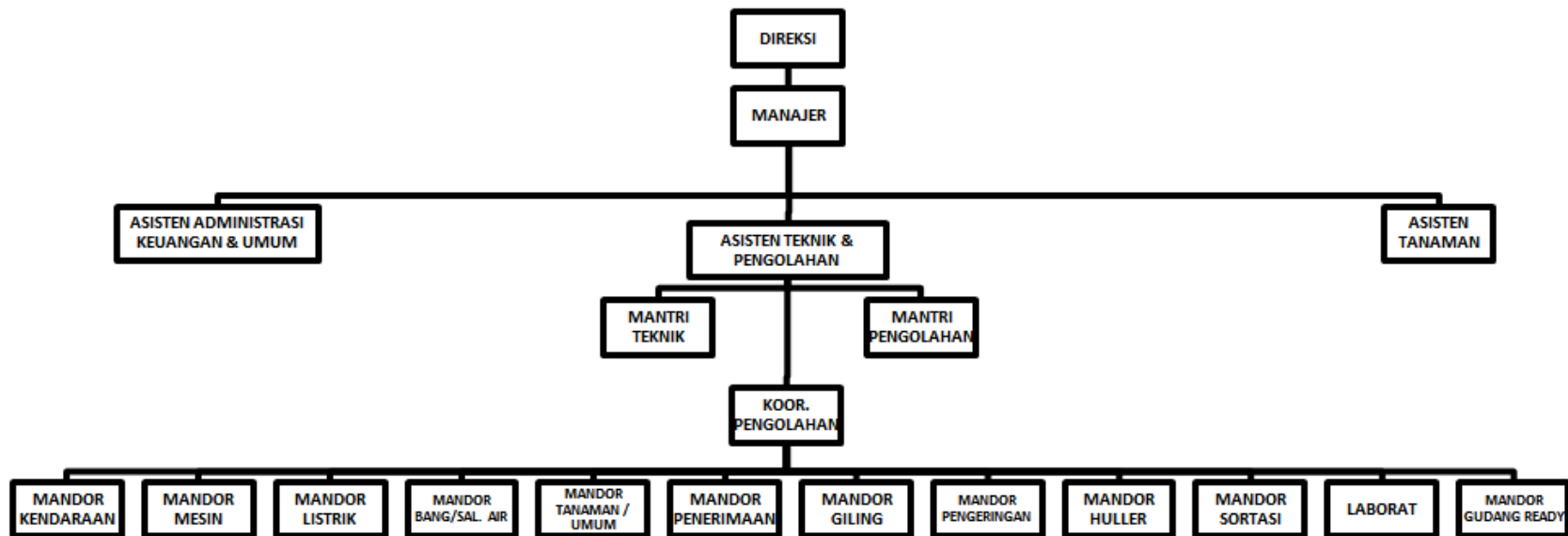
Gambar 1. 2 Tata Letak Pabrik Kopi di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kaliselogiri

D. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kaliselogiri

Struktur organisasi mempunyai peranan penting dalam membentuk suatu organisasi atau perusahaan. Struktur organisasi dapat membantu mengetahui kemungkinan kegiatan-kegiatan apa yang ada dalam suatu organisasi, karena di dalam suatu organisasi tergambar bagian-bagian (*departement*) yang ada, nama dan posisi setiap manajer, dimana garis penghubung didalamnya menunjukkan kepada siapa tanggung jawab masing-masing bagian.

Struktur organisasi merupakan alat untuk membantu manajemen dalam mencapai tujuannya. Struktur organisasi dapat memiliki pengaruh yang besar pada anggotanya. Struktur organisasi menjelaskan bagaimana tugas kerja akan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan. Hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian ataupun posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Kerangka kerja organisasi disebut sebagai desain organisasi (*organizational design*). Bentuk spesifik dari kerangka kerja organisasi dinamakan dengan struktur organisasi (*organizational structure*). Struktur organisasi di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kliselogiri termasuk sistem organisasi garis dan staff. Pada sistem organisasi demikian garis kekuasaan dan tanggung jawab bercabang pada setiap tingkat pimpinan dari yang teratas sampai yang terbawah. Setiap atasan mempunyai bawahan tertentu yang akan mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan oleh atasannya. Dalam penentuan kebijaksanaan serta mekanisme aliran perintah selalu berjalan dari atas ke bawah sesuai dengan sistem organisasi yang telah ditetapkan. Bagan sistem organisasi dapat dilihat pada **gambar 1.3**.

STRUKTUR ORGANISASI
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XII KEBUN KALISELOGIRI-BANYUWANGI
TAHUN 2020



Gambar 1. 3 Struktur Organisasi di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kalisealogiri 2020

Kebun Kaliselogiri merupakan salah satu kebun milik PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero), oleh sebab itu seluruh kebijaksanaan ditentukan oleh **Direksi**. Tugas Direksi lainnya adalah mengawasi Rencana Anggaran Biaya (RAB), mengadakan evaluasi serta menentukan harga penjualan produk. Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh beberapa staff Direksi yang bertanggung jawab pada Direksi sesuai tugasnya.

Manajer (*Administratur*) merupakan pimpinan tertinggi di tingkat kebun dan bertugas merencanakan serta membuat rencana tahunan, mengkoordinir semua kegiatan pekerjaan kebun baik di penanaman, pabrik maupun kantor, menciptakan suasana tenang dan membangkitkan rasa senang bekerja, mengadakan pengawasan terhadap kelancaran tugas bawahannya dan bertanggung jawab kepada Direksi.

Kepala Bagian Kebun / Asisten tanaman (ASTAN) bertugas melaksanakan program kerja kebun, mengatur serta melaksanakan jadwal kerja sesuai intruksi Manajer, memberi perintah dan petunjuk kepada mandor, mengawasi dan mengatur semua pekerjaan kebun yang menjadi wilayahnya, sedangkan dalam melaksanakan tugas-tugasnya Kepala Bagian Kebun dibantu oleh mandor, juru tulis dan satuan pengaman kebun. Kepala Bagian kebun bertanggung jawab atas pelaksanaan tugasnya kepada Manajer.

Kepala Bagian Kantor / Asisten Administrasi Keuangan dan Umum (ASAKU) bertugas mengkoordinir semua pekerjaan kantor. Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh bagian gudang, bagian pembukuan, sekretaris bagian kesehatan dan kasir. Kepala Bagian Kantor bertanggung jawab atas pelaksanaan tugasnya kepada Manajer.

Kepala Bagian Pabrik / Asisten Teknik dan Pengolahan (ASTEKPOL) bertugas mengatur jadwal kerja pabrik, melaksanakan program kerja pabrik, mengkoordinir semua pekerjaan yang berhubungan dengan mesin pengolahan, kendaraan angkutan, gedung dan alat-alat lainnya, dan melaksanakan program kerja bagian teknik. Dalam melaksanakan tugas dibantu oleh mandor dan juru tulis yang membuat laporan kerja harian dan laporan produksi. Mempertanggung jawabkan kelancaran pekerjaan pabrik kepada Manajer.

Mandor bertugas memajemen teknik pengolahan, dalam menunjang pencapaian sasaran perusahaan mandor sangat berperan untuk berhubungan langsung dengan kegiatan produksi, yang arahnya dengan biaya yang akan

dikeluarkan nantinya. Secara garis besar mandor memiliki tugas: melakukan roll, membagi tugas, memberi pekerjaan pada tenaga kerja, mengawasi pelaksanaan pengolahan dan membuat laporan. Di pabrik pengolahan kopi robusta PT. Perkebunan Nusantara XII Kaliselogiri terdapat 12 mandor yang bertanggung jawab sesuai bidangnya, mandor tersebut nantinya akan bertanggung jawab kepada mandor besar, sedangkan mandor besar bertanggungjawab kepada Astekpol.

Mandor perusahaan bertugas dalam bidangnya masing-masing, diantaranya **Mandor kendaraan** bertugas mengawasi kendaraan angkutan kopi baik dari kebun maupun kendaraan untuk mengirimkan kopi ke direksi. **Mandor mesin** bertugas memajemen kinerja mesin dan melakukan *maintenance* mesin pengolahan. **Mandor listrik** bertugas melakukan perbaikan pada sumber listrik apabila terjadi mati listrik. **Mandor saluran air** bertanggung jawab terhadap saluran air untuk proses pengolahan serta saluran pembuangan air limbah. **Mandor tanaman** bertugas mengawasi tanaman kopi di perkebunan yang nantinya dibantu oleh **Mandor penerimaan bahan baku** yang bertugas memeriksa kesesuaian kriteria buah kopi dari kebun. **Mandor giling** bertugas dalam pengawasan pelaksanaan pengolahan penggilingan kopi pada mesin *vis pulper*. **Mandor pengeringan** bertugas mengawasi pengeringan kopi. **Mandor huller** bertanggungjawab dalam proses hulling/penggerbusan dan memastikan biji kopi sesuai dengan kriteria. **Mandor sortasi** bertugas dalam mengawasi proses sortasi serta bertanggung jawab atas hasil biji kopi sorted.

Laborat di PT. Perkebunan Nusantara XII Kaliselogiri bertugas untuk menilai mutu serta citarasa hasil olahan kopi, yang nantinya jika biji kopi sudah lulus uji akan disimpan digudang ready yang dimanajemeni **Mandor gudang ready**.

E. Ketenagakerjaan

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Berkenaan dengan sistem ketenagakerjaan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kaliselogiri-Banyuwangi adalah berpedoman pada aturan ketenagakerjaan yang telah ditetapkan melalui Kementrian Tenaga Kerja. Secara garis besar, ketenagakerjaan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kaliselogiri-Banyuwangi dibagi menjadi 2 bagian, yaitu:

1. *Karyawan tetap*, yaitu karyawan yang sudah mempunyai ikatan kerja tetap dengan perusahaan yang termasuk kedalam karyawan BUMN yang meliputi:
 - a. Karyawan pimpinan, yakni karyawan tetap yang menduduki posisi penting di perusahaan, seperti Manager, asisten tanaman, asisten teknik pengolahan, asisten administrasi dan umum dan lain sebagainya. Sistem pengangkatan dan pemberhentiannya diatur oleh Direksi, demikian pula penempatan dan pemindahannya.
 - b. Karyawan pelaksana, yakni karyawan tetap yang bertugas membantu Administratur dan memegang posisi penting di kantor, pabrik maupun kebun. Karyawan pelaksana di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kaliselogiri seperti mandor besar, mandor bagian, juru tulis, dan lain sebagainya.
2. *Karyawan tidak tetap*, yaitu karyawan yang mempunyai hubungan kerja tidak tetap dengan perusahaan yang meliputi:
 - a. Karyawan harian lepas, yaitu karyawan yang bekerja pada perusahaan yang fungsinya sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas-tugas pokok perusahaan. Karyawan harian lepas PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kaliselogiri terbagi lagi menjadi karyawan harian lepas fungsional, semi fungsional, skill dan non skill.
 - b. Karyawan harian lepas musiman (borongan), yaitu karyawan yang bekerja pada perusahaan untuk melakukan pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu dan jam kerja, dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian atau absensi kehadiran atau berdasarkan prestasi banyaknya jumlah bahan baku yang diproses.

Proses penerimaan karyawan tetap melalui pengajuan dari pihak kebun yang nantinya akan diikuti *assesment* yang terdiri dari tes tulis, pemberkasan dan wawancara yang diadakan sekali dalam setaun. Pengangkatan karyawan tetap akan menduduki golongan 1A dan dapat naik sesuai lama kerja dan kemampuannya. Suatu usaha bisa dijalankan dengan baik, tentunya harus yang sesuai dengan bidang dan keahliannya.

1. Jumlah Pekerja

Data jumlah pekerja di PT. Perkebunan Nusantara XII kebun Kaliselogiri dapat dilihat pada **Tabel 1.1** berikut :

Tabel 1. 1 Data Jumlah Karyawan tahun 2020

Status Pekerja	Pendidikan				Jumlah	Jenis Kelamin	
	SD	SLTP	SLTA	S1		L	P
Karyawan tetap	5	10	29	7	51	42	9
Karyawan tidak tetap	78	12	31	-	101	62	39
Jumlah	83	22	60	7	152	104	48

Sumber: PTPN (2020)

2. Sistem Pengupahan

Sistem kompensasi yang dilakukan PTPN XII Kebun Kaliselogiri terhadap karyawannya didasarkan pada Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PKB Periode 2016-2017, Addendum PKB Periode 2016-2017 tanggal 11 Agustus 2016 tentang kepesertaan program pension hanya pada jaminan pensiun BPJS ketenagakerjaan bagi karyawan, dan addendum PKB periode 2016-2017 tanggal 8 Februari 2017 terkait penyesuaian gaji, santunan social, dan tunjangan tidak tetap tahun 2017. Kompensasi yang diberikan kepada seluruh golongan karyawan diantaranya adalah gaji, santunan sosial, tunjangan tidak tetap, dan jaminan sosial, berikut adalah rinciannya:

1. Karyawan golongan IA sampai dengan IVD Gaji pokok dan tujangan tetap dianggarkan dengan kenaikan maksimal 10%.Penetapan gaji, santunan sosial, tunjangan tidak tetap, dan tunjangan coordinator layanan kesehatan diberikan pada golongan karyawan IA-IVD, manajer proyek dan wakil manajer proyek.
2. Tenaga harian lepas atau musiman atau borongan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dengan kenaikan UMK 10% dari tahun 2017 ke tahun 2018.

3. Tenaga honorer atau kontrak Honor per bulan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati dengan kenaikan honor 10% dari tahun 2017 ke 2018.

Kebun Kaliselogiri menerapkan sistem pengupahan dengan mempertimbangkan status tenaga kerja di perusahaannya. Pengupahan di PT Perkebunan Nusantara XII Kebun kaliselogiri biasanya dilakukan 2 kali selama satu bulan yakni setiap tanggal 4 dan tanggal 18.

3. Pembagian Jam Kerja

Pelaksanaan jam kerja bagi karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kaliselogiri Banyuwangi adalah total 40 jam per minggu dengan pelaksanaan pada hari Senin-Sabtu 7 jam per hari.

Tabel 1. 2 Pembagian Jam Kerja Karyawan Tahun 2020

Jam Kerja	Hari	Waktu	Istirahat	Keterangan
Pabrik	Senin-Kamis	06.00-13.30	09.30-10.00	-
	Jumat	06.00-11.00	-	-
	Sabtu	06.00-13.00	09.30-10.00	-
Kebun	Senin-Kamis	05.00-12.30	09.30-10.00	-
	Jumat	05.00-11.00	-	-
	Sabtu	05.00-12.00	09.30-10.00	-
Kantor	Senin-Kamis	07.00-14.30	09.30-10.00	-
	Jumat	07.00-11.00	-	-
	Sabtu	07.00-14.00	09.30-10.00	-
Satpam	Setiap Hari	06.00-13.30	-	Shift 1 (pagi)
		13.30-21.30	-	Shift 2 (sore)
		21.30-06.00	-	Shift 3 (malam)

Sumber: PTPN (2020)

Hari efektif kerja dalam seminggu sebanyak 6 hari yang dimulai hari Senin hingga Sabtu, dengan waktu kerja dimulai pukul 06.00-13.30 WIB dan waktu istirahat pukul 09.30-10.00 WIB. Saat panen raya, produktifitas pabrik tinggi sehingga pekerja pabrik mendapati jam lembur yang dilakukan maksimal hingga pukul 21.00 WIB dihari tertentu. Sedangkan untuk hari Jumat waktu kerja dimulai pukul 06.00-11.00 tanpa jam istirahat, akan tetapi terdapat kegiatan rutin mingguan berupa senam dan bersepeda bersama setiap jumat pagi, sebelum kegiatan kerja dimulai.

Pekerja pabrik melakukan check roll dan apel setiap hari, ini dilakukan setiap pagi sebelum kegiatan pengolahan dimulai yakni pukul 06.00 WIB. Dalam apel tersebut diawali dengan mandor menyampaikan hasil kegiatan sebelumnya

dan dievaluasi oleh mandor kepala jika terjadi penyimpangan. Setelah itu dilanjutkan dengan doa dan jargon perusahaan.

Check roll dilakukan untuk mengetahui jumlah tenaga kerja yang hadir pada hari itu, lalu mandor mengatur pembagian tugas pekerjaan, jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dan menentukan objek yang akan dikerjakan. Check roll dilaksanakan selama \pm 15 menit.

F. Fasilitas dan Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan merupakan kebijaksanaan tambahan di samping kebijaksanaan upah yang tujuannya agar para pekerja mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, sebagai daya tarik dan motivasi bagi para pekerja untuk dapat bekerja lebih baik lagi, serta menjamin stabilitas dan kontinuitas pekerja. Manusia merupakan objek penting dalam industri meskipun teknologi modern dan berbagai sistem komputer telah dipergunakan secara luas. Tidak satupun dari teknik-teknik ataupun metode manajemen akan efektif tanpa dapat diatur dan dilaksanakan oleh karyawan yang kompeten. Pentingnya peranan karyawan dalam suatu industri, menimbulkan suatu usaha untuk memberikan kesejahteraan terhadap karyawan. Berikut merupakan jaminan sosial yang diberikan PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Kaliselogiri kepada pekerja:

1. Pakaian dinas sebanyak satu stel termasuk ongkos jahit terhadap karyawan golongan IA-IVD, dan waker atau satpam.
2. Tunjangan cuti, meliputi tunjangan cuti tahunan dan tunjangan cuti panjang.
3. Program BPJS ketenagakerjaan, diberikan kepada karyawan golongan IA sampai IVD, tenaga harian lepas fungsional, dan tenaga harian lepas skill dan non skill (selain fungsional).
4. Program BPJS Kesehatan, diberikan kepada karyawan golongan IA sampai IVD, dan tenaga harian lepas fungsional.
5. Program pensiun, terdiri dari iuran normal atas beban perusahaan dan iuran tambahan.
6. Penghargaan masa pengabdian, terdiri dari uang penghargaan, medali penghargaan, piagam penghargaan, santunan hari tua, tunjangan hari raya dan keagamaan, biaya perjalanan dinas, dan biaya premi/upah lembur.

Fasilitas yang diberikan oleh Kebun Kaliselogiri Banyuwangi bagi seluruh karyawan beserta keluarga diantaranya:

1. Asuransi Tenaga Kerja (ASTEK)

Seluruh karyawan tetap di PT. Perkebunan Nusantara XII Kaliselogiri hingga usia 55 tahun akan mendapat jaminan sosial tenaga kerja dan perusahaan.

2. Kesehatan

Para karyawan tetap beserta keluarga juga mendapat jaminan kesehatan secara cuma-cuma bagi karyawan yang ikut dalam program Keluarga Berencana (KB), dan perusahaan akan mendapatkan tanggungan biaya dalam pemasangan alat-alat kontrasepsi. Perusahaan juga mempunyai balai pengobatan berupa klinik yang terdapat di *Afdeling* Besar. Bagi karyawan tetap yang sakit akan dirawat di rumah sakit yang berlokasi di daerah Krikilan, Glenmore Kab. Banyuwangi, dan perkebunan akan menanggung semua biayanya.

3. Rumah Dinas

Karena lokasi perusahaan yang berada di perkebunan dan jauh dari jalan raya, perusahaan memberikan rumah dinas untuk setiap pekerja di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kaliselogiri untuk tempat tinggal sehari-hari selama pekerja masih aktif.

4. Sumber Listrik

Segala kebutuhan dan kegiatan membutuhkan tenaga listrik oleh karena itu perusahaan mensubsidi kebutuhan listrik di setiap rumah dinas.

5. Koperasi

Perkebunan juga menyediakan koperasi yang memenuhi kebutuhan pokok dan kebutuhan pelengkap untuk kehidupan sehari-hari. Koperasi di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kaliselogiri juga mempunyai truck 2 unit yang biasanya digunakan selain untuk mengangkut hasil olahan kopi juga untuk mengantarkan pekerja ke pabrik dan anak-anak menuju ke sekolah.

6. Sarana Angkut

PT. Perkebunan Nusantara XII Kailselogiri memiliki beberapa sarana angkutan diantaranya:

- a. Angkutan penumpang berupa Jeep (2 unit),

- b. Mitsubishi Triton (2 unit) dan strada (1 unit)
- c. Jepp Rocky 1 unit
- d. Sarana Olahraga

7. Sarana Olahraga

Perkebunan juga menyediakan sarana olahraga berupa lapangan bola voli, lapangan tenis meja, lapangan bulu tangkis, meja bilyard, dan lapangan tenis.

8. Sarana Pendidikan

Sarana pendidikan yang disediakan oleh kebun yakni sekolah Taman Kanak-Kanak (TK) di Afdeling Besaran dan Sekolah Dasar (SD) di Afdeling Tetelan.

9. Peribadatan

Perkebunan memberikan kebebasan bagi karyawannya untuk menjalankan ibadah sesuai dengan keyakinan agama dan kepercayaan masing-masing. Karena sebagian karyawannya beragama Islam maka perkebunan menyediakan Masjid di setiap *Afdeling* dan mushola di area pabrik.