

## **BAB III**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **III. 1. Sejarah Singkat PT. Praha Graha Multi Darma**

PT.Praha Graha Multi Darma adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit dan berdiri pada tahun 1997. Perusahaan ini memiliki kebun yaitu kebun Surya Karya Perdana yang memiliki luas 677 Ha dimana terdiri dari :

1. Kebun Inti

- Kebun yang telah berproduksi (mature) seluas 584,51 Ha
- Kebun yang belum berproduksi (immature) seluas 3,64 Ha

2. Kebun Plasma

Kebun plasma memiliki luas 277 Ha

Perkebunan kelapa sawit pada PT.Praha Graha Multi Darma menghasilkan buah kelapa sawit sebanyak 5 ton TBS/jam ektension. Investasi ini dibiayai oleh Bank Syariah Mandiri dan merupakan salah satu perusahaan yang melakukan kerjasama dengan 3 perusahaan lainnya, dimana setiap perusahaan yang bekerjasama tersebut memiliki kebun dan pabrik pengolahan berdasarkan lokasi yang telah ditentukan. PT.Praha Graha Multi Darma dan 3 perusahaan lainnya memiliki tiga pabrik utama yaitu:



1. Pabrik Pulau Hijau
2. Pabrik Minyak Kelapa Sawit
3. Pabrik Minyak Alam Wangi

**Tabel 3.1**  
**Lokasi dan luas kebun**

No	Nama Kebun	Lokasi	PT	Luas
1	Pulau Hijau	Langkan	PT. Pulau Hijau Asri	400 Ha
2	Sriguna	Ogan Komering Ilir	PT. Trekreasi Marga Mulia Lestari	2400 Ha
3	Sri Amelia	Ogan Komering Ulu	PT. Treekreasi Marga Mulia Lestari	2170 Ha
4	Suka Mukti	Ogan Komering Ulu	PT. Treekreasi Marga Mulia Lestari	2200 Ha
5	Sumber Karya Perdana	Ogan Komering Ulu	PT. Praha Graha Multi Darma	679 Ha
6	Alam Wangi	Ogan Komering Ulu	PT. Sumber Wangi Alam	1224 Ha
7	Cempaka Wangi	Ogan Komering Ulu	PT. Sumber Wangi Alam	1219 Ha
8	Tanah Seribu	Ogan Komering Ulu	PT. Laskar	2046 Ha

Sumber: PT. Praha Graha Mulia Darma

## III.2 Aktivitas Perusahaan

### III.2.1 Perkebunan Kelapa Sawit

Perkebunan yang dimiliki PT.Praha Graha Multi Darma terletak di Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) yang mempunyai satu kebun yaitu Surya Karya Perdana. Dari areal yang ada, 100% merupakan Tanaman Menghasilkan (TM) sisanya merupakan Tanaman Belum Menghasilkan (TBM). Data hasil panen selama kurun waktu empat tahun terakhir dapat dijelaskan melalui tabel berikut.

**Tabel 3.2**  
**Realisasi produksi panen kebun Surya Karya Perdana**

Bulan	2003		2004		2005		2006	
	Estimate	Actual	Estimate	Actual	Estimate	Actual	Estimate	Actual
1	278.344	651.320	544.476	740.092	740.412	246.100	875.127	331.371
2	289.064	412.660	565.474	820.903	779.381	287.830	921.186	476.440
3	334.242	561.830	653.852	800.965	701.443	149.610	829.067	482.594
4	341.899	587.590	668.831	636.367	584.536	170.080	690.890	666.938
5	330.030	530.660	645.614	1.368.222	506.597	136.220	598.771	786.689
6	312.802	247.540	611.909	294.444	428.660	71.030	506.652	441.407
7	212.108	223.786	414.931	418.629	1.272.784	39.450	322.415	429.332
8	315.482	197.569	617.153	422.713	467.629	35.050	552.712	402.290
9	344.579	533.365	674.075	394.888	662.474	242.410	783.008	452.650
10	368.700	733.927	721.259	225.182	826.144	786.420	976.457	428.431
11	359.128	386.939	702.534	446.570	935.257	1.459.490	1.105.423	415.984
12	342.282	378.663	669.581	443.803	888.495	1.509.320	1.050.152	1.241.028
Total	3.828.660	5.445.849	7.489.688	7.012.778	8.793.812	5.133.010	9.211.860	6.555.174

Sumber: PT.Praha Graha Multi Darma

Berdasarkan dari tabel yang ada, maka dapat diketahui bahwa produksi panen pada kebun Surya Karya Perdana PT.Praha Graha Multi Darma mengalami peningkatan pada tahun 2004 tetapi pada tahun berikutnya yaitu tahun 2005 mengalami penurunan. Pencapaian produksi tanaman kelapa sawit/TBS untuk Kebun Surya Karya Perdana tidak tercapai dari Estimate karena adanya faktor-faktor lain seperti kondisi jalan yang rusak karena curah hujan yang tinggi dan kurang dalam perawatan.

### III.3 Jumlah Karyawan

Dari pembagian masing-masing unit kerja maka perusahaan mempekerjakan pegawai sebanyak 185 orang dengan perincian dapat dilihat melalui tabel berikut:

**Tabel 3.3**  
**Jumlah Karyawan Pada PT. Praha Graha Mulia Darma**

No	Jabatan	2003	2004	2005
		Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Karyawan (orang)
1	Pimpinan Kebun	1	1	1
2	Kepala Bagian Tata Usaha	1	-	1
3	Asisten Divisi Inti	1	1	1
4	Asisten Divisi Plasma	1	1	1
5	Kerani I	1	1	1
6	Mandor I Divisi Inti	1	1	1
7	Mandor I Divisi Plasma	1	1	1
8	Kerani Produksi	12	12	14
9	Kerani Divisi Inti	102	107	108
10	Kerani Divisi Plasma	38	37	40
11	Kerani Gudang	1	1	1
12	Mandor Pembibitan Divisi Inti	1	1	1
13	Mandor Pembibitan Divisi Plasma	1	1	1
14	Mandor Pemeliharaan Divisi Inti	1	1	1
15	Mandor Pemeliharaan Divisi Plasma	1	1	1
16	Mandor Panen Divisi Inti	1	1	1
17	Mandor Panen Divisi Plasma	1	1	1
18	Entry Data	1	1	1
19	Operator Ratel	1	1	1
20	Sekurity	6	6	6
21	Driver	10	10	10
22	Operator Alat Berat	1	1	1
JUMLAH		185	188	195

Sumber: PT.Praha Graha Multi Darma

Berdasarkan dari tabel tersebut maka dapat diketahui jumlah karyawan yang masuk dan jumlah karyawan yang keluar. Untuk mencari besarnya jumlah perputaran karyawan atau Labour Turn Over (LTO) pada perusahaan dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$LTO = \frac{\sum(\text{yang diterima} - \text{yang keluar})}{\frac{1}{2}\sum(\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})} \times 100\%$$

Jumlah keluar masuk karyawan selama tahun 2005 dan 2006 pada PT.Praha

Graha Multi Darma dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.4**  
**Persentase Tingkat Perputaran Tenaga Kerja (%LTO)**  
**PT.Praha Graha Multi Darma**  
**Periode Tahun 2005 dan 2006**

Periode	Jumlah Tenaga Kerja Awal	Jumlah Tenaga Kerja Masuk	Jumlah Tenaga Kerja Keluar	Jumlah Tenaga Kerja	% LTO
2005	185	10	7	188	$= \frac{10-7}{\frac{185+188}{2}}$ $= 1,61\%$
2006	188	10	4	195	$= \frac{10-4}{\frac{188+195}{2}}$ $= 3,13\%$

Sumber : Pengolahan data primer

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa % Labour Turn Over (LTO) pada PT.Praha Graha Multi Darma pada periode 2006 mengalami kenaikan jika dibandingkan dengan periode 2005.

Pada periode 2005, LTO = 1,61% sementara LTO untuk periode 2006 adalah 3,13 %. Dengan demikian terjadi kenaikan % LTO sebesar 1,52%. Kenaikan ini dirasakan cukup besar dan akan merugikan perusahaan bila kenaikan semakin besar.

Selain dari perputaran karyawan yang terjadi di PT.Praha Graha Multi Darma, tingginya tingkat absensi karyawan juga mengindikasikan disiplin kerja yang

menurun diakibatkan oleh keterlambatan dalam pembayaran gaji. Berikut ini akan disajikan mengenai tingkat absensi karyawan dalam persentase sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Jumlah Absensi dalam Persentase PT.Praha Graha Multi Darma**  
**Tahun 2005**

No	Bulan	Absensi (hari)	Absensi (persen)
1	Januari	13	9,5%
2	Februari	13	9,5%
3	Maret	15	11%
4	April	13	9,5%
5	Mei	13	9,5%
6	Juni	12	8,8%
7	Juli	7	5,1%
8	Agustus	6	4,4%
9	September	9	6,6%
10	Oktober	12	8,8%
11	November	9	6,6%
12	Desember	15	11%
Jumlah		137	100%

Sumber : PT.Praha Graha Multi Darma

Dapat diketahui bahwa ketidakhadiran karyawan tiap bulannya pada tahun 2005 rata-rata 11 hari. Dengan asumsi bahwa hari kerja dalam satu tahun adalah 300 hari maka tingkat absensi karyawan pada tahun 2005 bila dipersentasekan adalah sebagai berikut :

$$\text{Absensi} = \frac{11 \text{ hari}}{300 \text{ hari}} \times 100\% = 3,7\%$$

Tingkat absensi yang mencapai 3,7% adalah cukup besar atau artinya rata-rata perbulan perusahaan kehilangan 11 hari kerja. Tingginya tingkat absensi sudah barang tentu akan merugikan perusahaan.

Tingkat absensi yang tinggi menunjukkan jam kerja yang hilang, ini berarti bahwa perusahaan secara tidak langsung mengalami penambahan biaya karena terjadi penundaan pekerjaan yang berakibat terhambatnya aktivitas perusahaan.

Karyawan terbagi ke dalam tiga golongan, yaitu:

1. Golongan karyawan bulanan
2. Golongan karyawan harian tetap
3. Golongan karyawan harian lepas

Jam kerja yang berlaku bagi karyawan adalah sebagai berikut, untuk karyawan kantor dan unit kebun, jam kerja dimulai pukul 07.00 WIB sampai dengan 15.00 WIB. Istirahat selama satu jam pada pukul 12.00 WIB sampai dengan pukul 13.00 WIB kecuali pada hari Jumat jam istirahat berlaku selama dua jam.

### III.4 Pemberian kompensasi karyawan

#### III.4.1 Gaji pokok dan tunjangan lain

**Tabel 3.6**  
**Gaji pokok karyawan**  
**PT.Praha Graha Multi Darma**  
**(berdasarkan golongan)**

No	Golongan	Gaji yang diterima/bulan (dalam rupiah)
1	A/5 – A/1	Rp. 1.472.087 – Rp. 1.366.164
2	B/7 – B/1	Rp. 1.201.663 – Rp. 1.042.608
3	C/7 – C/1	Rp. 939.881 – Rp. 832.885
4	D/7 – D/1	Rp. 773.401 – Rp. 746.510
5	E/7 – E/1	Rp. 727.284 – Rp. 700.679
6	F/6 – F/1	Rp. 666.918 – Rp. 639.515
7	G/7 – G/1	Rp. 605.705 – Rp. 579.077
8	DRP	Rp. 551.668

Sumber: PT.Praha Graha Multi Darma

Tunjangan Hari Raya (THR) diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk uang sebesar satu bulan gaji pokok yang dibagikan 10 hari sebelum hari raya. Tunjangan beras diberikan sebesar Rp. 23.000/bulan gaji.

Ganti rugi diberikan dalam bentuk Asuransi Tenaga Kerja bagi karyawan yang mendapat kecelakaan, meninggal dalam menjalankan tugas dimana ganti rugi tersebut akan diberikan oleh Jamsostek. Tunjangan kesehatan diberikan sesuai dengan kwitansi dari Departemen Kesehatan atau Rumah Sakit yang ditunjuk oleh perusahaan.

Disamping pemberian gaji menurut jabatan dan masa kerja beberapa karyawan menerima gaji yang disesuaikan dengan ketentuan Upah Minimum Regional (UMR) untuk tahun 2005 yaitu sebesar Rp. 26.400 perbulan.

#### **III.4.2 Waktu pembayaran gaji**

Kebiasaan di perusahaan swasta upah/gaji karyawan dibayar sebelum akhir bulan, tetapi ini tergantung kebijakan perusahaan masing-masing, ketentuan di perusahaan ini, pembayaran gaji dilakukan setiap tanggal 28 tiap bulannya dan paling lambat tanggal 30, akan tetapi dalam prakteknya, upah/gaji sering terlambat dibayar pada karyawan, berikut tabel yang menunjukkan keterlambatan pembayaran gaji.



**Tabel 3.7**  
**Pembayaran Gaji Karyawan Tahun 2005**

<b>No</b>	<b>Bulan</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Seharusnya</b>
1	Januari	10-02-2005	28-01-2005
2	Februari	08-03-2005	25-02-2005
3	Maret	12-04-2005	24-03-2005
4	April	15-05-2005	29-04-2005
5	Mei	09-06-2005	27-05-2005
6	Juni	08-07-2005	24-06-2005
7	Juli	11-08-2005	29-07-2005
8	Agustus	09-09-2005	26-08-2005
9	September	12-10-2005	24-09-2005
10	Oktober	08-11-2005	23-10-2005
11	November	09-12-2005	25-11-2005
12	Desember	16-01-2005	24-12-2005

Sumber: PT.Praha Graha Multi Darma

Terlambatnya pembayaran gaji ini sangat meresahkan karyawan sehingga membuka kesempatan kepada mereka untuk meminjam kepada pihak lain yang mungkin justru akan menjerat mereka di kemudian hari. Akibat dari keterlambatan tersebut menyebabkan pekerjaan yang dilaksanakan menjadi terbelengkalai atau tertunda penyelesaiannya.

**Tabel 3.8**  
**Daftar Penundaan Penyelesaian Tugas Karyawan**  
**PT.Praha Graha Multi Darma**  
**2005**

No	Pekerjaan	Standar	Realisasi
1	Membuat surat	10 surat/hari	6 surat/hari
2	Pengiriman data antarbagian	1 hari	2 hari
3	Rekapitulasi daftar absensi karyawan	7 hari	10 hari
4	Menyusun laporan bulanan	7 hari	10 hari
5	Menyusun rencana anggaran bulanan	7 hari	10 hari

Sumber : PT.Praha Graha Multi Darma

### III.4.3 Lembur

Bagi karyawan yang karena suatu hal sehingga bekerja melebihi jam kerjanya dengan sepengetahuan atasannya, maka mereka akan diberikan uang lembur dimana akan dihitung ( $1 \text{ jam} = \text{Gaji pokok 1 bulan} : 25 \text{ hk} : 7 \text{ jam kerja}$ ), maka hasil dari itulah akan didapat besarnya uang lembur mereka namun masing-masing karyawan berbeda besarnya.

Jumlah uang lembur ini ditambahkan ke upah/gaji karyawan yang bersangkutan dan lamanya lembur tergantung dari kebijaksanaan perusahaan dimana minimal kelebihan kerja 1 jam dan maksimal 3 jam. Keterlambatan pembayaran upah/gaji karyawan juga akan mengakibatkan terlambatnya pembayaran uang lembur ini.

**Tabel 3.9**  
**Upah Lembur Karyawan**  
**PT.Praha Graha Multi Darma**

No	Golongan	Gaji yang diterima/bulan (dalam rupiah)	Upah lembur yang diterima/jam (dalam rupiah)
1	A/1	Rp. 1.366.164	Rp. 7.807
2	B/1	Rp. 1.042.608	Rp. 5.958
3	C/1	Rp. 832.885	Rp. 4.759
4	D/1	Rp. 746.510	Rp. 4.266
5	E/1	Rp. 700.679	Rp. 4.004
6	F/1	Rp. 639.515	Rp. 3.654
7	G/1	Rp. 579.077	Rp. 3.309

Berdasarkan perhitungan (1 jam = Gaji pokok 1 bulan : 25 hk : 7 jam kerja)  
 Sumber : PT. Praha Graha Multi Darma

#### III.4.4 Kompensasi Pelengkap

Selain kompensasi yang berupa upah/gaji, biasanya juga diberikan kompensasi pelengkap kepada karyawan. Menurut Mutiara S. Panggabean definisi kompensasi pelengkap (*fringe benefit*) adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Adapun program-program kompensasi pelengkap ini dapat dikelompokkan menjadi tiga program, yaitu:

1. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time of benefit*)

Yang termasuk dalam kelompok ini adalah:

- a) Istirahat *on the job*

Ini biasanya meliputi periode istirahat, makan, membersihkan diri.

Ketiga hal ini sudah diselenggarakan oleh PT.Praha Graha Multi

Darma, yaitu:

- Waktu istirahat makan selama satu jam dari pukul 12.00 WIB sampai dengan pukul 13.00 WIB
- Kelonggaran untuk melakukan sholat lima waktu ataupun sholat Jumat

b) Hari-hari sakit

Sejauh ada surat keterangan dari dokter maka diperkenankan untuk tidak masuk kerja, tetapi jika melebihi satu bulan maka karyawan tersebut harus diperiksa dokter yang ditunjuk perusahaan untuk mengetahui apakah masih dapat bekerja atau tidak, jika tidak maka akan diberhentikan dengan hormat dan diberi pesangon tiga bulan gaji selama tidak masuk kerja, karyawan tersebut tetap mendapat upah/gaji penuh.

c) Libur dan cuti

Untuk mereka yang bertugas di hari libur, perusahaan memberikan insentif, tidak dalam bentuk uang tetapi ditambahkan harinya untuk jatah cuti tahunan (cuti tahunan selama 12 hari), cuti tahunan ini dapat dicicil sebanyak 2 kali dalam setahun, jika tidak diambil maka akan hangus.

d) Alasan-alasan lain

Alasan-alasan lain dapat diperkenankan setelah disetujui oleh pimpinan kebun dan tidak digolongkan sebagai libur atau cuti tetapi izin saja.

## 2. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya

Perlindungan ekonomis terhadap bahaya umumnya di perusahaan-perusahaan adalah berbentuk asuransi Tenaga Kerja yang diberikan oleh Jamsostek.

## 3. Program-program pelayanan karyawan (*fasilitatif*)

Kegiatan ini mencakup penyediaan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan atau kehidupan rutin karyawan, yaitu antara lain:

### a) Perumahan

Perusahaan menyediakan perumahan bagi karyawannya, baik untuk karyawan biasa maupun untuk pimpinan.

### b) Listrik

Perusahaan juga menyediakan listrik bagi karyawannya selain menyediakan perumahan agar proses produksi berjalan lancar dan karyawan dapat betah menetap di dekat perkebunan

### c) Air

Perusahaan dekat dengan sumber mata air jadi karyawan tidak kesulitan dalam mencari air.