

**EFEKTIVITAS SISTEM PEMBAGIAN KERJA PADA  
PRODUKSI KERUPUK TEMPE DI UD PUTRA TUNGGAL  
DESA PUGER WETAN PUGER JEMBER**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam  
Program Studi Ekonomi Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

Oleh:

**INDAH NUR ASIYAH**

**NIM: E20182335**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
NOVEMBER 2022**

**EFEKTIVITAS SISTEM PEMBAGIAN KERJA PADA  
PRODUKSI KERUPUK TEMPE DI UD PUTRA TUNGGAL  
DESA PUGER WETAN PUGER JEMBER**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan Ekonomi Islam  
Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh:

**Indah Nur Asiyah**  
**NIM: E20182335**

**Disetujui Pembimbing**



**Dr. Siti Masrohatin, S.E, M.M**  
**NIP. 197806122009122001**

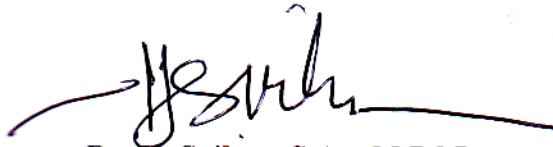
**EFEKTIVITAS SISTEM PEMBAGIAN KERJA PADA  
PRODUKSI KERUPUK TEMPE DI UD PUTRA TUNGGAL  
DESA PUGER WETAN PUGER JEMBER**

**SKRIPSI**

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu  
Persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam  
Program Studi Ekonomi Syariah  
Hari : Jum'at  
Tanggal : 11 November 2022

Tim Penguji

Ketua



**Dr. H. Saihan, S.Ag, M.Pd.I**  
NIP. 197202172005011001

Sekretaris



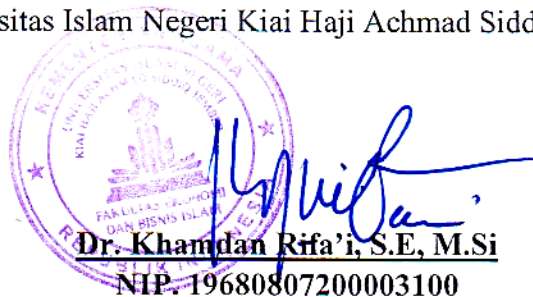
**Siti Alfivah, S.EI, M.E**  
NUP.20120339

Anggota:

1. Dr. Khamdan Rifa'i, S.E, M.Si.
2. Dr. Siti Masrohatin, S.E, M.M



Menyetujui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

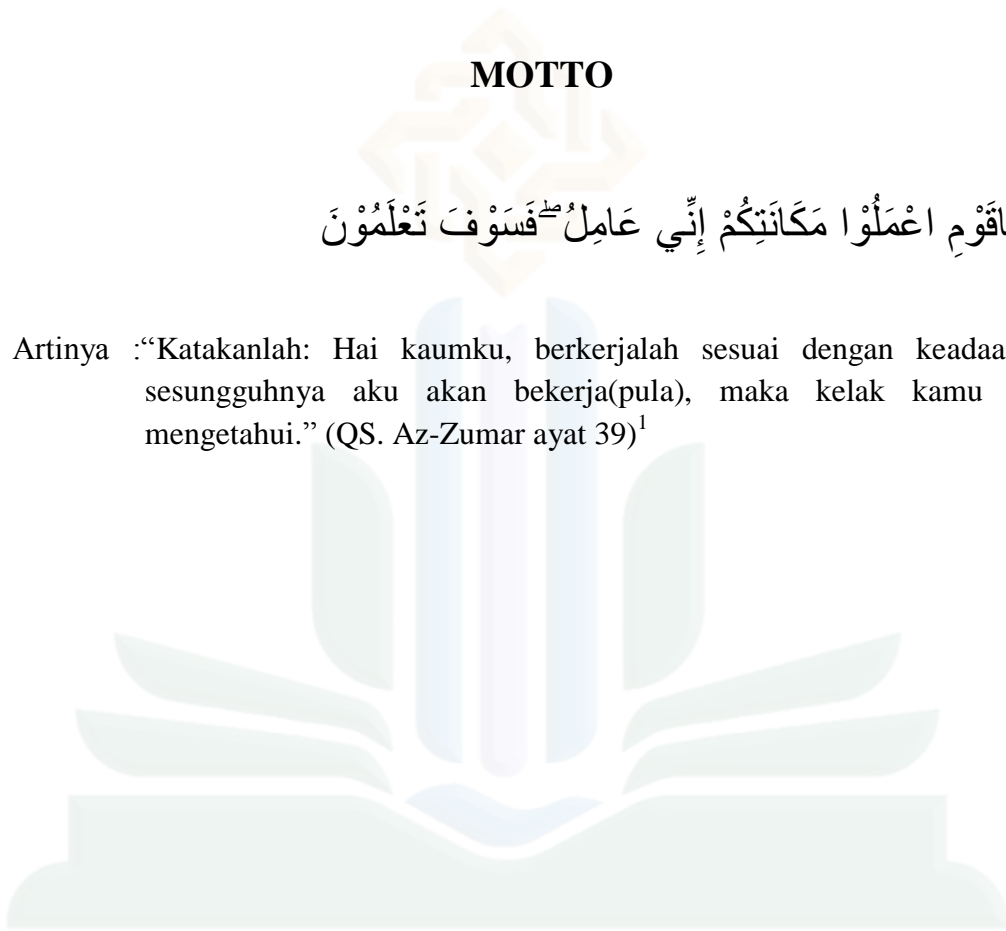


**Dr. Khamdan Rifa'i, S.E, M.Si**  
NIP. 19680807200003100

## MOTTO

قُلْ يَا قَوْمِ اِعْمَلُوا مَكَانَتِكُمْ اِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya :“Katakanlah: Hai kaumku, berkerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja(pula), maka kelak kamu akan mengetahui.” (QS. Az-Zumar ayat 39)<sup>1</sup>



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

---

<sup>1</sup> Al-Qur'an, 39:39

## PERSEMBAHAN

Karya tulis ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua bapak dan ibu (bapak Rohman dan ibu Hosiya) yang tiada henti mendoakan, menyayangi, menasehati, dan mendukung saya untuk bersabar, bersemangat dalam keadaan apapun dan kakak dan adik perempuan tercinta saya (Nur Rovita Sani dan Nur Af'idza) yang selalu memberikan motivasi terhadap saya.
2. Segenap guru dan dosen yang telah membimbing dan mendidik saya semoga ilmu yang diberikan kepada kami manfaat barokah ilmunya.
3. Teman-teman baik saya Atika Maulidatus Syarifah, Alfi Hudaibiah, Luluk Maulina, dan Ikfi Kamelia, yang selalu saling membantu dari awal masuk kuliah sampai sekarang, semoga tali silaturahmi tetap terjaga.
4. Teman-teman seperjuangan Ekonomi Syariah 7.
5. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga perencanaan, pelaksanaan, dan penyusunan skripsi yang berjudul **“Efektivitas Sistem Pembagian Kerja pada Produksi Kerupuk Tempe di UD Putra Tunggal Desa Puger Wetan Jember”** dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam kami limpahkan kepada baginda rasulullah Muhammad SAW.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang senantiasa terlibat serta memberikan bimbingan dan nasehat dalam penyelesaian skripsi ini, yakni kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah melakukan pembinaan terhadap dosen, tenaga penunjang akademik, tenaga administrasi, dan mahasiswa. Dan Dosen Penasehat Akademik (DPA) yang telah menyetujui dan menandatangani KRS mahasiswa.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa'i, S.E, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah melakukan koordinasi pelaksanaan tertib administrasi akademik.
3. Ibu Dr. Nikmatul masuroh, S.H.I., M.EI, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam yang telah menyelesaikan masalah-masalah akademik mahasiswa.

4. Bapak Dr. M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.Si, selaku Koordinator Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam yang telah menyelesaikan masalah-masalah akademik mahasiswa.
5. Ibu Dr. Siti Masrohatin, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan mengarahkan selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Segenap tim penguji skripsi yang telah memberikan arahan dan masukan pada penulisan skripsi.
7. Segenap dosen dan staf karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan ilmunya, kesabaran, dan ketulusannya kepada penulis, sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang insya allah berguna dimasa yang akan datang.
8. Keluarga besar UD Putra Tunggal yang telah memberikan izin kepada peneliti dan sekaligus membantu kelancaran penelitian yang dilakukan peneliti.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk perbaikan dalam penulisan skripsi ini sangat diharapkan. Akhir kata semoga segala kebaikan, bantuan serta partisipasi mereka semua mendapatkan balasan pahala dari Allah SWT, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Jember, 23 Maret 2022

Penulis

## ABSTRAK

Indah Nur Asiyah, Dr. Siti Masrohatin, S.E, M.M 2022: *Efektivitas Sistem Pembagian Kerja Pada Produksi Kerupuk Tempe Di UD Putra Tunggal Desa Puger Wetan Puger Jember.*

UD Putra Tunggal merupakan tempat produksi kerupuk tempe yang produksi kerupuknya dalam sekali pembuatan mencapai 32 kwintal. UD Putra Tunggal memiliki karyawan yang berjumlah 64 karyawan. Pembagian kerja yang digunakan di UD Putra Tunggal adalah pembagian kerja dasar rangkaian kerja dimana proses kerjanya berurutan. Maka dari itu pembagian kerja di UD Putra Tunggal terbagi menjadi empat kelompok yaitu pembuatan kerupuk, penjemuran balokan kerupuk, pemotongan kerupuk, dan penjemuran kerupuk.

Fokus penelitian pada skripsi ini adalah 1) Bagaimana sistem pembagian kerja pada produksi kerupuk di UD Putra Tunggal Desa Puger Wetan Puger Jember. 2) bagaimana kedisiplinan karyawan di UD Putra Tunggal Desa Puger Wetan Puger Jember.

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui dan mendeskripsikan sistem pembagian kerja pada produksi kerupuk tempe di UD Putra Tunggal. 2) untuk mengetahui dan mendeskripsikan kedisiplinan karyawan UD Putra Tunggal Desa Puger Wetan Puger Jember.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Analisis data menggunakan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan.

Hasil penelitian ini adalah 1) Pengelompokan pembagian kerja terdiri dari spesifikasi pekerjaan, penempatan kerja, dan beban kerja. Spesifikasi disusun berdasarkan minat kerja, jenis kelamin serta pengetahuan dan kecakapan kerja. Penempatan kerja disusun berdasarkan jenis kelamin dan kemampuan. Beban kerja karyawan sesuai dengan posisi kerja masing-masing serta tidak terdapat tumpang tindih beban kerja karyawan. 2) Kedisiplinan karyawan di UD Putra Tunggal dapat diamati dari tiga indikator yaitu ketetapan waktu, balas jasa, dan sanksi/hukuman. Ketetapan waktu dapat diamati dari keaktifan karyawan untuk datang tepat waktu atau izin kerja, meskipun tidak terdapat sistem absensi di UD Putra Tunggal. Balas jasa yang didapatkan sesuai dengan beban kerja mereka. Sanksi yang didapatkan selama izin kerja adalah pemotongan gaji selama izin kerja.

**Kata kunci:** Pembagian kerja, Produksi kerupuk tempe.



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI</b> .....	iii
<b>MOTTO</b> .....	iv
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Fokus Penelitian .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Definisi Istilah.....	9
F. Sistematika Pembahasan .....	10
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN</b> .....	11

A. Penelitian Terdahulu .....	11
B. Kajian Teori .....	25
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	25
2. Efektivitas .....	28
3. Pembagian Kerja .....	32
4. Kedisiplinan .....	42
5. Produksi.....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>52</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	52
B. Lokasi Penelitian.....	52
C. Subyek Penelitian.....	53
D. Teknik Pengumpulan Data.....	54
E. Analisis Data .....	55
F. Keabsahan Data.....	57
G. Tahap-Tahap Penelitian .....	58
<b>BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS .....</b>	<b>62</b>
A. Gambaran Obyek Penelitian .....	62
B. Penyajian Data Dan Analisis Data .....	66
C. Pembahasan Temuan.....	77
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>88</b>
A. Kesimpulan.....	88
B. Saran .....	89

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>90</b>
-----------------------------	-----------

<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	
--------------------------------	--

1. Matrik Penelitian
2. Surat izin penelitian
3. Pedoman wawancara
4. Jurnal Penelitian
5. Surat Selesai Penelitian
6. Pernyataan Keaslian Tulisan
7. Dokumentasi
8. Biodata Penulis

**UIN**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

**KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER**

## DAFTAR TABEL

### No Uraian

1.1 Mapping data produksi kerupuk tempe 2021 .....	4
1.2 Mapping pembagian kerja.....	5
2.1 Penelitian terdahulu.....	22
4.1 Mapping pembagian kerja.....	65
4.2 Daftar gaji karyawan.....	75
4.3 Daftar pembagian kerja.....	82
4.4 Daftar gaji karyawan.....	84

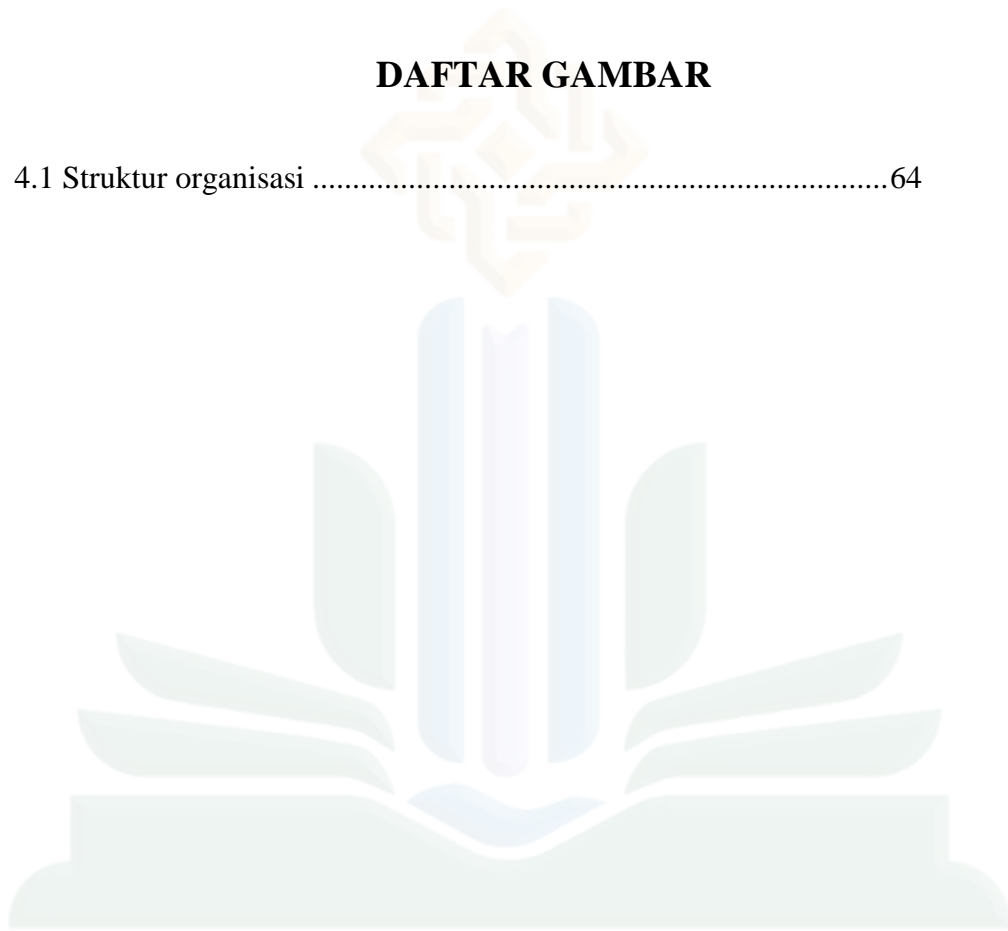
UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## DAFTAR GAMBAR

4.1 Struktur organisasi .....	64
-------------------------------	----



**UIN**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Menurut Kementerian Perdagangan Indonesia, pada tahun 1984 kerupuk diekspor ke berbagai negara lain. Negara-negara ini termasuk Singapura, Jepang, Hongkong, Taiwan, Malaysia, Saudi Arabia, Australia, Belanda, Perancis, hingga Jerman. Wilayah Jawa Timur tercatat sebagai pengeluar kerupuk yang paling aktif untuk keperluan domestik dan ekspor. Terdapat beberapa perusahaan kecil dan sederhana (PKS) di Jawa Timur.<sup>2</sup> Menurut data Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia tercatat selama 2021 hingga awal 2022 yaitu berjumlah 7.879 UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah).<sup>3</sup>

Salah satu wilayah penghasil kerupuk di Jawa Timur adalah Kabupaten Jember yang membuat aneka kerupuk untuk dijual di dalam dan luar wilayah Kabupaten Jember. Jumlah UMKM kerupuk di Kabupaten Jember, baik UMKM rumah produksi ataupun UMKM pedagang tercatat selama 2021 hingga awal 2022 sejumlah 501 UMKM.<sup>4</sup>

Salah satu UMKM kerupuk yang berada di Kabupaten Jember terletak di Kecamatan Puger dengan jumlah mencapai 28 UMKM. Jumlah

---

<sup>2</sup> Fira Amilul Husniah, dkk, "Analisis Nilai Tambah Agroindustri Kerupuk Tempe Di Kecamatan Puger Kabupaten Jember", *jurnal ekonomi pertanian dan agribisnis*. Vol 3 No 1 (2019), 196

<sup>3</sup> Data Kementerian Koperasi Dan Usaha Kecil Mengengah Republik Indonesia tahun 2022

<sup>4</sup> Data Kementerian Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia tahun 2022

tersebut meliputi UMKM rumah produksi dan pedagang.<sup>5</sup> Produksi kerupuk di Desa Puger beraneka ragam salah satunya kerupuk tempe. Agroindustri Kerupuk Tempe di Kecamatan Puger berkembang sebagai hasil usaha turun temurun yang membekali anggota keluarga atau anak-anak dengan keterampilan tersebut. Akibatnya, mayoritas pemilik agroindustri Kerupuk Tempe masih memiliki ikatan kekerabatan. Kerupuk tempe yang awalnya dikembangkan sebagai produk uji coba oleh agroindustri di Desa Puger Wetan, mendapatkan penerimaan pasar dan terus diminati dari waktu ke waktu. Hasilnya, banyak bermunculan agroindustri kerupuk tempe dengan skala usaha yang bervariasi di Kecamatan Puger. Hal ini mendorong masyarakat sekitar agroindustri untuk berpartisipasi dalam produksi kerupuk sejenis.<sup>6</sup>

Efektivitas kerja adalah keadaan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dan mencapai tujuan yang diharapkan atau diinginkan. Jumlah untuk menghasilkan sejumlah barang untuk layanan yang diberikan adalah contoh efektivitas.<sup>7</sup>

Sistem pembagian kerja dalam manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari perencanaan sumber daya manusia (SDM). Perencanaan SDM adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan secara efektif dan efisien dalam membantu

---

<sup>5</sup> Data Kementerian Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia tahun 2022

<sup>6</sup> firra Amilul Husnia, dkk, "Analisis Nilai Tambah Agroindustri Kerupuk Tempe Di Kecamatan Puger Kabupaten Jember", *jurnal ekonomi pertanian dan agribisnis*. Vol 3 No 1 (2019), 196

<sup>7</sup> Sondang Siagian. *Fungsi-fungsi Manajerial Edisi Revisi*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2017), 24.

terwujudnya tujuan.<sup>8</sup> Pembagian kerja adalah cara tugas kerja dipecah, yang menjadi tanggung jawab anggota organisasi dan tercermin dalam struktur organisasi baru.

Memanfaatkan atau mengalokasikan faktor-faktor produksi dengan maksud untuk meningkatkan produksi barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia dikenal sebagai produksi. Kapasitas suatu produk atau jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia dikenal sebagai utilitasnya.<sup>9</sup>

Produksi kerupuk merupakan hasil olahan makanan yang berbahan utama tepung tapioka. Produksi kerupuk banyak ditemui di daerah pedesaan yang tidak padat penduduk. Karena kegiatan produksi kerupuk memerlukan lahan yang luas serta cahaya matahari untuk proses pengeringan. Tidak banyak ditemui dalam jurnal penelitian yang mengkaji mengenai kerupuk, baik dari segi produksi, pendapatan, faktor sosial serta strategi usaha. Dalam jurnal penelitian yang mengkaji mengenai kerupuk hanya ditemui satu jurnal yang telah melakukan penelitian di industri kerupuk yang berada di Kecamatan Puger yang berjudul “Analisis Nilai Tambah Agroindustri Kerupuk Tempe Di Kecamatan Puger Kabupaten Jember”

Agroindustri kerupuk tempe di Kecamatan Puger terdapat di dua Desa yaitu UD Putra Madura di Desa Puger Kulon dan UD Putra Tunggal di Desa Puger Wetan. Berikut data produksi selama tahun 2021.

---

<sup>8</sup> Malayu S P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT Bumi Aksara 2014), 250

<sup>9</sup> Karmini, *Ekonomi Produksi Pertanian* (Smarinda, Mulawarman University Press 2018), 12.



Tabel 1.1  
Mapping data produksi kerupuk tempe selama tahun 2021 di desa Puger

Industri	Jumlah produksi	Jumlah karyawan
UD. Putra Tunggal (Puger Wetan)	1.536 kwintal	64 orang
UD. Putra Madura (Puger Kulon)	192 kwintal	21 orang

Sumber. Hasil wawancara pada 5 Februari 2022

UD Putra Tunggal merupakan rumah produksi kerupuk di desa Puger wetan kecamatan Puger. UD Putra Tunggal telah berdiri sejak tahun 2005. Produksi kerupuk yang terdapat di UD Putra Tunggal desa Puger Wetan adalah kerupuk tempe dengan berbagai variasi bentuk, ada yang berbentuk bulat, kotak kecil dan kotak besar. Proses produksi kerupuk dari awal pembuatan hingga penjemuran memerlukan waktu sekitar satu minggu tergantung dari cuaca. Jika cuaca panas maka membutuhkan waktu satu minggu. Namun jika cuaca sedang tidak mendukung maka membutuhkan waktu lebih dari satu minggu untuk krupuk dapat kering. Selain memproduksi kerupuk sendiri UD Putra Tunggal juga berperan sebagai tengkulak kerupuk pada industri kerupuk rumahan.

UD Putra Tungal memiliki karyawan sejumlah 64 orang dengan jumlah produksi mencapai 32 kwintal dalam sekali produksi. Adapun kriteria dari pembagian kerja pada produksi kerupuk di UD Putra Tunggal yaitu karyawan perempuan ditempatkan pada bagian penjemuran dan karyawan laki-laki ditempatkan pada bagian pembuatan adonan, pemotongan kerupuk dan penjemuran balokan kerupuk. Sistem pembagian kerja ini diukur berdasarkan kekuatan dari tenaga karyawan. Sistem

pembagian kerja ini sangat penting untuk memenuhi terwujudnya suatu tujuan dari produksi kerupuk di UD Putra Tunggal, agar produksi kerupuk dapat berjalan dengan baik. Hal ini bisa kita lihat pada sistem pembagian kerja yang ada pada produksi kerupuk di UD Putra Tunggal, dimana sistem pembagian kerja pada industri dibagi menjadi 4 (empat) divisi kerja, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2  
Mapping pembagian kerja di UD Putra Tunggal

No.	Divisi kerja	Jam kerja	Jumlah karyawan
1	Pembuat adonan	07.00-12.00	11 orang
2	Penjemuran balokan kerupuk	03.00-06.00	5 orang
3	Pemotong kerupuk	07.00-11.00	8 orang
4	Penjemuran kerupuk	07.00-16.00	40 orang

Sumber. Hasil wawancara pada 7 Januari 2022

Sistem pengupahan karyawan di UD Putra Tunggal menggunakan sistem upah borongan. Upah borongan adalah upah yang dibayarkan pada awal pengerjaan hingga pekerjaan tersebut selesai. Pemberian upah diberikan ketika kerupuk telah kering dan terjual maka karyawan baru menerima upah sesuai divisi kerja. Biasanya karyawan menerima upah satu minggu sekali atau lebih dari satu minggu dengan jumlah gaji yang sama.

Dari penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji mengenai sistem pembagian kerja yang berada di industri kerupuk UD Putra Tunggal di desa Puger Wetan. Seperti yang sudah dijelaskan diatas bahwa UD Putra Tunggal pada saat ini telah memiliki karyawan sebanyak 64 orang dengan jumlah produksi sebanyak 32 kwintal dalam sekali

produksi. Ketertarikan tersebut dilandasi oleh beberapa fakta yaitu a) usaha ini mampu memperdayakan masyarakat sekitar sehingga dapat meningkatkan perekonomian masyarakat disekitar UD Putra Tunggal, b) jumlah karyawan di UD Putra Tunggal lebih banyak diantara industri kerupuk yang lain, c) sistem pembagian kerja lebih tertata dibandingkan industri kerupuk yang lain. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan berjudul “Efektivitas Sistem Pembagian Kerja pada Produksi Kerupuk Tempe di UD Putra Tunggal Desa Puger Wetan Puger Jember”

## **B. Fokus Penelitian**

Istilah fokus penelitian mengacu pada rumusan masalah dalam penelitian kualitatif. Fokus masalah yang akan dibahas melalui proses penelitian semuanya tercantum dalam bagian ini. Rumusan masalah disusun dengan cara yang jelas dan ringkas serta dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya.<sup>10</sup>

1. Bagaimana sistem pembagian kerja pada produksi kerupuk tempe di UD Putra Tunggal Desa Puger Wetan Puger Jember?
2. Bagaimana kedisiplinan karyawan di UD Putra Tunggal Desa Puger Wetan Puger Jember?

---

<sup>10</sup> Tim Revisi, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2018), 44.

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan uraian tentang arah penelitian yang akan dilakukan. Masalah-masalah yang dirumuskan sebelumnya harus dirujuk dalam tujuan penelitian.<sup>11</sup>

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan sistem pembagian kerja pada produksi kerupuk tempe di UD Putra Tunggal Desa Puger Wetan Puger Jember.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kedisiplinan karyawan di UD Putra Tunggal Desa Puger Wetan Puger Jember

### D. Manfaat Penelitian

Kontribusi yang akan peneliti berikan setelah melakukan penelitian termasuk dalam manfaat penelitian. Kegunaan dapat bersifat konseptual maupun praktis.<sup>12</sup>

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini penulis harapkan dapat memberikan pengetahuan bagi masalah yang akan diteliti. Khususnya mengenai efektivitas sistem pembagian kerja pada produksi kerupuk tempe di UD Putra Tunggal Desa Puger Wetan Puger Jember, dan sebagai bahan acuan bagi penelitian selanjutnya.

---

<sup>11</sup> Tim Revisi, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2018), 45.

<sup>12</sup> *ibid*, 45.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta sangat berguna untuk mengembangkan matakuliah yang telah didapatkan peneliti selama di bangku kuliah. Khususnya tentang sistem pembagian kerja pada matakuliah manajemen sumber daya manusia serta menjadi penelitian ilmiah yang dapat digunakan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi.

### b. Bagi instansi UIN KHAS Jember

Penulis berharap kumpulan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi penelitian bagi para pembaca, khususnya mahasiswa.

### c. Bagi masyarakat secara keseluruhan

Dengan adanya penelitian ini semoga dapat memberikan pengetahuan bagi masyarakat khususnya tentang sistem pembagian kerja dalam manajemen sumber daya manusia.

## E. Definisi Istilah

### 1. Efektivitas Sistem Pembagian Kerja

Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah yang telah ditentukan untuk menghasilkan sejumlah barang untuk keperluan kegiatan yang dilakukan<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Sondang Siagian. *Fungsi-fungsi Manajerial Edisi Revisi*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2017), 24.

Pembagian kerja adalah pembagian tanggung jawab tenaga kerja menjadi kelompok-kelompok yang lebih kecil sehingga setiap karyawan hanya bertanggung jawab untuk sejumlah kecil tugas.<sup>14</sup>

## 2. Produksi

Produksi adalah Memanfaatkan atau mengalokasikan faktor-faktor produksi untuk tujuan meningkatkan penggunaan atau memproduksi barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia dikenal sebagai produksi.<sup>15</sup>

Efektivitas sistem pembagian kerja pada produksi kerupuk tempe di UD Putra Tunggal Desa Puger Wetan Puger Jember menjelaskan tentang bagaimana cara yang dilakukan oleh seorang pengusaha kerupuk untuk mengatur sistem pembagian kerja karyawan di UD Putra Tunggal agar kegiatan produksi kerupuk tempe dapat bekerja secara efektif dan sesuai dengan target produksi yang telah ditentukan.

## F. Sistematika Pembahasan

Uraian tentang alur pembahasan skripsi mulai dari pendahuluan sampai dengan kesimpulan terdapat dalam pembahasan sistematis ini.

Sistematika proposal penelitian ini antara lain sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, terdiri dari latar belakang, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan.

---

<sup>14</sup> Henry krisnadi, *Pengantar Manajemen* (Jakarta Selatan, LPU UNAS 2019), 33.

<sup>15</sup> Karmini, *Ekonomi Produksi Pertanian* (Smarinda, Mulawarman University Press 2018), 12.

BAB II Kajian Kepustakaan, menyebutkan penelitian-penelitian sebelumnya yang sebanding dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti dan mendeskripsikan penelitian-penelitian tersebut. Teori yang menjadi landasan untuk melakukan penelitian sesuai dengan fokus penelitian merupakan pokok bahasan dalam kajian teoritis.

BAB III Metode Penelitian, menjelaskan metode yang digunakan untuk penelitian. Dalam metode penelitian berisi teknik pengumpulan data, teknik analisis data serta teknik keabsahan data yang akan digunakan oleh peneliti selama penelitian.

BAB IV Penyajian Data dan Analisis, membahas temuan penelitian berbasis penelitian lapangan. Deskripsi objek penelitian, analisis data, dan temuan semuanya dituangkan dalam penyajian data dan analisis data.

BAB V Kesimpulan, berisi uraian kesimpulan dari hasil penelitian serta saran dari peneliti yang diberikan kepada tempat penelitian serta peneliti selanjutnya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## **BAB II**

### **KAJIAN KEPUSTAKAAN**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

1. Endang Murti. *“Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektifitas Organisasi Publik Di Desa Karangrejo Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi”* (2017), Universitas Merdeka Madiun.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap efektifitas organisasi publik di Desa Karangrejo Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Metode deskripsi ini digunakan untuk melakukan penelitian pada tingkat menulis, di mana orang menggambarkan, menulis tentang, dan melaporkan situasi, objek, atau peristiwa tanpa sampai pada kesimpulan umum.

Temuan tersebut menunjukkan adanya hubungan antara efektifitas organisasi publik di Desa Karangrejo, Kecamatan Kendal, dan Kabupaten Ngawi dengan persentase pembagian kerja yang tinggi atau rendah. Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan, organisasi publik di Desa Karangrejo, Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi juga efektif bila ada pembagian kerja yang baik.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Endang Murti. *“Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektifitas Organisasi Publik Di Desa Karangrejo Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi”* Jurnal Sosial Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Merdeka Madiun. Vol.16 No.1 (2017), 91-92.



Persamaan penelitian ini terletak pada pembahasan pembagian kerja. sedangkan perbedaannya terletak pada metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan dokumentasi.

2. Ferdy Roring, *“Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Cabang Manado”* (2017), Universitas Sam Ratulangi Manado.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, pembagian kerja, dan kompensasi. 254 Pegawai PT Bank Danamon Cabang Manado menjadi sampel penelitian. Sampel penelitian berjumlah 72 responden. Pendekatan yang dilakukan adalah Analisis Regresi Berganda .

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif karena tingkat penjelasannya.

Pada PT Bank Danamon Cabang Manado, penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan juga merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya. Pada PT Bank

Danamon Cabang Manado, pembagian kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.<sup>17</sup>

Persamaan penelitian ini terletak pada fokus masalah yaitu pada sistem pembagian kerja. Sedangkan perbedaan terletak pada metode penelitian yaitu penelitian kuantitatif menggunakan uji t dan uji f.

3. M. Aditya Pranata. *“Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja PNS Tahun 2014 (Studi Kasus Badan Litbang Dan Diklat Kota Samarinda)”* (2017), Universitas Muhamadiyah Yogyakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja faktor-faktor penghambat dalam pembagian kerja di Badan Litbang dan Diklat Kota Samarinda.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kepustakaan, dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi serta penelitian kepustakaan.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh dari pembagian kerja terhadap efektivitas menunjukkan tercapainya rencana kerja, adanya kesesuaian waktu kerja dan hasil kerja, serta kesesuaian tenaga yang digunakan dengan pekerjaan.<sup>18</sup>

<sup>17</sup> Ferdy Roring, *“Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Cabang Manado”* Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol.4 No.3.(November 2017), 153.

<sup>18</sup> M. Aditya Pranata. *“Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja PNS Tahun 2014 (Studi Kasus Badan Litbang Dan Diklat Kota Samarinda)”* (Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Muhamadiyah Yogyakarta, 2017). 82.

Persamaan dari penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif serta pembagian kerja. Perbedaan dari penelitian ini menggunakan penelitian kepustakaan.

4. Riskah Hardiyanti. *“Pengaruh Pembagian Kerja Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur”* (2017), Universitas Mulawarman.

Tujuan penelitian ini melihat hubungan atau pengaruh pembagian kerja dan pengawasan sebagai faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.

Observasi, angket, dokumentasi, dan studi pustaka merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian asosiatif ini. Metode penelitian menggunakan teknik analisis korelasi *product moment pearson*, korelasi parsial, regresi linier berganda, akurasi prediksi, dan koefisien determinan atau koefisien determinasi. Skala Likert digunakan untuk mengukur data dalam penelitian ini.

Dari analisis data diketahui bahwa variabel pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur. Pegawai pada Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur lebih efektif pada pekerjaannya berkat variabel pengawasan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa pegawai di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur mendapat manfaat

yang signifikan dari pembagian kerja dan pengawasan. Oleh karena itu,  $H^0$ , hipotesis pertama penelitian ini, ditolak, dan  $H^1$  diterima.<sup>19</sup>

Persamaan penelitian terletak pada salah satu pada fokus penelitian yaitu sistem pembagian kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada metode yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan korelasi *pearson product moment*, korelasi parsial, regresi linear berganda, koefisien determinasi.

5. Astri Ayu Purwati dan Johan Kurniawan. “*Analisis Pengaruh Gaji, Kedisiplinan, Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Di Sekolah Esa Sejahtera Pekan Baru*” (2018), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia.

Tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh gaji, kedisiplinan, serta pembagian kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Esa Sejahtera Pekan Baru.

Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode sensus dengan populasi dan sampel berjumlah 79 orang.

Hasil analisis menunjukkan gaji, kedisiplinan dan pembagian kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan di Sekolah Esa Sejahtera Pekan Baru.

Persamaan penelitian terdapat pada salah satu variabel penelitian yaitu pembagian kerja. Sedang perbedaan terdapat pada metode penelitian kuantitatif dengan metode sensus.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Riskah Hardiyanti, “*Pengaruh Pembagian Kerja Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur*”, Jurnal Pemeritahan Interaktif, Vol. 5 No. 4, (2017), 576.

6. Arfiany. “Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tiga Saudara Indonusa Makassar” (2019), STIM Lasharan Jaya Makassar.

Tujuan penelitian ini mengetahui pembagian kerja karyawan, tingkat efektivitas kerja dan pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi.

Metode yang digunakan penelitian ini menggunakan metode deskripsi presentase dan metode analisis statistik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT di bagian Produksi. Tiga Bersaudara Indonusa Makassar, berdasarkan hasil regresi sederhana dimana persamaan  $Y = 26,446 + 0,242 X$  diketahui sebagai konstanta 26.446. Hal ini menunjukkan bahwa skor efektivitas kerja karyawan sebesar 26.446 bila tidak ada pembagian kerja. Dalam menentukan besarnya dampak pembagian kerja divisi produksi PT. Analisis varians diketahui bahwa Three Brothers Indonusa Makassar berpengaruh signifikan:  $F_{hitung} = 6,795 > F_{tabel} = 3,94$ .<sup>21</sup>

Persamaan penelitian ini terdapat pada salah variabel penelitian yaitu sistem pembagian kerja. Sedangkan perbedaan metode penelitian

<sup>20</sup> Astri Ayu Purwati dan Johan Kurniawan. “Analisis Pengaruh Gaji, Kedisiplinan Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru” *Jurnal Cano Economos, Universitas Pelita Indonesia, Pekanbaru*. Volume 7 Nomor 1 ( Januari 2018 ), 21.

<sup>21</sup> Arfiany, “Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Tiga Saudara Indonusa”, *Jurnal penelitian STIM Lasharan Jaya Makasar*, Vol. 17 No.02 (November 2019), 18.

kuantitatif menggunakan uji keberartian regresi, uji kelinieran regresi, analisis koefisien korelasi, uji hipotesis, koefisien korelasi determinasi.

7. Azwar Sunandar dkk. "*Pengaruh Fungsi Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon*" (2019), Universitas Swadaya Gunung Jati.

Tujuan penelitian mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Cirebon. Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Hasil temuan menunjukkan bahwa pelaksanaan pembagian kerja oleh Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon masih belum optimal. Dengan nilai 873 atau 54,90 mencapai level yang cukup tinggi, dibuktikan dengan keberhasilan implementasi yang baru. Sehingga pekerjaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon belum seefektif yang diharapkan. Jika dibandingkan dengan nilai  $r$  stable responden sebanyak 53 dan nilai  $r$  stable 0,266, pembagian kerja dan efektivitas kerja mempunyai hubungan yang signifikan atau valid

dengan nilai  $r_{scount}$  kedua variabel. Dengan demikian kriteria korelasinya kuat.<sup>22</sup>

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada bagian fokus penelitian yaitu sistem pembagian kerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini metode penelitian kuantitatif menggunakan uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

8. Ceriana dan Umi Narimawati. “*Pembagian Kerja Dan Pengawasan Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Gadingmas Wirajaya Bandung*” (2019) Universitas Komputer Indonesia.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa efektif kerja karyawan dipengaruhi oleh pengawasan kerja dan pembagian kerja. Unit analisis penelitian ini adalah tenaga kerja PT. Gadingmas Wirajaya Bandung menggunakan sensus untuk mengambil sampel dan populasi sebanyak 70 karyawan.

Tahap deskriptif dan verifikatif dari analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini, analisis verifikatif digunakan untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja karyawan dan pengaruh pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan hasil

---

<sup>22</sup> Azwar Sunandar dkk. “Pengaruh Fungsi Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon” *Jurnal Publika Ilmu Administrasi Negara, Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon, Indonesia*. Volume 7, Nomor 2 (Edisi Juli-Desember 2019), 68.

penelitian tentang pembagian kerja, pengawasan kerja, dan efektivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan karyawan belum menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perusahaan, karyawan belum menyelesaikan pekerjaan dengan kesalahan dalam tidak mengevaluasi, karyawan belum dapat membantu mencari rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya, karyawan selalu dituntut untuk melaksanakan tugas dengan beban kerja yang berat., karyawan masih tumpang tindih dalam menjalankan tugasnya, karyawan belum maksimal dalam mengoptimalkan prosedur perusahaan, karyawan belum menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perusahaan, karyawan pada saat melakukan pekerjaan dengan kesalahan dalam tidak mengevaluasi, dan karyawan belum dapat membantu menemukan.<sup>23</sup>

Persamaan penelitian ini terlatak pada fokus permasalahan yaitu sistem pembagian kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif.

9. Darnita Sylvia Ayu Karincha, "*Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kelurahan Air Putih Samarinda*" (2019), Universitas Mulawarman.

---

<sup>23</sup> Ceriana dan Umi Narimawati. "*Pembagian Kerja Dan Pengawasan Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pt. Gadingmas Wirajaya Bandung*" (Skripsi Universitas Komputer Indonesia, 2019), vii.



Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara pembagian kerja dengan efektivitas kerja pegawai Kelurahan Air Putih Samarinda

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan, studi lapangan: observasi, kuisioner, dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan korelasi *product moment*.

Berdasarkan dari hasil penelitian penulis menemukan bahwa terdapat pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. Hasil uji korelasi yang diperoleh adalah 0,556 yang menunjukkan kedua variabel tersebut berada pada hubungan positif dan sedang. Maka dari itu efektivitas juga dapat dicapai dengan pembagian kerja yang baik, yang akan membantu organisasi yang bersangkutan menyelesaikan pekerjaan.<sup>24</sup>

Persamaan terdapat pada fokus penelitian yaitu pembagian kerja. Sedangkan perbedaan terletak pada metode penelitian kuantitatif menggunakan teknik pengumpulan : studi kepustakaan, teknik analisis data korelasi *product moment*.

10. Afrasiana H. Indah. "*Hubungan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara (BTN) Persero TBK Kantor Cabang Mataram*" (2020), Universitas Mataram.

---

<sup>24</sup> Darnita Sylvia Ayu Karincha, "*Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kelurahan Air Putih Samarinda*". Jurnal Administrasi Negara, Universitas Mulawarman, Vol. 7, No.2 2019.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kinerja pegawai di PT dengan pembagian kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik, alternatif jadwal kerja, pertimbangan hukum, dan pasar tenaga kerja. Kantor Cabang Bank Tabungan Negara (BTN) Mataram.

Penelitian kuantitatif menjadi fokus penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang terdiri dari observasi, dokumentasi, dan penggunaan angket. Uji validasi dan reliabilitas dilakukan dengan menganalisis instrumen. Uji regresi linier dan uji statistik merupakan alat analisis yang digunakan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pembagian kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan dengan pembagian kerja. Selain itu, 64,9% dari total ditentukan oleh koefisien penentuan hubungan antara pembagian kerja.<sup>25</sup>

Persamaan dari penelitian ini adalah terletak pada variabel penelitian yaitu pembagian kerja. Perbedaan dari penelitian ini terletak pada jenis penelitian yaitu kuantitatif menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis regresi sederhana, uji t, uji koefisien determinasi.

---

<sup>25</sup> Afrasiana H. Indah. *“Hubungan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara (BTN) Persero TBK Kantor Cabang Mataram”* . Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mataram, 2020.

Dari penjelasan beberapa penelitian terdahulu diatas maka dapat diketahui persamaan dan perbedaan secara lebih jelas dituliskan dalam bentuk tabel dibawah ini.

Tabel. 2.1  
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Endang Murti. (2017)	Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektifitas Organisasi Publik Di Desa Karangrejo Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi	Terdapat pada variabel penelitian yaitu pembagian kerja	Metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data kuesioner dan dokumentasi.
2.	Ferdy Roring, (2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Cabang Manado	Terdapat pada salah satu variabel penelitian yaitu pembagian kerja	Metode penelitian kuantitatif menggunakan uji t dan uji f
3.	M. Aditya Pranata. (2017)	Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja PNS Tahun 2014 (Studi Kasus Badan Litbang Dan Diklat Kota Samarinda)	Terdapat pada variabel penelitian yaitu pembagian kerja Metode penelitian kualitatif	Metode penelitian kuantitatif dengan penelitian kepustakaan
4.	Riskah	Pengaruh	Terdapat pada	Metode penelitian

	Hardiyanti. (2017)	Pembagian Kerja Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur	salah satu variabel penelitian yaitu pembagian kerja	kuantitatif menggunakan korelasi pearson product moment, korelasi parsial, regresi linear berganda, koefisien determinasi
5.	Astri Ayu Purwati dan Johan Kurniawan. Analisis (2018)	Pengaruh Gaji, Kedisiplinan, dan Pembagian kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Di Sekolah Esa Sjahtera Pekan Baru	Terdapat pada variabel penelitian yaitu pembagian kerja dan kedisiplinan	Metode penelitian kuantitatif dengan sistem sensus.
6.	Arfiany. (2019)	Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tiga Saudara Indonusa Makassar	Terdapat pada satu variabel penelitian yaitu pembagian kerja	Metode penelitian kuantitatif menggunakan Uji keberartian regresi, uji kelinieran regresi, analisis koefisien korelasi, uji hipotesis, koefisien korelasi determinasi.
7.	Azwar Sunandar dkk. (2019)	Pengaruh Fungsi Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon	Terdapat pada salah satu variabel penelitian yaitu pembagian kerja	Metode penelitian kuantitatif menggunakan uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas
8.	Ceriana dan	Pembagian	Terdapat pada	Metode penelitian

	Umi Narimawati. (2019)	Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Gadingmas Wirajaya Bandung	salah satu variabel penelitian yaitu pembagian kerja	kuantitatif menggunakan uji hipotesis.
9.	Darnita Sylvia Ayu Karincha, (2019).	Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kelurahan Air Putih Samarinda	Terdapat pada variabel penelitian yaitu pembagian kerja	Metode penelitian kuantitatif Teknik pengumpulan : studi kepustakaan Teknik analisis data korelasi product moment
10.	Afrasiona H. Indah. (2020)	Hubungan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara (BTN) Persero TBK Kantor Cabang Mataram	Terdapat pada variabel penelitian yaitu pembagian kerja	Metode penelitian kuantitatif menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis regresi sederhana, uji t, uji koefisien determinasi.

Sumber: data diolah dari penelitian terdahulu.

Dari beberapa penelitian yang dijelaskan di atas, terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaan terletak pada fokus penelitian yaitu pembagian kerja. Perbedaannya terletak pada metode penelitian yaitu metode kuantitatif. Oleh karena itu, peneliti mencoba untuk mengemas penelitian ini. Dari pembagian kerja dan kedisiplinan karyawan produksi kerupuk. Sehingga penelitian memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya.

## B. Kajian Teori

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

#### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).<sup>26</sup>

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan dan kebutuhan masyarakat. Definisi tersebut mencakup pemilihan karyawan yang memiliki kriteria yang tepat dalam penempatan posisi di perusahaan, sesuai kriteria perusahaan sehingga karyawan dengan kualifikasi tersebut bisa didapatkan,

---

<sup>26</sup> Priyono Dan Marnis. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Taman Sidoarjo, Zifatama Publisher 2016), 3.

dipertahankan, dan dikembangkan kemampuannya sesuai kebutuhan perusahaan.<sup>27</sup>

## **b. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia**

### 1) Pengusaha

Pengusaha adalah seseorang yang memasukkan uang ke dalam bisnis dengan tujuan menghasilkan uang, meskipun jumlah pastinya tergantung pada berapa banyak uang yang dihasilkan bisnis tersebut.

### 2) Karyawan

Pekerja diberi kompensasi dalam jumlah yang telah ditentukan karena mereka memberikan layanan (tenaga kerja). Rencana, prosedur, tujuan, dan sistem dikembangkan secara aktif oleh karyawan. Karyawan operasional dan karyawan manajerial adalah dua jenis karyawan yang dipekerjakan oleh bisnis.

a) Pekerja operasional adalah mereka yang bertanggung jawab langsung untuk melaksanakan tugasnya sendiri sesuai dengan arahan dari atasan.

b) Setiap karyawan yang memiliki wewenang untuk mengarahkan bawahan untuk melakukan tugas sesuai dengan instruksi adalah karyawan manajerial. Manajer ini termasuk dalam kategori berikut:

---

<sup>27</sup> Nurdin batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makasar, Aksara Timur 2018), 1.

- i. Seorang manajer lini adalah seorang pemimpin dengan otoritas lini, wewenang, dan akuntabilitas langsung untuk mencapai tujuan perusahaan.
- ii. Pemimpin dengan otoritas staf, manajer staf hanya memiliki wewenang untuk menawarkan bimbingan dan layanan untuk membantu manajer lini menyelesaikan tanggung jawab mereka.

### 3) Pimpinan atau manajer

Seorang pemimpin adalah seseorang yang mengarahkan orang lain dengan otoritas dan kepemimpinan dan bertanggung jawab atas upaya orang itu untuk mencapai tujuan. Gaya pemimpin adalah bagaimana dia membujuk bawahan untuk bekerja sama satu sama lain dan bekerja secara efisien di bawah arahnya. Bersikap adil dan jujur, bertindak secara konsisten, dan bersikap tegas dan rasional adalah prinsip-prinsip kepemimpinan.<sup>28</sup>

### c. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.

---

<sup>28</sup> Malayu S. P. Hasibuan. *Manajemen sumber daya manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 12-13.



- 2) Menetapkan penarikan, seleksi, penempatan tenaga kerja berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- 4) Meperkirakan keadaan ekonomi secara keseluruhan dan pertumbuhan bisnis secara khusus.
- 5) Perhatikan baik-baik peraturan dan undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur kompensasi untuk bisnis serupa..
- 6) Mengawasi kemajuan teknologi dan pengembangan serikat pekerja.
- 7) Melaksanakan Pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- 8) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- 9) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.<sup>29</sup>

## **2. Efektivitas**

### **a. Pengertian Efektivitas**

Efektivitas kerja adalah keadaan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dan mencapai tujuan yang diharapkan atau diinginkan. Penggunaan sumber daya dan fasilitas dalam jumlah yang telah ditentukan untuk menghasilkan berbagai barang dan jasa untuk kegiatan yang dilakukan adalah

---

<sup>29</sup> Malayu S. P. Hasibuan. *Manajemen sumber daya manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 14-15.

contoh efektivitas. Dalam hal pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, efektivitas menunjukkan keberhasilan. Kegiatan tersebut lebih efektif jika hasilnya lebih mendekati tujuan.<sup>30</sup>

Proses pelaksanaan dan tingkat keberhasilan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri menjadi fokus utama jika diamati bahwa efektivitas kerja di organisasi swasta atau publik rendah. Bisnis yang dimaksud adalah bisnis yang memiliki potensi terbesar, untuk menguntungkan organisasi.<sup>31</sup>

## **b. Pengukuran Efektivitas**

### 1) Pendekatan pencapaian Tujuan

Ditentukan oleh keberhasilan dalam mencapai tujuan, bukan pada cara pencapaiannya. Tujuan organisasi diartikan sebagai jumlah laba, kemenangan dalam persaingan, survei kepuasan dan sebagainya.

### 2) Pendekatan sistem

Diukur dari keberhasilan organisasi dalam memperoleh input dan memprosesnya menjadi output sesuai dengan yang diinginkan.

### 3) Pendekatan konstetuen strategis

Diukur dari kemampuan organisasi dalam memuaskan konstituen (pelanggan) yang dianggap prioritas oleh organisasi.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> Sadono Sukirno. *Pengantar Bisnis*. (Jakarta: Prenada Media, 2014), 108.

<sup>31</sup> Amirullah dan Haris Budiyo. *Pengantar Manajemen*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 8.

<sup>32</sup> Eliana sari, *Pertumbuhan dan Efektivitas Organisasi* (Jakarta Timur: Jayabaya University Press, 2017), 100.

### c. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas

Faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja terdapat empat faktor yaitu:

#### 1) Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur yang dimaksud adalah hubungan yang relatif tetap sifatnya. Cara organisasi mengatur atau mengelompokkan orang untuk menyelesaikan pekerjaan adalah bagian dari strukturnya. Teknologi, di sisi lain, adalah proses di mana bisnis mengubah bahan mentah menjadi barang jadi. Teknologi dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan teknologi yang tepat, tetapi juga perlu menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat untuk membuatnya bekerja.<sup>33</sup>

#### 2) Karakteristik Lingkungan

Karakteristik lingkungan terdiri dari lingkungan luar dan lingkungan dalam berpengaruh terhadap efektivitas. Lingkungan eksternal masalah berada di luar perusahaan, seperti hubungan dengan masyarakat, sedangkan lingkungan internal masalah berada di dalam perusahaan, seperti orang-orang yang bekerja di sana. Tiga faktor yang mempengaruhi keberhasilan hubungan lingkungan organisasi:

##### 1. Tingkat keterdugaan keadaan lingkungan

---

<sup>33</sup> Richard M. Stress. *Efektivitas Organisasi*. (Jakarta : Erlangga, 2020), 9.

2. Ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan

3. Tingkat rasionalitas organisasi.<sup>34</sup>

### 3) Karakteristik Pekerja

Karena perilaku jangka panjang karyawan akan memfasilitasi atau menghambat pencapaian tujuan organisasi, mereka adalah faktor terpenting dalam efektivitas. Pekerja adalah sumber daya yang memainkan peran penting dalam manajemen sumber daya organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, tindakan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.<sup>35</sup>

### 4) Kebijakan dan Praktek Manajemen

Para manajer perusahaan memainkan peranan sentral dalam keberhasilan suatu perusahaan melalui perencanaan, koordinasi, dan memperlancar kegiatan yang ditunjukkan kearah sasaran. Pemberian fasilitas merupakan tanggungjawab yang paling penting yang dilakukan oleh para manajer. Peran manajemen dalam mengoordinasikan orang dan proses untuk keberhasilan organisasi menjadi semakin menantang mengingat meningkatnya kompleksitas proses teknologi. Bergantung pada bagaimana kebijakan dan praktik manajemen bertanggung jawab kepada

---

<sup>34</sup> Richard M. Stress. *Efektivitas Organisasi*. (Jakarta : Erlangga, 2020), 210

<sup>35</sup> Ibid, 211.

karyawan dan organisasi, mereka dapat membantu atau menghalangi pencapaian tujuan.<sup>36</sup>

### 3. Pembagian Kerja

#### a. Pengertian Pembagian kerja

Pembagian kerja adalah cara tugas kerja dipecah, yang menjadi tanggung jawab anggota organisasi dan tercermin dalam struktur organisasi baru. Tugas yang diberikan ke unit akan dibagi di antara para anggotanya atau dipecah menjadi tugas-tugas yang lebih kecil. Tujuan dari pembagian kerja dikarenakan adanya keterbatasan yang dimiliki manusia untuk menyelesaikan seluruh tugas di dalam organisasi perusahaan. Masalah pembagian kerja berkisar pada seberapa khusus suatu pekerjaan, seberapa baik organisasi membagi pekerjaan, dan seberapa baik karyawan dapat menangani pekerjaan khusus. Dengan demikian pembagian kerja dapat merangsang terjadinya spesialisasi kerja, di mana para manajer maupun karyawan yang memperoleh pembagian tugas tertentu dapat mengembangkan keahlian yang sesuai dengan bidang yang sedang dikerjakan.<sup>37</sup>

Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat Az-Zumar ayat 39:

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ قَسَوْفَ تَعْلَمُونَ (الزمر: ٣٩)

<sup>36</sup> Richard M. Stress. *Efektivitas Organisasi*. (Jakarta : Erlangga, 2020), 11.

<sup>37</sup> Ismail, Solihin. *Pengantar Manajemen*. (Jakarta: Erlangga, 2011), 92-93.

Artinya: “Katakanlah: Hai kaumku, berkerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan berkerja(pula), maka kelak kamu akan mengetahui.”<sup>38</sup>

## **b. Indikator Pembagian Kerja**

### 1) Spesifikasi Pekerjaan

Spesifikasi pekerjaan adalah gambaran tentang standar kualitas minimal yang harus dipenuhi oleh calon suatu jabatan agar dapat melaksanakannya dengan baik dan kompeten.

Berdasarkan uraian tugas, spesifikasi pekerjaan dibuat dengan menanyakan tentang kualitas, karakteristik, pendidikan, dan pengalaman orang yang akan melakukan pekerjaan dengan baik. Persyaratan kandidat yang akan dipekerjakan dituangkan dalam spesifikasi pekerjaan, yang menjadi landasan untuk proses seleksi.

Rata-rata, kualitas produk dan kualitas yang ditetapkan diukur dengan jumlah orang yang menggunakannya. Spesifikasi pekerjaan memberikan uraian informasi mengenai hal-hal berikut:

- a) Tingkat pendidikan pekerja
- b) Jenis kelamin pekerja
- c) Keadaan fisik pekerja
- d) Pengetahuan dan kecakapan pekerja
- e) Batas umur pekerja
- f) Nikah atau belum

---

<sup>38</sup> Az-Zumar ayat 39

- g) Minat pekerja
- h) Emosi dan temperamen pekerja
- i) Pengalaman pekerja<sup>39</sup>

## 2) Penempatan karyawan

Yang dimaksud dengan "penempatan karyawan" adalah setiap pekerja yang diangkat berdasarkan kualifikasi, pengalaman, dan pendidikannya. Dengan memilih orang yang tepat perusahaan dapat meningkatkan kualitas, sebab ketidaktetapan dalam menetapkan posisi karyawan dapat menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi kurang maksimal.<sup>40</sup>

## 3) Beban kerja

Beban kerja adalah tugas yang diberikan pada suatu pekerjaan dan diawasi oleh karyawan atau unit organisasi tertentu.

Karyawan harus diberikan jumlah pekerjaan yang merata sehingga mereka tidak perlu melakukan terlalu banyak atau terlalu sedikit. Namun, beban kerja yang didistribusikan secara merata ini tidak mengharuskan jumlah pekerjaan yang sama dari setiap karyawan.<sup>41</sup>

### c. Dasar-dasar Pembagian Kerja

Tanpa pembagian kerja yang tepat, akan ada sejumlah besar tumpang tindih antara pekerja dalam bisnis. Departemen dan deskripsi pekerjaan untuk unit terkecil organisasi pada akhirnya akan muncul

<sup>39</sup> Malayu S. P. Hasibuan. *Manajemen sumber daya manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 11.

<sup>40</sup> Richard M. Stress. *Efektivitas Organisasi*. (Jakarta : Erlangga, 2020), 167.

<sup>41</sup> Sutarto. *Dasar-dasar Organisasi*. (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2015), 122.

dari pembagian kerja. Pembagian kerja menentukan struktur organisasi (atau organisasi struktur), serta hubungan dan wewenang masing-masing unit organisasi serta tanggung jawab dan fungsinya.

Bermacam-macam dasar membagi atau menggolongkan pekerjaan dalam sesuatu perusahaan. Dasar-dasar pembagian kerja dapat dibedakan sebagai berikut:<sup>42</sup>

1) Dasar territorial (daerah)

Pembagian kerja atas dasar territorial adalah membagi kegiatan berdasarkan daerah geografis. Jadi segala kegiatan yang dilakukan pada suatu daerah tertentu, diklasifikasikan ke dalam kelompok di bawah arahan atasan.

Pembagian kerja atas dasar territorial ini banyak dijumpai pada perusahaan yang mempunyai banyak cabang di daerah. Salah satu kelebihan pembagian kerja ini adalah keputusan dibuat di mana masalahnya, yang juga berarti memudahkan koordinasi fungsional di area tertentu. Selain itu, departementalisasi atas dasar ini berpotensi untuk mendidik dan melatih kader manajer, memungkinkan pengembangan "manajer dari dalam". Selain itu, hal ini memerlukan peletakan dasar yang kuat untuk desentralisasi.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> M. Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardhika. *Pengantar Manajemen*. (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 75-76.

<sup>43</sup> M. Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardhika. *Pengantar Manajemen*. (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 76-77.



## 2) Dasar produksi

Pembagian kerja dasar produksi, terjadi apabila kegiatan kepemimpinan dipecah menjadi tiga kategori: produksi, hasil, dan layanan yang disediakan atau dijual. Akibatnya, pekerjaan yang berhubungan langsung dengan produk berada di bawah pengawasan seorang atasan.

Kelebihan pembagian kerja ini, adalah penentuan keahlian koordinasi semua kegiatan yang berhubungan dengan produksi dapat menjadi lebih mudah dengan cara ini.

Bisnis besar yang memproduksi berbagai macam barang sering menggunakan metode pembagian kerja ini.<sup>44</sup>

## 3) Dasar langganan

Penggolongan kegiatan berdasarkan langganan adalah pembagian kerja menurut langganan yang dilayani. Perusahaan yang menjual barang secara besar-besaran memiliki departemen untuk grosir, pengecer, dan langganan pemerintah, antara lain, untuk industri semen, misalnya, bagian penjualan dapat dibagi sesuai dengan pelanggan yang dilayani. Misalnya, sebuah divisi dapat menangani langganan pemerintah, langganan grosir, langganan kontraktor, dan sebagainya.

Kebaikan utama pembagian kerja memberikan layanan terbaik untuk berbagai jenis langganan menjadi dasar dari

---

<sup>44</sup> M. Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardhika. *Pengantar Manajemen*. (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 77-78.

langganan ini. Hanya saja disayangkan bahwa mereka yang menanganikan langganan akan kehilangan pekerjaan jika salah satu jenisnya hilang. Selain itu, klasifikasi kegiatan menurut langganan sering membuat kolaborasi antar karyawan menjadi lebih sulit.

#### 4) Dasar fungsi

Ini adalah landasan yang sering digunakan untuk mengatur kegiatan perusahaan dan dapat ditemukan, dalam beberapa cara, atau yang lain, di setiap struktur organisasi perusahaan. Dari perspektif subjek atau bidang pekerjaan, pembagian kerja didasarkan pada menyesuaikan bagian dengan fungsi kepemimpinan. Karena itu, pembagian kerja perusahaan menghasilkan bagian-bagian seperti bagian produksi, bagian keuangan, bagian pembelian, bagian penjualan, dan sebagainya.

Dari segi proses juga dimungkinkan untuk membagi pekerjaan menjadi bagian-bagian berdasarkan fungsi kepemimpinan, sehingga menghasilkan bagian perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan. Meskipun metode pembagian tidak biasa, agak jarang untuk membagi kegiatan sesuai dengan fungsi yang terakhir.

Ketentuan yang dihasilkan dari adanya pembagian kerja adalah spesialisasi. Karena penanggung jawab setiap divisi hanya berfokus pada divisi itu, seseorang dapat mengantisipasi bahwa

mereka akan memiliki pengetahuan yang luas di bidangnya masing-masing.<sup>45</sup>

#### 5) Dasar Rangkaian Kerja

Pembagian kerja didasarkan pada serangkaian tugas, khususnya perincian dan pengelompokan tugas-tugas yang serupa atau berkaitan erat satu sama lain dan harus diselesaikan oleh pejabat tertentu. Setiap tugas harus diselesaikan dalam urutan tertentu untuk memastikan penyelesaian yang sempurna.<sup>46</sup>

a) Suatu kegiatan dalam organisasi yang dipecah menjadi serangkaian tugas yang penyelesaiannya dilakukan secara berurutan dari seorang pejabat ke pejabat berikutnya dalam rangka menyelesaikan pekerjaan tersebut dikenal dengan pembagian kerja berdasarkan rangkaian pekerjaan seri.

b) Pembagian kerja yang didasarkan pada rangkaian kerja paralel adalah kegiatan organisasi yang dipecah menjadi rangkaian tugas yang sejenis. Untuk menyelesaikan setiap kelompok, urutan tugas diserahkan kepada petugas agar beberapa kelompok urutan tugas dapat berjalan bersama.

c) Pembagian kerja berdasarkan suatu rangkaian kerja adalah suatu kegiatan dalam organisasi yang dirinci menjadi suatu urutan tugas yang penyelesaiannya dilakukan secara bersamaan; satu

---

<sup>45</sup> M. Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardhika. *Pengantar Manajemen*. (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 79-80.

<sup>46</sup> Sutarto. *Dasar-dasar Organisasi*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2015), 127.

tugas tidak perlu menunggu selesainya tugas lain. Pembagian kerja ini merupakan kombinasi seri dan paralel.<sup>47</sup>

#### 6) Dasar Waktu

Pembagian kerja berdasarkan waktu, khususnya perincian dan pengelompokan tugas-tugas yang serupa atau berkaitan erat untuk dilaksanakan oleh pejabat tertentu pada waktu yang telah ditentukan untuk setiap tugas.<sup>48</sup>

#### d. Pedoman Pembagian kerja

Dalam melaksanakan pembagian kerja hendaknya memperhatikan pedoman-pedoman sebagai berikut:

- 1) Daftar rincian kegiatan harus mencakup rincian kegiatan yang tepat untuk setiap unit organisasi. Dalam kebanyakan kasus, ada perincian kegiatan di dalam unit organisasi sehingga karyawan dapat melakukan kegiatan di dalam lembaga dan semua kegiatan dapat dilakukan tanpa hambatan .mengikuti strategi yang telah ditentukan.
- 2) Dalam daftar uraian tugas yang jelas, setiap pejabat mulai dari pimpinan tertinggi hingga pejabat terendah harus memiliki uraian tugas yang jelas.
- 3) Jumlah tugas

---

<sup>47</sup> Sutarto. *Dasar-Dasar Organisasi*. ( Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2015), 127-129.

<sup>48</sup> Ibid, 132.

Dalam daftar uraian tugas yang jelas, setiap pejabat mulai dari pimpinan tertinggi hingga pejabat terendah harus memiliki uraian tugas yang jelas.

- 4) Berbagai tanggung jawab seorang pejabat harus sebanding satu sama lain atau terkait erat satu sama lain.

Setiap karyawan tidak hanya harus diberi tugas yang sama, tetapi juga harus diberikan tugas tambahan yang tidak terlalu berbeda dengan tanggung jawab tetapnya untuk mendorong semangat kerja.

- 5) Untuk mencegah pejabat memiliki tumpukan tugas yang terlalu banyak dan tugas yang terlalu sedikit, maka beban kegiatan untuk setiap unit organisasi atau pejabat harus merata. Hal ini akan mencegah pejabat memiliki terlalu banyak tugas dan terlalu banyak unit organisasi memiliki terlalu banyak aktivitas. Sehingga tampak terlalu menganggur. Rasa ketidakadilan akan timbul dari beban kerja yang tidak merata.

- 6) Penempatan pejabat harus tepat, yang dapat digunakan sebagai dasar lebih dari sekedar kecerdasan atau keterampilan; itu juga dapat digunakan untuk keberanian, jenis kelamin, kekuatan, usia, kesehatan, kejujuran, dan faktor lainnya. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan tingkat kemahiran tugas.

- 7) Penambahan atau pengurangan pegawai hendaknya berdasarkan volume kerja

Artinya, jumlah pegawai bertambah jika pejabat saat ini tidak mampu menangani beban kerja yang meningkat; sebaliknya jumlah pegawai berkurang jika beban kerja berkurang.

8) Pembagian pejabat tidak boleh dihasilkan dari pembagian kerja, terutama bila menyangkut pejabat di unit organisasi. Pembagian pejabat tidak boleh dihasilkan dari pembagian kerja, terutama bila menyangkut pejabat di dalam suatu unit organisasi saling membantu. Pembagian tugas hendaknya hanya menunjukkan kekhususan tugas yang paling banyak menjadi tanggung jawab masing-masing pejabat, tanpa mengurangi tanggung jawab pejabat tersebut sebagai anggota unit organisasi secara keseluruhan.

9) Klasifikasi tugas: agar suatu organisasi dapat menghasilkan apa yang diharapkan, maka perlu dilakukan penggolongan tugas sesuai dengan kemampuannya. Siapa yang akan melakukan pekerjaan meliputi:

1) Tugas yang dikerjakan sendiri

2) Proyek kelompok

3) Pembagian kerja dasar

10) Dasar pembagian kerja berfungsi sebagai pedoman dan acuan selama proses pembagian kerja, membantu setiap pekerja dalam pekerjaannya.

11) Daftar tugas yang komprehensif harus disimpan oleh setiap pejabat di organisasi atau unit organisasi yang ada. Setiap pejabat

di organisasi harus bertanggung jawab untuk memelihara daftar lengkap tanggung jawab mereka untuk mencegah pejabat hanya menunggu instruksi. Dengan daftar ini, karyawan sadar tanggung jawab mereka.<sup>49</sup>

#### **4. Kedisiplinan**

##### **a. Pengertian Kedisiplinan**

Kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mengikuti semua aturan perusahaan dan norma sosial adalah disiplin. Untuk membimbing dan menasihati karyawan dan menjaga ketertiban di tempat kerja, peraturan sangat penting. Semangat kerja, produktivitas, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat dengan disiplin yang efektif. Tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat semua akan mendapat manfaat dari ini. Jika karyawan tidak mengikuti aturan, jelas perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuannya, jika mayoritas karyawan mematuhi aturan yang ada di tempat, maka disiplin perusahaan dikatakan baik.

Untuk mengajarkan karyawan agar mengikuti semua peraturan perusahaan dan meningkatkan kedisiplinan, diperlukan hukuman. Semua karyawan harus menerima hukuman yang adil dan berat. Tujuan hukuman akan tercapai jika keadilan dan ketegasan diterapkan. Karyawan tidak belajar dari peraturan yang tidak termasuk hukuman berat sanksi bagi yang melanggarnya.

---

<sup>49</sup> Sutarto. *Dasar-Dasar Organisasi*. ( Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2015), 105-132.

Sebuah organisasi bisnis harus menegakkan disiplin. Sulit bagi bisnis untuk mencapai tujuannya tanpa dukungan disiplin karyawan yang efektif. Oleh karena itu, kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah disiplin.<sup>50</sup>

## **b. Indikator Kedisiplinan**

### 1) Ketepatan Waktu

Seorang pegawai dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik jika datang ke tempat kerja tepat waktu, pulang kerja tepat waktu, dan mampu menjaga ketertiban.

### 2) Balas Jasa

Disiplin karyawan juga dipengaruhi oleh remunerasi (gaji dan kesejahteraan), karena remunerasi akan menginspirasi karyawan untuk mencintai pekerjaannya dan perusahaan. Disiplin karyawan akan meningkat juga jika kecintaannya pada pekerjaannya meningkat.

Perusahaan harus menawarkan kompensasi yang relatif tinggi untuk mencapai disiplin karyawan yang efektif. Jika kompensasi karyawan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri dan keluarga mereka, disiplin karyawan mungkin tidak membantu.<sup>51</sup>

### 3) Sanksi Hukuman

---

<sup>50</sup> Malayu S. P. Hasibuan. *Manajemen sumber daya manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 193-194.

<sup>51</sup> Ibid, 195.



Dalam hal menjaga disiplin karyawan, hukuman memainkan peran penting. Karyawan akan cenderung tidak terlibat dalam perilaku disiplin dan akan lebih takut untuk melanggar aturan perusahaan karena hukuman menjadi lebih berat. Disiplin baik atau buruk karyawan juga dipengaruhi oleh berat atau ringannya hukuman. Sanksi harus digunakan dengan cara yang masuk akal, masuk akal, dan dijelaskan kepada semua karyawan.

## **5. Produksi**

### **a. Pengertian Produksi**

Memanfaatkan atau mengalokasikan faktor-faktor produksi dengan maksud untuk meningkatkan produksi barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia dikenal sebagai produksi. Produksi berkaitan dengan cara mempergunakan sumber daya untuk menghasilkan produk. Kegiatan lain yang memiliki potensi untuk menghasilkan manfaat tambahan atau penciptaan manfaat baru adalah produksi. Kapasitas suatu produk atau jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia dikenal sebagai utilitasnya.<sup>52</sup>

Proses produksi adalah rangkaian kegiatan yang meliputi semua tahapan produksi barang atau jasa, dimulai dengan kegiatan dimulai dan diakhiri dengan produksi produk. Perolehan fasilitas produksi, penanaman, pemeliharaan, pemanenan, pengolahan, dan

---

<sup>52</sup> Siti Nur Fatoni. *pengantarIlmu Ekonomi*. (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014), 123.

pemasaran semuanya contoh proses produksi. Produk (*output*) adalah produk akhir yang dihasilkan produsen sebagai hasil dari proses produksi. Hasil adalah jumlah produk yang dihasilkan per satuan luas lahan dalam pertanian. Sedangkan produksi mengacu pada produk yang diperoleh dari suatu wilayah selama periode waktu tertentu.<sup>53</sup>

Barang dan atau jasa digolongkan menjadi 2 yaitu:

1) Barang ekonomis

Barang ekonomi adalah barang yang dibutuhkan masyarakat dalam jumlah yang lebih banyak daripada yang tersedia. Barang ekonomi antara lain memiliki ciri-ciri yang bernilai sesuatu, walaupun tidak selalu ada harga pasarnya. Karena ada barang ekonomi, seperti barang kolektif milik masyarakat, yang tidak langsung diperdagangkan di pasar. Ciri lainnya adalah barang ekonomi tidak dapat diperoleh atau diproduksi dalam jumlah yang tidak terbatas karena memerlukan sumber daya yang terbatas untuk produksinya.

2) Barang bebas (barang nonekonomis)

Barang bebas adalah hal-hal seperti udara, sinar matahari, dan air yang tersedia dalam jumlah yang lebih besar dari yang dibutuhkan seseorang. Karena itu, mereka bebas. Namun, hal-hal

---

<sup>53</sup> Karimin. *Ekonomi Produksi Pertanian*. (Samarinda: Mulawarman University Press, 2018), 12-13.

gratis berubah seiring waktu dan tempat; misalnya air bersih dulu gratis, tapi sekarang tidak lagi.<sup>54</sup>

Asumsi risiko dan ketidakpastian digunakan dalam analisis kegiatan produksi. Studi ekonomi produksi melihat bagaimana kondisi ekonomi mempengaruhi keputusan produksi. Risiko dan ketidakpastian yang akan dihadapi produsen saat melakukan kegiatan produksi, serta tingkat alokasi dan tingkat produksi yang optimal, akan dipengaruhi oleh perubahan kondisi ekonomi.

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produksi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produksi ditinjau dari segi produsen antara lain:

##### 1) Faktor internal dari produsen

- a) Ketersediaan faktor produksi. Faktor produksi dibutuhkan pada setiap tahapan produksi. Jenis, kuantitas (kuantitas), kualitas, dan kepemilikan faktor produksi semuanya berkaitan dengan faktor produksi. Tinggi rendahnya produksi dipengaruhi oleh masing-masing faktor tersebut. Agar proses produksi dapat berlanjut, produsen membutuhkan berbagai faktor produksi yang berlimpah dan berkualitas tinggi. Jika faktor produksi yang dibutuhkan pada setiap tahap produksi tidak tersedia pada waktu yang tepat, proses produksi tidak dapat berfungsi secara efektif .

---

<sup>54</sup> Karimin. *Ekonomi Produksi Pertanian*. (Samarinda: Mulawarman University Press, 2018), 5.

- b) Alokasi input. Jumlah output yang dihasilkan akan ditentukan oleh derajat alokasi input pada setiap tahapan proses produksi. Karena berdampak pada biaya produksi dan produksi, produsen harus memperhitungkan penggunaan input yang tepat.
- c) Teknologi manufaktur. Tingkat produksi juga akan ditentukan oleh teknologi yang digunakan oleh produsen. Efektivitas dan efisiensi proses produksi akan meningkat jika teknologi mutakhir dimanfaatkan secara tepat.
- d) Kemampuan produsen. Tingkat produksi akan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan modal usaha produsen.

## 2) Faktor eksternal dari produsen

- a) Pasokan faktor produksi Tingkat produksi akan dipengaruhi oleh pasokan pasar dan kualitas input. Bahkan apakah barang dan jasa diproduksi atau tidak ditentukan oleh ketersediaan faktor produksi di pasar.
- b) Harga *input*. Tingkat penawaran dan permintaan input mempengaruhi harga input. Karena harga akan mempengaruhi keputusan produsen mengenai bagaimana mengalokasikan input untuk kegiatan produksi, harga input mempengaruhi tingkat produksi.
- c) Harga *output*. Harga produk di pasar menentukan biaya output. Harga output dapat digunakan untuk menentukan produk yang

dibutuhkan untuk menyelesaikan proses produksi. Harga produk dapat meningkatkan penjualan dan meningkatkan kualitas produk.

- d) Peluang pasar hasil produksi. Produk dan jasa yang dapat dijual akan diproduksi oleh produsen. Tingkat permintaan dan penawaran output di suatu pasar menentukan peluang pasar produksi. Berdasarkan kondisi pasar, produsen akan menentukan tinggi rendahnya tingkat produksi.<sup>55</sup>

### **c. Biaya Produksi**

Baik itu bisnis peternakan atau bisnis lainnya, setiap rupiah yang dikeluarkan akan menurunkan keuntungan. Akibatnya, setiap perusahaan harus memperhatikan biaya. Dalam merencanakan produksi, perusahaan harus memperhitungkan biaya produksi. Hal ini karena dalam setiap bisnis produksi, setiap perusahaan ingin menghasilkan banyak uang. Oleh karena itu, Kemampuan perusahaan untuk memperhitungkan biaya yang terkait dengan produksi suatu produk memerlukan pemahaman tentang teori biaya produksi. dari teori produksi.

Dalam konteks produksi, biaya mengacu pada seluruh "beban" yang harus ditanggung produsen untuk menghasilkan produksi. Jumlah total yang dikeluarkan bisnis untuk memperoleh bahan baku dan faktor produksi yang diperlukan untuk memproduksi

---

<sup>55</sup> Karimin. *Ekonomi Produksi Pertanian*. (Samarinda: Mulawarman University Press, 2018), 16-18.

barang yang dijualnya disebut sebagai biaya produksinya. Faktor-faktor produksi seperti bahan baku, tenaga kerja, modal, dan keahlian pengusaha diperlukan untuk menghasilkan barang atau jasa. Semua faktor yang digunakan dalam produksi adalah pengorbanan yang dilakukan selama proses produksi dan juga digunakan untuk menghitung biaya barang. Biaya oportunistik adalah input yang digunakan untuk membuat output ini. Istilah "biaya oportunistik" mengacu pada harga faktor produksi dengan nilai maksimum yang dapat digunakan untuk menghasilkan output untuk tujuan yang berbeda.

Komponen berikut mungkin termasuk dalam biaya produksi

- 1) Bahan setengah jadi juga dianggap bahan mentah atau bahan dasar.
- 2) Sumber daya atau bahan tambahan
- 3) Gaji untuk pekerja mulai dari porter hingga direktur.
- 4) Penyusutan peralatan produksi
- 5) Sewa dan dana modal
- 6) Biaya penunjang seperti biaya transportasi, administrasi, pemeliharaan, listrik, keamanan, dan asuransi
- 7) Biaya pemasaran mirip dengan biaya iklan.
- 8) Pajak<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> Syafaatul Hidayah. *Teori Ekonomi Mikro*. (Banten: UNPAM Press, 2019), 112-113.

Biaya produksi dapat dibagi menjadi dua, yaitu biaya eksplisit

- 1) Biaya eksplisit ialah biaya yang benar-benar dikeluarkan ketika memperoleh faktor produksi (nilai dan semua input yang dibeli untuk produksi). Pembayaranannya dalam bentuk tunai untuk memperoleh komponen manufaktur dan bahan baku penting. Contoh: sewa gedung, biaya tenaga kerja, dll.
- 2) Biaya Implisit adalah perkiraan biaya faktor-faktor produksi milik perusahaan yang juga digunakan dalam proses produksi milik perusahaan disebut sebagai biaya implisit, yang juga disebut sebagai biaya yang diperhitungkan (biaya tersembunyi). Contoh: penggunaan gedung milik perusahaan.<sup>57</sup>

Ada biaya total, biaya tetap, biaya variabel, biaya rata-rata, dan biaya margin karena gagasan biaya terkait erat dengan jumlah produk yang dihasilkan. Biaya total untuk memproduksi setiap tingkat output adalah biaya total. Biaya tetap (FC), dan biaya variabel (VC), adalah dua komponen yang membentuk Biaya Total (TC). Secara matematis mungkin untuk menulis:

$$TC = VC + FC.$$

Keterangan

TC = biaya total (*total cost*)

VC = biaya variabel (*variable cost*)

FC = biaya tetap (*fixed cost*)

---

<sup>57</sup> Sugiyanto. *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro dan Makro*. (Banten: YPSIM, 2020), 69.

Biaya yang tidak terpengaruh oleh perubahan produksi dikenal sebagai biaya tetap. Pengeluaran ini sering disebut sebagai pengeluaran infrastruktur atau pengeluaran yang tidak dapat dihindari. Kandang, mesin pemerah susu, mobil, sapi perah, dan faktor produksi lainnya yang tidak digunakan dalam satu proses biasanya memperhitungkan biaya ini dalam bisnis peternakan.

Semua biaya yang berubah karena perubahan produk disebut biaya variabel. Jika produk berubah, biaya variabel juga akan berubah, begitu juga sebaliknya. Itu berasal dari faktor produksi seperti pakan, bahan bakar, obat-obatan, dan lain-lain yang habis selama satu proses produksi di industri peternakan secara keseluruhan.

UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Data yang mendalam dan penuh makna dapat diperoleh melalui metode penelitian kualitatif. Data aktual, yang merupakan nilai di balik data yang terlihat, adalah maknanya. Filosofi positivis yang mendasari metode penelitian kualitatif digunakan untuk menyelidiki keadaan alamiah objek. Peneliti memainkan peran penting dalam penelitian ini.<sup>58</sup>

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menyelidiki sumber berdasarkan temuan wawancara langsung dengan pemilik dan karyawan industri kerupuk di desa Puger Wetan Puger. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif.<sup>59</sup>

#### **B. Lokasi Penelitian**

Sesuai dengan judul penelitian ini, maka bertempat di Desa Puger Wetan Kecamatan Puger Kabupaten Jember Provinsi Jawa Timur, yang berfokus pada usaha industri kerupuk tempe di UD Putra Tunggal yang merupakan usaha perseorangan. Pemilihan tempat penelitian didasarkan pada fakta:

1. Usaha ini mampu memperdayakan masyarakat sekitar sehingga dapat meningkatkan perekonomian masyarakat lokal.

---

<sup>58</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019), 18

<sup>59</sup> *Ibid*, 277.

2. Jumlah karyawan di UD Putra Tunggal lebih banyak diantara industri kerupuk yang lain.
3. Sistem pembagian kerja lebih tertata dibandingkan industri kerupuk yang lain.

### C. Subyek Penelitian

Metode purposive, seperti pemilihan informan berdasarkan kriteria tertentu, digunakan untuk memilih subjek penelitian. Pertimbangan khusus ini diberikan kepada pekerja di industri kerupuk tempe di UD Putra Tunggal serta mereka yang dianggap memiliki pengetahuan paling mendalam tentang pembagian kerja di industri ini.<sup>60</sup> Dalam penelitian ini subjek penelitian atau informan yang terlibat diantaranya:

1. Pemilik usaha industri UD Putra Tunggal
  - a. Ibu Munawarroh
2. Karyawan industri UD Putra Tunggal
  - a. Bapak Arifin
  - b. Bapak Arim
  - c. Ibu Sus
  - d. Ibu Khomsiyah
3. pelanggan industri UD Putra Tunggal
  - a. Ibu Wardah

---

<sup>60</sup> Lexy J, Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), 172.

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif semacam ini, peneliti bertindak sebagai alat utama pengumpulan data dengan cara berinteraksi secara simbolis dengan orang yang diteliti. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah:

##### 1. Observasi

Pencatatan fenomena secara sistematis melalui observasi adalah suatu kegiatan. Untuk mengumpulkan data dan melacak detail-detail penting, peneliti melakukan pengamatan di tempat pengamatan. Observasi non-partisipatif adalah metode yang digunakan, yang berarti bahwa peneliti tidak berpartisipasi dalam kegiatan sehari-hari.<sup>61</sup> Adapun data yang ingin diperoleh:

- a. Profil UD Putra Tunggal
- b. Melihat letak situasi dan kondisi UD Putra Tunggal

##### 2. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan antara dua orang atau lebih dengan tujuan untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab untuk memberikan kontribusi makna pada topik tertentu.<sup>62</sup> Studi ini menggunakan wawancara semi-terstruktur, di mana peneliti membuat instrumen untuk digunakan sebagai panduan saat mewawancarai

---

<sup>61</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019), 299.

<sup>62</sup> Lexy J, Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), 187.

peserta tetapi tidak berkonsentrasi pada instrumen tersebut.<sup>63</sup> Adapun wawancara yang dilakukan peneliti yaitu:

- a. Mengenai sistem pembagian kerja pada produksi Kerupuk Tempe di UD Putra Tunggal Desa Puger Wetan Puger Jember
- b. Mengenai kedisiplinan karyawan di UD Putra Tunggal Desa Puger Wetan Puger Jember

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan proses pencatatan peristiwa selama penelitian. Tulisan, gambar, atau karya lain semuanya dapat dijadikan sebagai dokumentasi. Jika foto atau bukti lain digunakan untuk mendukung temuan penelitian dari wawancara atau observasi, mereka akan lebih dapat diandalkan.<sup>64</sup> Adapun data yang akan dikumpulkan:

- a. Sejarah UD Putra Tunggal
- b. Struktur Organisasi UD Putra Tunggal
- c. Jumlah karyawan
- d. Jumlah yang diproduksi
- e. Dokumen lainnya terkait penelitian

### **E. Teknik Analisis Data**

Analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Data diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam, dan dilakukan secara terus menerus sampai data jenuh.

---

<sup>63</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019), 306.

<sup>64</sup> *Ibid*, 314.

Analisis deskriptif adalah jenis analisis yang berfokus pada penggunaan kata-kata atau narasi untuk menjelaskan fenomena atau data yang diperoleh dalam penelitian ini. Terdapat beberapa langkah analisis data menurut Milles and Huberman yaitu:<sup>65</sup>

#### 1. Pengumpulan data

Observasi, wawancara, dokumentasi, atau kombinasi ketiganya digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian kualitatif (triangulasi). Karena pengumpulan data bisa memakan waktu sehari-hari atau berbulan-bulan, banyak informasi yang akan dikumpulkan. Pada awalnya, peneliti mencatat segala sesuatu yang dilihat dan didengar tentang situasi sosial atau objek yang diteliti. Akibatnya, peneliti akan memperoleh banyak data dengan banyak ragamnya.<sup>66</sup>

#### 2. Reduksi data

Meringkas, memilih hal-hal yang paling penting, berkonsentrasi pada hal-hal yang penting, dan mencari tema dan pola adalah bagian dari reduksi data. Akibatnya, semakin sedikit data akan memberikan gambaran yang lebih baik dan memudahkan peneliti untuk mengumpulkan lebih banyak data dan menemukannya saat mereka membutuhkannya.<sup>67</sup>

#### 3. Penyajian data

Dalam penelitian kualitatif, Uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, bagan alur, dan format serupa lainnya dapat digunakan

---

<sup>65</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019), 319.

<sup>66</sup> *Ibid*, 322-323.

<sup>67</sup> *Ibid*, 323.

untuk menyajikan data. Akan lebih mudah untuk memahami apa yang terjadi dan merencanakan pekerjaan di masa depan berdasarkan apa yang telah dipahami dengan menyajikan data.<sup>68</sup>

#### 4. Verifikasi (kesimpulan)

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif, dimungkinkan untuk menanggapi rumusan awal masalah. Dalam penelitian kualitatif, temuan baru yang belum pernah terlihat sebelumnya disebut kesimpulan. Jika tidak ada cukup bukti kuat untuk mendukung fase pengumpulan data berikutnya, kesimpulan awal yang telah disajikan akan direvisi.<sup>69</sup>

### F. Teknik Keabsahan Data

Dengan menggunakan teknik validitas data, validitas data merupakan langkah dalam menentukan kredibilitas data. Penelitian ini menguji validitas data melalui triangulasi. Triangulasi diartikan sebagai membandingkan data dari sumber yang berbeda pada waktu yang berbeda dan dengan cara yang berbeda dalam pengujian kredibilitas. Triangulasi metode yang digunakan adalah triangulasi teknik dan triangulasi sumber.

Memeriksa data yang telah dikumpulkan dari berbagai sumber dikenal sebagai "triangulasi sumber", dan digunakan untuk menentukan kredibilitas data. Triangulasi metode memeriksa kredibilitas data dengan

---

<sup>68</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019), 325.

<sup>69</sup> *Ibid*, 329.

menggunakan berbagai metode untuk membandingkan data dengan sumber yang sama.<sup>70</sup>

Pengecekan keabsahan data sangat perlu dilakukan agar data yang dihasilkan dapat dipercaya dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi. Tujuan triangulasi adalah untuk meningkatkan kualitas teoritis, metodologis, dan interpretative dari penelitian, triangulasi merupakan pengecekan dengan pemeriksaan ulang baik sebelum dan atau sesudah data dianalisis.<sup>71</sup> Adapun langkah dalam triangulasi sumber yaitu:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara
2. Membandingkan apa yang dilakukan orang didepan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif dengan berbagai pendapat dan pandangan masyarakat dari berbagai kelas.

#### **G. Tahap-tahap Penelitian**

Ada tiga tahapan dalam penulisan kualitatif yaitu tahap pra lapangan, tahap kegiatan, dan tahap analisis.

1. Tahap pra lapangan

Pada titik ini, peneliti menjelaskan langkah-langkah yang terlibat dalam menempatkan penelitian yang akan mereka lakukan ke

---

<sup>70</sup> Lexy J, Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), 330.

<sup>71</sup> Ibid, 330.

dalam tindakan. Tahapan penelitian yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

a. Menyusun rencana penelitian

Pada tahap ini peneliti membuat desain penelitian dengan mengumpulkan permasalahan yang diangkat sebagai judul penelitian. Kemudian dilanjutkan dengan pengajuan judul, setelah judul diterima peneliti membuat proposal mini, kemudian menyusun proposal sampai di seminarkan.

b. Memilih tempat penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti harus menentukan lokasi penelitian yang akan dilakukan. Lokasi penelitian yang dipilih adalah UD Putra Tunggal Jl. Lojejer Puger Wetan Kecamatan Puger Kabupaten Jember, Jawa Timur.

c. Mengurus surat izin penelitian

Kajian resmi adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Oleh karena itu, peneliti harus menyertakan surat izin dari civitas akademika untuk melakukan penelitian di UD Putra Tunggal.

d. Menilai lapangan

Peneliti kemudian melakukan penelitian lapangan untuk mengetahui lebih dalam tentang latar belakang objek penelitian dan lingkungan informan setelah izin diajukan ke UD Putra Tunggal dan izin untuk melakukan penelitian di UD Putra Tunggal telah diberikan. eksplorasi data lebih sederhana bagi peneliti.



e. Memilih informan

Pada titik ini, peneliti memilih beberapa informan yang dianggap dapat memberikan data yang relevan dari penelitian.

f. Menyiapkan peralatan penelitian

Peneliti menyiapkan beberapa peralatan penelitian, seperti buku referensi, buku catatan, dan alat tulis, pada tahap akhir.<sup>72</sup>

2. Tahap Pelaksanaan

Selanjutnya pada tahap pelaksanaan, peneliti melakukan pengambilan data di UD Putra Tunggal. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

a. Observasi

Informasi yang peneliti cari melalui metode observasi yaitu profil UD Putra Tunggal serta melihat situasi dan kondisi UD Putra Tunggal.

b. Wawancara

Wawancara dalam penelitian ini dengan narasumber di UD Putra Tunggal.

c. Analisis data

Data yang dianalisis pada penelitian ini berupa hasil efektivitas sistem pembagian kerja dalam produksi kerupuk tempe di UD Putra Tunggal Desa Puger Wetan Puger Jember.

---

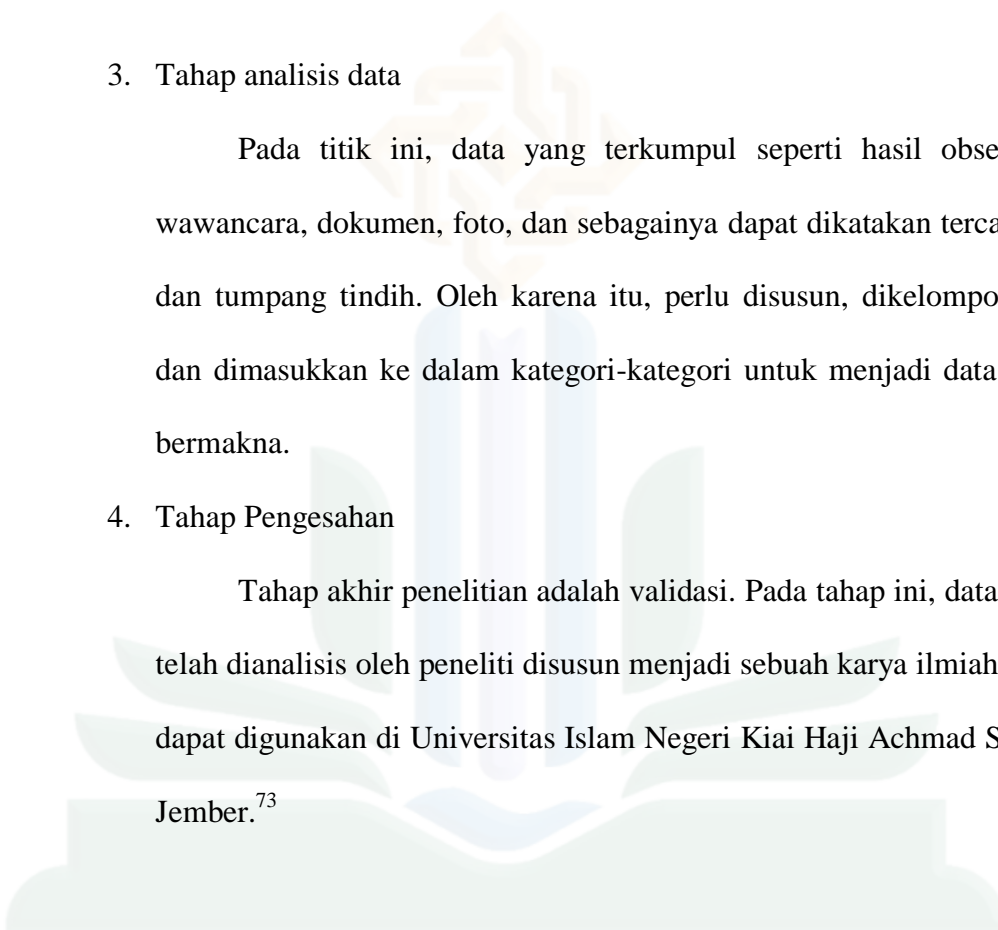
<sup>72</sup> Lexy J, Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), 127-136.

### 3. Tahap analisis data

Pada titik ini, data yang terkumpul seperti hasil observasi, wawancara, dokumen, foto, dan sebagainya dapat dikatakan tercampur dan tumpang tindih. Oleh karena itu, perlu disusun, dikelompokkan, dan dimasukkan ke dalam kategori-kategori untuk menjadi data yang bermakna.

### 4. Tahap Pengesahan

Tahap akhir penelitian adalah validasi. Pada tahap ini, data yang telah dianalisis oleh peneliti disusun menjadi sebuah karya ilmiah yang dapat digunakan di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.<sup>73</sup>



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

---

<sup>73</sup> Lexy J, Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), 148.

## **BAB IV**

### **PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS**

#### **A. Gambaran Obyek Penelitian**

Obyek dalam penelitian adalah UD Putra Tunggal yang berlokasi di Desa Puger Wetan Kecamatan Puger Kabupaten Jember. Agar lebih memahami terkait obyek penelitian ini, maka peneliti akan mengemukakan gambaran secara sistematis tentang obyek penelitian sebagai berikut:

##### **1. Sejarah UD Putra Tunggal**

UD Putra Tunggal merupakan salah satu UMKM yang bergerak dibidang produksi kerupuk yang berdiri sejak tahun 2005. UD Putra Tunggal berlokasi di desa Puger Wetan, tepatnya diarea pesawahan Puger Wetan. UD Putra Tunggal adalah rumah produksi kerupuk tempe yang dipimpin oleh Ibu Munawaroh.

Industri kerupuk ini merupakan usaha turun-temurun. Sebelum memulai usaha sendiri Ibu Munawaroh membantu orang tuanya dalam menjalankan usaha kerupuk. Usaha kerupuk yang dijalani oleh Ibu Munawaroh tidak serta merta berdiri secara besar, beliau memulai usaha kerupuk dalam skala kecil. Setelah beberapa tahun usaha kerupuk yang dijalani oleh Ibu Munawaroh memiliki banyak peminat maka beliau mulai mengembangkan usahanya dengan cara memproduksi kerupuk

dalam jumlah yang besar. Hingga kini UD Putra Tunggal merupak rumah produksi kerupuk terbesar di Desa Puger Wetan.<sup>74</sup>

## 2. Profil UD Putra Tunggal

Profil perusahaan UD Putra Tunggal adalah sebagai berikut:

- a. Nama Perusahaan: UD Putra Tunggal
- b. Badan Usaha : Unit Dagang
- c. Pemilik : Munawaroh
- d. No. Telepon : 082337619157
- e. Alamat : Jl. Lojejer Puger Wetan
- f. Kecamatan : Puger
- g. Kabupaten : Jember
- h. Provinsi : Jawa Timur
- i. Kode Pos : 68164
- j. Tahun Berdiri : 2005<sup>75</sup>

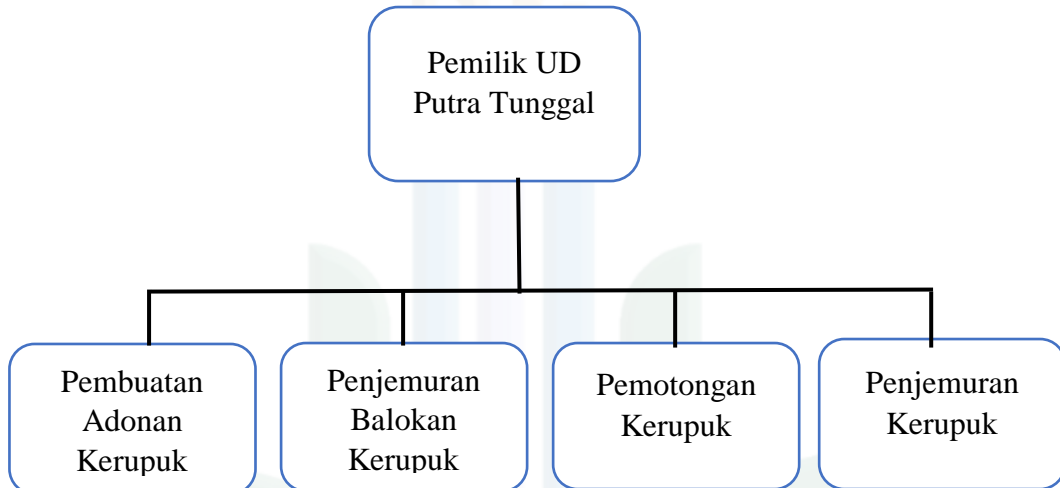
---

<sup>74</sup> Ibu Munawaroh, *Wawancara*, 7 Januari 2022.

<sup>75</sup> Ibu Munawaroh, *Wawancara*, 7 Januari 2022.

### 3. Struktur Organisasi UD Putra Tunggal

**Gambar 4.1**



Sumber: dokumentasi 7 Januari 2022<sup>76</sup>

Dalam kegiatan operasional UD Putra Tunggal dipimpin langsung oleh pemilik industri.

### 4. Jumlah Karyawan

Jumlah karyawan di UD Putra Tunggal sebanyak 64 karyawan.

Terdiri karyawan pembuatan adonan, penjemuran balokan kerupuk,

pemotongan kerupuk, dan penjemuran kerupuk. Berikut data karyawan

beserta jam kerja:

<sup>76</sup> UD Putra Tunggal, dokumentasi, 7 Januari 2022

Tabel 4.1  
Mapping pembagian kerja di UD Putra Tunggal

No.	Divisi kerja	Jam kerja	Jumlah karyawan
1	Pembuat adonan	07.00-12.00	11 orang
2	Penjemuran balokan kerupuk	03.00-06.00	5 orang
3	Pemotong kerupuk	07.00-11.00	8 orang
4	Penjemuran kerupuk	07.00-16.00	40 orang

Sumber. Hasil wawancara pada 7 Januari 2022

Berikut pembagian tugas di UD Putra Tunggal:

a. Pemilik

- 1) Mengendalikan sistem operasional
- 2) Mengontrol kerja karyawan
- 3) Memantau dan mengamati jalannya industri

b. Pembuat Adonan

Mengolah bahan mentah menjadi barang jadi yaitu kerupuk dalam bentuk balokan.

c. Penjemuran Balokan Kerupuk

Menjemur balokan kerupuk yang akan dipotong agar tekstur bagian luar kerupuk lebih kering. Untuk memudahkan kerupuk untuk dipotong.

d. Pemotongan Kerupuk

Memotong balokan kerupuk menjadi bentuk kerupuk yang tipis-tipis.

e. Penjemuran Kerupuk

Menjemur kerupuk yang telah dipotong tipis-tipis.

## **5. Jumlah Produksi**

Jumlah produksi kerupuk tempe di UD Putra Tunggal dalam sekali produksi mencapai 32 kwintal bahan mentah yaitu tepung tapioka. UD Putra Tunggal memiliki 8 tungku pemasakan kerupuk, jadi setiap 1 tungku dapat memproduksi bahan mentah sebanyak 4 kwintal. Jumlah bahan mentah yang dapat diproduksi oleh UD Putra Tunggal selama tahun 2021 mencapai 1.536 kwintal.

### **B. Penyajian Data dan Analisis**

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Sesuai dengan teknik pengumpulan data maka data akan disajikan secara sistematis mengacu pada fokus masalah.

#### **1. Pembagian kerja pada produksi kerupuk tempe di UD Putra Tunggal Desa Puger Wetan Puger Jember**

Salah satu cara yang dilakukan oleh UD Putra Tunggal agar produksi kerupuk dapat memproduksi kerupuk setiap hari dan mencapai target penjualan yaitu dengan membagi tugas kepada masing-masing karyawan. Pembagian kerja yang dilakukan oleh UD Putra Tunggal adalah dengan membagi pekerjaan dalam 4 divisi kerja, yaitu pembuatan adonan, penjemuran balokan kerupuk, pemotongan kerupuk, penjemuran kerupuk.

Hal tersebut dilakukan agar pekerjaan karyawan tidak tumpang tindih, mereka mempunyai tugas masing-masing. Dalam melakukan

pembagian kerja hendaknya memperhatikan indikator dari pembagian kerja.

#### a. Spesifikasi Pekerjaan

Spesifikasi pekerjaan adalah gambaran tentang standar kualitas minimum yang harus dipenuhi oleh pelamar untuk menjalankan suatu jabatan secara efektif dan kompeten.

Spesifikasi pekerjaan dilakukan untuk menentukan penempatan karyawan, beban kerja, dan spesialisasi pekerjaan. Tidak banyak spesifikasi pekerjaan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang akan bekerja di UD Putra Tunggal. Sebagaimana yang diungkapkan oleh

Ibu Munawaroh:

“Jika ingin berkerja di UD Putra Tunggal cukup kamu niat kerja pasti diterima, tidak perlu pendidikan asal niat kerja saja. Di sini jika pekerja perempuan ditempatkan pada penjemuran kerupuk. Laki-laki ditempatkan dibagian pembuatan adonan, penjemuran balokan kerupuk, pemotongan kerupuk.”<sup>77</sup>

Senada juga dengan yang dikatakan oleh Bapak Arifin:

“Pekerja di UD Putra Tunggal tidak harus berpendidikan cukup niat berkerja pasti diterima. Tetapi untuk pekerja bagian pembuatan adonan dia harus mengetahui cara pembuatan kerupuk. Selain pekerja itu tidak dibutuhkan kemampuan khusus.”<sup>78</sup>

Dari pemaparan di atas dapat dipahami bahwa spesifikasi yang diutamakan adalah minat pekerja dan jenis kelamin sebagai penentu penempatan kerja. Karyawan UD Putra Tunggal tidak harus

<sup>77</sup> Ibu Munawaroh, *Wawancara*, 7 Januari 2022.

<sup>78</sup> Bapak Arifin, *Wawancara*, 7 September 2022.



berpendidikan tinggi agar dapat bekerja, asal memiliki minat kerja maka akan diterima kerja di UD Putra Tunggal.

Spesifikasi pekerja di UD Putra Tunggal adalah pekerja perempuan ditempatkan di bagian penjemuran sementara pekerja laki-laki masih terdapat pembagian kerja sesuai kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing pekerja, ditempatkan dibagian pembuatan adonan, penjemuran balokan kerupuk, dan pemotongan kerupuk. Untuk pekerja pembuatan adonan dibutuhkan kemampuan khusus dalam meracik dan membuat kerupuk.

#### **b. Penempatan Karyawan**

Karena penentuan posisi pegawai yang tidak tepat akan mengakibatkan pekerjaan yang tidak efisien dan di bawah standar, maka setiap pegawai telah ditempatkan berdasarkan kemampuan, keterampilan, dan pendidikannya.

Penempatan karyawan di UD Putra Tunggal dibagi menjadi 4 bagian yaitu pembuatan adonan, penjemuran balokan kerupuk, pemotongan kerupuk dan penjemuran kerupuk.<sup>79</sup>

Sebagaimana yang dituturkan oleh Ibu Munawaroh:

“Pembagian kerja awalnya hanya terdiri dari 3 divisi yaitu pembuatan adonan, pemotongan kerupuk, dan penjemuran kerupuk. Pembagian kerja yang seperti ini telah, saya terapkan sejak awal berdiri hingga UD Putra Tunggal mengalami kemajuan. Setelah mengalami kemajuan, produksi kami meningkat maka dari itu saya mengganti alat pemotong kerupuk yang awalnya menggunakan alat tradisional menjadi mesin. Karena menggunakan mesin maka saya mengurangi karyawan

---

<sup>79</sup> Hasil observasi, 7 Januari 2022

bagian pemotongan kerupuk dan menggantinya di bagian penjemuran balokan. Penjemuran balokan kerupuk sebenarnya sudah ada namun pekerjaan ini dirangkap oleh bagian pembuatan adonan.”<sup>80</sup>

Senada dengan yang disampaikan oleh Bapak Arim:

“Pembagian kerja di UD Putra Tunggal sekarang ada empat bagian yaitu pembuatan adonan, penjemuran balokan, pemotongan dan penjemuran. Dulu saya kerja dibagian pemotongan kerupuk, lalu saya dipindahkan ke bagian penjemuran balokan, karena pemotongan kerupuk menggunakan mesin dan alat tidak mencukupi sebanyak karyawannya maka saya dipindahkan.”<sup>81</sup>

Pada awalnya pembagian kerja terdiri dari 3 divisi kerja yaitu pembuatan adonan, pemotongan kerupuk, dan penjemuran kerupuk.

Pembagian kerja yang diterapkan sekarang ini lebih efektif dibandingkan dengan yang dilakukan sejak awal berdirinya UD Putra Tunggal. Pembagian kerja yang terdiri dari 4 divisi telah dilakukan sejak UD Putra Tunggal menggunakan mesin pemotong kerupuk yang awalnya menggunakan alat tradisional dan digerakkan oleh manusia. Karyawan yang awalnya berkerja sebagai pemotongan kerupuk sebagian dipindahkan ke bagian penjemuran balokan. Tujuan awalnya untuk mengurangi pekerja pada pemotongan kerupuk.

Hal ini dilakukan agar produksi kerupuk tetap berjalan setiap hari dan dapan memenuhi target pasar. UD Putra Tunggal memilih menggunakan mesin pemotong kerupuk dikarenakan jumlah produksi yang meningkat, jika masih menggunakan alat manual dikhawatirkan

---

<sup>80</sup> Ibu Munawaroh, *Wawancara*, 7 Januari 2022.

<sup>81</sup> Bapak Arim, *Wawancara*, 23 Juni 2022.

produksi kerupuk tidak dapat mencapai target pasar. Maka dari itu pemilik UD Putra Tunggal melakukan pembagian yang seperti sekarang agar produksi kerupuk dapat berjalan secara efektif.

Pembagian kerja yang dilakukan oleh UD Putra Tunggal yang sekarang lebih tertata daripada di UD lainnya. Dikarenakan UD yang lain masih terdapat tumpang tindih tugas kerja sehingga pekerjaan sedikit terhambat.

### **c. Beban Kerja**

Tugas yang diberikan pada suatu pekerjaan dan diawasi oleh karyawan atau unit organisasi tertentu dikenal sebagai beban kerja.

Beban kerja yang diberikan kepada setiap karyawan tidaklah sama. Namun beban kerja ini disesuaikan pada tugas masing-masing yang telah ditetapkan pada saat pertama kali bekerja di UD Putra Tunggal. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi tumpang tindih antar pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain. Sehingga tidak terjadi pekerjaan ganda. Selain beban kerja yang tidak sama waktu kerja mereka juga tidak sama. Hal ini dilakukan agar produksi kerupuk tetap berjalan lancar setiap harinya.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Munawaroh:

“Tugas setiap karyawan tidak sama. Bagian pembuatan tugasnya membuat adonan, penjemuran balokan kerupuk tugasnya menjemur kerupuk balokan yang akan dipotong, pemotongan tugasnya memotong kerupuk, penjemuran tugasnya menjemur kerupuk dari basah sampai kering. Setelah pekerjaan selesai

boleh pulang. Selain tugas tidak sama waktu kerja juga tidak sama.”<sup>82</sup>

Senada dengan yang disampaikan oleh bapak Arim:

“Pekerjaan setiap karyawan tidak sama. Mereka mengerjakan tugas masing-masing bagiannya. Misalnya saya kerja dari pukul 03.00 hingga 06.00, jika pekerjaannya saya telah selesai maka saya pulang tidak membantu pekerjaan bagian lain yang baru mulai pekerjaannya, karena tugas saya hanya menjemur balokan kerupuk”<sup>83</sup>

Dari pemaparan di atas dapat dipahami bahwa beban kerja setiap karyawan di UD Putra Tunggal memiliki tugas yang berbeda, ada yang bertugas membuat adonan, menjemur balokan kerupuk, momotong kerupuk serta menjemur kerupuk. Selain beban kerja yang berbeda jam kerja juga tidak sama.

Kelebihan dari pembagian kerja seperti ini bukan hanya dirasakan oleh pemilik UD Putra Tunggal karena dapat mencapai target serta pekerjaan tidak terhambat karena adanya tumpang tindih pekerjaan karyawan. Hal ini juga dirasakan oleh karyawan, seperti karyawan penjemuran balokan kerupuk dan penjemuran kerupuk.

Dikarenakan jam kerja mereka yang singkat.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Arim

“Saya kerja dari pukul 03.00 sampai 06.00, setelah dari pekerjaan saya di UD Putra Tunggal saya dapat melakukan pekerjaan lain seperti mencari rumput untuk pakan sapi saya dan mengelolah sawah milik keluarga saya.”<sup>84</sup>

Senada dengan yang disampaikan oleh Ibu Sus:

<sup>82</sup> Ibu Munawaroh, *Wawancara*, 7 Januari 2022

<sup>83</sup> Bapak Arim, *Wawancara*, 23 Juni 2022.

<sup>84</sup> Bapak Arim, *Wawancara*, 23 Juni 2022.

“Saya berangkat kerja pagi sekitar pukul 07.00 untuk menjemur kerupuk setelah selesai kami semua pulang. Kami kembali lagi sekitar pukul 14.00 untuk mengangkat kerupuk yang telah kering atau setengah kering. Namun hal itu hanya bisa dilakukan saat cuaca sedang cerah, jika cuaca mendung maka kami semua tidak pulang khawatir hujan akan turun”<sup>85</sup>

Dari pemaparan diatas dapat dipahami bahwa, karyawan UD Putra Tunggal tidak menetap di tempat kerja sampai jam kerja yang telah ditetapkan, namun mereka dapat pulang jika pekerjaan telah selesai. Seperti yang dilakukan oleh karyawan bagian penjemuran kerupuk, mereka dapat pulang jika telah selesai menjemur kerupuk dan mereka akan kembali lagi pada waktu pengangkatan kerupuk yaitu sekitar pukul 14.00.

## **2. Kedisiplinan karyawan di UD Putra Tunggal**

Selain dengan membagi pekerjaan karyawan, kedisiplinan karyawan juga turut mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas serta dapat memenuhi target pasar di UD Putra Tunggal. Semakin cepat memulai pekerjaan akan semakin cepat pula menyelesaikannya. Begitu juga semakin baik balas jasa maka semakin aktif pula karyawan bekerja

### **a. Ketetapan waktu**

Seorang pegawai dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik jika datang ke tempat kerja tepat waktu, pulang kerja tepat waktu, dan mampu menjaga ketertiban.

---

<sup>85</sup> Ibu Sus, *Wawancara*, 23 Juni 2022.

Jam kerja di UD Putra Tunggal dimulai dari pukul 03.00 sampai 16.00. Namun, jika pekerjaan telah selesai sebelum jam 16.00 maka karyawan diperbolehkan pulang.<sup>86</sup>

Sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Munawaroh:

“Pekerjaan dimulai dari jam 03.00 sampai 16.00. Tetapi tidak semua karyawan mulai kerja dari jam 03.00. Hanya bagian penjemuran balokan kerupuk yang berangkat jam 03.00 selain itu berangkat jam 07.00 dan mereka pulang jika pekerjaan selesai.”<sup>87</sup>

Senada juga yang disampaikan oleh Bapak Arim:

“Pekerjaan saya dimulai jam 03.00 sampai jam 06.00 atau sampai pekerjaan selesai. Setelah saya pulang baru karyawan lain mulai bekerja.”<sup>88</sup>

Senada juga yang disampaikan oleh Ibu Khomsiyah:

“Saya berkerja dari jam 07.00 sampai jam 10.00 untuk jemur kerupuk. Terus balik lagi jam 14.00 untuk mengangkat kerupuk yang sudah kering”<sup>89</sup>

Dari pemaparan diatas dapat dipahami bahwa, tidak semua karyawan berangkat dari pukul 03.00. Karyawan yang bekerja dari pukul 03.00 adalah karyawan pada bagian penjemuran balokan kerupuk, tetapi jam kerja mereka berakhir sampai pukul 06.00 atau sampai pekerjaan mereka selesai. Selanjutnya pekerjaan dilanjutkan oleh karyawan bagian pembuatan adonan, pemotongan kerupuk, penjemuran kerupuk, mereka mulai berkerja dari pukul 07.00 sampai pekerjaan selesai. Namun untuk karyawan bagian penjemuran kerupuk

<sup>86</sup> Hasil observasi, 23 Juni 2022

<sup>87</sup> Ibu Munawaroh, *Wawancara*, 7 Januari 2022.

<sup>88</sup> Bapak Arim, *Wawancara*, 23 Juni 2022.

<sup>89</sup> Ibu Khomsiyah, *Wawancara*, 23 Juni 2022.

mereka dapat pulang terlebih dahulu jika telah selesai menjemur kerupuk dan kembali lagi sekitar pukul 14.00 untuk mengangkat kerupuk yang telah kering atau setengah kering. Namun karyawan bagian pembuatan adonan dan pemotongan kerupuk mereka dapat pulang jika telah menyelesaikan pekerjaannya.

Karyawan di UD Putra Tunggal akan memulai bekerja jika karyawan telah datang semua. Hal ini dilakukan agar karyawan memulai pekerjaan bersama dan selesai bersama dan tidak menimbulkan keirian pada diri karyawan.

#### **b. Balas jasa**

Karena remunerasi akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya, maka hal itu juga mempengaruhi disiplin karyawan. Disiplin karyawan akan meningkat juga jika kecintaan mereka terhadap pekerjaannya meningkat.

Sistem pengupahan di UD Putra Tunggal menggunakan sistem upah borongan. Dimana pengupahan akan diberikan ketika kerupuk yang diproduksi telah kering dan sudah terjual. Upah yang didapatkan karyawan berbeda tergantung beban kerja karyawan.

Sebagaimana yang dituturkan oleh Ibu Munawaroh

“Gaji setiap karyawan berbeda tergantung pada bagian apa karyawan tersebut bekerja. Semisal karyawan pembuatan adonan sehari kerja gajinya Rp. 100.000 penjemuran kerupuk sehari Rp 50.000”<sup>90</sup>

Senada dengan yang disampaikan oleh bapak Arim:

---

<sup>90</sup> Ibu Munawaroh, *Wawancara*, 7 Januari 2022.

“Gaji setiap karyawan tidak sama sesuai beban kerja. Seperti saya gajinya Rp 60.000 jika dulu saya kerja bagian pemotongan kerupuk gaji saya Rp 70.000.”<sup>91</sup>

Dari pemaparan diatas dapat dipahami bahwa gaji setiap karyawan tidak sama. Hal ini dipengaruhi oleh beban kerja yang dikerjakan oleh karyawan. Jika pekerjaan berat dan waktu kerja yang lama maka gaji karyawan lebih tinggi dibanding karyawan yang lain. Hal ini dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.2

## Daftar gaji karyawan UD Putra Tunggal

No	Divisi Kerja	Gaji
1	Pembuatan adonan	Rp. 100.000/hari
2	Penjemuran balokan kerupuk	Rp. 60.000/hari
3	Pemotongan kerupuk	Rp. 70.0000/hari
4	Penjemuran kerupuk	Rp. 50.000/hari

Sumber : hasil wawancara terhadap karyawan UD Putra Tunggal

Gaji yang didapatkan oleh karyawan UD Putra Tunggal sesuai dengan pekerjaannya. Gaji karyawan akan diberikan apabila kerupuk yang diproduksi telah terjual. Namun hal yang dikeluhkan oleh karyawan adalah keterlambatan memberikan gaji.

Hal ini sebagaimana diucapkan oleh Ibu Wardah selaku salah satu pelanggan di UD Putra Tunggal:

“Sebenarnya jika sistem gaji di UD Putra Tunggal diganti menjadi sistem bulanan, sebenarnya tidak rugi karena UD Putra Tunggal produksi besar saya rasa keuntungan juga besar.”<sup>92</sup>

Senada dengan yang disampaikan oleh Ibu Khomsiyah:

<sup>91</sup> Bapak Arim, *Wawancara*, 23 Juni 2022.

<sup>92</sup> Ibu Wardah, *Wawancara*, 26 Juni 2022.



“Gaji saya dapatka sesuai dengan kerja saya namun saya keluhkan keterlambatan gaji jika cuaca sedang mendung. Sebenarnya jika gaji dibuat satu bulan pasti enak kita dapat gaji tetap.”<sup>93</sup>

Dari pemaparan diatas dapat dipahami bahwa pemberian gaji diberikan apabila kerupuk yang diproduksi telah terjual kepada pemborong jika kerupuk belum terjual maka karyawan belum bisa menerima gaji. Selain kendala pada pemborong cuaca yang mendung juga menghambat penerimaan gaji, dikarena kerupuk yang diproduksi belum kering.

### **c. Sanksi dan hukuman**

Baik buruknya disiplin karyawan juga dipengaruhi oleh berat atau ringannya hukuman. Sanksi harus digunakan dengan cara yang masuk akal, masuk akal, dan dijelaskan kepada semua karyawan.

Sanksi yang diterapkan di UD Putra hanya satu yaitu mendapat potongan gaji apabila libur kerja.

Sebagaiman yang disampaikan oleh Ibu Munawaro

“Karyawan yang tidak masuk kerja mendapat potongan gaji sesuai liburnya.”

Senada yang dikatakan oleh Ibu Khomsiya:

“Jika tidak masuk kerja saya potongan gaji jadi lebih baik saya masuk kerja jika tidak ada pekerjaan penting. Pekerjaan disana santai jika selesai bisa pulang nanti balik lagi pada saat kerupuk sudah kering.”<sup>94</sup>

<sup>93</sup> Ibu Khomsiya, *Wawancara*, 23 Juni 2022

<sup>94</sup> Ibu Khomsiya, *Wawancara*, 23 Juni 2022

Dari pemaparan diatas dapat dipahami bahwa, peraturan yang diterapkan di UD Putra Tunggal hanya satu yaitu sanksi yang didapatkan oleh karyawan apabila tidak masuk kerja adalah pemotongan gaji. Pemotongan gaji dilakukan selama karyawan tersebut tidak masuk kerja. Sehingga hal ini menjadikan karyawan aktif masuk kerja dan juga jam kerja mereka terbilang santai serta tidak terikat jam apabila pekerjaan selesai bisa pulang lebih awal.

### **C. Pembahasan Temuan**

Berdasarkan pemaparan diatas dapat dikemukakan bahwa penelitian efektivitas sistem pembagian kerja di UD Putra Tunggal pada produksi kerupuk tempe di desa Puger Wetan Puger Jember sebagai berikut:

#### **1. Sistem pembagian kerja pada produksi kerupuk tempe di UD Putra Tunggal Puger Wetan Puger**

##### **a. Spesifikasi Pekerjaan**

Hasil temuan dari penelitian menunjukkan bahwa spesifikasi yang diutamakan di UD Putra Tunggal adalah minat pekerja dan jenis kelamin sebagai penentu penempatan kerja, serta pengetahuan dan kemampuan pekerja. Karyawan UD Putra Tunggal tidak diharuskan berpendidikan tinggi agar dapat diterima bekerja di UD Putra Tunggal.

Pekerja perempuan ditempatkan di bagian penjemuran sementara pekerja laki-laki masih terdapat pembagian kerja sesuai kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing pekerja,

ditempatkan dibagian pembuatan adonan, penjemuran balokan kerupuk, dan pemotongan kerupuk.

Karyawan yang dibutuhkan memiliki keahlian adalah pekerja pada bidang pembuatan adonan. Hal ini dikarenakan dalam membuat kerupuk diperlukan keahlian dalam mencampurkan adonan kerupuk yang pas dan proses pembuatan yang benar.

Persyaratan calon yang akan dipekerjakan dituangkan dalam spesifikasi pekerjaan, yang menjadi landasan bagi proses seleksi. Persyaratan pekerjaan tersebut meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan, minat kerja, serta pengetahuan dan keterampilan kerja.<sup>95</sup> Namun di UD Putra Tunggal tidak dibutuhkan tingkat pendidikan.

#### **b. Penempatan Karyawan**

Hasil temuan dari penelitian menunjukkan bahwa penempatan karyawan di UD Putra Tunggal terdiri dari empat divisi. Empat divisi tersebut adalah bagian pembuatan adonan kerupuk, penjemuran balokan kerupuk, pemotongan kerupuk, dan penjemuran kerupuk.

Penempatan karyawan didasari oleh jenis kelamin serta pengetahuan dan kecakapan kerja. Hal ini dilakukan untuk menentukan karyawan perempuan ditempatkan pada penjemuran kerupuk dan pekerja laki-laki ditempatkan pada posisi pembuatan adonan, penjemuran balokan kerupuk dan pemotongan. Namun pekerja laki-laki dibagi sesuai dengan keahlian masing-masing.

---

<sup>95</sup> Malayu S. P. Hasibuan. *Manajemen sumber daya manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 11.

Pembagian kerja yang diterapkan sekarang ini telah berjalan sekitar 10 tahun. Pada awalnya pembagian kerja terdiri dari 3 divisi kerja yaitu pembuatan adonan, pemotongan kerupuk, dan penjemuran kerupuk. Hal ini dikarenakan pekerja pembuatan adonan merangkap pekerjaan penjemuran balokan kerupuk.

Pembagian kerja yang diterapkan sekarang ini lebih efektif dibandingkan dengan yang dilakukan sejak awal berdirinya UD Putra Tunggal. Hal ini dilakukan agar produksi kerupuk tetap berjalan setiap hari dan dapat memenuhi target pasar.

Penempatan pekerja adalah setiap pegawai atau karyawan telah ditempatkan sesuai dengan kemampuan, keahlian dan pendidikan yang dimiliki karena ketidaktepatan dalam menentukan jabatan pegawai akan mengakibatkan pekerjaan menjadi kurang lancar.<sup>96</sup>

### **c. Beban Kerja**

Hasil temuan dari penelitian menunjukkan bahwa beban kerja setiap karyawan di UD Putra Tunggal berbeda. Ada yang bertugas membuat adonan, menjemur balokan kerupuk, memotong kerupuk serta menjemur kerupuk. Selain beban kerja yang berbeda jam kerja juga tidak sama. Hal ini sesuai dengan kemampuan setiap pekerja. Selain beban kerja pekerja yang berbeda jam kerja, waktu kerja setiap kelompok juga berbeda.

---

<sup>96</sup> Richard M. Stress. *Efektivitas Organisasi*. (Jakarta : Erlangga, 2020), 167.

Keuntungan dari pembagian kerja seperti ini bukan hanya dirasakan oleh pemilik UD Putra Tunggal karena dapat mencapai target. Hal ini juga dirasakan oleh karyawan, seperti karyawan penjemuran balokan kerupuk dan penjemuran kerupuk. Dikarenakan jam kerja mereka yang singkat, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan lain setelah pekerjaan di UD Putra Tunggal selesai.

Untuk membantu ketetapan beban kerja dilakukan dengan perhitungan kerja. Perhitungan kerja adalah suatu cara untuk menghitung atau mengukur banyaknya pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja. Tujuan utama perhitungan kerja untuk mencapai keseimbangan antara beban kerja dan tatakkerja.<sup>97</sup>

Hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa pembagian kerja pada produksi kerupuk tempe yang diterapkan oleh UD Putra Tunggal efektif. Pengelompokan pembagian kerja terdiri dari spesifikasi pekerjaan, penempatan kerja, dan beban kerja. Spesifikasi disusun berdasarkan minat kerja, jenis kelamin serta pengetahuan dan kecakapan kerja. Penempatan kerja disusun berdasarkan jenis kelamin dan kemampuan. Beban kerja setiap karyawan tidak sama. Beban kerja karyawan sesuai dengan posisi kerja masing-masing serta tidak terdapat tumpang tindih beban kerja karyawan.

---

<sup>97</sup> Sutarto. *Dasar-dasar Organisasi*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2015), 138.

Setelah kriteria yang diinginkan oleh UD Putra Tunggal terpenuhi langkah selanjutnya karyawan dibagi menjadi empat divisi kerja. Divisi kerja terdiri dari pembuatan adonan, penjemuran balokan, pemotongan kerupuk, dan penjemuran kerupuk. Pembagian kerja yang seperti ini dapat memenuhi target produksi. Dikarenakan pekerja memiliki tugas masing-masing tidak terdapat karyawan yang berkerja lebih dari satu bidang.

Dasar pembagian kerja yang diterapkan di UD Putra Tunggal adalah pembagian kerja berdasarkan rangkaian kerja. Hal ini dapat dilihat dari sistem kerja yang terdapat di UD Putra Tunggal dimana pekerjaan dimulai oleh bagian pembuatan adonan yang bertugas membuat adonan dari bahan mentah menjadi barang jadi yang berbentuk balok. Setelah kerupuk jadi maka pekerjaan dilanjutkan oleh bagian penjemuran balokan. Setelah balokan kerupuk dijemur hingga kering maka dilanjutkan oleh bagian pemotongan kerupuk. Tahap terakhir dari rangkaian ini yaitu bagian penjemuran kerupuk yang telah dipotong tipis-tipis hingga kering dan dapat dikemas dalam plastik dengan berat kerupuk 5 Kg.

Tabel 4.3  
Daftar Pembagian Kerja

No	Karyawan	Tugas	Jm/mg
1	Pembuatan Adonan	Membuat adonan kerupuk dari bahan mentah hingga kerupuk masak.	35 jm/mg
2	Penjemuran balokan kerupuk	Menjemur balokan kerupuk yang telah dimasak agar kering dan memudahkan untuk dipotong.	21 jm/mg
3	Pemotongan kerupuk	Memotong kerupuk dari berbentuk balokan menjadi tipis-tipis	28 jm/mg
4	Penjemuran kerupuk	Menjemur kerupuk yang telah dipotong hingga kerupuk kering dan dapat dikemas.	28 jm/mg

Sumber : data diolah dari hasil penelitian

Rincian dan pengelompokan kegiatan yang serupa atau terkait erat satu sama lain yang akan dilakukan oleh organisasi tertentu disebut sebagai pembagian kerja. Pengelompokan pembagian terdiri dari spesifikasi pekerjaan, penempatan kerja, spesialisasi pekerjaan, dan beban kerja. Spesifikasi disusun berdasarkan minat kerja, jenis kelamin serta pengetahuan dan kecakapan kerja. Penempatan kerja disusun berdasarkan jenis kelamin dan kekuatan. Untuk mencegah seorang karyawan memiliki beban kerja tertentu yang terlalu banyak atau terlalu sedikit, maka pekerjaan yang harus mereka selesaikan harus didistribusikan secara merata. Namun, beban kerja yang merata

ini tidak mengharuskan beban kerja yang sama untuk setiap karyawan.<sup>98</sup>

Pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. Hasil uji korelasi yang diperoleh adalah 0,556 yang menunjukkan kedua variabel tersebut berada pada hubungan positif dan sedang. Akibatnya, pembagian kerja yang efisien akan membantu organisasi yang bersangkutan menyelesaikan pekerjaan, memungkinkan efisiensi yang lebih besar.<sup>99</sup>

## **2. Kedisiplinan karyawan di UD Putra Tunggal Puger Wetan Puger**

### **Jember**

#### **a. Ketetapan Waktu**

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa jam kerja karyawan di UD Putra Tunggal dimulai dari pukul 03.00. akan tetapi tidak semua karyawan berangkat dari pukul 03.00. Karyawan yang bekerja dari pukul 03.00 adalah karyawan pada bagian penjemuran balokan kerupuk, tetapi jam kerja mereka berakhir sampai pukul 06.00 atau sampai pekerjaan mereka selesai. Selanjutnya pekerjaan dilanjutkan oleh karyawan bagian pembuatan adonan, pemotongan kerupuk, penjemuran kerupuk, mereka mulai berkerja dari pukul 07.00 sampai pekerjaan selesai. Namun untuk karyawan bagian penjemuran kerupuk mereka dapat pulang terlebih dahulu jika telah selesai menjemur

<sup>98</sup> Sutarto. *Dasar-dasar Organisasi*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2015), 121-122.

<sup>99</sup> Darnita Sylvia Ayu Karincha, "Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kelurahan Air Putih Samarinda". *Jurnal Administrasi Negara*, Universitas Mulawarman, Vol. 7, No.2 2019.



kerupuk dan kembali lagi sekitar pukul 14.00 untuk mengangkat kerupuk yang telah kering atau setengah kering. Namun karyawan bagian pembuatan adonan dan pemotongan kerupuk mereka dapat pulang jika telah menyelesaikan pekerjaannya.

Karyawan di UD Putra Tunggal akan memulai bekerja jika karyawan telah datang semua. Hal ini dilakukan agar karyawan memulai pekerjaan bersama dan selesai bersama dan tidak menimbulkan keirian pada diri karyawan.

Karyawan yang secara konsisten tiba di tempat kerja tepat waktu dan melakukan semua tugas dengan memuaskan menunjukkan disiplin.<sup>100</sup>

#### **b. Balas Jasa/ Gaji**

Sistem penguapahan di UD Putra Tunggal menggunakan sistem upah borongan. Gaji setiap karyawan tidak sama. Hal ini dipengaruhi oleh beban kerja yang dikerjakan oleh karyawan. Jika pekerjaan berat dan waktu kerja yang lama maka gaji karyawan lebih tinggi dibanding karyawan yang lain. Hal ini dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.4  
Daftar gaji karyawan UD Putra Tunggal

No	Divisi Kerja	Gaji
1	Pembuatan adonan	Rp. 100.000/hari
2	Penjemuran balokan kerupuk	Rp. 60.000/hari
3	Pemotongan kerupuk	Rp. 70.0000/hari
4	Penjemuran kerupuk	Rp. 50.000/hari

Sumber : hasil wawancara terhadap karyawan UD Putra Tunggal

<sup>100</sup> Malayu S. P. Hasibuan. *Manajemen sumber daya manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 194.

Pemberian gaji diberikan apabila kerupuk yang diproduksi telah terjual kepada pemborong jika kerupuk belum terjual maka karyawan belum bisa menerima gaji. Selain kendala pada pemborong cuaca yang mendung juga menghambat penerimaan gaji, dikarena kerupuk yang diproduksi belum kering.

Perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai untuk disiplin yang baik. Jika kompensasi karyawan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri dan keluarganya, disiplin karyawan mungkin tidak membantu.<sup>101</sup>

### **c. Sanksi/ Hukuman**

Peraturan yang diterapkan di UD Putra Tunggal hanya satu yaitu sanksi yang didapatkan oleh karyawan apabila tidak masuk kerja adalah pemotongan gaji. Pemotongan gaji dilakukan selama karyawan tersebut tidak masuk kerja. Sehingga hal ini menjadikan karyawan aktif masuk kerja dan juga jam kerja mereka terbialng santai serta tidak terikat jam apabila pekerjaan selesai bisa pulang lebih awal.

Untuk menjaga disiplin karyawan, sanksi dan hukuman memainkan peran penting. Sikap dan perilaku disiplin karyawan akan berkurang sebagai akibat dari hukuman yang keras, yang akan meningkatkan ketakutan mereka akan melanggar peraturan perusahaan.<sup>102</sup>

---

<sup>101</sup> Malayu S. P. Hasibuan. *Manajemen sumber daya manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 196.

<sup>102</sup> Ibid, 197.

Hasil penelitian menunjukkan kedisiplinan karyawan di UD Putra Tunggal dapat diamati dari tiga indikator yaitu ketetapan waktu, balas jasa, dan sanksi/hukuman. Ketetapan waktu dapat diamati dari keaktifan karyawan untuk datang tepat waktu atau izin kerja, meskipun tidak terdapat sistem absensi di UD Putra Tunggal. Hal ini dikarenakan jam kerja yang santai sehingga karyawan masih dapat melakukan pekerjaan rumah sebelum berangkat atau setelah kerja. Selain dengan ketetapan waktu kedisiplinan karyawan dapat dilihat karena gaji yang didapatkan sesuai dengan beban kerja mereka. Akan tetapi yang dikeluhkan oleh beberapa karyawan adalah sistem pengupahan di UD Putra Tunggal masih menggunakan sistem upah borongan dimana gaji akan diberikan saat kerupuk yang diproduksi telah terjual. Selain karena kedua faktor tersebut sanksi yang didapatkan selama izin kerja adalah pemotongan gaji selama izin kerja. Hal ini menjadikan karyawan lebih baik masuk kerja daripada izin kerja jika tidak terdapat hal mendesak. Sebagian karyawan di UD Putra Tunggal menjadikan pekerjaan disana menjadikan pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dikarenakan sebagian bermata pencaharian sebagai petani. Disela kesibukan menggarap sawah dapat diselingi dengan berkerja di UD Putra Tunggal. Begitupun bagi pekerja perempuan mereka hanya mengisi waktu luang daripada diam dirumah tidak berpenghasilan lebih baik bekerja disela kesibukan rumah tangga.

Fungsi operasional MSDM yang paling penting adalah disiplin karena disiplin karyawan yang lebih baik mengarah pada kinerja yang lebih baik. Sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai potensi penuhnya tanpa disiplin karyawan yang efektif. Karyawan dianggap mempraktikkan disiplin jika mereka secara konsisten tiba di tempat kerja tepat waktu, menyelesaikan semua tugas dengan memuaskan, dan mematuhi semua kebijakan perusahaan dan norma sosial. Untuk membimbing dan menasihati karyawan serta menjaga ketertiban di tempat kerja, peraturan sangat penting. Untuk mengajar karyawan agar mengikuti aturan perusahaan dan meningkatkan disiplin, hukuman diperlukan.<sup>103</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja merupakan faktor yang menurut responden cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai dan guru. Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan uji parsial (uji t) pada variabel disiplin kerja yang menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan staf Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru.<sup>104</sup>

---

<sup>103</sup> Malayu S. P. Hasibuan. *Manajemen sumber daya manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 194-197.

<sup>104</sup> Astri Ayu Purwati dan Johan Kurniawan. "Analisis Pengaruh Gaji, Kedisiplinan Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru" *Jurnal Cano Economos, Universitas Pelita Indonesia, Pekanbaru*. Volume 7 Nomor 1 ( Januari 2018 ), 21.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Pembagian kerja pada produksi kerupuk tempe yang diterapkan oleh UD Putra Tunggal efektif. Pengelompokan pembagian kerja terdiri dari spesifikasi pekerjaan, penempatan kerja, dan beban kerja. Spesifikasi disusun berdasarkan minat kerja, jenis kelamin serta pengetahuan dan kecakapan kerja. Penempatan kerja disusun berdasarkan jenis kelamin dan kemampuan. Beban kerja setiap karyawan tidak sama. Beban kerja karyawan sesuai dengan posisi kerja masing-masing serta tidak terdapat tumpang tindih beban kerja karyawan.
2. Kedisiplinan karyawan di UD Putra Tunggal dapat diamati dari tiga indikator yaitu ketetapan waktu, balas jasa, dan sanksi/hukuman. Ketetapan waktu dapat diamati dari keaktifan karyawan untuk datang tepat waktu atau izin kerja, meskipun tidak terdapat sistem absensi di UD Putra Tunggal. Hal ini dikarenakan jam kerja yang santai sehingga karyawan masih dapat melakukan pekerjaan rumah sebelum berangkat atau setelah kerja. Balas jasa yang didapatkan sesuai dengan beban kerja mereka. Sanksi yang didapatkan selama izin kerja adalah

pemotongan gaji selama izin kerja. Hal ini menjadikan karyawan lebih baik masuk kerja daripada izin kerja jika tidak terdapat hal mendesak.

## **B. Saran**

Untuk menyelesaikan tugas akhir ini, sangat penting bagi peneliti untuk memberikan saran-saran yang dapat digunakan sebagai masukan:

1. Sistem pembagian kerja di UD Putra Tunggal terutama pada spesifikasi pekerjaan hendaknya pemilik UD Putra Tunggal memperhatikan dari segi usia agar pekerjaan dapat berjalan lancar.
2. Kedisiplinan karyawan di UD Putra Tunggal terutama pada sistem gaji atau pengupahan karyawan yang kurang tepat waktu, peneliti menyarankan untuk memberika gaji tepat waktu atau sesuai perjanjian awal. Selain itu peneliti juga menyarankan menggunakan sistem gaji bulanan sehingga karyawan mendapatkan gaji tetap waktu.
3. Kepada penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan wawancara lebih mendalam agar penelitian lebih baik.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah Dan Haris Budiyono. 2013. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arfiany. 2019. *Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Tiga Saudara Indonusa Makasar*. Makasar: STIM Lasharan Jaya.
- Batjo, Nurdin Dan Mahadin Shaleh 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: Aksara Timur.
- Ceriana. 2019. *Pengaruh Pembagian Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Gadingmas Wirajaya Bandung*. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.
- Fatoni., Siti Nur. 2014. *Pengantar Ilmu Ekonomi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Firmansya, M. Anang Dan Budi W. Mahardhika. 2018. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hardiyanti, Riskah. 2017. *Pengaruh Pembagian Kerja Dan Pegawai Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur*. Kutai Timur: Universitas Mulawarman.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husniah, Firra Amilul, dkk. 2019. *Analisis Nilai Tambah Agroindustri Kerupuk Tempe di Kecamatan Puger Kabupaten Jember*. Jember: Universitas Negeri Jember.
- Indah, Afrasiana H. 2020. *Hubungan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara (BTN) Persero TBK Kantor Cabang Mataram*. Mataram: Universitas Muhammadiyah Mataram.
- Karimin. 2018. *Ekonomi Produksi Pertanian*. Samarinda: Mulawarman University Press.
- Karincha, Darnita Sylvia Ayu, Dkk. 2019. *Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kelurahan Air Putih Samarinda*. Samarinda: Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik.
- Krisnadi, Henry. 2019. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: LPU UNAS.

- Kurniawan, Johan Dan Astri Ayu Purwati 2018. *Analisis Pengaruh Gaji, Kedisiplinan, Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru*. Pekanbaru: Universitas Pelita Indonesia.
- Masram Dan Mu'ah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Moleong, Lexy J. 2016. *Motodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murti, Endang. 2017. *Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi Publik Di Desa Karang Rejo Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi*. Madiun: Universitas Merdeka Madiun.
- Pranata, M. Aditiya. 2017. *Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja PNS Tahun 2014 (Studi Kasus Badan Litbang Dan Diklat Kota Samarinda)*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Priyono Dan Marnis. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Taman Sidoarjo, Zifatama Publisher.
- Roring, Ferdy. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Cabang Manado*. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado
- Sari, Eliana. 2017. *Pertumbuhan Dan Efektifitas Organisasi*. Jakarta Timur: Jayabaya University Press.
- Siagian, Sondang. 2017. *Fungsi-fungsi Manajerial Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siswanto. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Solihin, Ismail. 2011. *Pengantar Manajemen*. Jakaarta: Erlangga.
- Stress, Richard M. 2020. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Sugiono. 2019. *Metode Penelitian Kuanitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyanto. 2020. *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro Dan Makro*. Banten: YPSIM.
- Sukirno, Sadono. 2014. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Prenada Media.
- Sunandar, Azwar, dkk. 2019. *Pengaruh Fungsi Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan*



*Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon.* Cirebon. Universitas Swadaya Gunung Jati.

Susanto, Rizal Dan Hartati Sulisty Rini. 2019. *Relasi Sosial Ekonomi Dalam Sistem Pembagian Kerja Nelayan Pursin (Studi Kasus Di Desa Kramat, Kecamatan Kramat, Kabupaten Tegal).* Semarang: Universitas Negeri Semarang.

Sutarto. 2015. *Dasar-Dasar Organisasi.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Syafaatul Hidayah. 2019. *Teori Ekonomi Mikro.* Banten: UNPAM Press.

Tim Revisi. 2018. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah.* Jember: IAIN Jember Pres



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## Matrik Penelitian

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metodologi Penelitian	Fokus Penelitian
Efektivitas Sistem Pembagian Kerja Pada Produksi Kerupuk Tempe di UD Putra Tunggal Desa Puger Wetan Puger Jember	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pembagian Kerja</li> <li>2. Kedisiplinan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Spesifikasi Pekerjaan</li> <li>2. Penempatan Kerja</li> <li>3. Beban Kerja</li> </ol> <p>Rujukan teori:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasibuan S.P. Malayu Manajemen Sumber Daya Manusia</li> <li>2. Sutarto Dasar-dasar organisasi dan Manajemen</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketetapan Waktu</li> <li>2. Balas Jasa</li> <li>3. Sanksi Hukuman</li> </ol> <p>Rujukan teori:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Imam Soedjono Teknik</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Data Primer Informan dalam penelitian:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Pemilik</li> <li>b. Pekerja</li> <li>c. Pelanggan</li> </ol> </li> <li>2. Data Sekunder               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Observasi</li> <li>b. Wawancara</li> <li>c. dokumentasi</li> </ol> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pendekatan penelitian : Kualitatif</li> <li>2. Jenis penelitian : Deskriptif</li> <li>3. Lokasi penelitian : Industri Kerupuk Putra Tunggal di Desa Puger Wetan Puger Jember</li> <li>4. Subyek peneliti               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Pemilik</li> <li>b. Karyawan</li> <li>c. Pelanggan</li> </ol> </li> <li>5. Metode Pengumpulan data :               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Observasi</li> <li>b. Wawancara</li> <li>c. dokumentasi</li> </ol> </li> <li>6. Analisi data :               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Pengumpulan data</li> <li>b. Reduksi data</li> <li>c. Penyajian data</li> </ol> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana Sistem Pembagian Kerja pada Produksi Kerpuk tempe di UD Putra Tunggal Desa Puger Wetan Puger Jember?</li> <li>2. Bagaimana kedisiplinan karyawan di UD Putra Tunggal Desa Puger Wetan Puger Jember?</li> </ol>

		Memimpin Pegawai dan Pekerja 2. Malayu S.P. Hasibuan Manajemen Sumber Daya Manusia		d. verifikasi 7. Teknik keabsahan data: a. Trianggulasi Sumber b. Trianggulasi metode	
--	--	---	--	---	--



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550  
Fax (0331) 427005 e-mail: [febi@uinkhas.ac.id](mailto:febi@uinkhas.ac.id) Website: <http://uinkhas.ac.id>

Nomor : B-723 /UIN.20/7.a/PP.00.9/12/2021  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

9 Desember 2021

Yth. Pimpinan Industri Kerupuk Putra Tunggal  
Jl. Lojejer Puger Wetan Puger

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Indah Nur Asiyah  
NIM : E20182335  
Semester : VII (Tujuh)  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Prodi : Ekonomi Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Efektivitas Sistem Pembagian Kerja Dalam Produksi Kerupuk Putra Tunggal Di Desa Puger Wetan Puger di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

a.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik,  
  
Nurul Widyawati Islami Rahayu



## PEDOMAN WAWANCARA

### **1. Bagaimana gambaran obyek penelitian di UD Putra Tunggal Desa Puger Wetan Puger Jember?**

- a. Bagaimana sejarah berdirinya UD Putra Tunggal?
- b. Bagaimana profil UD Putra Tunggal?
- c. Berapakah jumlah karyawan UD Putra Tunggal beserta struktur organisasinya?
- d. Berapa jumlah produksi kerupuk tempe di UD Putra Tunggal?

### **2. Bagaimana sistem pembagian kerja pada produksi kerupuk tempe di UD Putra Tunggal Desa Puger Wetan Puger Jember?**

- a. Bagaimana spesifikasi atau persyaratan untuk berkerja di UD Putra Tunggal?
- b. Bagaimana sistem penempatan karyawan di UD Putra Tunggal?
- c. Bagaimana beban kerja atau tugas pekerjaan yang harus dikerjakan setiap karyawan?

### **3. Bagaimana kedisiplinan karyawan di UD Putra Tunggal Desa Puger Wetan Puger Jember?**

- a. Bagaimana jam kerja karyawan di UD Putra Tunggal?
- b. Bagaimana sistem pemberian gaji di UD Putra Tunggal, apakah setiap karyawan mendapatkan upah yang sama?
- c. Bagaimana sanksi atau hukuman yang didapatkan oleh karyawan apabila melanggar pertaturan?

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Efektivitas Sistem Pembagian Kerja Pada Produksi Kerupuk Tempe Di UD

Putra Tunggal Desa Puger Wetan Puger Jember

Lokasi : Puger Wetan, Puger, Jember

No	Tanggal	Jenis kegiatan	TTD
1	5 Januari 2022	Mengirimkan surat penelitian	<i>Cee</i>
2	7 Januari 2022	Wawancara dengan Ibu Munawaroh mengenai latar belakang, profil, jumlah karyawan, jumlah produksi, pembagian kerja, pemberian gaji	<i>Cee</i>
3	5 Februari 2022	Wawancara dengan ibu juwaria mengenai jumlah karyawan dan jumlah produksi	<i>Cee</i>
4	23 Juni 2022	Wawancara dengan pekerja dan pelanggan mengenai pembagian kerja dan kedisiplinan karyawan	<i>Cee</i>
5	7 September 2022	Wawancara dengan pekerja mengenai spesifikasi pekerjaan	<i>Cee</i>

UD PUTRA TUNGGAL

**UD PUTRA TUNGGAL**

Jl. Lojejer Puger Wetan Kec. Puger Kab. Jember

Jawa Timur, Kode Pos 68164

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Munawarroh  
Alamat : Jl. Lojejer Puger Wetan Kec. Puger Kab. Jember  
Jabatan : Pimpinan UD Putra Tunggal

Menerangkan bahwa:

Nama : Indah Nur Asiyah  
Istitut : UIN KHAS Jember  
Alamat : Dusun Krajan RT 001 RW 001 Puger Wetan Kec. Puger  
Kab.Jember

Telah menyelesaikan penelitian di UD Putra Tunggal dengan judul **Efektivitas Sistem Pembagian Kerja Pada Produksi Kerupuk Tempe Di UD Putra Tunggal Desa Puger Wetan Puger Jember.**

Jember, 19 Oktober 2022  
Pimpinan UD Putra Tunggal

**UD PUTRA TUNGGAL**  
Munawarroh

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Indah Nur Asiyah

NIM : E20182335

Prodi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Institut : UIN KHAS Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi ini adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 19 Oktober 2022

Menyatakan



Indah Nur Asiyah

E20182335



## DOKUMENTASI



Wawancara dengan Ibu Munawaroh



Wawancara dengan Bapak Arim



Wawancara dengan Bapak Arifin



## PRODUKSI KERUPUK TEMPE



Kerupuk tempe bentuk bulat



Kerupuk tempe persegi panjang



Kerupuk tempe persegi

## BIODATA PENULIS



### Data Diri

Nama : Indah Nur Asiyah  
Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 9 Mei 1998  
NIM : E20182335  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Prodi : Ekonomi Syariah  
Alamat : Dusun Krajan, RT 001/ RW 001 Desa Puger  
Wetan, Kec. Puger Kab. Jember  
No. Telp : 0895390002825  
Email : [indhahnurasiyah61334@gmail.com](mailto:indhahnurasiyah61334@gmail.com)

### Riwayat Pendidikan

1. TK RA Perwanida 16
2. SDN Puger Wetan 2
3. SMP Negeri 1 Puger
4. SMA Negeri Balung
5. UIN KHAS Jember