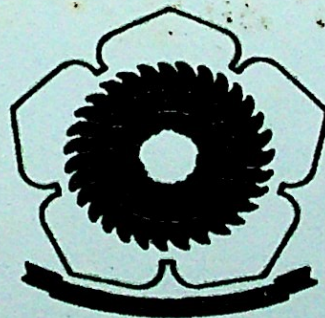


**DESKRIPSI SISTEM PENGUPAHAN DAN FASILITAS  
DI PT. KEONG NUSANTARA ABADI  
KABUPATEN LAMPUNG SELATAN  
PROVINSI LAMPUNG**

**Oleh  
TRIANITA TARIGAN**



**FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS SRIWLJAYA**

**INDRALAYA**

**2005**

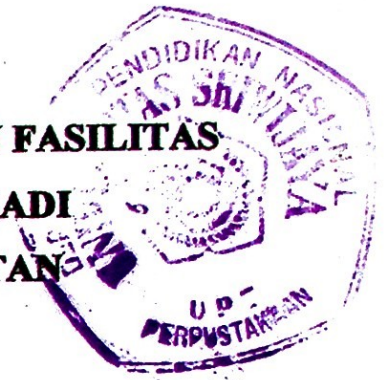


**DESKRIPSI SISTEM PENGUPAHAN DAN FASILITAS**

**DI PT. KEONG NUSANTARA ABADI**

**KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

**PROVINSI LAMPUNG**



658.322 207

Tar

d

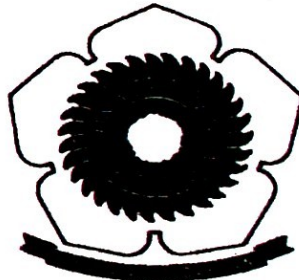
657915

2003

Oleh

**TRIANITA TARIGAN**

13508 /  
13879



**FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**INDRALAYA**

**2005**

## SUMMARY

**Trianita Tarigan.** Description of Salary System and Facilities in PT. Keong Nusantara Abadi South of Lampung in Lampung Province (Supervised by **MARYADI** and **MARYANAH HAMZAH**).

The objectives of this research are (1) to describe the personality function in PT. Keong Nusantara Abadi (2) to describe the strategy of salary payment that has done by PT. Keong Nusantara Abadi, (3) to know the salary range and facilities that received by the PT. Keong Nusantara Abadi's labor.

This research was carried out in PT. Keong Nusantara Abadi, Natar Village, South of Lampung, The data was collected on May 2005. The method that used in this research was case study which has done intensively, deeply, detail, and comprehensively. The unit of case was PT. Keong Nusantara Abadi.

The result of this research shows that the personality function which has done by PT. Keong Nusantara Abadi was good enough, where as every function that correlated such as recruitment function, training and development and also the working management has done well, with total labor is 1.535 labors. The type of labor in PT. Keong Nusantara Abadi can divided into three groups, that is permanent labor, daily labor and whole labor.

The strategy of salary payment that has done by PT. Keong Nusantara Abadi was based on the function and term of work. All that things was given based on labor laws and also according to Regional Minimum Payment Lampung Province that was Rp405.000,00

The range of salary that received by PT. Keong Nusantara Abadi's labors are above Rp2.500.000,00 for the top direction, Rp2.000.000,00-Rp2.400.000,00 for the managers and Rp1.500.000,00-Rp1.900.000,00 for the chief division, and for the supervisors and staff is about Rp1.100.000,00-Rp1.400.000,00. For the labors in the production division, the highest salary received by the chief of production about Rp1.500.000,00 and the lowest salary received by the whole labor about Rp405.000,00.

The facilities and allowances that received by PT. Keong Nusantara Abadi's labors are motorized vehicle, mobile phone, drive home transportation, housing, guarantee of laboring, bonus and incentive, pension fund, lunch and house of worship.



## RINGKASAN

**TRIANITA TARIGAN.** Deskripsi Sistem Pengupahan dan Fasilitas di PT. Keong Nusantara Abadi Kabupaten Lampung Selatan Propinsi Lampung (Dibimbing oleh **MARYADI** dan **MARYANAH HAMZAH**).

Tujuan dari penelitian ini bertujuan adalah (1) mendeskripsikan fungsi personalia pada PT. Keong Nusantara Abadi (2) mendeskripsikan pemberian gaji yang telah diterapkan oleh PT. Keong Nusantara Abadi (3) mengetahui tunjangan dan fasilitas yang diterima oleh karyawan PT. Keong Nusantara Abadi.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Keong Nusantara Abadi, Desa Natar, Lampung Selatan. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Mei 2005. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus yang dilakukan secara intensif, mendalam, mendetail dan komprehensif. Dengan satuan kasus diambil PT. Keong Nusantara Abadi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa fungsi personalia yang diterapkan oleh PT. Keong Nusantara Abadi telah cukup baik, dimana setiap fungsi yang terkait yaitu fungsi rekrutmen, pelatihan dan pengembangan serta manajemen kinerjanya telah terlaksana dengan baik, dengan jumlah karyawan adalah sebanyak 1.535 orang. Tipe Karyawan yang ada dalam PT. Keong Nusantara Abadi dapat dibagi menjadi tiga kelompok, yaitu karyawan tetap, karyawan harian dan karyawan borongan

Strategi pemberian imbalan yang telah diterapkan oleh PT. Keong Nusantara Abadi adalah berdasarkan jabatan dan lama bekerja, dimana semua hal tersebut diberikan sesuai dengan Upah Minimum Regional Provinsi Lampung yaitu sebesar Rp405.000,00

Tingkat upah yang diterima oleh karyawan PT. Keong Nusantara Abadi untuk dewan direksi adalah berkisar Rp2.500.000,00 untuk gaji manajer berkisar Rp2.000.000,00-Rp2.400.000,00 untuk kepala bagian menerima sebesar Rp 1.500.000-Rp1.900.000,00 untuk supervisor dan staf menerima berkisar Rp1.100.000,00-Rp1.400.000,00. Sedangkan untuk karyawan bagian produksi, terutama bagian kebun, upah yang tertinggi diterima oleh kepala produksi sebesar Rp405.000,00.

Fasilitas-fasilitas dan tunjangan yang diterima oleh karyawan adalah kendaraan bermotor, handphone, angkutan antar jemput karyawan, perumahan, jaminan ketenagakerjaan, bonus dan insentif, dana pensiun, makan siang dan fasilitas rumah ibadah, poliklinik, wartel dan koperasi.



**DESKRIPSI SISTEM PENGUPAHAN DAN FASILITAS  
DI PT. KEONG NUSANTARA ABADI  
KABUPATEN LAMPUNG SELATAN  
PROVINSI LAMPUNG**

**Oleh  
TRIANITA TARIGAN**

**SKRIPSI  
sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar  
Sarjana Pertanian**

**pada  
PROGRAM STUDI AGRIBISNIS  
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**INDRALAYA  
2005**

Skripsi

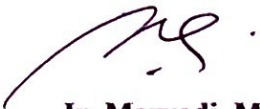
**DESKRIPSI SISTEM PENGUPAHAN DAN FASILITAS  
DI PT. KEONG NUSANTARA ABADI  
KABUPATEN LAMPUNG SELATAN  
PROVINSI LAMPUNG**

Oleh  
**TRIANITA TARIGAN**  
05003104055

telah diterima sebagai salah satu syarat  
untuk memperoleh gelar  
Sarjana Pertanian

Inderalaya, 29 November 2005

**Pembimbing I**



Ir. Maryadi, M.Si

**Fakultas Pertanian  
Universitas Sriwijaya**

**Pembimbing II**



Ir. Maryanah Hamzah, M.S

*ylh* Dekan,



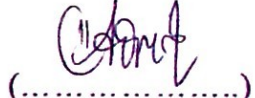


Dr. Ir. Imron Zahri, M.S.  
NIP. 130 516 530



Skripsi berjudul “Deskripsi Sistem Pengupahan dan Fasilitas di PT. Keong Nusantara Abadi Kabupaten Lampung Selatan Provinsi Lampung” oleh Trianita Tarigan telah dipertahankan di depan Komisi Penguji pada tanggal 19 November 2005.

### Komisi Penguji

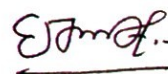
- |                                    |            |  |
|------------------------------------|------------|--|
| 1. Ir. Maryadi, M.Si               | Ketua      |    |
| 2. Ir. Maryanah Hamzah, M.S        | Sekretaris | (.....)  |
| 3. Ir. Maryati Mustofa Hakim, M.Si | Anggota    |    |
| 4. Dessy Adriani, S.P., M.Si       | Anggota    |  |

Mengetahui  
Ketua Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian



Ir. Maryati Mustofa Hakim, M.Si  
NIP. 131 269 363

Mengesahkan  
Ketua Program Studi Agribisnis



Ir. Elisa Wildayana, M.Si  
NIP. 131 691 050

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa seluruh data dan informasi yang disajikan dalam skripsi ini, kecuali yang disebutkan dengan jelas sumbernya, adalah hasil penelitian atau investigasi saya sendiri dan belum pernah atau tidak sedang diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan atau gelar kesarjanaan yang sama di tempat lain.

Indralaya, 29 November 2005

Yang membuat pernyataan



**Trianita Tarigan**



## RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan pada tanggal 19 November 1981 di Pematang Siantar, merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara. Orang tua bernama J. Tarigan dan Dra. T. Sebayang.

Pendidikan sekolah dasar diselesaikan pada tahun 1994 di SD RK. Budi Mulia II Pematang Siantar, sekolah menengah pertama pada tahun 1997 di SMPN 1 Pematang Siantar, dan sekolah menengah umum tahun 2000 di SMUN 3 Pematang Siantar, Sumatera Utara.

Penulis diterima sebagai mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Sriwijaya sejak Juli 2000 melalui jalur Ujian Masuk Perguruan Tinggi Negeri (UMPTN) dengan mengambil Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian pada Program Studi Agribisnis.

Pada bulan September sampai dengan bulan Maret tahun 2004, telah melaksanakan Praktik Lapangan mengenai Tinjauan Pemasaran Minyak Sawit (CPO) pada PT. PP London Sumatera-Indonesia Tbk.

## KATA PENGANTAR

Dengan segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat-Nya maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi penelitian yang berjudul “ Deskripsi Sistem Pengupahan dan Fasilitas di PT Keong Nusantara Abadi Kabupaten Lampung Selatan Provinsi Lampung “

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapat dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Ir. Maryadi, M.Si dan Ibu Ir. Maryanah Hamzah, M.S selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis sejak awal perencanaan penelitian hingga penulisan hasil penelitian ini.
2. Ibu Ir. Maryati Mustofa Hakim, M.Si dan Ibu Dessy Adriani, SP., M,Si selaku dosen penguji dalam ujian komprehensif.
3. Bapak Jinto Pakpahan serta Ibu Roslin di PT. Keong Nusantara Abadi atas bantuan dan data-datanya.
4. Bapak, Mama, Bang Wandy dan Bang Jan yang selalu mendoakanku dan memotivasiku.
5. Sahabat-sahabatku Plo, Irgi, Seyik, Nath aku sungguh bersyukur memiliki kalian di dalam kehidupanku.
6. Kelompok kecilku Kak Sessy, Kak Karya, Plo yang banyak mengajarkanku akan banyak hal dan menjadi sahabat serta keluargaku dalam suka dan duka.

7. Anta, Karow sahabat sekaligus saudaraku terima kasih untuk doa dan kebersamaan kita selama 3 bulan ini, tetap berjuang.. Hepi, Mas Gus, Rickzon keluargaku di Bliton, terima kasih untuk semuanya.
8. Keluarga baruku yang membuat hari-hariku semakin ceria, untuk Rebo, Mark, Dave terima kasih untuk kelucuan yang selalu kalian tawarkan kepadaku
9. Golda, Eben Tepu, Eko terima kasih untuk rental yang gratis selama ini..
10. Babs, aku bersyukur untuk kehadiranmu didalam hidupku, memotivasiku, menceriakanku dan mengasihiku..
11. Teman-teman di Permata GBKP Palembang dan Makasri terima kasih untuk semuanya.
12. Teman-teman seperjuangan PSA'00 yang masih terus berjuang, semangat!!!
13. Semua orang yang telah mewarnai hidupku, yang mendoakanku, terima kasih banyak...

Akhirnya penulis mengharapkan semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Indralaya, 29 November 2005

Penulis



## DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	x
DAFTAR GRAFIK .....	xi
I. PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan dan Kegunaan .....	5
II. KERANGKA PEMIKIRAN .....	6
A. Tinjauan Pustaka .....	6
1. Konsepsi Perusahaan .....	6
2. Konsepsi Perseroan Terbatas .....	7
3. Konsepsi Agribisnis .....	8
4. Konsepsi Manajemen .....	10
5. Konsepsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
6. Konsepsi Pengupahan Dan Fasilitas .....	16
B. Model Pendekatan .....	21
C. Batasan Operasional .....	22
III. PELAKSANAAN PENELITIAN .....	25
A. Tempat dan Waktu .....	25



	Halaman
B. Metode Penelitian.....	25
C. Metode Pengumpulan Data .....	25
D. Metode Pengolahan Data.....	26
IV.HASIL DAN PEMBAHASAN.....	28
A. Keadaan Umum Perusahaan.....	28
1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan .....	28
2. Lokasi dan Tata Letak Pabrik Lokasi Pabrik .....	30
3. Keadaan Tenaga Kerja .....	31
B. Fungsi-fungsi Perusahaan.....	34
1. Fungsi Produksi.....	35
2. Fungsi Keuangan.....	43
3. Fungsi Pemasaran.....	45
C. Fungsi Personalia PT. Keong Nusantara Abadi .....	46
1. Struktur Organisasi.....	46
2. Fungsi Rekrutmen dan Seleksi .....	57
3. Fungsi Pelatihan dan Pengembangan .....	63
4. Mempertahankan Kondisi Kerja .....	70
5. Manajemen Kinerja .....	71
6. Evaluasi Pekerjaan .....	73
D. Pemberian Imbalan.....	79
1. Imbalan Non-Finansial .....	79
2. Imbalan Finansial .....	82

	Halaman
3. Tunjangan dan Fasilitas.....	93
E. Analisis SWOT.....	98
1. Strategi SO .....	101
2. Strategi WO.....	102
3. Strategi ST .....	103
4. Strategi WT .....	104
V. KESIMPULAN DAN SARAN .....	105
A. Kesimpulan.....	105
B. Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA.....	107
LAMPIRAN.....	109



## DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Jumlah karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi, 2004.....	31
2. Jumlah karyawan dalam jajaran dewan direksi dan staf pada PT. Keong Nusantara Abadi, 2004 .....	50
3. Jumlah karyawan pada divisi produksi pada PT. Keong Nusantara Nusantara Abadi, 2004 .....	51
4. Jumlah karyawan pada divisi pemasaran dan keuangan pada PT. Keong NusantaraAbadi, 2004.....	53
5. Jumlah karyawan pada divisi laboratorium dan transportasi pada PT. Keong Nusantara Abadi, 2004.....	54
6. Jumlah karyawan pada divisi personalia dan umum pada PT. Keong Nusantara Abadi, 2004 .....	55
7. Jumlah karyawan pada divisi utility pada PT. Keong Nusantara Abadi, 2004 .....	56
8. Jumlah karyawan serta sub divisi logistik dan transportasi pada PT. Keong Nusantara Abadi, 2004.....	57
9. Range penilaian hasil evaluasi karyawan yang telah mengikuti Program pelatihan padaPT. Keong Nusantara Abadi, 2004.....	67
10. Range hasil penilaian kerja karyawan PT. Keong NusantaraAbadi, 2004 .....	74
11. Latar belakang beserta lama cuti yang diterima oleh karyawan PT. Nusantara Abadi, 2004 (Rp/bln) .....	81
12. Range gaji pokok yang diterima oleh karyawan PT. Keong Nusantara Abadi, 2004 .....	87
13. Daftar upah pokok untuk bagian kebun pada PT. Keong Nusantara Abadi, 2004 (Rp/bln).....	91
13. Matrik SWOT dan perumusan strategi pengembangan manajemen Personalia pada PT. Keong NusantaraAbadi, 2004 .....	100

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Model Pendekatan Diagramatik .....	21

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Peta Wilayah Kecamatan Natar.....	109
2. Peta wilayah PT. Keong Nusantara Abadi .....	110
3. Struktur organisasi PT Keong Nusantara Abadi, 2004 .....	112
4. Contoh surat mutasi pada PT. Keong Nusantara Abadi, 2004.....	113
5. Contoh surat pengangkatan karyawan pada PT. keong Nusantara Abadi, 2004.....	114
6. Surat keterangan telah melakukan penelitian.....	115
7. Data karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi,2004 .....	116
8. Undang-undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 .....	117



## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional bertujuan untuk mendukung koordinasi antar pelaku pembangunan, menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi, dan sinergi baik antar daerah antar ruang, antar waktu, antar fungsi pemerintah maupun antar pusat dan daerah. Disamping itu untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan, mengoptimalkan partisipasi masyarakat dan menjamin tercapainya sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan dan berkelanjutan.

Visi dan politik tersebut didukung dengan dikeluarkannya visi politik dan strategi nasional dalam GBHN 1999-2004 yang berisi terwujudnya masyarakat Indonesia yang damai, demokratis, berkeadilan, berdaya saing, maju dan sejahtera dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Visi dan startegi ini didukung oleh manusia Indonesia yang sehat, mandiri, beriman, bertakwa, cinta tanah air, berkesadaran hukum dan lingkungan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki etos kerja yang tinggi serta berdisiplin (Pendidikan Kewarganegaraan, 2001)

Pembangunan yang ada di Indonesia sekarang ini adalah pembangunan sektor industri yang didukung oleh sektor pertanian. Di dalam GBHN dinyatakan bahwa prioritas utama pembangunan diletakkan pada bidang ekonomi dengan titik berat pada sektor pertanian. Pembangunan pertanian diarahkan untuk meningkatkan

produksi pertanian guna memenuhi kebutuhan pangan dan kebutuhan industri dalam negeri, meningkatkan ekspor, meningkatkan pendapatan petani, memperluas lapangan kerja, dan mendorong pemerataan kesempatan berusaha (Soekartawi, 1995).

Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, kegiatan agroindustri semakin luas dan produk yang dihasilkan semakin beraneka ragam. Kegiatan ini tentunya dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan produksi dan industrialisasi pertanian. Bahkan sektor agroindustri belakangan ini telah menjadi primadona yang mampu membantu meningkatkan perekonomian nasional dan pendapatan atau devisa negara (Wahjono dan Koesnandar, 2002).

Untuk dapat menempatkan perusahaan pada posisi terdepan dalam persaingan berarti perusahaan harus dapat menjalankan kegiatannya secara efektif dan efisien sehingga produk yang dihasilkan perusahaan bermutu tinggi. Hal ini menuntut semua komponen atau satuan kerja dalam organisasi untuk menggunakan berbagai dana, daya, sarana dan prasarana kerja sehingga tidak terjadi pemborosan (Siagian, 1997).

Salah satu komponen yang berperan penting dalam aktivitas perusahaan adalah komponen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia sering dilihat sebagai suatu mekanisme pengintegrasian antara kebijakan perusahaan dan penerapannya dalam mengelola sumber daya manusia. Fungsi sumber daya manusia telah berkembang dalam membantu para manajer untuk mengelola para karyawan karena bentuk pengelolaannya menjadi semakin kompleks, sebagian disebabkan karena aturan ketenagakerjaan yang baru dan juga karena kesadaran manajer bahwa pendekatan yang strategis harus digunakan untuk mengelola sumber-sumber yang



paling penting dalam suatu organisasi. Karena organisasi berkembang, baik ukuran maupun kompleksitasnya, dan langkahnya semakin cepat, maka strategi dan proses organisasi secara luas harus dikembangkan untuk membantu para manajer, dan hal ini memerlukan fungsi sumber daya manusia yang tepat (Cushway, 1994).

Untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan salah satu unsur yang menjadi perhatian bagi perusahaan adalah faktor gaji, karena gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan perencanaan gaji yang tepat dalam arti memiliki keadilan internal, yaitu sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan tingkat usaha yang dilakukan dalam pekerjaan. Tugas, tanggung jawab, dan tingkat usaha yang sama harus diberi gaji yang sama. Selain itu juga harus memiliki keadilan eksternal, yaitu gaji yang diterima sesuai dengan gaji yang ada di perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama (Hariandja, 2002).

Unsur pengupahan atau pemberian imbalan meliputi imbalan non-finansial juga upah finansial (Cushway, 1994). Imbalan finansial merupakan imbalan yang diberikan dalam bentuk gaji/upah, bonus dan insentif serta tunjangan dan fasilitas. Sedangkan imbalan non-finansial adalah imbalan yang diterima oleh karyawan yang tidak berhubungan dengan aspek finansial, dapat berupa pengakuan diri, motivasi, dukungan moral, dan lain-lain. Tujuan utama dari pemberian imbalan adalah untuk menarik pegawai yang berkualitas, mempertahankan pegawai, memotivasi kinerja, membangun komitmen karyawan, dan satu hal yang sering terlupakan adalah mendorong peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam upaya meningkatkan kompetensi organisasi secara keseluruhan (Hariandja, 2002).



Selain upah, banyak perusahaan atau organisasi yang memberikan fasilitas sebagai tambahan pada gaji pokok. Tipe dan tingkatan fasilitas sebenarnya yang diberikan akan bervariasi di antara sektor industri dan antar pekerjaan. Penerapannya juga bervariasi antara satu negara dengan negara yang lain. Fasilitas diberikan kepada pegawai tidak jauh berbeda dengan alasan pemberian upah, yaitu untuk menarik minat dan mempertahankan staf yang berkemampuan baik, karena ada harapan tertentu pada pegawai dan calon pegawai tentang macam fasilitas yang akan ada bersama-sama dengan tipe pekerjaan dan organisasi tertentu. Disamping itu juga untuk memastikan bahwa organisasi dapat bersaing dalam memberikan fasilitas dengan patokan yang sama dengan organisasi yang lain (Cushway, 1994).

PT. Keong Nusantara Abadi merupakan salah satu perusahaan agroindustri yang cukup besar. Dengan merek dagang *Wong Coco* kini perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang berhasil melakukan begitu banyak diversifikasi dari produk pertanian. Diantaranya adalah pengolahan kelapa menjadi *nata de coco*, pengalengan nenas, pengolahan lidah buaya menjadi koktail lidah buaya, bubur lidah buaya, dan lain sebagainya.

Dengan semakin berkembangnya usaha diversifikasi produk yang dilakukan oleh PT. Keong Nusantara Abadi, maka perusahaan memerlukan manajemen sumber daya manusia yang baik. Berdasarkan hal tersebut diatas serta melihat perkembangan yang telah dialami oleh PT. Keong Nusantara Abadi, maka perlu diketahui bagaimana PT. Keong Nusantara Abadi dalam mengorganisir pengelolaan sumber daya manusia dan juga sistem pengupahan serta strategi pemberian fasilitas yang telah diterapkan oleh perusahaan.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana fungsi personalia pada PT. Keong Nusantara Abadi.
2. Bagaimana strategi pemberian imbalan yang telah diterapkan oleh PT. Keong Nusantara Abadi.
3. Bagaimana tunjangan dan fasilitas yang diterima oleh karyawan PT. Keong Nusantara abadi.

## **C. Tujuan dan Kegunaan**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mendeskripsikan fungsi personalia pada PT. Keong Nusantara Abadi.
2. Mendeskripsikan strategi pemberian imbalan yang telah diterapkan oleh PT. Keong Nusantara Abadi.
3. Mengetahui tunjangan dan fasilitas yang diterima oleh karyawan PT. Keong Nusantara Abadi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Keong Nusantara Abadi dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan manajemen personalia perusahaan khususnya dalam bidang pengupahan karyawan. Diharapkan juga penelitian ini dapat menambah kepustakaan bagi penelitian selanjutnya di masa yang akan datang.



## DAFTAR PUSTAKA

- Cushway, B.1994. Human Resource Management. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Elex Media Komputindo. Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Downey W.D. dan S.P. Erickson. 1989. Manajemen Agribisnis Edisi Kedua. Erlangga.
- Hariandja, M. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produksi). PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Irawan. 1997. Pengantar Ekonomi Perusahaan. BDDFE. Yogyakarta.
- Kartasapoetra. 1992. Pengantar Ekonomi Produksi Pertanian. Bina Aksara. Jakarta
- Mitrani. A. 1992 Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi. PT. Pustaka Utama Grafiti. Jakarta.
- Mubyarto. 1995. Pengantar Ekonomi Pertanian. Lembaga Penelitian Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial. (LP3ES). Jakarta.
- \_\_\_\_\_. Pendidikan Kewarganegaraan. 2001. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Prabowo, D. 1991. Manajemen Usaha Tani. Proyek Pengembangan Pusat Fasilitas Bersama. Antar Universitas Unit Pelaksana Daerah. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Siagian, S. Audit Manajemen. 1997. Bumi Aksara. Jakarta.
- Soekartawi. 1995. Teori Ekonomi Produksi. Rajawali Press. Jakarta.
- Sukirno, S. 2000. Pengantar Teori Ekonomi. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Soemarni,M., John, S. 1993. Pengantar Bisnis Perusahaan (Dasar-dasar Ekonomi Perusahaan). Liberty. Yogyakarta.
- Torrington dan Hall. 1987 dalam Cushway, B. 1994. Human Resource Management. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Elex Media Komputindo. Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Urwick dan Hunt 1992 dalam Irawan. 1997. Pengantar Ekonomi Perusahaan. BDDFE. Yogyakarta.



Wahjono, E. dan Koesnandar. 2002. Mengebunkan Lidah Buaya Secara Intensif.  
PT. Agromedia Pustaka. Jakarta.