

**HUBUNGAN ANTARA SISTEM PENGUPAHAN DENGAN PERSEPSI PEKERJA DI
PT. XYZ KECAMATAN MENDAHARA ULU KABUPATEN TANJUNG JABUNG
TIMUR**

SKRIPSI

AGUNG SUDARMANTO



**JURUSAN AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS JAMBI
2021**

**HUBUNGAN ANTARA SISTEM PENGUPAHAN DENGAN PERSEPSI PEKERJA DI
PT. XYZ KECAMATAN MENDAHARA ULU KABUPATEN TANJUNG JABUNG
TIMUR**

Agung Sudarmanto ¹⁾, Fuad Muchlis²⁾,

Aulia Farida²⁾

Jurnal

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pertanian Pada
Fakultas Pertanian Universitas Jambi**

**JURUSAN AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS JAMBI
2021**

**HUBUNGAN ANTARA SISTEM PENGUPAHAN DENGAN PERSEPSI PEKERJA DI
PT. XYZ KECAMATAN MENDAHARA ULU KABUPATEN TANJUNG JABUNG
TIMUR**

**Agung Sudarmanto
D1B017047**

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

**Dr. Fuad Muchlis, S.P, M.Si.
NIP.197909062003121004**

**Aulia Farida, S.P.,M.Si.
NIP. 197910092006041001**

**Mengetahui
Ketua Jurusan/Program Studi Agribisnis
Fakultas Pertanian Universitas Jambi**

Dr. Fuad Muchlis, S.P., M.Si
NIP. 19790906 200312 1 004

**HUBUNGAN ANTARA SISTEM PENGUPAHAN DENGAN PERSEPSI PEKERJA DI PT. XYZ KECAMATAN
MENDAHARA ULU KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR**

*Relationship Between Wage System With Perception Of Workers At PT. XYZ, Mendahara Ulu
District, Tanjung Jabung Timur*

Agung Sudarmanto¹⁾, Fuad Muchlis²⁾, Aulia Farida²⁾

¹⁾ Alumni Jurusan Agribisnis Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Unja

²⁾ Staf Pengajar Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Unja

Email: agungsudarmanto07@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Mengetahui sistem pengupahan pekerja perkebunan kelapa sawit di PT. XYZ. 2) Mengetahui persepsi pekerja perkebunan kelapa sawit terhadap sistem pengupahan di PT. XYZ. 3) Menganalisis hubungan antara persepsi pekerja terhadap sistem pengupahan di PT. XYZ. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember-Februari 2021 di PT. XYZ Kecamatan Mendahara Ulu Kabupaten tanjung Jabung Timur. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive dan teknik sensus. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Chi-Square*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa sistem pengupahan secara keseluruhan di PT. XYZ belum berjalan dengan baik (60,71%), artinya bahwa pekerja di PT. XYZ belum puas dengan sistem pengupahan yang diterapkan oleh perusahaan. 2) Persepsi pekerja secara keseluruhan terhadap sistem pengupahan yang ada di PT. XYZ yaitu sebesar (78,57%), artinya persepsi pekerja PT. XYZ cenderung negative dengan sistem pengupahan yang diterapkan oleh perusahaan. 3) Berdasarkan hasil analisis *Chi-square*, diperoleh bahwa terdapat hubungan yang nyata antara sistem pengupahan dengan persepsi pekerja di PT. XYZ Kecamatan Mendahara Ulu Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Kata kunci : Sistem pengupahan, Persepsi pekerja, PT. XYZ

ABSTRACT

This study aims to: 1) Know the wage system for oil palm plantation workers at PT. XYZ. 2) Knowing the perception of oil palm plantation workers on the wage system at PT. XYZ. 3) Analyzing the relationship between workers' perceptions of the wage system at PT. XYZ. This research was conducted in December-February 2021 at PT. XYZ Mendahara Ulu District, Tanjung Jabung Timur Regency. The method used in sampling in this study using purposive methods and census techniques. The data used in this research is Chi-Square analysis.

The results of the study indicate that: 1) based on the research that has been done, it shows that the overall wage system at PT. XYZ has not run well (60.71%), meaning that the workers at PT. XYZ is not satisfied with the wage system implemented by the company. 2) The perception of workers as a whole on the existing wage system at PT. XYZ that is equal to (78.57%), meaning that the perception of employees of PT. Ken Brothers Mulia Sejhtera tends to be negative with the wage system implemented by the company. 3) Based on the results of Chi-square analysis, it is found that there is a real relationship between the wage system and the perception of workers at PT. XYZ, Mendahara Ulu District, Tanjung Jabung Timur Regency.

Keywords: Wage system, Perception of workers, PT. XYZ

PENAHULUAN

Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua kelompok yang saling mendukung dan memiliki keterkaitan. Oleh sebab itu, diperlukan suatu kerja sama yang saling menguntungkan antara yang satu dengan yang lainnya. Hubungannya yaitu sumber daya manusia dapat menjadi modal utama dalam menunjang keberhasilan perusahaan apabila dikelola dengan baik, dimana pengelolaan itu dimulai ketika mereka belum dipekerjakan sampai dengan dipekerjakan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan, sebab faktor manusia (pekerja) merupakan penggerak utama disetiap kegiatan yang ada didalam perusahaan, karena pekerja yang melakukan kegiatan perusahaan mulai dari merencanakan, melaksanakan, hingga mengendalikan setiap kegiatan dan aktivitas perusahaan.

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan dan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang lengkap dengan sarana dan prasarana tidak akan berarti tanpa adanya manusia sebagai pengelola dan pembuat gagasan. Menurut Tulus (1992), manusia merupakan sumber daya paling penting dalam organisasi dalam mencapai keberhasilan, karena sumber daya manusia menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas, dan dorongan. Pendapat senada juga dikemukakan Hasibuan (2000), manusia sebagai karyawan merupakan aset yang berharga dalam suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan serta sebagai penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Undang-Undang Ketenagakerjaan, 2003). Dalam ketentuan Perundang-Undangan menyatakan bahwa pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pernyataan tersebut ada didalam ketentuan:

- a. Pasal 1 angka 3 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- b. Pasal 1 angka 9 keputusan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi RI nomor 100 tahun 2004 tentang ketentuan pelaksanaan kerja waktu tertentu.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pekerja atau buruh memiliki hak dan kewajiban yang harus terpenuhi. Hak dari pekerja atau buruh adalah mendapat upah atau gaji, mendapat perlindungan hukum dari perusahaan yang bersangkutan, mendapat jaminan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja. Sedangkan kewajiban pekerja atau buruh yaitu menjalankan tugas pokok dari perusahaan, mentaati segala peraturan yang ada di perusahaan, serta memiliki jiwa pegawai yang baik.

PT. XYZ merupakan perusahaan swasta yang memiliki izin badan usaha di Pengadilan Tinggi Provinsi Jambi yang bergerak dibidang kontraktor yang terletak di Jalan Kemakmuran, Tungkal IV Kota, Tungkal Kabupaten Tanjung Jabung Barat. PT. XYZ memiliki anak usaha yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang terletak di Desa Sungai Toman Kecamatan Mendahara Ulu Kabupaten Tanjung Jabung Timur dengan memiliki dua lokasi kebun yaitu Kebun XYZ dan Kebun XYZ. Namun pada anak usaha PT. XYZ yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit belum memiliki izin secara legal dari Pengadilan Tinggi Provinsi Jambi dan dalam proses pelegalan. PT. XYZ memiliki 56 karyawan pada perkebunan kelapa sawit yang memiliki status kepegawaian yang berbeda-beda. PT. XYZ memiliki 42 Pekerja tetap (PKWTT dan 14 pekerja harian lepas (PKWTT). Pekerja di PT. XYZ terdiri dari Manajer Perusahaan, Audite, Asisten Kebun, Mandor Perawatan, Mandor Panen, Krani Produksi, Operator, Mekanik, dan Pekerja harian lepas. Pekerja harian lepas PT. XYZ memiliki tenaga kerja laki-laki dan perempuan sebanyak 14 orang yang berada dibagian perawatan dan panen kebun kelapa sawit.

Masalah pekerja atau buruh selama ini berpokok pada masalah fundamental,

yaitu upah. Adanya perbedaan upah yang diterima oleh pekerja dengan sistem upah tetap dengan pekerja dengan sistem upah borongan menimbulkan kesenjangan sosial. Pada umumnya di Perusahaan-perusahaan menetapkan upah atau gaji yang lebih tinggi kepada pekerja tetapnya dibanding dengan pekerja harian lebih yang mendapat upah atau gaji yang lebih rendah. Sehingga hal ini menimbulkan persepsi pekerja perkebunan kelapa sawit terhadap sistem pengupahan yang ada, persepsi merupakan proses dimana kita mengorganisasi dan menafsirkan pola stimulus didalam lingkungan (Atkinson, 2000). Sistem upah yang baik dapat memberikan kepuasan kerja bagi pekerjanya, dimana kepuasan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja pekerja, absensi, dan tingkat perputaran pekerja. Penetapan upah harus sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku dan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah. Di Provinsi jambi upah minimum yang telah ditetapkan berdasarkan keputusan Gubernur Jambi No. 220/KEP.GUB/DISNAKERTRANS-3.3/2019 tahun 2019 tentang penetapan upah minimum di Provinsi jambi yaitu sebesar Rp. 2.630.162,13 perbulan untuk waktu 7 jam sehari dan 40 jam seminggu. Setiap perusahaan atau pelaku usaha harus memberikan upah atau gaji kepada pekerjanya berdasarkan upah minimum Provinsi Jambi.

Rata-rata upah atau gaji yang diterima pekerja borongan dibawah upah minimum Kabupaten. Kurang puasnya pekerja borongan tidak hanya didasari oleh penetapan upah namun juga pemberian fasilitas yang mereka dapatkan sangat berbeda dengan apa yang didapat oleh pekerja tetap. Seperti pemberian fasilitas rumah dan jaminan kesehatan, pekerja tetap mendapat rumah yang layak huni, sedangkan pekerja borongan hanya mendapat rumah semi permanen yang kurang layak huni. Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut: 1) Bagaimana sistem pengupahan pekerja perkebunan kelapa sawit PT. XYZ ? 2) Bagaimana persepsi pekerja terhadap sistem pengupahan di PT. XYZ ? 3) Bagaimana hubungan antara persepsi pekerja terhadap sisten pengupahan di PT. XYZ ?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. XYZ Desa Sungai Toman Kecamatan Mendahara Ulu kabupaten Tanjung Jabung Timur. Lokasi penelitian ini ditentukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa di PT. XYZ sistem upah yang ditetapkan oleh perusahaan berbeda-beda kepada pekerja. Adapun objek penelitian ini adalah seluruh pekerja PT. XYZ. Penelitian ini dilaksanakan dari tanggal 23 Desember 2020 sampai tanggal 20 Januari 2021. Adapun data yang diperlukan untuk penelitian ini sebagai berikut: 1. Identitas pekerja meliputi umur, pendidikan, status pekerja, jabatan, dan lama bekerja. 2. Data mengenai pekerja PT. XYZ. 3. Data upah pekerja borongan PT. XYZ.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik non parametrik Chi-Square dan analisis deskriptif. Untuk menjawab tujuan pertama dan kedua dijalankan secara deskriptif berdasarkan hasil wawancara langsung melalui kuisioner, sedangkan untuk tujuan ketiga dianalisis menggunakan analisis Chi-Square. Untuk menganalisis Hubungan kepuasan petanidalam pelaksanaan kemitraan pembenihan padi bersertifikat oleh PT Pertani di Desa Pudak, digunakan uji *Chi-Square* dengan menggunakan tabel kontingensi 2 x 2. Apabila sel berisi frekuensi ≥ 5 , maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$\chi^2 = \frac{N[(AD-BC)]^2}{(A+B)(C+D)(A+C)(B+D)}$$

Sedangkan bila terdapat sel yang berisi frekuensi < 5 menggunakan rumus

sebagai berikut :

$$x = \frac{N[AD-BC]}{(A+B)(C+D)(A+C)(B+D)}$$

Keterangan: N = Jumlah Sampel

Dengan kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika x^2 hitung $\leq x^2$ tabel [$\alpha = 5\%$ db = $(b - 1)(k - 1)$] terima H_0

Jika x^2 hitung $> x^2$ tabel [$\alpha = 5\%$ db = $(b - 1)(k - 1)$] tolak H_0

Dimana:

H_0 : tidak terdapat hubungan sistem pengupahan dengan persepsi pekerja di PT. XYZ.

H_1 : terdapat hubungan sistem pengupahan dengan persepsi pekerja di PT. XYZ.

Selanjutnya untuk mengukur derajat hubungan antara kedua variabel di gunakan koefisien kontingensi dengan rumus sebagai berikut :

$$C_{hit} = \sqrt{\frac{x^2}{x^2 + N}}$$

Dimana :

x^2 = Nilai *Chi-Square*

N = Jumlah sampel

C = Koefisien Kontingensi, nilai ini terletak antara 0 – 0,707

Selanjutnya untuk mengukur keeratan hubungan digunakan formulasi :

$$r = \frac{C_{hit}}{C_{Max}} \qquad C_{max} = \sqrt{\frac{m-1}{m}} = \sqrt{\frac{1}{2}} = 0,7172$$
$$r = \frac{\sqrt{\frac{x^2}{x^2 + N}}}{\sqrt{\frac{m-1}{m}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien keeratan hubungan

x^2 = Nilai Uji *Chi-Square*

N = Jumlah sampel

m = Jumlah kolom/baris pada tabulasi silang.

Dengan kategori :

- Hubungan digolongkan lemah apabila nilai terletak antara 0 – 0,353
- Hubungan digolongkan kuat apabila nilai terletak antara 0,353 – 0,707

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Sistem Pengupahan di PT. XYZ

Sistem upah merupakan kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi yang diterima oleh pekerja. Kompensasi ini merupakan bayaran atau upah yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah mereka kerjakan. Upah menurut Undang-Undang adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan Perundang-Undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan (UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab 1, Pasal 1 Ayat 30). Upah pada dasarnya merupakan sumber

utama penghasilan seseorang, maka upah yang diberikan oleh perusahaan harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Definisi penghasilan atau imbalan yang diterima karyawan atau pekerja, menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 94, komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi dan Persentase Pekerja Sampel Berdasarkan Sistem Pengupahan Secara Keseluruhan Pada Daerah Penelitian Tahun 2021

Sistem Pengupahan	Pekerja Sampel	Frekuensi (%)
Puas	19	33,91
Tidak Puas	37	66,08
Jumlah	56	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer 2021

Pada tabel 1. dapat dilihat bahwa sistem pengupahan yang ada di PT. XYZ belum berjalan dengan baik dimana sebagian besar pekerja yaitu sebanyak 37 (66,08%) yang ada di perusahaan belum puas dengan sistem pengupahan yang diterapkan oleh perusahaan. Ketidakpuasan pekerja ini dilatar belakangi oleh penerapan sistem upah yang berbeda antar pekerja tetap dan pekerja harian lepas. Di PT. XYZ sendiri dalam penetapan sistem pengupahan untuk pekerja tetap di bagi menjadi dua yaitu sistem upah gaji pokok untuk pekerja tetap yang memiliki jabatan penting di perusahaan dan sistem upah borongan untuk pekerja tetap yang bekerja sebagai pemanen kelapa sawit, sopir, dan pemuat TBS. Sedangkan untuk pekerja harian lepas perusahaan menerapkan sistem upah borongan. Perbedaan sistem pengupahan ini mengakibatkan gaji atau upah yang diterima oleh pekerja dengan sistem upah borongan tidak menentu setiap bulannya, bahkan sering kali upah yang diterima oleh pekerja dibawah upah minimum Provinsi Jambi yaitu sebesar Rp.2.630.161 sehingga para pekerja tetap yang masih menerima sistem upah borongan berharap agar mereka mendapatkan upah tetap supaya upah yang mereka terima setiap bulannya tetap.

Untuk tunjangan yang diberikan oleh perusahaan, pekerja belum puas dengan tunjangan tersebut dikarenakan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan belum merata keseluruh pekerja yang ada di perusahaan. Untuk fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, para pekerja belum puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dikarenakan adanya ketidakadilan perusahaan dalam memberikan fasilitas untuk pekerja, seperti pemberian fasilitas tempat tinggal yang berbeda antara pekerja tetap dan pemberian jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan yang hanya diberikan kepada beberapa pekerja tetap.

2. Persepsi Pekerja di PT. XYZ

Setiap orang mempunyai persepsi sendiri mengenai apa yang difikirkan, dilihat dan dirasakan. Hal tersebut sekaligus berarti bahwa persepsi membentuk apa yang akan diperbuat seseorang untuk memenuhi berbagai kepentingan baik untuk diri sendiri, keluarga, maupun lingkungan masyarakat tempat berinteraksi. Persepsi dihasilkan dari pemikiran kemudian melahirkan konsep atau ide yang berbeda-beda dari masing-masing orang meskipun objek yang dilihat sama, persepsi inilah yang membedakan seseorang dengan yang lain (Rahmadani, 2015). Adapun indikator dari persepsi adalah sebagai berikut :

- a. Tanggapan (Respon)
- b. Pendapat

c. Penilaian

Tabel 2. Distribusi Frekuensi dan Persentase Persepsi Pekerja Terhadap Sistem Pengupahan di PT. XYZ

Persepsi Pekerja	Pekerja Sampel	Frekuensi (%)
Positif	16	28,57
Negative	40	71,43
Jumlah	56	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer 2021

Tabel 2. menjelaskan bahwa sebagian besar pekerja yang ada di PT. XYZ memiliki persepsi yang negative terhadap sistem pengupahan yang ada di perusahaan yaitu sebanyak 40(71,43%). Hal ini dikarenakan pekerja yang ada di perusahaan belum puas dengan sistem upah yang ada diperusahaan yang di nilai tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan oleh pekerja sehingga upah yang diterima oleh pekerja sering kali dibawah upah minimum. Selain itu pemberian tunjangan dan fasilitas yang tidak adil kepada setiap pekerja juga menjadi penyebab pekerja di PT. XYZ memiliki persepsi yang negative terhadap sistem pengupahan yang ada di perusahaan.

3. Analisis Hubungan Antara Sistem Pengupahan Dengan Persepsi Tanggapan Pekerja di PT. XYZ

Sistem pengupahan merupakan kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi yang diterima oleh pekerja. Kompenasi ini merupakan bayaran atau upah yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atau hasil kerja yang telah mereka kerjakan. Upah menurut Undang-Undang adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan Perundang-Undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan. Sedangkan tanggapan menurut Ahmadi (2009) merupakan sebagai salah satu fungsi jiwa yang pokok, dapat diartikan sebagai gambaran ingatan dari pengamatan, ketika objek yang telah diamati tidak lagi berada dalam ruang dan waktu pengamatan.

Tabel 3. Hubungan antara Sistem Pengupahan Dengan Persepsi Tanggapan Pekerja di PT.Ken Brothers Mulia Sejahtera Kecamatan Mendahara Ulu Kabupaten Tanjung Jabung Timur

Sistem Pengupahan	Persepsi Tanggapan		Jumlah
	Positif	Negatif	
Puas	13	6	19
Tidak Puas	3	34	37
Jumlah	16	40	56

Sumber : Hasil Olahan Data Primer 2021

Hasil tabulasi silang pada tabel 3. menggambarkan bahwa sebanyak 37 (66,08%) pekerja yang ada di perusahaan memiliki tanggapan yang negative terhadap sistem pengupahan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti upah yang ditetapkan oleh perusahaan masih dibawah UMR yang berlaku di Provinsi Jambi dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan yang tidak merata kesetiap pekerja padahal status pekerja sebagai pekerja tetap dan sudah bekerja lebih dari 2 tahun

di perusahaan.

4. Analisis Hubungan Antara Sistem Pengupahan Dengan Persepsi Pendapat Pekerja di PT. XYZ

Upah merupakan pendapatan yang diterima tenaga kerja dalam bentuk uang, yang mencakup bukan hanya komponen upah/gaji, tetapi juga lembur dan tunjangan yang diterima secara rutin (tunjangan transport, uang makan, dan tunjangan lainnya sejauh diterima dalam bentuk uang). Sedangkan menurut Kartini Karono dalam bukunya yang berjudul *Psikologi Sosial Untuk Manajemen, Perusahaan, dan Industri*, mengemukakan bahwa pendapat dalam bahasa harian disebut sebagai dugaan, perkiraan, sangkaan, anagapan, pendapat subjektif perasaan. Sistem pengupahan yang baik yang ada di suatu perusahaan tentu akan berpengaruh pada pendapat pekerja yang ada di perusahaan, jika sistem pengupahan di suatu perusahaan sudah berjalan dengan baik, maka pendapat pekerja terhadap sistem pengupahan tersebut akan positif, namun jika sistem pengupahan di perusahaan belum berjalan dengan baik maka pendapat pekerja terhadap sistem pengupahan yang ditetapkan oleh perusahaan akan negatif.

Tabel 4. Matriks Kontingensi Hubungan antara Sistem Pengupahan Dengan Persepsi Pendapat Pekerja di PT. XYZ Kecamatan Mendahara Ulu Kabupaten Tanjung Jabung Timur

Sistem Pengupahan	Persepsi Tanggapan		Jumlah
	Positif	Negatif	
Puas	13	6	19
Tidak Puas	5	32	37
Jumlah	18	38	56

Sumber : Hasil Olahan Data Primer 2021

Hasil tabulasi silang pada tabel 4. menggambarkan bahwa dari pekerja responden yang puas dengan sistem pengupahan yang ada di perusahaan terdapat 19 (33,93%) yang telah memiliki pendapat positif terhadap sistem pengupahan yang ada di perusahaan dan ada 37 (63,07%) pekerja yang tidak puas dengan sistem pengupahan yang ada di perusahaan. Artinya sebagian besar pekerja yang ada di perusahaan belum merasa puas dengan sistem pengupahan yang ada di perusahaan. Pekerja yang belum puas dengan sistem pengupahan umumnya dari pekerja tetap yang mendapatkan upah dengan sistem borongan dan pekerja harian lepas dengan sistem upah borongan yang dianggap masih dibawah UMR Provinsi Jambi, sedangkan untuk pekerja tetap dengan sistem upah tetap sudah merasa puas dengan sistem pengupahan yang ada di perusahaan karena sudah sesuai dengan upah minimum regional Provinsi Jambi.

5. Analisis Hubungan Antara Sistem Pengupahan Dengan Persepsi Penilaian Pekerja di PT. XYZ

Upah pada dasarnya merupakan sumber utama penghasilan seseorang, maka upah yang diberikan oleh perusahaan harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Sedangkan Menurut Walgito (2010) Penilaian individu berbeda-beda meskipun objeknya sama, oleh karena itu persepsi bersifat individual. Melalui persepsi individu dapat menyadari, dapat mengerti, tentang keadaan diri individu yang bersangkutan. Persepsi itu merupakan aktivitas yang integrated, maka seluruh apa yang ada dalam diri individu seperti perasaan, pengalaman, kemampuan berfikir, kerangka acuan, dan aspek-aspek lain yang ada dalam diri individu akan ikut berperan dalam

persepsi tersebut.

Tabel 5. Matriks Kontingensi Hubungan Antara Sistem Pengupahan Dengan Persepsi Penilaian Pekerja di PT. XYZ Kecamatan Mendahara Ulu Kabupaten Tanjung Jabung Timur

Sistem Pengupahan	Persepsi Tanggapan		Jumlah
	Positif	Negatif	
Puas	13	6	19
Tidak Puas	5	32	37
Jumlah	18	38	56

Sumber : Hasil Olahan Data Primer 2021

Hasil tabulasi silang pada tabel 5. menggambarkan bahwa dari pekerja responden yang puas dengan sistem pengupahan yang ada di perusahaan terdapat 19 (33,93%) yang telah memiliki penilaian positif terhadap sistem pengupahan yang ada di perusahaan dan ada 37 (63,07%) pekerja yang tidak puas dengan sistem pengupahan yang ada di perusahaan. Artinya sebagian besar pekerja yang ada di perusahaan belum merasa puas dengan sistem pengupahan yang ada di perusahaan. Pekerja yang belum puas dengan sistem pengupahan umumnya dari pekerja tetap yang mendapatkan upah dengan sistem borongan dan pekerja harian lepas dengan sistem upah borongan yang dianggap masih dibawah UMR Provinsi Jambi, sedangkan untuk pekerja tetap dengan sistem upah tetap sudah merasa puas dengan sistem pengupahan yang ada di perusahaan karena sudah sesuai dengan upah minimum regional Provinsi Jambi.

6. Analisis Hubungan Antara Sistem Pengupahan Dengan Persepsi Pekerja di PT. Ken Brothers Mulia Sejahtera Kecamatan Mendahara Ulu Kabupaten Tanjung Jabung Timur

Hubungan antara sistem pengupahan dengan persepsi pekerja perkebunan di PT. XYZ digunakan analisis non parametric dengan uji *Chi Square* (X^2). Dalam mencapai persepsi yang positif dari pekerja maka diperlukan sistem pengupahan yang tepat pada setiap pekerja berdasarkan status pekerja dan jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja tersebut. Sistem pengupahan merupakan strategi yang dilakukan oleh perusahaan dalam menentukan kompensasi yang akan diberikan kepada setiap pekerja, kompensasi yang diberikan berupa upah atau gaji, tunjangan, jaminan sosial, dan fasilitas-fasilitas lainnya seperti rumah dan alat perlengkapan kerja. Adapun gambaran hubungan sistem pengupahan dengan persepsi pekerja di PT. XYZ Kecamatan Mendahara Ulu kabupaten Tanjung Jabung Timur dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Matriks Kontingensi Hubungan Antara Sistem Pengupahan Dengan Persepsi Pekerja di PT. XYZ Kecamatan Mendahara Ulu Kabupaten Tanjung Jabung Timur

Sistem Pengupahan	Persepsi Pekerja		Jumlah
	Positif	Negatif	
Puas	12	7	19
Tidak Puas	4	33	37
Jumlah	16	40	56

Sumber : Hasil Olahan Data Primer 2021

Tabel 6. menunjukkan bahwa di PT. XYZ terdapat kecenderungan bahwa sistem pengupahan yang belum berjalan dengan baik menyebabkan persepsi pekerja di PT. XYZ

cenderung negative. Berdasarkan hasil uji statistika non parametrik melalui uji *Chi Square* diperoleh nilai $X^2_{Hitung} = 7,58 > X^2_{Tabel} = 3,84$ pada $\alpha = 0,05$. Berdasarkan kaidah pengambilan keputusan, maka terima H_1 dan tolak H_0 yang berarti terdapat hubungan yang nyata antara sistem pengupahan dengan persepsi pekerja di PT. XYZ. Analisis keeratan hubungan diperoleh nilai $r = 0,487$ dan hubungan antara sistem pengupahan dengan persepsi pekerja digolongkan kuat, karena $r = 0,487$ berada pada 0,443- 0,866.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah nilai r tersebut signifikan atau tidak maka dilakukan uji t , berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil $t_{hit} = 4,096$ jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($\alpha/2 = 5\%$ db= $N - 2 = 52$) $t_{tabel} = 1,673$ maka nilai $t_{hit} > t_{tabel}$. Dengan demikian dapat dinyatakan keeratan hubungan antara sistem pengupahan dengan persepsi pekerja di PT. XYZ signifikan.

KESIMPULAN

PT. XYZ menggunakan dua sistem pengupahan yaitu sistem upah bulanan dan sistem upah Borongan. Sistem upah bulanan berupa gaji pokok yang diberikan kepada pekerja tetap yang memiliki jabatan di Perusahaan. Sedangkan sistem upah borongan untuk pekerja panen, sopir, dan tukang muat meskipun merupakan pekerja tetap namun sistem upah mereka menggunakan sistem upah borongan dan untuk pekerja harian lepas sendiri juga menggunakan sistem upah borongan yaitu upah yang diberikan perusahaan berdasarkan besaran pekerjaan yang telah diselesaikan. Sebagian besar pekerja (66,08%) yang ada di PT. XYZ tidak puas dengan sistem pengupahan yang diterapkan oleh perusahaan.

Persepsi pekerja cenderung negative (71,43%) terhadap sistem pengupahan yang ada di PT. XYZ dikarenakan belum berjalan dengan baik.

Terdapat hubungan yang nyata antara sistem pengupahan dengan persepsi pekerja di PT. XYZ Kecamatan Mendahara Ulu Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

UCAPAN TERIMAK KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan membimbing penulis hingga dapat menyelesaikan artikel ini dan terimakasih kepada Manager PT. XYZ telah membantu dan memfasilitasi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Ahmadi. 1982. *Psikologi Umum*, Surabaya : Bina Ilmu
- Andrianto, Tuhana T. 2014. *Pengantar Ilmu Pertanian : Agraris, Agrobisnis, Agroindustri, dan Agroteknologi*. Global Pustaka Utama. Yogyakarta.
- Alo Liliweri. 1994. *Persepsi Teoritis, Komunikasi Antar Pribadi*. Cipta Aditya Bakti. Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Baan, V. 2010. *Persepsi Karyawan Terhadap Pemberian Kompensasi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Badan Pusat Statistik. 2018. *Statistik Indonesia 2018*. Badan Pusat Statistik. Jakarta. 2019. *PDB Triwulanan Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Lapangan Usaha (Miliar Rupiah), 2014-2018*. Badan Pusat Statistik. Jakarta. Diunduh dari <https://www.bps.go.id>. Diakses pada tanggal 11 September 2020.

- Batubara, M. R. 2014. *Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Tingkat Upah Yang Diterima Di Pt. Perkebunan Nusantara Iv Kebun Balimbingan* . Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Chaplin, J. 2006. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Dinas Perkebunan Provinsi Jambi. 2017. *Statistik Perkebunan 2017*. Dinas Perkebunan. Jambi.
- Direktorat Jendral Perkebunan. 2020. *Statistik Perkebunan Indonesia*. Kementerian Pertanian. Jakarta.
- Gabriella Ayu Fajar T.W., H. A. (2012). Persepsi Pekerja Terhadap Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota (UMK). *Jurnal Adminitrasi Publik (JAP)*, 125-134.
- Heidjarachman dan Husnan (Ed. 4). 1997. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Husni, L. 2000. *Hukum Ketenagajeraan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- <http://sispro.co.id/id/pt-ken-brothers-mulia-sejahtera-3150.htm> (Di akses pada tanggal 30 Juni 2021)
- <https://id-check.net/ken-brothers-mulia-sejahtera/657619.html> (Di akses pada tanggal 30 Juni 2021)
- <https://www.steelindonesia.com/company/index.php?id=CMP0008076> (Di akses pada tanggal 30 Juni 2021)
- Kartono, K. (1996). *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta: Erlangga.
- Keputusan Gubernur Jambi Nomor 220/KEP.GUB/DISNAKERTRANS-3.3/2020 Tahun 2020.
Diakses dari : ribunnews.com/regional/2019/11/01/mulai-1-januari-2020-ump-provinsi-jambi-rp-2630162-bandingkan-dengan-33-provinsi-lain. (Pada 11 September 2020).
- Keputusan Menteri Nomor KEP-101/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. KEP.101/MEN/VI/2004 Tentang Tata Cara Perjanjian Perusahaan Jasa Pekerja/Buruh.
- Muhamad Hasbi, P. S. (2016). Pengaruh Persepsi Ketidakadilan Imbalan dan Kepuasan Imbalan Terhadap Intensi Keluar Karyawan Daluman Villa Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6017-6029.
- Muhyadi. (1989). *Sumbangan Karyawan Untuk Pengembangan Perusahaan*. Yogyakarta: Liberty.
- N, A. K. (2015). *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah Buruh Sawit di PT. Sinergi Perkebunan Nusantara Kabupaten Morowai Sulawesi Tengah*. Makasar: Universitas Hasanuddin.
- Nasution, S. M. (2018). *Pengaruh Upah, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas* . Sumatera Utara: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara .
- Pramana, D. A. (2019). *Hubungan Antara Persepsi Kompensasi Dengan Loyalitas Karyawan di PT. Cipta Power Sarvice Medan*. Medan: Universitas Medan Area.
- Ramadhani, S. (2019). *Hubungan Antara Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Rosere Multi Karya*. Medan: Universitas Medan Area.
- Robbins, S. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.

- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. J. (1998). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FE UI.
- Sobur, A. (2003). *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sumarsono, S. (2009). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Thoha, M. (1983). *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Timur, B. P. (2017). *Kabupaten Tanjung Jabung Timur Dalam Angka*. Tanjung Jabung Timur: Badan Pusat Statistik.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Walgito, B. (2004). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yulianti. (2017). *Sistem Pembayaran Upah Pekerja Perkebunan Kelapa Sawit PT. Sumur Pandan wangi di Seruyan*. Palangka Raya: Institut Islam Negeri Palangka Raya.