

**SISTEM PENGELOLAAN UPAH PADA KOPANDA
PELABUHAN SRI PAYUNG KOTA
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**ALIADI FITRI
NIM : 16612169**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**SISTEM PENGELOLAAN UPAH PADA KOPANDA
PELABUHAN SRI PAYUNG KOTA
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

**ALIADI FITRI
NIM : 16612169**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

**SISTEM PENGELOLAAN UPAH PADA KOPANDA PELABUHAN SRI
PAYUNG KOTA TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Aliadi Fitri
NIM : 16612169

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Tubel Agusven S.T., M.M.
NIDN. 1017087601/Lektor

Dr. Ahmad Yani S.Sos., M.Kes., M.M.
NIDN. 1018096701/Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Dwi Septi Haryani, ST., M.M.
NIDN.1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

**SISTEM PENGELOLAAN UPAH PADA KOPANDA PELABUHAN SRI
PAYUNG KOTA TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Aliadi Fitri
NIM : 16612169

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Puluh
Sembilan Bulan Desember Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Tubel Agusven S.T., M.M.
NIDN. 1017087601/Lektor

Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
NIDN. 1011088902/Asisten Ahli

Anggota,

Raja Hardiansyah, S.E., M.E.
NIDN. 8818010016/Lektor

Tanjungpinang, 29 Desember 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
Ketua,

Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA.
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ALIADI FITRI
NIM : 16612169
Tahun Angkatan : 2016
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,19
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : **SISTEM PENGELOLAAN UPAH PADA
KOPANDA PELABUHAN SRI PAYUNG
KOTA TANJUNGPINANG**

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 29 Desember 2020

Penyusun

ALIADI FITRI
NIM: 16612169

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang

Allhamdulillah wasyukurillah

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya.

Skripsi ini saya persembahkan untuk Kedua Orang Tua saya tercinta, yang dengan tulus mencurahkan seluruh kasih sayang kepada putra mu ini. Serta bimbingan dan dukungan baik secara moril dan materil. Dan limpahan doa yang tiada henti-hentinya.

Pengorbanan-mu tidak bisa terbalaskan dengan apapun.

Ku ucapkan kata maaf dan terima kasih yang paling dalam, semoga anakmu ini kelak dapat membahagiakan Bapak dan Ibu.

Dan terima kasih juga buat kakak-kakak ku yang sabar dan senantiasa memberikan

Do'a dan Motivasi

MOTTO

*“Cukuplah Allah menjadi penolong kami dan Allah adalah sebaik
baik pelindung”*

(Qs. Ali Imran : 73)

*“Untuk mendapatkan apa yang kamu suka, pertama kamu harus
sabar dengan apa yang kamu benci”*

(Imam Al Ghazali)

*“Hidup adalah tentang bagaimana kita melihat ke depan, dan
melihat ke belakang sebagai sebuah pelajaran”*

(Aliadi Fitri)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“SISTEM PENGELOLAAN UPAH PADA KOPANDA PELABUHAN SRI PAYUNG KOTA TANJUNGPINANG”** ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
2. Ibu Ranti Utami, SE. M. Ak. Ak. CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE. Ak. M.Si. CA Selaku wakil ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, MM selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryani ST. MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Tubel Agusven S.T., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang selalu meluangkan waktu dengan banyak kesabaran dalam memberikan bimbingan,
7. Bapak Dr. Ahmad Yani S.Sos., M.Kes., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang selalu membimbing saya dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen dan Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
9. Orang Tuaku yang ku sayang Ayah Alimun dan ibu Zaharah yang selalu mendukung agar bisa menyelesaikan skripsi dengan baik dan benar.
10. Kakak-kakak ku yang ku sayang beserta adik ku terima kasih atas pengorbanannya, dukungan moral yang telah memberikan motivasi.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Tanjungpinang, 29 Desember 2020
Penulis

ALIADI FITRI
NIM : 16612169

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Kegunaan Penelitian	7
1.4.1. Kegunaan Ilmiah	7
1.4.2. Kegunaan Praktis	8
1.5. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Tinjauan Teori	10
2.1.1. Manajemen.....	10
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.3. Kompensasi	15
2.1.3.1. Pengertian Kompensasi.....	15
2.1.3.2. Pengertian Kompensasi Langsung.....	16

2.1.3.3. Pengertian Kompensasi Tidak Langsung	16
2.1.4. Upah	17
2.1.4.1. Pengertian Upah.....	17
2.1.4.2. Sistem Pengelolaan Upah	21
2.1.4.3. Indikator Sistem Pengelolaan Upah.....	23
2.1.5. Koperasi	24
2.1.5.1. Pengertian Koperasi	24
2.1.5.2. Jenis-Jenis Koperasi.....	24
2.1.5.3. Koperasi Angkutan Darat	25
2.2. Kerangka Pemikiran	25
2.3. Penelitian Terdahulu.....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1. Jenis Penelitian	30
3.2. Jenis Data.....	30
3.3. Teknik Pengumpulan Data	31
3.4. Populasi dan Sampling	32
3.4.1. Populasi.....	32
3.4.2. Sampel.....	32
3.5. Definisi Operasional Variabel	33
3.6. Teknik Pengolahan Data.....	34
3.7. Teknik Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1. Gambaran Umum	36
4.1.1. Sejarah KOPANDA Kepri	36
4.1.2. Kepengurusan KOPANDA Kepri.....	37
4.1.3. Keanggotaan KOPANDA Kepri.....	38
4.1.4. Struktur Organisasi KOPANDA Kepri.....	40
4.1.5. Lokasi Kantor KOPANDA Kepri.....	40
4.2. Hasil Penelitian.....	41
4.2.1. Deskripsi Karakteristik Informan.....	41
4.2.1.1. Karakteristik Informan Berdasarkan Usia	41

4.2.1.2. Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin	41
4.2.1.3. Karakteristik Informan Berdasarkan Masa Kerja ..	42
4.2.1.4. Karakteristik Informan Berdasarkan Jabatan.....	43
4.2.2. Reduksi Data	43
4.2.2.1. Reduksi Data Indikator Sistem Pengelolaan Upah Berdasarkan Produktivitas	43
4.2.2.2. Reduksi Data Indikator Sistem Pengelolaan Upah Berdasarkan Senioritas	61
4.2.2.3. Reduksi Data Indikator Sistem Pengelolaan Upah Berdasarkan Kebutuhan.....	64
4.2.3. Penyajian Data	67
4.3. Analisa Data dan Pembahasan Penelitian.....	69
4.3.1. Sistem Pengelolaan Upah Pada KOPANDA Pelabuhan Sri Payung Kota Tanjungpinang.....	69
BAB V PENUTUP	80
5.1. Kesimpulan.....	80
5.2. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
<i>CURRICULUM VITAE</i>	

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1.1.	Jumlah Buruh Supir dan Karyawan KOPANDA.....	4
Tabel 1.2.	Upah yang berlaku di KOPANDA.....	5
Tabel 3.1.	Definisi Operasioanal Variabel.....	31
Tabel 4.1.	Karakteristik Narasumber Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.2.	Karakteristik Narasumber Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.3.	Karakteristik Narasumber Berdasarkan Masa Kerja.....	40
Tabel 4.4.	Karakteristik Narasumber Berdasarkan Jabatan	40
Tabel 4.4.	Rekapitulasi Wawancara Indikator Produktivitas.....	41
Tabel 4.5.	Rekapitulasi Wawancara Indikator Senioritas	44
Tabel 4.6.	Rekapitulasi Wawancara Indikator Kebutuhan.....	48
Tabel 4.7.	Penyajian Data	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
-----------------	-----------------------

Lampiran 1 :	Pedoman Wawancara Terstruktur
--------------	-------------------------------

Lampiran 2 :	Lembar Observasi
--------------	------------------

Lampiran 3 :	Transkrip Wawancara Terstruktur
--------------	---------------------------------

Lampiran 4 :	Pedoman Wawancara Tidak Terstruktur
--------------	-------------------------------------

Lampiran 5 :	Transkrip Wawancara Tidak Terstruktur
--------------	---------------------------------------

Lampiran 6 :	Surat Pernyataan
--------------	------------------

Lampiran 7 :	Dokumentasi Penelitian
--------------	------------------------

Lampiran 8 :	Hasil Scan Plagiarim
--------------	----------------------

ABSTRAK

SISTEM PENGELOLAAN UPAH PADA KOPANDA PELABUHAN SRI PAYUNG KOTA TANJUNGPINANG

Aliadi Fitri, 16612169. Manajemen.
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
aliadifitri58@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem pengelolaan upah pada KOPANDA Pelabuhan Sri Payung Kota Tanjungpinang.

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Jenis data yang digunakan ialah data primer yang didapat dari hasil wawancara beberapa orang narasumber yang merupakan pimpinan dan karyawan KOPANDA Kepri. Penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang didapat dari catatan atau dokumen dan lainnya. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, studi pustaka dan teknik wawancara. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan KOPANDA Kepri. Sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 4 orang sebagai informan teknik pengolahan data yang digunakan ialah metode kualitatif. yaitu data di olah berdasarkan hasil penelitian berdasarkan teknik pengumpulan data yaitu melalui teknik studi pustaka dan teknik wawancara. Analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengelolaan upah yang diterapkan oleh KOPANDA Kepri ini didasari oleh berbagai faktor yaitu faktor produktivitas, faktor senioritas, dan faktor kebutuhan. Selain itu, hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa KOPANDA Kepri merupakan sebuah Koperasi Serba Usaha (KSU) dengan usaha yaitu jasa angkutan barang dari pelabuhan sri payung Kota Tanjungpinang ke berbagai tujuan dengan ongkos pengantaran yang telah ditetapkan.

Kata Kunci : *Sistem, Pengelolaan, Upah, KOPANDA.*

Dosen Pembimbing : 1. Tubel Agusven S.T., M.M.
2. Dr. Ahmad Yani S.Sos., M.Kes., M.M.

ABSTRACT

SALARY MANAGEMENT SYSTEM AT KOPANDA SRI PAYUNG HARBOUR TANJUNGPINANG CITY

Aliadi Fitri, 16612169. Management.
High School of Economics (STIE) Development of Tanjungpinang.
aliadifitri58@gmail.com

The purpose of this research is to find out the salary management system at KOPANDA Sri payung harbour Tanjungpinang City..

This type of research uses a descriptive method with a qualitative approach. The type of data used is primary data obtained from interviews with several resource persons who are the leaders and employees of KOPANDA Kepri. This research also uses secondary data obtained from notes or documents and others. Data collection techniques using observation techniques, literature study and interview techniques. The population in this research were all employees of KOPANDA Kepri. The sample in this research were 4 people as informants. The data processing technique used was qualitative methods. The data is processed based on research results based on data collection techniques, namely through literature study and interview techniques. Data analysis used data reduction, data collection and conclusion.

The results of this study showed that the wage management system implemented by KOPANDA Kepri is based on various factors, namely production factors, seniority factors, and needs factors. In addition, the results of this study also revealed that KOPANDA Kepri is an All-Business Cooperative (KSU) with a business that is freight transportation services from the sri payung port of Tanjungpinang City to various destinations with a set delivery fee.

The conclusion of this research is the wage management system implemented by KOPANDA Kepri which is more dominant is the wage management system based on seniority. Employees who have worked longer will get a bigger salary than employees who have just worked at KOPANDA Kepri.

Keyword : System, Management, Salary, KOPANDA.

Supervisors : 1. Tubel Agusven S.T., M.M.
2. Dr. Ahmad Yani S.Sos., M.Kes., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu indikator keberhasilan pembangunan. Sektor penting dalam kesejahteraan masyarakat yaitu perekonomian, hal ini ditunjukkan dengan sudah ada perubahan yang membaik dalam perekonomian di Indonesia, dikatakan mengalami suatu perubahan apabila tingkat kegiatan ekonomi lebih tinggi dari pada tahun-tahun sebelumnya.

Berdasarkan jurnal yang ditulis oleh Novitasari (2015) mengungkapkan bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia akan konsisten tidak jauh dari angka 5,07% sejak Triwulan III. Pertumbuhan ekonomi adalah proses perubahan kondisi perekonomian suatu negara secara berkesinambungan menuju keadaan yang lebih baik selama periode tertentu (Kholifah, 2013). Pada saat ini pertumbuhan ekonomi dapat juga dicapai dari peran pelabuhan baik pelabuhan komersial penumpang maupun pelabuhan barang, oleh karena itu pelabuhan-pelabuhan tersebut haruslah dikelola dengan baik dan manajemen yang baik termasuk dalam aspek pemberian upah kepada buruh atau pekerja di pelabuhan tersebut.

Dalam rangka pemberian balas jasa atau kompensasi kepada para pengemudi angkutan darat dan karyawan sebagai implementasi dan bentuk kepatuhan organisasi terhadap aturan hukum positif di Indonesia yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada Pasal 30 ayat (1) berbunyi upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam

bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Maka dengan itu, setiap pengusaha atau pemberi kerja harus memberikan upah sebagai balas jasa atau kompensasi kepada para pekerja / buruh.

Dalam upaya memberikan upah sebagai balas jasa atau kompensasi kepada para pekerja/buruh dibutuhkan sebuah sistem yang baik. Sistem adalah suatu perkumpulan komponen yang saling memiliki hubungan antara komponen yang satu dengan yang lainnya (Indrajit, 2012). Oleh sebab itu dalam memberikan upah sebagai balas jasa atau kompensasi kepada para pekerja/buruh dibutuhkan sistem pemberian upah yang dikelola dengan baik pula.

Pengelolaan adalah kegiatan pemanfaatan dan pengendalian atas semua sumber daya yang diperlukan untuk mencapai ataupun menyelesaikan tujuan tertentu (Atmosudirdjo, 2012). Untuk mewujudkan pemberian upah yang baik maka dibutuhkan sebuah sistem pengelolaan upah yang baik pula.

Upah yaitu jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh karyawan meliputi masa atau syarat-syarat tertentu (Widyasari., 2017), sementara menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional memberikan definisi upah ialah suatu penerimaan kerja untuk berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan menurut suatu persetujuan Undang-undang dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.

Pemberian balas jasa atau kompensasi tidak terlepas dari perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku oleh sebab itu, maka beberapa organisasi/perusahaan dan juga pengusaha perorangan selalu membuat perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja tentang kesepakatan pemberian balas jasa atau upah tersebut, hal ini juga berlaku dalam organisasi yang berbentuk sebuah badan hukum bernama Koperasi Angkutan Darat (KOPANDA) Kepri yang beralamat di Jl. R.E. Martadinata Km 6. KOPANDA Kepri menaungi seluruh buruh supir angkutan darat yang berada di Pelabuhan Sri Payung Kota Tanjungpinang. Tidak hanya itu, KOPANDA sendiri dalam menjalankan operasionalnya membutuhkan karyawan atau staff administrasi yang dikepalai oleh seorang ketua.

KOPANDA sebagai organisasi yang menaungi seluruh buruh supir angkutan darat dan juga mempekerjakan beberapa karyawan untuk bagian staff administrasi sesuai UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan harus memberikan upah atau balas jasa kepada pekerja atau buruhnya, oleh sebab itu KOPANDA memiliki perjanjian kerja dan kesepakatan tersendiri yang berisi tentang pemberian upah tersebut.

Secara umum, yang dimaksud sebagai upah ialah hak tenaga kerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan (Bariah, 2018). Upah itu sendiri memiliki nilai minimum yang ditentukan setiap tahun sesuai dengan kebijakan pengupahan nasional untuk memastikan pencapaian

kebutuhan hidup layak dengan mempertimbangkan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.

KOPANDA Kepri sebagai pemberi kerja bagi buruh supir angkutan darat dan juga mempekerjakan karyawan atau staff administrasi yang dikepalai oleh seorang ketua juga melakukan pemberian upah sebagai balas jasanya. Jumlah buruh supir dan karyawan yang dimiliki oleh KOPANDA Kepri lebih lengkapnya sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan KOPANDA

No	Jabatan	Jumlah
1	Ketua	1 Orang
2	Sekretaris	2 Orang
3	Bendahara	2 Orang
4	Penjaga Pos	2 Orang
Total		7 Orang

Sumber : *Data Sekunder Pra Penelitian (2020)*

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 jumlah karyawan KOPANDA di atas, dapat dilihat bahwa jumlah pekerja yang ada di KOPANDA yaitu 7 orang dengan rincian 1 orang ketua, 2 orang sekretaris, 2 orang bendahara, dan 2 orang penjaga pos pelabuhan. Untuk pengelolaan upah, KOPANDA memiliki sistem pengelolaan upah yang dapat dikatakan belum cukup baik.

Pemberian upah KOPANDA terapkan kepada karyawan kantor ialah sesuai pada kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja yang dikuatkan dengan kontrak perjanjian kerja. Perbedaan pemberian upah ini memang telah disepakati antara pekerja dan pengurus KOPANDA KEPRI.

KOPANDA Kepri adalah sebuah koperasi yang dibentuk sebagai wadah atau organisasi yang sah dalam menaungi armada angkutan darat khususnya lori pengantar barang yang ada di pelabuhan sri payung kota Tanjungpinang. KOPANDA sendiri memiliki beberapa susunan pengurus harian didalamnya yang terdiri dari ketua, sekretaris, dan bendahara yang juga bertindak sebagai kepala dan staff kantor KOPANDA.

Sistem kerja di KOPANDA Kepri ini yaitu untuk mengatur dan mengelola armada angkutan darat yang ada dan boleh beroperasi pada pelabuhan sri payung dengan cara mendata setiap buruh lori yang ada di pelabuhan sri payung, mendaftarkan dan memberikan label anggota serta identitas pada armada. Kemudian KOPANDA juga bertugas untuk mengatur antrian lori dan buruh supir agar tetap tertib dan aman dalam proses bongkar muat barang. KOPANDA Kepri juga mengatur dan memberikan catatan berupa surat perintah (SP) pengantaran barang kepada supir. Surat perintah pengantaran barang yang dikeluarkan oleh KOPANDA ini juga nanti berfungsi sebagai nota yang dapat di klaim oleh supir untuk mendapatkan upahnya pada Perusahaan Bongkar Muat (PBM) setiap bulannya. Namun, dikarekanakan penukaran SP di PBM hanya berlaku setiap akhir bulan dan 1 kali sebulan hal itu ternyata membuat banyak buruh supir yang mengeluh untuk memenuhi kebutuhan bahan bakar dan kebutuhan harian mereka dirumah.

Untuk mengatasi hal tersebut, maka KOPANDA hadir sebagai pemberi solusi bagi para buruh supir. Buruh supir dapat meminjam uang di KOPANDA dengan cara menukarkan SP di kantor KOPANDA setiap hari atau setiap minggu.

SP tersebut berlaku sebagai jaminan yang mana KOPANDA akan menukarkan kembali SP tersebut kepada PBM di akhir bulan.

Sistem kerja dan pembayaran upah yang berlaku di KOPANDA sama halnya dengan sistem kerja yang berlaku pada perusahaan armada angkutan ataupun armada logistik.

Keuntungan yang didapat oleh KOPANDA untuk operasional organisasi, administrasi, serta membayar gaji karyawan kantornya berasal dari KAS KOPANDA, Biaya penukaran SP, dan Iuran Anggota.

Fenomena yang terdapat pada Koperasi Angkutan Darat (KOPANDA) Pelabuhan Sri Payung Kota Tanjungpinang yaitu KOPANDA Kepri merupakan sebuah koperasi yang beranggotakan buruh supir, namun koperasi ini tidaklah sama seperti koperasi pada umumnya yang memperkerjakan anggota sebagai pengurus koperasi, melainkan KOPANDA Kepri memperkerjakan 7 orang karyawan yang terdiri dari 1 orang ketua, 2 orang sekretaris, 2 orang bendahara, dan 2 orang penjaga pos antrian. Hampir seluruh karyawan yang dipekerjakan oleh KOPANDA Kepri bukanlah anggotanya, melainkan karyawan dengan hubungan kerja. Oleh sebab itu, maka yang menarik perhatian adalah bagaimana koperasi ini dapat mengelola upah untuk 7 orang karyawannya dengan mengandalkan pendapatan dari koperasi.

Berdasarkan uraian fenomena permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pembayaran upah dalam sebuah skripsi yang berjudul “SISTEM PENGELOLAAN UPAH PADA KOPANDA PELABUHAN SRI PAYUNG KOTA TANJUNGPINANG”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran pada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang dapat disusun untuk penelitian ini yaitu “Bagaimana sistem pengelolaan upah pada KOPANDA Pelabuhan Sri Payung Kota Tanjungpinang?”

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian yaitu “Untuk mengetahui sistem pengelolaan upah pada KOPANDA Pelabuhan Sri Payung Kota Tanjungpinang”

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yakni sebagai berikut:

1.4.1. Kegunaan Ilmiah

Sebagai bahan untuk menambah wawasan pengetahuan peneliti sesuai dengan yang diteliti dan dianalisa yaitu tentang pemberian upah. Hasil penelitian ini nantinya dapat dijadikan sebagai pedoman bertindak dalam mengambil setiap keputusan atau kebijakan serta untuk menerapkan pengetahuan baik praktek maupun teori yang diperoleh peneliti selama mengikuti perkuliahan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian tentang pemberian upah ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi Pemerintah Kota Tanjungpinang sebagai gambaran bagaimana sistem pengelolaan upah yang terjadi pada KOPANDA Pelabuhan Sri Payung Kota Tanjungpinang.
2. Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan bagi KOPANDA Pelabuhan Sri Payung Kota Tanjungpinang untuk menerapkan sistem pengelolaan upah.

1.5. Sistematika Penulisan

Adapun beberapa sistematika penulisan yang penulis susun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Penulis dalam BAB I menjelaskan tentang latar belakang ketertarikan penulis untuk mengangkat judul ini. Pada bagian BAB I ini juga terdapat pembatasan masalah agar pembahasan tidak melebar jauh dari pembahasan sehingga hasil yang diharapkan dapat tercapai.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Penulis dalam BAB II akan membahas tentang landasan teori yang digunakan dalam penelitian sehingga keakuratan penelitian lebih akurat dan dapat dijadikan dasar untuk penelitian yang akan datang.

BAB III : METODE PENELITIAN

Penulis dalam BAB III akan membahas metode penelitian tentang skala pengukuran data, tempat, waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, paradigma variabel penelitian, jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

BAB IV berisikan data-data yang dihasilkan dari lapangan di analisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya dan dilakukan pembahasan. Dalam bab ini merupakan inti dari penelitian dengan menguraikan data-data yang telah diolah sehingga terlihat hasil akhir dari penelitian ini.

BAB V : PENUTUP

Penulis dalam BAB V akan menguraikan kesimpulan dari hasil penelitian sebagai jawaban dari rumusan dan tujuan penelitian. Bab ini adalah bab terakhir dalam penulisan penelitian yang dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Manajemen

Manajemen yaitu proses yang dalam pelaksanaan tujuannya direncanakan, dilaksanakan, serta diawasi. Pengertian tersebut dikutip dari *The Encyclopedia of the Social Science* (Simamora, 2012). Sementara menurut Mary Parker Follet (1995) dalam Simamora (2010), manajemen ialah suatu seni untuk menyelesaikan pekerjaan dengan bantuan orang lain. Definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut George R. Terry (2009) dalam Dessler (2011), manajemen adalah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan; pengorganisasian; penggerakan; dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain. Manajemen merupakan wadah di dalam ilmu pengetahuan sehingga manajemen bisa dibuktikan secara umum kebenarannya. Sementara menurut James A.F Stoner (1997), manajemen yaitu proses dalam membuat suatu perencanaan, pengorganisasian, pengendalian serta memimpin berbagai usaha dari anggota entitas/organisasi dan juga mempergunakan semua sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Manajemen diturunkan dari dua kata dalam bahasa latin, yakni *manus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan. Bila kedua kata tersebut digabungkan akan menjadi kata kerja *managere* yang berarti menangani. *Managere* diterjemahkan ke dalam bahasa inggris dalam bentuk kata kerja, yakni *to manage*, kata benda *management*, atau *manager* yang ditujukan untuk mereka yang melakukan kegiatan manajemen. Sedangkan dalam bahasa indonesia, secara singkat manajemen sendiri diartikan sebagai pengelolaan.

Menurut Parker (1996) dalam Roziqin (2010), manajemen adalah seni melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang (*the art of getting done through people*). Definisi yang sering digunakan dalam mengartikan manajemen adalah seni dalam menyelesaikan segala sesuatu melalui orang lain. Manajemen merupakan kumpulan dari proses perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*leading*) dan pengendalian (*controlling*) kegiatan anggota organisasi dan kegiatan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian tersebut, manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan bahkan profesi. Luther Gulick (1983) dalam Roziqin (2010) menyatakan manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama. Follet menyatakan manajemen dilihat sebagai kiat karena untuk mendapati sasaran dilakukan melalui cara-cara dengan mengatur orang lain menjalankan suatu pekerjaan/tugas. Sementara dilihat sebagai profesi karena manajemen dilandasi

oleh keahlian khusus di mana dalam rangka mencapai suatu prestasi manajer dan profesional dituntun oleh suatu kode etik (Roziqin, 2012).

Perbedaan pengertian manajemen terjadi karena perbedaan masing-masing pakar dalam meletakkan sudut pandangnya. Namun demikian diantara pengertian tersebut terdapat kesamaan-kesamaan di dalamnya. Adapun pernyataan beberapa pakar, antara lain menurut Hasibuan (2016) mengatakan tentang manajemen adalah ilmu dan juga seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif juga efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Robbins & Coulter (2012) manajemen adalah suatu proses untuk memperoleh kegiatan menyeluruh secara efisien dan juga efektif melalui orang lain. Manajemen adalah ilmu dan juga seni mengatur, merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengawasi proses pemanfaatan sumber daya manusia dan juga sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

George R. Terry (2009) menyatakan dalam Roziqin (2010), manajemen adalah proses khas yang terdiri dari tindakan *planning, organizing, actuating* dan *controlling* di mana pada masing-masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Jhon Millet (1983) menyatakan dalam buku Roziqin (2010), manajemen adalah proses memimpin dan melancarkan pekerjaan dari orang-orang yang terorganisasi secara formal untuk memperoleh tujuan yang diinginkan

(management is the process of directing and facilitating the work of people organized in formal group to achieve a desire goal). Sedangkan Ordway Tead (1951) menyatakan dalam buku yang sama Roziqin (2010), manajemen sebagai proses dan perangkat yang mengarahkan serta membimbing kegiatan-kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (*management is the process and agency which direct and guides the operations of an organization in the realizing of established aims*).

Perbedaan para ahli mengartikan manajemen didasari oleh sudut pandang yang berbeda dalam melihat manajemen. Walaupun demikian penulis dapat menyimpulkan secara umum inti arti manajemen ialah pada seni dan proses mengatur sekelompok orang dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian manajemen dapat dilihat sebagai suatu sistem yang setiap unsur-unsurnya menampilkan suatu fungsi dalam rangka memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan tertentu.

Menurut Andrew F. Sikula (1984) dalam Mirnasari (2016), manajemen yaitu kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien. Sementara menurut Harold Knootz dan Cyril O'Donnel (1984) dalam Mirnasari (2016), manajemen ialah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa definisi dari beberapa orang ahli tentang manajemen sumber daya manusia diantaranya menurut Hasibuan (2012) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan juga peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Manusia berperan aktif dan juga dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan juga penentu terwujudnya tujuan dari organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan walaupun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Teknologi canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya untuk perusahaan, bila peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan sangat sulit dan juga kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, keinginan, status, perasaan, dan latar belakang yang berbeda yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan belum tentu bisa diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen oleh sebab itu teori manajemen umum juga menjadi dasar pembahasannya. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peraturan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu yang menggunakan manusia

dengan maksud untuk mencapai tujuan individu, masyarakat, dan organisasi agar dapat memenuhi kepuasan tertentu.

2.1.3. Kompensasi

2.1.3.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2013) kompensasi yaitu sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Sementara menurut Sunyoto (2012) kompensasi ialah semua bentuk kembalian atau imbalan (*return*) finansial, jasa-jasa berwujud dan tujuan-tujuan yang diperoleh sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian.

Kemudian menurut Hasibuan (2013) kompensasi adalah pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Sementara menurut Panggabean (2012) kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Kemudian menurut Wibowo (2012) kompensasi yaitu kontrak prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Sementara menurut Dessler (2011) kompensasi ialah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjakannya karyawan itu.

Kemudian menurut Umar (2011) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan. Sementara

menurut Sedarmayanti (2011) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi terbagi menjadi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

2.1.3.2. Pengertian Kompensasi Langsung

Menurut Nawawi (2011) kompensasi langsung yaitu suatu balas jasa yang diberikan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, dan tunjangan jabatan. Sementara menurut Marwansyah (2016) kompensasi langsung adalah suatu balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang terdiri atas gaji dan upah pokok, insentif, dan bagi hasil.

Kemudian menurut Lakoy (2013) kompensasi langsung yaitu upah yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung ini disebut juga sebagai upah dasar yaitu upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan ataupun upah jam (*hourly wage*). Sementara menurut Hasibuan (2013) kompensasi langsung terdiri dari beberapa jenis yaitu gaji, insentif, dan bonus.

2.1.3.3. Pengertian Kompensasi Tidak Langsung

Menurut Nawawi (2011) kompensasi tidak langsung ialah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang

dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan, dan lainnya. Sementara menurut (Marwansyah, 2016) kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang berbentuk program kesejahteraan dan pelayanan. Kompensasi tidak langsung dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis yaitu yang disediakan secara sukarela oleh pengusaha atau pemberi kerja, dan yang diwajibkan oleh hukum atau peraturan perundang-undangan.

Kemudian menurut Handoko (2012) kompensasi tidak langsung adalah balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan.

2.1.4. Upah

2.1.4.1. Pengertian Upah

Menurut Flippo (2012) upah atau gaji merupakan harga untuk jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. Kemudian menurut Hasibuan (2013) upah atau gaji yaitu balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Terkait tentang pengertian upah atau gaji, Nawawi (2011) menegaskan bahwa upah atau gaji merupakan dua hal yang sama yaitu kompensasi atau balas jasa yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja. Upah atau gaji dikatakan sama karena merupakan jenis kompensasi langsung yaitu kompensasi yang langsung berkaitan dengan pekerjaan yang sedang dijalani. Upah atau gaji dikatakan sama karena merupakan

jenis kompensasi finansial sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa upah dibayarkan dalam bentuk uang atau finansial, begitupula gaji.

Perbedaan antara upah dan gaji adalah dari segi penggunaan bahasanya, menurut KBBI upah dan gaji memiliki arti yang sama yaitu balas jasa, namun dengan konotasi yang berbeda. Upah dikonotasikan sebagai balas jasa yang diberikan kepada buruh atau karyawan rendahan. Sementara gaji dikonotasikan sebagai balas jasa yang diberikan kepada karyawan kantor (KBBI, 2012).

Selain daripada perbedaan konotasi tersebut, upah dan gaji juga dapat dibedakan daripada sistem pembayarannya. Upah mengenal sistem pembayaran sesuai pekerjaan contohnya upah borongan. Kemudian upah juga mengenal sistem pembayaran sesuai waktu contohnya upah per jam, upah harian, upah mingguan, upah bulanan, dan upah per tahun. Namun gaji diidentikan dengan pemberian upah secara tetap dan periodik yang biasanya dibayarkan per bulan (Indrajit, 2012).

Menurut Gitosudarmo (2010) dalam Arinal & Rahayu (2017) upah yaitu imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan yang menerimanya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka upah akan tetap diterima secara penuh. Sementara menurut Hasibuan, upah ialah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

Menurut Bariah (2018) yang dimaksud dengan upah internasional yaitu jumlah rata-rata keseluruhan yang dibayarkan sebagai pengganti jasa yang telah

dikeluarkan tenaga kerja dalam ruang lingkup global meliputi masa atau syarat tertentu. Dalam jurnalnya, Bariah mengungkapkan bahwa sistem pengupahan internasional dipengaruhi oleh *International Labour Organization* (ILO) yang merupakan organisasi buruh internasional. Pada tahun 2019 ILO mengusulkan agar sistem pengupahan buruh menggunakan standar internasional. Hal ini untuk meminimalisir perbedaan nilai upah di tiap regional, berkeadilan, dan membuat buruh lebih sejahtera, termasuk juga menjaga para investor. Seperti diketahui bahwa rata-rata upah karyawan secara global yaitu 170\$ – 180\$ USD atau sekitar Rp. 2.600.000,-.

Menurut Gitosudarmo (2010) dalam Sari (2016) yang dimaksud dengan upah regional ialah imbalan rata-rata yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan dalam suatu regional yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka upah akan tetap diterima secara penuh. Dalam jurnal Bariah (2018) mengungkapkan bahwa sistem pengupahan regional tidak jauh berbeda dengan sistem pengupahan internasional yang dipengaruhi oleh ILO dikarenakan sistem pengupahan regional juga mencakup lintas negara yang mana kebijakan tersebut masih terbilang lemah dan peraturan perundang-undangan di suatu negara lebih kuat daripada upah minimum regional yang disepakati oleh ILO. Untuk regional asia tenggara rata-rata upah berkisar antara 260\$ – 270\$ SGD atau sekitar Rp. 2.800.000,-.

Menurut Rachman & Utomo (2011) yang dimaksud dengan upah nasional adalah balas jasa rata-rata yang diterapkan dalam suatu negara yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

Dalam jurnal Bariah (2018) mengungkapkan bahwa sistem pengupahan nasional diatur oleh Undang-undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan yang berlaku. Besar rata-rata upah yang berlaku di Indonesia saat ini yaitu berkisar antara 2,8 juta – 3 juta rupiah.

Upah Minimum Provinsi (UMP) menurut Pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 01/MEN/1999 merupakan upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang berlaku di sebuah provinsi. Berdasarkan surat menteri ketenagakerjaan Republik Indonesia tanggal 15 oktober 2019, Dewan Pengupahan Provinsi Kepulauan Riau bersama Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau menetapkan UMP Kepulauan Riau tahun 2020 sebesar Rp. 3.005.000,-.

Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) menurut Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 226/MEN/2000 yaitu upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang berlaku di sebuah kota/kabupaten. Berdasarkan surat keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 1047 tahun 2019 tercantum besarnya UMK Tanjungpinang yaitu Rp. 3.006.000,-.

Upah adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang (Lakoy, 2013). Berbeda dengan gaji pokok yang dikatakan sebagai imbalan balas jasa karena merupakan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan upah merupakan penghargaan dari tenaga karyawan atau karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi yang berwujud uang, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan.

2.1.4.2.Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada para karyawan atau buruhnya (Flippo, 2012). Sistem pengupahan tersebut dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagai berikut (Flippo, 2012):

1. Sistem upah jangka waktu

Sistem upah jangka waktu adalah sistem pengupahan menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulanan. Dengan sistem ini, urusan pembayaran gaji lebih mudah, namun kelemahan dalam sistem upah jangka waktu yaitu tidak memiliki perbedaan antara karyawan yang berprestasi atau tidak, sehingga efek negative yang mungkin timbul pada karyawan yaitu dorongan bekerja lebih baik tidak ada.

2. Sistem upah potongan

Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.

3. Sistem upah borongan

Sistem upah borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besar jasa didasarkan atas volume pekerja dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa didasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya serta banyak alat diperlukan untuk menyelesaikannya.

2.1.4.3.Sistem Pengelolaan Upah

Menurut Jogianto (2012) sistem yaitu gabungan banyak elemen yang memiliki hubungan dan saling berinteraksi dalam menyelesaikan suatu tujuan tertentu. Kemudian Jogianto (2012) menyatakan bahwa sistem ialah gambaran sebagai suatu kejadian yang nyata berupa manusia, benda, atau orang yang nyata.

Menurut Siagian (2014) pengelolaan adalah *soft skill* atau keterampilan untuk mencapai suatu hasil tertentu dengan menggunakan tenaga atau bantuan orang lain. Kemudian menurut Terry (2012) pengelolaan merupakan pemanfaatan sumber daya manusia ataupun sumber daya lainnya yang dapat diwujudkan dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Flippo (2012) upah yaitu harga untuk jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. Kemudian menurut Poernomo (2012) upah ialah jumlah keseluruhan yang dibayarkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan tenaga kerja meliputi masa atau syarat tertentu.

Berdasarkan beberapa kumpulan pendapat para ahli di atas maka dapat dibuat sebuah pengertian sistem pengelolaan upah yaitu sebuah keterampilan gabungan dari banyak elemen upah yang memiliki hubungan dan saling berinteraksi dalam menyelesaikan suatu pemberian upah kepada orang lain.

Kemudian menurut Sari (2016) sistem pengelolaan upah merupakan sebuah kesatuan *input*, proses, dan *output* tentang bagaimana cara mengatur pemberian balas jasa pada suatu organisasi.

Sistem pengelolaan upah yaitu kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi yang diterima pekerja (Rachman & Utomo, 2011). Kompensasi ini merupakan bayaran atau upah yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka.

2.1.4.4.Indikator Sistem Pengelolaan Upah

Indikator-indikator dalam sistem pengelolaan upah yaitu sebagai berikut (Rachman & Utomo, 2011):

1. Sistem pengelolaan upah menurut produktivitas

Dimaksud sistem pengelolaan upah menurut produktivitas ialah sistem pemberian upah kepada pekerja sesuai dengan produktivitas dan kondisi perusahaan. Kondisi dan produktivitas perusahaan dipengaruhi oleh produktivitas masing-masing pekerja.

2. Sistem pengelolaan upah menurut senioritas

Dimaksud sistem pengelolaan upah menurut senioritas adalah upah yang diberikan berdasarkan pada masa kerja atau senioritas.

3. Sistem pengelolaan upah menurut kebutuhan

Dimaksud sistem pengelolaan upah menurut kebutuhan merupakan upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya.

2.1.5. Koperasi

2.1.5.1. Pengertian Koperasi

Menurut Hasan (2012) koperasi yaitu kumpulan dari orang yang secara bersama-sama bergotong royong berdasarkan persamaan, bekerja untuk memajukan kepentingan ekonomi mereka dan kepentingan masyarakat banyak. Kemudian menurut Chaniago (2012) koperasi ialah suatu perkumpulan yang beranggotakan sekelompok orang atau badan hukum, yang membebaskan terhadap anggota untuk masuk dan keluar dengan bekerja sama secara kekeluargaan dalam menjalankan usaha untuk mensejahterakan jasmaniah para anggotanya.

2.1.5.2. Jenis-Jenis Koperasi

Adapun jenis-jenis koperasi berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia nomor 17 tahun 2012 yaitu sebagai berikut:

1. Koperasi produksi

Dimaksud koperasi produksi yaitu suatu jenis koperasi dimana anggotanya terdiri dari para produsen, baik itu produsen barang maupun jasa.

2. Koperasi konsumsi

Dimaksud koperasi konsumsi ialah koperasi yang dibentuk dan diperuntukkan bagi konsumen jasa dan barang. Pada umumnya, koperasi ini menjual berbagai produk kebutuhan sehari-hari. Misalnya, toko kelontong.

3. Koperasi simpan pinjam

Dimaksud koperasi simpan pinjam adalah koperasi yang dibentuk untuk mengakomodasi kegiatan simpan pinjam bagi para anggotanya.

4. Koperasi jasa

Dimaksud koperasi jasa merupakan koperasi yang kegiatan fokusnya pada pelayanan atau jasa kepada para anggota koperasi dan masyarakat. Misalnya., jasa asuransi, jasa angkutan darat, dan lain sebagainya.

5. Koperasi serba usaha

Dimaksud koperasi serba usaha yaitu koperasi yang menyediakan beberapa layanan sekaligus kepada para anggotanya. Misalnya menyediakan layanan simpan pinjam, serta koperasi ini juga memiliki usaha lainnya seperti jasa angkutan, dan menjual berbagai kebutuhan konsumen.

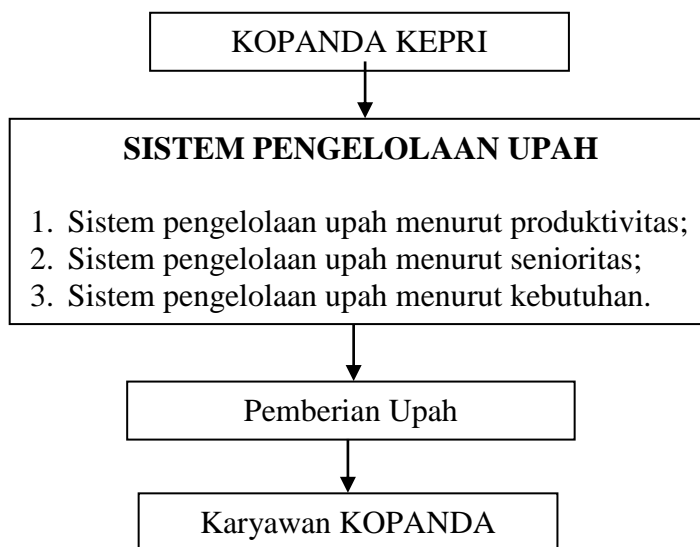
2.1.5.3.Koperasi Angkutan Darat

Koperasi angkutan darat merupakan sebuah koperasi jasa ataupun koperasi serba usaha yang mana kegiatan fokusnya adalah pada jasa angkutan darat yang dikelola oleh anggota koperasi. Apabila koperasi hanya menjalankan jasa angkutan darat saja, maka koperasi tergolong jenis koperasi jasa. Namun apabila koperasi juga menyediakan jasa simpan pinjam, iuran, dan lain sebagainya maka koperasi tergolong jenis koperasi serba usaha (Nur, 2017).

2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : *Konsep yang diolah (2020).*

2.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pemberian upah yang pernah dilakukan oleh para peneliti dalam negeri yang dapat menjadi referensi dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Indra Basuki Rachman dan Christiono Utomo dengan judul “Perbandingan Sistem Pemberian Upah Harian Dengan Upah Borongan Terhadap Produktivitas Buruh Kontruksi Pada Kontraktor Di Surabaya” (Rachman & Utomo, 2011). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbandingan upah harian dan upah borongan dalam terhadap buruh konstruksi pada kontraktor di Surabaya. Metode yang dilakukan untuk mengetahui perbandingan upah harian dan upah borongan adalah dengan melakukan survey kepada mandor sebagai atasan langsung dari buruh. Hasil analisa statistik dengan menggunakan

perbandingan hasil rata-rata dan standart deviasi maka didapat urutan faktor-fator yang dominan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Septi Wulan Sari dengan judul “Pemberian Upah Pekerja DiTinjau Dari Upah Minimum Kabupaten Dan Hukum Ekonomi Islam” (Sari, 2016). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki sistem pengupahan industri rumah tangga di Desa Tanjungsari. Metode yang dilakukan ialah Studi Kasus yang menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa ada dua jenis sistem pengupahan yaitu: Harian dan Kontrak. Upah untuk pekerja terampil telah memenuhi UMK, tetapi upah untuk pekerja yang tidak terampil masih di bawah UMK. Sistem pengupahan dalam beberapa kasus belum memenuhi UMK dan standar pengupahan islami dimana upah diberikan berdasarkan keadilan, kesesuaian, saling menguntungkan, dan tepat waktu.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Rukiatul Bariah dengan judul “Sistem Pemberian Upah Karyawan Di PT. De Bale Properti Menurut Fiqh Muamalah” (Bariah, 2018). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji sistem pemberian gaji karyawan dan tinjauan hukum islam terhadap sistem pemberian upah karyawan di PT De Bale Properti Lombok menurut fiqh mu’amalah. Metode yang dilakukan ialah kualitatif yang bersifat deskriptif dengan memanfaatkan teori yang dihubungkan dengan kenyataan di lapangan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa sistem pemberian upah karyawan di PT De Bale Properti Lombok menurut Fiqh

Muamalah dilakukan secara perbulan dimana besar upah yang diterima oleh setiap karyawan bervariasi tergantung pada masa kerja dan kedisiplinan.

Selanjutnya, penelitian tentang pemberian upah yang pernah dilakukan oleh para peneliti luar negeri yang dapat menjadi referensi dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Jin Xiao dengan judul “*Determinants Of Employee Salary Growth In Shanghai: An Analysis Of Formal Education, On-The-Job Training, And Adult Education With a Three-Level Model*” (Xiao, 2013). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pertumbuhan gaji karyawan di shanghai berdasarkan pendidikan formal, pelatihan kerja, dan pendidikan profesional dalam tiga model. Metode yang dilakukan ialah deskriptif kualitatif. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pertumbuhan gaji karyawan dikarenakan beberapa faktor seperti faktor temporal, karakteristik tingkat individu, dan karakteristik tingkat perusahaan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Florentina Pantazi dan Boni Mihaela Straoanu dengan judul “*Fiscal And Social-Economic Coordinates In The Analysis Of The Salary Polocy In Romania*” (Pantazi & Straoanu, 2011). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kebijakan fiskal dan koordinasi antara sosial ekonomi dalam menganalisis kebijakan upah di romania. Metode yang dilakukan ialah Deskriptif Kualitatif. Hasil

penelitian mengungkapkan bahwa kebijakan fiskal menjadi dasar dalam penentuan upah di romania.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian Deskriptif dengan pendekatan Kualitatif. Metode penelitian Kualitatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan tentang permasalahan yang diteliti (Sugiyono, 2016). Gambaran yang ingin dideskripsikan yaitu mengenai pemberian upah pada KOPANDA Kepri.

3.2. Jenis Data

Jenis data pada penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. data ini harus di cari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan obyek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data (Uma Sekaran, 2011). Data primer yang di gunakan pada penelitian ini adalah hasil wawancara beberapa orang narasumber yang merupakan pimpinan dan karyawan KOPANDA Kepri.

2. Data Sekunder

Menurut Uma Sekaran (2011) adalah data yang mengacu pada informasi yang di kumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumen dan lainnya.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2013).

Teknik pengumpulan data yang di gunakan adalah :

1. Observasi (Pengamatan)

Menurut Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa teknik pengamatan atau observasi adalah suatu proses yang kompleks atau mengelompok dan suatu proses yang juga tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis (bersifat kejiwaan). Dua di antara yang terpenting adalah proses pengamatan dan proses ingatan (mengingat).

Observasi atau teknik pengamatan dilakukan oleh peneliti secara langsung di lokasi penelitian yaitu KOPANDA Kepri dengan menggunakan indera penglihatan (mata) yang artinya tidak mengajukan pertanyaan-pertanyaan. Ada pun alat yang digunakan oleh peneliti dalam proses observasi ini yaitu alat pengumpulan data berupa *checklist* (daftar cocok).

2. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan suatu teknik pengumpulan data-data dengan mengumpulkan dan memperbanyak sumber-sumber data dari laporan-

laporan penelitian, buku-buku ilmiah, artikel serta situs-situs web yang berhubungan atau berkaitan dengan penelitian yang akan di lakukan pada KOPANDA Kepri.

3. Teknik Wawancara

Menurut Sugiyono (2013) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat di konstruksikan makna dalam suatu topik tertentu dan mendapatkan hasil atau pengetahuan dari pertemuan antara dua orang tersebut. Data yang di gali di teknik ini adalah tentang pemberian upah pada KOPANDA Kepri.

3.4. Populasi dan Sampling

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013) populasi merupakan generalisasi yang meliputi obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik masing-masing secara tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari secara detail dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan KOPANDA Kepri yang berjumlah 7 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014) Teknik sampling merupakan teknik-teknik pengambilan sampel dalam suatu penelitian. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam suatu penelitian, teknik sampling yang digunakan peneliti yaitu *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu menurut (Sugiyono, 2014). Dimana peneliti menentukan pengambilan sampel

dilakukan dengan cara menetapkan pertimbangan atau ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan. Dengan pertimbangan atau ciri khusus yang digunakan dalam memilih *key informant* yaitu sebagai berikut:

1. *Key informant* merupakan Ketua KOPANDA selaku pejabat yang berwenang mengambil keputusan manajerial di KOPANDA Kepri;
2. *Key informant* mengetahui tentang sistem pengelolaan upah pada KOPANDA Kepri;
3. Informan tambahan merupakan karyawan kantor bagian keuangan dan administrasi yang terlibat dalam pemberian dan pembayaran upah karyawan;
4. Informan tambahan juga dapat diambil dari karyawan KOPANDA yang bertugas sebagai penjaga pos antrian di Pelabuhan sri payung Kota Tanjungpinang.

Sehingga total sampel yang akan digunakan yaitu sebanyak 4 orang yang terdiri dari 1 orang *key informant* dan 3 orang sebagai informan tambahan.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional berisikan indikator dari suatu variabel yang memungkinkan penelitian mengumpulkan data secara relevan sehingga dari masing-masing variabel tersebut lebih terarah dan sesuai dengan metode pengukuran yang telah di rencanakan.

Berikut ini adalah definisi operasional vaiabel yang digunakan dalam penelitian, yang mana ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.1.
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Sistem Pengelolaan Upah	<p>Sistem pengelolaan upah yaitu kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi yang diterima pekerja. Kompensasi ini merupakan bayaran atau upah yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka.</p> <p align="center">(Rachman & Utomo, 2011)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem pengelolaan upah berdasarkan produktivitas; 2. Sistem pengelolaan upah berdasarkan senioritas; 3. Sistem pengelolaan upah berdasarkan kebutuhan. <p align="center">(Rachman & Utomo, 2011)</p>

Sumber : *Konsep yang diolah (2020).*

3.6. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data di lakukan sesuai dengan metode penelitian yaitu dengan menggunakan metode kualitatif. yaitu data di olah berdasarkan hasil penelitian berdasarkan teknik pengumpulan data yaitu melalui teknik studi pustaka dan teknik wawancara.

3.7. Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Ariesto Hadi Sutopo & Adrianus Arief (2010) terdiri dari tiga yang terdiri secara bersamaan meliputi:

1. Reduksi Data, yaitu salah satu bentuk analisis yang menggolongkan, merangkum, membuang yang tidak perlu, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal yang penting, sehingga kesimpulan akhir dapat di ambil. dalam penelitian ini yang dilakukan pertama penelitian dalam menganalisis data dan dengan reduksi data, dengan demikian data yang telah

di reduksi oleh peneliti dapat memberikan gambaran yang lebih jelas bagaimana sistem pengelolaan upah pada KOPANDA Kepri.

2. Penyajian Data, yaitu kegiatan setelah sekumpulan informasi di susun, sehingga memberikan kemungkinan untuk penarikan kesimpulan. Bentuk penyajian data kualitatif berupa teks naratif (berbentuk catatan lapangan pada saat penelitian), bagan dan lain sebagainya. Dari teknik mereduksi data, maka langkah selanjutnya yang dilakukan oleh penelitian yaitu penyajian data, dimana penyajian data ini peneliti melakukan dan bentuk tabel. Melalui penyajian data ini, maka data terorganisasikan tersusun dalam pola hubungan sehingga akan mudah dipahami.
3. Penarikan simpulan hasil analisis yang dapat di gunakan untuk mengambil kesimpulan, antara keterkaitan pada saat sebelum, selama dan sesudah pengumpulan data dan membentuk suatu wawasan umum yang disebut dengan analisis. Teknik analisis data yang terakhir, yaitu peneliti menggunakan penarikan kesimpulan yang dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariesto Hadi Sutopo, & Adrianus Arief. (2013). *Terampil Mengolah Data Kualitatif dengan NVIVO* (Ariesto Hadi Sutopo & Adrianus Arief (eds.); 1st ed.). Bandung: Kencana Prenada Media.
- Arinal, V., & Rahayu, A. T. (2017). *Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dosen di sekolah tinggi ilmu komputer cipta karya informatika*. 10(1), 1–10. diunduh 22 Maret 2020.
- Atmosudirdjo, P. (2012). *Sistem Pengelolaan Upah BUMD PT Takalar Raya*. *Jurnal Manajemen Pengelolaan*, 1(2). diunduh 22 Maret 2020.
- Bariah, R. (2018). *An Undergraduate Thesis : Sistem Pemberian Upah Karyawan Di Pt De Bale Properti Menurut Fiqh Muamalah*. Universitas Islam Negeri Mataram. diunduh 22 Maret 2020.
- Chaniago, A. (2012). *Koperasi Angkutan Darat*. Yogyakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, G. (2011). *Human Resource Management* (Twelfth). Pearson Prentice Hall.
- Flippo, E. B. (2012). *Sistem Pengelolaan Upah* (Vol. 1). Bandung: Kencana Prenada Media.
- Handoko. (2012). *Manajemen Kesejahteraan Sumber Daya Manusia*. Bogor: Erlangga.
- Hasan, S. H. (2012). *Koperasi Angkutan Darat*. In *Fundamental Management Journal*. Bandung: DEEPUBLISH.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (revisi)* (16th ed.). Yogyakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrajit. (2012). *Sistem Pengelolaan Upah Tenaga Harian Lepas Dinas Kebersihan Kabupaten Gowa*. *Jurnal Manajemen Sistem*, 1(1). diunduh 22 Maret 2020.
- Jogianto. (2012). *Sistem Pengelolaan Upah*. Bogor: Agung Media.
- KBBI. (2012). *Pengertian Upah dan Gaji*. Bandung: Gramedia Pustaka Utama.
- Kholifah, S. (2013). *Pasar Tradisional, Pasar Moderen, Konsumen Muslim*.

Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam. diunduh 22 Maret 2020.

- Lakoy, G. F. (2013). Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Emba*, 1(4), 771–781. diunduh 22 Maret 2020. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mirnasari, T. (2016). *Pengaruh Atribut Supermarket, Motif Belanja Hedonik Dan motif Belanja Utilitarian Terhadap Loyalitas Konsumen Di Chandra Tanjung Karang Bandar Lampung*. Universitas Lampung. diunduh 2 Maret 2020.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Kompensasi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. DEEPUBLISH.
- Novitasari, A. (2015). *Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Konflik Keluarga-Pekerjaan Pada Kepuasan Kerja Dengan Sentralitas Pekerjaan-Keluarga Sebagai Variabel Moderator*. Skripsi Sarjana. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. diunduh 2 Maret 2020.
- Nur, D. S. (2017). *Peran Dinas Koperasi dan UKM Dalam Pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Di Kota Samarinda*. *EJournal Administrasi Negara*, 5(2). diunduh 2 Maret 2020.
- Panggabean, M. S. (2012). *Biaya Kompensasi Bagi Perusahaan*. Bogor: Bumi Aksara.
- Pantazi, F., & Straoanu, B. M. (2011). *Fiscal And Social-Economic Coordinates In The Analysis Of The Salary Policy In Romania*. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1(5), 806–811. diunduh 2 Maret 2020.
- Poernomo, H. (2012). *Sistem Pengelolaan Upah*. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. diunduh 2 Maret 2020.
- Pratama, A. (2018). *Analisis Sistem Antrian Angkutan Lori Pada Kopanda Pelabuhan Sri Payung Tanjungpinang*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
- Rachman, I. B., & Utomo, C. (2011). *Perbandingan Sistem Pemberian Upah Harian Dengan Upah Borongan Terhadap Produktivitas Buruh Konstruksi Pada Kontraktor Di Surabaya*. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknolohi XIII*. diunduh 2 Maret 2020.
- Robbins, & Coulter, M. (2012). *Management*. Pearson Education.Inc.
- Roziqin, M. Z. (2012). *Kepuasan Kerja* (S. Arif (ed.); 1st ed., Vol. 1, Issue 5). Averroes Press. diunduh 2 Maret 2020.

- Sari, S. W. (2016). *Pemberian Upah Pekerja Ditinjau Dari Upah Minimum Kabupaten Dan Hukum Ekonomi Islam*. *AHKAM*, 4(1), 123–140. diunduh 2 Maret 2020.
- Sedarmayanti. (2011). *Kompensasi Sumber Daya Manusia (Gaji, Upah, & Insentif)*. Bandung: CV ANDI OFFSET.
- Siagian, S. (2014). *Manajemn Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Gramedia.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* (Sugiyono (ed.)). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, A. (2012). *Manajemen Kompensasi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Agung Media.
- Uma Sekaran. (2011). *Research Methods For Business = Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (Uma Sekaran (ed.)). Bogor: Salemba Empat.
- Umar, H. (2011). *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Ghalia Indonesia.
- Umi Narimawati. (2011). *Metodelogi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi* (Umi Narimawati (ed.)). Yogyakarta: Agung Media.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Perubahan*. Bandung: PT Raja Grafindo Persada.
- Widyasari, N. M., Dewi, I. G. A. M., & Subudi, M. (2017). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar*. *Journal Ketidakamanan Kerja*. diunduh 11 Maret 2020.
- Xiao, J. (2013). *Determinants Of Employee Salary Growth In Shanghai: An Analysis Of Formal Education, On-The-Job Training, And Adult Education With A Three-Level Model*. *The China Review*, 1(1), 73–100. diunduh 11 Maret 2020.

RIWAYAT HIDUP
Curriculum Vitae



Nama : ALIADI FITRI
Tempat / Tanggal Lahir : Parit Karimun, 09 Maret 1996
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Nomor HP : 0831 – 8652 – 9824
Email : aliadifitri58@gmail.com
Alamat : Jl. Sidoarjo, Km. 6

Nama Orang Tua

a. Ayah : Alimun
b. Ibu : Zaharah

Riwayat Pendidikan

a. SD : SD Negeri 005 Parit Karimun
b. SMP : SMP Negeri 33 Satu Atap Batam
c. SMA : SMK Yaspika Karimun
d. S1 : STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG