



**PERBEDAAN PRESTASI KERJA DITINJAU DARI SISTEM  
PENGUPAHAN MENURUT WAKTU DAN SISTEM  
PENGUPAHAN MENURUT HASIL PADA PEKERJA  
PEMILIH TEMBAKAU DI UD. KEMUNING SARI  
GLADAK PAKEM JEMBER TAHUN 2005**

**SKRIPSI**

diajukan guna memenuhi syarat menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Pendidikan Ilmu Sosial Program Studi Pendidikan Ekonomi pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember

Oleh :

**IMROATUN HASANAH**  
NIM.000210301120

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS JEMBER**

2006

Asal:	Hadiah	Klasifikasi
Terima Tgl :	Pembelian	658.32
No. Induk :	10 MAREK 2006	HAS

S

## PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kehadiran Allah SWT, kupersembahkan karya tulis sederhana ini untuk orang-orang yang paling aku sayangi :

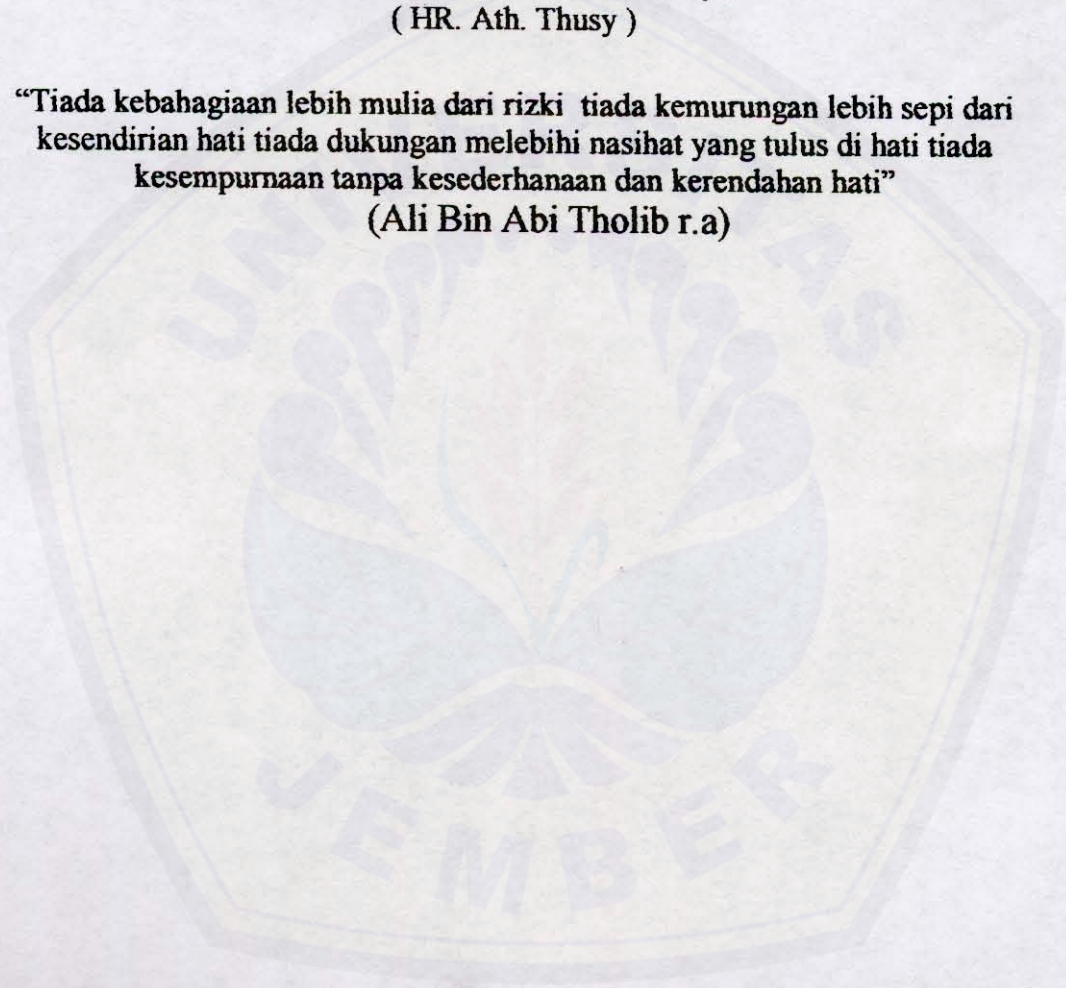
- ❖ kedua orang tuaku, zaenal abidin dan khomsiah yang telah memeberikan kasih sayang, nasehat serta sehingga ananda bisa menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ kakandaku tercinta, mas ansori terima kasih atas cinta, doa, kasih sayang, semangat dan bimbinganmu selama ini.
- ❖ putraku tersayang, nabil serta adikku fatma dan ria yang selalu memberikan aku semangat dan inspirasi
- ❖ almamater yang kubanggakan

**MOTTO**

**“Berikanlah kepada pekerja upah sebelum kering keringatnya”  
( HR. Abu Yu’la )**

**“Allah SWT memberi rezeki kepada hamba-Nya sesuai dengan kegiatan,  
kemauan kerasnya serta ambisinya”  
( HR. Ath. Thusy )**

**“Tiada kebahagiaan lebih mulia dari rizki tiada kemurungan lebih sepi dari  
kesendirian hati tiada dukungan melebihi nasihat yang tulus di hati tiada  
kesempurnaan tanpa kesederhanaan dan kerendahan hati”  
(Ali Bin Abi Tholib r.a)**



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

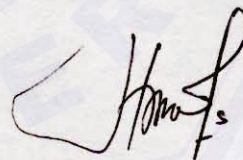
nama : Imroatun Hasanah

nim : 000210301120

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis ilmiah yang berjudul: **“Perbedaan Prestasi Kerja Ditinjau dari Sistem Pengupahan Menurut Waktu dan Sistem Pengupahan Menurut Hasil pada Pekerja Pemilih Tembakau di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember Tahun 2005”** adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isisnya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

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

Jember, 28 Februari 2005



Imroatun Hasanah

00021030120

**HALAMAN PENGAJUAN**

**PERBEDAAN PRESTASI KERJA DITINJAU DARI SISTEM  
PENGUPAHAN MENURUT WAKTU DAN SISTEM PENGUPAHAN  
MENURUT HASIL PADA PEKERJA PEMILIH TEMBAKAU DI UD.  
KEMUNING SARI GLADAK PAKEM JEMBER TAHUN 2005**

**SKRIPSI**

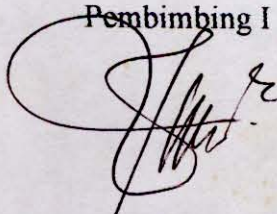
diajukan untuk memenuhi syarat menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana Strata Satu (S-1)  
Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Program Studi Pendidikan Ekonomi pada  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Jember

Oleh :

Nama	: Imroatun Hasanah
NIM	: 000210301120
Angkatan	: 2000
Jurusan/Prog	: Pend. IPS/Pendidikan Ekonomi
Daerah Asal	: Jember
Tempat/Tanggal Lahir	: Jember, 8 Juni 1983

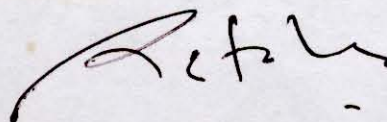
**Disetujui Oleh :**

Pembimbing I



Drs. Bambang Suyadi, M.Si  
NIP. 131 415 536

Pembimbing II



Dra. Retna Ngesti S, MP  
NIP. 132 096 190

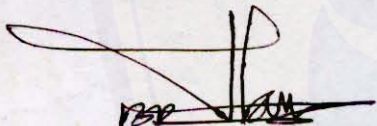
**HALAMAN PENGESAHAN**

Telah Diterima dan Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Program Studi Pendidikan Ekonomi pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember

Hari : Sabtu  
Tanggal : 25 Februari 2006  
Jam : 07.00  
Tempat : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember

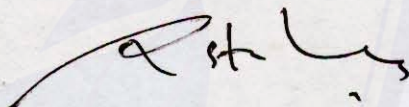
Tim Penguji

Ketua



Dr. Bambang Hari P, MA  
NIP. 131 658 015

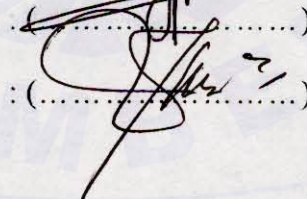
Sekretaris



Dra. Retna Ngesti S, MP  
NIP. 132 096 190

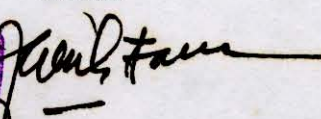
Anggota Penguji

1. Drs. Pramono Adi S, M.Si  
NIP. 131 658 014
2. Drs. Bambang Suyadi M.Si  
NIP. 131 415 536



Mengetahui,

Dekan



Drs. Irtam Muchtar, SH. M.Hum  
NIP. 130 810 936

RINGKASAN

**Perbedaan Prestasi Kerja Ditinjau dari Sistem Pengupahan Menurut Waktu dengan Sistem Pengupahan Menurut Hasil pada Pekerja Pemilih Tembakau di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember Tahun 2005, Imroatun Hasanah, 000210301120, 2005, 61 hlm.**

Salah satu langkah agar pengusaha dapat meningkatkan prestasi kerja pekerjanya adalah dengan memperhatikan sistem pengupahan yang akan diterapkan bagi para pekerjanya. Sistem pengupahan tersebut bisa berdasarkan waktu (upah perhari, perminggu atau perbulan) atau berdasarkan hasil (upah perKg). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah prestasi kerja ditinjau dari sistem pengupahan menurut hasil lebih tinggi dari pada prestasi kerja ditinjau dari sistem pengupahan menurut waktu pada pekerja pemilih tembakau di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember Tahun 2005. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan penentuan daerah penelitian secara *purposive* di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember. Metode pengambilan sampel yang dipergunakan adalah *proporsional random sampling*. Responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 51 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket, wawancara dan dokumentasi. Sementara itu, metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis inferensial yang digunakan adalah analisis t-test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja ditinjau dari sistem pengupahan menurut hasil lebih tinggi dari pada prestasi kerja ditinjau dari sistem pengupahan menurut waktu pada pekerja pemilih tembakau di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember Tahun 2005. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan t-test yang menunjukkan bahwa  $t_{hit} \geq t_{tab}(2,12 \geq 1,06)$ . Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa prestasi kerja ditinjau dari sistem pengupahan menurut hasil termasuk dalam kategori tinggi dengan rata-rata skor 15,26 sedangkan bahwa

prestasi kerja ditinjau dari sistem pengupahan menurut waktu termasuk dalam kategori sedang dengan rata-rata skor 17,38. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja ditinjau dari sistem pengupahan menurut hasil lebih tinggi dari pada prestasi kerja ditinjau dari sistem pengupahan menurut waktu pada pekerja pemilih tembakau di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember Tahun 2005 dengan perbedaan sebesar 2,12.

IPS, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jember



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Perbedaan Prestasi Kerja Ditinjau dari Sistem Pengupahan Menurut Waktu dan Sistem Pengupahan Menurut Hasil pada Pekerja Pemilih Tembakau di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember Tahun 2005”**

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada :

1. Rektor Universitas Jember
2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember
3. Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember
4. Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember
5. Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II
6. Pimpinan dan Karyawan serta pekerja UD.Kemuning Sari
7. semua pihak yang membantu terselesaikan skripsi ini

Penulis merasakan bahwa bantuan tersebut besar sekali. Oleh karena itu semoga Allah SWT berkenan membalas amal kebaikan yang telah diberikan. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca umumnya.

Jember, Februari 2006

Imroatun Hasanah

**DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTTO.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGAJUAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>RINGKASAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DENAH LOKASI .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Batasan Masalah Penelitian.....	4
1.3 Rumusan Masalah.....	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	4
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	6
2.2 Dasar Pandangan Teori tentang Sistem Upah	
2.2.1 Pengertian Upah.....	7
2.2.2 Beberapa Sistem Pembayaran Upah.....	8
1. Sistem Upah Menurut Waktu.....	10
2. Sistem Upah Menurut Hasil.....	11
2.2.3 Tujuan dan Fungsi Upah Secara Umum.....	13

2.2.3	Tujuan dan Fungsi Upah Secara Umum.....	13
2.2.4	Faktor-Faktor dan Prinsip-Prinsip Upah dalam Sistem Pembayaran Upah .....	14
2.3	Dasar Pandangan Teori tentang Prestasi Kerja buruh	
2.3.1	Arti Prestasi Kerja.....	16
	1. Kuantitas.....	18
	2. Kualitas.....	18
	3. Ketepatan Waktu .....	19
2.4	Dasar Pandangan Teori tentang Perbedaan Prestasi Kerja Ditinjau dari Sistem Upah Menurut Waktu dan Sistem Upah Menurut Hasil.....	20
2.5	Hipotesis Penelitian .....	21
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b>		
3.3	Rancangan Penelitian.....	22
3.4	Definisi Operasional Variabel .....	22
3.5	Metode Penentuan Lokasi Penelitian.....	23
3.6	Metode Penentuan Populasi dan Sampel Penelitian	
3.6.1	Populasi Penelitian .....	23
3.6.2	Sampel Penelitian .....	24
3.7	Jenis Data dan Sumber Data	
3.7.1	Jenis Data .....	26
3.7.2	Sumber Data .....	26
3.8	Metode Pengumpulan Data	
3.8.1	Metode Observasi .....	26
3.8.2	Metode Angket .....	27
3.8.3	Metode Wawancara .....	27
3.8.4	Metode Dokumentasi .....	27
3.9	Tekhnik Pengolahan Data dan Analisis Data	

a	Editing .....	27
b	Skoring .....	28
c	Tabulasi .....	28
3.9.2	Analisis Data	
a	Analisis Deskriptif .....	29
b	Analisis Kuantitatif .....	30

**BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1	Data Pelengkap .....	32
4.1.1	Gambaran Umum UD. Kemuning Sari Jember .....	32
4.1.2	Personalia .....	33
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan .....	33
4.1.4	Gambaran Umum Sistem Pengupahan Di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember .....	36
4.2	Data Utama .....	37
4.3	Analisis Data	
4.3.1	Analisis Deskriptif .....	41
4.3.2	Analisis Inferensial .....	54
4.4	Diskusi Hasil Penelitian .....	56
4.5	Kekuatan dan Kelemahan Penelitian	
4.5.1	Kekuatan Penelitian .....	58
4.5.2	Kelemahan Penelitian .....	59

**BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Kesimpulan .....	60
5.2	Saran .....	61

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR TABEL**

- Tabel 3.1 Rincian Jumlah Pekerja Pemilih Tembakau di UD. Kemuning Sari
- Tabel 3.2 Rincian Jumlah Sampel Penelitian
- Tabel 4.1 Jumlah Karyawan dan Pekerja UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember
- Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Ditinjau dari Jenis Kelamin
- Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Ditinjau dari Umur
- Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Ditinjau dari Pendidikan
- Tabel 4.5 Deskripsi Sistem Pengupahan Menurut Waktu
- Tabel 4.6 Deskripsi Sistem Pengupahan Menurut Hasil
- Tabel 4.7 Kriteria Gambaran Prestasi Kerja Ditinjau dari Sistem Pengupahan Menurut Waktu
- Tabel 4.8 Kriteria Gambaran Prestasi Kerja Ditinjau dari Sistem Pengupahan Menurut Hasil
- Tabel 4.9 Deskripsi tentang Cara Pembayaran Upah Per hari
- Tabel 4.10 Deskripsi tentang Kuantitas
- Tabel 4.11 Deskripsi tentang Kualitas
- Tabel 4.12 Deskripsi tentang Ketepatan Waktu
- Tabel 4.13 Kriteria Gambaran Prestasi Kerja Ditinjau dari Sistem Pengupahan Menurut Waktu
- Tabel 4.14 Deskripsi tentang Cara Pembayaran Upah Per kg
- Tabel 4.15 Deskripsi tentang Kuantitas
- Tabel 4.16 Deskripsi tentang Kualitas
- Tabel 4.17 Deskripsi tentang Ketepatan Waktu
- Tabel 4.18 Kriteria Gambaran Prestasi Kerja Ditinjau dari Sistem Pengupahan Menurut Hasil

Tabel 4.19 Rekapitulasi Hasil Uji Beda antara Prestasi Kerja Ditinjau dari Sistem Pengupahan Menurut Waktu dengan Prestasi Kerja Ditinjau dari Sistem Pengupahan Menurut Hasil

Tabel 4.20 Perbedaan Prestasi Kerja Ditinjau dari Sistem Pengupahan



**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1 Struktur Organisasi UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember

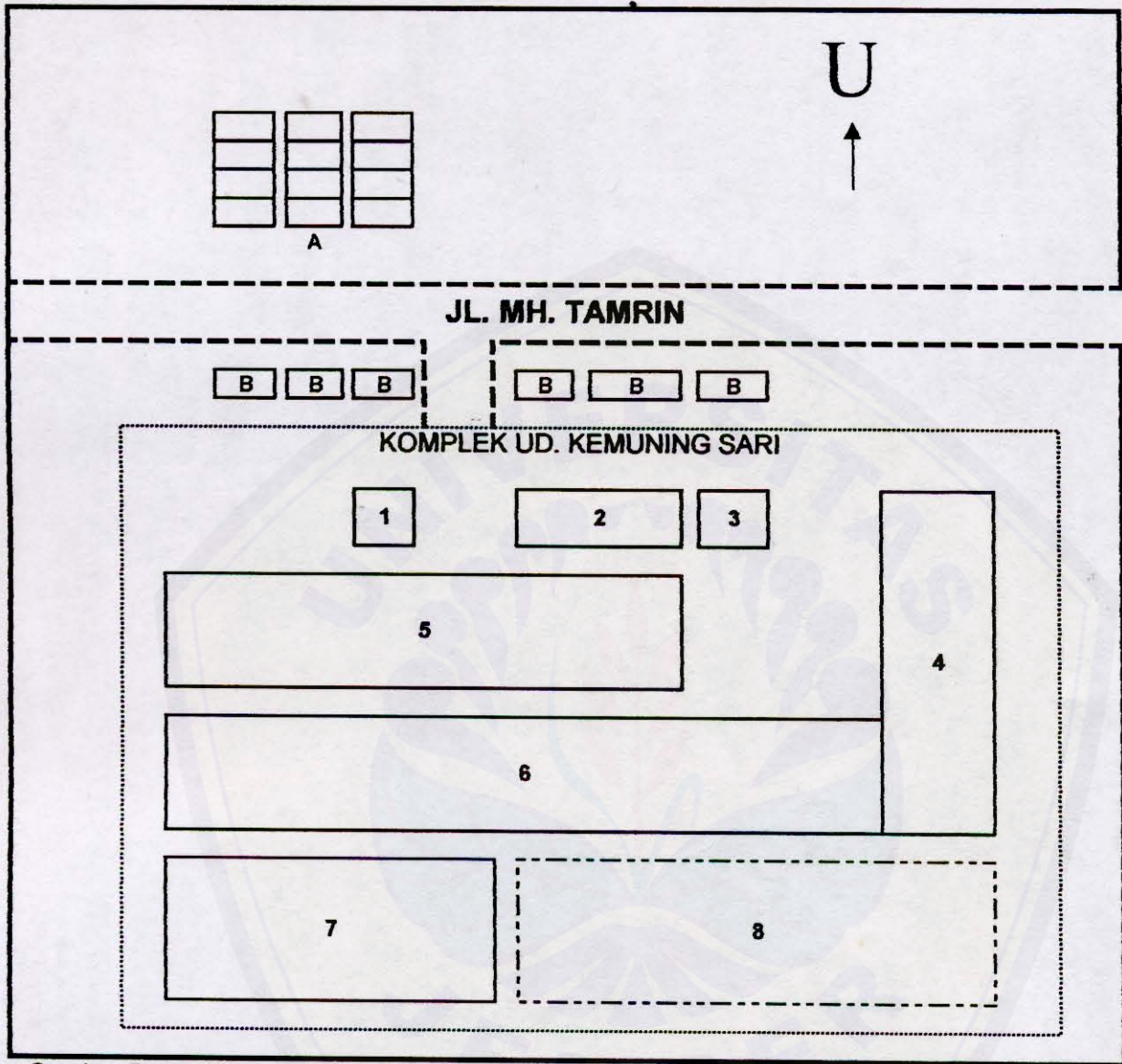


**DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Matrik Penelitian
- Lampiran 2 Tuntunan Penelitian
- Lampiran 3 Angket Penelitian
- Lampiran 4 Data Responden UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember
- Lampiran 5 Rekapitulasi Hasil Jawaban Reponden
- Lampiran 6 Rekapitulasi Hasil analisis t-test
- Lampiran 7 Tabel Kritis Distribusi t
- Lampiran 8 Surat Ijin Penelitian
- Lampiran 9 Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 10 Lembar Konsultasi
- Lampiran 11 Daftar Riwayat Hidup



PETA LOKASI UD. KEMUNING SARI



Sumber Data : Monografi UD. Kemuning Sari

KETERANGAN :

- A. PERUMAHAN POLRI
- B. PEMUKIMAN PENDUDUK
- 1. MUSHOLA
- 2. MES KARYAWAN
- 3. KANTOR
- 4. GUDANG FERMENTASI
- 5. GUDANG PENYIMPANAN
- 6. GUDANG SORTASI
- 7. GUDANG OPEN
- 8. TEMPAT PENJEMURAN

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan disamping alam, modal dan kewiraswastaan di dalam menjalankan aktivitas usahanya, karena apapun aktivitas perusahaan tidak akan terlepas dari peranan tenaga kerjanya. Tenaga kerja tetap memegang peranan yang sangat diperlukan dalam menjalankan roda industri, untuk itu peranan tenaga kerja sebagai perencana, pelaku maupun penentu terwujudnya tujuan perusahaan harus diperhatikan oleh pengusaha dengan membina hubungan yang baik dengan tenaga kerjanya. Wujud dari upaya perusahaan dalam membina hubungan yang baik dengan tenaga kerjanya adalah dengan menawarkan kebijakan-kebijakan yang menguntungkan bagi tenaga kerjanya maupun bagi perusahaan itu sendiri. Salah satu diantaranya adalah kebijakan mengenai sistem pengupahan.

Setiap perusahaan pada umumnya, berusaha mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya dari tenaga yang diberikan oleh karyawannya, sebaliknya setiap karyawan berharap mendapatkan upah yang sebesar-besarnya sebagai imbalan atas tenaga yang telah ia curahkan pada perusahaan. Dengan demikian setiap perusahaan hendaknya menerapkan sistem pengupahan yang dapat merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat. Sebagaimana diungkapkan oleh Manullang bahwa "penentuan upah harus dapat merangsang pegawai untuk memakai tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin".(1985:123)

Sehubungan dengan hal tersebut maka upah bagi suatu perusahaan selalu dihubungkan dengan prestasi kerja karyawannya karena upah merupakan suatu pembayaran jasa atas prestasi kerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat Edwin B Flippo yang menyatakan bahwa "upah adalah harga untuk jasa dari seorang manusia"(1990:4). Artinya apabila suatu perusahaan menggunakan jasa-jasa karyawannya maka perusahaan itu harus membayar suatu harga bagi

karyawannya. Dengan demikian perusahaan hendaknya membayar upah sebanding dengan prestasi kerja karyawan yang meliputi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

Kenyataan yang sering kita lihat, banyak perusahaan yang kurang menghargai tenaga kerja, mereka memperlakukan pekerja layaknya sama dengan mesin, hasil kerjanya dihargai dengan imbalan yang seringkali kurang sesuai dengan aturan UMK yang berlaku yaitu sebesar Rp 425.000 (DISNAKER, Jember : 2005:05). Sehingga untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari pekerja masih merasa kesulitan, apabila hal ini tidak cepat diantisipasi maka akan menimbulkan ketidakpuasan dari pekerja yang pada akhirnya semangat kerjanya akan menurun. Menurunnya semangat kerja cenderung menjadikan pekerja menjadi malas dan tidak mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dampak yang sering kali muncul adalah mogok kerja, demonstrasi dan menurunnya prestasi kerja, sehingga merugikan perusahaan itu sendiri dalam usaha untuk mencapai tujuan usahanya. Oleh karena itu perusahaan perlu menerapkan sistem pengupahan yang tepat agar tidak terjadi masalah-masalah dalam perusahaan yang mengakibatkan menurunnya prestasi kerja karyawannya.

Ada beberapa bentuk sistem pengupahan yang digunakan oleh perusahaan-perusahaan, seperti sistem pengupahan insentif, sistem lembur, sistem waktu dan sistem hasil. Akan tetapi penggunaan sistem ini adakalanya belum mampu menciptakan kondisi yang harmonis dalam perusahaan, karena pekerja menganggap sistem pengupahan itu kurang sesuai dengan apa yang telah ia curahkan kepada perusahaan. Oleh karena itu dalam menentukan sistem pengupahan hendaknya perusahaan harus benar-benar mencari sistem yang paling sesuai dan menguntungkan bagi kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha, sebagaimana yang dijelaskan dalam UU ketengakerjaan bahwa pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UURI No13,2003 : 36 ).

Dengan demikian dalam menetapkan kebijakan sistem pengupahan selain mencari sistem yang paling sesuai juga tidak bertentangan dengan UMK.

Penerapan sistem pengupahan yang tepat dalam suatu perusahaan akan menciptakan kondisi harmonis dalam perusahaan yang akan mendorong karyawannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Demikian pula halnya yang terjadi di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember, perusahaan yang bergerak dalam bisnis tembakau ini berusaha mencari sistem pengupahan yang paling tepat untuk diterapkan dalam perusahaan. Sampai akhirnya memutuskan untuk menggunakan sistem pengupahan menurut waktu dan menurut hasil bagi pekerja pemilih tembakau di perusahaannya. UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember memilih sistem ini karena dianggap yang paling sesuai dengan keinginan perusahaan dalam mempermudah perhitungan biaya produksi per kg, selain itu pekerja juga menganggap sistem ini sesuai dengan tenaga yang telah ia curahkan pada perusahaan dan upah itu layak baginya. Apabila pekerja menganggap upah yang diberikan perusahaan sudah layak baginya maka secara langsung maupun tidak akan mendorongnya untuk meningkatkan prestasi kerjanya yang meliputi kuantitas, kualitas yang baik dan ketepatan waktunya dalam bekerja.

Sistem pengupahan yang dipergunakan oleh UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember bagi pekerja pemilih tembakau tersebut sangat menentukan tinggi rendahnya prestasi kerja karyawannya hal ini dapat dilihat dari hasil kerja mereka. Meskipun keduanya memiliki perbedaan namun keduanya sama-sama memiliki keunggulan dan kelemahan dalam menentukan tinggi rendahnya prestasi kerja. Sistem pengupahan menurut waktu yang didasarkan pada banyak sedikitnya waktu kerja para pekerja, memungkinkan pekerja menghasilkan kualitas output yang lebih terjaga, sedangkan sistem pengupahan menurut hasil yang penetapan upahnya didasarkan atas banyak sedikitnya hasil yang mereka selesaikan memungkinkan untuk menghasilkan kuantitas yang lebih banyak dari pada sistem pengupahan menurut waktu. Sejauh ini prestasi kerja karyawan dapat dinilai dengan kedua sistem tersebut, hal ini dapat ditampakkan oleh pekerja melalui

kuantitas, kualitas yang dihasilkan dan ketepatan waktunya dalam bekerja. Akan tetapi seberapa besar sumbangan kedua sistem ini terhadap peningkatan prestasi kerja belum jelas, hal ini masih membutuhkan kajian secara empiris.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti ingin mengadakan penelitian dengan judul "Perbedaan Prestasi Kerja Ditinjau dari Sistem Pengupahan Menurut Waktu dengan Sstem Pengupahan Menurut Hasil pada Pekerja Pemilih Tembakau di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember tahun 2005".

### **1.2 Batasan Masalah Penelitian**

Penelitian ini dibatasi pada bidang manajemen sumber daya manusia dengan bahasan prestasi kerja pekerja pemilih tembakau di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember berdasarkan sistem pengupahan yang diterimanya. Oleh sebab itu penelitian ini hanya difokuskan pada prestasi kerja yang dihasilkan oleh pekerja pemilih tembakau di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember berdasarkan sistem pengupahan yang diterimanya yaitu sistem pengupahan menurut waktu dan sistem pengupahan menurut hasil.

### **1.3 Rumusan Masalah**

"Apakah prestasi kerja ditinjau dari sistem pengupahan menurut hasil lebih tinggi dari pada prestasi kerja ditinjau dari sistem pengupahan menurut waktu pada pekerja pemilih tembakau di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember tahun 2005/2006?"

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

"Untuk mengetahui Apakah prestasi kerja ditinjau dari sistem pengupahan menurut hasil lebih tinggi dari pada prestasi kerja ditinjau dari sistem pengupahan



menurut waktu pada pekerja pemilih tembakau di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember tahun 2005/2006”.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. bagi penulis : untuk mengamalkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dibangku kuliah dan sebagai wahana untuk menuangkan ide dan gagasan dalam penulisan karya ilmiah.
2. bagi perguruan tinggi : hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan bahan kepustakaan sebagai bahan acuan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian sejenis.
3. bagi perusahaan : hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan dalam mengambil keputusan dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan pemberian upah pada karyawannya agar prestasi kerjanya dapat ditingkatkan.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dijelaskan tentang tinjauan penelitian terdahulu, pandangan teori tentang sistem upah, pandangan teori tentang prestasi kerja dan berbagai sistem upah yang dipergunakan oleh perusahaan tempat penelitian untuk dapat meningkatkan prestasi kerja para pekerjanya. Kemudian lebih lanjut akan dibahas mengenai perbedaan prestasi kerja ditinjau dari sistem pengupahan menurut waktu dan prestasi kerja ditinjau dari sistem pengupahan menurut hasil.

### 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Irwani pada tahun 1998 dengan judul "Studi Komparatif Pengaruh Sistem Upah Menurut Waktu dan Sistem Upah Menurut Hasil terhadap Prestasi Kerja Buruh Pemilih Tembakau pada PTP XXVII Kebun Ajung Jember Tahun 1998". Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan analisis t-test diketahui bahwa  $t_{hit} \geq t_{tab}$  yaitu  $4,35 \geq 2,01$ , ini berarti ada perbedaan pengaruh yang signifikan antara sistem upah menurut waktu dan sistem upah menurut hasil terhadap prestasi kerja buruh pemilih tembakau di PTP XXVII Kebun Ajung Jember Tahun 1998. Sistem upah menurut hasil sebesar 75,70% lebih besar dari pada menurut waktu sebesar 24,30%. Faktor yang menyebabkan perbedaan adalah karena adanya kecenderungan dari para buruh pemilih tembakau dengan sistem upah menurut hasil yang lebih bersemangat dalam berlomba-lomba mengejar prestasi kerja dengan maksud untuk memperoleh upah yang lebih besar. Variabel yang diteliti adalah sistem upah menurut waktu ( $x_1$ ) dan menurut hasil ( $x_2$ ) prestasi kerja ( $y$ ) dengan prestasi kerja buruh pilih mutu ( $y_1$ ) dan pilih warna ( $y_2$ ).

Persamaan penelitian yang dilakukan Irwani dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan analisis t-test serta variabel sistem pengupahan yang dipergunakan. Perbedaannya adalah variabel  $y$ , pada penelitian ini tidak

menggunakan variabel  $y$ , tidak mencari pengaruh hanya mencari perbedaan, objek dan tahun yang berbeda.

Penelitian sejenis lainnya pernah dilakukan oleh Munawwaroh pada tahun 1998 dengan judul "Perbedaan Prestasi Kerja Ditinjau dari Sistem Pemberian Upah Menurut Waktu dan Menurut Hasil pada Pekerja Pemilih Tembakau PT. Gading Mas Kecamatan Ajung Kabupaten Jember Tahun 1998". Variabel yang diteliti prestasi kerja ditinjau dari sistem pemberian upah menurut waktu ( $x_1$ ) dan menurut hasil ( $x_2$ ).

Kesimpulan yang diperoleh Munawwaroh bahwa ada perbedaan sebesar 2,92. Prestasi kerja dengan sistem pemberian upah menurut waktu lebih tinggi dari pada menurut hasil. Prestasi kerja dengan sistem pemberiahan upah menurut waktu mencapai 52% dan menurut hasil sebesar 48%. Kondisi ini terjadi karena tingkat upah per hari lebih stabil jumlahnya, selain itu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan kerjasama di lingkungan perusahaan menjadi ukuran tersendiri untuk menerima upah yang besar.

Persamaan antara penelitian yang dilakukan Munawwaroh dengan penelitian ini adalah sama meneliti tentang prestasi kerja ditinjau dari sistem pemberiahan upah menurut waktu dan menurut hasil, sama-sama meneliti di pabrik tembakau dan menggunakan metode analisis t-test. Perbedaannya adalah objek dan tahun penelitian yang berbeda.

Kedua penelitian ini mempunyai kontribusi bagi peneliti sebagai berikut:

1. hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai acuan untuk menentukan indikator yang sesuai dengan judul penelitian saat ini.
2. hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa ada perbedaan antara prestasi kerja dengan sistem pengupahan menurut waktu dan sistem pengupahan menurut hasil dapat dijadikan penegas untuk memperkuat landasan teori penelitian saat ini.



## **2.2 Dasar Pandangan Teori tentang Sistem Upah**

### **2.2.1 Pengertian Upah**

Upah merupakan pemberian bayaran kepada para buruh sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai salah satu motivator pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Sebelum membahas sistem upah lebih lanjut dalam skripsi berikut ini terlebih dahulu akan diuraikan mengenai pengertian upah menurut beberapa ahli.

Husnan dan Ranupandojo dalam bukunya Manajemen Personalia mengartikan upah sebagai pengganti atas jasa yang telah diserahkan oleh pekerja kepada pihak lain atau majikan (1989:138). Sedangkan menurut Alex (1978:21), "Upah adalah harga yang dibayarkan untuk tenaga kerja". Dewan Penelitian Pengupahan Nasional mengartikan upah secara lebih luas, yaitu :

"Suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-undang serta peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja" (Asri dan Suprihanto, 1986:261).

Ahli lain berpendapat bahwa upah sebagai tujuan obyektif kerja ekonomis (F.J.H.M. Van Ber Van, 1964:14). Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah harga yang diberikan perusahaan sebagai pengganti atas jasa yang telah diserahkan oleh pekerjanya dengan berdasarkan pada perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

### **2.2.2 Beberapa Sistem Pembayaran Upah**

Jika diperhatikan secara cermat pengertian upah menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional bahwa upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi. Dalam hal ini upah kerja dan kelangsungan produksi suatu perusahaan tidak dapat dipisahkan.

Upah merupakan biaya tenaga kerja dan sekaligus merupakan sumber pendapatan bagi para buruh dan untuk itu dalam rangka usaha menjaga kelangsungan produksi, suatu perusahaan perlu menciptakan kerjasama yang optimal antara upah sebagai biaya produksi dengan upah sebagai sumber pendapatan para buruh. Untuk kepentingan hal tersebut perusahaan perlu menciptakan beberapa sistem pengupahan.

Sistem pembayaran upah merupakan suatu strategi yang tepat agar prosedur pengupahan dapat diberikan secara mudah kepada pekerja. Sistem pemberian upah adalah cara yang digunakan oleh pengusaha untuk memberikan sejumlah uang sebagai imbalan bagi hasil kerja yang telah diselesaikan oleh masing-masing pekerja. Sehingga dengan sistem yang baik dapat membuat pekerja bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya (Handoko, 1990:177). Jadi, perusahaan dalam menerapkan sistem pemberian upah kepada pekerja perlu memperhatikan sejauh mana sistem upah tersebut bisa meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas perusahaan.

Sistem pembayaran upah yang baik merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja untuk itu setiap pengusaha hendaknya selalu memperhatikan upah yang diberikan pada pekerjanya. Cara yang dilakukan pengusaha untuk memberikan sejumlah upah kepada mereka bisa dilakukan dengan perhitungan hari kerja atau menurut waktu dan hasil yang mereka selesaikan selama periode waktu tertentu misalkan, dalam satu hari berapa kilogram yang mereka selesaikan (Handoko, 1990:178). Menurut Munandar (1990 : 146) "sistem pembayaran upah yang dipakai oleh perusahaan pada dasarnya ada tiga sistem pembayaran upah yaitu, sistem pembayaran upah menurut waktu, sistem pembayaran upah menurut unit hasil (*out-put*), sistem pembayaran upah dengan insentif. Menurut Asri dan Suprihanto (1996:160), terdapat empat sistem pokok pengupahan yaitu:

1. sistem upah menurut prestasi kerja
2. sistem upah menurut lama kerja (waktu)

3. sistem upah menurut lama dinas
4. sistem upah menurut kebutuhan

Beberapa sistem pengupahan digunakan untuk mendistribusikan upah atau balas jasa kepada karyawan, setiap sistem tersebut mendasarkan pada hal-hal tertentu dengan harapan dapat mempengaruhi, mendorong dan memberi semangat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat. Sistem upah yang akan diterapkan dalam penelitian ini meliputi :

1. sistem upah menurut waktu
2. sistem upah menurut hasil

### **1. Sistem Upah Menurut Waktu**

Sistem upah menurut waktu adalah merupakan salah satu cara yang ditempuh perusahaan dalam rangka memberikan upah terhadap para buruhnya berdasarkan lamanya waktu, baik perjam, per hari, per minggu maupun per bulan. Seiring dengan pernyataan tersebut Bustam (1983:207) berpendapat bahwa dalam sistem upah menurut waktu ialah upah yang jumlahnya berbanding dengan waktu kerja, misalnya upah per jam, upah harian. Dalam sistem upah ini bagi pihak buruh yang bekerja lebih lama maka akan mendapatkan upah yang lebih tinggi. Selanjutnya Munandar (1990:146) memperjelas sistem upah menurut waktu sebagai berikut :

“Sistem upah menurut waktu semacam ini misalnya penetapan upah sebesar Rp.350,- per jam ini berarti bahwa tenaga kerja yang dalam satu hari bekerja lebih lama, akan menerima upah yang lebih besar daripada tenaga kerja yang dalam satu hari bekerja kurang lama”.

Jadi berdasarkan kedua pendapat tersebut dapat dinyatakan bahwa sistem pengupahan menurut waktu adalah penetapan upah yang jumlahnya berbanding dengan waktu kerja seperti upah per-jam, upah per hari, upah per minggu dan upah per bulan. Pekerja yang bekerja lebih lama akan mendapatkan upah yang lebih tinggi daripada yang bekerja kurang lama. Munandar menyatakan bahwa ada beberapa keuntungan dan kerugian yang akan diperoleh perusahaan jika

menggunakan sistem upah menurut waktu. Keuntungan-keuntungan tersebut meliputi:

- a. para buruh tidak perlu terburu-buru di dalam menjalankan pekerjaannya, sebab banyak sedikitnya unit hasil (*out put*) yang mampu mereka selesaikan tidak berpengaruh pada besar kecilnya upah yang akan mereka terima. Dengan demikian kualitas barang yang diproduksi akan dapat terjaga.
- b. bagi buruh yang kurang terampil, sistem upah ini dapat memberikan ketenangan dan kemantapan dalam bekerja sebab meskipun mereka kurang mampu menyelesaikan unit hasil (*out put*) yang banyak, mereka akan tetap memperoleh upah yang sama dengan diterima oleh buruh lainnya.
- c. tata usaha yang mengurus soal pembayaran upah dapat diselenggarakan dengan mudah dan perhitungannya tidak akan menyulitkan.

Adapun kerugian-kerugian dalam sistem upah menurut waktu antara lain :

- a. para buruh yang lebih terampil akan mengalami kekecewaan, karena kelebihan keterampilan tersebut tidak dapat mereka manfaatkan untuk memperoleh upah yang lebih besar dibandingkan dengan para buruh yang kurang terampil. Akibatnya para buruh yang lebih terampil kurang mempunyai semangat kerja yang tinggi.
- b. adanya kecenderungan para buruh untuk bekerja lamban, karena banyak sedikitnya unit hasil (*out put*) yang mampu mereka selesaikan tidak berpengaruh pada besar kecilnya upah yang akan mereka terima.
- c. perusahaan tidak mempunyai kepastian tentang kecakapan dan kemauan bekerja dari para buruh. (1990 : 146-147).

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Bustam (1983 : 208) bahwa "Upah menurut waktu tidak mendorong buruh untuk meningkatkan prestasinya. Sedikit atau banyak barang yang dibuatnya dalam sehari upahnya sehari tetap sama besar". Jadi berdasarkan pendapat-pendapat tersebut sistem pengupahan menurut waktu selain memiliki keuntungan yaitu buruh tidak perlu tergesa-gesa dalam bekerja serta mempermudah perusahaan dalam perhitungannya akan tetapi juga memiliki kerugian yaitu adanya kecenderungan bagi buruh untuk bekerja lamban, semangat kerja yang kurang serta tidak mendorong buruh untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Sistem pengupahan menurut waktu dalam penelitian ini adalah cara pembayaran upah perhari yang dilaksanakan oleh UD. Kemuning Sari Gladak

Pakem Jember. Upah per hari yang diterapkan oleh UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember bagi pekerja pemilih tembakau adalah sebesar Rp 12.500 yang diberikan setiap 10 hari sekali.

## 2. Sistem Upah Menurut Hasil

Sistem upah menurut hasil adalah sistem upah yang diterapkan terhadap para buruh yang pekerjaannya dapat diukur hasilnya. Pernyataan diatas diperjelas oleh Munandar (1990:147) sebagai berikut :

“Sistem upah menurut unit hasil semacam ini, misalnya penetapan upah sebesar Rp. 750,- per unit hasil (*out put*). Ini berarti bahwa tenaga kerja yang selama satu hari mampu menyelesaikan unit hasil (*out put*) dalam jumlah besar, akan menerima upah yang lebih besar daripada tenaga kerja yang hanya mampu menyelesaikan unit hasil (*out put*) dalam jumlah kecil”.

Untuk lebih jelasnya lagi Adikoesoemah (1978:212-213) mengemukakan contoh sebagai berikut :

“Misalnya tarip upah ditetapkan Rp. 5,- per satuan hasil produksi. Seorang buruh dalam satu hari menghasilkan 250 satuan. Untuk hari itu ia menerima upah sebesar  $250 \times \text{Rp. } 5,-$ ”.

Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan sistem upah menurut hasil adalah penetapan upah berdasarkan hasil kerja. Jadi dalam sistem ini tinggi rendahnya upah sangat ditentukan oleh hasil kerja yaitu banyaknya tembakau yang dihasilkan oleh para pekerja pemilih tembakau yang perhitungannya adalah per kg.

Seperti halnya upah menurut waktu, sistem upah menurut hasil juga memiliki beberapa keuntungan dan kerugian. Hal ini dikemukakan oleh Munandar adapun keuntungan yang akan diperoleh apabila perusahaan menggunakan sistem ini antara lain :

- a. para buruh yang lebih terampil akan mempunyai semangat kerja yang tinggi, dan akan menunjukkan kelebihan keterampilannya, karena banyak sedikitnya unit hasil (*out put*) yang mampu mereka selesaikan akan menentukan besar kecilnya upah yang akan mereka peroleh. Akibatnya

prestasi kerja buruh serta produktivitas perusahaan akan menjadi meningkat.

- b. adanya kecenderungan para buruh untuk berlomba-lomba bekerja dengan penuh semangat agar memperoleh upah yang lebih besar.
- c. karena para buruh berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja maka sudah barang tentu akan memberikan keuntungan pada perusahaan karena hasil produksinya meningkat.

Adapun kerugian-kerugian yang terkandung dalam sistem upah menurut hasil antara lain meliputi :

- a. para buruh bekerja secara terburu-buru, agar memperoleh upah yang lebih besar. Akibatnya kualitas barang yang diproduksinya akan menjadi kurang terjamin.
- b. para buruh yang kurang terampil akan mengalami kekecewaan, karena mereka akan selalu memperoleh upah yang rendah, walaupun mereka telah mengerahkan segala kemampuannya. Akibatnya mereka kurang mempunyai semangat kerja, atau mungkin bahkan secara terselubung akan berusaha mengganggu kerja daripada buruh yang lebih terampil, agar mereka juga memperoleh upah yang rendah.
- c. adanya keinginan para buruh untuk mendapatkan upah yang besar menyebabkan ia bekerja terus menerus dan ini akan mempengaruhi kesehatan para buruh. (1990 : 147-148).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut sistem pengupahan menurut hasil dalam penelitian ini adalah cara pembayaran upah per kg. Bagi pekerja pemilih tembakau yang menghasilkan tembakau lebih banyak maka akan mendapatkan upah yang lebih tinggi dari pada pekerja pemilih tembakau yang menghasilkan tembakau lebih sedikit.

### 2.2.3 Tujuan dan Fungsi Sistem Upah Secara Umum

Asri dan Suprihanto (1996:165-166) menyatakan bahwa tujuan dari sistem upah secara umum diuraikan sebagai berikut :

1. sistem upah untuk memberikan kepastian dalam rangka memperoleh pendapatan bagi para buruh, sehingga mampu menciptakan ketenangan dan keamanan dari segi ekonomis bagi para buruh.
2. sistem upah untuk mengaitkan antara penerimaan dengan prestasi kerja buruh, sehingga terdapat kerjasama yang saling menguntungkan antara pihak buruh dengan perusahaan yang bersangkutan.

3. sistem upah untuk memperoleh keserasian antara masukan dengan serta menghindari cara pengupahan yang menyebabkan kesenjangan antara upah tertinggi dengan upah terendah, sehingga tercipta skala pengupahan memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka jelas sekali bahwa tujuan dari sistem upah secara umum dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan ekonomis dalam rangka memberikan kepastian ekonomi bagi para buruh, guna mengaitkan penerimaan dengan prestasi kerja buruh serta untuk menjamin keseimbangan dan keadilan dalam pembayaran upah para buruhnya. Sebagai akibat dari kebijaksanaan sistem pengupahan tersebut diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja para buruh dan pertumbuhan produksi yang sekaligus dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan kesejahteraan para buruh.

Menurut Asri dan Suprihanto (1996 : 165) sistem pengupahan mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. untuk menarik dan menggerakkan para buruh ke arah pekerjaan-pekerjaan yang dapat memberi mereka kontribusi relatif lebih besar. Ini berarti bahwa sistem upah dapat membantu perpindahan para buruh dari pekerjaan-pekerjaan yang kurang efisien ke pekerjaan yang lebih efisien.
2. untuk memanfaatkan tenaga kerja buruh yang disewa perusahaan secara lebih efisien. Sebab dengan cara demikian perusahaan dapat memperoleh keuntungan dari penggunaan tenaga kerja buruh. Demikian pula sebaliknya para buruh akan mendapatkan imbalan yang lebih sesuai dengan kebutuhannya.
3. untuk mendorong dan mempertahankan stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Dari uraian tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa tujuan diadakannya sistem pengupahan adalah untuk mengalokasikan serta menggunakan sumber-sumber tenaga kerja buruh secara lebih efisien dan untuk mendorong stabilitas pertumbuhan ekonomi.

#### 2.2.4 Faktor-Faktor dan Prinsip-Prinsip Pembayaran Upah dalam Sistem Pembayaran Upah

Tidak ada suatu sistem upah yang ideal, karena masing-masing sistem upah yang digunakan untuk memperhitungkan besarnya tingkat upah disamping memiliki berbagai kelebihan dan kekurangan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Ranupandojo dan Husnan diantara berbagai faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah adalah :

- “ 1. penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. organisasi buruh
3. kemampuan untuk membayar
4. produktivitas
5. biaya hidup
6. pemerintah” (1989:139-140)

Menurut Adikoesomah, faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah antara lain meliputi :

- “ 1. penawaran dan permintaan
2. persaingan
3. faktor-faktor lain” (1978:206)

Dari berbagai pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat upah dalam sistem pengupahan meliputi penawaran dan permintaan tenaga kerja, organisasi buruh, kemampuan perusahaan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup, persaingan serta adanya campur tangan dari pihak pemerintah.

Tidak ada sistem pengupahan yang ideal namun terdapat berbagai prinsip umum yang dapat dibuat untuk suatu rencana upah yang baik. Prinsip-prinsip tersebut meliputi prinsip keadilan dan prinsip kelayakan. Ranupandojo dan Husnan (1989:140) berpendapat bahwa keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (*out put*). Semakin tinggi pengorbanan semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. Selanjutnya menurut Asri dan Suprihanto (1986:272) yang dimaksud dengan prinsip keadilan adalah “Keseimbangan kemampuan/keadilan dalam pendidikan dengan upah/*out put*



yang diterima karyawan yang bersangkutan". Dalam pernyataan lain Ranupandojo dan Husnan menegaskan bahwa :

"Rasa keadilan ini sangat diperhatikan oleh karyawan. Mereka tidak hanya memperhatikan besarnya uang yang dibawa pulang tetapi juga membandingkan dengan penghasilan rekan yang lain" (1989:140).

Berdasarkan batasan pengertian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan keadilan dari prinsip pembayaran upah adalah tidak membedakan besarnya upah antar pekerja, upah diberikan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki dan kedisiplinan terhadap waktu kerja.

Prinsip kelayakan adalah menunjukkan keseimbangan antara tingkat upah yang diberikan dalam perusahaan dibandingkan dengan besarnya tingkat upah yang diberikan oleh perusahaan lain. Selain itu juga dibandingkan dengan peraturan pemerintah ataupun kebutuhan fisik minimum yang berlaku (Asri dan Suprihanto, 1986:272). Selanjutnya Ranupandojo dan Husnan menyatakan sebagai berikut :

"Pembandingan upah pemakaian dengan upah di perusahaan-perusahaan lain dimaksudkan untuk menjaga "*external consistenc*". Apabila upah dalam perusahaan lebih rendah daripada perusahaan-perusahaan lain, maka ini bisa mengakibatkan kesulitan bagi perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja" (1989:141).

Dari beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kelayakan dari prinsip pengupahan adalah usaha membandingkan besarnya upah yang akan diberikan terhadap para buruh dalam suatu perusahaan dengan perusahaan lain dengan berdasarkan kepada upah minimum maupun terhadap kebutuhan pokok minimum.

Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa prinsip keadilan merupakan prinsip pembayaran upah yang bersifat *internal* dengan maksud untuk menjaga *internal consistency* perusahaan. Prinsip kelayakan adalah merupakan prinsip pembayaran upah yang bersifat *external* dengan maksud untuk menjaga *external consistency* suatu perusahaan.

Secara lebih terperinci Moekijat menguraikan berbagai prinsip umum yang dapat dibagi untuk suatu rencana upah yang baik dari sistem pengupahan. Prinsip-prinsip tersebut meliputi :

- “ 1. upah harus dibandingkan dengan kapasitas kerja
2. sistem perhitungan pembayaran harus mudah dilaksanakan dan dipahami dan tidak memakan biaya terlalu mahal
3. keseluruhan daftar upah harus selalu dihubungkan dengan anggaran-anggaran perusahaan dan berapa yang dapat diberikan.
4. sistem yang dipergunakan harus memberi ketentuan bagi pegawai-pegawai lain.
5. upah-upah yang dibayarkan harus adil, misalnya dengan memberikan jaminan upah untuk melindungi pekerja-pekerja terhadap kondisi-kondisi yang kurang menguntungkan.
6. waktu-waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan didasarkan atas metode-metode pengukuran hasil kerja dan standard-standard mutu yang baik.
7. sistem pembayaran harus dinyatakan dengan jelas, diumumkan secara layak dan tidak disimpangkan tanpa alasan yang kuat” (1989:193-194).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa prinsip-prinsip pembayaran upah merupakan suatu rencana upah yang baik untuk suatu sistem pengupahan yang akan diterapkan terhadap para buruh guna mencapai sistem pengupahan yang ideal dalam suatu perusahaan.

## **2.3 Dasar Pandangan Teori tentang Prestasi Kerja Buruh**

### **2.3.1 Arti Prestasi Kerja**

Peranan manusia dalam setiap perusahaan merupakan faktor sumber daya yang sangat penting dan merupakan unsur pokok dalam menentukan setiap langkah pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Salah satu sumber daya manusia adalah prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan sumber atau potensi efektif dalam usaha mencapai *output* yang berdaya dan berhasil guna. Setiap perusahaan yang dapat menyediakan bahan baku berkualitas dan memiliki sarana yang mutakhir, masih tetap membutuhkan tenaga manusia sebagai penggeraknya.

Prestasi kerja merupakan sesuatu yang dikerjakan atau produk / jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang (Dharma, 1985:1). Menurut Suprihanto (1988:536) "Prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan". Lebih lanjut Nainggolan (1983 : 20) menjelaskan bahwa "Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pekerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud prestasi kerja adalah hasil kerja yang diperoleh seorang atau sekelompok orang yang telah melakukan pekerjaan.

Setiap karyawan perlu dinilai hasil kerjanya. Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui prestasi kerja yang diraih oleh karyawan. Untuk dapat menilai prestasi kerja para buruh secara obyektif dan akurat maka harus mampu mengukur tingkat prestasi kerja mereka. Pengukuran tersebut berarti memberikan kesempatan terhadap para buruh untuk mengetahui prestasi kerj mereka.

Pemilihan faktor-faktor untuk mengukur prestasi kerja ditentukan atas dasar :

1. kuantitas
2. kualitas
3. ketetapan waktu (Dharma, 1985:55).

Menurut Flippo dalam rangka mengukur prestasi kerja disamping meliputi ketiga faktor tersebut diatas juga berkaitan dengan faktor sikap (1991:249). Selanjunya Flippo berpendapat bahwa keempat faktor pengukuran prestasi kerja tersebut dikelompokkan dalam dua jenis, yaitu yang meliputi :

1. sifat-sifat khusus, seperti ketepatan waktu dan sikap
2. sumbangan, seperti kuantitas dan kualitas (1991:249).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan sikap. Faktor-

faktor yang mempengaruhi prestasi kerja buruh pemilih tembakau yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. kuantitas
2. kualitas
3. ketepatan waktu

#### **a. Kuantitas**

Berbicara tentang kuantitas maka hal ini berkaitan erat dengan jumlah yang harus diselesaikan dari suatu pelaksanaan kegiatan buruh. Menurut Ranupandojo dan Husnan (1989:126) bahwa kuantitas kerja yang perlu diperhatikan bukan hanya meliputi *out put* rutin tetapi juga menyangkut seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra. Selanjutnya Dharma (1985:55) berpendapat bahwa dalam mengukur kuantitas perlu diperhitungkan jumlah dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang dihasilkan. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kuantitas selain berkaitan dengan jumlah yang dihasilkan juga menyangkut ketepatan dalam bekerja.

Sehubungan dengan penelitian skripsi ini, maka dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kuantitas merupakan jumlah kilogram tembakau yang mampu dihasilkan oleh buruh pemilih tembakau selama 10 hari. UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember dalam mengukur kuantitas tembakau adalah dengan menggunakan bandang, 1 bandang tembakau sama dengan 22,5Kg tembakau. Seorang pekerja pemilih tembakau dalam satu hari minimal menghasilkan dua bandang tembakau. Kuantitas ini merupakan faktor penilaian prestasi kerja yang melibatkan perhitungan jumlah *out put* sebagai hasil pelaksanaan kerja mereka.

## b. Kualitas

Menurut Dharma “pengukuran kualitas mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran” (1985:55). Selanjutnya Ranupandojo dan Husnan berpendapat bahwa kualitas kerja meliputi unsur-unsur ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan (1989:126).

Dari kedua pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kualitas adalah alat ukur prestasi kerja yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan pekerja. Yang dimaksud kualitas dalam skripsi ini adalah suatu cara untuk mengukur prestasi kerja buruh pemilih tembakau pada UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember, yang berkaitan dengan baik buruknya mutu pelaksanaan kerja yang dihasilkannya, yang meliputi unsur cara pengerjaan (ketepatan dan ketelitian) dan tingkat kesulitan tembakau (keterampilan).

Pekerja pemilih tembakau di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember yang diteliti adalah memilih tembakau *VO KASTURI* yang dipergunakan untuk konsumsi dalam negeri yaitu untuk rokok Gudang Garam dan Djarum. Untuk rokok Gudang Garam mempunyai *Great* dari nomer satu sampai dengan enam sedangkan untuk rokok Djarum adalah BC, CD, D, DE, EB1, EGA, EGB, EGC. Mutu yang terbaik adalah tembakau tanpa gagang (*storip*), untuk menghasilkan tembakau ini cara pengerjaannya lebih sulit dari pada tembakau lain. Dengan demikian bagi pekerja pemilih tembakau yang mampu memilih tembakau dengan baik sesuai dengan standart yang ditentukan oleh perusahaan dan cara pengerjaannya benar berarti kualitas kerjanya baik, demikian pula sebaliknya pekerja pemilih tembakau yang dalam bekerja banyak melakukan kesalahan dan tidak dapat menghasilkan tembakau sesuai standart perusahaan berarti kualitas kerjanya kurang baik.

### c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam bekerja merupakan salah satu syarat penilaian prestasi. Bekerja dengan tepat waktu akan bisa mencapai efisiensi kerja karyawan. Selanjutnya ketepatan terhadap waktu kerja akan dapat menciptakan kedisiplinan kepada karyawan (Moekijat, 1986:61). Pimpinan perusahaan yang dapat memberikan rangsangan yang memuaskan akan dapat meningkatkan minat pekerja untuk selalu tepat waktu baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Moekijat(1994:215) menjelaskan bahwa upah akan diberikan lebih besar apabila pekerja mempergunakan waktu kerja sebaik-baiknya. Dengan demikian apabila pekerja menggunakan waktu kerja dengan sebaik-baiknya maka mereka akan mendapatkan jumlah yang melebihi target sehingga produktivitas dapat ditingkatkan dan upah yang diterima juga lebih besar.

Membiasakan tepat waktu pada saat bekerja adalah menunjukkan kedisiplinan dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan. Seorang pekerja yang mengabaikan waktu kerja maka kelancaran usaha pekerja lainnya akan terganggu sehingga prestasi kerjanya akan menurun. Ketepatan terhadap waktu akan terwujud jiwa perusahaan mampu memberikan imbalan yaitu upah yang layak bagi kelangsungan hidupnya.

Menurut Dharma (1985:55) "Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitas yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Seiring dengan pernyataan tersebut selanjutnya Moekijat (1989:42) menjelaskan bahwa "Salah satu faktor penilaian ketepatan waktu adalah tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan".

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu merupakan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Ketepatan waktu merupakan salah satu penilaian prestasi kerja pekerja pemilih tembakau di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember. Hal ini dilakukan untuk mencapai target perusahaan dan efisiensi kerja.

Ketepatan waktu dalam penelitian ini adalah ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang ditetapkan perusahaan yaitu 2 bandang atau 45 kg perharinya.

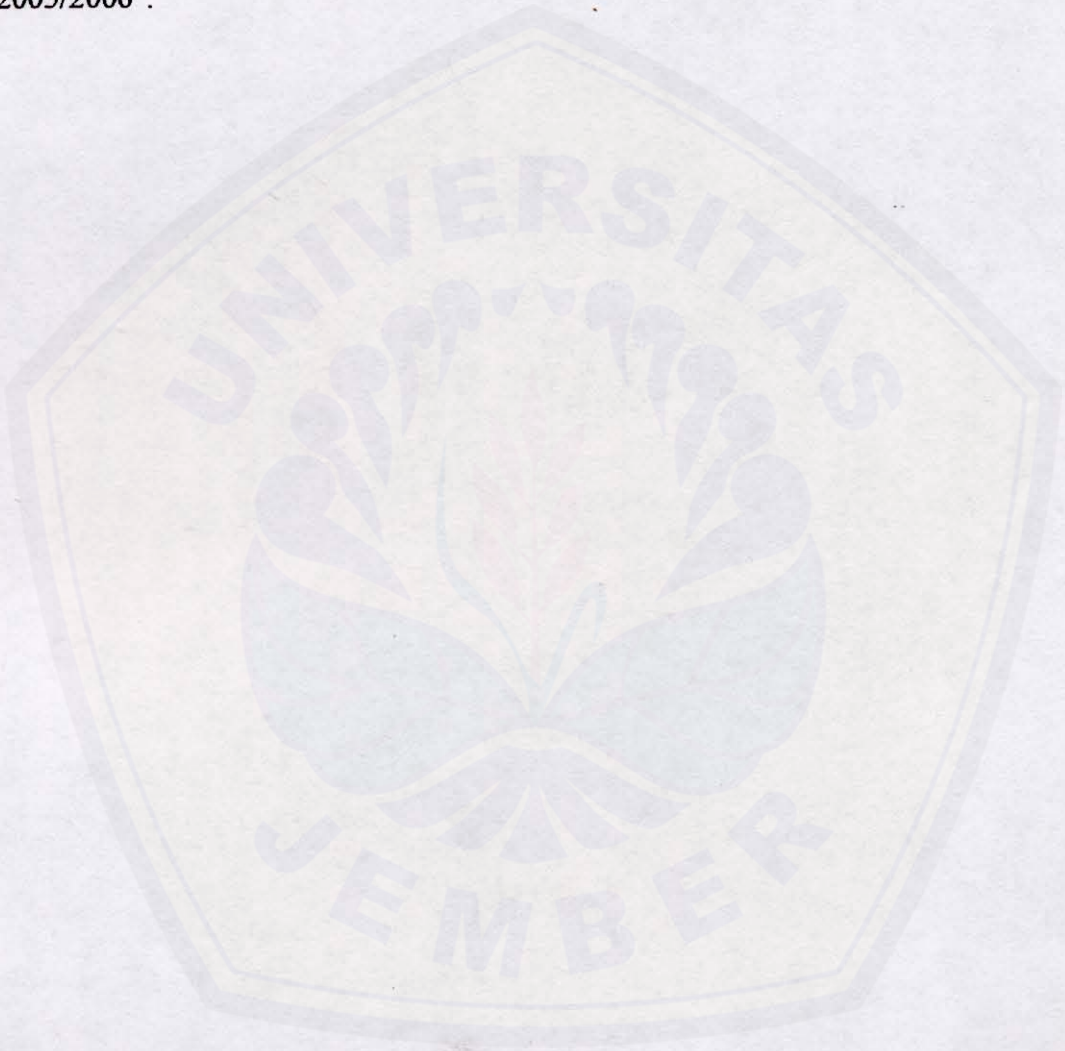
#### **2.4 Dasar Pandangan Teori tentang Perbedaan Prestasi Kerja Ditinjau dari Sistem Upah Menurut Waktu dan Sistem Upah Menurut Hasil**

Sistem pengupahan yang diterapkan oleh perusahaan dapat menentukan prestasi kerja para pekerjanya. Bentuk sistem pengupahan antara lain sistem pengupahan menurut waktu dan sistem pengupahan menurut hasil, prestasi kerja dengan kedua sistem tersebut memiliki perbedaan, seperti yang dikemukakan oleh Bustam (1983:208). bahwa "Upah menurut waktu tidak mendorong buruh untuk meningkatkan prestasinya. Sedikit atau banyak barang yang dibuatnya dalam sehari upahnya dalam sehari sama besar, untuk itu diadakanlah upah menurut hasil". Hal yang sama dikemukakan oleh Amin dan Bouhof (1985:98) bahwa "Kelemahan dari sistem upah menurut waktu adalah kegiatan pekerja tidak dirangsang sehingga mengakibatkan prestasi kerjanya sangat rendah". Lebih lanjut Manullang (1997:124) menambahkan bahwa "Kebaikan dari sistem upah menurut hasil adalah para pekerja berusaha meningkatkan prestasi kerjanya, maka tentu akan memberikan keuntungan kepada perusahaan karena hasil produksi yang meningkat". Pendapat serupa juga dinyatakan oleh Asri dan Suprihanto (2000:217) bahwa "Sistem upah menurut banyaknya hasil akan langsung mengaitkan upah dengan prestasi kerja karena besar kecilnya upah tergantung dari banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerjanya".

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan prestasi kerja buruh ditinjau dari sistem pengupahan menurut waktu dan sistem pengupahan menurut hasil, prestasi kerja dengan sistem pengupahan menurut hasil dianggap lebih tinggi daripada sistem pengupahan menurut waktu karena besar kecilnya upah yang diterima tergantung dari hasil kerja yang dicapai.

### **2.5 Hipotesis Penelitian**

“Diduga prestasi kerja dengan sistem pengupahan menurut hasil lebih tinggi daripada prestasi kerja dengan sistem pengupahan menurut waktu pada pekerja pemilih tembakau di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember Tahun 2005/2006”.





### BAB 3. METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan metode penelitian yang meliputi rancangan penelitian, definisi operasional variabel penelitian, metode penentuan lokasi penelitian, metode penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisa data.

#### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan rancangan keseluruhan perencanaan dalam suatu penelitian yang akan dilakukan dan akan menjadi pedoman dalam melaksanakan penelitian. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena dalam prosedur dan analisisnya, peneliti menggunakan metode statistik yang di dalamnya berupa angka-angka.

Penentuan lokasi penelitian ini menggunakan metode *purposive*. penentuan sampel penelitian adalah dengan metode *proporsional random sampling*. Pengumpulan data menggunakan 4 metode yaitu observasi, angket, dokumentasi dan wawancara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis t-tes.

#### 3.2 Definisi Operasional Variabel

##### 3.2.1 Sistem Pengupahan Menurut Waktu

Sistem pengupahan menurut waktu yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah cara pemberian upah kepada pekerja pemilih tembakau di UD.Kemuning Sari Gladak Pakem Jember berdasarkan waktu kerja, indikator sistem pengupahan menurut waktu ialah cara pembayaran upah per hari.

##### 3.2.2 Sistem Pengupahan Menurut Hasil

Sistem pengupahan menurut hasil yang dimaksud dalam penelitian ini adalah cara pemberian upah kepada pekerja pemilih tembakau di UD.Kemuning Sari

Gladak Pakem Jember berdasarkan hasil kerja, indikator dari Sistem pengupahan menurut hasil adalah cara pembayaran upah per kg.

### 3.2.3 Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh pekerja pemilih tembakau di UD.Kemuning Sari Gladak Pakem Jember. Indikator dari prestasi kerja meliputi:

- a. kuantitas
- b. kualitas
- c. ketepatan waktu.

### 3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat kegiatan penelitian dilakukan untuk memperoleh data-data yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang ditetapkan. Metode penentuan lokasi penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu metode *purposive*, yaitu tempat penelitian ditentukan dengan sengaja sesuai dengan tujuan penelitian.

Lokasi penelitian yang ditetapkan adalah di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember. Dengan pertimbangan sebagai berikut :

1. UD.Kemuning Sari Gladak Pakem Jember menetapkan sistem pengupahan menurut waktu dan sistem pengupahan menurut hasil.
2. UD.Kemuning Sari Gladak Pakem Jember mempunyai jumlah pekerja yang cukup banyak yaitu kurang lebih 500 orang sehingga layak untuk dijadikan tempat penelitian.

### 3.4 Metode Penentuan Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek yang dibatasi oleh kriteria tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja pemilih tembakau di



UD.Kemuning Sari Gladak Pakem Jember yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh peneliti.

Adapun syarat-syarat tersebut adalah sebagai berikut :

1. bekerja dibagian sortasi.
2. pekerja pemilih tembakau di UD.Kemuning Sari Gladak Pakem Jember pada periode Januari-Desember 2005.

Berdasarkan syarat-syarat tersebut, maka keseluruhan populasi dalam penelitian ini berjumlah 97 pekerja pemilih tembakau yang terdiri atas pekerja harian yang menerima upah dengan sistem pengupahan menurut waktu dan pekerja borongan yang menerima upah dengan sistem pengupahan menurut hasil.

**Tabel 1.1 Rincian Jumlah Pekerja Pemilih Tembakau di UD.Kemuning Sari Gladak Pakem Jember**

No	Sistem Pengupahan	Jumlah Pekerja
1.	Menurut Waktu (harian)	52
2.	Menurut Hasil (borongan)	45
<b>Jumlah</b>		97

Sumber : Dokumen UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember

### 3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian populasi yang diambil dengan menggunakan teknik tertentu yang disebut teknik sampling (Usman .dkk,2004 :44). Metode pengambilan sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode "*proporsional random sampling*" yaitu penetapan jumlah sampel secara proporsional disesuaikan dengan jumlah sub populasi yang mewakilinya dengan pengambilan secara acak. Dalam menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \text{ (Slovein dalam Husein, 2003:73).}$$

Keterangan :

$n$  = ukuran sampel

$N$  = ukuran populasi

$e$  = persen kelonggaran untuk kesalahan pengambilan sampel

$1$  = konstanta

Dengan menggunakan rumus tersebut, perhitungan besarnya sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{97}{1 + 97(0,10)^2}$$

$$n = \frac{97}{1,97} = 49,2 \text{ dibulatkan menjadi } = 50$$

Jadi berdasarkan populasi sebesar 97 orang maka besarnya sampel adalah 50 orang. Untuk menentukan besarnya sampel masing-masing pekerja peneliti menggunakan rumus sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n \text{ (Husein, 1999:56)}$$

Keterangan :

$n_i$  = ukuran sampel yang dibutuhkan

$N$  = ukuran populasi

$N_i$  = ukuran sampel masing-masing bagian

$n$  = ukuran sampel

Perhitungan untuk mengetahui besarnya proporsi sampel pada setiap sub populasi adalah sebagai berikut :

1. Pekerja dengan sistem pengupahan menurut waktu =  $\frac{52}{97} \times 50 = 26,80$

dibulatkan menjadi 27.

2. Pekerja dengan sistem pengupahan menurut hasil =  $\frac{45}{97} \times 50 = 23,19$

dibulatkan menjadi 24.

Secara terperinci, jumlah populasi dan sampel dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.2. Rincian Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian**

No.	Sistem Pengupahan	Sampel
1.	Menurut waktu (harian)	27
2.	Menurut hasil (borongan)	24
	Jumlah	51

Sumber : Dokumen UD. Kemuning Sari Jember, data diolah

Jadi berdasarkan populasi sebesar 97 orang maka besarnya sampel adalah 51 orang. Dalam penentuan siapa yang akan diambil menjadi responden pada setiap sub populasi dipilih secara acak dengan menggunakan undian.

### 3.5 Jenis dan Sumber Data

#### 3.5.1 Jenis Data

- a. Data primer merupakan data yang secara langsung diperoleh dari pekerja pemilih tembakau di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember tentang sistem pengupahan dan prestasi kerja pekerja pemilih tembakau di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember.
- b. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari staf dan pimpinan UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember tentang daftar upah, jumlah dan nama pekerja pemilih tembakau di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember yang berupa dokumen..

#### 3.5.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian diperoleh dari berikut ini :

- a. responden yaitu pekerja pemilih tembakau di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember yang menerima upah dengan sistem pengupahan menurut waktu dan sistem pengupahan menurut hasil.
- b. informan yaitu Pimpinan dan staff UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember
- c. dokumentasi yaitu daftar upah, jumlah dan nama pekerja pemilih tembakau denah dan struktur organisasi di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket dan metode dokumentasi. Kedua metode ini digunakan dengan tujuan agar data yang diperoleh lebih lengkap dan tepat sehingga dapat menjamin keberhasilan penelitian.

#### **3.6.1 Metode Angket**

Metode angket adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden untuk mendapatkan jawaban. Jenis metode angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup dan angket terbuka. Angket terbuka adalah angket yang tidak menggunakan pilihan jawaban, angket ini digunakan untuk mengetahui jumlah tembakau yang dihasilkan oleh pekerja pemilih tembakau di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember. Angket tertutup adalah angket yang sudah tersedia pilihan jawabannya. Angket ini digunakan untuk memperoleh data mengenai sistem pengupahan yang diterapkan oleh UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember dan prestasi kerja pekerja pemilih tembakau di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember.

### 3.6.2 Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencari dokumen-dokumen dalam bentuk tulisan/catatan, gambaran dan foto. Metode ini digunakan untuk memperoleh data-data sekunder diantaranya daftar upah pekerja pemilih tembakau UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember, jumlah pekerja pemilih tembakau di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember, nama pekerja pemilih tembakau di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember, denah dan struktur organisasi di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember.

## 3.7 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

### 3.7.1 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti meliputi, editing, skoring dan tabulasi.

#### a. Editing

Editing adalah langkah awal yang dilakukan terhadap data yang telah disediakan. Hal ini dilakukan dengan cara melakukan pengecekan terhadap data yang akan disajikan dan memperbaiki kembali data yang telah terkumpul melalui angket. Jika terdapat angket yang belum terisi atau pengisiannya tidak sesuai dengan petunjuk maka data tersebut diperbaiki dengan cara meminta responden untuk mengisi angket yang baru.

#### b. Skoring

Setelah dilakukan proses editing terhadap data yang diperoleh, langkah selanjutnya adalah melakukan skoring. Skoring merupakan kegiatan memberikan skor tertentu terhadap data atau angket yang telah sebarakan kepada 51 responden. Dalam penelitian ini untuk angket tertutup peneliti mengacu pada pendapat Arikunto (1995:142) yang menggunakan tiga kriteria skor yaitu sebagai berikut :

- 1) Jawaban a diberi skor 3
- 2) Jawaban b diberi skor 2

3) Jawaban c diberi skor 1

Untuk angket terbuka, peneliti mengacu pada pendapat Usman (1995:84) yaitu melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mencari range (R) dengan cara data tertinggi dikurangi data terendah

$$R = X_t - X_r$$

Dimana :

$X_t$  : data tertinggi

$X_r$  : data terendah

2. Menentukan jumlah interval kelas (k), yaitu 3 kelas :

Tinggi (T), Sedang (S), Rendah (R)

3. Menentukan lebar atau isi kelas (i) yaitu dengan rumus :

$$i = R/k$$

4. Pengkriteriaan interval paling tinggi dikriteriakan tinggi (T=3), sedang (S=2), dan rendah (R=1)

c. Tabulasi

Tabulasi adalah proses penyusunan data ke dalam bentuk tabel sehingga mudah dibaca dan dipahami. Dengan tabulasi ini dapat diperoleh nilai dari variabel sistem pengupahan (x) dan variabel prestasi kerja (y) dari setiap responden sehingga data mudah dianalisis.

### 3.7.2 Analisa Data

Metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, adapun metode tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

#### a. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menggambarkan keadaan lapangan secara deskriptif tentang prestasi kerja pekerja pemilih tembakau ditinjau dari sistem pengupahan menurut waktu dan sistem pengupahan menurut hasil di UD.Kemuning Sari Gladak Pakem Jember. Analisis ini diharapkan dapat mendukung hasil analisis penelitian, sehingga dapat menggambarkan secara lebih



rinci mengenai hasil temuan penelitian. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

- a. Menghitung rata-rata skor variabel

$$\text{Rata-rata variabel } X_A = \sum \frac{X_A}{N}$$

$$\text{Rata-rata variabel } X_B = \sum \frac{X_B}{N}$$

Berdasarkan hasil rata-rata skor variabel sesuai dengan rumus tersebut kemudian dikonsultasikan dengan kategori gambaran variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$ .

- b. Kategori gambaran variabel

Kategori gambaran variabel ini menentukan angka interval yang diperoleh dari jumlah pertanyaan setiap variabel dikalikan dengan skor terkecil dan skor terbesar sehingga diperoleh data terbesar dan data terkecil sebagai pedoman untuk menentukan rentangan. Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut :

1. Data Terkecil dan Data Terbesar

Variabel  $X_A$

- a. Data Terkecil = *Jumlah Pertanyaan x Skor Terkecil*  
 b. Data Terbesar = *Jumlah Pertanyaan x Skor Terbesar*

Variabel  $X_B$

- a. Data Terkecil = *Jumlah Pertanyaan x Skor Terkecil*  
 b. Data Terbesar = *Jumlah Pertanyaan x Skor Terbesar*

2. Rentangan

- a. Variabel  $X_A = \frac{\text{Data Terbesar} - \text{Data Terkecil}}{\text{kelas}}$   
 b. Variabel  $X_B = \frac{\text{Data Terbesar} - \text{Data Terkecil}}{\text{kelas}}$

Dari hasil perhitungan tersebut akan diperoleh kategori tinggi, sedang dan rendah.

(Hadi, 1995:112)

## b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif digunakan untuk mengolah data yang diperoleh dengan perhitungan statistik dengan menggunakan rumus t-test untuk menguji hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Adapun langkah-langkah dalam analisis ini meliputi hal-hal berikut :

### 1) Analisis t-test

Analisis t-test digunakan untuk mengetahui apakah prestasi kerja ditinjau dari sistem pengupahan menurut hasil lebih tinggi dari pada prestasi kerja ditinjau dari sistem pengupahan menurut waktu pada pekerja pemilih tembakau di UD. Kemuning Sari Gladak pakem Jember tahun 2005/2006, adapun rumus dari t-test adalah :

$$t = \frac{\bar{X}_A - \bar{X}_B}{\sqrt{\left( \frac{(n_A - 1)S_A^2 + (n_B - 1)S_B^2}{n_A + n_B - 2} \right) \left( \frac{1}{n_A} + \frac{1}{n_B} \right)}}$$

(Atmaja :1997:273)

Keterangan :

$$\bar{X}_A = \text{mean dari skor sampel pertama} = \frac{\sum X_A}{n_A}$$

$$\bar{X}_B = \text{mean dari skor sampel kedua} = \frac{\sum X_B}{n_B}$$

$$S_A = \sqrt{\frac{\sum (X_A - \bar{X}_A)^2}{n_A - 1}}$$

$$S_B = \sqrt{\frac{\sum (X_B - \bar{X}_B)^2}{n_B - 1}}$$

Setelah itu hasil penelitian tersebut dimasukkan dalam rumus t-test, hasil perhitungan tersebut dikenal dengan t hitung, selanjutnya dikonsultasikan dengan

nilai  $t$  dalam tabel. Dalam hal ini perlu diadakan pengujian signifikan.

Kesimpulan yang diperoleh ditentukan oleh 2 faktor, yaitu :

- a. Jumlah sampel yang dinyatakan dan butuh derajat kebebasan ( $db$ )
- b. Taraf signifikan yang dipergunakan

Adapun rumus  $db$  yang dipergunakan adalah :

$$db = (n_A + n_B - 2) \quad (\text{Atmaja, 1997:260})$$

Keterangan :

$n_A$  = jumlah sampel pertama

$n_B$  = jumlah sampel kedua

2 = konstanta

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$H_0 : \mu_B \leq \mu_A$

$H_a : \mu_B > \mu_A$

Keterangan :

$\mu_A$  : rata-rata prestasi kerja ditinjau dari sistem pengupahan menurut waktu

$\mu_B$  : rata-rata prestasi kerja ditinjau dari sistem pengupahan menurut hasil

Sedangkan interval kepercayaan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah 95% atau taraf signifikan 5%. Berdasarkan hal tersebut maka :

- a. Apabila  $t_{hit} \geq t_{tab}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Apabila  $t_{hit} < t_{tab}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

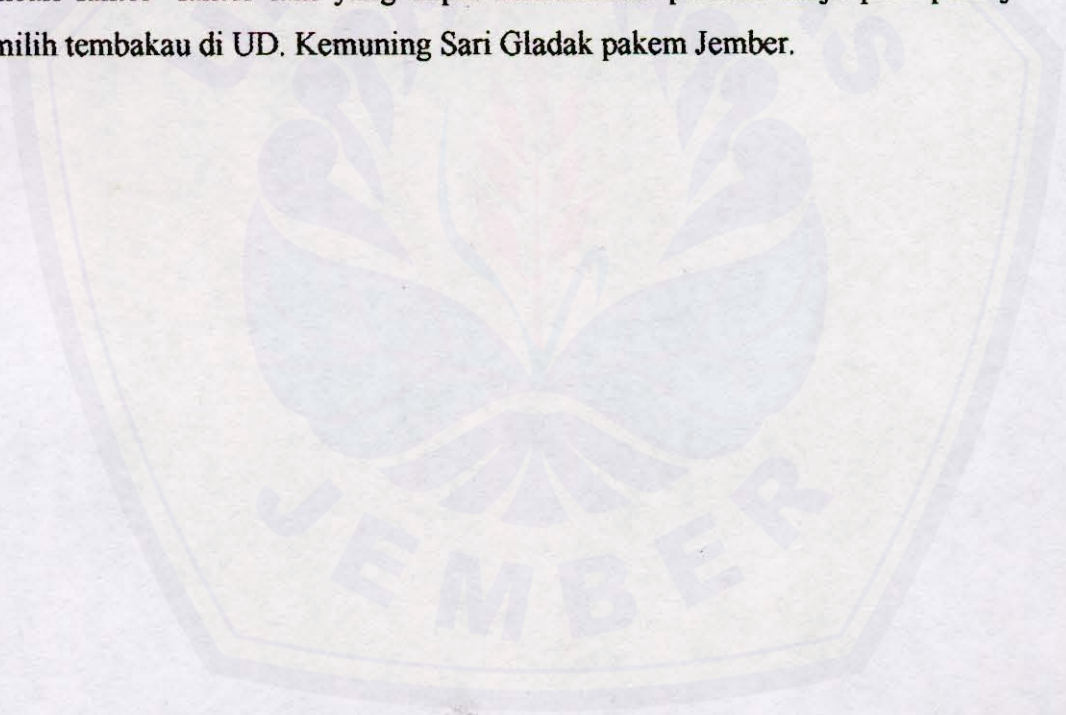
Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa prestasi kerja para pekerja pemilih tembakau ditinjau dari sistem pengupahan waktu dengan prestasi kerja ditinjau dari sistem pengupahan menurut hasil terdapat perbedaan. Dilihat dari indikator kuantitas, tembakau yang dihasilkan para pekerja pemilih tembakau dengan sistem pengupahan menurut hasil lebih tinggi yaitu sebanyak 56,5 kg per hari daripada tembakau yang dihasilkan para pekerja pemilih tembakau dengan sistem pengupahan menurut waktu yaitu hanya 40 kg per hari. Untuk indikator kualitas, para pekerja pemilih tembakau dengan sistem pengupahan menurut waktu sebesar 2,7 sedangkan para pekerja pemilih tembakau dengan sistem pengupahan menurut hasil sebesar 2,5. Untuk indikator ketepatan waktu, 88% pekerja pemilih tembakau dengan sistem pengupahan menurut hasil selalu tepat waktu sedangkan pekerja pemilih tembakau dengan sistem pengupahan menurut waktu hanya 26% yang tepat waktu. Dilihat dari kategori gambaran variabel prestasi kerja ditinjau dari sistem pengupahan menurut waktu masuk dalam kategori sedang dengan rata-rata skor 15,26 dan prestasi kerja ditinjau dari sistem pengupahan menurut hasil masuk dalam kategori tinggi dengan rata-rata skor 17,38. Dengan demikian prestasi kerja ditinjau dari sistem pengupahan menurut hasil lebih tinggi dari pada prestasi kerja ditinjau dari sistem pengupahan menurut waktu pada pekerja pemilih tembakau di UD.Kemuning Sari Gladak Pakem Jember Tahun 2005.

Berdasarkan hasil analisis inferensial dengan menggunakan t-test dapat diketahui bahwa  $t_{hit} = 2,12 \geq t_{tab} = 1,06$ . Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja ditinjau dari sistem pengupahan menurut hasil lebih tinggi dari pada prestasi kerja ditinjau dari sistem pengupahan menurut waktu pada pekerja pemilih tembakau di UD.Kemuning Sari Gladak Pakem Jember Tahun 2005. Kondisi ini terjadi karena

upah perKg mendorong pekerja pemilih tembakau untuk meningkatkan kuantitas dan ketepatan waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan, selain itu kualitas merupakan ukuran tersendiri untuk mendapatkan upah yang lebih besar.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan sesuai dengan kesimpulan maka penulis menyarankan agar UD. Kemuning Sari Gladak pakem Jember lebih memperhatikan sistem pengupahan yang dipergunakannya sehingga agar prestasi kerja para pekerjanya dapat lebih meningkat. Bagi peneliti lain, yang ingin mengadakan penelitian sejenis, sebaiknya masalah yang diteliti bukan hanya mencari perbedaan prestasi kerja ditinjau dari 2 sistem pengupahan akan tetapi mencari faktor- faktor lain yang dapat menentukan prestasi kerja para pekerja pemilih tembakau di UD. Kemuning Sari Gladak pakem Jember.



DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 1983. *Garis-Garis Besar Haluan Negara*. Surabaya: Arkala
- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asri, M dan Suprihanto, J. 2000. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Jakarta: Depdikbud. Universitas Terbuka
- Atmaja, L. 1985. *Memahami Statistika Bisnis*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Bustam, A. 1985. *Ekonomi Perusahaan Masalah Biaya*. Jakarta: Pradnya Paramita
- Dharma, A. 1983. *Menejemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga
- \_\_\_\_\_. 1985. *Menejemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali
- Flippo, E.B. 1991. *Menejemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE. Universitas Gajah Mada
- Faisal, S. 1995. *Format-Format Penelitian Sosial (Dasar-Dasar dan Aplikasi)*. Jakarta: CV. Rajawali
- Husnan, S dan Ranupandojo, H. 1985. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Bandung: Alumni Bandung
- \_\_\_\_\_. 1989. *Menejemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE. Universitas Gajah Mada
- Irwani, L. 1998. *Studi Komparatif Pengaruh Sistem Upah Menurut Waktu dan Sistem Upah Menurut Hasil terhadap Prestasi Kerja Buruh Pemilih Tembakau pada PTPXXVII Kebun Ajung Jember Tahun 1998*. Skripsi. FKIP. Universitas Jember. (Skripsi yang tidak dipublikasikan).
- Manulang, M. 1991. *Menejemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Moekijat, 1989. *Menejemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: CV. Pionir Jaya
- Munandar, M. 1990. *Budgetting, Perencanaan Kerja dan Pengawasan Kerja*. Jakarta: Ghalia Indonesia

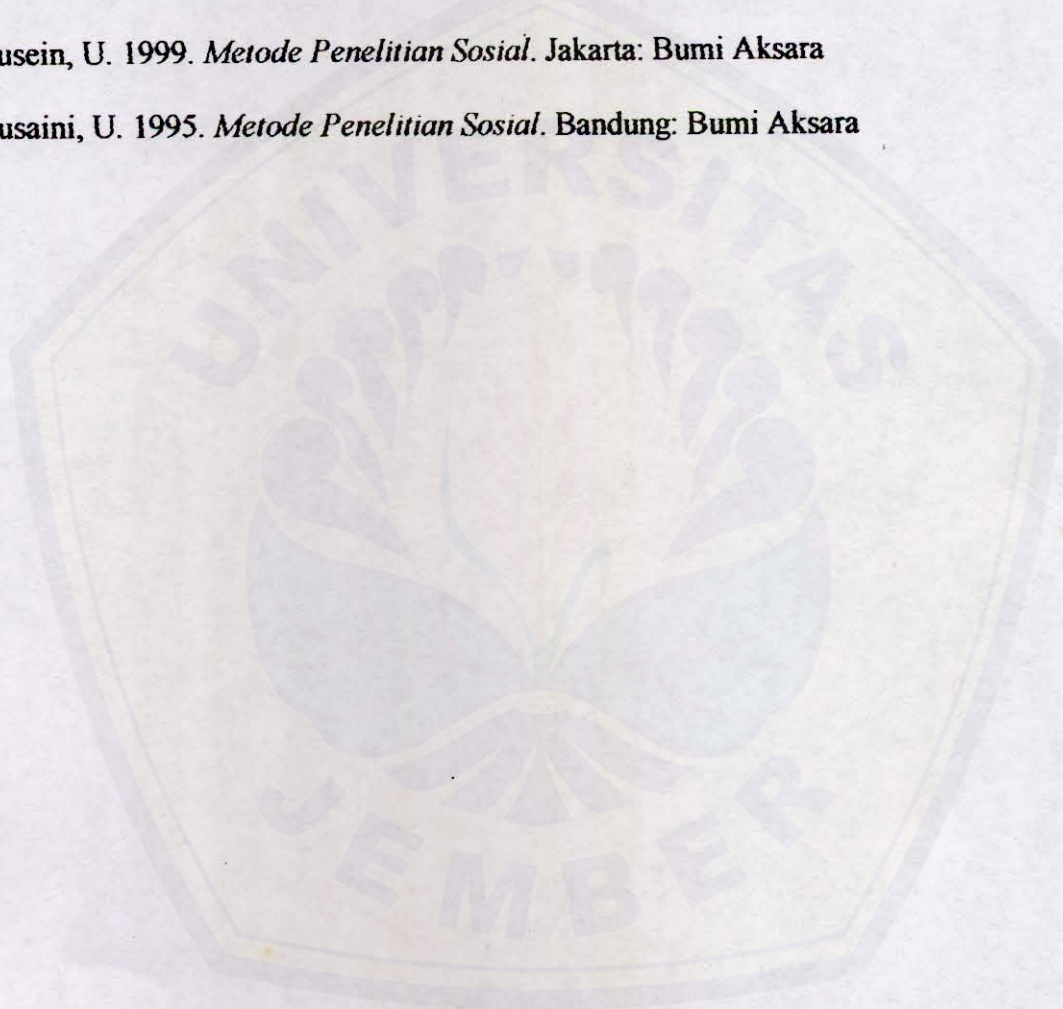
Munawaroh, F. 1998. *Perbedaan Prestasi Kerja Ditinjau dari Sistem Pemberian Upah Menurut Waktu dan Sistem Pemberian Upah Menurut Hasil pada Pekerja Pemilih Tembakau di PT.Gading Mas Kecamatan Ajung Kabupaten Jember*. Skripsi. FKIP. Universitas Jember. (Skripsi yang tidak dipublikasikan).

Nazir, M. 1983. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Nitisemito, A. 1992. *Menejemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Husein, U. 1999. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara

Husaini, U. 1995. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Bumi Aksara



## Matrik Penelitian

JUDUL PENELITIAN	PERMASALAHAN	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	HIPOTESIS
Perbedaan Prestasi Kerja Ditinjau dari Sistem Pengupahan Menurut Waktu Sstem Pengupahan Menurut Hasil pada Pekerja Memilih Tembaku di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember tahun 2005.	Apakah prestasi kerja ditinjau dari sistem pengupahan lebih tinggi dari pada prestasi kerja ditinjau dari sistem pengupahan menurut waktu pada pekerja. pilih UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember tahun 2005/2006?	1. Prestasi kerja a Prestasi kerja ditinjau dari sistem pengupahan menurut waktu b Prestasi kerja ditinjau dari sistem pengupahan menurut hasil	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu  1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu	1. Responden yaitu pekerjaan pemilih tembaku di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember yang terdiri dari pekerja harian dan pekerja borongan  2. Informan yaitu pimpinan dan karyawan UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember  3. Dokumentasi	1. Metode pentuan lokasi penelitian yaitu metode purposive area yaitu di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember 2. Metode penentuan responden yaitu secara proportional random sampling 3. Metode penentuan jumlah responden $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$ (Slovin dlm Husein, 2003:73) 4. Metode pengumpulan data yaitu metode observasi, angket, wawancara dan dokumentasi 5. Metode analisis data - analisis deskriptif - analisis kuantitatif - t-test $t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 1}}} \left( \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)$ (Armaja, 1997:273)	Diduga prestasi kerja dengan sistem pengupahan menurut hasil lebih tinggi dari pada prestasi kerja dengan sistem pengupahan menurut waktu pada pekerja memilih tembaku di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember tahun 2005/2006.



Lampiran 2

## TUNTUNAN PENELITIAN

1. Tuntunan Observasi

No	Data yang Diraih	Sumber Data
1.	Mengamati dan melihat secara langsung aktivitas pekerja pemilih tembakau di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember untuk mengetahui prestasi kerja mereka.	Pekerja pemilih tembakau di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember

2. Tuntunan Angket

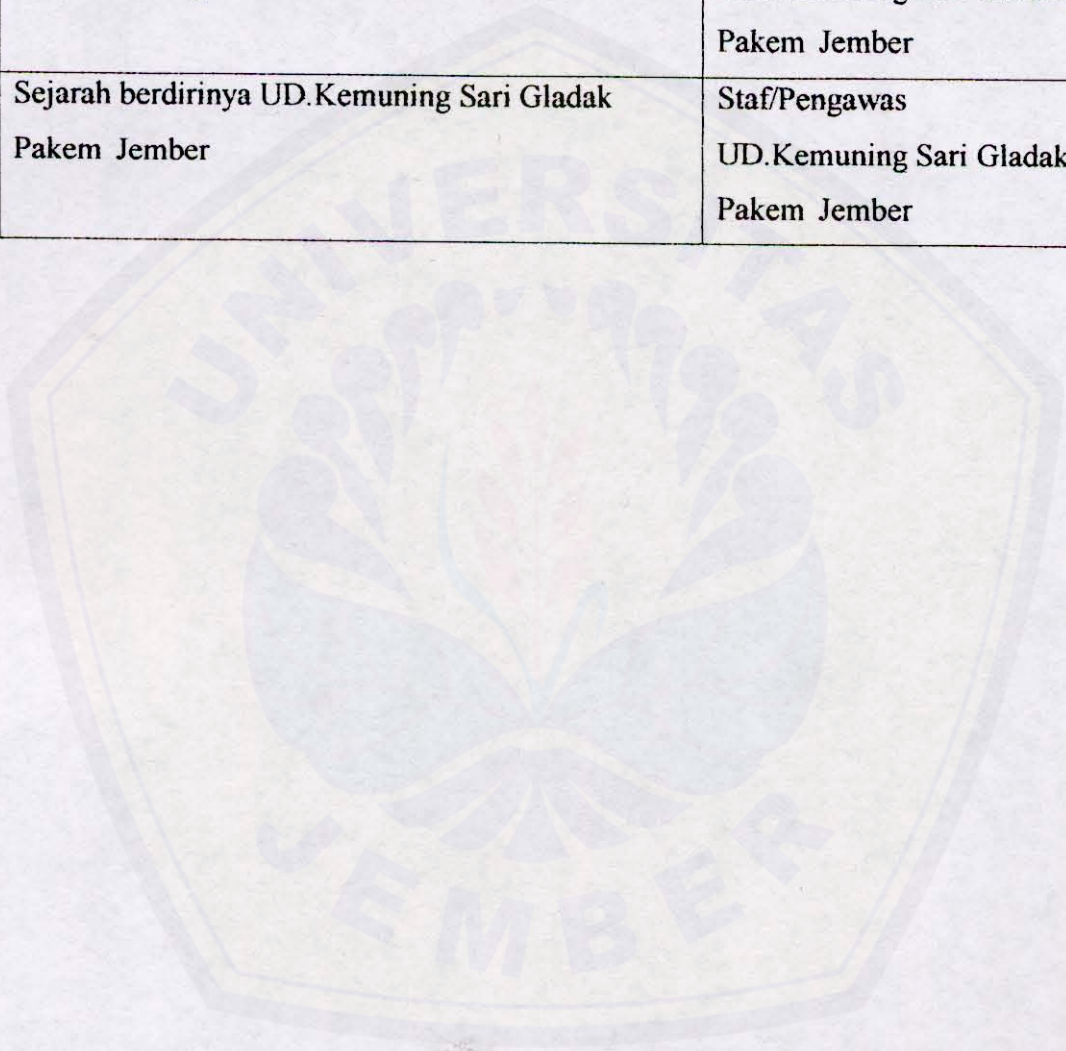
No	Data yang Diraih	Sumber Data
1.	Mengetahui perbedaan sistem pengupahan yang diterapkan oleh UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember pada pekerja pemilih tembakau.	Pekerja pemilih tembakau di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember
2.	Mengetahui perbedaan prestasi kerja pekerja pemilih tembakau di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember	Pekerja pemilih tembakau di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember

3. Tuntunan wawancara

No	Data yang Diraih	Sumber Data
1.	Mengetahui sistem pengupahan yang diterapkan UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya.	Staf/Pengawas UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember
2.	Prestasi kerja pekerja pemilih tembakau di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember	Staf/Pengawas UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember

## 4. Tuntunan Dokumentasi

No	Data yang Diraih	Sumber Data
1.	Data tentang jumlah pekerja pemilih tembakau dan daftar upah pekerja pemilih tembakau di UD.Kemuning Sari Gladak Pakem Jember	Staf/Pengawas UD.Kemuning Sari Gladak Pakem Jember
2.	Denah lokasi dan Struktur organisasi UD.Kemuning Sari Gladak Pakem Jember	Staf/Pengawas UD.Kemuning Sari Gladak Pakem Jember
3.	Sejarah berdirinya UD.Kemuning Sari Gladak Pakem Jember	Staf/Pengawas UD.Kemuning Sari Gladak Pakem Jember



Lampiran 3

### Angket Penelitian

Kepada

Yth. Saudara / i

.....

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam upaya menyelesaikan studi strata satu pada FKIP di UNEJ, peneliti bermaksud untuk menyusun karya tulis ilmiah (skripsi) sebagai salah satu pemenuhan syarat kelulusan jenjang S-1. Adapun judul skripsi yang akan peneliti susun adalah **“Perbedaan Prestasi Kerja Ditinjau dari Sistem Pengupahan Menurut Waktu dan Sistem Pengupahan Menurut Hasil pada Pekerja Pemilih Tembakau di UD Kemuning Sari Gladak Pakem Jember Tahun 2005/2006”**.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti berharap kesediaan saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejujurnya sesuai dengan pendapat dan keadaan yang sebenarnya, agar peneliti dapat memperoleh data yang akurat.

Akhirnya atas kesediaan dan perhatian saudara /i serta kerjasamanya yang baik, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat saya,

Imroatun Hasanah

## Daftar Pertanyaan

### I. Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas Anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Jawablah pertanyaan dibawah ini sesuai dengan pendapat Anda dengan memberikan tanda silang (X) pada alternatif jawaban a,b dan c.

### II. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin : L/P (coret yang tidak perlu)
3. Tingkat pendidikan :

### III. Daftar Pertanyaan yang diajukan

#### 3.1. Sistem Pengupahan

##### 3.1.1. Sistem Pengupahan Menurut Waktu

No	Pertanyaan dan Pilihan Jawaban	Jawaban Terpilih / Skor
1.	Bagaimanakah menurut anda tentang cara pembayaran upah perhari yang dilaksanakan oleh perusahaan a. Sangat mudah b. Cukup mudah c. sulit	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Diisi Peneliti
2.	Apakah pembayaran upah per hari yang Anda terima selalu tepat waktu? a. Selalu tepat waktu b. Kadang-kadang tepat waktu c. Tidak pernah tepat waktu	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Diisi Peneliti

3.	Bagaimanakah menurut anda, kebijakan perusahaan tentang pembayaran upah perhari berkaitan dengan jumlah hari kerja? a. Sangat sesuai dengan jumlah hari saya bekerja b. Kurang sesuai dengan jumlah hari saya bekerja c. Tidak pernah sesuai dengan jumlah hari saya bekerja	<div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> Diisi Peneliti
----	---	--

## 3.2. Prestasi Kerja

### 3.2.1. Kuantitas

No	Pertanyaan dan Pilihan Jawaban	Jawaban Terpilh/Skor
1.	Berapa Kg tembakau yang Anda hasilkan dalam satu hari .....Kg.	<div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> Diisi Peneliti
2.	Apakah saudara bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditetapkan perusahaan yaitu 45 Kg perhari ? a. Selalu bisa memenuhi target perusahaan b. Kadang-kadang memenuhi target perusahaan c. Tidak pernah memenuhi target perusahaan	<div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> Diisi Peneliti

### 3.2.2. Kualitas

No	Pertanyaan dan Pilihan Jawaban	Jawaban Terpilh/Skor
1.	Apakah dalam memilih tembakau anda pernah melakukan kesalahan ? a. Tidak pernah melakukan kesalahan b. Kadang-kadang melakukan kesalahan c. Sering melakukan kesalahan	<div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> Diisi Peneliti

2.	Sebelum pulang, apakah anda meneliti kembali hasil pekerjaan anda ? a. Selalu meneliti kembali b. Kadang-kadang meneliti kembali c. Tidak pernah meneliti kembali	<div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> Diisi Peneliti
3.	Apakah hasil pekerjaan Anda sering dikembalikan ? a. Sering dikembalikan b. Kadang-kadang dikembalikan c. Jarang dikembalikan	<div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> Diisi Peneliti

### 3.2.3. Ketepatan waktu

No	Pertanyaan dan Pilihan Jawaban	Jawaban Terpilih/Skor
1.	Apakah anda selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standart waktu yang ditentukan oleh perusahaan? a. Ya, selalu berusaha b. Ya, kadang-kadang berusaha c. Jarang berusaha	<div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> Diisi Peneliti
2.	Apakah Anda dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan ? a. Selalu tepat waktu b. Kadang-kadang tepat waktu c. Kurang tepat waktu	<div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> Diisi Peneliti

## Daftar Pertanyaan

### IV. Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas Anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Jawablah pertanyaan dibawah ini sesuai dengan pendapat Anda dengan memberikan tanda silang (X) pada alternatif jawaban a,b dan c.

### V. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin : L/P (coret yang tidak perlu)
3. Tingkat pendidikan :

### VI. Daftar Pertanyaan yang diajukan

#### 3.1. Sistem Pengupahan

##### 3.1.2. Sistem Pengupahan Menurut Hasil

No	Pertanyaan dan Pilihan Jawaban	Jawaban Terpilih / Skor
1.	Apakah upah per Kg yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan jumlah tembakau yang anda hasilkan ? a. Sangat sesuai dengan yang saya hasilkan b. Kurang sesuai dengan yang saya hasilkan c. Tidak pernah sesuai dengan yang saya hasilkan	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Diisi Peneliti
2.	Apabila anda menghasilkan tembakau lebih dari jumlah yang ditentukan oleh perusahaan, apakah perusahaan akan memberikan upah tambahan ? a. Selalu memberikan upah tambahan b. Kadang-kadang memberikan upah tambahan c. Tidak pernah memberikan upah tambahan	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Diisi Peneliti
3.	Apabila anda menghasilkan tembakau kurang dari jumlah yang ditentukan oleh perusahaan, apakah perusahaan akan mengurangi	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

	upah anda? a. Tidak pernah mengurangi upah b. Kadang-kadang mengurangi upah c. Selalu mengurangi upah	Diisi Peneliti
4.	Apakah pembayaran upah per Kg yang Anda terima selalu tepat waktu? a. Selalu tepat waktu b. Kadang-kadang tepat waktu c. Tidak pernah tepat waktu	<input type="text"/> <input type="text"/> Diisi Peneliti

### 3.2. Prestasi Kerja

#### 3.2.1. Kuantitas

No	Pertanyaan dan Pilihan Jawaban	Jawaban Terpilh/Skor
1.	Berapa Kg tembakau yang Anda hasilkan dalam satu hari ..... Kg	<input type="text"/> <input type="text"/> Diisi Peneliti
2.	Apakah saudara bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditetapkan perusahaan yaitu 45 KG perhari? a. Selalu bisa memenuhi target perusahaan b. Kadang-kadang memenuhi target perusahaan c. Tidak pernah memenuhi target perusahaan	<input type="text"/> <input type="text"/> Diisi Peneliti

#### 3.2.2. Kualitas

No	Pertanyaan dan Pilihan Jawaban	Jawaban Terpilh/Skor
1.	Apakah dalam memilih tembakau anda pernah melakukan kesalahan ? a. Tidak pernah melakukan kesalahan	<input type="text"/> <input type="text"/>



	b. Kadang-kadang melakukan kesalahan c. Sering melakukan kesalahan	Diisi Peneliti
2.	Apakah sebelum pulang anda meneliti kembali hasil pekerjaan Anda ?  a. Selalu meneliti kembali b. Kadang-kadang meneliti kembali c. Tidak pernah meneliti kembali	<input style="width: 100%; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/> <input style="width: 100%; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/> Diisi Peneliti
3.	Apakah hasil pekerjaan Anda sering dikembalikan ?  c. Sering dikembalikan d. Kadang-kadang dikembalikan e. Jarang dikembalikan	<input style="width: 100%; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/> <input style="width: 100%; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/> Diisi Peneliti

### 3.2.3. Ketepatan waktu

No	Pertanyaan dan Pilihan Jawaban	Jawaban Terpilih/Skor
1.	Apakah Anda dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan ?  a. Selalu tepat waktu b. Kadang-kadang tepat waktu c. Kurang tepat waktu	<input style="width: 100%; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/> <input style="width: 100%; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/> Diisi Peneliti
2.	Apakah anda dalam menyelesaikan pekerjaan, lebih cepat dari waktu yang ditentukan oleh perusahaan?  a. Selalu lebih cepat dari waktu yang ditentukan b. Kadang-kadang lebih cepat dari waktu yang ditentukan c. Jarang lebih cepat dari waktu yang ditentukan	<input style="width: 100%; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/> <input style="width: 100%; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/> Diisi Peneliti

**DATA RESPONDEN UD. KEMUNING SARI GLADAK PAKEM JEMBER TAHUN 2005  
PEKERJA PEMILIH TEMBAKAU YANG MENERIMA UPAH PER HARI**

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	UMUR	PENDIDIKAN	ALAMAT
1	ANIS MUTAMMIMAH	PEREMPUAN	24 TAHUN	SMP	GLADAK PAKEM
2	HALIMAH	PEREMPUAN	23 TAHUN	SMP	GLADAK PAKEM
3	HANINA	PEREMPUAN	22 TAHUN	SMP	GUMUK BAGO
4	HOLIAFAH	PEREMPUAN	25 TAHUN	SD	GUMUK BAGO
5	HAYATI	PEREMPUAN	21 TAHUN	SMA	GLADAK PAKEM
6	HOPIYATUN	PEREMPUAN	23 TAHUN	AMP	GLADAK PAKEM
7	INAYAH	PEREMPUAN	20 TAHUN	SMA	SUMBEREJO
8	JAENATUN	PEREMPUAN	27 TAHUN	SD	BESUK
9	KIAH	PEREMPUAN	45 TAHUN	SD	GLADAK PAKEM
10	LAELI	PEREMPUAN	23 TAHUN	SMP	GLADAK PAKEM
11	LIANA	PEREMPUAN	24 TAHUN	SMP	GUMUK BAGO
12	NANIK	PEREMPUAN	25 TAHUN	SMP	GLADAK PAKEM
13	NARSIA	PEREMPUAN	21 TAHUN	SMP	GUMUK BAGO
14	RUMIYATI	PEREMPUAN	20 TAHUN	SMP	GLADAK PAKEM
15	SENIMA	PEREMPUAN	25 TAHUN	SMP	SUMBEREJO
16	SOFIAYTUN	PEREMPUAN	27 TAHUN	SMP	SUMBEREJO
17	SUMIATI	PEREMPUAN	27 TAHUN	SMP	GLADAK PAKEM
18	SUMARNI	PEREMPUAN	26 TAHUN	SMP	GUMUK BAGO
19	SUNARSIH	PEREMPUAN	27 TAHUN	SD	BESUK
20	SUSMIYATI	PEREMPUAN	24 TAHUN	SD	GUMUK BAGO
21	TORIMA	PEREMPUAN	39 TAHUN	SD	GUMUK BAGO
22	TUTIK HANDAYANI	PEREMPUAN	29 TAHUN	SD	GLADAK PAKEM
23	UMI HANIK	PEREMPUAN	33 TAHUN	SD	GLADAK PAKEM
24	WIWIK	PEREMPUAN	36 TAHUN	SD	BESUK
25	YAYUK	PEREMPUAN	38 TAHUN	SD	GLADAK PAKEM
26	YENIK	PEREMPUAN	21 TAHUN	SMA	BESUK
27	YULIATUN	PEREMPUAN	23 TAHUN	SMP	GLADAK PAKEM

**DATA RESPONDEN UD.KEMUNING SARI GLADAK PAKEM JEMBER TAHUN 2005  
PEKERJA PEMILIH TEMBAKAU YANG MENERIMA UPAH PERKILOGRAM**

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	UMUR	PENDIDIKAN	ALAMAT
1	ASYIAH	PEREMPUAN	27 TAHUN	SD	GUMUK BAGO
2	FATIMAH	PEREMPUAN	25 TAHUN	SMP	GLADAK PAKEM
3	INDAYANI	PEREMPUAN	20 TAHUN	SD	GLADAK PAKEM
4	ANSIYAH	PEREMPUAN	22 TAHUN	SMP	AJUNG
5	KARMILA	PEREMPUAN	21 TAHUN	SMP	AJUNG
6	KOMARIYAH	PEREMPUAN	29 TAHUN	SD	GLADAK PAKEM
7	LISMAWATI	PEREMPUAN	26 TAHUN	SMP	GUMUK BAGO
8	MARIYANI	PEREMPUAN	30 TAHUN	SD	SUMBEREJO
9	MARIYATI	PEREMPUAN	27 TAHUN	SMP	GUMUK BAGO
10	MEGA	PEREMPUAN	25 TAHUN	SD	GUMUK BAGO
11	MINAYAH	PEREMPUAN	30 TAHUN	SD	GLADAK PAKEM
12	MURTIJO	PEREMPUAN	38 TAHUN	SD	GLADAK PAKEM
13	NURAINI	PEREMPUAN	34 TAHUN	SMP	AJUNG
14	NURYAMI	PEREMPUAN	28 TAHUN	SD	SUMBEREJO
15	PATONAH	PEREMPUAN	33 TAHUN	SD	SUMBEREJO
16	PUJIWATI	PEREMPUAN	28 TAHUN	SMP	AJUNG
17	SAWATI	PEREMPUAN	37 TAHUN	SD	GUMUK BAGO
18	SIAMA	PEREMPUAN	34 TAHUN	SD	GUMUK BAGO
19	STI HALIMAH	PEREMPUAN	26 TAHUN	SMP	GLADAK PAKEM
20	SITI SHOLEHA	PEREMPUAN	32 TAHUN	SD	GLADAK PAKEM
21	SUAMI	PEREMPUAN	23 TAHUN	SD	GLADAK PAKEM
22	SUSIATI	PEREMPUAN	21 TAHUN	SMP	GUMUK BAGO
23	WAKIAH	PEREMPUAN	26 TAHUN	SD	GUMUK BAGO
24	YUSMINA	PEREMPUAN	24 TAHUN	SD	GLADAK PAKEM

**Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden**

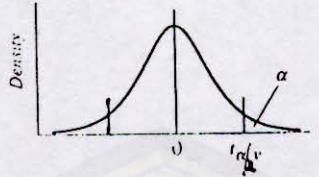
No	1	2	1	2	3	1	2	X <sub>A</sub>	1	2	1	2	3	1	2	X <sub>B</sub>
1	1	1	3	3	3	3	3	17	2	3	2	2	2	3	3	17
2	2	1	2	2	2	1	2	12	3	3	3	3	3	3	3	21
3	1	1	3	3	3	1	2	14	2	3	2	3	2	3	3	18
4	3	3	3	3	3	3	3	21	1	1	1	2	1	3	2	11
5	1	1	2	1	2	2	2	11	2	3	2	3	2	3	3	18
6	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	2	3	2	3	3	18
7	2	1	3	2	2	2	1	13	3	3	3	3	3	3	3	21
8	2	2	3	3	3	3	3	19	2	3	2	3	2	3	3	18
9	1	1	1	1	2	2	2	10	2	3	2	3	2	3	3	18
10	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	1	1	1	3	3	14
11	2	1	3	3	3	1	2	15	2	3	2	3	2	3	3	18
12	2	2	3	3	3	3	3	19	2	3	2	3	2	3	3	18
13	1	1	1	2	1	1	1	8	2	3	2	3	2	3	3	18
14	2	1	2	3	3	3	2	16	3	3	3	3	3	3	3	21
15	2	2	3	3	3	3	2	18	2	3	2	3	2	3	3	18
16	1	1	3	3	2	3	2	15	3	3	3	3	3	3	3	21
17	3	3	3	3	3	3	3	21	1	1	1	1	1	2	2	9
18	1	1	3	3	2	3	1	14	2	3	2	3	2	3	3	18
19	2	2	3	3	3	1	1	15	2	3	2	3	2	3	3	18
20	1	1	2	1	1	2	2	10	2	3	2	3	2	3	3	18
21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21
22	2	1	3	3	3	3	1	16	1	1	1	2	1	2	3	11
23	1	1	3	2	2	2	1	12	3	3	2	3	2	3	3	19
24	2	1	3	3	2	3	1	15	2	3	1	2	1	3	3	15
25	2	1	3	3	3	3	1	16								
26	1	1	2	2	2	1	1	10								
27	2	1	3	3	2	1	1	13								
28	<b>JUMLAH</b>							<b>412</b>	<b>JUMLAH</b>							<b>417</b>

REKAPITULASI NILAI VARIABEL  $X_A$ ,  $X_B$

NO	$X_A$	$X_A - \bar{X}_A$	$(X_A - \bar{X}_A)^2$	$X_B$	$X_B - \bar{X}_B$	$(X_B - \bar{X}_B)^2$	$X_A^2$	$X_B^2$
1	17	1,74	3,03	17	-0,38	0,14	289	289
2	12	-3,26	10,63	21	3,62	13,1	144	441
3	14	-1,26	1,59	18	0,62	0,38	196	324
4	21	5,74	32,95	11	-6,38	40,7	441	121
5	11	-4,26	18,15	18	0,62	0,38	121	324
6	20	4,74	22,47	18	0,62	0,38	400	324
7	13	-2,26	5,11	21	3,62	13,1	169	441
8	19	3,74	13,99	18	0,62	0,38	361	324
9	10	-5,26	27,67	18	0,62	0,38	100	324
10	21	5,74	32,9	14	-3,38	11,42	441	196
11	15	-0,26	0,07	18	0,62	0,38	225	324
12	19	3,74	13,99	18	0,62	0,38	361	324
13	8	-7,26	52,71	18	0,62	0,38	64	324
14	16	0,74	0,55	21	3,62	13,1	256	441
15	18	2,74	7,51	18	0,62	0,38	324	324
16	15	-0,26	0,07	21	3,62	13,1	225	441
17	21	5,74	32,95	9	-8,38	70,22	441	81
18	14	-1,26	1,59	18	0,62	0,38	196	324
19	15	-0,26	0,07	18	0,62	0,38	225	324
20	10	-5,26	27,67	18	0,62	0,38	100	324
21	21	5,74	32,95	21	3,62	13,1	441	441
22	16	0,74	0,55	11	-6,38	40,7	256	121
23	12	-3,26	10,63	19	1,62	2,62	144	361
24	15	-0,26	0,07	15	-2,38	5,66	225	225
25	16	0,74	0,55				256	
26	10	-5,26	27,67				100	
27	13	-2,26	5,11				169	
<b>JML</b>	<b>412</b>	<b>0</b>	<b>386,2</b>	<b>417</b>	<b>0</b>	<b>236,96</b>	<b>6670</b>	<b>7487</b>

<b>Lampiran 2: Distribusi t</b>
---------------------------------

Misal:  $\alpha = 5\%$ , degrees of freedom = 15, nilai  $t = 1,753$



Degrees of Freedom $\nu$	$t_{.10}$	$t_{.05}$	$t_{.025}$	$t_{.01}$	$t_{.005}$
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
120	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617
$\infty$	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Alamat: Jl. Kalimantan III/3 Kampus Tegalboto Kotak Pos 162 Telp./Fax (0331) 334988 Jember 68121

Nomor : 2802 /J25.I.5/PL5/2005  
Lampiran : -  
Perihal : **Ijin Permintaan Data Penelitian**  
Kepada : Yth. Pimpinan UD.Kemuning Sari Jember

26 SEP 2005

di-

JEMBER

Dekan Fakultas Kegeruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Imroatun Hasanah

NIM : 000210301120

Jurusan/ Program : Pendidikan IPS/ Pendidikan Ekonomi

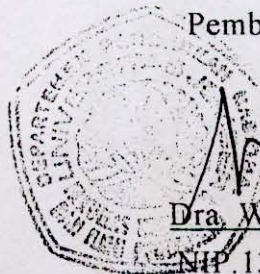
Berkenaan dengan penyelesaian studinya, mahasiswa tersebut bermaksud melaksanakan penelitian di perusahaan saudara dengan judul :

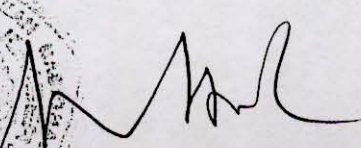
**“Perbedaan Prestasi Kerja Ditinjau Dari Sistem Pengupahan Menurut Waktu Dan Sistem Pengupahan Menurut Hasil Pada Pekerja Pemilih Tembakau di UD. Kemuning Sari Jember tahun 2005”**

Demikian atas perkenan dan kerja samanya kami mengucapkan terima kasih.

An. DEKAN

Pembantu Dekan I



  
Dra. Wiwiek Eko, M.Pd

NIP. 131 475 844



**UD.KEMUNING SARI**  
**JL.MH.THAMRIN NO 120**  
**GLADAK PAKEM- SUMBERSARI**  
**JEMBER-JATIM**  
**Telp.(0331) 332609**

Jember, 20 September 2005

No : 14620/UD.KS/SEP/2005

Perihal : Pemberitahuan

Kepada : Yth

**Dekan Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan**

**Universitas Jember**

**Di**

**Jember**

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat permohonan ijin penelitian No. 2802/J25.1.5/PL5/2005, kami memberitahukan bahwa mahasiswa dibawah ini, diperkenankan untuk melakukan Penelitian Skripsi dengan judul “ Perbedaan Prestasi Kerja Ditinjau Dari Sistem Pengupahan Menurut Waktu Dan Sistem Pengupahan Menurut Hasil Pada Pekerja Pemilih Tembakau di UD. Kemuning Sari Gladak Pakem Jember Tahun 2005”.

Nama : Imroatun Hasanah

Nim : 000210301120

Jurusan/Program : IPS/ Pendidikan Ekonomi

Dengan syarat memenuhi segala ketentuan/ peraturan perusahaan dan menjaga segala sesuatunya yang bersifat rahasia.

Demikian surat pemberitahuan ini, semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami,



Manajer VO Divisi



LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI

Nama : IMROATUN HASANAH  
 NIM/Angkatan : 000 21030 1120 / 2000  
 Jurusan/Prog. Studi : IPS / P. EKONOMI  
 Judul Skripsi : PERBEDAAN PRESTASI KERJA PRTWI  
 AU DAM SISTEM PENGUPAHAN  
 MENURUT WAKTU DAN SISTEM PENGUPAHAN  
 MENURUT HASIL PD PEREKA PEMILIH TEMBAKAU DI UD-FEMURUNG SA  
 Pembimbing I : Drs. Bambang Sutarni, M.Si  
 Pembimbing II : Dra. Petra Ngesti S. M. P

KEGIATAN KONSULTASI

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	T.T Pembimbing
1	Senin, 7 Feb, 05	BAB I, ii, iii, Matrik Penelitian	Rita
2	Kamis, 14 Mei 05	BAB I, ii, iii	Rita
3	Jumat, 17 Juni 05	Angket	Rita
4	Rabu, 07 Feb 06	Bab II & V	Rita
5	Senin, Feb 06	Bab IV & V	Rita
6	Selasa, Feb 06	Bab IV & V	Rita
7	Kamis, 15 Feb 06	Bab V	Rita
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			

Catatan:

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

LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI

Nama : IMROATUN HASANAH  
 NIM/Angkatan : 000210301120 / 2000  
 Jurusan/Prog. Studi : IPS / P. EKONOMI  
 Judul Skripsi : PERBEDAAN PRESTASI KERJA DITINJAU DARI SISTEM PENGURAHAN MENURUT WAKTU DAN SISTEM PENGURAHAN MENURUT HASIL PADA PEKERJA PEMILIH TEMBAKAU DI UD. KEMUNG SARI JEMBER  
 Pembimbing I : Drs. Bambang Suyadi, M.S.i  
 Pembimbing II : Dra. Retna Noesti S. M.P

KEGIATAN KONSULTASI

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	T. T Pembimbing
1	Rabu, 15 Sept 04	Matik Penelitian	
2	Senin, 31 Feb 05	BAB I, II, III	
3	Kamis, 2 Juni 05	BAB II	
4	Jumat, 17 Juni 05	Angket	
5	Feb. 06	Bab IV & V.	
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			

Catatan:

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

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****A. IDENTITAS**

1. Nama : Imroatun Hasanah  
 2. Tempat / Tgl Lahir : Jember, 08 Juni 1983  
 3. Agama : Islam  
 4. Nama Ayah : Zaenal Abidin  
 5. Nama Ibu : Khomsiyah  
 6. Alamat :  
     Asal : Jln. MH. Thamrin No. 101 Gladak Pakem Jember  
     Jember :

**B. RIWAYAT PENDIDIKAN**

No	Jenjang Pendidikan	Nama Sekolah	Tahun Lulus
1.	MI	MI "An-Niddhom" Gladak Pakem Jember	1994
2.	MTs	MTs "An-Nidhom" Gladak Pakem Jember	1997
3.	MA	MA "Ash-Shiddiqi Putri" Jember	2000

