

PERANAN SISTEM PEMBERIAN UPAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada PT. Batulicin Beton Asphlt di Kabupaten Tanah Bumbu)

ABSTRAK

Merri Sindy Anjani¹, Hj. Kurniaty², Defin Shahrial Putra³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 18310922

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 0012076001

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1130077601

Email : merrycindy1234@gmail.com

Penelitian ini bertujuan (1) Untuk menganalisis bagaimana sistem pemberian upah kerja yang selama ini dilakukan PT. Batulicin Beton Asphalt di Kabupaten Tanah Bumbu? (2) Untuk menganalisis bagaimana peran upah dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Batulicin Beton Asphalt di Kabupaten Tanah Bumbu. Metode pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Informan pada penelitian ini adalah Manejer PT. Batulicin Beton Asphalt. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan sistem pemberian upah kerja yang dilakukan pada PT. Batulicin Beton Asphalt, baik dari sistem pemberian upah kerja, sistem pembayaran upah kerja, sistem perbandingan upah kerja dan sistem tingkat perbandingan upah yang diterima pekerja, dalam penerapan upah masuk kedalam kategori yang wajar, namun perlunya perhatian terhadap pembayaran upah tepat waktu. Peran upah dalam meningkatkan kinerja buruh pada PT. Batulicin Beton Asphalt di Kabupaten Tanah Bumbu, mempunyai peran yang besar dalam peningkatan kinerja karyawan, jika upah yang diberikannya sesuai dengan yang diharapkan karyawan, maka hal tersebut akan meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan yang ada pada PT. Batulicin Asphalt

Kata Kunci : Upah, Kinerja

ABSTRACT

This study aims (1) to analyze how the system of providing work wages so far has been carried out by PT. Asphalt Concrete Slipper in Tanah Bumbu Regency? (2) To analyze how the role of wages in improving employee performance at PT. Asphalt Concrete Slipper in Tanah Bumbu Regency. The method in this study used a qualitative descriptive method. Informants in this study were the Manager of PT. Asphalt Concrete Slippery. Data collection techniques used in this study were observation, interviews, and documentation studies.

The results of the study show that the system of providing wages for work is carried out at PT. Batulicin Beton Asphalt, both from the work wage system, the work wage payment system, the work wage comparison system and the wage comparison system received by workers, in the application of wages are included in the reasonable category, but attention is needed on timely payment of wages. The role of wages in improving the performance of workers at PT. Batulicin Beton Asphalt in Tanah Bumbu Regency, has a big role in improving employee performance, if the wages given are in accordance with what employees expect, then it will increase productivity and motivation of employees at PT. Asphalt Slippery Stone

Keywords: Wages, Performance

PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis yang berubah memerlukan paradigma baru untuk menghadapinya, paradigma adalah lensa yang digunakan untuk memandang dunia dan menentukan sikap yang akan menentukan tindakan terhadap sesuatu. Begitu juga dengan perusahaan, jika Sumber Daya Manusia (SDM), yang dimiliki oleh perusahaan tidak menggunakan peta yang menggambarkan dengan akurat kondisi lingkungan bisnis yang diterapkan oleh perusahaan, maka SDM yang dimiliki oleh perusahaan akan banyak melakukan kesalahan ataupun kekeliruan dalam mengambil suatu keputusan bisnis dan berbagai sumber daya akan berjalan secara tidak efektif, sehingga hal ini memberikan dampak yang buruk terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

Di Era globalisasi saat ini perusahaan-perusahaan di Indonesia menghadapi lingkungan bisnis global yang mengalami perubahan secara pesat, karena berada pada masa pandemi yang masih belum berakhir. Namun disamping itu perkembangan teknologi juga berkembang karena pemanfaatan

teknologi informasi dalam bisnis, pada masa ini semakin banyak perusahaan yang mengadopsi strategi quality management dan semakin meluasnya revolusi manajemen di seluruh Indonesia. Perubahan lingkungan ini perlu dipetakan dalam suatu paradigma yang sesuai dengan kondisi lingkungan yang berjalan pada saat ini.

Oleh sebab itu produk dan jasa yang dihasilkan oleh produsen Indonesia bagi masyarakat harus bisa menghadapi persaingan global yang menuntut digunakan prinsip-prinsip manajemen baru yang sesuai dengan kondisi lingkungan bisnis global tersebut. Untuk dapat bertahan dan bersaing serta tumbuh di lingkungan baru tersebut, manajemen perusahaan perlu melakukan perubahan secara serentak terhadap sistem perencanaan dan pengendalian manajemen perusahaan mereka, agar mampu menghasilkan suatu produk dan jasa yang relevan dengan tuntutan perkembangan era globalisasi saat ini dengan menyediakan kebutuhan customer dan mampu bersaing secara kompetitor dengan sesama perusahaan lainnya.

Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur stabilitas organisasi adalah kinerja. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan yang dilakukan oleh sumber daya perusahaan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Penilaian tentang kinerja individu karyawan semakin penting ketika perusahaan akan melakukan reposisi karyawan dan membantu para manager dalam menentukan penempatan pembayaran dan keputusan lainnya. Penilaian kerja juga merupakan proses yang dilakukan untuk mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang yang berupa evaluasi atau catatan hasil kerja secara rinci. Maka dari itu manajemen perusahaan sangat selektif dalam memberikan penilaian terhadap pelaksanaan kerja para karyawan perusahaannya ketika hendak memberikan insentif tunjangan, baik itu tunjangan insentif bulanan, bonus kinerja, atau tunjangan tahunan.

Selain itu dalam melaksanakan pekerjaan di suatu perusahaan haruslah ada sumber daya atau pekerja yang dipekerjakan dan ketika seorang pekerja telah selesai dalam menyelesaikan pekerjaannya atau proses produksi haruslah menerima upah karena itu merupakan suatu hak yang harus diperoleh oleh seorang karyawan dalam bekerja. Sebab hal itu sudah menjadi suatu kewajiban bagi setiap seorang pengusaha untuk memberikan upah kepada karyawan perusahaannya sesuai dengan apa yang telah dikerjakan oleh karyawannya, menyediakan fasilitas penunjang agar pekerjaan yang dilakukan berjalan secara

efektif dan menjamin kenyamanan karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Upah yang kurang sering menjadi alasan karyawan melakukan pekerjaan kurang dari batas maksimal, atau bahkan mengundurkan diri (*resign*) karena beban kerja yang terlalu tinggi dan tidak sesuai dengan upah yang diterima. Oleh karena itu, penerapan upah yang wajar dan sesuai dengan beban kerja menjadi nilai utama dari produksi perusahaan selain produk/jasa yang dijual. Upah dan kompensasi lainnya yang diterima karyawan dimaksudkan untuk menjadi motor penggerak kualitas kinerja yang diterima organisasi.

Dalam memberikan upah kepada karyawannya harus ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak majikan atau pihak karyawan. Kesepakatan antara pihak harus dilaksanakan secara transparan adil dan tanpa adanya yang dirugikan dari salah satu pihak, selain itu dalam pelaksanaan pemberian upah kerja juga diperlukan persetujuan yang mengikat dalam perjanjian kerja baik secara tertulis sesuai dengan peraturan yang berlaku maupun aturan secara lisan yang sudah ada dalam ruang lingkup tempat kerja dilaksanakan. Kejujuran antara atasan dan karyawan yang bekerja harus dilaksanakan agar terciptanya lingkungan kerja yang produktif, kejujuran dalam pelaksanaan akan mempengaruhi hasil kerja yang maksimal dikemudian hari, namun agar tidak ada yang dirugikan dari salah satu pihak untuk itu diperlukan perjanjian sesuai dengan ketentuan yang sudah disepakati oleh kedua pihak, selain itu hubungan kerja yang baik antara pengusaha dan karyawannya akan memberikan motivasi dan lingkungan kerja yang sehat disamping itu juga tercipta hubungan yang produktif dan masing-masing melaksanakan kewajiban sesuai dengan tugas dan wewenangnya, pengusaha dan karyawan harus saling

memahami dan menghargai satu sama lain.

Oleh sebab itu, hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan atau tenaga kerja, dan yang lebih penting adalah dalam hal penerapan pengupahan dapat kita asumsikan antara pengusaha dan tenaga kerja, kedua-duanya saling membutuhkan. Pengusaha membutuhkan jasa tenaga kerja untuk melaksanakan kegiatan produksi barang atau jasa yang diinginkan oleh pengusaha, dan pekerja sebagai pelaksana mendapatkan imbalan berupa upah atas pekerjaan yang sudah dikerjakan tersebut, sehingga yang menjadi dasar hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan karyawannya. Sementara itu pelaksanaan pemberian upah karyawan dan kinerja karyawan di perusahaan PT. Batulicin Beton Asphalt di Kabupaten Tanah Bumbu dilakukan berbagai cara dengan sistem harian, mingguan, dan bulanan.

Berdasarkan observasi awal pada PT. Batulicin Asphalt ditemukan masalah seperti pembayaran upah pekerja yang kadang tidak tepat waktu, pembayaran yang diterima pekerja kadang di awal bulan dan kadang lewat dari bulan berjalan, hal tersebut berdampak pada penurunan motivasi kerja yang di rasakan karyawan, berdasarkan Peraturan Pemerintah untuk sistem pengupahan kerja upah harus dilakukan tepat waktu sesuai dengan Peraturan UU Pasal 53 PP 78/2015, pengusaha sebagaimana dimaksud adalah yang terlambat membayar atau tidak membayar upah sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat 4 (mengenai komponen upah berupa upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap atau pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap yang diterima pekerja sesuai kesepakatan perjanjian peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama) dikenai denda dengan ketentuan mulai dari hari ke empat sampai dengan hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya upah dibayarkan,

dikenakan denda 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan.

METODE PENELITIAN

(Sugiyono 2018) Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk melakukan studi mendalam mengenai suatu kasus sosial, sehingga menghasilkan gambaran yang terorganisir dengan baik dan lengkap mengenai kasus sosial tersebut. Serta penelitian kualitatif ini bersifat deskriptif yaitu menceritakan suatu kejadian pada masa sekarang, serta pemecahan masalah yang dihadapi pada kasus sosial yang diteliti.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

PT. Batulicin Beton Asphalt di Kabupaten Tanah Bumbu merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang kontruksi atau kontraktor pelayanan jasa yang dilayani adalah pembuatan jalan dan jembatan, perpipaan, perbaikan bangunan dan pemugaran bangunan, pembangunan gedung, serta pembukaan lahan. Pengerjaan proyek kontraktor dimulai dengan kontrak untuk menentukan jangka waktu suatu proyek yang disepakati. Berbagai macam proyek telah dilakukan oleh perusahaan ini, diantaranya yaitu membangun jalan, jembatan, pelebaran jalan. Dan pengerjaan proyeknya pun di berbagai kota, dari Tanah Bumbu, Tanah Laut, Banjarmasin, Banjarbaru, Pelaihari, Martapura, Rantau, hingga di Batu Licin.

Berdasarkan wawancara bersama pejabat terkait di lingkungan PT. Batulicin Beton Asphalt. Upah berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan serta mempunyai peran yang besar dalam peningkatan kinerja yang ada pada PT. Batulicin Asphalt, karena semakin besar upah yang diterima oleh seorang karyawan maka akan semakin produktif kinerja yang dihasilkannya. Upah merupakan imbal balik yang didapatkan oleh seorang karyawan atau balas jasa

yang berfungsi sebagai kelayakan hidup bagi seorang karyawan, menurut pandangan kapitalis dalam menentukan suatu upah mereka memberikan upah kepada pekerja berdasarkan disesuaikan dengan biaya hidup dalam batas yang sangat minimum. Oleh sebab itu, setiap pekerja harus diberikan imbalan penuh sesuai dengan kerja yang dihasilkannya dan tidak boleh bagi seorang pekerja yang diberlakukan secara tidak adil. Upah yang kurang layak bagi pekerja sering menjadi salah satu alasan karyawan melakukan pekerjaan yang kurang optimal atau bahkan lebih lanjut mengundurkan diri dan mencari upah yang sesuai dengan apa yang mereka harapkan dengan kerja yang bisa dihasilkan. Oleh sebab itu penting dilakukan penerapan upah yang tepat dan sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Menurut Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan, Upah adalah hak pekerja/buruh (karyawan) yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh (karyawan) dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan dimasa akan datang. Namun, dalam menetapkan besarnya upah yang akan dibayarkan, pengusaha dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat (Pasal 90 ayat 1 UU No. 13/ 2003). Apabila pengusaha memberikan pembayaran upah yang lebih rendah dari upah minimum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka kesepakatan antara pengusaha dan pekerja tersebut batal demi hukum (Pasal 91 ayat 2 UU No. 13/2003). Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang

memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1 No. 13/2003).

Oleh sebab itu, penerapan upah yang wajar dan sesuai dengan beban kerja menjadi nilai utama dari produksi perusahaan selain produk/jasa yang dijual. Upah dan kompensasi lainnya yang diterima karyawan dimaksudkan untuk menjadi motor penggerak kualitas kinerja yang diterima organisasi, namun bagi para pekerja menjadi semangat dalam penghidupan yang layak. Dalam memberikan upah kepada karyawannya harus ditetapkan dengan cara yang paling tepat dan sesuai dengan peraturan yang berlaku agar tanpa harus ada yang merasa menindas anatara pihak majikan atau pihak karyawan. Setiap pihak harus memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan diantara mereka. Selain itu dalam pelaksanaan pemberian upah juga diperlukan adanya persetujuan dan perjanjian kerja baik secara lisan maupun tertulis antara pekerja dan pemberi kerja secara jujur dan adil. Pelaksanaan pemberian upah pekerja di perusahaan PT. Batulicin Beton Asphalt di Kabupaten Tanah Bumbu dilakukan berbagai cara dengan sistem harian, mingguan, dan bulanan. Tergantung dari kesepakatan awal yang sudah di sepekat antara pemberi kerja dan pekerja yang menerima upah.

Sistem Pemberian Upah Kerja yang Selama Ini Diterapkan PT. Batulicin Beton Asphalt

Sistem pemberian upah kerja yang dilakukan pada PT. Batulicin Beton Asphalt, baik dari sistem pemberian upah kerja, sistem pembayaran upah kerja, sistem perbandingan upah kerja dan sistem tingkat perbandingan upah yang diterima pekerja. Dalam penerapan upah masuk kedalam kategori yang wajar, namun diharapkan kedepannya sistem pembayaran upah harus dilakukan tepat waktu sesuai dengan Peraturan UU Pasal

53 PP 78/2015, pengusaha sebagaimana dimaksud adalah yang terlambat membayar atau tidak membayar upah sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat 4 (mengenai komponen upah berupa upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap atau pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap berhan diterima pekerja sesuai kesepakatan perjanjian peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama) di kenai denda dengan ketentuan mulai dari hari ke empat sampai dengan hari ke delapan terhitung tanggal seharusnya upah dibayarkan, dikenakan denda 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan.

Upah dan kompensasi yang diterima karyawan dimaksudkan untuk menjadi motor penggerak kualitas kinerja perusahaan dan sesuai dengan peraturan Undang-undang Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan, yaitu Upah adalah hak pekerja/buruh (karyawan) yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh (karyawan) dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan dimasa akan datang. Hal ini juga di dukung oleh teori yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam Kadarisman (2012) yaitu upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

Peran upah dalam meningkatkan kinerja buruh pada PT. Batulicin Beton Asphalt di Kabupaten Tanah Bumbu

Peran upah dalam meningkatkan kinerja buruh pada PT. Batulicin Beton Asphalt di Kabupaten Tanah Bumbu, mempunyai pengaruh yang signifikan dan

berkorelasi ke arah yang positif bagi kinerja yang dihasilkan karyawan untuk menunjang kemajuan perusahaan. Hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan atau tenaga kerja, dan yang lebih penting adalah dalam hal penerapan pengupahan dapat kita asumsikan antara pengusaha dan tenaga kerja, kedua-duanya saling membutuhkan satu sama lain. Pengusaha membutuhkan jasa tenaga kerja untuk melaksanakan kegiatan produksi barang atau jasa yang diinginkan oleh pengusaha dan pekerja sebagai pelaksana mendapatkan imbalan berupa upah atas pekerjaan yang sudah dikerjakan tersebut, sehingga yang menjadi dasar hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan karyawannya.

Menurut ekonomi konvensional terdapat teori upah efisiensi (*efficiency-wage*). teori ini menyatakan upah yang tinggi membuat para pekerja lebih produktif. Georgy dalam Lilik (2019). Para pekerja yang membayar dengan upah memadai lebih banyak nutrisi, dan para pekerja yang lebih sehat akan lebih produktif. Teori efisiensi upah tersebut menyatakan bahwa produktifitas produksi pekerja akan meningkat seiring dengan besar tingkat upah yang diterima pekerja tersebut. Pengupahan merupakan unsur penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena hal tersebut adalah sebagai alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan/pekerja.

PENUTUP

Dari pemaparan hasil penyajian dan analisis data, mengenai Peranan Sistem Pemberian Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Buruh PT. Batulicin Beton Asphalt Di Kabupaten Tanah Bumbu dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem pemberian upah kerja yang selama ini dilakukan PT. Batulicin Beton Asphalt di Kabupaten Tanah Bumbu.

Sistem pemberian upah kerja yang dilakukan pada PT. Batulicin Beton Asphalt, baik dari sistem pemberian upah kerja, sistem pembayaran upah kerja, sistem perbandingan upah kerja dan sistem tingkat perbandingan upah yang diterima pekerja, dalam penerapan upah masuk kedalam kategori yang wajar, namun juga perlunya agar pembayaran upah yang dilakukan tepat waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu tidak boleh lewat dari 4 hari dalam bulan berjalan pada perusahaan PT. Batulicin Beton Asphalt sesuai dengan UU Pasal 53 PP 78/2015, upah dan kompensasi lainnya yang diterima karyawan dimaksudkan untuk menjadi motor penggerak kualitas kinerja perusahaan dan sesuai dengan peraturan Undang-undang Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu Upah adalah hak pekerja (karyawan) yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh (karyawan) dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan dimasa akan datang. Hal ini juga di dukung oleh teori yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam Kadarisman (2012) yaitu upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

2. Peran upah dalam meningkatkan kinerja buruh pada PT. Batulicin Beton Asphalt di Kabupaten Tanah Bumbu.

Peran upah dalam meningkatkan kinerja buruh pada PT. Batulicin Beton Asphalt di Kabupaten Tanah Bumbu, mempunyai pengaruh yang signifikan dan berkorelasi ke arah yang positif bagi kinerja yang dihasilkan karyawan untuk menunjang kemajuan perusahaan.

Hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan atau tenaga kerja, dan yang lebih penting adalah dalam hal penerapan pengupahan dapat kita asumsikan antara pengusaha dan tenaga kerja, keduanya saling membutuhkan. Pengusaha membutuhkan jasa tenaga kerja untuk memproduksi barang atau jasa yang diinginkan oleh pengusaha, dan pekerja mendapatkan imbalan berupa upah atas pekerjaan yang sudah dikerjakan. Dan itulah yang mendasari hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan karyawannya.

Menurut ekonomi konvensional terdapat teori upah efisiensi (*efficiency-wage*). teori ini menyatakan upah yang tinggi membuat para pekerja lebih produktif. Georgy dalam Lilik (2019). Para pekerja yang membayar dengan upah memadai lebih banyak nutrisi, dan para pekerja yang lebih sehat akan lebih produktif. Teori efisiensi upah tersebut menyatakan bahwa produktifitas produksi pekerja akan meningkat seiring dengan besar tingkat upah yang diterima pekerja tersebut. Pengupahan merupakan unsur penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena hal tersebut adalah sebagai alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan/pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Herman. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Jaya Agung
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta. Rajawali Pers,
- Rivai, Mulyadi. (2012). *Gaya Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. Raja Gravindo Persada
- Ronald J. Ebert (2015). *Pengantar Bisnis, Edisi Ketujuh*. Jakarta. PT Gelora Aksara
- Sedarmayanti P. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Reflika Aditama
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta

- Andrianto D. (2016) *Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Qomari Prima Publisher Solo Jawa Tengah*. Jurnal Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Agustina Indriyani, (2014) *Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department Pt. Export Leaf Indonesia*, Jurnal Paradigma, Volume 12, Nomor 1, Februari-Juli, Issn: 1693-0827, h. 44
- Anggraini N. (2017) *Strataegi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Platihan dan Pengembangan Di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta*. Jurnal Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Akbar S. (2018) *Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Jurnal Universitas Ilmu Administrasi Negara STIA
- Lilik E. H. (2019) *Analisis Penerapan Upah Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BTM BiMU Sukarame Bandar Lampung*. Jurnal Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
- Mustaqrifin M. U. (2020) *Analisis Pemberian Upah Terhadap Kinerja Karyawan di Usaha Konveksi Wijaya Tulungagung Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. Jurnal Institut Agama Islam Faqih Asy'ari Kediri
- Mustika Asra P. (2017) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Di Tinjau Dari Persepektif Etos Kerja Islam*. Jurnal Universitas Raden Intan Lampung
- M. Umami. (2015). *Analisis Kinerja Pegawai Di Puskesmas Jongaya Makassar*. Jurnal Ilmu Administrasi . Makassar
- Qiswah Nur (2019) *Sistem Upah Buruh Pabrik Gabah Persepektif Etika Bisnis Islam (Studi di Baranti Kabupaten Sidrap)*. dari Institut Agama Islam Negeri (IAIN)Parepare
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 “Tentang Pengupahan”, Bab 1 (Ketentuan Umum) Pasal 1
- Peraturan Undang-undang Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Menurut surat edaran menteri tenaga kerja R.I. No.SE-07/MEN/1990embayar-upah-pekerja/