



**ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA
DI PABRIK GULA GEMPOLKREP**

(Studi kasus PT.Perkebunan Nusantara X di Kecamatan Gedeg
Kabupaten Mojokerto Periode Tahun 2012-2016)

SKRIPSI

Oleh:

Tria Rokhimah

NIM 130210301013

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS JEMBER
2018**



**ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA
DI PABRIK GULA GEMPOLKREP**

(Studi kasus PT.Perkebunan Nusantara X di Kecamatan Gedeg Kabupaten
Mojokerto Periode Tahun 2012-2016)

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Pendidikan Ekonomi (S1) dan mencapai gelar Sarjana Pendidikan

Oleh:

Tria Rokhimah

NIM 130210301013

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS JEMBER
2018**

PERSEMBAHAN

Dengan penuh kebahagiaan atas berkah dan rahmat Allah SWT, serta doa dari orang-orang yang tersayang karya tulis ini dapat terselesaikan. Terucap rasa syukur dan tulus hati saya persembahkan karya ini kepada:

1. Kedua orang tua tercinta ayahanda xx dan ibunda xxx yang kuhormati dan kucintai, terima kasih atas segala pengorbanan, motivasi, semangat, kasih sayang, cucuran keringat tak kenal lelah, serta doa yang tak henti-hentinya untuk keberhasilan studiku yang kuraih hingga saat ini.
2. Guru-guruku sejak TK hingga Perguruan Tinggi yang kuhormati, terima kasih telah memberikan ilmu dan membimbing dengan penuh kesabaran.
3. Almamater yang kubanggakan Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pengetahuan Universitas Jember sebagai tempat menuntut ilmu.

MOTTO

“Allah beri ujian kepada hamba-nya sebagai training kesabaran. Tiada kesabaran tanpa pengorbanan. Semoga kita lebih sabar dalam ujian dan taat kepada allah swt seperti sperti kesabaran dan ketaatan”

(Ibrahim A.S.)



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tria Rokhimah

NIM : 130210301013

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul **“Analisis Penyerapan Tenaga Kerja di Pabrik Gula Gempolkrep (Studi kasus PT.Perkebunan Nusantara X di Kecamatan Gedeg Kabupaten Mojokerto Periode Tahun 2012-2016)”** adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada instansi manapun, bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 09 Februari 2018

Yang menyatakan,

Tria Rokhimah

NIM 130210301013

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PABRIK GULA
GEMPOLKREP**

(Studi kasus PT.Perkebunan Nusantara X di Kecamatan Gedeg
Kabupaten Mojokerto Periode Tahun 2012-2016)

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Pendidikan Ekonomi (S1) dan mencapai gelar Sarjana Pendidikan

Oleh:

Nama Mahasiswa	: Tria Rokhimah
NIM	: 130210301013
Jurusan	: Pendidikan IPS
Program Studi	: Pendidikan Ekonomi
Angkatan Tahun	: 2013
Daerah Asal	: Mojokerto
Tempat, Tanggal Lahir	: Mojokerto ,21 Desember 1994

Disetujui oleh:

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “**Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Di Pabrik Gula Gempolkrep** (Studi kasus PT.Perkebunan Nusantara X di Kecamatan Gedeg Kabupaten Mojokerto Periode Tahun 2012-2016)” telah diuji dan disahkan pada:

Hari, tanggal : 2018

Tempat : Gedung I FKIP Universitas Jember

Tim Penguji:

Ketua

Sekretaris

Dr. Sukidin, M.Pd
NIP. 19660323 198601 1 001

Drs. Bambang Suyadi, M. Si
NIP. 19530605 198403 1 003

Anggota I

Anggota II

Dra. Sri Wahyuni, M.Si
NIP. 19570528 198403 2 002

Drs. Djoko Widodo, M.M
NIP. 19600217 198603 1 003

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Jember

Prof. Drs. Dafik, M.Sc., Ph.D.
NIP. 19680802 199303 1 004

RINGKASAN

Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Di Pabrik Gula Gempolkrep (Studi kasus PT.Perkebunan Nusantara X di Kecamatan Gedeg Kabupaten Mojokerto Periode Tahun 2012-2016); Tria Rokhimah, 130210301013; 2017: 76 halaman; Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan bagian dari tugas manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, integritasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Pengelolaan sumber daya manusia ini juga yang dimanfaatkan oleh Pabrik Gula Gempolkrep untuk dapat melakukan pengadaan tenaga kerja guna mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Pabrik Gula Gempolkrep merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang industri perkebunan yang berlokasi di Jalan Raya Gempolkrep, Kecamatan Gedeg Kabupaten Mojokerto, prodak yang dihasilkan adalah gula dengan bahan baku tebu yang di dapat dari perkebunan petani tebu dan juga perkebunan yang di miliki oleh PG.Gempolkrep sendiri. PG.Gempolkrep merupakan sala satu BUMN melalui PT.Perkebunan Nusantara X yang banyak menyerap tenaga kerja melalui proses rekrutmen di bagi dengan tiga bagian tenaga kerja yakni tenaga kerja tetap, tenaga kerja PKWT(perjanjian kerja waktu tertentu) dan tenaga kerja Outsourcing. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penyerapan tenaga kerja tetap, tenaga kerja PKWT dan tenaga kerja Outsourcing pada PG.Gempolkrep Kecamatan Gedeg Kabupaten Mojokerto periode tahun 2012-2016.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif.Penentuan lokasi penelitian dengan menggunakan metode *purposive sampling*.Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah Tenaga kerja PG.Gempolkrep Kecamatan Gedeg Kabupaten Mojokerto periode tahun 2012-2016.Dalam penelitian ini menggunakan jenis data primer dan sekunder.Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode

dokumen dan wawancara. Sedangkan metode analisis data menggunakan deskriptif presentase yaitu penyajian data dalam bentuk tulisan dan menerangkan apa adanya sesuai dengan data yang diperoleh dari hasil penelitian.

hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja di PG.Gempolkrep pada golongan tenaga kerja pegawai tetap,tenaga kerja PKWT dan tenaga kerja outsourcing yang dilihat dari penyerapan tenaga kerja tahun 2012-2016 mengalami kenaikan dan penurunan (fluktuasi). Kenaikan disebabkan adanya kebutuhan PG. Gempolkrep terhadap tenaga kerja guna memyukupi produksi gula dalam memenuhi kebutuhan gula dalam negeri maupun luar negeri serta adanya kebijakan yang dibuat oleh pemerintah bahwa target swasembada gula 2014 sebesar 5,7 juta ton.

Penurunan disebabkan adanya penyerapan tenaga kerja mengalami pemutusan hubungan kerja, pensiun,promosi kerja, tidak terrekut kembali tenaga kerja pada tahun sebelumnya dan kebutuhan PG.Gempolkrep yang menyesuaikan dengan kebutuhan produksi ditiap tahunnya. Hal ini juga di akibatkan oleh pasokan bahan baku mentah yaitu tebu dalam memproduksi gula tergantung dari panen yang dilakukan oleh petani tebu. Ditambah lagi dengan kebijakan PG.Gempolkrep yang menekan biaya produksi dengan melakukan pengurangan tenaga kerja manusia yang digantikan dengan mesin dengan begitu tenaga kerja yang di butuhkan tidak terlalu banyak.Dan penurunan tenaga kerja manusia ke tenaga mesin ternyata lebih efektif.

Berdasarkan hasil peneltian dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja di PG.Gempolkrep Kecamatan Gedeg Kabupaten Mojokerto ditemukan fakta,bahwa jumlah tenaga kerja yang mengalami fluktuatif tidak begitu memberikan dampak terhadap jumlah produksi gula yang dihasilkan yaitu:Penyerapan tenaga kerja, jumlah tenaga kerja dan hasil produksi.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah, berupa skripsi yang berjudul “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Di Pabrik Gula Gempolkrep (Studi kasus PT. Perkebunan Nusantara X di Kecamatan Gedeg Kabupaten Mojokerto Periode Tahun 2012-2016)”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember.

Penyusunan ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Drs. Dafik, M.Sc., P.h.D., selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember;
2. Dr. Sumardi, M.Hum., selaku Ketua Jurusan Pendidikan IPS Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember;
3. Dra. Sri Wahyuni, M.Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember;
4. Dr. Sukidin, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing I dan Drs. Bambang Suyadi, M. Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran serta perhatiannya guna memberikan bimbingan dan pengarahan demi terselesaikannya penyusunan skripsi ini;
5. selaku Dosen Penguji I Dra. Sri Wahyuni, M.Si., selaku Dosen Penguji IIDrs. Djoko Widodo, M.M., yang telah memberi masukan dalam penulisan skripsi ini;
6. Semua dosen-dosen FKIP Program Studi Pendidikan Ekonomi yang selama ini telah banyak membimbing serta memberikan ilmu kepada penulis sampai akhirnya saya dapat menyelesaikan studi ini;
7. Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Surabaya Jawa Timur yang telah memberikan izin penelitian skripsi ini;

8. Seluruh pihak PG.Gempolkrep Kecamatan Gedeg Kabupaten Mojokerto yang turut membantu dalam memberikan informasi dan pengumpulan data skripsi ini;
9. Teman-teman Organisasi Beasiswa Bank Indonesia Jember, terima kasih atas pengalaman dan kebersamaannya; dan
10. Semua pihak yang turut membantu terselesaikan skripsi ini.

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin

Jember,09 Februari 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	iv
PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
PENGESAHAN	vii
RINGKASAN	viii
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Penelitian Terdahulu	5
2.2 Landasan Teori.....	6
2.2.1 Tenaga Kerja	6
2.2.2 Kesempatan Tenaga Kerja	6
2.2.3 Rekrutmen	7
2.2.4 Dowgizing	9
2.2.5 Pegawai Tetap	11
2.2.6 PKWT.....	13
2.2.7 Outsourcing	13

2.2.8 Hasil Produksi	21
2.3 Kerangka Berpikir Penelitian.....	23
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Rancangan Penelitian.....	24
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	24
3.3 Tempat dan Fokus Penelitian.....	25
3.4 Metode Penentuan Informan.....	25
3.5 Sumber Data.....	25
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	26
3.6.1 Metode Dokumen.....	26
3.6.2 Metode Wawancara	26
3.7 Metode Analisis Data.....	26
3.7.1 Analisis Deskriptif Presentase	27
3.7.2 Angka presentase	27
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	28
4.1 Data Pendukung	28
4.1.1 Sejarah PG. Gempolkrep.....	28
4.1.2 Struktur Organisasi.....	29
4.1.3 Susunan Struktur Organisasi	31
4.1.4 Kesejahteraan Karyawan PG. Gempolkrep.....	34
4.1.5 Sarana dan Prasarana PG.Gempolkrep	34
4.2 Data Utama.....	34
4.2.1 Jumlah Tenaga Kerja Tetap.....	34
4.2.2 Jumlah Tenaga Kerja PKWT	35
4.2.3 Jumlah Tenaga Kerja Outsourcing.....	36
4.3 Analisis Deskriptif Presentase.....	37
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	53
BAB 5. PENUTUP.....	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran	59

DAFTAR BACAAN	60
LAMPIRAN-LAMPIRAN	62



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1.....	35
Tabel 4.2.....	35
Tabel 4.3.....	36
Tabel 4.4.....	37
Tabel 4.5.....	38
Tabel 4.6.....	39
Tabel 4.7.....	40
Tabel 4.8.....	42
Tabel 4.9.....	43
Tabel 4.10.....	44
Tabel 4.11.....	45
Tabel 4.12.....	47
Tabel 4.13.....	48
Tabel 4.14.....	49
Tabel 4.15.....	50
Tabel 4.16	52

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	23



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
A. Matrik Penelitian.....	63
B. Tuntunan Penelitian.	64
C. Pedoman Wawancara.....	66
D. Transkrip Wawancara.	68
E. Dokumentasi Penelitian.	75
F. Surat Ijin Penelitian.....	79
G. Surat Keterangan Selesai Penelitian.	85
H. Lembar Konsultasi.	88
I. Daftar Riwayat Hidup.....	90

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan bagian dari tugas manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, integritasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Oleh karena itu manajer harus menjamin tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan untuk mencapai sasaran secara keseluruhan dengan prestasi yang baik.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah Rekrutmen. Manfaat rekrutmen ialah mempunyai fungsi "*The Right Man on The Right Place*" yang merupakan pegangan bagi manajer dalam menempatkan tenaga kerja didalam perusahaannya. Kegagalan dalam melakukan perekrutan akan menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian proses perekrutan harus benar-benar dilakukan karena menyangkut proses jangka panjang untuk tenaga kerja. Pentingnya rekrutmen ini selain menentukan orang yang tepat ditempat yang tepat "*The Right Man on The Right Place*", juga untuk menghindari tingkat keluar masuk "*Turn Over*" pegawai tinggi. Tingginya tingkat "*Turn Over*" pegawai memberikan indikasi rendahnya mutu manajemen perusahaan dalam menjalankan fungsi-fungsinya.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, kerjasama, dari beberapa karyawan. Dalam meningkatkan mutu hasil pekerjaan tidaklah ditenkankan pada produk (barang maupun jasa) yang dihasilkan dan dipasarkan saja, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan organisasi yang terlibat, terutama bagaimana sebuah tim kerja, yang mampu menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap.

Oleh karena itu Pabrik Gula Gempolkrep yang berlokasi di jalan. Raya Gedeg Mojokerto, Desa Gempolkrep Kota Mojokerto Profinsi Jawa timur ini merupakan jenis perusahaan perseroan terbatas. Pabrik Gula gempolkrep juga merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang industry perkebunan, dengan prodak yang dihasilkan adalah gula. Gula yang diproduksi oleh Pabrik Gula Gempolkrep menggunakan tebu sebagai bahan baku dan dihasilkan dengan memanfaatkan proses defekasi-sulfitasi. Gula yang diproduksi oleh Pabrik Gula Gempolkrep ini memanfaatkan bahan baku tebu dari perkebunan milik petani tebu di daerah Kabupaten Mojokerto maupun tebu dari luar Kabupaten Mojokerto. Dampak dengan adanya Pabrik Gula di wilayah Kabupaten Mojokerto ini juga memberikan manfaat yang lebih karena dengan keberadaan Pabrik Gula masyarakat Kabupaten Mojokerto dapat terserap menjadi tenaga kerja lewat proses rekrutmen yang dilakukan oleh Pabrik Gula Gempolkrep.

Stuktur organisasi yang ada di PG. Gempolkerep ini di pimpin oleh General Manager yakni bapak Ir. Heru Sinarjanto, MMA dengan staf di beberapa bidang yakni manager keuangan, manager tanaman, manager intalasi, manager boiling house, manager quality control, manager SDM. Sedangkan untuk proses produksinya dapat dibagi menjadi enam unit, yakni; Stasiun Gilingan, Stasiun Pemurnian, Stasiun Penguapan, Stasiun Masakan, Stasiun Puteran, Stasiun Penyelesaian. Proses produksi yang di jalankan oleh PG.Gempolkrep ini sangatlah membutuhkan banyak tenaga kerja dalam berbagai bidang pekerjaan yang ada di PG.Gempolkrep.

Jumlah tenaga kerja yang di serap oleh Pabrik Gula Gempolkrep pada tahun 2012 sejumlah kurun waktu lima tahun terakhir ini mencapai 6.433tenaga

kerja, jumlah ini terbagi menjadi 3 bagian bidang tenaga kerja di Pabrik Gula Gempolkrep yakni tenaga kerja tetap yang berjumlah 1.799, tenaga kerja PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu) berjumlah 3.972 dan tenaga kerja outsourcing sejumlah 662. Dalam kurun waktu 5 tahun yakni 2012-2016. Setiap tahun nya Pabrik Gula Gempolkrep melakukan rekrutmen tenaga kerja terutama tenaga kerja PKWT atau biasanya di sebut sebagai tenaga kerja kontrak, tenaga kerja ini rata-rata di rekrut dari lingkungan sekitar berdirinya Pabrik Gula Gempolkrep terdiri dari beberapa desa dan kecamatan. Tenaga kerja PKWT juga bekerja di Pabrik Gula Gempolkrep dalam periode waktu tertentu selama 6 bulan masa kerja pada saat gula di produksi atau biasa disebut dengan istilah Giling. Pada saat giling berlangsung para pekerja PKWT mekanisme jam kerjanya di bagi menjadi tiga siff yakni pada waktu pagi, siang dan malam. Pabrik Gula Gempolkrep beroperasi di hari Senin sampai Sabtu dan pada hari Minggu Pabrik Gula Gempolkrep libur.

Tenaga kerja yang dibutuhkan oleh Pabrik Gula Gempolkrep tentu saja merupakan tenaga kerja terampil dan tenaga kerja ahli yang dapat menguasai beberapa bidang pekerjaan yang ada di Pabrik Gula Gempolkrep, dengan begitu perlu adanya pembinaan, pelatihan dan pendidikan agar dapat bekerja dengan produktivitas tinggi. Pembinaan, pelatihan dan pendidikan yang diadakan di Pabrik Gula Gempolkrep seperti pelatihan yang berhubungan dengan jenis bidang pekerjaannya seperti teknisi mekanik, teknisi masakan dan teknisi laboratorium.

Pabrik Gula Gempolkrep sebagai salah satu BUMN melalui PT. Perkebunan Nusantara X yang banyak menyerap tenaga kerja dengan proses rekrutmen. Proses rekrutmen yang dilakukan pabrik Gula Gempolker ini untuk mendapatkan tenaga kerja yang nantinya akan dikelompokkan menjadi tiga golongan tenaga kerja yakni tenaga kerja tetap, tenaga kerja PKWT dan tenaga kerja outsourcing. Pabrik Gula Gempolkrep senantiasa akan berupaya untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu memperoleh keuntungan. Berdasarkan pentingnya masalah tersebut maka peneliti ingin mengetahui bagaimana penyerapan tenaga kerja pada tahun 2012-2016.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana penyerapan tenaga kerja tetap pada Pabrik Gula Gempolkrep tahun 2012-2016?
2. Bagaimana penyerapan tenaga kerja PKWT pada Pabrik Gula Gempolkrep tahun 2012-2016?
3. Bagaimana penyerapan tenaga kerja outsourcing pada pabrik Gula Gempolkrep tahun 2012-2016?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui hasil penyerapan tenaga kerja tetap pada Pabrik Gula Gempolkrep dalam kurun waktu 2012-2016.
2. Untuk mengetahui hasil penyerapan tenaga kerja PKWT pada Pabrik Gula Gempolkrep tahun 2012-2016.
3. Untuk mengetahui hasil penyerapan tenaga kerja outsourcing pada Pabrik Gula Gempolkrep tahun 2012-2016.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Bagi penulis dapat menambah pengalaman dan memperdalam pengetahuan, serta wawasan dalam bidang ekonomi kerakyatan serta penulisan karya ilmiah.
2. Bagi peneliti lain, sebagai acuan, referensi, dan perbandingan untuk penelitian sejenis.
3. Bagi perguruan tinggi, hasil dari penelitian ini akan menjadi tambahan referensi bacaan dan informasi mengenai tenaga kerja.
4. Bagi PG.Gempolkrep memberikan informasi tambahan mengenai presentase penyerapan tenaga kerja dalam kurun waktu 5 tahun yakni 2012-2016.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian sejenis yang dijadikan acuan bagi peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rully apriany (2004) dengan judul “Analisis Produktifitas dan Penyerapan Tenaga Kerja pada Agroindustry Gula” Metode Analisis data yang digunakan adalah analisis Trand dengan kudrad terkecil. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja pada Agroindustry gula pada kurun waktu 5 tahun (1999-2003) menurun. Penelitian kedua dilakukan oleh Asri yasri (2006) dengan judul “Analisis pendapatan dan penyerapan tenaga kerja pada system kemitraan usaha perkebunan kelapa sawit”. Metode analisis data menggunakan deskriptif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa semakin banyak usaha kelapa sawit maka akan banyak juga tenaga kerja yang terserap.

Persamaan dengan kedua penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama meneliti tentang perkebangan penyerapan tenaga kerja. Metode analisis yang digunakan pada penelitian yang pertama menggunakan analisis Trend kuadrat terkecil, sedangkan penelitian kedua menggunakan analisis deskriptif. Perbedaan dari keduany penelitian terdahulu adalah tolak ukur perkebangan penyerapan tenaga kerja pada penelitian pertama yang dilihat dari produktifitas tenaga kerja. Tolak ukur penelitian yang kedua dilihat dari banyaknya usaha kelapa sawit yang akan menyerap tenaga kerja. Sedangkan tolak ukur penelitian sekarang adalah banyaknya tenaga kerja yang di serap pada 5 tahunnya. Lokasi dari penelitian terdahulu adalah Pabrik Agroindutri gula Semboro Jember dan perkebunan nusantara VI Sumatra Barat. Sedangkan lokasi penelitian yang sekarang adalah PG. Gempolkrep Mojokerto.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang unik. Tenaga kerja berbeda dengan faktor produksi lainnya seperti modal. Perbedaan yang utama adalah sumberdaya tenaga kerja tidak dapat dipisahkan secara fisik dari tenaga kerja itu sendiri. Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga Simanjuntak, (1998).

Besarnya suplay tenaga kerja dalam masyarakat adalah jumlah yang menawarkan jasanya untuk proses produksi. Diantara tenaga kerja ini sebagian sudah aktif dalam kegiatan yang menghasilkan barang atau jasa yang dinamakan dengan golongan yang bekerja (*employed persons*). Sebagian lainnya tergolong yang siap bekerja atau sedang berusaha mencari pekerjaan yang dinamakan pencari kerja atau pengangguran. Jumlah orang yang bekerja tergantung dari besarnya permintaan atau *demand* dalam masyarakat. Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh kegiatan ekonomi dan tingkat upah.

Secara yuridis tenaga kerja dilihat sebagai kemampuan yang dimiliki oleh manusia untuk melakukan pekerjaan yang di sebutkan dalam paragraph terdahulu. Kemampuan ini menyatukan dengan orang nya serta tidak dapat dan tidak boleh dipisahkan. Sekaligus ini merupakan hak dan salah satu sumber penghidupan serta harga dirinya yang utama yang mutlak. Karenanya dalam perundang-undangan tenaga kerja didefinisikan sebagai di bawah ini.

2.2.2 Kesempatan Tenaga Kerja

Istilah "*employment*" dalam bahasa inggris berasal dari kata kerja "*to employ*" yang berarti dalam menggunakan suatu proses, memperkerjakan, atau usaha memberikan pekerjaan atau di sertai sumber kehidupan. Jadi "*employment*" berarti keadaan orang yang sedang mempunyai pekerjaan Suroto (1992;23) atau keadaan menggunakan tenaga kerja orang.

Penggunaan istilah *employment* sehari-hari biasa di nyatakan dengan jumlah orang, dan yang di maksudkan ialah sejumlah yang ada dalam pekerjaan atau mempunyai pekerjaan. Pengertian istilah ini mempunyai dua unsur, yaitu lapangan atau kesempatan kerja, dan orang yang di pekerjakan atau orang yang melakukan pekerjaan tersebut. Dengan ini pengertian “*employment*” dalam bahasa Inggris sudah jelas, yaitu kesempatan kerja yang diduduki, dan atau jumlah orang yang mendudukinya.

Kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang dapat tertampung untuk bekerja pada satu perusahaan atau suatu instansi (Apriyani dalam Disnakertrans, 2002). Kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja yang tersedia apabila lapangan pekerja yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang tersedia.

Kebijaksanaan negara dalam kesempatan kerja meliputi upaya-upaya untuk mendorong pertumbuhan dan perluasan lapangan kerja disetiap daerah serta, perkembangan jumlah dan kualitas angkatan kerja yang tersedia agar dapat memanfaatkan seluruh potensi pembangunan di daerah masing-masing.

Kesimpulan dari pendapat-pendapat di atas bahwa kesempatan tenaga kerja yang di lakukan dalam memeberikan kesempatan tenaga kerja yang berdampak positif dalam pembangunan tenaga kerja di Indonesia. Dapat menampung dan memberi kesempatan untuk tenaga kerja yang memiliki potensi yang bergerak dalam bidang industri.

2.2.3 Rekrutmen

Salah satu kegiatan yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan untuk mendapatkan orang-orang yang tepat bagi perusahaan (*recruitment*). Baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil sangat memperhatikan proses rekrutmen karyawan karena karyawan merupakan salah satu modal penting (*human capital*). Bagi perusahaan. memiliki devisi tersendiri yang menangani perekrutan karyawan. Devisi ini berada dalam kendali

Departemen SDM. Sehingga setiap aktivitas yang dilaksanakan devisi perekrutan selalu berada dalam kendali Departemen SDM.

Menurut Rifai, (78:2009) menyatakan bahwa rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan, dan orientasi pegawai.

Rekrutment dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang di perlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan tenaga kerja. Menurut Simamora, (1997:212) dengan kata lain, rekrutment merupakan proses mencari calon karyawan yang memiliki job spesifikasi dan standard kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan Rivai, (158,2002). Aktivitas rekrutment berawal saat calon mulai dicari dan berakhir saat lamaran mereka diserahkan. Hasil rekrutment adalah sekumpulan pelamar kerja yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan baru. Dengan tujuan umum rekrutmen adalah menyediakan sekumpulan calon karyawan yang memenuhi syarat bagi perusahaan, sedangkan tujuan yang lebih spesifik antara lain:

1. Untuk menentukan kebutuhan rekrutment perusahaan di masa sekarang dan masa yang akan datang.
2. Agar konsisten dengan strategi perusahaan.
3. Untuk meningkatkan kumpulan calon karyawan yang memenuhi syarat seefisiensi mungkin.
4. Untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam dalam mengelola tenaga kerja yang beragam.
5. Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutment dengan program seleksi dan pelatihan.

Kesimpulan dari pendapat-pendapat di atas bahwa rekrutment tenaga kerja yakni proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang

dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan oleh manajemen dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan.

2.2.4 Downsizing

Downsizing merupakan salah satu opsi yang dapat dilaksanakan perusahaan dalam mengubah cara pengelolaan karyawan yang lebih sedikit dan tingkat manajemen yang lebih datar. Sebagai ilustrasi proses perampingan biasanya dilakukan dalam rangka mengurangi berat badan yang berlebihan akibat dari kelebihan kalori yang dikonsumsi dengan kalori yang dikeluarkan, pada perusahaan proses “perampingan” dilakukan karena outcomes tidak sebanding dengan biaya-biaya yang telah dikeluarkan perusahaan. Langkah perampingan dilakukan biasanya karena perusahaan (secara sadar atau tidak sadar) telah melakukan “high cost production”, sehingga untuk mengurangi biaya produksi yang terlalu tinggi salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan mengurangi jumlah karyawannya. Naz'mir Riza (34,2013) Upaya ini sangat logis untuk dilakukan karena, umumnya biaya produksi suatu perusahaan terdiri dari biaya tetap (fixed costs) dan biaya variabel (variable costs). Dari kedua biaya ini biaya tetap mempunyai komposisi yang lebih besar dari pada biaya variabel, sehingga langkah efisiensi biaya akan terasa langsung apabila perusahaan dapat memangkas sebagian besar biaya tetap. Sebagian besar alokasi biaya tetap adalah biaya kompensasi karyawan, hal inilah yang menjadi dasar mengapa perusahaan mengambil tindakan yang tidak populer dengan mengurangi jumlah karyawannya.

Beberapa ahli Manajemen Sumberdaya Manusia Schuler dan Jackson, Desler mengatakan proses downsizing sangat efektif dilakukan bila tujuan utama perusahaan adalah untuk mengefisienkan biaya. Menurut Schuler dan Jackson apabila perusahaan terpaksa melakukan perampingan, maka perampingan yang dilakukan harus mempunyai aturan-aturan dan kriteria-kriteria tertentu. Hal ini

dilakukan agar perampingan yang dilakukan untuk menyehatkan kembali perusahaan tidak menimbulkan efek komplikasi. Pimpinan perusahaan mempunyai peran yang sangat menentukan bagi keberhasilan proses downsizing. Beberapa hal yang harus diperhatikan pimpinan perusahaan sebelum melakukan proses downsizing adalah: Pertama, sebaiknya pimpinan perusahaan melakukan proses sosialisasi kepada seluruh karyawan terhadap alasan mengapa downsizing dilakukannya. Hal ini perlu dilakukan agar terciptanya pemahaman antara karyawan dan pihak pimpinan, sehingga menimbulkan proses negosiasi (misalnya: apakah karyawan hanya diberhentikan sementara sampai tingkat produktivitas perusahaan kembali stabil, menyarankan pensiun dini bagi karyawan, ataupun program-program lainnya), sehingga diharapkan karyawan dapat memahami serta menerima keputusan pihak pimpinan melakukan downsizing. Langkah kedua adalah menetapkan kriteria-kriteria karyawan yang akan diberhentikan berdasarkan evaluasi kerja (performance appraisal) dimana evaluasi dilakukan menggunakan deskripsi pekerjaan (job description), spesifikasi pekerjaan (job specification) dan standar kerja (work standard). Data-data dari proses produksi (seperti perbandingan kualitas dan kuantitas kerja karyawan terhadap standar kerja), data-data personalia (tingkat kehadiran karyawan, keterlambatan, masa kerja karyawan) dapat juga digunakan sebagai informasi pendukung dalam kriteria pengambilan keputusan downsizing. Hal ini perlu dipertimbangkan agar proses downsizing dilakukan secara adil, bukan berdasarkan like and dislike dari pihak pimpinan perusahaan, serta menjamin karyawan yang tinggal dalam perusahaan benar-benar merupakan karyawan yang handal langkah terakhir yang perlu menjadi pertimbangan pihak pimpinan perusahaan dalam melakukan downsizing agar tidak melanggar ketentuan-ketentuan yang ada di dalam perusahaan (Standard Operation Procedure) maupun melanggar undang-undang ketenaga kerjaan.

Langkah downsizing merupakan keputusan sulit yang harus dilakukan oleh pihak pimpinan perusahaan dalam upaya menyelamatkan perusahaan dari kepailitan, sehingga diperlukan “kebesaran hati” dari semua pihak yang ada di

dalam perusahaan untuk memahami mengapa tindakan ini harus ditempuh. Namun di satu sisi downsizing juga akan berdampak kepada tatanan ekonomi makro dengan meningkatnya angka pengangguran, tingkat kemiskinan yang juga dapat meluas merusak tatanan bermasyarakat melalui peningkatan angka kriminalitas. Oleh karena itu, pihak pimpinan perusahaan diharapkan telah menganalisis dan memikirkan secara seksama dan bijaksana sebelum keputusan downsizing dilaksanakan.

2.2.5 Pegawai Tetap

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali. Menurut Subri, (89:2002) karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung/berpartisipasi dalam aktivitas itu. adapun manfaat dari karyawan tetap yang di peroleh dari perusahaan tempat ia bekerja yakni;

1. Memiliki Penghasilan Tetap

Menjadi seorang karyawan tetap maka tidak harus khawatir mengenai keuangan, karena setiap bulan sudah pasti mendapatkan uang/gaji tetap dari perusahaan seperti yang telah disepakati. Jika karyawan disiplin, mencapai target, maka gaji bisa juga dinaikan. Dengan begitu secara finansial menjadi seorang karyawan tetap akan lebih aman. Dibandingkan bagi mereka yang menjalankan sebuah wirausaha, terkadang penghasilannya besar, kecil, balik modal atau bahkan merugi.

2. Punya Waktu Cuti untuk Libur

Seorang karyawan memiliki jatah cuti setiap tahunnya, adapun lama nya waktu cuti sesuai dengan kebijakan operasional perusahaan. Namun yang jelas ketika ingin libur dapat mengacukan cuti. Waktu cuti ini digunakan untuk jalan-jalan menghilangkan stress. Sedangkan untuk seorang pembisnis/wirausaha yang masih dikerjakan sendiri, ketika mereka libur maka penghasilan pada hari-hari mereka libur akan terhenti. Kecuali jika memang sudah memiliki seorang pekerja yang membantu menjalankan bisnisnya.

3. Dapat mengajukan cicilan dengan mudah

Sekarang ini ingin membeli apa saja mahal, tapi dengan adanya transaksi sistem kredit memudahkan seseorang membeli suatu barang yang diinginkannya, seperti membeli alat elektronik, kendaraan dll. Dengan menjadi seorang karyawan akan dipermudah dalam mengajukan kredit/cicilan. Karena cukup melampirkan slip gaji bulanan yang menjamin bahwa cicilan tidak akan macet dan dapat dibayar.

4. Mendapat Asuransi Kesehatan

Saat ini setiap perusahaan bekerjasama dengan perusahaan asuransi untuk memproteksi atau melindungi para pekerjanya (karyawan), karyawan akan mendapatkan fasilitas asuransi kesehatan gratis dari perusahaan. Apalagi sekarang sudah ada BPJS Kesehatan/BPJS Ketenakerjaan yang akan memberikan jaminan kesehatan dan mengenai pekerjaan.

5. Minim Resiko

Menjadi seorang karyawan memiliki resiko yang lebih kecil soal ekonomi, karena seperti yang disebutkan diatas yaitu telah memiliki penghasilan tetap. Sedangkan seorang pembisnis memiliki sebuah resiko, disamping potensi penghasilan besar juga tidak menutup kemungkinan bisa bangkrut.

6. Punya Uang Pensiun

Salah satu keuntungan menjadi seorang karyawan yaitu memiliki uang pensiun yang menjamin kebutuhan dihari tuanya. Perusahaan tempat bekerja akan memberikan balasan untuk mencukupi kebutuhan disaat sudah masuk usia tidak

produktif, bagi para pembisnis/wirausaha harus memikirkan sendiri mengenai kebutuhan disaat pensiun.

7. Waktu kerja lebih teratur dan produktif

Menjadi karyawan tetap disebuah perusahaan memiliki jam kerja yang teratur yaitu secara umum memiliki waktu kerja selama 8 jam sehari (Minggu Libur). Ketika bekerja lebih dari jam kerja (lembur) maka akan mendapatkan gaji tambahan.

2.2.6 PKWT(Perjanjian Kerja untuk waktu Tertentu)

Berdasarkan Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Pada prinsipnya perjanjian dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan. Menurut Abdul Hakim (2014) prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja yaitu adanya ketertarikan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja dibawah perintah dengan menerima upah.

PKWT untuk pekerja yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat musiman hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu. Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman. PKWT yang bersifat musiman tidak dapat dilakukan pembaharuan.

2.2.7 Outsourcing

Outsourcing merupakan suatu istilah yang digunakan dalam perekrutan tenaga kerja. Mempekerjakan karyawan dalam ikatan kerja outsourcing tampaknya sedang menjadi trend atau model bagi pemilik atau pemimpin

perusahaan baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan milik swasta. Banyak perusahaan yang memerlukan tenaga tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan (Suhardi, 2006:5).

Istilah outsourcing mulai terdengar dalam dunia usaha dan hukum di Indonesia sekitar tahun 1990-an. Outsourcing didefinisikan sebagai usaha untuk mengontrakkan suatu kegiatan pada pihak luar untuk memperoleh layanan yang dibutuhkan (Indrajit & Djokopranoto, 2003:2). Maksudnya adalah memberikan sebagian perusahaan (pemakai jasa pekerjaan) pada perusahaan lain (perusahaan penyedia jasa pekerja/outsourcing provider) untuk mengerjakannya. Penerapan sistem kerja outsourcing ini dilakukan untuk menekan tingginya angka pengangguran. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk melaksanakan proses produksi, jika tenaga kerja tersebut tersedia dengan harga murah, maka perusahaan akan banyak melakukan rekrutment tenaga kerja, sehingga hal ini akan mengurangi tingginya tingkat pengangguran. Namun demikian, penetapan diperbolehkannya perusahaan memperkerjakan buruh outsourcing akan semakin memperlemah kedudukan buruh dan rawan terhadap ancaman eksploitasi. Bagi perusahaan, menggunakan system outsourcing sangat menguntungkan. Perusahaan juga bervariasi macamnya, ada yang sebagian pengguna (user) dan sebagai penyedia (supplier) tenaga kerja outsourcing. Tentunya hal ini dilakukan sebagai strategi bisnis ketenagakerjaan. Para pengusaha berpendapat, jika outsourcing merupakan alternative yang terbaik saat ini sebagai bentuk efektivitas tenaga kerja dan efisiensi bagi perusahaan.

Beberapa pakar serta praktisi outsourcing (Alih Daya) dari Indonesia juga memberikan definisi mengenai outsourcing, antara lain menyebutkan bahwa outsourcing (Alih Daya) dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa outsourcing). Menurut (Chandra Suwondo, 2003) Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Muzni Tambusai, Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mendefinisikan pengertian outsourcing (Alih Daya) sebagai memborongkan

satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan, Tambusai, Muzni (103, 2005)

Keuntungan dan Kerugian Sistem Outsourcing Bagi Perusahaan dan Bagi Karyawan Outsourcing. Penerapan sistem outsourcing memberikan keuntungan juga risiko kerugian bagi suatu perusahaan, yaitu:

1. Keuntungan sistem outsourcing bagi perusahaan antara lain:
 - a. Fokus pada kompetensi utama

Dengan melakukan outsourcing, perusahaan dapat fokus pada core-business mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan memperbaharui strategi dan merestrukturisasi sumber daya (SDM dan keuangan) yang ada. Perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan memfokuskan sumber daya ini untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, dengan cara mengalihkan pekerjaan penunjang diluar core-business perusahaan kepada vendor outsourcing dan memfokuskan sumber daya yang ada sepenuhnya pada pekerjaan strategis yang berkaitan langsung dengan kepuasan pelanggan atau peningkatan pendapatan perusahaan.

- b. Penghematan dan pengendalian biaya operasional

Salah satu alasan utama melakukan outsourcing adalah peluang untuk mengurangi dan mengontrol biaya operasional. Perusahaan yang mengelola SDM-nya sendiri akan memiliki struktur pembiayaan yang lebih besar daripada perusahaan yang menyerahkan pengelolaan SDM-nya kepada vendor outsourcing. Hal ini terjadi karena vendor outsourcing bermain dengan “economics of scale” (ekonomi skala besar) dalam mengelola SDM. Sama halnya dengan perusahaan manufaktur, semakin banyak produk yang dihasilkan, semakin kecil biaya per-produk yang dikeluarkan. Bagi vendor outsourcing, semakin banyak SDM yang dikelola, semakin kecil juga biaya per-orang yang dikeluarkan. Selain itu, karena masalah ketenagakerjaan adalah core-business, efisiensi dalam mengelola SDM menjadi perhatian utama vendor outsourcing. Dengan mengalihkan masalah

ketenagakerjaan kepada vendor outsourcing, perusahaan dapat melakukan penghematan biaya dengan menghapus anggaran untuk berbagai investasi di bidang ketenagakerjaan termasuk mengurangi SDM yang diperlukan untuk melakukan kegiatan administrasi ketenagakerjaan. Hal ini tentunya akan mengurangi biaya overhead perusahaan dan dana yang dihemat dapat digunakan untuk proyek lain yang berkaitan langsung dengan peningkatan kualitas produk/jasa.

Bagi kebanyakan perusahaan, biaya SDM umumnya bersifat tetap (fixed cost). Saat perusahaan mengalami pertumbuhan positif, hal ini tidak akan bermasalah. Namun saat pertumbuhan negatif, hal ini akan sangat memberatkan keuangan perusahaan. Dengan mengalihkan penyediaan dan pengelolaan SDM yang bekerja diluar core-business perusahaan kepada vendor outsourcing, perusahaan dapat mengendalikan biaya SDM dengan mengubah fixed cost menjadi variable cost, dimana jumlah SDM disesuaikan dengan kebutuhan core-business perusahaan. Pentingnya mengendalikan biaya SDM dapat kita lihat saat ini. Krisis yang disebabkan oleh kerapuhan dan ketidakpastian ekonomi serta politik global menyebabkan pendapatan perusahaan terus menurun. Hal ini diperparah dengan munculnya kompetitor-kompetitor baru yang membuat persaingan pasar menjadi tidak sehat. Situasi ini menyebabkan perusahaan-perusahaan baik besar maupun kecil berusaha keras untuk tetap bertahan hidup dengan cara melakukan PHK besar-besaran untuk mengurangi fixed cost yang umumnya berada dikisaran 60-70% dari total biaya rutin.

c. Memanfaatkan kompetensi vendor outsourcing

Karena core-business-nya dibidang jasa penyediaan dan pengelolaan SDM, vendor outsourcing memiliki sumber daya dan kemampuan yang lebih baik dibidang ini dibandingkan dengan perusahaan. Kemampuan ini didapat melalui pengalaman mereka dalam menyediakan dan mengelola SDM untuk berbagai perusahaan. Saat menjalin kerjasama dengan vendor outsourcing yang profesional, perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan memanfaatkan keahlian vendor outsourcing tersebut untuk menyediakan dan mengelola SDM

yang dibutuhkan oleh perusahaan. Untuk perusahaan kecil, perusahaan yang baru berdiri atau perusahaan dengan HRD yang kurang baik dari sisi jumlah maupun kemampuan, vendor outsourcing dapat memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan. Karena bila tidak ditangani dengan baik, pengelolaan SDM dapat menimbulkan masalah dan kerugian yang cukup besar bagi perusahaan, bahkan dalam beberapa kasus mengancam eksistensi perusahaan.

d. Perusahaan menjadi lebih ramping dan lebih gesit dalam merespon pasar setiap perusahaan, baik besar maupun kecil, pasti memiliki keterbatasan sumber daya.

Dengan melakukan outsourcing, perusahaan dapat mengalihkan sumber daya yang terbatas ini dari pekerjaan-pekerjaan yang bersifat non-core dan tidak berpengaruh langsung terhadap pendapatan dan keuntungan perusahaan kepada pekerjaan-pekerjaan strategis core-business yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, pendapatan dan keuntungan perusahaan. Jika dilakukan dengan baik, outsourcing dapat membuat perusahaan menjadi lebih ramping dan lebih gesit dalam merespon kebutuhan pasar. Kecepatan merespon pasar ini menjadi competitive advantage (keunggulan kompetitif) perusahaan dibandingkan kompetitor. Setelah melakukan outsourcing, beberapa perusahaan bahkan dapat mengurangi jumlah karyawan mereka secara signifikan karena banyak dari pekerjaan rutin mereka menjadi tidak relevan lagi.

e. Mengurangi resiko

Dengan melakukan outsourcing, perusahaan mampu mempekerjakan lebih sedikit karyawan, dan dipilih yang intinya saja. Hal ini menjadi salah satu upaya perusahaan untuk mengurangi resiko terhadap ketidakpastian bisnis di masa mendatang. Jika situasi bisnis sedang bagus dan dibutuhkan lebih banyak karyawan, maka kebutuhan ini tetap dapat dipenuhi melalui outsourcing. Sedangkan jika situasi bisnis sedang memburuk dan harus mengurangi jumlah karyawan, perusahaan tinggal mengurangi jumlah karyawan outsourcingnya saja, sehingga beban bulanan dan biaya pemutusan karyawan dapat dikurangi.

Resiko perselisihan dengan karyawan bila terjadi PHK pun dapat dihindari karena secara hukum hal ini menjadi tanggung jawab vendor outsourcing. Berbekal pengalaman yang panjang dalam melayani berbagai jenis perusahaan, vendor outsourcing dapat meminimalisir masalah-masalah yang mungkin timbul terkait dengan penyediaan dan pengelolaan SDM.

- f. Meningkatkan efisiensi dan perbaikan pada pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya non-core

Saat ini banyak sekali perusahaan yang memutuskan untuk mengalihkan setidaknya satu pekerjaan non-core mereka dengan berbagai alasan. Mereka umumnya menyadari bahwa merekrut dan mengkontrak karyawan, menghitung dan membayar gaji, lembur dan tunjangan-tunjangan, memberikan pelatihan, administrasi umum serta memastikan semua proses berjalan sesuai dengan peraturan perundangan adalah pekerjaan yang rumit, banyak membuang waktu, pikiran dan dana yang cukup besar. Mengalihkan pekerjaan-pekerjaan ini kepada vendor outsourcing yang lebih kompeten dengan memberikan sejumlah fee sebagai imbalan jasa terbukti lebih efisien dan lebih murah daripada mengerjakannya sendiri. Menurut Tambusai, Muzni (103, 2005)

Kelemahan outsourcing bagi perusahaan antara lain:

- a. Kehilangan Kontrol Manajerial

Ketika suatu perusahaan menandatangani kontrak untuk memiliki perusahaan lain melaksanakan fungsi dari seluruh departemen atau tugas tunggal, perusahaan tersebut memutar pengelolaan dan pengendalian fungsi itu ke perusahaan lain. Perusahaan tersebut akan memiliki kontrak, tapi kontrol manajerial akan menjadi milik perusahaan lain. Perusahaan outsourcing tidak akan didorong oleh standar dan misi yang sama dengan perusahaan tersebut. Mereka akan didorong untuk membuat keuntungan dari layanan yang mereka sediakan untuk perusahaan-perusahaan dan bisnis lainnya.

- b. Biaya Tersembunyi

Suatu perusahaan menandatangani kontrak dengan perusahaan outsourcing yang akan menutupi rincian layanan yang akan mereka sediakan. Setiap hal yang tidak tercakup dalam kontrak akan menjadi dasar bagi sebuah perusahaan untuk membayar biaya tambahan. Selain itu, perusahaan akan mengalami biaya hukum untuk mempertahankan seorang pengacara dalam meninjau kontrak yang akan ditandatangani. Perusahaan outsourcing adalah perusahaan yang akan menulis kontrak kerja.

c. Ancaman Keamanan dan Kerahasiaan

Kehidupan bisnis perusahaan adalah informasi yang terus berjalan. Jika sebuah perusahaan memiliki gaji, catatan medis atau informasi rahasia lainnya yang akan dikirim kepada perusahaan outsourcing, ada resiko bahwa kerahasiaan dapat mempengaruhi. Jika sistem outsourcing melibatkan perusahaan yang memiliki fungsi berbagi data atau pengetahuan (misalnya gambar produk, formula, dll), hal ini harus diperhitungkan. Mengevaluasi perusahaan outsourcing dengan hati-hati untuk memastikan data perusahaan dilindungi dan kontrak memiliki klausul denda jika sebuah insiden terjadi.

d. Masalah Kualitas

Perusahaan outsourcing akan termotivasi oleh laba. Karena kontrak akan memperbaiki harga, satu-satunya cara bagi mereka untuk meningkatkan keuntungan adalah dengan menurunkan biaya. Selama mereka memenuhi persyaratan kontrak, perusahaan akan membayar. Selain itu, perusahaan akan kehilangan kemampuan untuk dengan cepat menanggapi perubahan lingkungan bisnis. Kontrak ini akan sangat spesifik dan perusahaan akan membayar biaya tambahan untuk perubahan.

e. Terikat pada Kesejahteraan Keuangan Perusahaan Lain

Karena sebuah perusahaan akan membalik bagian dari operasi bisnis perusahaan ke perusahaan lain, maka perusahaan tersebut akan dikaitkan dengan kesejahteraan keuangan perusahaan tersebut. Maka sebuah perusahaan outsourcing bisa bangkrut dan meninggalkan perusahaan tersebut. Sistem

Outsourcing juga memiliki keuntungan dan kerugian bagi pekerja outsource. Keuntungan dan kerugian tersebut adalah sebagai berikut:

Keuntungan sistem outsourcing bagi pekerja outsourcing antara lain

- a. Menjadi karyawan outsourcing adalah lebih baik, untuk seseorang yang mengkhususkan diri/spesialisasi pada suatu bidang tertentu

Dengan menjadi spesialis pada suatu bidang, seseorang bisa menguasai sesuatu secara mendalam, dan jika skill yang dikuasainya masuk dalam kategori IN DEMAND, dengan status karyawan outsourcing, dia bisa memilih mau bekerja dimana, bisa di luar negeri atau pun di dalam negeri, dan tentu saja, bisa memilih penghasilan berapa yang mau diambil. Dan memungkinkan pula untuk mengambil beberapa pekerjaan sekaligus.

- b. Ingin mengembangkan diri secara lebih leluasa, tanpa harus mentok pada suatu jenjang jabatan di suatu perusahaan

Menjadi karyawan outsourcing adalah salah satu solusi bagi seseorang yang Ingin mengembangkan diri secara lebih leluasa, tanpa harus mentok pada suatu jenjang jabatan di suatu perusahaan. Menjadi karyawan tetap, tentu harus mengikuti career path yang sudah ditentukan oleh perusahaan, yaitu setelah jabatan x, kemudian y. sebelum menjabat jabatan r, terlebih dahulu harus menduduki jabatan q, dst, dimana untuk menduduki suatu jabatan, akan banyak hal yang diperhatikan, diantaranya biasanya adalah: tingkat pendidikan, masa kerja, dan lainnya.

- c. Pekerja outsourcing akan menggunakan seluruh kemampuannya dalam bekerja.

Dengan adanya outsourcing maka mereka akan mendapatkan suatu keterampilan yang belum mereka miliki sebelumnya dan jika telah memiliki kemampuan tersebut maka pekerja akan menambah kemampuan mereka dengan bekerja di outsourcing. Pekerjaan tersebut akan menjadi lebih bermanfaat jika pekerjaannya mampu menerapkan ilmu yang mereka dapat dari perusahaan

penerima. Kemudian mereka mengembangkan keterampilan tersebut untuk menambah daya saing dalam meraih lapangan pekerjaan.

d. Kemudahan Dalam Mencari Kerja

Sebelum mendapatkan pekerjaan tetap, dengan adanya outsourcing akan membantu tenaga kerja yang belum bekerja untuk disalurkan kepada perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga dari perusahaan outsourcing tersebut.

Kerugian sistem outsourcing bagi pekerja outsourcing antara lain:

a. Keberlanjutan mendapatkan pekerjaan yang tidak pasti

Perusahaan outsourcing hanya mampu menampung para pekerja yang mengikatkan diri pada perusahaan outsourcing mereka, namun tidak serta merta mereka langsung dijadikan pekerja tetap dari suatu perusahaan. Penugasan mereka menunggu penugasan dari perusahaan yang akan menerima mereka bekerja.

b. Sistem Kontrak

Dengan sistem kontrak, akan menyulitkan para pekerja outsource dalam menentukan masa depan. Sistem kontrak akan berjalan sesuai dengan tanggal berlaku atau masa berlaku sesuai dengan yang diperjanjikan di awal. Maka dari itu kontrak tidak memberikan jaminan bagi kehidupan pekerja outsourcing dimasa datang.

c. Tidak adanya Serikat Pekerja

Tidak adanya serikat pekerja, membuat pekerja akan kesusahan di saat terjadi perselisihan baik antara perusahaan dan pekerja, maupun antara pekerja dengan pekerja. Mereka hanya mengandalkan atasan dan HRD sebagai penengah dalam penyelesaian perselisihan tersebut.

2.2.8 Hasil Produksi

1. Lahan Pertanian

Tanah sebagai salah satu faktor produksi merupakan pabrik hasil-hasil pertanian yaitu tempat dimana produksi berjalan dan darimana hasil produksi ke

luar. Faktor produksi tanah mempunyai kedudukan paling penting. Hal ini terbukti dari besarnya balas jasa yang diterima oleh tanah dibandingkan faktor-faktor produksi lainnya (Mubyarto, 1995).

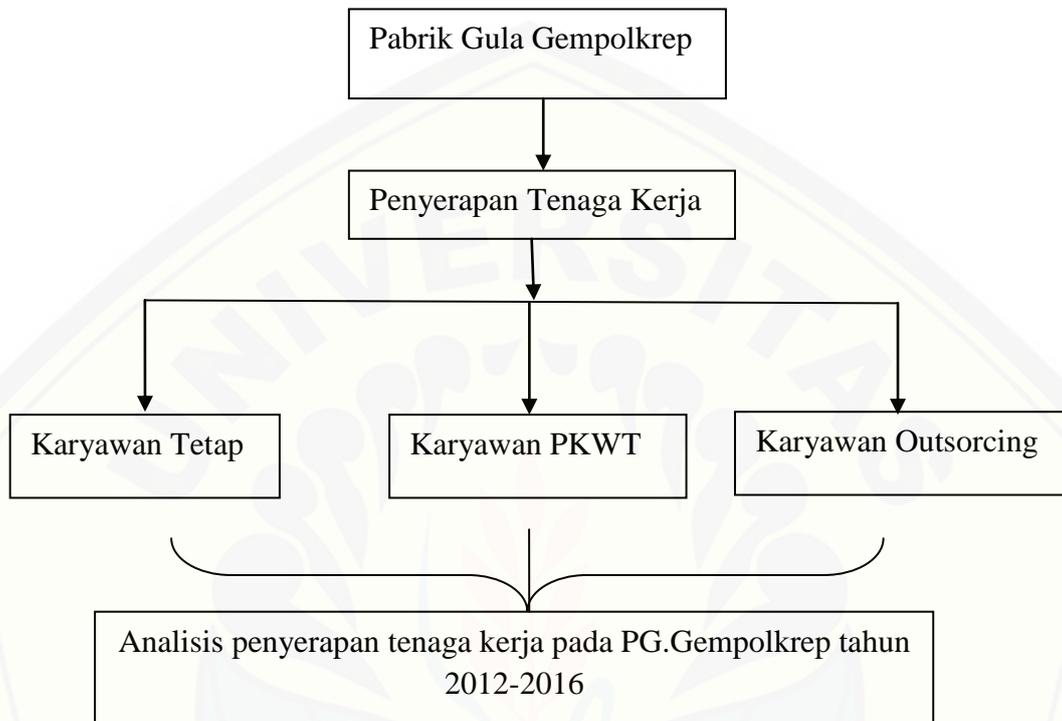
Rukmana, Rahmad (83,2002), Pengolahan tanah secara sempurna sangat diperlukan agar dapat memperbaiki tekstur dan struktur tanah, memberantas gulma dan hama dalam tanah, memperbaiki aerasi dan drainase tanah, mendorong aktivitas mikroorganisme tanah serta membuang gas-gas beracun dari dalam tanah. Penyiapan lahan untuk tanaman jagung dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu tanpa olah tanah (TOT) atau disebut zero tillage, pengolahan tanah minimum (minimum tillage) dan pengolahan tanah maksimum (maximum tillage)

2. Modal (sarana produksi)

Dalam kegiatan proses produksi pertanian, maka modal dibedakan menjadi dua macam yaitu modal tetap dan tidak tetap. Perbedaan tersebut disebabkan karena ciri yang dimiliki oleh model tersebut. Faktor produksi seperti tanah, bangunan, dan mesin-mesin sering dimasukkan dalam kategori modal tetap. Dengan demikian modal tetap didefinisikan sebagai biaya yang dikeluarkan dalam proses produksi yang tidak habis dalam sekali proses produksi tersebut. Peristiwa ini terjadi dalam waktu yang relative pendek dan tidak berlaku untuk jangka panjang Soekartawi,(79, 2003). Sebaliknya dengan modal tidak tetap atau modal variabel adalah biaya yang dikeluarkan dalam proses produksi dan habis dalam satu kali dalam proses produksi tersebut, misalnya biaya produksi yang dikeluarkan untuk membeli benih, pupuk, obat-obatan, atau yang dibayarkan untuk pembayaran tenaga kerja.

2.2 Kerangka Berpikir Penelitian

Berdasarkan pemikiran tersebut maka kerangka berpikir konseptual penelitian dijelaskan:



Gambar 1.1 Kerangka berfikir penyerapan tenaga kerja

Keterangan:

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana proses perekrutan yang dilakukan oleh Pabrik Gula gempolkrep untuk mendapatkan tenaga kerja yang nantinya akan dibagikan di beberapa golongan pekerjaan seperti karyawan tetap, karyawan PKWT dan karyawan Outsourcing. Melihat bagaimana penyerapan tenaga kerja di tiga golongan. Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Trend. Analisis trend digunakan untuk menganalisis penyerapan tenaga kerja pada Pabrik Gula Gempolkrep dalam periode 2012-2016

BAB 3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan langkah penting dalam suatu penelitian. Kesalahan dalam metode penelitian yang digunakan mengakibatkan kesalahan dalam pengambilan data, analisis data serta pengambilan kesimpulan hasil penelitian. Dalam bab ini akan dibahas komponen-komponen metode penelitian yang akan digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini. Komponen-komponen tersebut meliputi rancangan penelitian, definisi operasional variabel, tempat dan fokus penelitian, metode penentuan informan, sumber data, metode pengumpulan data, dan analisis data.

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif/inferensial artinya penelitian yang berhubungan dengan angka-angka berdasarkan teknik pengumpulan data dan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang alamiah. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui penyerapan tenaga kerja Pabrik Gula Gempolkrep Kecamatan Gedeg Kabupaten Mojokerto. Penentuan lokasi penelitian menggunakan metode *purposive sampling* daerah yang dipilih adalah Pabrik Gula Gempolkrep. Dasar pertimbangan pemilihan daerah penelitian ini dikarenakan pabrik tersebut banyak menyerap tenaga kerja. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode analisis dokumen dan wawancara, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, dan analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif presentase.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini meliputi:

Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan pekerjaan yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk yang bekerja di PG. Gempolkrep. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di tiga golongan tenaga kerja karyawan tetap, PKWT dan juga outsourcing. Namun sebagian besar

penduduk di Mojokerto berada di golongan PKWT. Terserapnya penduduk yang bekerja pada golongan PKWT disebabkan oleh adanya permintaan tenaga kerja.

3.3 Tempat Dan Fokus Penelitian

Penentuan tempat penelitian menggunakan *purposive sampling*, yaitu tempat penelitian yang ditentukan secara sengaja, peneliti menentukan sendiri sample yang diambil karena ada pertimbangan tertentu. Penelitian ini dilaksanakan di Pabrik Gula Gempolkrep Kecamatan Gedeg Kabupaten Mojokerto. Pabrik Gula Gempolkrep ini merupakan pabrik yang terletak di lingkungan Jln. Raya Gedeg Mojokerto Desa Gempolkrep. Pertimbangan dalam melakukan penelitian ini adalah karena pabrik tersebut banyak menyerap tenaga kerja pada Kecamatan Gedeg Kabupaten Mojokerto.

3.4 Metode Penentuan Informan

Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan *purposive*, dimana memilih informan yang dianggap paling tahu dalam penelitian ini. Informan yang dimaksud adalah Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai sasaran penelitian yang telah mengetahui tentang tenaga kerja di Pabrik Gula Gempolkrep Kecamatan Gedeg Kabupaten Mojokerto.

3.5 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer maupun data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan yang diperoleh langsung dari sumbernya sehingga dapat memberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti secara menyeluruh. Data primer diperoleh dari hasil wawancara kepala dan asisten divisi manajemen sumber daya manusia Pabrik Gula Gempolkrep Kecamatan Gedeg Kabupaten Mojokerto. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh orang lain). Data sekunder diperoleh dari dokumen yang berhubungan dengan Pabrik Gula

Gempolkrep, gambaran umum pola rekrutmen tenaga kerja dan jumlah karyawan tetap, PKWT, dan outsourcing dari tahun 2012-2016, serta data pelengkap lainnya yang diperoleh dari Pabrik Gula Gempolkrep Kecamatan Gedeg Kabupaten Mojokerto.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Metode Dokumen

Metode dokumen merupakan metode tambahan atau metode pelengkap dalam pengumpulan data-data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Dokumen yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dokumen pribadi dan dokumen resmi. Dokumen pribadi berupa sejarah PG.Gempolkrep, struktur organisasi PG. Gempolkrep, dan foto-foto kegiatan penelitian dengan kepala manajemen dan asisten divisi manajemen sumber daya manusia.Sedangkan dokumen resmi berupa daftar karyawan tetap,outsourcing dan PKWT pada tahun 2012-2016.

3.6.2 Metode Wawancara

Dalam penelitian ini, metode wawancara digunakan untuk mendapatkan keterangan lebih lanjut tentang proses perekrutan tenaga kerja dan penyerapan tenaga kerja dalam periode lima tahun terakhir. Wawancara merupakan suatu bentuk komunikasi verbal atau percakapan untuk memperoleh informasi. Proses wawancara yang dilakukan pada penelitian ini ditujukan kepada Asisten Manajer bidang SDM Pabrik Gula Gempolkrep. Metode ini digunakan sebagai alat pengumpul data pelengkap sekaligus untuk memperoleh kebenaran data yang diperoleh dari dokumen yang ada.

3.7 Metode Analisis Data

Data dari hasil penelitian ini dikumpulkan untuk selanjutnya di analisis secara deskriptif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif presentase, yaitu penyajian data dalam bentuk tulisan dan menerangkan apa adanya sesuai dengan data yang diperoleh dari hasil penelitian.

3.7.1 Deskriptif presentase

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan analisis deskriptif atau statistik deskriptif. Menurut Sugiono (2003:21) bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

3.7.2 Angka Presentase

Angka presentase digunakan untuk mencari perbandingan secara relatif antara nilai satu dengan yang lain. Perbandingan ini dilakukan karena adanya perbedaan angka yang tidak menentu. Analisis penyerapan tenaga kerja tetap, tenaga kerja PKWT dan tenaga outsourcing Pabrik Gula Gempolkrep Kecamatan Gedeg Kabupaten Mojokerto ini menggunakan angka presentase. Adapun angka presentase dapat dirumuskan:

$$\% \text{ Penyerapan} = \frac{\text{Tahun}x - \text{Tahun}x-1}{\text{Tahun}x-1} \times 100\%$$

(Apriyanti dalam Maulana, 2015:8)

Keterangan:

Tahun x : Tahun sekarang

Tahun x-1 : Tahun sebelumnya

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil dan pembahasan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa penyerapan tenaga kerja di PG.Gempolkrep pada golongan tenaga kerja pegawai tetap, tenaga kerja PKWT dan tenaga kerja outsourcing yang dilihat dari penyerapan tenaga kerja tahun 2012-2016 mengalami kenaikan dan penurunan (fluktuasi). Kenaikan disebabkan adanya kebutuhan PG. Gempolkrep terhadap tenaga kerja guna menyukupi produksi gula dalam memenuhi kebutuhan gula dalam negeri maupun luar negeri serta adanya kebijakan yang dibuat oleh pemerintah bahwa target swasembada gula 2014 sebesar 5,7 juta ton.

Penurunan disebabkan adanya penyerapan tenaga kerja mengalami pemutusan hubungan kerja, pensiun, promosi kerja, tidak terrekut kembali tenaga kerja pada tahun sebelumnya dan kebutuhan PG.Gempolkrep yang menyesuaikan dengan kebutuhan produksi di tiap tahunnya. Hal ini juga di akibatkan oleh pasokan bahan baku mentah yaitu tebu dalam memproduksi gula tergantung dari panen yang dilakukan oleh petani tebu. Ditambah lagi dengan kebijakan PG.Gempolkrep yang menekan biaya produksi dengan melakukan pengurangan tenaga kerja manusia yang digantikan dengan mesin dengan begitu tenaga kerja yang dibutuhkan tidak terlalu banyak. Dan penurunan tenaga kerja manusia ke tenaga mesin ternyata lebih efektif.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah bagi penyerapan tenaga kerja di PG.Gempolkrep pada golongan tenaga kerja pegawai tetap, tenaga kerja PKWT dan tenaga kerja outsourcing yang dilihat dari penyerapan tenaga kerja tahun 2012-2016. Hendaknya lebih memperhatikan penggunaan tenaga kerja agar dapat berpengaruh penting untuk meningkatkan produksi gula dalam mencukupi kebutuhan gula di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Apriyani, Rully. 2004. *Analisis Produktivitas dan penyerapan tenaga kerja pada Agroindustri Gula Studi kasus Pabrik Gula Semboro Kecamatan Semboro Kabupaten Jember*. (Skripsi) Jember: Program Studi Agribisnis, Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian, Universitas Jember.
- Cahyadi, Citraresmi. 2010. *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kreatif di Kota Denpasar*. Universitas Udayana. Jurnal Fakultas Ekonomi.
- Simamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN: Yokyakarta.
- Hadiguna, Ampuh Rika. 2009. *Menejemen Pabrik Pendekatan Sistem untuk Efisiensi Efektifitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hakim, Abdul. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra aditya Bakti
- Hasan, Iqbal. 2014. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1*. PT. Bumi Aksara : Jakarta
- Indrajit, Richardus E., Djokopranoto, Richardus. 2003. *Manajemen Persediaan*. PT.Gramedia Widiasarana Indonesia: Jakarta
- Jakson, Schuler, Werner, 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia 2*, Salemba Empat : Jakarta
- Kadafi, Fuad. 2013. *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Konveksi Kota Malang*. Universitas Brawijaya Malang. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Menejemen ,PG. Gempolkrep (<http://www.pg-gempolkrep.co.id/>) [Diakses 13 Mei 2013]
- Rukmana, Rahmad. 2002. *Modal Usaha Kecil Produksi*. Kanisisus: Jokjakarta
- Rifai, Achmad. 2009. *Pengaruh Motivasi Organisasi dan Keaktifan Berorganisasi*. Raja Grafindo : Jakarta
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Menejemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Siswanto dan Meldona. 2012. *Perencanaan Tenaga Kerja*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Subri, M. 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Suroto.1992.*Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*. Yogyakarta: Gadjadara University Press.
- Suwondo, Chandra. 2003.*Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Elex Media Computindo: Jakarta.
- Soekartiwi. 2003. *Prinsip Ekonomi Pertanian*. PT. Raja Grafindo: Jakarta
- Simanjuntak. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. FEUI: Jakarta
- Suhardi, Gunarto. 2006. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepercayaan dan Loyalitas Nasabah Perbankan di Surabaya*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Tambusai, Muzni. "Pelaksanaan Outsourcing (alih daya) Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial." *N.p.* N. pag. http://www.nakertrans.go.id/arsip_berita/naker/outsourcing.php. 29 Mei 2005.
- Zamrowi, Taufik. 2007. *Analisis penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Kecil*. Universitas Diponegoro Semarang. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan*.



LAMPIRAN

LAMPIRAN A

MATRIK PENELITIAN

JUDUL	RUMUSAN MASALAH	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN
ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PABRIK GULA GEMPOLKREP (Studi kasus PT.Perkebunan Nusantara X di Kecamatan Gedeg Kabupaten Mojokerto Periode Tahun 2012-2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimanapenyerapan tenaga kerja tetap pada Pabrik Gula Gempolkrep tahun 2012-2016? 2. Bagaimana penyerapan tenaga kerja PKWT pada Pabrik Gula Gempolkrep tahun 2012-2016? 3. Bagaimana penyerapan tenaga kerja outsourcing pada pabrik Gula Gempolkrep tahun 2012-2016? 	<p>Indikator Penyerapan adalah tenaga kerja.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Data Sekunder: Data proses rekrutment tahun 2012-2016. 2. Informan: Menejemen sumber daya manusia PG.Gempolkrep Kecamatan Gedeg Kabupaten Mojokerto. 3. Bahan rujukan : Buku, dan literatur lain terkait. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penentuan lokasi menggunakan metode <i>purposive sampling</i> 2. Pengumpulan data menggunakan metode,wawancara, dan dokumentasi. 3. Analisis data menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. 4. Analisi deskriptif presentase dirumuskan: $\% \text{Penyerapan} = \frac{Rp. \text{ Tahun}x - Rp. \text{ Tahun}x-1}{Rp. \text{ Tahun}x-1} \times 100\%$

LAMPIRAN B

TUNTUNAN PENELITIAN

1. Tuntunan Wawancara

No	Data yang Diperoleh	Sumber Data
1.	Penyerapan tenaga kerja Tetap,PKWT dan Outsourcing	Manajemen Sumber Daya Manusia
2.	Roling pekerja PKWT di PG.Gempolkrep	Manajemen Sumber Daya Manusia
3.	Produksi Gula PG.Gempolkrep	Manajemen quality kontrol

2. Tuntunan Dokumen

No	Data yang Diambil	Sumber Data
1.	Peta Lokasi PG.Gempolkrep	Peta Lokasi Kecamatan Gedeg
2.	Sejarah singkat berdirinya PG.Gempolkrep Kecamatan Gedeg Kabupaten Mojokerto	Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia
3.	Struktur Organisasi PG.Gempolkrep	Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia
4.	Jumlah tenaga kerja PG.Gempolkrep	Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia
5.	Data jumlah karyawan tetap tahun 2012-2016 PG.Gempolkrep	Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia
6.	Data jumlah karyawan PKWT tahun 2012-2016 PG.Gempolkrep	Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia
7.	Data jumlah karyawan outsourcing tahun 2012-2016 PG.Gempolkrep	Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia
8.	Data Hasil Produksi tahun 2012-2016	Divisi Quality kontrol

LAMPIRAN C

PEDOMAN WAWANCARA

Wawancara untuk kepala manager SDM PG.Gempolkrep Kecamatan Gedeg Kabupaten Mojokerto.

Nama Lengkap :

Umur :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

Pertanyaan :

1. Kepada siapa data tenaga kerja tetap, tenaga kerja PKWT, dan tenaga kerja outsourcing di PG.Gempolkrep Kecamatan Gedeg kabupaten Mojokerto diminta?
2. Siapa penanggung jawab terkait dengan pengelolaan data tenaga kerja tetap, tenaga kerja PKWT, dan tenaga kerja outsourcing di PG.Gempolkrep Kecamatan Gedeg kabupaten Mojokerto?
3. Bagaimana proses penyerapan tenaga kerja tetap, tenaga kerja PKWT, dan tenaga kerja outsourcing di PG.Gempolkrep Kecamatan Gedeg kabupaten Mojokerto?
4. Selama tahun 2012-2016 apa saja yang mempengaruhi fluktuasi penyerapan tenaga kerja tetap, tenaga kerja PKWT, dan tenaga kerja outsourcing di PG.Gempolkrep Kecamatan Gedeg kabupaten Mojokerto?
5. Bagaimana cara PG.Gempolkrep mempertahankan kualitas yang di miliki oleh tenaga tetap, tenaga kerja PKWT, dan tenaga kerja outsourcing di PG.Gempolkrep Kecamatan Gedeg kabupaten Mojokerto?
6. Apa dampak dari kebijakan yang dibuat oleh pemerintah mengenai swasembada gula pada tahun 2014?
7. Apakah PG.Gempolkrep mengadakan pelatihan khusus untuk tenaga kerja tetap, tenaga kerja PKWT, dan tenaga kerja outsourcing di PG.Gempolkrep Kecamatan Gedeg kabupaten Mojokerto?

8. Mengapa terjadi proses penurunan yang pesat terhadap jumlah tenaga kerja outsourcing pada tahun 2013-2016?
9. Apa jasa bentuk keseimbangan yang diberikan PG.Gempolkrep kepada para tenaga kerja ?



LAMPIRAN D

HASIL WAWANCARA 1

**Wawancara dengan Karyawan manajemen SDM PG.Gempolkrep
Kecamatan Gedeg Kabupaten Mojokerto.**

Nama Lengkap : Teguh Budiyo S.Sos

Umur : 50tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki

Jabatan : Manajer SDM

1. Kepada siapa data tenaga kerja tetap, tenaga kerja PKWT, dan tenaga kerja outsourcing di PG.Gempolkrep Kecamatan Gedeg kabupaten Mojokerto diminta?

"Asisten manajer SDM yang bertanggung jawab menyimpan semua data-data tenaga kerja tetap, tenaga kerja PKWT, dan tenaga kerja outsourcing di PG.Gempolkrep".

2. Siapa penanggung jawab terkait dengan pengolahan data tenaga kerja tetap, tenaga kerja PKWT, dan tenaga kerja outsourcing di PG.Gempolkrep Kecamatan Gedeg kabupaten Mojokerto?

"Asisten manajer SDM yang bertanggung jawab terkait dengan pengolahan semua data-data tenaga kerja tetap, tenaga kerja PKWT, dan tenaga kerja outsourcing di PG.Gempolkrep".

3. Bagaimana proses penyerapan tenaga kerja tetap, tenaga kerja PKWT, dan tenaga kerja outsourcing di PG.Gempolkrep Kecamatan Gedeg kabupaten Mojokerto?

"Proses penyerapan tenaga kerja tetap, tenaga kerja PKWT, dan tenaga kerja outsourcing yang dilakukan oleh PG.gempolkrep ini melalui proses rekrutment yang dinaungi dan diawasi langsung oleh kantor direksi pusat yakni PTPN X yang berada di Surabaya, yang

nantinya akan di laksanakan oleh PG.gempolkrep sebagai tempat penyelenggara”.



HASIL WAWANCARA 2

Wawancara dengan Karyawan manajemen SDM PG.Gempolkrep Kecamatan Gedeg Kabupaten Mojokerto.

Nama Lengkap : Niko Hermawan, SH

Umur : 35tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki

Jabatan : Asisten Manajer SDM

1. Selama tahun 2012-2016 apa saja yang mempengaruhi fluktuasi penyerapan tenaga kerja tetap, tenaga kerja PKWT, dan tenaga kerja outsourcing di PG.Gempolkrep Kecamatan Gedeg kabupaten Mojokerto?

“Naik atau turunnya penyerapan tenaga kerja yang di lakukan oleh PG.Gempolkrep pada kurun waktu 5 tahun terakhir ini merupakan hal yang biasa di lakukan oleh beberapa pabrik maupun perusahaan terutama yang bergerak pada bidang industry perkebunan.Penyerapan tenaga kerja yang di lakukan oleh PG.Gmpolkrep sesuai dengan kebutuhan tiap tahunnya”.

2. Bagaimana cara PG.Gempolkrep mempertahankan kualitas yang di miliki oleh tenaga tetap, tenaga kerja PKWT, dan tenaga kerja outsourcing di PG.Gempolkrep Kecamatan Gedeg kabupaten Mojokerto?

“Sebenarnya bukan mempertahankan kualitas, melainkan menciptakan para tenaga kerja dengan kualitas sumber daya manusia yang bagus, guna menciptakan hasil produksi gula yang memiliki kualitas yang bagus pula.Dengan begitu PG.Gempolkrep mendapatkan keuntungan”.

3. Apa dampak dari kebijakan yang dibuat oleh pemerintah mengenai swasembada gula pada tahun 2014?

“Dampak dari kebijakn yang di buat oleh pemerintah pada tahun 2014 mengenai swasembada gula yang di targetkan. Pemerintah berharap pada tahun 2014 produksi gula dalam negeri mampu memenuhi kebutuhan gula

konsumsi serta industri makanan dan minuman sebesar 5,7 ton yang terdiri dari 2,96 juta ton untuk konsumsi langsung masyarakat dan 2,7 juta ton untuk keperluan industri. Pada tahun tersebut PG.Gempolkrep berupaya untuk meningkatkan hasil produksi dengan menyerap tenaga kerja yang tinggi serta memperluas lahan tanaman tebu”.

4. Apakah PG.Gempolkrep mengadakan pelatihan khusus untuk tenaga kerja tetap, tenaga kerja PKWT, dan tenaga kerja outsourcing di PG.Gempolkrep Kecamatan Gedeg kabupaten Mojokerto?

”Pelatihan atau biasa disebut training yang di berikan pada para tenaga kerja tetap dan juga tenaga kerja PKWT ini dilakukan pada saat akan berlangsungnya giling, seperti pemberian arahan pekerjaan yang akan di laksanakan pada masa giling berlangsung hal ini biasanya di lakukan oleh tenaga ahli seperti mandor dan kepala bagian. Pelatihan atau training yang di berika pada karyawan bertujuan untuk para karyawan baru yang dilatih diharapkan mendapatkan Ilmu pengetahuan yang cukup untuk dapat mengerjakan tugasnya yang akan diberikan. Para karyawan baru yang dilatih diharapkan dapat dan mampu melakukan tugas saat ditempatkan pada proses yang telah ditentukan”.

5. Mengapa terjadi penurunan yang pesat terhadap jumlah tenaga kerja outsourcing pada tahun 2013-2016?

“Jumlah yang ada pada tahun 2012 terutama pada 5 bagian kerja yaitu Tanaman, Teb.angkut, Instalasi, Pengolahan, Quality Control, hal ini di sebabkan karena tenaga kerja outsourcing sudah tidak lagi di butuhkan atau dengan kata lain pihak PG.Gempolkrep sudah tidak lagi melanjutkan kontrak kerja pada pihak penyelur tenaga kerja outsourcing. PG.Gempolkrep merasa bahwa sudah cukup memiliki tenaga kerja pada 5 bidang tenaga kerja tersebut sebagai pegawai tetap”.

6. Apa jasa bentuk kesejahteraan yang diberikan PG.Gempolkrep kepada para tenaga kerja ?

“PG.Gempolkrep memberikan kebijakan mengenai kesejahteraan karyawan seperti rumah dinas, ada juga tunjangan hari raya(THR), para pekerja juga di berikan gula biasanya di sebut sebagai icip-icip setelah masa giling, karyawan juga di berikan fasilitas untuk bisa kredit dan pinjaman di koperasi”.



HASIL WAWANCARA 3

**Wawancara dengan Karyawan manajemen Quality Control
PG.Gempolkrep Kecamatan Gedeg Kabupaten Mojokerto.**

Nama Lengkap : Redy Ardianto, ST

Umur : 35 tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki

Jabatan : Asisten Manajer Quality Control

1. Apa penyebab dari peningkatan hasil produksi gula dengan jumlah tenaga kerja yang mengalami penurunan?

“pengurangan atau tidak terrekruitnya tenaga kerja kembali pada tahun sebelumnya karena PG.Gempolkrep sedang menambah atau menggantikan tenaga SDM dengan tenaga mekanik atau dengan tenaga mesin yang bertujuan untuk efisiensi waktu, menekan biaya produksi dan juga mengikuti perkembangan jaman yang semakin maju, diharapkan penambahan mesin ini dapat menghasilkan produk gula yang lebih baik dan lebih efektif, karena PG. Gempolkrep tidak dapat menaikkan harga gula di pasaran dengan begitu PG.Gempolkrep di tuntut untuk memiliki strategi yang tetap membawa keuntungan” (R,35thn)

2. Apa saja upaya PG.Gempolkrep dalam menaikkan jumlah produksi gula guna mencukupi kebutuhan pasar?

“upaya yang PG.Gempolkrep lakukan saat ini sedang mencoba untuk menambah mesin yang canggih karena bagaimanapun juga PG.gempolkrep ini adalah pabrik peninggalan jaman belanda yang membutuhkan perawatan serta perhatian khusus demi keberlangsungan proses produksi gula yang memiliki kualitas yang bagus, inovasi-inovasi dan juga strategi yang baik, kualitas bahan

baku tebu juga masih kita galangkan pada para petani tebu, dan memperbaiki system untuk memberikan hasil yang lebih baik lagi”



LAMPIRAN E

Gedung Direksi PTPN X yang berlokasi di Jembatan Merah Surabaya



Mengurus suatu perijinan untuk Penelitian ke kantor direksi PTPN X



Struktur organisasi PG.Gempolkrep



Proses pengambilan data dan surat izin penelitian





Surat Ijin Penelitian dari Universitas Jember



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
Jalan Kalimantan Nomor 37 Kampus Bumi Tegalboto Jember 68121
Telepon: 0331-334988, 330738 Fax: 0331-334988
Laman: www.fkip.unej.ac.id

Nomor : 17086/UN25.1.5/LT/2017
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Observasi

09 FEB 2017

Yth. PT.Perkebunan Nusantara X(Persero)
Kabupaten Mojokerto
Jawa Timur-Indonesia

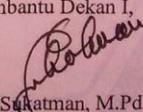
Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa FKIP Universitas Jember di bawah ini.

Nama : Tria Rokhimah
NIM : 130210301013
Jurusan : Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Berkenaan dengan penyelesaian studinya, mahasiswa tersebut bermaksud melaksanakan observasi di PT.Perkebunan Nusantara X (Persero) dengan judul: "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja PT.Perkebunan Nusantara X di Desa gempolkerep".

Sehubungan dengan hal tersebut, mohon Saudara berkenan memberikan izin dan sekaligus memberikan bantuan informasi yang diperlukan.

Demikian atas perkenan dan kerjasama yang baik kami sampaikan terima kasih.

a.n.Dekan
Pembantu Dekan I,

Dr. Saikatman, M.Pd
NIP 19640123 199512 1 001

Surat Ijin Penelitian dari Direksi PTPN X ke PG.Gempolkrep

PT Perkebunan Nusantara X
 Jalan Jembatan Merah No. 3-11 Surabaya 60175
 Telepon : (031) 3523143 (Hunting) Fax : (031) 3523167
 Homepage : http://www.ptpn10.co.id
 E-mail : contact@ptpn10.co.id

20 Februari 2017

Nomor : IC-RUPA-2/17.95
 Lampiran : -
 Perihal : IJIN PENELITIAN

Kepada :
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS JEMBER
 Jl. Kalimantan No. 37 Kampus Bumi Tegalboto
 Jember 68121

TERIMA TGL. : 22 FEB 2017	
Sekum	
M. Tanaman	
M. Instalasi	
M. Pengolahan	
M. Kew & Unsur	
M. Quality Control	
M. SDM	

Menunjuk surat Saudara No. 1086/UN25.1.5/LT/2017 Tanggal 9 Pebruari 2017 perihal tersebut di atas, dengan ini diberitahukan bahwa pada dasarnya kami dapat menyetujui/memberikan ijin kepada Mahasiswa/i Lembaga Saudara untuk melaksanakan Penelitian dan pengumpulan data guna penyusunan Skripsi di unit kerja PT. Perkebunan Nusantara X.

- Nama : **Tria Rokhimah** NIM. 130210301013
- Sekolah : Universitas Jember
- Fakultas / Jurusan : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan/Pendidikan Ekonomi - IPS
- Waktu : **23 Pebruari s/d 31 Mei 2017**
- Judul : Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja PT. Perkebunan Nusantara X di Desa Gempolkerep
- Tempat : PG. Gempolkrep

Setelah selesai melaksanakan Penelitian, diminta untuk menyerahkan laporannya dalam bentuk Softcopy kepada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara X, Jl. Jembatan Merah No. 3 - 11 Surabaya.

Demikian hendaknya maklum.

PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X

Feby Hestama W, S.Psi
 Kaur. Pengembangan SDM

Tindakan :
 - General Manager PG. Gempolkrep

Ply/904ny

Jujur Tulus Ikhlas

PT PERKEBUNAN NUSANTARA X

Data Tenaga Kerja PKWT tahun 2012-2016 PG.Gempolkrep

DAFTAR NAMA PKWT 5 TH TERAKHIR
PG. GEMPOLKREP

NO	URAIAN	TAHUN				
		2012	2013	2014	2015	2016
1	PKWT	786	772	879	786	749

Data Tenaga Kerja Outsourcing 2012-2016 PG.Gempolkrep

RINCIAN PERKERJAAN KARYAWAN OUTSOURCING TH.2012 - TH.2017
PG.GEMPOLKREP

NO	URAIAN	JUMLAH TENAGA KERJA					
		2012	2013	2014	2015	2016	2017
1	Costumer Servis					4	4
2	Driver	41	39	38	38	38	38
3	Clening Servis	9	4	4	4	4	4
4	PPLH	7	6	6	6	6	6
5	Satpam	46	46	46	46	46	46
6	Administrasi TA						1
7	Administrasi Instalasi	2					1
8	Tengguluk gula						90
9	Administrasi (on farm) QA		1	1	1	1	1
10	Administrasi (off farm) QA		1	1	1	1	1
11	Tanaman	39					
12	Teb. Angkut	25					
13	Instalasi	12					
14	Pengolahan	34					
15	Quality Control	39					
16	Kompos			19			
	JUMLAH	254	97	115	96	100	192

Gempolkrep, 15 mei 2017

Data Hasil Produksi Gula tahun 2012-2016 PG.Gempolkrep

PARAMETER REALISASI 5 TAHUN (2012 - 2016)
PABRIK GULA GEMPOLKREP

NO.	URAIAN	SAT	2012	2013	2014	2015	2016
1	Tebu Digiling	Ton	850.242,9	1.086.849,9	991.516,3	879.171,5	1.114.742,0
2	Luas Areal Tebu Digiling	Ha	9.669,17	11.864,36	12.180,55	11.859,21	13.358,55
3	Produktivitas Tebu/Ha	Ton	87,93	91,61	81,40	74,13	83,45
4	Produktivitas Hablur	Ton	67.684,18	78.199,03	77.895,81	72.613,62	73.852,02
4	Produktivitas Hablur/Ha	Ton	7,00	6,59	6,39	6,12	5,53
5	Hablur	Ton	67.684,18	78.199,03	77.895,81	72.613,62	73.852,02
6	Produksi SHS	Ton	67.396,00	77.939,00	77.581,60	72.269,70	73.823,37
	- ICUMSA	IU	163	178	173	170	186
7	Produksi Tetes	Ton	47.164,00	63.532,00	53.570,48	50.068,00	57.579,35
8	Tetes % Tebu	%	5,55	5,85	5,40	5,69	5,17
9	% brix NPP	%	17,62	16,58	17,70	18,11	15,39
10	% pol NPP	%	13,76	12,35	13,57	13,81	11,18
11	HK NPP	%	78,13	74,49	76,63	76,28	72,66
12	NNPP	%	12,22	10,66	11,91	12,09	9,50
13	KNT	%	81,72	82,37	79,73	80,23	81,11
14	HPB I	%	52,13	64,40	67,41	68,98	66,89
15	HPB Total	%	90,91	91,25	92,04	93,45	92,84
16	PSHK	%	91,48	97,60	96,75	95,95	97,61
17	Efisiensi Gilingan	%	83,16	89,06	89,05	89,67	90,62
18	Winter Rendemen	%	95,10	92,21	92,80	94,94	94,91
19	Efisiensi Pabrik	%	79,089	82,124	82,64	85,14	86,00
20	Rendemen Efektif	%	7,96	7,20	7,86	8,26	6,63
21	BHR	%	81,60	78,84	80,47	81,84	79,85
22	HPG / ME	%	92,23	92,48	93,46	94,40	93,86
23	O R	%	75,26	72,91	75,21	77,26	74,95
24	Pol Tebu	%	10,49	9,89	10,43	10,69	8,84
25	Total Losses	%	2,58	2,67	2,58	2,43	2,21
	- Losses Tetes	%	1,37	1,76	1,76	1,75	1,54
	- Losses Ampas	%	0,81	0,74	0,68	0,60	0,54
	- Losses Blotong	%	0,19	0,16	0,07	0,08	0,06
	- Losses Tak Diketahui	%	0,21	0,02	0,07	0,01	0,07
26	Pol Ampas	%	2,63	2,39	2,33	2,07	2,01
27	HK Tetes	%	35,48	34,17	36,20	34,35	33,17
28	Pol Blotong	%	5,45	5,58	2,61	2,75	2,30
29	Kap. Giling Inclusive	TCD	5.560,60	5.823,17	5.948,57	6.019,20	5.691,09
30	Kap. Giling Exclusive	TCD	5.954,80	6.463,93	6.414,22	6.580,08	6.330,80
31	Jamti % Jam Giling		7,09	10,31	7,37	8,53	10,10
	- Luar Pabrik (A)	%	0,45	4,09	1,44	1,16	1,39
	- Dalam Pabrik (B)	%	6,64	6,22	5,93	7,37	8,71
32	Jumlah Jam Berhenti		242,94	463,77	295,06	299,04	475,03
	- Luar Pabrik (A)	Jam	15,44	183,85	57,61	40,67	65,40
	- Dalam Pabrik (B)	Jam	227,50	279,92	237,45	258,38	409,63
33	Awal Giling	Tgl	11 Mei 2012	22 Mei 2013	2 Juni 2014	22 Mei 2015	19 Mei 2016
34	Akhir Giling	Tgl	31 Okt 2012	2 Des 2013	24 Nov 2014	22 Okt 2015	10 Des 2016
35	Lama Hari Giling Incl.	Hari	154	188	169	148	197
36	Potensi Rendemen	%	9,99	8,78	9,50	9,70	7,70
37	Faktor Rendemen	%	0,646	0,676	0,659	0,683	0,698
38	ZK Ampas	%	46,87	47,09	47,48	49,10	48,22
39	Pemakaian Bahan Bakar Alternatif :						
	- Ampas						

- Produksi	Ton	263.340,76	303.827,83	268.767,83	254.304,05	278.943,84 ✓
- Pemakaian	Ton	259.101,76	292.387,83	246.935,83	250.094,05	274.228,84
- Moulding	Ton	930,20	2.796,60	-	-	-
- Batubara	Ton	-	-	-	-	-

Surat Selsai melakukan Penelitian

 PT Perkebunan Nusantara X
Pabrik Gula GEMPOLKREP
Ds. Gempolkrep, Kec. Gedeg, Mojokerto 61302
Telepon : 0321 - 362111, 362114 | Fax. 0321 - 362414

Gempolkrep, 29 Januari 2018

SURAT KETERANGAN
No. IC-SURKT/18.000

Yang bertanda tangan di bawah ini, Manager SDM PT.Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Gempolkrep menerangkan dengan sesungguhnya, bahwa :

Nama : Tria Rokhina
NIM : 130210301013
Fakultas/Jurusan : Keguruan & Ilmu Pendidikan/Ekonomi

Sesuai surat Ijin dari Direksi PT Perkebunan Nusantara X No.IC.RUPA-2/17.95 yang bersangkutan telah melakukan penelitian dan pengumpulan data pada Tgl.23 Februari 2017 s/d Tgl 31 Mei 2017 di Bagian SDM PG Gempolkrep Gedeg Mojokerto

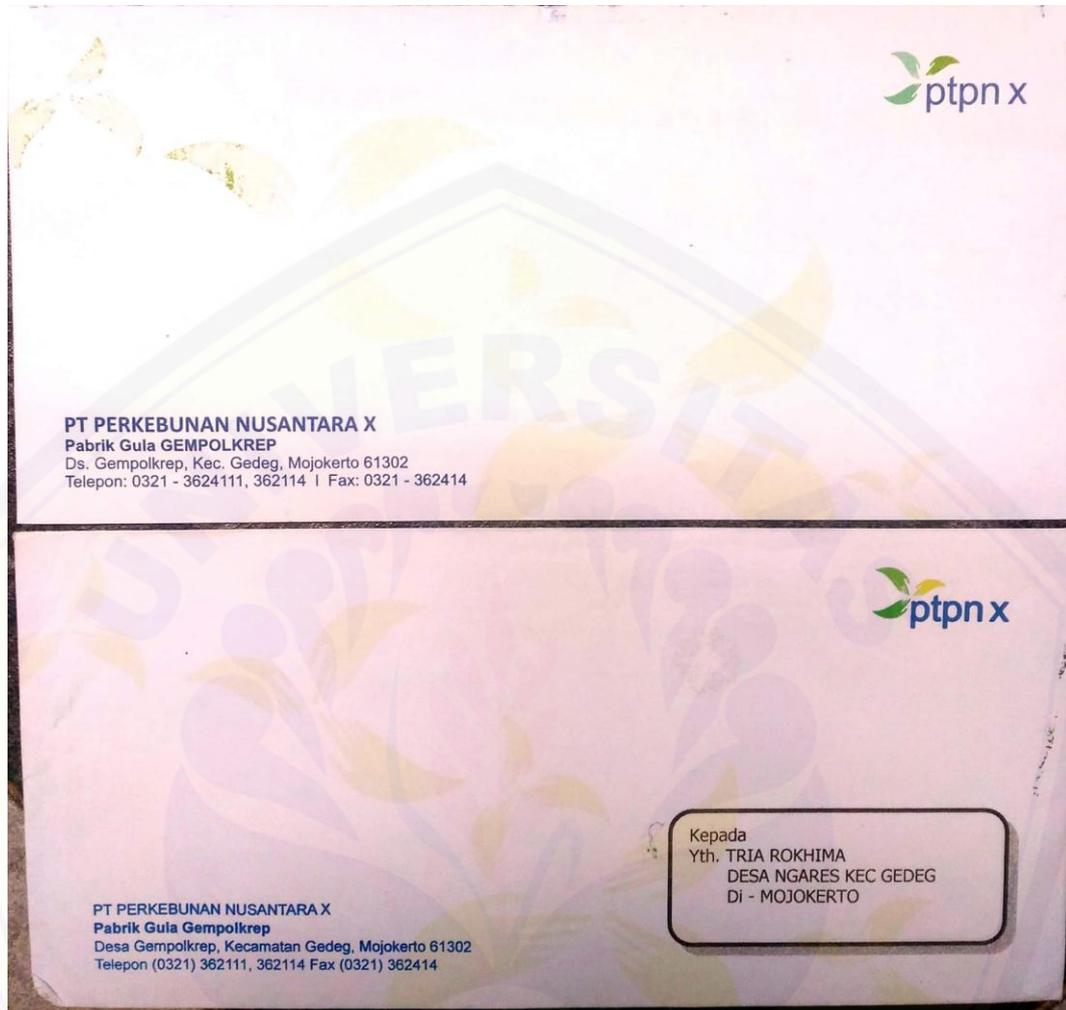
Surat Keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan sebagai persyaratan untuk pembuatan laporan.

Demikian untuk menjadikan maklum.

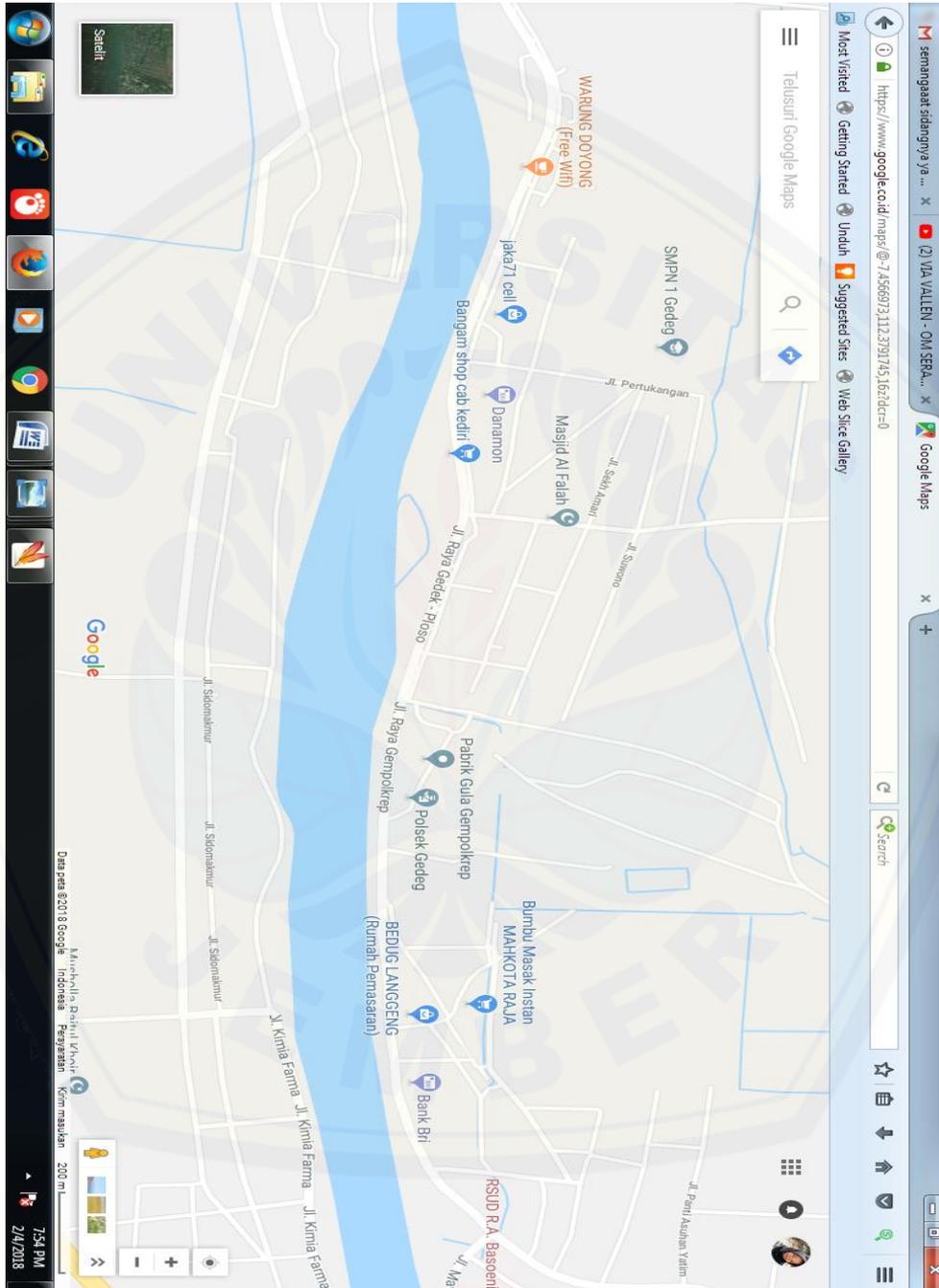
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X
Pabrik Gula Gempolkrep

TEGUH BUDIYONO, S. Sos
Manager SDM

Jujur Tulus Ikhlas PT PERKEBUNAN NUSANTARA X



Peta Lokasi PG.Gempolkrep





KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Jalan Kalimantan Nomor 37 Kampus Bumi Tegalboto Jember 68121
 Telepon: 0331-334988, 330738, 336085 Faximile: 0331-332475
 Laman: www.fkip.unej.ac.id

LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI

Nama : Tria Rokhimah
 NIM/ Angkatan : 130210301013
 Jurusan/ Program Studi : Pendidikan IPS/ Pendidikan Ekonomi
 Judul Skripsi : Analisis Penyerapan Tenaga Kerja di PTPN X, PG Gempolkerep
 (Studi kasus PT.Perkebunan Nusantara X di Kecamatan Gedeg
 Kabupaten Mojokerto Periode Tahun 2012-2016)
 Pembimbing I : Dr. Sukidin, M.Pd

KEGIATAN KONSULTASI

NO	Hari/ Tanggal	Materi Konsultasi	TT Pembimbing I
1	Jumat, 24-03-2017	Bab 1	
2	Senin, 08-05-2017	Revisi 1	
3	Jumat, 09-06-2017	Bab 2	
4	Selasa, 20-06-2017	Revisi Bab 2	
5	Selasa, 18-07-2017	Bab 3	
6	Senin, 31-07-2017	Revisi Bab 1, 2, 3	
7	Kamis, 03-08-2017	Acc Seminar	Acc Seminar
8	Jumat 24-11-2017	Bab 4	
9	Senin, 09-12-2017	Revisi bab 4	
10	Rabu 22-12-2017	Bab 4.5	
11	Selasa, 09-01-2018	Revisi bab 4.5	
12	Jumat, 26-01-2018	Bab 4.5 ACC	Acc ujian, 26/1/18

Catatan:

1. Lembar ini harus dibawa dan diisi setiap melakukan konsultasi.
2. Lembar ini harus dibawa sewaktu Seminar Proposal dan Ujian Skripsi.



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
 Jalan Kalimantan Nomor 37 Kampus Bumi Tegalboto Jember 68121
 Telepon: 0331-334988, 330738, 336085 Faximile: 0331-332475
 Laman: www.fkip.unej.ac.id

LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI

Nama : Tria Rokhimah
 NIM/ Angkatan : 130210301013
 Jurusan/ Program Studi : Pendidikan IPS/ Pendidikan Ekonomi
 Judul Skripsi : Analisis Penyerapan Tenaga Kerja di PTPN X, PG Gempolkerep
 (Studi kasus PT.Perkebunan Nusantara X di Kecamatan Gedeg
 Kabupaten Mojokerto Periode Tahun 2012-2016)
 Pembimbing II : Drs. Bambang Suyadi, M.Si

KEGIATAN KONSULTASI

NO	Hari/ Tanggal	Materi Konsultasi	TT Pembimbing II
1	Selasa, 10-04-2017	Bab 1	<i>[Signature]</i>
2	Rabu, 16-05-2017	Revisi Bab 1	<i>[Signature]</i>
3	Rabu, 14-06-2017	Bab 2	<i>[Signature]</i>
4	Kamis, 22-06-2017	Revisi bab 2	<i>[Signature]</i>
5	Jumat, 21-07-2017	Bab 3	<i>[Signature]</i>
6	Selasa, 01-08-2017	Revisi Bab 3	<i>[Signature]</i>
7	Jumat, 04-08-2017	Acc Seminar	<i>[Signature]</i>
8	Rabu, 05-12-2017	Bab 4	<i>[Signature]</i>
9	Selasa, 20-12-2017	Revisi bab 4	<i>[Signature]</i>
10	Selasa, 09-01-2018	Revisi bab 4	<i>[Signature]</i>
11	Rabu, 24-01-2018	Revisi bab 4, 5	<i>[Signature]</i>
12	Kamis, 25-01-2018	Bab. 4, 5 Acc	<i>[Signature]</i>

Catatan:

1. Lembar ini harus dibawa dan diisi setiap melakukan konsultasi.
2. Lembar ini harus dibawa sewaktu Seminar Proposal dan Ujian Skripsi.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**A. Identitas**

1. Nama : Desy Puji Lestari
2. Tempat, tanggal lahir : Mojokerto, 21 Desember 1994
3. Agama : Islam
4. Nama Ayah : Karman
5. Nama Ibu : Astutik
6. Alamat : Ds. Ngares Rt.13/Rw.05 Kecamatan Gedeg Kabupaten Mojokerto

B. Pendidikan

NO	NAMA SEKOLAH	TEMPAT	TAHUN LULUS
1	MI-AL Hikmah	Mojokerto	2007
2	SMP Negeri 1 Kemlagi	Mojokerto	2010
3	SMA Negeri 1 Gedeg	Mojokerto	2013