

HUBUNGAN PELAKSANAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL  
TENAGA KERJA DENGAN PENINGKATAN SEMANGAT KERJA  
KARYAWAN PADA KOPERASI AGROBISNIS TARUTAMA  
NUSANTARA JEMBER

SKRIPSI



Milik UPT Perpustakaan  
UNIVERSITAS JEMBER

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S-1)  
Jurusan Ilmu Administrasi  
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis  
Pada  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER

Oleh :

Asal : Hadiah  
~~Pembelian~~  
Terima : Tgl. 27 FEB 2003  
No. Induk :

S  
Klass  
650.3  
PAW  
h

e./

Danang Titis Pawangsit

95.242

Pembimbing I

Drs. Fadholi Said, SU.  
NIP. 130 531 977

Pembimbing II

Drs. Rudi Eko P.M.Si.  
131 782 188

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER

2002

HUBUNGAN PELAKSANAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL  
TENAGA KERJA DENGAN PENINGKATAN SEMANGAT KERJA  
KARYAWAN PADA KOPERASI AGROBISNIS TARUTAMA  
NUSANTARA JEMBER

SKRIPSI

Diajukan Guna memenuhi Salah Satu Syarat Ujian  
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu ( S 1 )

Jurusan Ilmu Administrasi

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Pada

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER**

Oleh :

Danang Titis Pawangsit

95.242

**Pembimbing I**

Drs. Fadholi Said, SU.

NIP. 130 531 977

**Pembimbing II**

Drs. Rudi Eko P. M.Si.

NIP. 131 782 188

*Ala. myn kaji an*  
*[Signature]*  
*28/02*

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER**

2002



**MOTTO :**

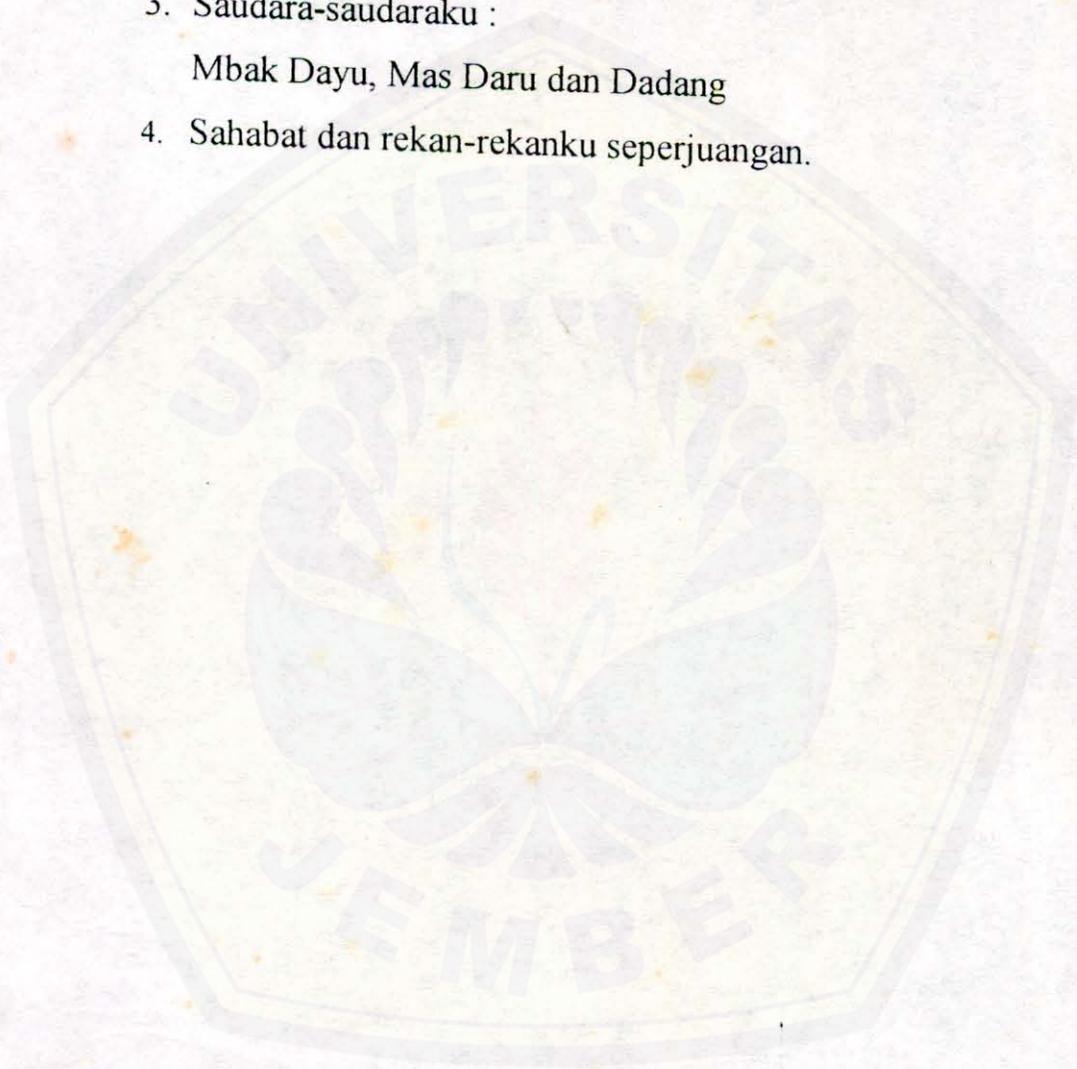
**“Segenggam ketenangan lebih baik daripada dua genggam jerih payah dan usaha menjaring angin”**

**(Pengothbah 4 : 6)**



Skripsi ini kupersembahkan kepada :

1. Almarhum Bapak dan Ibuku yang tercinta.
2. Almamaterku terhormat.
3. Saudara-saudaraku :  
Mbak Dayu, Mas Daru dan Dadang
4. Sahabat dan rekan-rekanku seperjuangan.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penyusun panjatkan kepada Allah Swt, karena dengan rahmat dan karunia-Nya serta dengan kemampuan yang ada, akhirnya penyusun dapat menyelesaikan tugas akhir dalam proses belajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember, yaitu dengan terselesaikannya penyusunan skripsi yang berjudul **HUBUNGAN PELAKSANAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DENGAN MENINGKATNYA SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI AGROBISNIS TARUTAMA NUSANTARA JEMBER.**

Adapun maksud penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana sosial pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Banyak tantangan dan hambatan serta rintangan yang dijumpai dalam proses penyusunan sampai dengan terselesaikannya skripsi ini, sehingga penyusun tidak akan berhasil tanpa bimbingan, petunjuk dan pengarahan dari Dosen Pembimbing serta berbagai pihak yang dengan tulus ikhlas bersedia memberikan bantuan moril maupun materiil kepada penyusun.

Dalam kesempatan ini pula, perkenankanlah penyusun menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. H. Moch. Toerki, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Bapak Drs. Mud'har Syarifudin, M.Si, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
3. Bapak Drs. Totok Suprijanto, selaku Ketua Program Studi Administrasi Niaga pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
4. Bapak Drs. H. Fadholi Said, SU, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.

5. Bapak Drs. Rudi Eko Pramono, M.Si, selaku Asisten Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Drs. Achmad Toha, M.Si, selaku dosen wali yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak H. Abdul Kahar Muzakir, selaku pimpinan koperasi beserta staf karyawan yang telah banyak memberikan fasilitas dan bantuan kepada penyusun dalam melakukan penelitian di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember.
8. Seluruh Civitas Akademik beserta staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang telah banyak memberikan bantuan di dalam proses penyusunan skripsi ini.

Selanjutnya kepada beliau dan mereka tersebut diatas semoga mendapat imbalan yang setimpal dari Allah Swt, sesuai dengan amal dan jerih payah yang telah diberikan kepada penyusun.

Penyusun menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan pengetahuan, tenaga dan waktu. Oleh karena itu penyusun mengharapkan saran-saran dan kritik yang bersifat membangun dari semua pihak agar mendekati kesempurnaan.

Jember, Januari 2002

Penulis

**DAFTAR ISI**

	<b>halaman</b>
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN MOTTO .....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
LAMPIRAN .....	xiv

**BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah .....	
1.2 Perumusan Masalah .....	
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	
1.3.2 Kegunaan Penelitian .....	
1.4 Konsepsi Dasar .....	
1.4.1 Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja .....	
1.4.2 Ruang Lingkup Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja .....	
a. Jaminan Kecelakaan Kerja .....	
b. Jaminan Kematian .....	
c. Jaminan Hari Tua .....	
1.4.3 Manfaat Jaminan Sosial Tenaga Kerja .....	
1.4.4 Semangat Kerja Karyawan .....	
a. Kedisiplinan Kerja .....	

DAFTAR ISI

	<b>halaman</b>
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN MOTTO .....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
LAMPIRAN .....	xiv

**BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah .....	
1.2 Perumusan Masalah .....	
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	
1.3.2 Kegunaan Penelitian .....	
1.4 Konsepsi Dasar .....	
1.4.1 Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja .....	
1.4.2 Ruang Lingkup Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja .....	
a. Jaminan Kecelakaan Kerja .....	
b. Jaminan Kematian .....	
c. Jaminan Hari Tua .....	
1.4.3 Manfaat Jaminan Sosial Tenaga Kerja .....	
1.4.4 Semangat Kerja Karyawan .....	
a. Kedisiplinan Kerja .....	

b. Kegairahan Kerja .....	
c. Tanggung Jawab .....	
1.4.5 Hubungan Pelaksanaan Program Jamsostek Dengan Semangat Kerja .....	
1.5 Hipotesis .....	
1.6 Operasionalisasi Konsep .....	
1.6.1 Variabel X ( Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja ).....	
1.6.2 Variabel Y ( Semangat Kerja Karyawan ) .....	
1.6.3 Skala Pengukuran .....	
1.7 Metode Penelitian .....	
1.7.1 Tahap Persiapan .....	
1.7.2 Tahap Pengumpulan Data .....	
a. Metode Observasi .....	
b. Metode Dokumentasi .....	
c. Metode Wawancara .....	
d. Questioner .....	
1.7.3 Tahap Analisa Data .....	
1.7.4 Tahap Pengambilan Kesimpulan .....	

## **BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

2.1 Sejarah Singkat Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara .....	
2.2 Struktur Organsasi.....	
2.3 Unit-unit Usaha KOPA TTN, Jember .....	
2.3.1 Usaha Pokok .....	
2.3.2 Usaha Pengembangan .....	
2.4 Kegiatan Pokok KOPA TTN, Jember .....	
2.4.1 Bahan Baku.....	
2.4.2 Proses Pengolahan Tembakau TBN.....	
2.4.3 Produksi Dan Penjualan .....	
2.5 Personalia .....	

- 2.5.1 Jumlah Karyawan .....
- 2.5.2 Sistem Gaji .....
- 2.5.3 Waktu Kerja .....
- 2.5.4 Fasilitas Untuk Karyawan .....
- 2.6 Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja .....

### **BAB III ANALISIS DATA**

- 3.1 Karakteristik Responden .....
- 3.1.1 Jenis Kelamin Responden .....
- 3.1.2 Tingkat Pendidikan .....
- 3.1.3 Umur Responden .....
- 3.1.4 Lamanya Kerja .....
- 3.1.5 Jaminan Kecelakaan Kerja .....
- 3.1.6 Jaminan Kematian .....
- 3.1.7 Jaminan Hari Tua .....
- 3.1.8 Pelaksanaan Program Jamsostek .....
- 3.1.9 Kedisiplinan Kerja .....
- 3.1.10 Kegairahan Kerja .....
- 3.1.11 Tanggung Jawab .....
- 3.1.12 Semangat Kerja Karyawan .....
- 4.1 Analisis Data .....
- 4.2 Variabel X ( Pelaksanaan Program Jamsostek ) .....
- 4.2.1 Hasil Penelitian Jaminan Kecelakaan Kerja .....
- 4.2.2 Hasil Penelitian Jaminan Kematian .....
- 4.2.3 Hasil Penelitian Jaminan Hari Tua .....
- 4.3 Variabel Y ( Semangat Kerja Karyawan ) .....
- 4.3.1 Hasil Penelitian Kedisiplinan Kerja .....
- 4.3.2 Hasil Penelitian Kegairahan Kerja .....
- 4.3.3 Hasil Penelitian Tanggung Jawab .....
- 4.4 Perhitungan Korelasi .....

**BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....

5.2 Saran .....

Daftar Pustaka

Lampiran



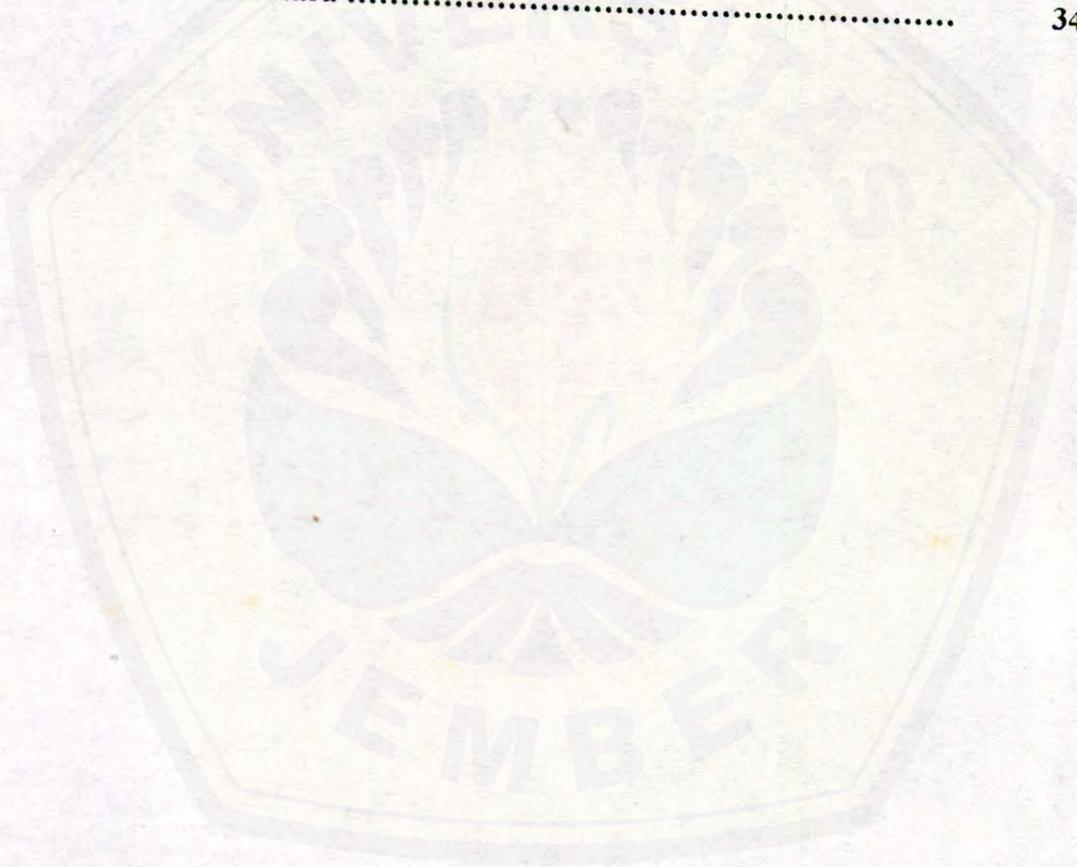
DAFTAR TABEL

	Halaman
1 : Tabel data berdasarkan pengambilan sampel secara proporsional .....	27
2 : Jumlah Penjualan Tembakau .....	41
3 : Jumlah karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Tahun 1999 .....	43
4 : Komposisi Tenaga Kerja Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Berdasarkan pendidikan formalnya tahun 1999...	44
5 : Komposisi Karyawan Koperasi Tarutama Nusantara Berdasarkan Kelompok Usia Tahun 1999 .....	45
6 : Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
7 : Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	52
8 : Keadaan Responden Berdasarkan Umur .....	52
9 : Keadaan Responden Berdasarkan Lamanya Kerja .....	53
10 : Jaminan Kecelakaan Kerja .....	53
11 : Jaminan Kematian .....	54
12 : Jaminan Hari Tua .....	55
13 : Jaminan Sosial Tenaga Kerja .....	56
14 : Kedisiplinan Kerja .....	56
15 : Kegairahan Kerja .....	57
16 : Tanggung Jawab .....	57
17 : Semangat Kerja Karyawan .....	58
18 : Tabel data berdasarkan score terhadap indikator Jaminan Kecelakaan Kerja .....	60
19 : Tabel data berdasarkan score terhadap indikator Jaminan Kematian .....	62

20	: Tabel data berdasarkan score terhadap indikator Jaminan Hari Tua .....	64
21	: Tabel data berdasarkan score terhadap Variabel X (Pelaksanaan Program Jamsostek) .....	65
22	: Tabel data berdasarkan score terhadap indikator Kedisiplinan Kerja .....	67
23	: Tabel data berdasarkan score terhadap indikator Kegairahan Kerja .....	69
24	: Tabel data berdasarkan score terhadap indikator Tanggung-Jawab .....	71
25	: Tabel data berdasarkan score terhadap Variabel Y (Semangat Kerja karyawan .....	72
26	: Tabel kerja untuk mencari korelasi antara X dan Y ( X = Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Y = Semangat Kerja Karyawan .....	74

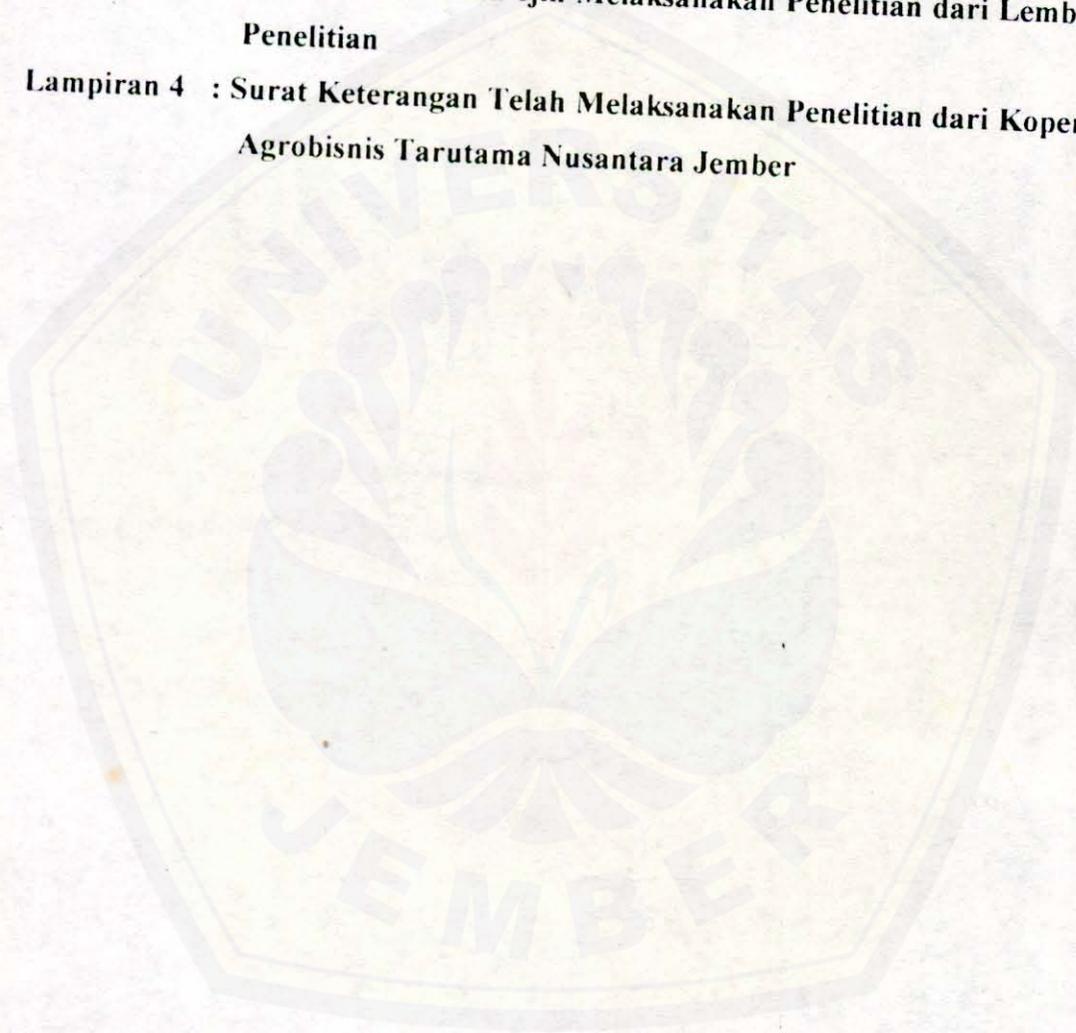
**DAFTAR GAMBAR**

	<b>Halaman</b>
<b>Gambar 1 : Model Analisis Hubungan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dengan Meningkatnya Semangat Kerja Karyawan .....</b>	<b>17</b>
<b>Gambar 2 : Bagan Proses Produksi .....</b>	<b>33</b>
<b>Gambar 3 : Struktur Organisasi Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara .....</b>	<b>34</b>



**LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Perhitungan rank untuk variabel X dan Y**
- Lampiran 2 : Questioner Penelitian**
- Lampiran 3 : Surat Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian dari Lembaga Penelitian**
- Lampiran 4 : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian dari Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember**





## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya keberadaan suatu organisasi tidak akan terlepas dari berbagai faktor yang mendukung tujuan dari organisasi tersebut. Adapun berbagai faktor yang terlibat dalam proses kegiatan salah satunya adalah sumber daya, terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia disini sangat menentukan keberhasilan serta tercapainya tujuan organisasi. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka sudah selayaknya tenaga kerja manusia perlu dikembangkan agar pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih produktif.

Pentingnya peranan manusia yang memiliki keistimewaan serta ciri khas tersendiri yang belum tentu dimiliki sumber daya yang lain, sehingga manusia tidak bisa diperlakukan dengan seenaknya saja, tetapi memerlukan penanganan yang khusus dalam suatu proses organisasi. Faktor manusia menjadi perhatian khusus karena manusia sebagai individu yang sifat dan perilakunya serta kemampuan melakukan tugas yang diberikan berbeda. Dengan penanganan khusus kepada tenaga kerja manusia tersebut, diharapkan hasil kerja karyawan yang ada pada organisasi atau perusahaan akan menjadi lebih baik.

Produktivitas yang dihasilkan karyawan tidak terlepas dari semangat kerjanya yang tinggi. Semakin tinggi semangat kerja karyawan maka produktivitasnya akan semakin meningkat demikian pula sebaliknya. Suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya semangat kerja baik pada pihak atasan maupun bawahan. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka karyawan akan melakukan tugasnya pada perusahaan dengan semaksimal mungkin.

Peningkatan semangat kerja merupakan hal yang penting dari manajemen personalia dengan pendekatan manusiawi atau human approach. Semangat kerja bukan hanya untuk kepentingan organisasi namun juga merupakan kepentingan karyawan yang bersangkutan demi kesejahteraan dan kualitas hidupnya. Untuk itu

perlu menumbuhkan motivasi kerja\* yang dipengaruhi oleh peraturan-peraturan, kebijaksanaan-kebijaksanaan dari perusahaan.

Pemanfaatan unsur manusia merupakan suatu upaya untuk mengusahakan agar para karyawan bekerja sesuai dengan bidangnya secara optimal. Dengan kemampuan yang dimiliki tenaga kerja sehingga bisa dicapai tingkat produktivitas tertentu secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang dikehendaki oleh perusahaan.

Pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember dalam mempertahankan dan mengembangkan usahanya sangat ditentukan oleh tenaga kerja manusianya yang ada dalam perusahaan tersebut, karena pentingnya karyawan dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan, maka seorang pimpinan harus mampu menciptakan dan membangkitkan semangat kerja karyawannya.

Karyawan didalam bekerja tidak hanya membutuhkan upah kerja saja sebagai sarana mewujudkan tingkat kesejahteraan hidupnya. Tetapi karyawan juga membutuhkan suatu perlindungan dasar didalam melaksanakan pekerjaan mereka. Perlindungan dasar tersebut berupa jaminan sosial tenaga kerja yaitu suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Dengan demikian maka akan dapat diwujudkan ketentraman dan ketenangan kerja sehingga akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Disini penulis memilih tempat penelitian pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember, yang mana karyawan pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember sangat berperan di dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan dan sesuai dengan apa yang diharapkan atau ditargetkan oleh perusahaan. Hal ini berarti di dalam Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara sumber daya manusia merupakan aset penting bagi pengoperasian perusahaan. Oleh

karena itu dibutuhkan perhatian khusus mengenai masalah-masalah seputar personalia, agar faktor-faktor yang menghambat dalam usaha pencapaian target produksi dapat sedini mungkin ditemukan dan selanjutnya dapat diatasi.

Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember memiliki jumlah tenaga kerja sebanyak 298 orang yang meliputi karyawan buruh (KKWT) dan karyawan tetap bulanan yang sangat memegang peran yang dominan dibandingkan dengan tenaga mesin bagi pengoperasian perusahaan sehingga sangat berpengaruh besar terhadap pengelolaan sumber-sumber yang ada di dalam perusahaan melalui kegiatan sehari-hari yang meliputi : produksi, sumber daya manusia, pemasaran dan administrasi umum.

Berkurangnya motivasi kerja pada karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara yang berdampak langsung pada tingkat produktivitas kerja karyawan menimbulkan permasalahan pada menurunnya semangat kerja karyawan. Indikasi menurunnya semangat kerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara didalam melakukan proses kegiatan produksi perusahaan terbukti dengan terjadinya kemangkiran kerja, kelambatan hasil produksi, jumlah dan kualitas produk yang tidak sesuai dengan standart perusahaan dimana semua itu jika diabaikan akan dapat merugikan perusahaan.

Untuk mengatasi persoalan menurunnya semangat kerja karyawan tersebut diatas maka Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember memberikan suatu perlindungan dasar bagi karyawannya yaitu dengan mengikutsertakan seluruh karyawan dalam program Astek yang kemudian berubah menjadi program Jamsostek. Dengan program Jamsostek ini karyawan akan dapat bekerja dengan tenang dan tenteram sehingga memotivasi untuk bersedia bekerja lebih bersemangat dan produktif. Program Jamsostek ini diselenggarakan menurut undang-undang sebagai perwujudan dari Undang-Undang Republik Indonesia no.3 tahun 1993 pasal 1 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja yaitu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau

keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin hari tua dan meninggal dunia yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Dengan program jaminan sosial tenaga kerja, karyawan sebagai sumber daya insani akan merasa lebih berdedikasi dalam pekerjaannya. Jaminan sosial tenaga kerja adalah salah satu kebutuhan dasar bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih bersemangat dan hidup lebih sejahtera dan sebaliknya pengusaha akan dapat lebih bersungguh-sungguh dalam melakukan usahanya, karena karyawan yang bekerja dalam perusahaannya terlindungi dan terjamin oleh Jamsostek sehingga akan menciptakan motivasi kerja untuk lebih bersemangat lagi didalam bekerja yang sangat bermanfaat bagi perusahaan itu sendiri.

## **1.2 Permasalahan**

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara di Jember yang bergerak dibidang ekspor tembakau ke luar negeri dan berorientasi pada keuntungan atau laba mempunyai resiko sosial yang tidak bisa dianggap sepele. Bila perusahaan kurang memperhatikan terhadap karyawannya dalam perlindungan, kesehatan kerja serta kesejahteraan, maka akan timbul dampak yang negatif terhadap semangat kerja karyawan.

Untuk menanggulangi dan mengatasi masalah semangat kerja karyawan tersebut salah satu upaya yang dilakukan pihak perusahaan ialah memberikan suatu insentif berupa jaminan sosial tenaga kerja guna memberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan karyawan bersama keluarganya.

Dari uraian tersebut diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: "Seberapa besar hubungan pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja dengan peningkatan semangat kerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember ?"

### **1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja dengan peningkatan semangat kerja karyawan pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara di Jember.

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

1. Memberi sumbangan dalam menentukan kebijaksanaan yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan.pikiran bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan
2. Memberi pengalaman dan untuk bahan referensi bagi peneliti lain yang mempunyai kepentingan dengan bahasan tulisan ini.

### **1.4 Konsepsi Dasar**

Dalam usaha untuk menjawab masalah dalam penelitian dan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel, maka penelitian berpegang teguh pada teori atau pengetahuan yang didapatkan dari literatur atau dokumen serta pengalaman penulis sendiri yang merupakan pedoman lebih lanjut tentang masalah-masalah yang diteliti, dan yang diharuskan adalah berpikir secara sistematis, kronologis dan rasional dengan berdasarkan pada teori yang bertujuan untuk menggali pengetahuan yang ada hubungannya dengan masalah. Sehingga konsepsi dasar merupakan gambaran yang bersifat teoritis dari pengertian singkat yang dijadikan landasan berpikir untuk mencari jalan pemecahannya dari masalah yang dihadapi dengan mengadakan penyelidikan.

Lebih jauh Supranto (1986 : 70) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

Konsepsi dasar adalah suatu pandangan yang teoritis dari definisi singkat yang mendasari pemikiran kita guna mencapai jalan keluarnya atas suatu pemecahan dan persoalan yang perlu diselidiki, tujuannya adalah menyederhanakan jalan pemikiran kita dengan jalan menghubungkan peristiwa

Berdasarkan pendapat diatas maka dalam usaha untuk menjawab suatu permasalahan harus ada atau diperlukan teori-teori, konsep-konsep sehingga tidak dianggap sebagai suatu percobaan atau eksperimen saja. Beliau menegaskan bahwa landasan itu diperlukan agar penelitian tersebut mempunyai dasar yang kokoh dan bukan hanya sekedar perbuatan yang sia-sia.

Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara adalah perusahaan atau badan usaha yang bergerak di bidang agrobisnis. Siagian (1999 : 1) mendefinisikan agrobisnis sebagai sifat dari usaha yang berkaitan dengan agrobisnis (*agro-based industries*) yang berorientasi pada bisnis (*business*), yaitu yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan (*commercial oriented*). Rangkuman yang lebih jelas dibuat oleh Downey dan Erickson (1992 : 6) dimana menurut mereka agrobisnis meliputi seluruh sektor bahan masukan usaha tani, produk yang memasok bahan masukan usaha tani yang terlibat dalam bidang produksi, dan pada akhirnya menangani pemrosesan, penyebaran, penjualan, baik secara borongan maupun penjualan eceran produk kepada konsumen akhir.

Dengan mengacu pada definisi agrobisnis diatas dan mempertimbangkan adanya tuntutan kelestarian sumber daya dan lingkungan hidup maka dapat dinyatakan bahwa sistem agrobisnis mempunyai enam dimensi yang perlu dikenal dan diperhatikan agar sistem agrobisnis suatu komoditi mampu hidup dan berkembang dalam jangka panjang (*sustainable*). Keenam dimensi tersebut oleh Downey dan Erickson (1992 : 23) disebutkan antara lain adalah :

- a. Sistem agrobisnis harus senantiasa berorientasi pada permintaan pasar.
- b. Sistem agrobisnis bersifat kompleks, lintas sektoral dan antara unsur yang satu dengan yang lainnya saling terkait dan mempengaruhi.
- c. Unsur-unsur yang membentuk sistem agrobisnis harus saling menunjang.
- d. Usaha agrobisnis harus dikelola secara profesional dan efisien.
- e. Perlu tersedia informasi yang lengkap agar dapat dibuat suatu keputusan yang efektif.
- f. Sistem agrobisnis harus berwawasan kelestarian sumber daya alam dan lingkungan hidup.

Pada umumnya para pengusaha tani tidak mempunyai perbekalan usaha tani yang memadai, bahkan dipaksa membayar dengan harga yang tinggi. Dengan membentuk organisasi koperasi, pengusaha tani mendapatkan dua hal, yaitu sumber perbekalan sendiri dan tempat untuk memasarkan hasil-hasilnya, sesuatu yang mereka miliki, kendalikan dan operasikan sendiri untuk melayani keperluan mereka sendiri. Downey dan Erickson (1992 : 66) mendefinisikan koperasi pertanian sebagai koperasi yang anggotanya terdiri dari petani, baik petani pemilik tanah, petani penyewa, petani penyakap, buruh tani dan orang-orang yang berkepentingan serta bermata pencaharian dari usaha pertanian. Koperasi ini dibedakan menjadi beberapa jenis menurut tanaman yang diusahakan, misalnya koperasi karet, koperasi kopra, koperasi tembakau dan sebagainya.

Didalam penelitian ini ruang lingkup pembahasannya adalah pada ruang lingkup Manajemen Personalia atau Manajemen Sumber Daya Manusia. Nitisemito (1986 : 9) mendefinisikan Manajemen Personalia sebagai manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia atau dalam bidang kepegawaian. Sedangkan menurut Ranupandojo dan Husnan (1990 : 12) dalam buku Manajemen Personalia mendefinisikan Manajemen Personalia sebagai :

Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan dan Pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat. Penjelasan masing-masing fungsi ini adalah sebagai berikut :

- a. Perencanaan  
Perencanaan berarti menentukan lebih dahulu personalia yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan
- b. Pengorganisasian  
Setelah apa yang akan dilakukan diputuskan, maka perlu dibuat organisasi untuk melaksanakannya. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan karena rumitnya hubungan terjadi diantara jabatan-jabatan yang ada, maka banyak pimpinan perusahaan yang mengharapkan agar manajer personalia bisa memberikan saran untuk organisasi secara keseluruhan

c. Pengarahan

Kalau kita sudah memiliki rencana dan mempunyai organisasi untuk melaksanakan rencana tersebut, fungsi selanjutnya adalah melaksanakan pekerjaan tersebut. Fungsi ini berarti mengusahakan agar karyawan mau bekerja sama secara efektif

d. Pengawasan

Pengawasan yaitu mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya apabila terjadi penyimpangan atau kalau perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat

Keempat fungsi-fungsi diatas merupakan fungsi dasar manajemen. Fungsi operasional dari manajemen personalia adalah pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja. Fungsi-fungsi tersebut dijelaskan oleh Ranupandojo dan Husnan (1990 : 13) sebagai berikut:

a. Pengadaan

Fungsi operasional manajemen personalia yang pertama memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini terutama menyangkut tentang penentuan kebutuhan tenaga kerja dan penarikannya, seleksi dan penempatannya. Menentukan kebutuhan tenaga kerja menyangkut baik mutu maupun jumlah tenaga kerja. Sedangkan seleksi dan penempatannya menyangkut masalah memilih dan menarik tenaga kerja, pembahasan formulir-formulir lamaran, test dan wawancara

b. Pengembangan

Sesudah karyawan diperoleh, sudah selayaknya kalau mereka dikembangkan. Pengembangan ini dilakukan untuk meningkatkan ketrampilan melalui training yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan baik dan tepat

c. Kompensasi

Fungsi ini didefinisikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak terhadap para karyawannya sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi

d. Integrasi

Integrasi ini menyangkut penyesuaian keinginan dari para individu dengan keinginan organisasi dan masyarakat. Dengan demikian kita perlu memahami perasaan dan sikap dari para karyawan untuk dipertimbangkan dalam pembuatan kebijakan organisasi

e. Pemeliharaan

Fungsi operasional yang terakhir adalah mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Fungsi ini perhatiannya akan dititikberatkan pada pemeliharaan kondisi fisik dari para pekerja/

karyawan (kesehatan dan keamanan) dan pemeliharaan sikap yang menyenangkan (Program Pelayanan Karyawan)

#### 1.4.1 Pengertian Tenaga Kerja

Antara pengertian buruh dan majikan dengan istilah tenaga kerja, karyawan dan pengusaha menurut Hasibuan (1997 : 13-45) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan, terdapat perbedaan-perbedaan pokok sebagai berikut :

- a. Tenaga Kerja  
Tenaga kerja ialah tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat;
- b. Karyawan  
Karyawan ialah setiap orang penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu;
- c. Pengusaha  
Pengusaha ialah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut;
- d. Majikan  
Majikan ialah seorang pengusaha dalam hubungan dengan buruh. Menurut Undang-undang tentang penyelesaian perselisihan perburuhan, majikan ialah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh dengan memberikan upah;
- e. Buruh  
Buruh ialah seseorang pekerja harian atau honorer yang bekerja dibawah perintah orang lain atau menerima balas jasa yang besarnya kompensasi serta jaminan.

Adapun perkataan perburuhan itu adalah suatu kejadian dimana seseorang, biasanya disebut buruh, bekerja pada orang lain yang biasanya disebut majikan, dengan menerima upah, dengan sekaligus mengesampingkan persoalan antara pekerjaan bebas dan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan (bekerja pada) orang lain, dan mengesampingkan pula persoalan antara pekerjaan dan pekerja.

Upah ialah imbalan dari pihak majikan yang telah menerima pekerjaan dari pihak buruh dan upah itu pada umumnya adalah tujuan dari buruh untuk melakukan pekerjaan. Tanpa upah umumnya tidak ada hubungan kerja misalnya kerja bakti,

pekerjaan yang dilakukan dalam hubungan gotong royong. Hubungan antara buruh dengan majikan adalah sebagai berikut :

- Secara yuridis buruh adalah memang bebas, oleh karena prinsip negara kita adalah bahwa tidak seorangpun boleh diperbudak atau diperhamba.
- Secara sosiologis buruh adalah tidak bebas, sebab sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup selain dari tenaganya itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain, dan majikan memiliki peran menentukan syarat-syarat kerja.

Tenaga buruh yang terutama menjadi kepentingan majikan merupakan sesuatu yang sedemikian melekatnya pada diri buruh, sehingga buruh itu selalu harus mengikuti tenaga kerjanya ke tempat dan pada saat majikan menentukan menurut kehendak majikan itu. Menempatkan buruh pada suatu kedudukan yang terlindung terhadap kekuasaan majikan, berarti menetapkan peraturan-peraturan yang memaksa majikan bertindak lain daripada yang sudah-sudah.

Dengan demikian maka segala sesuatu mengenai hubungan antara buruh dengan majikan itu diserahkan kepada kebijaksanaan kedua belah pihak yang langsung berkepentingan itu. Menurut Kansil (1986 : 311-317), walaupun kepada buruh dan majikan diberikan kebebasan untuk mengadakan peraturan-peraturan tertentu, namun peraturan-peraturan itu tidak boleh bertentangan dengan peraturan-peraturan dari pengusaha yang bermaksud mengadakan perlindungan itu. Karena itu penguasa yang dalam hal ini pemerintah, baik dengan maupun tidak dengan bantuan organisasi buruh, mengadakan peraturan-peraturan yang bertujuan melindungi pihak yang lemah.

#### **1.4.2 Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Di dalam Hukum Perburuhan Indonesia mendefinisikan jaminan sosial itu secara sempit, seperti apa yang dikemukakan oleh Soepomo (1982 : 136) bahwa :

Jaminan sosial adalah Pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan (income security) dalam buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya.

Sedangkan menurut undang-undang No.3 pasal 1 ke 1 Tahun 1992 (undang-undang No.3 pasal 1 ke 1 : 1992) tentang jaminan sosial tenaga kerja didefinisikan sebagai berikut :

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dari pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial ini memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Apabila timbul pemutusan hubungan kerja, maka karyawan tetap berhak menerima jaminan hari tua yaitu bila karyawan yang bersangkutan terdaftar sebagai peserta program jamsostek dan telah mencapai masa kepesertaan tertentu yaitu dalam jangka waktu sekurang-kurangnya 5 tahun masa kepesertaan.

Program jaminan sosial tenaga kerja merupakan salah satu bentuk insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai perangsang ataupun bentuk pendorong dalam aktivitas pekerjaannya, sehingga karyawan merasa dihargai dan diperhatikan keberadaannya oleh perusahaan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Tiffin (1968 : 267) sebagai berikut, "Insentif dalam industri pada umumnya selalu didasarkan pada pokok yaitu finansial dan non finansial".

Pendapat dari Tiffin tersebut diperjelas lagi oleh Flowman dan Peterson (dalam Kertasapoetra, 1988 : 91) yang mengemukakan tentang insentif yang dibagi menjadi tiga kelompok yaitu :

1. Finansial insentif

Bukan saja meliputi upah atau gaji yang pantas tapi juga termasuk didalamnya kemungkinan memperoleh tambahan bagi kesejahteraan berupa pemeliharaan kesehatan, jaminan kecelakaan dan hari tua.

2. Non Finansial Insentif  
Keadaan kerja yang memuaskan yang meliputi keadaan tempat kerja, jam kerja, tugas kewajiban yang mengairahkan serta rekan sekerja yang saling menghargai.
3. Sosial Insentif  
Perilaku pimpinan yang menggambarkan itikad-itikad yang membantu para karyawan dalam wujud sifat-sifatnya seperti mengemong, membimbing dan memberi tuntunan

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa jaminan sosial tenaga kerja termasuk kategori finansial insentif.

### 1.4.3 Ruang Lingkup Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Program jaminan sosial tenaga kerja ini diselenggarakan menurut undang-undangnya yang ada dengan maksud sebagai perwujudan dari undang-undang No. 14 tahun 1969 pasal 10 dan pasal 15 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Ruang lingkup pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam undang-undang no. 3 tahun 1992 (1994 : 45) adalah sebagai berikut :

1. Jaminan kecelakaan kerja  
Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh kematian atau cacat atau kecelakaan kerja baik fisik maupun mental maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja. Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya sangat relatif sehingga sulit ditetapkan derajat cacatnya maka jaminan atau santunan hanya diberikan dalam hal terjadi cacat mental tetap yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bisa bekerja lagi.
2. Jaminan Kematian  
Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

3. Jaminan Hari Tua

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang berpenghasilan rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun dan memenuhi persyaratan tersebut.

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan (kuratif). Oleh karena itu, upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan pada perseorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosia tenaga kerja. Disamping itu pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan (promotif), pencegahan (preventif), penyembuhan (kuratif), dan pemulihan (rehabilitatif).

Sedangkan menurut Peraturan pemerintah No. 14 tahun 1993 pasal 2 ayat 4 (1993 : 11) menyebutkan bahwa :

Pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari paket jaminan kesehatan dasar menurut peraturan pemerintah ini, tidak wajib ikut dalam jaminan pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara.

Jadi berdasarkan PP nomor 14 tahun 1993 pasal 2 ayat tersebut, Koperasi Tarutama Nusantara Jember yang selanjutnya disingkat KOPA TTN Jember tidak mengikuti program jaminan kesehatan karena telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya yaitu dengan adanya poliklinik "Bina Sehat" di dalam ruang lingkup KOPA TTN Jember.

1) **Jaminan Kecelakaan Kerja**

Menurut Undang-undang No. 3 tahun 1992 (1992 : 12) yang dimaksud dengan kecelakaan kerja adalah :

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Dalam hal kecelakaan kerja ini terdapat pula tenaga kerja yang berhak mendapatkan jaminan kecelakaan kerja meskipun mereka tidak terdaftar sah sebagai tenaga kerja di perusahaan. Dalam hal tenaga kerja ini penggantian kerugian hanya diberikan terhadap biaya-biaya :

1. Biaya pengangkutan dari perusahaan menuju ke rumah sakit atau ke rumah tenaga kerja atau dari tempat kecelakaan kerja ke rumah sakit
2. Biaya pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan.
3. Biaya rehabilitasi.
4. Santunan berupa uang meliputi :
  - Santunan sementara tidak mampu bekerja
  - Santunan cacat sebagian
  - Santunan cacat total baik fisik maupun mental
  - Santunan kematian

Sedangkan untuk karyawan tetap dalam perusahaan, maka penggantian kerugian bila terjadi kecelakaan kerja diberikan terhadap biaya-biaya yang meliputi :

1. Biaya pengangkutan dari tempat kerja/ kecelakaan kerja ke rumah sakit/ rumah tenaga kerja.
2. Biaya pengobatan dan perawatan di rumah sakit.
3. Santunan sementara tidak mampu bekerja.
4. Biaya alat bantu (orthose) atau alat ganti (prothose) bagi tenaga kerja yang anggota badannya tidak berfungsi atau hilang.
5. Santunan cacat total sebesar prosentase (%) tertentu.
6. Bila jiwanya tidak tertolong (meninggal dunia) kepada ahli warisnya diberikan :
  - Santunan kematian sebesar prosentase (%) tertentu tergantung jumlah keluarga yang menjadi tanggungan tenaga kerja.

- Santunan berkala selama 24 bulan.
  - Biaya pemakaman.
7. Santunan cacat sebagian sebesar prosentase tertentu.

## 2) Jaminan Kematian

Jaminan kematian ini adalah jaminan yang diberikan bila tenaga kerja meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja (meninggal dunia biasa) dan masih dalam ikatan kerja dengan perusahaan dan menjadi anggota Astek.

Sedangkan berdasarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 pasal 12 (1993 : 18) tentang jaminan kematian diterangkan bahwa :

1. Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian.
2. Jaminan kematian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
  - a. Biaya Pemakaman.
  - b. Santunan berupa uang.

Adapun iuran yang harus dibayar oleh pengusaha menurut Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 (1993 : 14) adalah :

1. Jaminan kematian sebesar 0,30 dari upah sebulan.
2. Iuran jaminan kematian ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha.

Sedangkan besarnya jaminan kematian yang harus dibayar sekaligus kepada janda, duda atau anak-anaknya meliputi :

- Santunan kematian sebesar Rp. 1.000.000,-
- Santunan pemakaman sebesar Rp. 200.000,-

## 3) Jaminan Hari Tua

Menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 pasal 14 (1993 : 18) yang mengatur tentang jaminan hari tua dijelaskan :

1. Jaminan hari tua dibayarkan secara sekaligus atau berkala kepada tenaga kerja karena :
  - a. Telah mencapai usia 55 tahun atau
  - b. Cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter.

2. Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia, jaminan hari tua dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yatim piatu.

Dan penjelasan diatas jelaslah bahwa jaminan hari tua diberikan kepada tenaga kerja yang produktivitasnya mulai menurun dengan maksud sebagai bekal dan modal bila nantinya terputus sumber penghasilannya, sehingga mereka tetap mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

Untuk jaminan hari tua ini berbeda dengan jaminan kecelakaan kerja maupun jaminan kematian sebab iuran jaminan hari tua ini tidak hanya ditanggung oleh perusahaan tetapi ditanggung juga oleh tenaga kerja yang bersangkutan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 pasal 9 ayat (3) (1993 : 15) yaitu, "Iuran hari tua sebesar 3,70% ditanggung oleh pengusaha dan sebesar 2% ditanggung oleh tenaga kerja".

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa jaminan hari tua tersebut ditanggung bersama baik oleh pengusaha maupun tenaga kerja. Untuk pengusaha sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada tenaga kerjanya sedang bagi tenaga kerja adalah untuk persiapan pada masa tuanya nanti.

Adapun besarnya jaminan hari tua adalah sebagai berikut :

1. Jaminan hari tua dibayar kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 tahun atau cacat total untuk selama-lamanya dapat dilakukan :
  - Secara sekaligus apabila jumlah seluruh jaminan hari tua yang harus dibayar kurang dari Rp. 3.000.000,-
  - Secara berkala apabila seluruh jumlah jaminan hari tua mencapai Rp. 3.000.000,- atau lebih dan dapat dilakukan paling lama lima tahun.

Selanjutnya yang perlu juga diketahui adalah yang dimaksud dengan peserta menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 adalah pengusaha dan tenaga kerja yang ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja, sehingga dapat dikatakan pada KOPA TTN Jember adalah peserta program Jamsostek yang sebelumnya bernama

Astek dan ikut sebagai peserta program Jamsostek mulai KOPA TTN Jember didirikan yaitu pada tanggal 13 April 1990.

#### 1.4.4 Manfaat Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Program jaminan sosial tenaga kerja merupakan bagian dari pembangunan ekonomi dan pembangunan sosial. Program ini merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya yang pelaksanaannya melalui sistem asuransi sosial. Program ini juga memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Apabila program jaminan sosial ini dapat ditingkatkan melalui suatu sistem asuransi, maka akan dapat diwujudkan ketentraman dan ketenangan kerja.

Dalam program jaminan sosial tenaga kerja tersebut terdapat beberapa aspek yaitu :

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja serta keluarganya.
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Selain aspek-aspek yang tersebut, program jaminan sosial tenaga kerja ini juga mengandung berbagai manfaat sebagaimana penjelasan dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 (1993 : 26) yaitu :

Kemanfaatan jaminan sosial tenaga kerja pada hakekatnya bersifat dasar untuk menjaga harkat dan martabat tenaga kerja. Dengan kemanfaatan dasar tersebut pembiayaan dapat ditekan seminimal mungkin sehingga dapat dijangkau oleh setiap pengusaha dan tenaga kerja.

Dari penjelasan tersebut jelaslah bahwa program jaminan sosial tenaga kerja itu sangat besar manfaatnya tidak hanya bagi tenaga kerjanya saja namun juga bagi pengusaha yang bersangkutan.

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan alat pemerintah dibidang ketenaga kerjaan sehingga kemanfaatannya tidak terbatas semata-mata memberikan kompensasi atau ganti rugi dan pelayanan kuratif (penyembuhan), tetapi juga bersifat preventif (keselamatan dan kesehatan kerja), bersifat promotif (peningkatan) dan bersifat rehabilitasi (pemulihan kemampuan bekerja).

Selain itu manfaat dari program jamsostek terhadap karyawan dapat dirasakan pada waktu mereka bekerja yaitu adanya suatu ketenangan sehingga motivasi kreativitas dan loyalitas yang tinggi dari karyawan akan membawa hasil yang maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya dan sekaligus keuntungan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Adanya motivasi kerja yang demikian potensial dalam lingkungan kerja suatu perusahaan dapat menciptakan suatu ketenangan, ketentraman serta keharmonisan bekerja dengan perusahaan sehingga akan timbul semangat kerja yang tinggi dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

#### **1.4.5 Semangat Kerja Karyawan**

Dengan adanya program jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan, maka diharapkan akan dapat memacu produktivitas karyawan, dapat meningkatkan gairah kerja, semangat kerja serta meningkatkan disiplin kerja. Dengan lebih bersemangatnya karyawan dalam bekerja maka akan dapat mencapai hasil yang baik dan optimal. Sejalan dengan hal tersebut Nitisemito (1983 : 160) mengemukakan pendapatnya yaitu, "Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik."

Masalah semangat kerja merupakan persoalan yang kompleks, karena banyak faktor yang turut menentukan. Menurut Zainun (1989 : 69) faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja sebagai berikut :

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari yang langsung berhubungan dan berhadapan dengan para pekerja yang dibawahnya.
2. Kepuasan pada petugas dan pekerjaannya karena memperoleh yang disukainya.
3. Terdapat suatu suasana dari iklim yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.
4. Rasa kemanfaatan bagi terciptanya tujuan organisasi.
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan materiil lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang diberikan pada organisasi.
6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir dalam pekerjaan”.

Disamping itu manajemen juga harus tanggap dalam mempelajari adanya indikasi menurunnya semangat kerja, dan hal ini memerlukan penanganan yang cepat serta tindakan preventif harus dijalankan dengan tepat. Beberapa diantaranya sebab-sebab turunnya semangat kerja antara lain : upah yang terlalu rendah, insentif yang kurang terarah, lingkungan kerja yang kurang mendukung dan sebagainya.

Menurut Nitisemito (1988 : 168) turunnya semangat kerja adalah :

“Disebabkan oleh faktor ketidakpuasan dari karyawannya, ketidakpuasan ini akan menimbulkan rasa kurang bahagia dari karyawannya, sehingga semangat kerja dapat menurun. Selanjutnya ditambah bahwa hal-hal yang menyebabkan ketidakpuasan ini bersumber dari sesuatu yang bersifat materiil dan non materiil”.

Selanjutnya Flippo (dalam Davis, 1971 : 369) menerangkan tentang pengaruh positif yang ditimbulkan oleh semangat kerja yang tinggi dengan pendapatnya sebagai berikut :

Semangat kerja yang tinggi akan berpengaruh sebagai berikut ini :

1. Kemampuan untuk bekerja sama demi untuk mencapai tujuan organisasi;
2. Kesetiaan pada organisasi dan pemimpin;
3. Disiplin yang baik atau bersedia bekerja sesuai dengan perintah-perintah;

4. Stamina organisasi yang kuat atau kemampuan organisasi memanfaatkan pada saat kesukaran;
5. Minat yang tinggi pada pekerjaan dan organisasi;
6. Menunjukkan inisiatif pegawai yang pantas;
7. Rasa bangga pada organisasi”.

Jadi seperti yang dikatakan semangat kerja merupakan iklim atau suasana kerja yang berada didalam suatu organisasi. Suasana kerja ini mendorong para pekerja untuk lebih produktif. Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan kegairahan kerja para pekerja dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya.

Semangat kerja akan mengarah pada kegairahan dan pencapaian hasil paling baik bagi perusahaan. Hal ini dapat ditunjukkan dari kecepatan kerja dan peningkatan hasil kerja. Dengan demikian peningkatan sumber daya manusia sebagai pelaksana aktivitas perusahaan untuk mencapai peningkatan hasil atau perbaikan hasil dari semangat kerja dapat berjalan dengan maksimal.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja itu sangat kompleks. Hal ini sejalan dengan pendapat dari As'ad (1984 : 27) bahwa :

Manifestasi dari semangat kerja dapat dilihat melalui indikator-indikator seperti :

1. Kedisiplinan kerja;
2. Kepuasan kerja;
3. Tanggung jawab;
4. Kegairahan kerja”.

Namun dalam tulisan ini penulis hanya memakai indikator-indikator kedisiplinan kerja, kegairahan kerja dan tanggung jawab yang merupakan faktor penting menandai ada tidaknya semangat kerja karyawan. Disamping itu penggunaan indikator-indikator tersebut disesuaikan keadaan perusahaan dimana karyawan KOPA TTN Jember melaksanakan aktivitasnya.

### a. Kedisiplinan Kerja

Disiplin kerja menurut Nitisemito (1986 : 199) adalah, "Suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak".

Sedangkan menurut Siswanto (1980 : 278) memberikan definisi disiplin kerja sebagai berikut :

Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksinya apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin berhubungan erat dengan sikap, tingkah laku atau perbuatan dan ketaatan pada peraturan-peraturan maupun kepada pimpinan. Apabila karyawan sudah bekerja dengan disiplin maka kedisiplinan tersebut akan mencerminkan semangat kerja yang tinggi.

Adapun hubungan antara disiplin kerja dengan semangat kerja dapat dilihat dari pendapat yang dikemukakan oleh Moekiyat (1981 : 72) sebagai berikut :

Adapun hubungan sangat erat antara moral atau semangat kerja yang tinggi dan disiplin. Apabila pegawai-pegawai berbahagia dalam pekerjaannya maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moral atau semangat kerja rendah, mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebijaksanaan yang kurang baik

Seorang karyawan akan berdisiplin tinggi bila segala kebutuhan yang diinginkan dapat terpenuhi. Sebaliknya seorang manajer akan berusaha memenuhi segala kebutuhan karyawannya bila karyawan tersebut mempunyai disiplin tinggi. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh pada semangat kerja karyawan.

### b. Kegairahan Kerja

Kegairahan kerja menurut pendapat dari Nitisemito (1990 : 160) yaitu :

Kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja tetapi kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja.

Kegairahan kerja karyawan perlu ditingkatkan, oleh karena itu diperlukan suatu cara tertentu untuk meningkatkan kegairahan kerja karyawan tersebut. Dengan mengutip pendapat dari Nitisemito (1988 : 170) maka ada beberapa cara untuk meningkatkan kegairahan kerja diantaranya melalui :

1. Gaji yang cukup.
2. Memperhatikan kebutuhan rohani.
3. Sesekali perlu menciptakan suasana yang santai.
4. Harga diri perlu mendapat perhatian.
5. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat.
6. Memberikan kesempatan pada mereka untuk maju.
7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan.
8. Usahakan karyawan mempunyai loyalitas.
9. Sesekali karyawan diajak berunding.
10. Pemberian insentif yang terarah.
11. Fasilitas yang menyenangkan”.

Kegairahan kerja mencerminkan bahwa seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan senang hati, tidak mengeluh, bekerja dengan giat dan saling membantu. Kegairahan kerja dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi, karena akan mampu menerima keadaan yang ada dalam perusahaan.

### **c. Tanggung Jawab**

Semangat kerja dapat pula dilihat dari tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan khususnya dan perusahaan pada umumnya. Tanggung jawab dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dari sikapnya jika perusahaan mengalami kesukaran. Ini seperti yang dikemukakan oleh Moekiyat (1984 :116) yaitu :

Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani bertanggung jawab atau memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

Jadi bertanggung jawab atau tidaknya karyawan dapat dilihat dari sikap dan tindakannya terhadap pekerjaan yang dibebankan. Kalau karyawan tersebut mau

melakukan secara sukarela pekerjaan yang diberikan kepadanya berarti karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang tinggi dan sebaliknya.

Karyawan yang diberi wewenang dan tanggung jawab terhadap pekerjaan oleh perusahaan akan berusaha menjalankannya secara aktif dan penuh semangat, sehingga akan timbul umpan balik yang mampu memporong mereka untuk bekerja dengan semangat yang tinggi.

Sedangkan relevansinya dengan semangat kerja, sebagaimana yang dikemukakan oleh Dessler (1986 : 466) yaitu, "Tinggi rendahnya tanggung jawab kerja karyawan dalam pekerjaan berkaitan kepuasan kerja tersebut dalam suatu perusahaan. Dan tanggung jawab tersebut mencerminkan semangat kerja karyawan".

Dari pernyataan tersebut bahwasannya tanggung jawab kerja merupakan salah satu manifestasi semangat kerja sehingga karyawan akan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya apabila apa yang diharapkan dari hasil pekerjaannya dapat terpenuhi. Apabila apa yang diharapkan karyawan dapat terpenuhi maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya akan mempengaruhi semangat kerja karyawan tersebut.

#### **1.4.6 Hubungan Pelaksanaan Program Jamsostek Dengan Semangat Kerja**

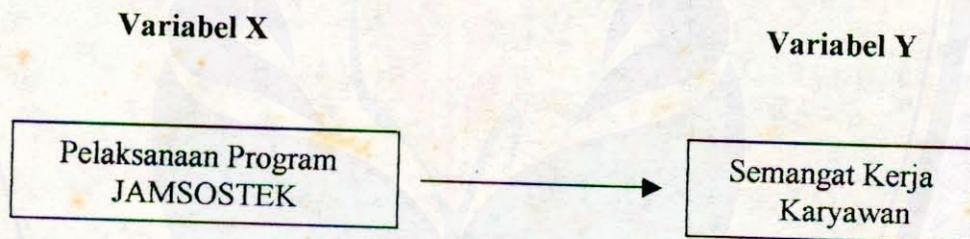
Sesuatu yang penting yang harus ada di dalam perusahaan adalah kesediaan serta kerelaan dari orang-orang yang ada dalam perusahaan untuk ikut menyumbangkan tenaga dan pikirannya demi kemajuan perusahaan. Sumbangan itu bisa berwujud kesadaran dan ketaatan terhadap peraturan yang ada dalam perusahaan.

Kesediaan serta kemampuan untuk bekerja dan bertanggung jawabnya karyawan terhadap tugas yang dibebankan kepadanya akan menjadi kekuatan yang sangat besar, untuk itu harus ada kemauan dengan kemampuan dari masing-masing individu, oleh karena itu semangat kerja karyawan haruslah ditumbuhkan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Hubungan pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja dengan semangat kerja dapat dilihat melalui pernyataan yang dikemukakan oleh Ranupandojo dan Husnan (1993 : 267) sebagai berikut, "Program jaminan sosial ini membantu memelihara semangat {morale} kerja karyawan. Program ini akan memelihara sikap karyawan yang baik terhadap kerja dan lingkungan kerjanya".

Selanjutnya dipertegas lagi oleh pendapat Soedarwo (1992 : 11) yang menyatakan bahwa, "Jaminan sosial tenaga kerja akan memberikan ketenangan dan ketentraman yang akan berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja".

Pernyataan tersebut dapat dipelajari sebagai dasar yang menegaskan hubungan pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja dengan semangat kerja. Sehingga model analisis dari kajian ini adalah menghubungkan antara pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja dengan semangat kerja yang merupakan penguatan dari penelitian Ranupandojo dan Husnan serta Soedarwo. Model analisisnya adalah sebagai berikut :



## 1.5 Hipotesis

Dalam penelitian ilmiah yang mengaitkan dua variabel atau lebih, maka perlu adanya hipotesis yang merupakan tahapan yang dilakukan peneliti untuk membantu dalam pelaksanaan penelitian. Karena dalam penelitian ini mengaitkan dua variabel, maka uji hipotesis dalam penelitian ini belum dapat diterima jika belum terdapat adanya pembuktian.

Berkaitan dengan hipotesis ini, Arikunto (1992 : 102) mengemukakan pendapatnya bahwa :

Hipotesis yang baik mempunyai ciri-ciri, yaitu:

1. Bisa diterima oleh akal sehat; 2. Mempunyai data penjelas atau eksplorasi yang rasional; 3. Hubungan yang diharapkan ada diantara variabel-variabel yang dimasalahkan; 4. Dapat diuji atau ditentukan benar atau salahnya; 5. Konsisten dengan pengertian yang sudah ada, dengan teori atau fakta; 6. Sederhana dan jelas.

Ini berarti bahwa variabel-variabel yang dicantumkan dalam hipotesis dapat diukur benar atau salahnya berdasarkan data yang telah diperoleh serta arah hubungan antar variabel-variabel harus jelas dalam arti tidak menyimpang dari teori dan konsep yang telah ada.

Dalam perumusan hipotesis biasanya terdiri dari dua jenis, yaitu hipotesis kerja dan hipotesis nol. Berdasarkan perumusan hipotesis yang ada maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan:

- Hipotesis Nol ( $H_0$ )

Yaitu tidak ada hubungan pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja dengan meningkatnya semangat kerja karyawan KOPA TTN Jember.

- Hipotesis Kerja ( $H_a$ )

Yaitu ada hubungan pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja dengan meningkatnya semangat kerja karyawan KOPA TTN Jember.

Dengan demikian apabila hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, maka ada hubungan pelaksanaan program Jamsostek dengan meningkatnya semangat kerja karyawan KOPA TTN Jember dan sebaliknya apabila hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima, maka tidak ada hubungan pelaksanaan program Jamsostek dengan meningkatnya semangat kerja karyawan KOPA TTN Jember.

## 1.6 Operasionalisasi Konsep

Konsep-konsep yang ada dalam penelitian ini diwujudkan dalam suatu gambaran yang lebih kongkrit terhadap variabel-variabel yang akan diuji. Sebab kalau kita perhatikan konsep-konsep yang dikemukakan dalam sub-bab konsepsi dasar, masih tampak abstrak, sehingga akan mempersulit didalam mengukur dan menganalisis data penelitian yang diperoleh. Agar konsep-konsep diatas dapat

diterapkan atau dioperasionalkan, maka perlu adanya penjabaran pengertian, penentuan standar pengukuran dan penganalisisan.

Untuk definisi operasional penulis menelaah apa yang dikemukakan oleh Koentjoroningrat (1985 : 51) mengenai definisi operasional sebagai berikut : "Definisi operasional tidak lain daripada mengubah konsep-konsep yang berupa konstruk, dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati, diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain".

Dari definisi tersebut, kiranya jelas bahwa operasionalisasi konsep sangat diperlukan dalam menjabarkan pengertian dari konsep yang dipergunakan dalam penelitian sehingga indikator-indikator dari variabel penelitian ini menjadi jelas.

Dalam kaitannya dengan pengertian mengenai pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja pada KOPA TTN yang menjadi obyek penelitian ini adalah dalam pengertian karyawan baik karyawan yang berstatus karyawan tetap bulanan maupun karyawan buruh (KKWT). Maksudnya adalah seluruh karyawan KOPA TTN yang terdaftar sebagai peserta aktif didalam program jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan didalam ruang lingkup lingkungan kerja KOPA TTN, Jember. Sedangkan tenaga kerja /karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tenaga kerja/karyawan yang terlibat dalam proses produksi yang dalam hal ini adalah memproses tembakau menjadi barang setengah jadi sebagai bahan pembuat cerutu untuk diekspor dan juga termasuk karyawan yang terlibat dalam kegiatan pemasaran maupun administrasi umum.

Tenaga kerja atau karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang utama dan selalu ada dalam perusahaan, meskipun pada perusahaan tersebut sudah digunakan mesin-mesin. Mesin yang bekerja dalam perusahaan tentunya perlu ditangani oleh tenaga manusia, meskipun mesin-mesin pada jaman sekarang sudah banyak yang bersifat otomatis.

Adapun dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu :

1. Variabel X adalah program jaminan sosial tenaga kerja.
2. Variabel Y adalah semangat kerja karyawan.

### 1.6.1 Variabel X ( Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja )

Yang dimaksud dengan program jaminan sosial tenaga kerja menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 tahun 1992 pasal 1 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah sebagai berikut :

“Jaminan sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia”.

Untuk mengukur program jaminan sosial tenaga kerja dapat diukur dari indikasi-indikasi sebagai berikut:

- a. Jaminan kecelakaan kerja
  - b. Jaminan kematian
  - c. Jaminan hari tua
- a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan kecelakaan kerja menurut PT.ASTEK (1992 : 3) adalah :

Jaminan yang diberikan kepada karyawan berupa kompensasi untuk perawatan medis, penggantian upah sementara tidak mampu bekerja, santunan cacat baik sebagian maupun total dan santunan kematian sehubungan dengan kecelakaan kerja.

Untuk jaminan kecelakaan kerja ini iuran dibebankan kepada pihak perusahaan. Jadi untuk karyawan KOPA TTN Jember iuran kecelakaan kerjanya menjadi tanggungan pihak perusahaan. Adapun besarnya iuran jaminan kecelakaan kerja menurut Peraturan Pemerintah No.14 tahun 1993 pasal 9 (1993 : 14) yaitu:

1. Jaminan kecelakaan kerja yang perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha, sebagai berikut:
  - Kelompok 1 : 0,24 dari upah sebulan
  - Kelompok 2 : 0,54 dari upah sebulan
  - Kelompok 3 : 0,89 dari upah sebulan
  - Kelompok 4 : 1,27 dari upah sebulan
  - Kelompok 5 : 1,74 dari upah sebulan
2. Iuran jaminan kecelakaan kerja ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha.

Dari pernyataan tersebut, maka KOPA TTN Jember berdasarkan jenis usahanya, yaitu bidang ekspor tembakau termasuk pada kelompok dua yaitu sebesar 0,54 dari upah sebulan artinya iuran yang wajib dibayar oleh perusahaan untuk jaminan kecelakaan kerja adalah sebesar 0,54 dari upah sebulan.

Adapun untuk mengetahui pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dilingkungan KOPA TTN Jember dapat diukur dengan menggunakan item-item antara lain:

- Karyawan mengetahui adanya manfaat dari program jamsostek yang diberikan oleh perusahaan berupa jaminan kecelakaan kerja.
- Kelayakan biaya ganti kerugian/santunan yang diterima karyawan.
- Karyawan mau memakai alat pelindung kerja bila diperlukan.

## b. Jaminan Kematian

Jaminan kematian menurut PT ASTEK (1992:10) adalah :

Jaminan yang diberikan kepada keluarga karyawan atau ahli waris dari karyawan sehubungan dengan kematian yang bukan akibat kecelakaan kerja, guna meringankan beban keluarga dalambentuk biaya pemakaman dan santunan kematian.

Dengan adanya jaminan kematian tersebut, maka bila ada karyawan KOPA TTN Jember yang meninggal dunia biasa bukan akibat kecelakaan kerja maupun akibat kecelakaan kerja maka perusahaan akan memberikan kompensasi kepada keluarga yang ditinggalkan atau ahli warisnya sehingga kehidupan sosial ekonomi keluarga tidak akan terputus.

Adapun untuk mengetahui pelaksanaan jaminan kematian di lingkungan KOPA TTN Jember dapat diukur dengan menggunakan item-item antara lain:

- Ahli waris atau keluarga karyawan mengetahui adanya manfaat dari program jamsostek yang diberikan oleh perusahaan berupa jaminan kematian.
- Kelayakan santunan kematian yang diterima ahli waris atau keluarga karyawan.

- Kelayakan biaya pemakaman yang diterima ahli waris atau keluarga karyawan.

c. Jaminan Hari Tua

Hari tua adalah resiko kehidupan yang dapat mengakibatkan terputusnya upah karena pada usia demikian tenaga kerja tidak lagi mampu bekerja. Dengan terputusnya atau kemungkinan terhentinya upah sehubungan dengan hari tua, pada tenaga kerja dapat timbul kerisauan dan terpengaruhnya keadaan ketenangan bekerja sewaktu tenaga kerja masih bekerja terutama pada tenaga kerja yang penghasilannya rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan kepada tenaga kerja ketika tenaga kerja tersebut telah mencapai usia 55 tahun atau usia tertentu yang tidak memungkinkan baginya untuk bekerja dalam hubungan kerja.

Sedangkan jaminan hari tua itu sendiri merupakan jaminan yang memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang diberikan kepada karyawan atau keluarga karyawan berupa uang secara sekaligus atau berkala pada saat mencapai usia 55 tahun atau cacat tetap dan total maupun meninggal dunia.

Dengan adanya jaminan hari tua, maka bagi karyawan KOPA TTN Jember sebagai peserta program Jamsostek tidak perlu risau bila tiba waktunya untuk berhenti bekerja karena telah mencapai usia 55 tahun atau usia tertentu yang tidak memungkinkan baginya untuk bekerja karena tenaga kerja ini akan memperoleh dana santunan hari tua yang dapat mereka gunakan sebagai modal usaha sehingga mereka tetap mampu memenuhi kebutuhan hidupnya meskipun mereka sudah tidak bekerja lagi.

Adapun untuk mengetahui pelaksanaan jaminan hari tua dilingkungan KOPA TTN Jember dapat diukur dengan menggunakan item-item antara lain:

- Karyawan mengetahui adanya manfaat dari program jamsostek yang diberikan oleh perusahaan berupa jaminan hari tua.
- Karyawan bersedia membayar iuran hari tua.
- Kelayakan santunan hari tua yang diterima karyawan atau ahli warisnya.

Pelaksanaan program jaminan ini merupakan program wajib yang harus dilaksanakan oleh setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sepuluh orang atau lebih atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,00 sebulan, apabila dalam pelaksanaannya melanggar ketentuan undang-undang yang berlaku maka akan dikenai hukuman kurungan selama enam bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 50.000.000,00. Didalam hal pengulangan tindak pidana untuk kedua kalinya atau lebih maka pelanggaran tersebut dipidana kurungan selama-lamanya delapan bulan.

Pelaksanaan program Jamsostek untuk KOPA TTN Jember hanya meliputi tiga program saja yaitu program jaminan sosial kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan hari tua. Hal ini karena KOPA TTN Jember hanya mengikuti tiga macam program tersebut. Sedangkan untuk program pemeliharaan kesehatan tidak termasuk program yang diikuti oleh KOPA TTN Jember karena program tersebut merupakan program-program tidak wajib dan sesuai dengan kesepakatan bersama antara SPSI dan KOPA TTN Jember maka jaminan pemeliharaan kesehatan dilakukan sendiri oleh perusahaan mengingat didalam perusahaan telah memenuhi persyaratannya yaitu dengan adanya dokter perusahaan serta klinik kesehatan bagi karyawan. Jadi KOPA TTN Jember tidak mengikuti jaminan pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan oleh PT. (Persero) JAMSOSTEK.

## 1.6.2 Variabel Y ( Semangat Kerja Karyawan )

Semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara, Jember dapat dimanifestasikan dalam bentuk :

- a. Kedisiplinan kerja
  - b. Kegairahan kerja
  - c. Tanggung jawab
- a. Kedisiplinan Kerja

Dalam suatu perusahaan perlu menciptakan dan menegakkan disiplin baik yang bertujuan kepada lembaganya maupun pada aspek manusianya. Maksud dari adanya disiplin ini adalah agar yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Demikian pula halnya dengan KOPA TTN Jember

sebagai suatu bentuk badan usaha maka perlu menciptakan serta menegakkan disiplin kerja dalam lingkungan perusahaannya terutama menciptakan disiplin kerja karyawannya.

Kedisiplinan kerja itu sendiri merupakan ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan-peraturan baik secara lisan maupun tertulis dalam suatu perusahaan atau organisasi bagi pimpinan maupun karyawan yang bersangkutan.

Apabila disiplin kerja telah tercipta pada diri karyawan KOPA TTN Jember maka secara tidak langsung akan mempengaruhi semangat kerjanya. Bila karyawan sudah bekerja dengan penuh disiplin maka kedisiplinan tersebut akan mencerminkan semangat kerja yang tinggi. Dengan semangat kerja yang tinggi maka karyawan akan bekerja dengan lebih baik dan lebih giat sehingga apa yang akan dihasilkan juga lebih baik. Pencapaian hasil yang lebih baik merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan tidak terkecuali bagi KOPA TTN Jember.

Adapun item-item disiplin kerja karyawan yang dapat dioperasionalkan adalah sebagai berikut :

- Karyawan masuk kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan dan tidak sering membolos.
- Karyawan patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
- Adanya sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.
- Kesanggupan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah.

## b. Kegairahan Kerja

Kegairahan kerja merupakan faktor pengukur dari semangat kerja, karena semangat kerja yang tinggi diakibatkan dari kegairahan kerja yang tinggi pula. Kegairahan kerja itu sendiri merupakan kondisi dinamis yang dimiliki karyawan atau pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan padanya, jadi kegairahan kerja sangat berpengaruh terhadap semangat kerja.

Pada KOPA TTN Jember kegairahan kerja karyawan dapat terwujud melalui : karyawan bekerja dengan perasaan senang hati, tidak mengeluh, bekerja dengan giat

dan saling membantu. Hal ini didukung pula suasana kerja yang kondusif baik menyangkut lingkungan fisik maupun lingkungan psikis. Lingkungan fisik itu bisa melalui sarana fisik yang ada di KOPA TTN Jember seperti melalui struktur bangunan dimana struktur bangunannya memiliki suasana yang rindang dan terletak di luar kota Jember dimana tingkat polusinya masih rendah sehingga mampu menciptakan suasana yang asri dan nyaman di dalam lingkungan kerja KOPA TTN Jember itu sendiri. Sedangkan untuk lingkungan psikis itu menyangkut segi kejiwaan dari karyawan yang bersangkutan seperti : karyawan merasa aman terlindungi, diperhatikan kesejahteraannya, merasa dihargai dan hubungan baik yang terbina antara sesama karyawan. Semua hal tersebut sangat mendukung terwujudnya kegairahan kerja dilingkungan KOPA TTN Jember.

Adapun item-item kegairahan kerja karyawan yang dapat dioperasionalkan antara lain :

- Karyawan bersedia bekerja diluar jam kerja atau lembur.
- Karyawan tidak keberatan dalam mengerjakan tugas yang dibebankan.
- Adanya rangsangan berupa bonus, insentif maupun promosi dalam bekerja bagi karyawan.
- Karyawan senang dalam melaksanakan pekerjaannya atau tidak merasa jenuh.
- Karyawan tidak menunggu perintah dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang sudah menjadi wewenang dan tanggung jawabnya.
- Karyawan lebih giat dengan adanya program Jamsostek.

### c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab ini berkaitan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka sehari-hari yaitu bagaimana mereka mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan atau dibebankan.

Dalam kaitannya dengan tanggung jawab ini, karyawan KOPA TTN Jember bertanggung jawab atas pekerjaannya masing-masing sesuai dengan bagiannya. Hal ini karena KOPA TTN Jember terbagi atas beberapa bagian yaitu : bagian

pemasaran, bagian administrasi, bagian personalia dan bagian produksi sehingga tanggung jawab antara bagian satu dengan bagian lainnya tidaklah sama. Meskipun tanggung jawab karyawan bagian satu dengan bagian yang lain tidak sama, namun sepenuhnya mereka tetap bertanggung jawab kepada perusahaan terutama demi kelancaran proses produksi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Adapun item-item yang dapat dioperasionalkan adalah :

- Karyawan berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya dan tindakan yang dilakukannya.
- Karyawan meneliti ulang terhadap pekerjaannya.
- Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya.

### 1.6.3 Skala Pengukuran

Selanjutnya untuk dapat membedakan pengukuran-pengukuran variabel-variabel yang terdiri dari berbagai indikator-indikator, maka dalam memberikan skor masing-masing item dari masing-masing indikator dengan menggunakan skala sikap model Likert seperti yang dikemukakan oleh Azwar (1997 : 73) yang dibagi dalam lima jenis yaitu :

- Jika responden menjawab (a) diberi nilai 1 (satu)
- Jika responden menjawab (b) diberi nilai 2 (dua)
- Jika responden menjawab (c) diberi nilai 3 (tiga)
- Jika responden menjawab (d) diberi nilai 4 (empat)
- Jika responden menjawab (e) diberi nilai 5 (lima)

### 1.7 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah langkah-langkah operasional dalam penelitian yang bertujuan untuk memecahkan masalah sehingga diperoleh hal-hal yang benar, obyektif dan ilmiah. Langkah-langkah yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Tahap Persiapan
2. Tahap Pengumpulan Data
3. Tahap Analisa Data
4. Tahap Pengambilan Kesimpulan

#### 1.7.1 Tahap Persiapan

##### a. Penentuan Daerah Penelitian

Penentuan daerah penelitian ini bertujuan untuk mempermudah di dalam mencari data yang akan digunakan untuk memecahkan masalah. Dalam hal ini dipilih lokasi penelitian pada KOPA TTN Jember dikarenakan :

1. KOPA TTN Jember termasuk salah satu koperasi yang telah melaksanakan Program Jamsostek.
2. Adanya resiko sosial yang terjadi pada KOPA TTN Jember baik resiko terjadinya kecelakaan kerja, sakit maupun resiko meninggal dunia.

##### b. Observasi Pendahuluan

Yaitu melakukan penelitian ke perusahaan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian.

##### c. Studi Kepustakaan

Yaitu dengan cara mempelajari buku-buku dan literatur-literatur yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian ini untuk memperoleh gambaran permasalahan secara jelas dan mencari alternatif pemecahan berdasarkan teori.

##### d. Penentuan Populasi dan Sampel

Dalam suatu penelitian, peneliti sudah harus menentukan populasi. Populasi adalah keseluruhan daripada individu yang berada di daerah penelitian. Sehubungan dengan populasi ini Singarimbun dan Effendi (1987 : 108) menyatakan bahwa, "Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga".

Dalam penelitian ini sampel\* diambil dari jumlah keseluruhan populasi sasaran yaitu 298 orang karyawan yang telah terdaftar sebagai peserta aktif program jamsostek yang meliputi karyawan tetap bulanan termasuk pula karyawan buruh (KKWT) yang digaji tiap minggu. Selain itu karena sifat dari populasi tersebut adalah homogen sehingga akan lebih memudahkan dalam penelitian. Dalam suatu penelitian tidaklah perlu meneliti semua individu dalam populasinya. Hal ini didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan praktis dari peneliti seperti terbatasnya waktu, tenaga dan biaya yang dikeluarkan. Karena itulah cukup digunakan sampel saja yang representatif terhadap populasi.

Selanjutnya besarnya sampel yang harus diambil agar suatu penelitian valid sejauh ini belum ada ketentuan, seperti apa yang dikatakan oleh Hadi (1984 : 73) yaitu, "Sebenarnya tidak ada suatu ketentuan/ketetapan yang mutlak berapa persen suatu sampel diambil dari populasi".

Pengambilan sampel yang ideal menurut Singarimbun dan Effendi (1989 : 105-106) mempunyai syarat-syarat :

1. Dapat menghasilkan gambaran yang dapat dipercaya dari keseluruhan populasi .
2. Dapat menentukan presisi dari hasil penelitian dengan menentukan penyimpangan baku (standart) dari taksiran yang diperoleh.
3. Sederhana hingga mudah dilaksanakan.
4. Dapat memberikan keterangan-keterangan sebanyak mungkin dengan biaya serendah-rendahnya".

Oleh karena itu sampel diambil sebagian saja secara proporsional, yaitu sebanyak 30 responden dari jumlah populasi sebanyak 298 karyawan. Alasan pengambilan sampel sebanyak 30 orang karyawan tersebut adalah karena sampel tersebut besarnya tidak kurang dari 10% dari populasi dan karyawan yang diambil sebagai sampel relatif homogen yaitu : sama-sama sebagai karyawan tetap yang terdaftar sebagai peserta aktif program jamsostek dan menerima gaji tiap bulan maupun setiap minggu berdasarkan golongan, sama-sama mendapat resiko sosial dan

mempunyai semangat kerja yang relatif sama karena sama-sama mempunyai peluang untuk mendapatkan baik promosi, bonus maupun insentif. Selain itu sampel sudah dapat dianggap mewakili seluruh populasi yang ada atau sudah representatif. Sedangkan teknik yang dipakai dalam penarikan sampel adalah menggunakan teknik proporsional random sampling yaitu pengambilan sampel dengan jalan membagi populasi ke dalam bagian-bagian tertentu dan setiap bagian diambil secara acak. Dan untuk batasannya maka apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Metode pengambilan sampel dengan menggunakan rumus :

$$NK = \frac{PK}{P} \times N$$

(Hadi, 1984:82)

Keterangan :

PK = Jumlah yang terdapat dalam sub populasi

P = Populasi

N = Jumlah sampel yang ditentukan

NK = Sampel yang diharapkan

Dengan demikian secara matematis tentang pengambilan sampel yang dimaksud, dapat dilihat seperti tabel berikut :

Tabel 1

Tabel data berdasarkan pengambilan sampel secara proporsional

BAGIAN	JUMLAH KARYAWAN TETAP	PROPORSI	SAMPEL
<b>Karyawan Tetap Bulanan :</b>			
Karyawan Pimpinan	4	$4/298 \times 30=0,4$	1
Bag. Pemasaran	15	$15/298 \times 30=1,5$	2
Bag. Personalia	12	$12/298 \times 30=1,2$	1
Bag. Administrasi	12	$12/298 \times 30=1,2$	1
Bag. Produksi :	14	$14/298 \times 30=1,4$	1
- Mandor	7	$7/298 \times 30=0,7$	1
- Kontrol (PJG)	7	$7/298 \times 30=0,7$	1
- Pembantu Kontrol(Adm gd)	9	$9/298 \times 30=0,9$	1
<b>Karyawan KKWT :</b>			
- Karyawan Buruh	218	$218/298 \times 30=21,9$	21
	$\Sigma 298$		$\Sigma 30$

Sumber data : Data diolah

### 1.7.2 Tahap Pengumpulan Data

#### a. Metode Observasi

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap obyek yang akan diteliti.

#### b. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi yang digunakan terutama untuk memperoleh data-data administrasi perusahaan yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

**c. Metode wawancara**

Yaitu pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung kepada responden dengan berpedoman pada questioner yang sesuai dengan tujuan penelitian.

**d. Questioner**

Penggunaan questioner dalam suatu penelitian merupakan salah satu cara dalam pengumpulan data. Pengumpulan questioner ini dimaksudkan untuk dapat memperoleh informasi atau gambaran data yang relevan sesuai dengan masalah yang diteliti. Hal ini untuk memperoleh informasi yang nantinya sesuai dengan tujuan penelitian dan mempermudah peneliti untuk memahami secara jelas dari jawaban-jawaban responden tentang permasalahan penelitian. Dari questioner ini dapat diperoleh data primer yang nantinya diolah dengan menggunakan metode statistik. Dalam penelitian ini questioner yang dipakai adalah model questioner tertutup dan questioner terbuka. Questioner tertutup dianalisis dengan rank spearman sedangkan questioner terbuka hanya berfungsi untuk menambah wawasan atau interpretasi data dalam pembahasan agar lebih mendalam dan tidak dianalisis dengan Rank Spearman.

**1.7.3 Tahap Analisa Data**

Menganalisis data merupakan suatu langkah yang penting dan kritis dalam suatu penelitian, peneliti harus menentukan pola atau metode analisis mana yang akan digunakan. Pemilihan pola ini tergantung dari jenis data yang dikumpulkan. Data yang terkumpul diolah sesuai dengan model diskripsinya, selanjutnya diadakan analisis data primer untuk memperoleh hasil perhitungan yang dikehendaki. Dalam menganalisis data primer di dalam penelitian ini digunakan analisis kuantitatif diskriptif yaitu dengan uji statistik yang kemudian disertai dengan penjelasan serta keterangan-keterangan.

Analisis data yang digunakan dalam menganalisis masalah ini adalah menggunakan teknik korelasi Rank Spearman. Adapun pertimbangan rumus ini menurut Siegel (1994 : 250) adalah, "Rank Spearman adalah ukuran asosiasi yang

menuntut kedua variabel diukur sekurang-kurangnya dalam skala ordinal sehingga obyek-obyek atau individu-individu dapat dirangking dengan rangkaian berurutan”.

Adapun rumus dari koefisien korelasi Spearman yaitu :

Untuk :

$$\sum X^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x$$

(Siegel, 1994 : 257)

$$\sum Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y$$

(Siegel, 1994 : 257)

Di mana T merupakan faktor koreksi dengan rumus :

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

(Siegel, 1994 : 256)

Di mana :

N = Jumlah responden/sampel

t = Jumlah angka yang sama dalam suatu rangking

d = Skor perbedaan yang diperoleh dengan mengurangkan skor satu anggotanya pada skor lain

X = Variabel X (Program Jamsostek)

Y = Variabel Y (Semangat Kerja Karyawan)

Langkah terakhir dari analisa Spearman adalah taraf kepercayaan atau signifikansi. Adapun taraf signifikansi yang penulis tentukan adalah sebesar 0,05 atau taraf kepercayaan 95% sehingga apabila ternyata nilai hitung lebih besar

daripada nilai harga pada tabel, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis kerja diterima. Adapun rumus pengujiannya menurut Siegel (1994 : 151) adalah :

$$t = rs \sqrt{\frac{N-2}{1-rs^2}}$$

(Siegel, 1994 : 151)

Dengan  $df = N-2$

Uji test atau (t-test) digunakan dalam penelitian ini karena jumlah responden yang dijadikan sampel lebih dari 10 responden yaitu sebesar 30 responden yang berarti merupakan sampel besar sehingga harus diuji dengan t test. Disamping menggunakan analisa statistik, penelitian ini juga menggunakan interpretasi data dari questioner terbuka yang berkaitan dengan indikator-indikator penelitian.

#### 1.7.4 Tahap Pengambilan Kesimpulan

Setelah ketiga tahap penelitian dilaksanakan, maka tahap terakhir adalah tahap pengambilan kesimpulan. Adapun tahap pengambilan kesimpulan dari penelitian ini digunakan patokan yang dikemukakan oleh Hadi (1984 : 275) yaitu sebagai berikut :

1. 0,00 – 0,20 = Hubungan sangat lemah/diabaikan
2. 0,20 – 0,40 = Hubungan lemah
3. 0,40 – 0,60 = Hubungan sedang
4. 0,60 – 0,80 = Hubungan kuat
5. 0,80 – 1,00 = Hubungan sangat kuat

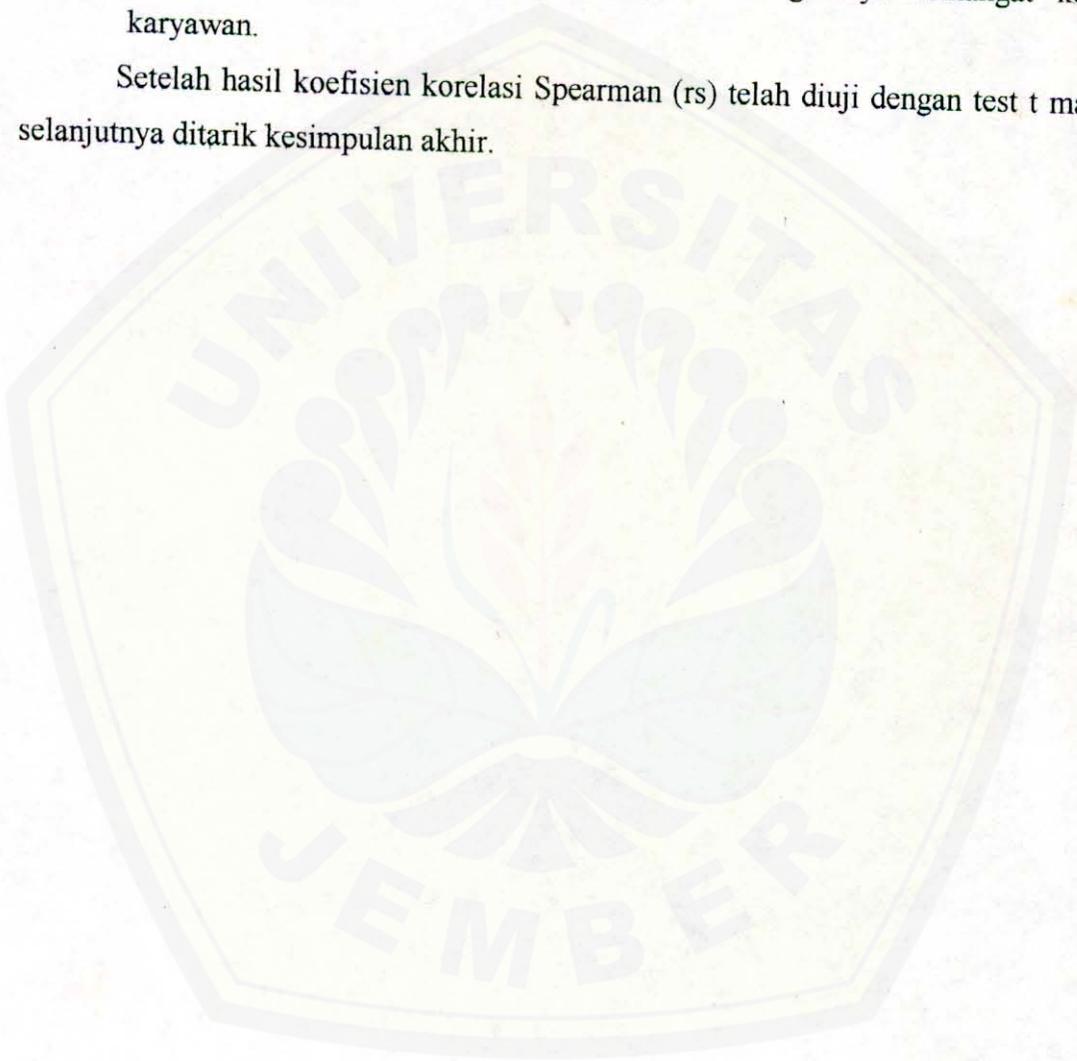
Hasil koefisien korelasi Spearman ( $rs$ ) tersebut diuji lagi dengan menggunakan test t apabila :

- Uji test t menunjukkan hasil yang lebih besar dari angka yang ditunjukkan pada tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga ada hubungan

pelaksanaan program Jamsostek dengan meningkatnya semangat kerja karyawan.

- Uji test t menunjukkan hasil yang lebih kecil dari angka yang tertera pada tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga tidak ada hubungan pelaksanaan program Jamsostek dengan meningkatnya semangat kerja karyawan.

Setelah hasil koefisien korelasi Spearman ( $r_s$ ) telah diuji dengan test t maka selanjutnya ditarik kesimpulan akhir.





## II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

### 2.1 Sejarah Singkat Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara

Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara berdiri pada tanggal 13 April 1990, dengan diawali oleh empat sekawan yaitu H.A Ismail, H. Abdul Kahar Muzakir, Suyitno Chandra Hasan dan Heru Tisdamarna, sepakat untuk bekerja sama secara kooperatif dengan menerapkan landasan-landasan koperasi dalam bidang usaha tembakau di bawah naungan atau disingkat TBN.

Pada tanggal 28 Juli 1990, berdasarkan hasil rapat yang diselenggarakan di jalan Brawijaya No. 3 Jubung, Jember yang dihadiri oleh 27 orang, telah diputuskan berdirinya sebuah koperasi agrobisnis yang diberi nama Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara atau disingkat KOPA TTN, berbadan hukum nomer : 6913/BH/II/90, dengan kepengurusan, anggota, manajemen serta pembinaan sebagai berikut :

- Kepengurusan saat ini dipimpin oleh H. Abdul Kahar Muzakir bersama badan pengawas, berfungsi sebagai penanggungjawab dan melaksanakan serta mengendalikan segala aktivitas dalam tata kehidupan KOPA TTN.
- Beranggotakan para pengusaha, petani pemilik lahan dan mereka yang terlibat dalam bidang agrobisnis serta menyetujui dan mentaati AD/ART atau peraturan-peraturan KOPA TTN, yang bekerja sama untuk membangun dan mengembangkan potensi serta kemampuan ekonomi untuk mencapai tujuan koperasi, meningkatkan kesejahteraan para anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.
- Rapat anggota merupakan kekuasaan tertinggi dalam menentukan kebijaksanaan dan program-program kerja yang pelaksanaannya melalui pengurus dan badan pengawas.

- KOPA TTN sejak awal berdirinya dibina oleh Departemen Koperasi Kabupaten Jember, Dinas Perkebunan dan Lembaga Tembakau Jember serta mendapat perhatian penuh dari Bupati KDH Tingkat II Jember.

## 2.2 Struktur Organisasi

Koperasi sebagai suatu organisasi pada dasarnya merupakan wadah dari kegiatan untuk menghasilkan suatu produk tertentu dengan memadukan berbagai faktor produksi yang dimiliki. Kegiatan mengorganisir dimaksudkan agar tujuan koperasi dapat dicapai secara efektif dan efisien melalui orang-orang yang ditunjuk. Untuk dapat menyatukan kegiatan dari masing-masing personil dalam organisasi, perlu diterangkan secara jelas mengenai organisasi dan struktur organisasi.

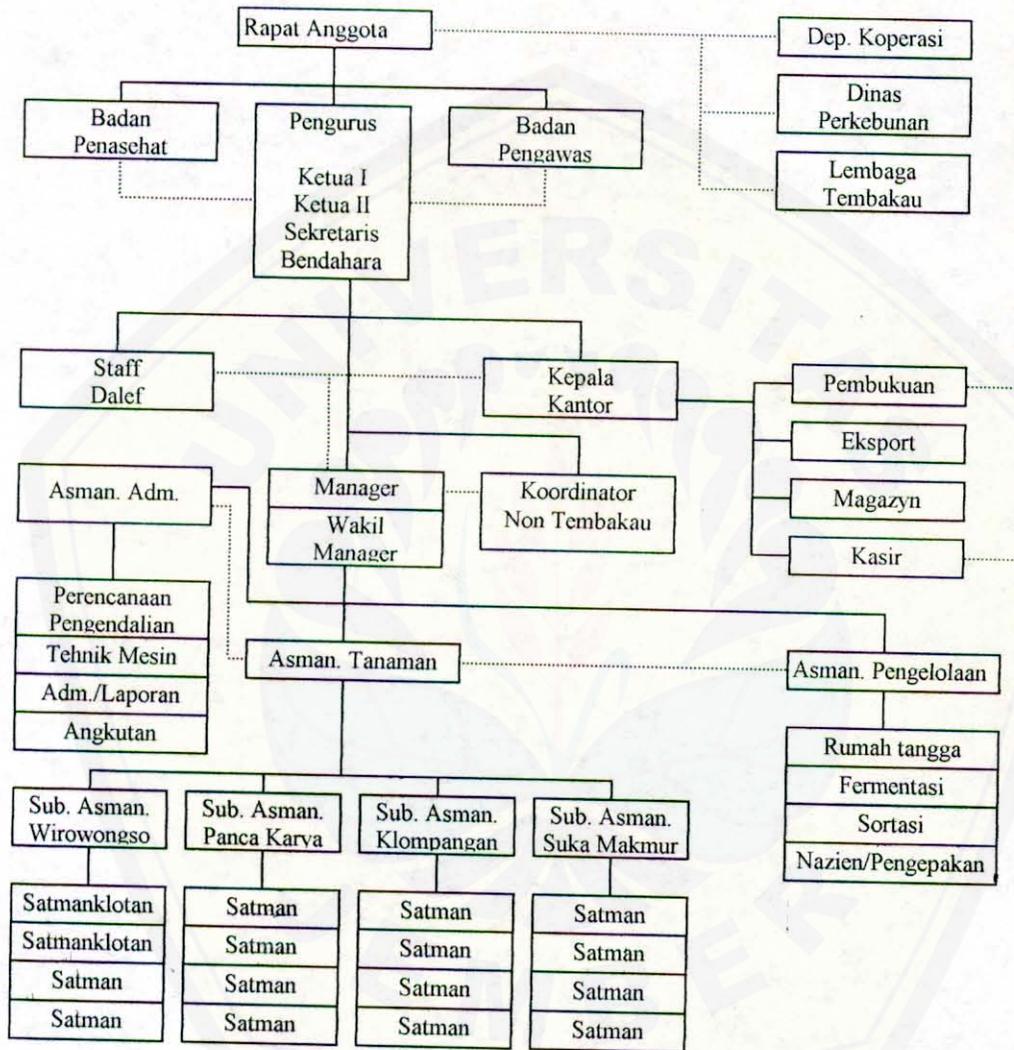
Organisasi menurut Manullang (1987:168) adalah, "Sebagai suatu sistim dari aktivitas kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama".

Sedangkan pengertian daripada struktur organisasi menurut Manullang (1981:168) adalah, "Gambaran secara skematis tentang hubungan-hubungan kerja sama dari orang-orang yang terdapat dalam rangka mencapai tujuan".

Struktur Organisasi Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara, Jember menganut sistim organisasi garis dan staff sebagaimana gambar pada halaman berikut, juga disertai bagan proses produksi.

Gambar 2.

**STRUKTUR ORGANISASI  
KOPERASI AGROBISNIS TARUTAMA NUSANTARA**



Sumber Data : KOPA TTN, Jember

Keterangan Gambar :

..... : Hubungan Koordinasi

\_\_\_\_\_ : Hubungan Tanggung Jawab

Bentuk susunan organisasi tersebut merupakan pencerminan tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian sehingga akan tercipta suatu *team work* yang kompak, serta akan tercapai tujuan yang efektif dan efisien dari yang telah ditetapkan.

Adapun pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian organisasi adalah sebagai berikut :

**a. Rapat Anggota**

Rapat anggota adalah alat kelengkapan organisasi yang memegang kekuasaan tertinggi dalam menentukan kebijaksanaan dan program kerja yang harus dilaksanakan pengurus/badan pengawas KOPA TTN.

Adapun tugas dari rapat ini adalah menetapkan :

1. Anggaran dasar.
2. Kebijakan umum di bidang organisasi, management dan tata usaha.
3. Pemilihan, pengangkatan, pemberhentian pengurus dan badan pengawas.
4. Rencana kerja, rencana anggaran pendapatan dan belanja koperasi serta pengesahan laporan keuangan.
5. Pengesahan pertanggungjawaban pengurus dalam pelaksanaan tugasnya.
6. Pembagian sisa hasil usaha.
7. Penggabungan, peleburan, pembagian dan pembubaran koperasi.

**b. Departemen Koperasi**

Departemen koperasi adalah instansi pemerintah di lingkungan departemen yang ditunjuk dan ditetapkan oleh menteri untuk melaksanakan bimbingan dan pengawasan, dalam mengamankan dan memperkuat kehidupan KOPA TTN. Departemen koperasi disebut pejabat yang ditunjuk pemerintah.

**c. Dewan Penasehat**

Dewan penasehat adalah alat kelengkapan organisasi yang bertugas memberikan pertimbangan-pertimbangan dan usulan-usulan serta nasehat kepada pengurus dalam usahanya melaksanakan kebijaksanaan KOPA TTN.

**d. Pengurus**

Pengurus adalah orang-orang yang dipilih dan diangkat oleh anggota rapat anggota yang memangku jabatan kepengurusan dalam menangani organisasi dan usaha kerja KOPA TTN dalam jangka waktu tertentu. Adapun tugas dari pengurus ini adalah :

1. Memimpin organisasi dan usaha koperasi.
2. Melakukan segala perbuatan hukum untuk dan atas nama koperasi serta mewakilinya di hadapan dan diluar pengadilan.
3. Menyusun pembagian kerja/tugas diantara pengurus secara tertulis.
4. Bertanggungjawab kepada rapat anggota.
5. Menyelenggarakan pembinaan terhadap anggota guna meningkatkan kemampuan usahanya, dan memimpin dan mengawasi serta mengendalikan karyawan untuk tujuan keberhasilan koperasi.

**e. Badan Pengawas**

Badan pengawas adalah orang yang dipilih dan diangkat oleh anggota KOPA TTN yang ditetapkan dalam rapat anggota, sebagai wakil anggota untuk melakukan pemeriksaan dan pengawasan terhadap tata kehidupan KOPA TTN. Adapun tugas dari Badan Pengawas antara lain :

1. Mengawasi pelaksanaan kebijaksanaan pengurus.
2. Memeriksa dan meneliti kebenaran buku-buku dan catatan yang berhubungan dengan kegiatan organisasi dan usaha koperasi sekurang-kurangnya tiga bulan sekali dengan membuat berita acara pemeriksaan.
3. Melaporkan hasil pemeriksaan kepada pejabat melalui pengurus koperasi.
4. Memeriksa dan meneliti neraca akhir tahun dan perhitungan hasil usaha.
5. Membuat laporan tahunan secara tertulis.

**f. Staf Dalef**

Staf dalef adalah alat kelengkapan organisasi yang menjabat sebagai staf yang mempunyai tugas dan wewenang dalam pengendalian dan efisiensi, serta memeriksa dan membuat schedul kerja, dan bertanggung jawab kepada pengurus.

## **g. Kepala Kantor**

Kepala kantor yaitu alat kelengkapan organisasi yang bertugas dan mempunyai wewenang untuk memelihara kantor serta bertanggung jawab terhadap keberadaannya dan tugasnya antara lain : melakukan kegiatan operasional tata usaha yang meliputi surat menyurat, kebutuhan alat-alat kantor serta kelengkapannya dan menyimpan, mengarsip semua dokumen perusahaan.

## **h. Bidang Pembukuan**

Tugas bidang pembukuan adalah :

1. Menyusun dan membuat laporan keuangan secara periodik.
2. Membukukan keluar masuknya uang ke dalam buku harian dan buku kontrol perusahaan.

## **i. Bidang Ekspor**

Tugas bidang ekspor adalah :

1. Membuat surat-surat perlengkapan keperluan ekspor secara menyeluruh.
2. Bertanggung jawab atas kelancaran pengiriman barang sampai ke tangan pemesan atau pembeli.

## **j. Magazyn**

Magazyn adalah karyawan yang bertugas dan bertanggung jawab terhadap jumlah barang di gudang dan administrasi pencatatan pengeluaran dan penerimaan barang-barang.

## **k. Kasir**

Kasir bertanggung jawab terhadap keluar masuknya uang KOPA TTN, memberi nomor bon baik kredit maupun debit sebagai bukti transaksi dan mencatat kedalam buku kas harian dan membayar gaji para pekerja.

## **l. Manajer**

Tugas dari manajer adalah :

1. Menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh pengurus
2. Memimpin, memerintah serta mengontrol bagian-bagian yang ada di bawahnya, dan
3. Bertanggung jawab terhadap pengurus atas kelancaran segala proses kegiatan operasional KOPA TTN. Dan dalam melaksanakan tugas, manajer dibantu oleh seorang wakil manajer

**m. Asman (asisten manajer) Non Tembakau dan Industri Kios**

Bertugas mengawasi dan menjaga pelaksanaan produksi selain tembakau agar tercapai kualitas maupun kuantitas sesuai dengan yang telah direncanakan.

**n. Asman (asisten manajer) dan PJG (penanggung jawab gudang)**

- Asman mengawasi dan mengontrol semua aktivitas satman/mandor
- PJG mengawasi dan mengontrol semua aktivitas mandor dan para petugas pelaksana kegiatan di gudang pengelolaan tembakau

**o. Satman (satuan manajer/mandor)**

Tugas dari satman/mandor adalah :

1. Mengawasi dan memberi perintah pada pekerja (buruh).
2. Memimpin dan mengawasi pekerja selama melakukan sortasi, fermentasi, sampai pada pengebalan dan fumigasi.

**p. Klotan**

Klotan merupakan kelompok tani yang bekerja sama dengan pihak KOPA TTN untuk menanam tembakau yang diinginkan, sedangkan inti merupakan lahan tanaman tembakau yang dikelola sendiri oleh KOPA TTN.

## 2.3 Unit-unit Usaha KOPA TTN, Jember

### 2.3.1 Usaha Pokok

Usaha pokok KOPA TTN pada saat ini adalah TBN (Tembakau Bawah Naungan). Tembakau ini memiliki keunggulan komparatif sebagai berikut :

- a. Menghasilkan bahan dekblad lebih tinggi dibandingkan dengan tembakau Besuki NO (8:1)

- b. Padat karya, penggunaan tenaga kerja 2,5 kali dibandingkan tembakau Besuki NO (15-20 orang/Ha)
- c. Ada teknologi inovatif dengan pemasangan waring/kelambu berdaya tembus cahaya matahari ca. 70%, pemakaian air curah (*sprinkler irrigation*) dan teknologi dibidang pengeringannya.

### 2.3.2 Usaha Pengembangan

Usaha pengembangan yang telah dirintis oleh KOPA TTN di Jember antara lain :

- a. Budidaya tanaman pisang, wijen, kumis kucing, valeriana, tembakau *White Burley*, nangka dan *baby corn*.
- b. Industri pengolahan sale pisang, minyak wijen dan tepung pisang
- c. Pembibitan tanaman hortikultura (pisang, nangka, rambutan, durian)
- d. Waserda TTN sebagai pelayanan saprodi, kebutuhan bahan pokok dan penjualan hasil usaha

### 2.4 Kegiatan Pokok KOPA TTN, Jember

Tugas pokok dari KOPA TTN, Jember terbagi dalam tiga hal, yaitu : pemanenan tembakau, pengolahan daun tembakau atau proses produksi dan kegiatan pemasaran ke luar negeri. Koperasi ini khusus dalam mengolah ada tiga jenis tembakau yang akan dipasarkan, yaitu : *Dekblad*, *Omlad* dan *Chewing*.

#### 2.4.1 Bahan Baku

Daun tembakau hijau yang dipetik dari sawah kemudian disujen dengan tali goni/stg (satuan tali goni @ 30 lembar daun) yang selanjutnya dilakukan curing/pengeringan yaitu proses pengeringan yang berlangsung sejak daun tembakau warna hijau segar menjadi tembakau warna kering, yang mana hasil akhir pengeringan tersebut adalah kualitas *dekblad*, *omblad* dan *chewing* merupakan bahan baku bagi perusahaan KOPA TTN.

#### 2.4.2 Proses Pengolahan Tembakau TBN

Pengolahan tembakau TBN merupakan kelanjutan pengeringan yang dilaksanakan di gudang pengolahan, mulai dari pekerjaan saring rompos, fermentasi, bir-biran, sortasi sampai pengepakan yang siap dijual atau diekspor melalui lima tahapan proses pengolahan sebagai berikut :

a. Tahap Saring Rompos

Serangkaian pekerjaan pengecekan meliputi :

1. Berat timbangan tembakau TBN dari gudang pengeringan.
2. Kondisi tembakau TBN untuk persiapan fermentasi.
3. Mengklasifikasikan mutu tembakau romposan dan memisahkan tembakau-tembakau mutu rendah.

b. Tahap Fermentasi

Fermentasi merupakan tahapan pengolahan tembakau untuk meratakan kondisi tembakau pada umumnya masih variabel, dengan melalui proses pemupukan (stapel) sesuai kualitasnya dengan urutan tahapan stapelan berdasarkan berat, luas dasar, tekanan yang telah ditentukan untuk masing-masing stapelan tersebut (stapel A, B, C, dst). Fermentasi tembakau bertujuan untuk meningkatkan kualitas seperti meningkatkan daya bakar, menambah aroma, dan lain sebagainya.

c. Tahap Sortasi

Sortasi adalah kegiatan menggolongkan daun tembakau setelah difermentasi sesuai dengan kualitas yang telah ditetapkan. Adapun kegiatan sortasi secara rinci meliputi : prasortasi I/II, blok sortasi (sortasi mutu), detail sortasi, nazien dan grading/pemartaian.

d. Tahap Pengepakan

Pengepakan tembakau sebagai komoditi ekspor dikemas dalam bentuk box dari kertas karton yang dilengkapi dengan sarana yang diperlukan, kecuali ada pemesanan lain bahwa kemasan tersebut pembungkusnya dari tikar purun dan lain

sebagainya. Kemasan yang beratnya 60 kg ukuran box 75 X 75 X 50 cm, sedang dengan berat 200 kg ukuran box 100 X 65 X 70 cm.

c. Tahap Fumigasi

Untuk mencegah serangan hama selama dalam penyimpanan maupun pengiriman ke tujuan pasar maka tembakau setelah dikemas dalam bentuk box perlu difumigasi dengan tablet jenis racun (*phostoxin*) dan setelah selesai dalam proses peracunan (kurang lebih 5 hari) tembakau tersebut merupakan komoditi yang siap untuk diekspor.

### 2.4.3 Produksi Dan Penjualan

a. Produksi

Jumlah produksi yang dihasilkan adalah *ready for sale (RFS)* yang terdiri dari tiga kualitas, yaitu : *Dekblad, Omblad* dan *Chewing*.

b. Pemasaran

Tembakau Bawah Naungan (TBN) diekspor ke Swiss, Jerman dan Amerika Serikat. Adapun jumlah produksi yang telah dihasilkan terdiri dari tiga kualitas selama periode 1996-2000 adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Perkembangan Volume Produksi (per-ball) Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Periode tahun 1996 - 2000

No	Tahun	Target Produksi	Realisasi produksi
1	1996	5000	4915
2	1997	4000	3962,9
3	1998	4000	3959
4	1999	4000	3956
5	2000	3000	2985

Sumber Data : KOPA TTN, Jember

## 2.5 Personalia

### 2.5.1 Jumlah Karyawan

Karyawan di KOPA TTN dibedakan menjadi 3 kelompok yaitu : karyawan pimpinan, karyawan tetap dan karyawan KKWT (Kontrak Kerja Waktu Tertentu) atau karyawan buruh harian.

Karyawan pimpinan adalah karyawan yang membawahi dan bertanggung jawab terhadap karyawan - karyawan yang berada dibawahnya

Karyawan tetap adalah karyawan operasional dibidangnya masing-masing seperti bagian pemasaran, personalia, administrasi dan produksi termasuk mandor, kontrol dan pembantu kontrol. Karyawan tetap ini terdiri dari :

1. Karyawan tetap bulanan adalah karyawan tetap yang pengupahannya dilaksanakan setiap akhir bulan berdasar masing-masing golongan.
2. Karyawan tetap harian adalah karyawan tetap yang pengupahannya masih dihitung secara harian dan diberikan pada setiap akhir minggu berdasar hari kerjanya.

Karyawan tetap tersebut diatas adalah merupakan tenaga kerja yang direkrut dan diangkat sebagai karyawan tetap yang bekerja sepenuhnya pada KOPA TTN. Karyawan tetap tersebut merupakan staff dari karyawan pimpinan yang terdiri dari : bagian pemasaran, bagian administrasi, bagian personalia dan bagian produksi yang berada dalam lingkungan KOPA TTN, Jember. Dalam hal ini karyawan tetap yang merupakan staff dari karyawan pimpinan tersebut mempunyai tugas utama menjaga koordinasi kepada masing-masing bagian pada kantor KOPA TTN tersebut. Sedangkan mandor, kontrol dan pembantu kontrol mempunyai tugas mengawasi aktivitas karyawan buruh sehari-hari dalam proses produksi pengolahan daun tembakau.

Karyawan KKWT (Kontrak Kerja Waktu Tertentu) atau karyawan buruh harian adalah karyawan buruh yang dikontrak KOPA TTN setiap kali masa produksi

pengolahan daun tembakau dilaksanakan pada tiap musim panen tembakau tiba. Karyawan buruh harian ini menerima upah harian yang diberikan dalam setiap akhir minggu, dimana besarnya tingkat upah kerja didasarkan atas jenis pekerjaan dan kehadiran bekerja setiap minggu.

Untuk mengetahui gambaran mengenai jumlah karyawan yang ada pada KOPA TTN, ada baiknya untuk dijelaskan secara sekilas dalam sebuah tabel yang menunjukkan jumlah karyawan yang ada di KOPA TTN, Jember sebagai berikut :

Tabel 3. Jumlah Karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Tahun 2000

No.	Karyawan	Laki-laki	Wanita	Jumlah
1.	Karyawan Tetap Bulanan	4	-	4
	Karyawan Pimpinan			
-	Bagian Pemasaran	15	-	15
-	Bagian Personalia	11	1	12
-	Bagian Administrasi	10	2	12
-	Bagian Produksi :	14	-	14
-	Mandor	7	-	7
-	Kontrol (PJG)	7	-	7
-	Pembantu kontrol (Adm. Gd)	9	-	9
2.	Karyawan KKWT			
-	Karyawan Buruh	25	193	218
	Jumlah	102	196	298

Sumber Data : KOPA TTN, Jember

Jika ditinjau dari sisi tingkat pendidikan buruh dan karyawan terdiri dari tingkatan yang berbeda, sebagian besar karyawan buruh mempunyai tingkat pendidikan yang relatif rendah. Berikut ini data mengenai pendidikan formal karyawan tetap maupun karyawan buruh KOPA TTN yang disajikan dalam tabel dibawah ini :

*Analisa dan Struktur Organisasi*

Tabel 4. Komposisi Tenaga Kerja Koperasi Tarutama Nusantara Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formalnya tahun 2000

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1.	Perguruan Tinggi	9	3%
2.	Tamat SMU	34	11,5%
3.	Tamat SMP	17	5,7%
4.	Tamat SD	95	31,9%
5.	Tidak tamat SD/Tidak Sekolah	143	47,9%
Jumlah		298	100%

Sumber Data : KOPA TTN, Jember

Dari tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa keseluruhan karyawan dan buruh di KOPA TTN, hanya sejumlah 9 orang yang lulus Perguruan Tinggi, sebagai karyawan pimpinan. Dan hanya 34 orang yang telah tamat SMU yaitu sebagai karyawan tetap bagian pemasaran, personalia, administrasi dan produksi. Sedangkan sebanyak 17 orang tamat SMP, mereka menduduki sebagai mandor, kontrol dan pembantu kontrol. Untuk karyawan buruh harian mempunyai tingkat pendidikan yang relatif rendah, yaitu sebesar 47,9% tidak tamat SD/tidak sekolah dan 31,9% tamat SD. Dengan kondisi demikian ini koperasi dalam menetapkan posisi karyawan buruh pada jenis pekerjaannya lebih didasarkan pada ketrampilan bekerja dan lamanya masa kerja.

Selain diskripsi karyawan tetap maupun karyawan buruh ditinjau dari sisi tingkat pendidikan, berikut ini penulis akan memberikan gambaran sepintas mengenai keadaan karyawan tetap dan karyawan buruh KOPA TTN dari sisi usia mereka. Pada dasarnya baik karyawan tetap maupun karyawan buruh mempunyai usia yang beragam pula. Seperti dalam tabel di bawah ini :

Tabel 5. Komposisi Karyawan KOPA TTN Koperasi Tarutama Nusantara Berdasarkan Kelompok Usia Tahun 2000

No.	Kelompok Usia	Jumlah	Prosentase(%)
1.	15 – 19 tahun	11	3,7%
2.	20 – 24 tahun	39	13,1%
3.	25 – 29 tahun	98	32,9%
4.	30 – 34 tahun	112	37,6%
5.	35 – 39 tahun	31	10,4%
6.	40 tahun keatas	7	2,3%
	Jumlah	298	100%

Sumber Data : KOPA TTN, Jember

Data-data yang penulis dapatkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan tetap dan khususnya karyawan buruh harian tersebut tidak hanya mereka yang berusia kerja tetapi juga masih berusia anak-anak atau usia sekolah. Mungkin hal tersebut agak memprihatinkan, namun hal tersebut tidak terlepas dari faktor penyebabnya yang diantaranya disebabkan oleh tuntutan kebutuhan hidup yang menyebabkan mereka lebih memprioritaskan diri untuk bekerja mencari uang untuk mencukupi keperluan hidupnya yang didukung dengan ketrampilan dan kemampuan yang mereka miliki disamping tersedianya peluang bagi mereka untuk bekerja yang salah satunya adalah di KOPA TTN yang letaknya tidak terlalu jauh dari wilayah mereka.

### 2.5.2 Sistem Gaji

Dalam pemberian gaji pada karyawan yang bekerja pada KOPA TTN disesuaikan dengan golongan karyawan tersebut menurut statusnya. Untuk karyawan

tetap bulanan dalam hal ini adalah karyawan pimpinan, bagian pemasaran, personalia, administrasi serta produksi gaji dibayarkan setiap sebulan sekali. Sedangkan untuk karyawan tetap harian dalam hal ini adalah mandor, kontrol dan pembantu kontrol dimana gaji atau upah yang diterima masih dihitung secara harian diberikan atau dibayarkan pada setiap akhir minggu. Untuk karyawan KKWT (Kontrak Kerja Waktu Tertentu) atau karyawan buruh harian pembayaran gaji dilakukan secara mingguan serta dibayarkan setiap akhir minggu yaitu pada hari sabtu. Gaji yang diterima oleh karyawan buruh yang bekerja pada KOPA TTN ini telah sesuai dengan standar upah minimum yaitu sebesar Rp 7000 per hari.

Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan karyawannya, maka selain gaji pihak perusahaan juga memberikan tunjangan kepada karyawannya yang berupa tunjangan hari raya dan tunjangan jasa produksi. Tunjangan tersebut adalah berupa uang dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Pada tiap-tiap hari raya menurut agamanya masing-masing kepada karyawannya koperasi memberikan tunjangan, yaitu :
  1. Untuk karyawan tetap, diberikan minimum sebesar 1 bulan gaji bruto.
  2. Untuk karyawan KKWT (Kontrak Kerja Waktu Tertentu), diberikan minimum 14 hari gaji.
- b. Untuk tunjangan jasa produksi, diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :

Untuk karyawan tetap, diberikan minimum sebesar 1 bulan gaji bruto. Untuk karyawan KKWT (Kontrak Kerja Waktu Tertentu) ditentukan menurut kebijaksanaan perusahaan yang besarnya dapat berubah-ubah. Untuk jasa produksi yang diberikan adalah sangat tergantung pada besarnya keuntungan yang di peroleh perusahaan dan ini diberikan pada akhir masa produksi.

Dengan adanya tunjangan karyawan tersebut diharapkan agar karyawan semakin menyadari sebagai bagian dari perusahaan dan akan memberikan motivasi untuk bekerja lebih giat.

### 2.5.3 Waktu Kerja

Jam kerja bagi para karyawan KOPA TTN dibedakan menjadi dua yaitu jam kerja karyawan tetap dan jam kerja karyawan buruh atau karyawan KKWT (Kontrak Kerja Waktu Tertentu).

Pembagian jam kerja untuk karyawan tetap adalah :

- Senin sampai dengan Kamis :

Pukul 06.30 – 11.30 WIB

Pukul 12.30 – 16.00 WIB

- Hari Jum'at :

Pukul 06.30 – 11.00 WIB

Pukul 12.30 – 15.00 WIB

- Hari Sabtu :

Pukul 06.30 – 11.30 WIB

Pukul 12.30 – 15.00 WIB

Jam kerja bagi para karyawan KKWT atau karyawan buruh KOPA TTN dimulai pada pukul 06.30 WIB sampai dengan 15.30 WIB, dengan waktu istirahat dua kali selama satu jam yaitu : pukul 09.00 WIB sampai dengan 10.00 WIB dan pukul 12.00 WIB sampai dengan pukul 13.00 WIB. Jam kerja tersebut berlaku selama empat hari kerja yaitu hari Senin-Kamis, sedangkan hari Jum'at terdapat perbedaan waktu istirahat yaitu pukul 11.00 WIB sampai dengan 13.00 WIB. Hal ini mengingat perusahaan memperhatikan kepentingan karyawannya terutama memberikan kesempatan untuk melaksanakan ibadah sholat Jum'at bagi karyawannya yang beragama Islam. Untuk hari Sabtu jam kerja karyawan dimulai pukul 07.00 WIB sampai dengan pukul 12.00 WIB, dengan waktu istirahat satu kali yaitu pukul 09.00 WIB sampai dengan pukul 10.00 WIB.

#### 2.5.4 Fasilitas Untuk Karyawan

Untuk lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka pihak KOPA TTN memberikan fasilitas pemeliharaan kesehatan dan sarana sebagai berikut :

- a. Poliklinik "BINA SEHAT"  
Disediakan oleh perusahaan untuk karyawan apabila terjadi suatu kecelakaan atau sakit.
- b. Dokter  
Karyawan beserta keluarganya dapat melakukan pemeriksaan dan pengobatan dengan cuma-cuma menurut ketentuan yang ada.
- c. Tempat Ibadah  
Perusahaan menyediakan masjid sebagai sarana untuk ibadah.
- d. Waserda (Warung Serba Ada) TTN  
Sebagai pelayanan saprodi, kebutuhan bahan pokok dan penjualan hasil usaha.
- e. Mess (rumah dinas)  
Perusahaan menyediakan mess yang terletak di lokasi Gudang Tembakau Gajah untuk karyawan tetap yang terdiri dari staff kepala gudang, para mandor, kontrol dan pembantu kontrol.
- f. Sarana Transportasi  
Pihak KOPA TTN menyediakan sarana antar jemput yang berupa dua buah truk bagi karyawan buruh yang mempunyai tempat tinggal agak jauh dari lokasi Gudang Tembakau Gajah.

#### 2.6 Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara di Jember dalam memberikan perlindungan dasar kepada karyawannya telah melaksanakan undang-undang no. 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja yang mencakup dan menggantikan undang-undang kecelakaan no. 33 tahun 1947, undang-undang no. 2 tahun 1951 serta peraturan pemerintah no. 33 tahun 1977. Perusahaan ini telah menjadi peserta asuransi sosial tenaga kerja sejak awal didirikannya pada tanggal 25 Juli 1990 yang

kemudian mengalihkan kepesertaan astek tersebut ke dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan oleh PT. (PERSERO) JAMSOSTEK, terhitung mulai tanggal 1 Juli 1993.

Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember mengikutkan seluruh karyawannya baik karyawan tetap maupun karyawan KKWT (Kontrak Kerja Waktu Tertentu) atau karyawan buruh sebagai peserta jaminan sosial tenaga kerja. Dalam pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja ini pihak perusahaan dengan menunjuk peraturan pemerintah no. 14 tahun 1992 pasal 2 ayat 4, bahwa bagi pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan karyawannya dengan manfaat yang lebih baik dari paket jaminan pemeliharaan dasar, tidak wajib ikut dalam pemeliharaan kesehatan.

Sedangkan untuk mengetahui keadaan anggota program jamsostek pada KOPA TTN, Jember itu dapat dibagi menjadi dua macam yaitu :

a. Karyawan yang mengikuti tiga macam program

Karyawan ini terdiri dari karyawan tetap bulanan maupun harian. Program yang diikuti meliputi program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian serta jaminan hari tua.

b. Karyawan yang mengikuti satu macam program

Karyawan yang mengikuti program ini adalah karyawan KKWT (Kontrak Kerja Waktu Tertentu) atau karyawan buruh. Program yang diikuti hanya program JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja) yang berlaku selama 1 tahun dan bila habis masa berlakunya dapat diperpanjang kembali.

Adapun rincian besarnya iuran yang harus dibayar sebagai peserta program jamsostek pada KOPA TTN, Jember adalah sebagai berikut :

1. Untuk jaminan hari tua sebesar 5,70%

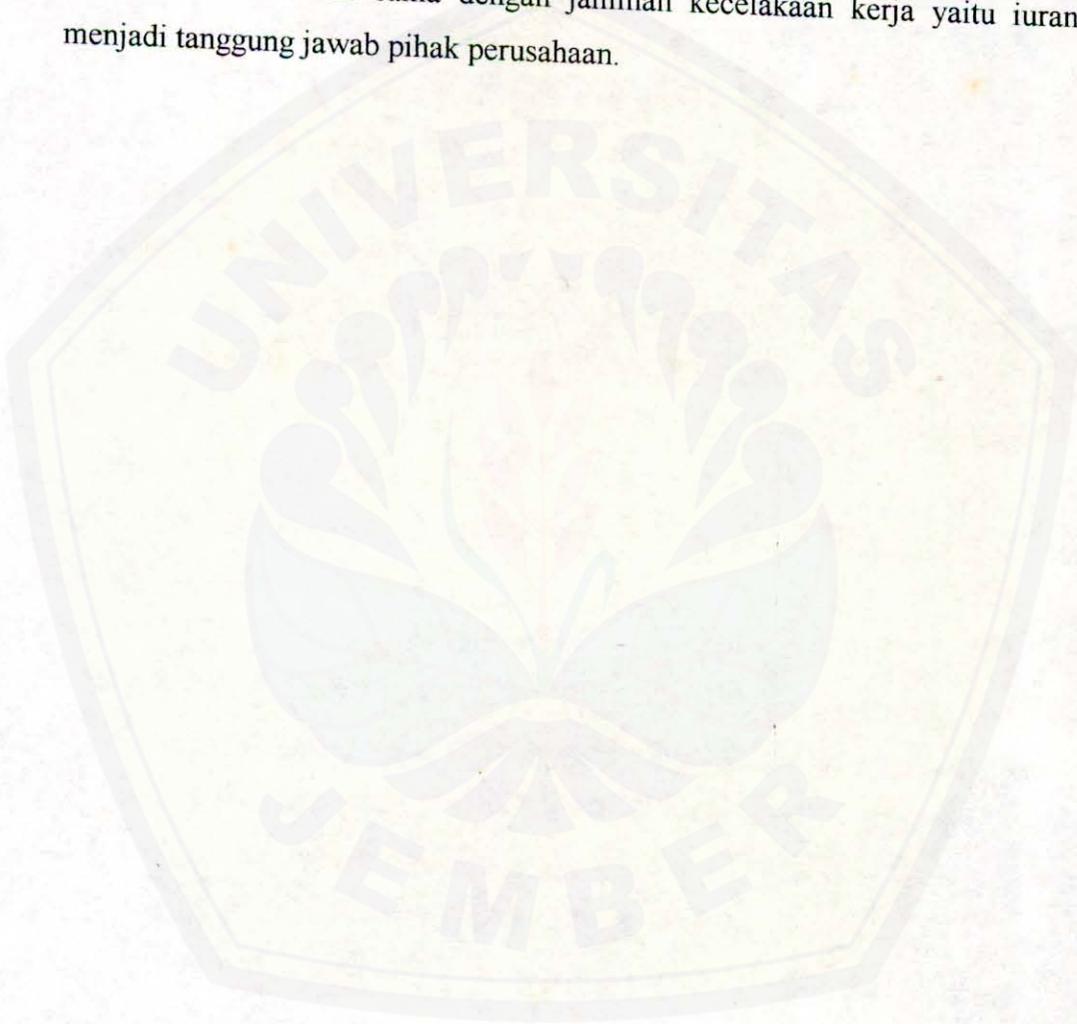
Iuran ini dibayar oleh perusahaan atas nama peserta yang bersangkutan yang besarnya 3,70% dari upah netto all in setiap bulan. Dan untuk iuran jaminan hari tua ini karyawan dikenakan iuran sebesar 2% dari upah netto all in yang pelaksanaannya langsung dipotong dari upah karyawan yang bersangkutan

2. Untuk jaminan kecelakaan kerja

Ini berarti iuran yang harus dibayar sebesar 0,5% dari upah atau gaji. Dan iuran ini dibayar oleh pihak perusahaan atas nama peserta yang bersangkutan.

3. Untuk jaminan kematian sebesar 0,30%

Ini berarti iuran yang harus dibayar sebesar 0,30% dari upah atau gaji. Dan untuk jaminan kematian ini sama dengan jaminan kecelakaan kerja yaitu iurannya menjadi tanggung jawab pihak perusahaan.





#### IV KESIMPULAN DAN SARAN

##### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapatlah kiranya ditarik suatu kesimpulan atau hasil akhir yaitu :

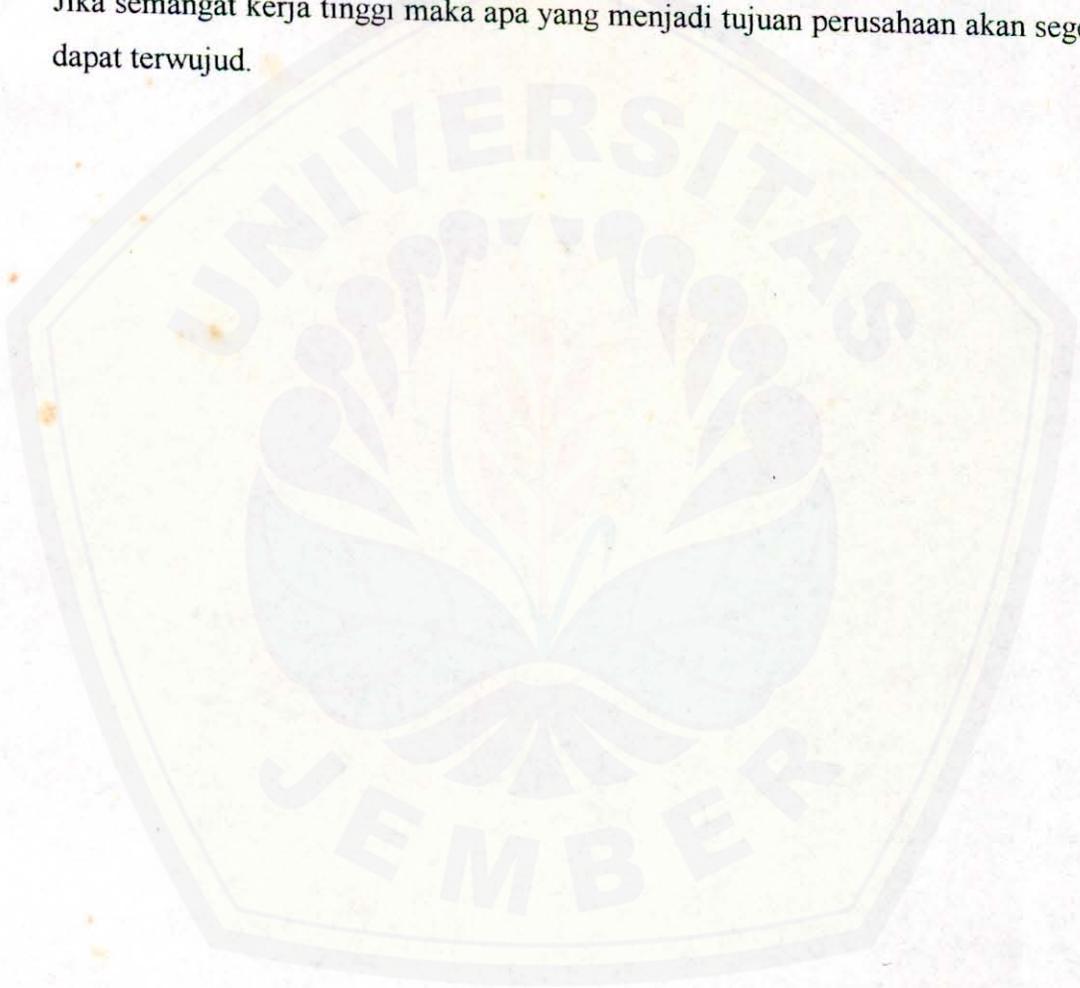
- Dari hasil analisis korelasi pada bab III, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara variabel pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) dengan semangat kerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Y). Hal ini dapat ditunjukkan melalui perhitungan rank spearman dimana diperoleh hasil  $r_s = 0,60$  yang berarti  $r_s$  memiliki hubungan yang cukup kuat. Disamping itu dengan uji test - t diperoleh hasil 3,968 dimana hasil itu lebih besar dibandingkan dengan hasil dari tabel distributions of test yaitu 0,317 sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis kerja ( $H_a$ ) diterima yang berarti adanya hubungan antara pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja dengan meningkatnya semangat kerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara.

##### 5.2 Saran

Untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam memecahkan masalah yang ada terutama mengenai usaha-usaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan KOPA TTN, maka saran yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan adalah sebagai berikut :

- Perusahaan hendaknya tetap memberikan motivasi kepada karyawannya baik melalui penyuluhan maupun penyebaran informasi tentang manfaat serta pentingnya program jaminan sosial tenaga kerja. Sehingga pelaksanaan dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian maupun jaminan hari tua yang sebelumnya sudah cukup baik bisa lebih ditingkatkan lagi menjadi lebih baik.

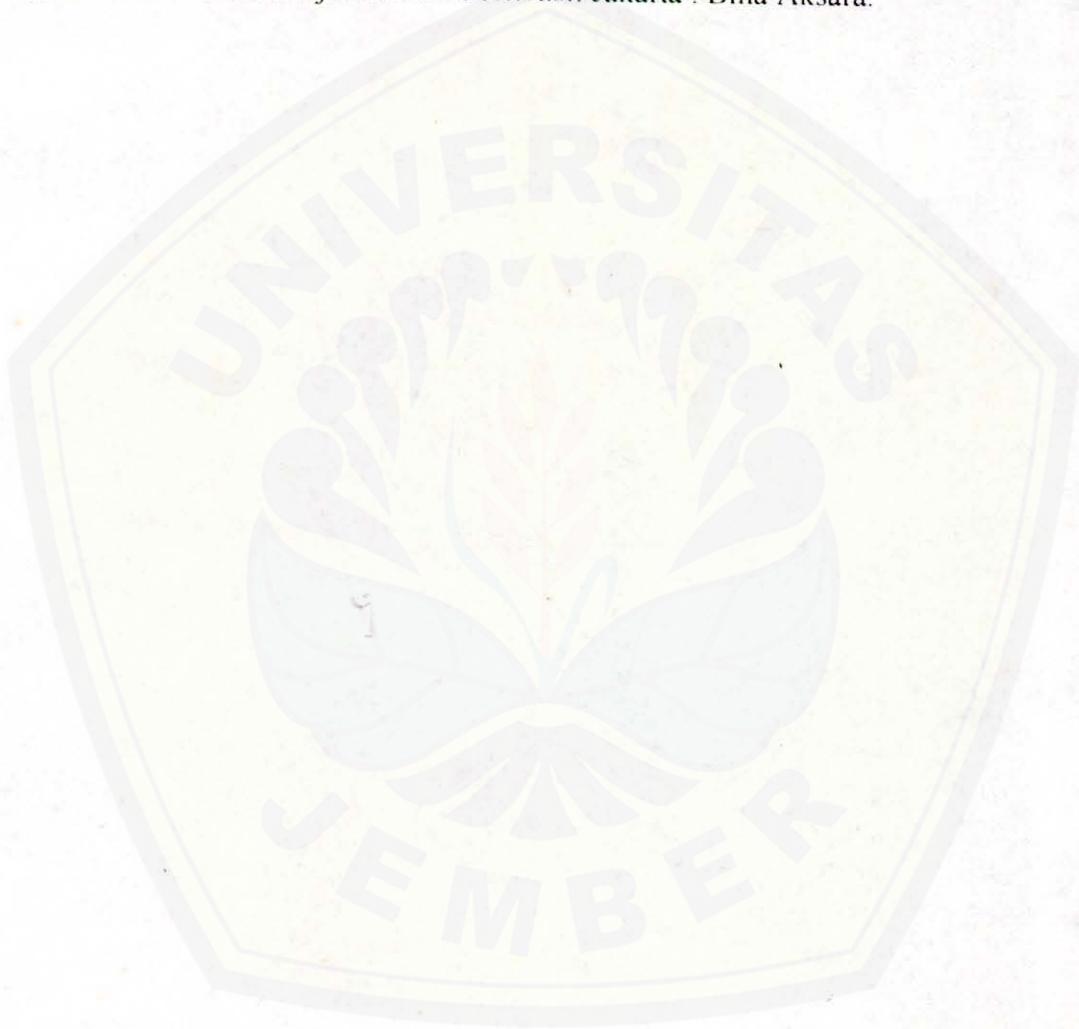
- Perusahaan hendaknya tetap berupaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya baik itu melalui kedisiplinan kerja, kegairahan kerja maupun tanggung jawab. Dengan adanya upaya dari perusahaan tersebut, maka kedisiplinan kerja, kegairahan kerja serta tanggung jawab kerja yang sebelumnya sudah cukup baik terbina dalam diri karyawan KOPA TTN dapat lebih ditingkatkan lagi sehingga pelaksanaannya menjadi lebih tinggi dan lebih baik. Jika semangat kerja tinggi maka apa yang menjadi tujuan perusahaan akan segera dapat terwujud.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1992. *Manajemen Penelitian*. Yogyakarta : Bhineka Cipta.
- As'ad, Moh. 1984. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberti.
- Azwar, Saefuddin. 1997. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : IKAPI.
- Dessler, Gary. 1988. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Erlangga.
- Flippo, Edwin B. 1971. *Prinsip – Prinsip Manajemen Personalialia*. Jakarta : Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. 1984. *Metodologi Riset Jilid I, II dan III*. Yogyakarta : FE UGM.
- Hasibuan, M.S.P. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Kertasapoetra, G. 1988. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*. Jakarta : Bina Aksara.
- Koentjoroningrat. 1985. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta : Gramedia.
- Moekijat. 1981. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung : Alumni.
- ....., 1984. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung : Alumni.
- Nitisemito, Alex S. 1983. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia.
- ....., 1990. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia.
- PT. ASTEK(Persero). 1993. *Himpunan Peraturan Perundang – Undangan Republik Indonesia Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta : PT. ASTEK (Persero).
- ....., 1992. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Ranupandojo, Heidjarachman dan S. Husnan. 1993. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFE.
- Siegel, Sidney. 1994. *Statistik Non Parametrik*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Singarimbun, Masri dan S. Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3ES.
- Siswanto, Bedjo. 1980. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.

- Soedarwo, Imam. 1992. *Aspek Aspek Jaminan Sosial, Perencanaan, Pembiayaan dan Peranannya*. Jakarta : Mutiara Sumber Widya.
- Soepomo, Imam. 1982. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta : IKAPI.
- Tiffin, Yoseph. 1968. *Industrial Psycology, 4<sup>th</sup> Edition*. New York : George Allen and Unwind Ltd.
- Zainun, Buchori. 1989. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : Bina Aksara.



Lampiran 1

1. Perhitungan rank untuk Variabel X

a. Total skor 32 masuk ranking :

$$\frac{2+3+4+5}{4} = \frac{14}{4} = 3,5$$

b. Total skor 33 masuk ranking :

$$\frac{6+7}{2} = \frac{13}{2} = 6,5$$

c. Total skor 35 masuk ranking :

$$\frac{8+9}{2} = \frac{17}{2} = 8,5$$

d. Total skor 36 masuk ranking :

$$\frac{10+11+12+13+14+15}{6} = \frac{75}{6} = 15,5$$

e. Total skor 37 masuk ranking :

$$\frac{16+17+18}{3} = \frac{51}{3} = 17$$

f. Total skor 38 masuk ranking :

$$\frac{19+20+21+22}{4} = \frac{82}{4} = 20,5$$

g. Total skor 39 masuk ranking :

$$\frac{23+24+25+26}{4} = \frac{98}{4} = 24,5$$

h. Total skor 40 masuk ranking :

$$\frac{27+28+29}{3} = \frac{84}{3} = 28$$

2. Perhitungan rank untuk Variabel Y :

a. Total skor 43 masuk ranking :

$$\frac{3+4}{2} = \frac{7}{2} = 3,5$$

b. Total skor 48 masuk ranking :

$$\frac{8+9+10}{3} = \frac{27}{3} = 9$$

c. Total skor 49 masuk ranking :

$$\frac{11+12+13+14}{4} = \frac{50}{4} = 12,5$$

d. Total skor 50 masuk ranking :

$$\frac{15+16+17+18+19}{5} = \frac{85}{5} = 17$$

e. Total skor 51 masuk ranking :

$$\frac{20+21}{2} = \frac{41}{2} = 20,5$$

f. Total skor 53 masuk ranking :

$$\frac{23+24+25+26}{4} = \frac{98}{4} = 24,5$$

g. Total skor 54 masuk ranking :

$$\frac{27+28}{2} = \frac{55}{2} = 27,5$$



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER  
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No.37 Telepon (0331) 337818, Jember (68118)  
E-mail : lemlit\_unej @ jember. Telkom.net.id

Nomor : 1370 /J25.3.1/PL.5/2001  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Ijin melaksanakan Penelitian

19 Nopember 2001

Kepada : Yth. Sdr. Pemimpin  
Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara  
Kabupaten Jember  
di -

JEMBER.

Menunjuk surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember No. 4046/J25.1.2/PL.5/2001 tanggal 16 Nopember 2001, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama/NIM : DANANG TITIS PAWANGSIT / 95-242  
Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik / Ilmu Administrasi Niaga  
Alamat : Jl. Jawa VI / 7 Jember.  
Judul Penelitian : Pengaruh Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Meningkatnya Semangat Kerja Karyawan Pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Kabupaten-Jember.  
Lokasi : Jember.  
Lama Penelitian : 1 (satu) bulan.

maka kami mohon dengan hormat bantuan serta perkenan saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa bersangkutan dalam melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan saudara disampaikan terima kasih.



Tembusan Kepada Yth. :

1. Sdr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip.

as



# TARUTAMA NUSANTARA KOPERASI AGROBISNIS

## SURAT KETERANGAN

No :K.372/TTN/1101

Kami yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

- Nama : Danang Titis Pawangsit
- NIM : 95-242.
- Jurusan : Ilmu Administrasi Niaga.
- Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
- Universitas : Negeri Jember
- Judul Penelitian : Pengaruh Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Meningkatnya Semangat Kerja Karyawan Pada Kopa TTN – Jember
- Tempat Penelitian : Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember
- Tanggal Pelaksanaan : 16 Nopember 2001 – 16 Desember 2001

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Mahasiswa tersebut diatas telah menyelesaikan penelitian di perusahaan kami dalam rangka penyusunan skripsi.

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 20 Nopember 2001

Hormat Kami, <sup>^</sup>  
Adm. Umum,



**RENNY YUSWANTO, SE**

## QUESTIONER PENELITIAN

### I. Pengantar

Tujuan penelitian ini adalah untuk memenuhi tugas dan kewajiban dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan dalam ilmu administrasi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember dan juga untuk mengetahui hubungan pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja dengan meningkatnya semangat kerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara di Jember.

Demi terciptanya tujuan penelitian ini, maka penyusun mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu mengisi daftar pertanyaan yang penyusun sediakan tersebut dengan keadaan yang sebenarnya.

Dalam kesempatan ini juga penyusun mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya atas kesediaan dari Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket atau daftar pertanyaan ini dan penyusun mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila ada pertanyaan yang tidak berkenan dihati Bapak/Ibu sekalian.

### II. ANGKET PENELITIAN

#### A. Identitas Responden

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin : .....
3. Pendidikan : .....
4. Umur : .....
5. Lama Bekerja : .....
6. Bagian : .....

**B. Daftar Pertanyaan**

**I. Pertanyaan untuk Variabel Jamsostek**

1. Apakah Bapak/Ibu/Saudara mengetahui bahwa di perusahaan ada program jamsostek khususnya jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian maupun jaminan hari tua ?
  - a. Ya
  - b. Tidak
2. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu tentang adanya manfaat dari program jamsostek yang diberikan oleh perusahaan berupa jaminan kecelakaan kerja ?
  - a. Sangat tidak setuju
  - b. Tidak setuju
  - c. Tidak tahu/tidak menjawab
  - d. Setuju
  - e. Sangat setuju
3. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara tentang kelayakan biaya ganti kerugian dan santunan kecelakaan yang diterima karyawan atau teman sejawat ?
  - a. Sangat tidak layak
  - b. Tidak layak
  - c. Tidak tahu
  - d. Layak
  - e. Sangat layak
4. Apakah Bapak/Ibu bersedia bila memakai alat pelindung kerja didalam melaksanakan pekerjaan atau pada waktu bekerja ?
  - a. Sangat tidak bersedia. = *tanggung*
  - b. Tidak bersedia.
  - c. Tidak tahu
  - d. Bersedia. —————, *hanya*.
  - e. Sangat bersedia.

5. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara tentang adanya manfaat dari program jamsostek yang diberikan oleh perusahaan berupa jaminan kematian ?
  - a. Sangat tidak baik.
  - b. Tidak baik.
  - c. Tidak tahu
  - d. Baik.
  - e. Sangat baik.
6. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu tentang kelayakan santunan uang kematian yang diterima ahli waris atau keluarga karyawan ?
  - a. Sangat tidak layak
  - b. Tidak layak
  - c. Tidak tahu
  - d. Layak
  - e. Sangat layak
7. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu tentang kelayakan biaya pemakaman yang diterima ahli waris atau keluarga karyawan ?
  - a. Sangat tidak layak
  - b. Tidak layak
  - c. Tidak tahu
  - d. Layak
  - e. Sangat layak
8. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu tentang adanya manfaat dari program jamsostek yang diberikan oleh perusahaan berupa jaminan hari tua ?
  - a. Sangat tidak baik
  - b. Tidak baik
  - c. Tidak tahu
  - d. Baik
  - e. Sangat baik

9. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara tentang kelayakan santunan hari tua yang telah diterima karyawan (teman sejawat) ?
- Sangat tidak layak
  - Tidak layak
  - Tidak tahu
  - Layak
  - Sangat layak
- 10a. Apakah Bapak/Ibu/Saudara bersedia jika harus ikut membayar iuran untuk jaminan hari tua ?
- Sangat tidak bersedia
  - Tidak bersedia
  - Tidak tahu
  - Bersedia
  - Sangat bersedia
- 10b. Jika Bapak/Ibu/Saudara bersedia membayar alasannya apa ?
- .....
- .....
- .....
- 10c. Jika Bapak/Ibu/Saudara tidak bersedia alasannya kenapa ?
- .....
- .....
- .....

## II. Pertanyaan Untuk Variabel Semangat Kerja

### A. Kedisiplinan Kerja

11. Jam berapakah Bapak/Ibu/Saudara bersedia masuk kerja ?
- 08.30 WIB
  - 08.00 WIB
  - 07.30 WIB

- d. 07.00 WIB
  - e. 06.30 WIB
12. Apakah Bapak/Ibu/Saudara sanggup patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan ?
- a. Sangat tidak sanggup
  - b. Tidak sanggup
  - c. Tidak tahu
  - d. Sanggup
  - e. Sangat sanggup
13. Apakah Bapak/Ibu/Saudara bersedia melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah ?
- a. Sangat tidak bersedia
  - b. Tidak bersedia
  - c. Tidak tahu
  - d. Bersedia
  - e. Sangat bersedia
14. Apakah Bapak/Ibu/Saudara bersedia diberi sanksi bila melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan ?
- a. Sangat tidak bersedia
  - b. Tidak bersedia
  - c. Tidak tahu
  - d. Bersedia
  - e. Sangat bersedia

**B. Kegairahan Kerja**

15. Apakah Bapak/Ibu/Saudara merasa keberatan dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan kepada anda ?
- a. Sangat tidak keberatan
  - b. Tidak keberatan

- c. Tidak tahu
  - d. Keberatan
  - e. Sangat keberatan
16. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara adanya rangsangan berupa bonus, insentif maupun promosi membuat karyawan lebih giat dalam bekerja ?
- a. Sangat tidak benar
  - b. Tidak benar
  - c. Tidak tahu
  - d. Benar
  - e. Sangat benar
17. Apakah Bapak/Ibu/Saudara bersedia melaksanakan pekerjaan yang dibebankan perusahaan kepada anda ?
- a. Sangat tidak bersedia
  - b. Tidak bersedia
  - c. Tidak tahu
  - d. Bersedia
  - e. Sangat bersedia
18. Apakah Bapak/Ibu/Saudara bersedia mengerjakan tugas yang sudah menjadi wewenang dan tanggung jawab anda dan tidak perlu menunggu perintah terlebih dahulu ?
- a. Sangat tidak bersedia
  - b. Tidak bersedia
  - c. Tidak tahu
  - d. Bersedia
  - e. Sangat bersedia
19. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara dengan adanya program Jamsostek akan membuat karyawan lebih giat dalam bekerja ?
- a. Sangat tidak benar
  - b. Tidak benar

- c. Tidak tahu
- d. Benar
- e. Sangat benar

20a. Apakah Bapak/Ibu/Saudara bersedia jika diminta mengerjakan tugas pekerjaan diluar jam kerja ?

- a. Sangat tidak bersedia
- b. Tidak bersedia
- c. Tidak tahu
- d. Bersedia
- e. Sangat bersedia

20b. Jika Bapak/Ibu/Saudara bersedia alasannya apa ?

.....  
.....  
.....

20c. Jika Bapak/Ibu/Saudara tidak bersedia kenapa ?

.....  
.....  
.....

**C. Tanggung Jawab**

21. Apakah Bapak/Ibu/Saudara bersedia memikul resiko atas keputusan yang anda diambil dan tindakan yang anda lakukan ?

- a. Sangat tidak bersedia
- b. Tidak bersedia
- c. Tidak tahu
- d. Bersedia
- e. Sangat bersedia

22a. Apakah Bapak/Ibu/Saudara bersedia \*jika diminta untuk meneliti ulang terhadap hasil pekerjaan anda ?

- a. Sangat tidak bersedia
- b. Tidak bersedia
- c. Tidak tahu
- d. Bersedia
- e. Sangat bersedia

22b. Jika Bapak/Ibu/saudara bersedia membantu alasannya apa ?

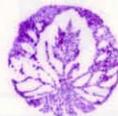
.....  
.....  
.....

22c. Jika Bapak/Ibu/Saudara tidak bersedia membantu alasannya apa ?

.....  
.....  
.....

23. Apakah Bapak/Ibu/saudara sanggup menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepada anda dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya ?

- a. Sangat tidak sanggup
- b. Tidak sanggup
- c. Tidak tahu
- d. Sanggup
- e. Sangat sanggup



MIK UPT Perpustakaan  
UNIVERSITAS JEMBER