

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan bagian penting bagi suatu perusahaan karena menyangkut eksistensi suatu perusahaan dalam dunia industri. Lingkup ketenagakerjaan meliputi fungsi pekerja dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Di sisi lain pengusaha memiliki fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan (Anonim 2013).

Sistem ketenagakerjaan pada umumnya terdiri atas hubungan kerja, yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha yang terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan karyawan dengan membayar upah, Sumber Daya Manusia (SDM) profesional yang terletak pada proses rekrutmen, seleksi dan *training*. Pengusaha juga harus memberikan cuti kepada karyawan yang sudah bekerja minimal 12 bulan berhak mendapat cuti tahunan 12 hari (Anonim 2013).

PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG Wringin Anom Situbondo adalah badan usaha milik negara (BUMN) agribisnis perkebunan dengan *core business* gula. Perusahaan ini merupakan satu-satunya BUMN yang mengusahakan komoditas tunggal yaitu gula. Sebagian besar bahan baku berasal dari tebu rakyat yang diusahakan para petani sekitar melalui kemitraan dengan pabrik gula. Penerimaan dan pengangkatan karyawan tetap PG Wringin Anom dilakukan oleh direksi PT. Perkebunan Nusantara XI sedangkan penerimaan dan pengangkatan karyawan tidak tetap menjadi karyawan tetap

dilakukan oleh pengusaha/pejabat puncak yang telah mendapatkan izin dari pengusaha. Rekrutmen tenaga kerja di PG Wringin Anom terdiri dari rekrutmen karyawan tetap yang hubungan kerjanya didahului dengan masa percobaan maksimal 3 (tiga) bulan sedangkan karyawan tidak tetap yang hubungan kerjanya tidak didahului dengan masa percobaan maksimal 3 (tiga) bulan. Karyawan berhak atas manfaat pensiun yang dihitung berdasarkan peraturan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK). Besarnya gaji pokok karyawan PG Wringin Anom yaitu 75% dari gaji (gaji pokok + tunjangan tetap). Karyawan tetap yang telah bekerja secara terus-menerus selama 1 (satu) tahun berhak atas cuti tahunan selama 12 (dua belas) hari kerja. Karyawan dapat diberikan izin tidak masuk bekerja/meninggalkan pekerjaannya dan tetap menerima pendapatan penuh dengan surat pemberitahuan dari karyawan yang bersangkutan dan setelah memperoleh izin dari pengusaha.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana sistem hubungan kerja di Pabrik Gula Wringin Anom?
2. Bagaimana sistem rekrutmen dan pemutusan hubungan kerja di Pabrik Gula Wringin Anom?
3. Bagaimana sistem penggajian dan tunjangan di Pabrik Gula Wringin Anom?
4. Bagaimana cuti atau izin meninggalkan kerja di Pabrik Gula Wringin Anom?

1.3 Tujuan

1. Mengetahui sistem hubungan kerja di Pabrik Gula Wringin Anom.
2. Mengetahui sistem rekrutmen dan pemutusan hubungan kerja di Pabrik Gula Wringin Anom.
3. Mengetahui sistem penggajian dan tunjangan di Pabrik Gula Wringin Anom.
4. Mengetahui cuti atau izin meninggalkan kerja di Pabrik Gula Wringin Anom

1.4 Manfaat

Manfaat Praktek Kerja Lapang di Pabrik Gula Wringin Anom, yaitu :

1. Mengetahui sistem ketenagakerjaan di Pabrik Gula Wringin Anom.
2. Memperoleh ilmu serta pengalaman dari Pabrik Gula Wringin Anom.