

**PELAKSANAAN TEKHNIS PENGUPAIIAN
TENAGA KERJA PADA PT. HERONA EXPRESS
KANTOR PERWAKILAN JEMBER**

**TECHNICAL TERM OF LABOUR PAYMENT
IN PT. HERONA EXPRESS BRANCH OFFICE OF JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program S1 Non Reguler (Ekstensi) Ilmu Administrasi Niaga

dan mencapai gelar Sarjana Sosial

Asal:	Mahasiswa	Kelas
Terima Tgl :	04 April 2007	618.32
Sp. Induk :		W.P.R
KLA 11 / P1 - KALITE		P

oleh :
KYRIN LEDA WARDHANI

NIM. 0209 1029 2040

**PROGRAM STUDI S1 (NON REGULER)
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NIAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2007

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Kyrin Leda Wardhani

NIM : 0209 1029 2040

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul :
"Pelaksanaan Teknis Pengupahan Tenaga Kerja Pada PT. Herona Express
Kantor Perwakilan Jember" (Technical Accomplishment Of Labour Payment in
PT. Herona Express Branch Office of Jember) adalah benar-benar karya sendiri,
kecuali jika dalam pengutipan subtausi disebutkan sumbernya, dan belum pernah
dijukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya
bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap
ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

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

Jember, 25 oktober 2007

Yang Menyatakan,


Kyrin Leda Wardhani

PENGESAHAN

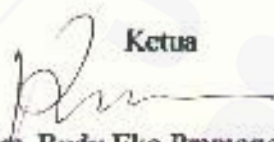
Diterima dan dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Ilmu Administrasi Niaga (Non Reguler) pada :

Hari : Rabu
Tanggal : 24 Oktober 2007
Jam : 15.00 WIB

Dinyatakan lulus


Tim Penguji

Ketua


Drs. Rudy Eko Pramono M.Si

NIP : 131 782 188

Sekretaris


Drs. Sutrisno M.si

NIP : 131 4712 794

Anggota Penguji

1. Drs. Suhartono MP

NIP : 131 782 187


Mengetahui

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik




Mengetahui

Masdia B.S.W., MS

NIP. 130 674 836

MOTTO

Terlalu banyak orang ketika membuat kekeliruan terus saja maju dengan keras kepala dan akhirnya mengulangi kesalahan yang sama.
Saya percaya pada motto 'cobalah lagi', Namun saya membacanya begini,
'cobalah, lalu berhenti dan berpikirlah lalu coba lagi'



William Dean Singleton (John C Maxwell, *Falling Forward*, 2001), halaman 102

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya ku kepada Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW sebagai keyakinan dan panutan dalam kehidupanku

1. Papa dan Mamaku Tercinta
2. Kakak dan Kekasihku Tercinta
3. Almamater yang selalu kujunjung tinggi
4. Saudara dan teman-temanku tersayang.



RINGKASAN

Pelaksanaan Tekhnis Pengupahan Tenaga Kerja Pada PT Herona Express Kantor Perwakilan Jember (Technical Accomplishment Of Labour Payment in PT. Herona Express Branch Office of Jember), Kyrin Leda Wardani, Dosen Pembimbing I Drs. Sutrisno, M.Si, dan Dosen Pembimbing II Drs. Sasongko, M.Si. Program Studi Ilmu Administrasi Niaga, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.

Penelitian ini mempunyai tujuan ingin mengetahui sistem pengupahan yang diterapkan oleh PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember. Adapun sistem pengupahan yang diterapkan berdasarkan Job Diskripsi tenaga kerja, pencapaian target pekerjaan, dan penilaian pekerjaan. Permasalahan yang timbul ialah bagaimana implementasi sistem pengupahan pada PT. Herona Express kantor perwakilan Jember.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif, artinya setiap permasalahan yang selalu muncul diungkapkan secara lebih mendalam dan terperinci. Analisis yang digunakan adalah analisis domain dan analisis taksonomis. Proses analisis dimulai dengan mengumpulkan data mentah yang sesuai dengan teori yang ada, terdiri dari catatan lapangan, komentar peneliti, dokumen-dokumen, dan surat kabar. Kemudian data mentah yang berisi teori-teori tersebut akan didiskripsikan, dianalisis dan diinterpretasikan.

Berdasarkan analisis dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa pemberian upah yang sesuai merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. bagi karyawan, pengupahan yang adil akan dapat memberikan rangsangan pada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan semangat kerja serta dapat membantu untuk memberikan kesejahteraan pada karyawan.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, karunia dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PELAKSANAAN TEKHNIS PENGUPAHAN TENAGA KERJA PADA PT HERONA EXPRESS KANTOR PERWAKILAN JEMBER” (Technical Accomplishment Of Labour Payment in PT. Herona Express Branch Office of Jember)**

Skripsi ini disusun guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana (S-1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Berbekal kemampuan dan pengetahuan yang terbatas, penulis berusaha menyelesaikan skripsi ini semaksimal mungkin. Namun demikian tentu masih banyak kekurangan-kekurangan didalamnya. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis pertukan guna melengkapi dan mendukung penyempurnaan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan trima kasih kepada semua pihak baik langsung maupun tidak langsung atas petunjuk, bimbingan dan kerjasamanya dalam penulisan skripsi ini terutama :

1. Bapak Drs. H Ung Nasdia Msi. Selaku Dekan FISIP UNEJ
2. Bapak Drs. Sutrisno Msi, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Niaga FISIP UNEJ, dan Sebagai Pembimbing Pertama yang telah meluangkan banyak waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan, membimbing dan memberikan saran serta petunjuk dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Drs. I Ketut Mastika, Msi. Selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Niaga (NR) FISIP dan Bapak Drs. Dwi Sungkowo. Selaku sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Niaga FISIP UNEJ
4. Bapak Drs. Sasongko, Msi. Selaku Dosen Pembimbing ke dua yang telah meluangkan banyak waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan,

membimbing dan memberikan saran serta petunjuk dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak H.A Adjis selaku Pimpinan PPJ Agen PT. Herona Ekspres Kantor Perwakilan Jember yang telah memberikan ijin penelitian, serta Ibu Sri Rejeki.
6. Karyawan PT. Herona Ekspres Kantor Perwakilan Jember yang telah banyak membantu dan memberi masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen pengajar yang telah membimbing dan mendidik selama kuliah di FISIP UNEJ beserta staff dan karyawan FISIP UNEJ yang telah membantu kelancaran proses Administrasi selama menjalani perkuliahan.

Akhirnya dengan kerendahan hati penulis menyadari meskipun karya skripsi ini telah diusahakan semaksimal mungkin kesempurnaannya, penulis menyadari tentu masih ada kekeliruan, dan kelemahan. Kritik maupun koreksi sangat diharapkan dan dihargai demi kebaikan dan keempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Jember, Oktober 2007

Penulis,

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
RINGKASAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1.3.1 Tujuan Penelitian	4
1.3.2 Kegunaan Penelitian	4
1.4 Metode Penelitian	5
1.4.1 Tahap Persiapan	6
1.4.2 Tahap Pengumpulan Data	11
1.4.3 Tahap Pemeriksaan Keabsahan Data	12
1.4.4 Analisis Data	12
1.4.5 Penarikan Kesimpulan	15
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Konsepsi Dasar	16
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.2 Implementasi	21
2.1.3 Upah	21

2.1.4 Tenaga Kerja	29
2.2 Penelitian Terdahulu	30
BAB 3. Hasil Dan Pembahasan	31
3.1 Gambaran Umum Perusahaan	31
3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	31
3.1.2 Perkembangan Perusahaan	31
3.1.3 Prosedur Pengiriman Barang di PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember	32
3.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan	32
3.1.5 Jumlah Karyawan PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember	36
3.1.5 Jam Kerja.....	36
3.1.6 Sistem Upah dan Pendapatan Pada PT. Herona Express Jember.....	36
3.2 Deskriptif Penelitian Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Pada PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember	37
3.2.1 Jenis Pemberian upah terhadap Tenaga Kerja pada PT Herona Express Kantor Perwakilan Jember	38
3.2.2 Teknik Pemberian Upah.....	43
3.2.3 Kebijakan Perusahaan akan Upah Tenaga Kerja	44
3.2.4 Target dan Sasaran Pemberian upah Pada PT Herona Exprss Kantor Perwakilan Jember.....	48
3.3 Interpretasi.....	49
BAB 4. Kesimpulan dan Saran	57
4.1 Kesimpulan	57
4.2 Saran	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman	
1.1	Sisitem Upah Pada PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember.....	3
1.2	Diskripsi Informan Kunci PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember	9
1.3	Deskripsi Fenomena Sasaran Penelitian.....	13
1.4	Perincian TopikPertanyaan	14
2.1	Perbandingan Hasil Penelitian terdahulu dengan penelitian Saat ini	30
3.1	Tabel Bentuk Kompensasi Pada PT Herona Express Kantor Perwakilan Jember	39
3.3	Dasar Pertimbangan Penayusunan Struktur Upah PT. Herona Express	45
3.4	Matrik Analisis Domain dan Taksonomis Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Pada PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember.....	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Hirarki Kebutuhan dari Maslow	2
3.1 Struktur Organisasi PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember	34



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Pedoman Wawancara





BAB 1. PENDAHULUAN

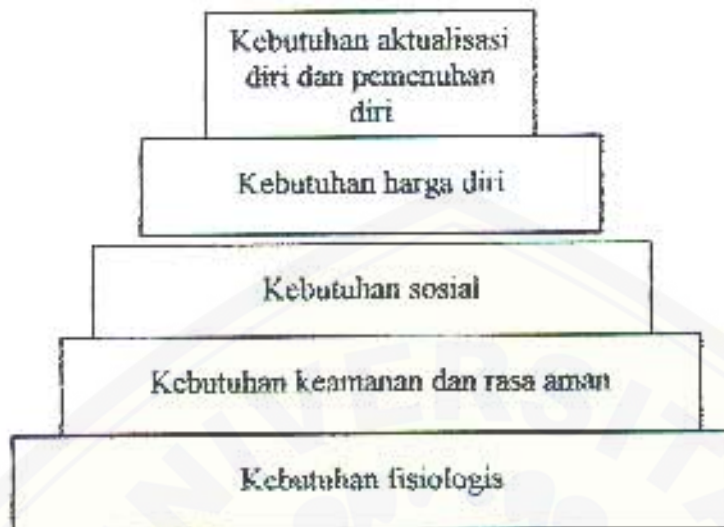
1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan dalam mencapai tujuannya selalu berorientasi pada kontinuitas dan perkembangan perusahaan. Perkembangan perusahaan dalam proses pencapaian tujuan menurut Handoko (2000:9) tidak lepas dari sumber daya organisasi yang ada didalamnya. Sumber daya organisasi tersebut diantaranya adalah keuangan, peralatan dan informasi atau tenaga kerja. Orang (atau sumber daya manusia) adalah sumber daya terpenting bagi setiap organisasi, namun demikian perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuan secara optimal jika mengabaikan sumber daya organisasi lainnya. Modal yang dimiliki organisasi atau perusahaan akan semakin besar dan berkembang apabila dikelola secara tepat. Pengelolaan yang tepat hanya mungkin dapat dilakukan oleh manusia yang tidak hanya ahli dan terampil dalam bidangnya masing-masing, tetapi juga memenuhi berbagai persyaratan non-teknikal lainnya, seperti disiplin pribadi dan organisasional serta kesediaan mendahulukan kepentingan kelompok dan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi.

Hal yang sama juga terjadi pada PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa pengiriman barang PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan dan kondisi tersebut tidak terlepas dari peran serta karyawan PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember sebagai pelaksana kerja. Peran serta karyawan dalam melaksanakan tugas dari pimpinan tidak dapat diabaikan begitu saja. Perusahaan selayaknya memberikan kompensasi sebagai wujud timbal balik atas jerih payah karyawan.

Siagian (1993:29) menjelaskan bahwa bekerja bagi suatu organisasi dengan memperoleh imbalan biasanya didasarkan keyakinan bahwa dengan bekerja pada organisasi atau perusahaan itu seseorang akan dapat memuaskan berbagai kebutuhannya, tidak hanya dibidang material, seperti sandang, pangan, dan kebutuhan kebendaan lainnya, tetapi juga kebutuhan lainnya yang bersifat sosial, kebutuhan psikologis, dan intelektual. Konsep Maslow mengenai hirarki kebutuhan juga berkaitan dengan kebutuhan manusia yang dapat disusun dalam suatu hirarki dari

kebutuhan terendah sampai kebutuhan tertinggi seperti tampak pada gambar 1.1 berikut :



Gambar 1.1 Hirarki Kebutuhan dari Maslow
Sumber : Handoko (2000:260)

Gambar 1.1 menjelaskan bahwa kebutuhan manusia berturut-turut adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan diri. Manusia dalam melaksanakan aktivitasnya tidak hanya terbatas pada pemenuhan kebutuhan fisiologis seperti balas jasa (upah), tetapi juga kebutuhan lainnya sebagai bentuk motivator dalam melaksanakan aktivitasnya. Suatu kebutuhan yang telah terpuaskan akan berhenti menjadi motivator utama dari perilaku (Handoko 2000:260).

Pelaksanaan pemberian kompensasi terutama yang berbentuk material berupa upah atau gaji perlu mendapatkan perhatian, karena sebagian besar penyebab timbulnya konflik dalam perusahaan/organisasi, hampir selalu bersumber pada masalah upah. Pelaksanaan upah perlu mendapatkan perhatian dari para pimpinan perusahaan karena merupakan hal yang penting bagi para pekerja. Upah merupakan pendapatan pekerja yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya, sehingga upah merupakan sesuatu yang sensitif bagi para pekerja oleh sebab itu pimpinan harus berhati-hati dan teliti dalam pemilihan metode pengupahan yang tepat akan menimbulkan semangat kerja para pekerja sebaliknya jika metode pengupahan tidak tepat justru akan menimbulkan keresahan di kalangan pekerja.

Penelitian ini lebih berfokus pada upah tenaga kerja karena berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan yang paling mendasar dari tenaga kerja yakni kebutuhan fisiologis seperti balas jasa (upah), istirahat, jaminan sosial, makan dan minum. Keberadaan tenaga kerja pada PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember tidak terlepas dari aspek kompensasi dalam perusahaan sebagai bentuk pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang telah dilaksanakan. Sistem gaji dan pendapatan pada PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember Dijelaskan dalam Tabel Berikut :

Tabel 1.1 : Sistem Upah Pada PT. Herona Express Jember

No	Jabatan	Sistem Upah
1	Pendapatan PPJ Agen	50 % dari netto
2	Pendapatan PPJ Sub Agen	50 % dari netto
3	Pendapatan Kepala bagian administrast	40 % dari netto
4	Staff Administrasi	Rp. 1.250.000,-
5	Kepala Gudang	Rp. 650.000,-
6	PKST	Rp. Rp. 350.000/bulan + biaya kuli per hari , yaitu Rp. 17.5 / kg x KHB dan Rp. 16/Kg x KHD. PKST juga mendapatkan gaji dari PJKA dan diperbolehkan mencari uang dari mengangkut barang bawaan penumpang (Porter)
7	Sopir	Rp. 650.000,-

Sumber: PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember 2007

Sedangkan untuk mencari pendapatan perusahaan ialah sbgi berikut-

- 20 % omzet Kiriman HAntaran erangkat (KHB)/Bulan = Bruto
- 15 % omzet Kiriman Hantaran Datang (KHD)/Bulan = Bruto
- Omzet Biaya Administrasi – Netto

Kebijakan upah untuk PPJ Agen, Sub Agen dan Kepala Bagian Administrasi ditentukan oleh kantor pusat Jakarta. Sedangkan kebijakan upah untuk staff Administrasi, kepala gudang, PKST dan Sopir ditentuka oleh Cabang yang bersangkutan.

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan karyawan pada PT Herona Express telah tertata dengan baik dan berkaitan dengan kondisi perusahaan, karena dalam sistem pengupahan PT. Herona Express kondisi perusahaan dijadikan pertimbangan dalam menentukan kebijakan pengupahan karyawan.

Penelitian ini menarik untuk dikaji karena PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember merupakan perusahaan yang sudah cukup lama beraktivitas pada bisnis jasa pengiriman barang dan sampai sekarang masih tetap mampu bertahan di tengah persaingan bisnis jasa pengiriman barang yang makin ketat. Perusahaan memberikan bermacam-macam bentuk sistem pengupahan yang merupakan bentuk dari pemberian imbalan dari perusahaan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah diberikan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup karyawan dan kelancaran proses produksi perusahaan, yaitu diantaranya Kompensasi, komisi dan gaji, tujuannya adalah untuk memacu semangat kerja karyawan dengan harapan memberikan pelayanan lebih baik kepada pelanggan dan yang lebih penting secara umum adalah dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

1.2. Perumusan Masalah

Mengingat pentingnya upah kerja bagi karyawan maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah "Bagaimana Tekhnis Pelaksanaan Pengupahan Tenaga Kerja pada PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember?"

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui Tekhnis Pelaksanaan Pengupahan Tenaga Kerja pada PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat hasil penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai implementasi yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia.

a. Bagi perusahaan

Diharapkan sebagai bahan pertimbangan manajemen perusahaan dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan kinerja melalui sistem pengupahan.

b. Bagi Akademisi

Sebagai referensi yang dapat memberikan gambaran umum bagi mahasiswa yang akan mengadakan penelitian dan menambah referensi kepustakaan.

1.4 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan hal yang paling penting dari suatu penelitian ilmiah. Metode ini digunakan sebagai landasan gerak dalam mendapatkan data-data yang obyektif, lengkap dan dapat dipertanggung jawabkan. Suatu penelitian ilmiah mempunyai kebenaran yang dapat dibuktikan dengan kenyataan di lapangan.

Metode penelitian yang tepat adalah sesuai dengan tujuan dan permasalahan yang dijadikan objek penelitian. Menurut Hadi (1997:4) menjelaskan:

Metode penelitian adalah usaha-usaha menemukan, mengembangkan dan mengisi kebenaran suatu penelitian. Metode *research* sebagaimana kita kenal sekarang memberikan garis-garis yang sangat cermat dan mengajukan syarat-syarat yang keras, maksudnya adalah untuk menjaga agar pengetahuan yang dicapai dari suatu *research* dapat mempunyai karya ilmiah yang setinggi-tingginya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian merupakan serangkaian langkah-langkah operasional dalam penelitian yang bertujuan untuk memecahkan sehingga diperoleh hasil yang akurat, obyektif, ilmiah. Adapun langkah-langkah yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Tahap Persiapan

a. Studi Kepustakaan

Peneliti menggunakan literatur-literatur yang berkaitan dengan sistem pengupahan.

b. Menentukan lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember yang beralamat di Jl Wijayakusuma No. 11 Jember. Alasan penelitian memilih lokasi penelitian ini karena :

- 1) PT. Herona Express merupakan satu-satunya perusahaan jasa pengiriman barang yang menggunakan Kereta Api sebagai armada pengiriman. Sehingga ada diferensiasi dengan perusahaan yang sejenis dan menjadikannya keunikan tersendiri.
- 2) PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa pengiriman barang memiliki eksistensi terhadap pencapaian tujuan perusahaan terutama berkenaan dengan komitmen perusahaan terhadap segala aspek manajerial di dalamnya, salah satunya adalah perhatian terhadap kompensasi dalam bentuk pemberian upah tenaga kerja.

c. Penentuan Tipe Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diangkat maka tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif yaitu untuk menggambarkan tentang sistem pengupahan pada PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember. Menurut Sumanto (1995:15) penelitian deskriptif berusaha mendeskripsi dan menginterpretasi apa yang ada. Data penelitian deskriptif biasanya dikumpulkan melalui survei angket, wawancara atau observasi.

Menurut Miles dan Huberman (1992:15) analisis kualitatif adalah data yang muncul berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka. Data itu mungkin telah dikumpulkan dalam aneka macam cara (observasi, wawancara, intisari, dokumen, pita rekaman) dan biasanya diproses kira-kira sebelum siap digunakan (melalui pencatatan, pengetikan, penyuntingan, atau afilet tufis); analisis kualitatif tetap menggunakan kata-kata yang disusun ke dalam teks yang diperluas. Sedangkan Moleong (1993:3) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif sebagai suatu prosedur

penelitian yang menghasilkan informasi deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati.

Tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif ini meneliti segala sesuatu secara terperinci dengan cara memberi pertanyaan kepada subyek, kemudian jawaban yang didapat akan diolah menjadi satu kesatuan yang utuh dan dirumuskan menjadi satu data. Data yang didapat akan menggambarkan dan menganalisis secara utuh bagaimana Tekhnis Pelaksanaan Pemberian Upah Tenaga Kerja pada PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember.

d. Menentukan Karakteristik Informan

Informan merupakan bagian data suatu penelitian, melalui informan fakta-fakta bisa didapat. Menurut Moleong (2001:28) informan adalah orang-orang yang dianggap memiliki pengetahuan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti. Pemilihan dikelompokkan sesuai dengan jabatan yang akan memberikan informasi pada masing-masing bidang kerjanya. Pertanyaan yang diberikan pada informan adalah hal yang tidak bersifat menyudutkan dan tidak mempunyai kesan mengisolasi pada jabatan informan tersebut sehingga informan merasa leluasa dalam menjawab, dengan demikian diperoleh data-data yang akurat.

Kelancaran penelitian diharapkan dapat membantu peneliti dalam memperoleh data agar dapat mendiskripsikan tentang sistem pengupahan tenaga kerja pada PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember. Kelancaran tersebut didukung oleh adanya informan yang berhubungan secara langsung dengan Tekhnis Pelaksanaan Pemberian Upah Tenaga Kerja pada PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember.

Menurut Spradley (dalam Faisal,1997:57) ada beberapa kriteria yang perlu dikembangkan dalam menentukan informan, yaitu:

- 1) Subjek yang telah cukup lama dan menyatu dengan kegiatan atau medan aktivitas yang menjadi sarana penelitian.
- 2) subjek yang masih terlihat secara aktif pada kegiatan yang menjadi sasaran penelitian.
- 3) Subjek yang mempunyai banyak waktu atau kesempatan untuk dimintai informasi.
- 4) Subjek yang dalam memberikan informasi tidak cenderung diolah atau dikemas terlebih dahulu.
- 5) Subjek yang sebelumnya masih tergolong asing dengan penelitian sehingga peneliti dapat merasa lebih tertantang untuk belajar sebanyak mungkin dari subjek yang semacam guru baginya.

6) Pemilihan informan didasarkan kebutuhan penelitian.

Penentuan karakteristik informan dalam penelitian ini diambil secara *snowball sampling*. Menurut Sugiyono (2005:54).

“*Snowball sampling* adalah teknik pengambilan sumber data yang pada awalnya jumlahnya sedikit, lama-lama menjadi besar. Hal ini dilakukan karena dari jumlah sumber data yang sedikit itu belum mampu memberikan data yang memuaskan, maka mencari orang lain lagi yang dapat digunakan sebagai sumber data”.

Ketepatan dalam pemilihan informan diharapkan dapat membantu peneliti untuk memperoleh data agar mampu memberi informasi sesuai dengan permasalahan penelitian. Sebagai sebuah perusahaan pelayanan jasa yang memiliki aktivitas utama pada pengiriman barang, maka informan kunci dari PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember dalam penelitian ini adalah didasarkan jabatan dan pengalaman yang dimiliki yakni PPJ (Pimpinan Penanggung Jawab) Agen Jember sebagai Kepala Kantor PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember. Karena PPJ merupakan yang bertanggung jawab atas aktivitas perusahaan.

Deskripsi Informan Kunci Pada penelitian Ini dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1.2 : Diskripsi Informan Kunci PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember

No	Informan Kunci	Alasan Khusus Pemilihan informan	Topik Wawancara	Pertanyaan	Uraian
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
1	Nama : Bpk. H.A. Adjis Masa Kerja : 19 th Jabatan: PPI Agen PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember	Bapak H.A Adjis adalah PPI Agen PT Herona Express Kantor Perwakilan Jember beliau yang mengtur kebijakan di perusahaan, demikkian juga yang kebijakan akan sistem pengupahan perusahaan	Prosedur kebijakan sistem pengupahan Target dan sasaran upah Kebijakan akan upah tenaga kerja	Bagaimana Prosedur kebijakan sistem pengupahan pada PT Herona Express Kantor Perwakilan Jember ? Target apa yang ingin dicapai oleh perusahaan data kaitannya pemberian upah kepada karyawan ? Bagaimana kebijakan upah tenaga kerja pada PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember dan apa yang dijadikan dasar?	"Prosedur kebijakan pada PT Herona Express didasarkan pada peraturan pemerintah yang berlaku, selain itu didasarkan juga pada kemampuan perusahaan, jadi pertumbuhannya kedua hal tersebut" "Target yang ingin dicapai oleh perusahaan yaitu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh pada peningkatan pertumbuhan perusahaan" "Perusahaan dalam mengeluarkan kebijakan akan upah tenaga kerja ada beberapa hal yang diperhatikan, yaitu dasar nilai upah/gaji, pengendalian upah, rencana jangka pendek, menengah dan panjang penentuan nilai upah
2	Nama : Bpk. Suwadi Masa Kerja : 11 th Jabatan: PPI Sub Agen Rambapuji PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember	Bapak Suwadi adalah PPI Agen Sub Agen Rambapuji PT Herona Express Kantor Perwakilan Jember beliau yang Melaksanakan kebijakan di perusahaan, demikkian juga yang kebijakan akan sistem pengupahan perusahaan	Kebijakan akan upah tenaga kerja	Bagaimana kebijakan upah tenaga kerja pada PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember dan apa yang dijadikan dasar?	"Perusahaan dalam mengeluarkan kebijakan akan upah tenaga kerja ada beberapa hal yang diperhatikan, yaitu dasar nilai upah/gaji, pengendalian upah, rencana jangka pendek, menengah dan panjang penentuan nilai upah

	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
3	Nama : Ibu Sri Redjeki Masa Kerja : 17 th Jabatan: Kabag. Administrasi PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember	Informan merupakan pihak yang mengatur mekanisme pemberian upah karyawan PT. Herona Express sehingga mengetahui lebih jelas kebutuhan karyawan dan kesejahteraan karyawan	Bentuk dan teknis pemberian upah	Apa saja dan bagaimana teknis pemberian upah pada PT Herona Express Kantor Perwakilan Jember ?	"Bentuk pemberian upah yang dilaksanakan ada dua yaitu upah yang langsung dan upah tidak langsung. Yang dimaksud dengan upah langsung ialah upah yang langsung diberikan dan diterima oleh karyawan sedangkan upah tidak langsung ialah upah yang tidak langsung diberikan atau diterima oleh karyawan. Sedangkan teknis pemberian upahnya ada tiga, yaitu tergantung pada job deskripsi tenaga kerja dan penacapaian target pekerjaan serta penilaian pekerjaan.
			Jenis pemberian upah terhadap tenaga kerja	Apa saja Jenis pemberian upah terhadap tenaga kerja pada PT. Herona Express?"	"Jenis upah yang ada pada PT Herona Express antara lain Jenis Tenaga Kerja, Jenis upah pokok / gaji, Jenis tunjangan"
3	Nama : Bp. Sutryono Masa Kerja : 16 th Jabatan : Kepala Gudang	Informan merupakan karyawan yang menerima upah, pertanyaan diberikan berkaitan kinerja yang telah dilakukan karyawan.	Kesesuaian upah yang diberikan dengan kinerja yang telah dicapai.	Apakah Upah* yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan prestasi kerja yang telah dicapai?	"Dalam memberikan upah kepada karyawan jumlah yang diberikan harus sesuai dengan kinerja yang telah dicapai karena telah disebutkan dalam kontrak kerja"
4	Nama : Bp. Sukarno Masa Kerja : 12 th Jabatan: PKST (Pekerja Kuli Stasiun)	Informan merupakan karyawan yang menerima upah, pertanyaan diberikan berkaitan kinerja yang telah dilakukan karyawan	Prinsip keadilan dalam pemberian upah dan pemenuhan kesejahteraan	Apakah Upah yang telah diterima selama ini telah memenuhi Prinsip keadilan dan memenuhi kesejahteraan karyawan ?	"Ujrah yang diberikan telah adil karena sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan karyawan"

	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
5	Nama : Bp. Mujiono Masa Kerja : 6 th Jabatan: Sopir	Informan merupakan karyawan yang menerima upah, pertanyaan diberikan berkaitan kinerja yang telah dilakukan karyawan	Pemenuhan Kebutuhan	Apakah Upah yang telah diterima selama ini telah memenuhi kebutuhan karyawan sehari-hari?	Telah sesuai dan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari

Sumber: PT Herona Expres 2007, diolah

1.4.2 Tahap Pengumpulan Data

a. Pengumpulan Data Primer

1) Observasi

Observasi yang dilakukan peneliti yaitu observasi partisipatif, menurut Haisal (1990:79): "Observasi partisipatif merupakan cara pengambilan data atau informasi yang melibatkan diri selaku orang dalam pada situasi sosial". Dilakukan dengan cara mengamati secara langsung kegiatan dari sistem implementasi pengupahan secara langsung dan menyeluruh.

2) Wawancara

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara yang berisi sejumlah pertanyaan yang ditentukan dan dilakukan pada waktu dan konteks yang dianggap tepat untuk memperoleh data yang mempunyai kedalaman. Tujuannya untuk memperoleh kejelasan dari masalah sistem pengupahan, dengan memberi kebebasan pada informan dalam memberikan informasi. Wawancara mendalam dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan pada informan sampai semua deskripsi sistem pengupahan menjadi jelas.

b. Pengumpulan Data Sekunder

1) Dokumentasi

Menurut Surachmad (1994:137): "Dokumentasi merupakan laporan tertulis terdiri dari suatu peristiwa yang isinya terdiri dari penjelasan dan pemikiran terhadap peristiwa dan tertulis dengan sengaja untuk menyimpan atau meneruskan keterangan mengenai peristiwa tersebut". Peneliti melakukan studi yang bersumber dari arsip dokumen yang dimiliki perusahaan yang menunjang penelitian ini. Dokumentasi dilakukan terutama untuk mencari

data mengenai deskripsi dari perusahaan secara lengkap dan data-data yang berhubungan dengan sistem pengupahan karyawan.

2) Studi Kepustakaan

Dilakukan peneliti sebagai acuan dalam penulisan hasil penelitian dengan jalan membaca buku-buku yang berkaitan dengan obyek penelitian, yaitu mengenai implementasi sistem pengupahan

1.4.3 Tahap Pemeriksaan Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data dilakukan agar data-data yang diperoleh bisa dibuktikan kebenarannya. Cara-cara yang dilakukan dalam pemeriksaan keabsahan data adalah sebagai berikut :

- a. Pengamatan secara terus-menerus dan sungguh-sungguh terhadap sistem pengupahan tenaga kerja pada PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember.
- b. Metode Triangulasi yaitu menggali dan wawancara langsung dari sumber yang dapat dipercaya informan untuk memperoleh data baik melalui pengamatan langsung dan studi kepustakaan.
- c. Mengolah data yang diperoleh dengan cara mendiskusikan dengan orang-orang yang berkompeten pada bidang implementasi sistem pengupahan tenaga kerja langsung guna keabsahan data.

1.4.4 Analisis Data

Pada tahap analisis data, data-data yang sudah terkumpul baik berupa angka ataupun dokumen dianalisis dan dideskriptifkan sehingga mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang implementasi pelatihan dalam rangka pengembangan sumberdaya manusia. Menurut Nawawi (1998:63) penelitian deskriptif tidak terbatas sampai pengumpulan data atau menyusun data, tetapi melalui analisis dan interpretasi arti data tersebut. Proses analisis data dalam penelitian dimulai dari pengumpulan data, selanjutnya data tersebut dianalisis berdasarkan teori-teori yang berkaitan, kemudian dideskripsikan dan diinterpretasikan, dengan mempertimbangkan jawaban informan dan konsistensi jawaban itu sendiri. Data yang diperoleh masih dalam bentuk gambaran umum sehingga penulis menggunakan analisis domain.

Analisis domain menurut Faisal (1990:98) adalah analisis yang dilakukan untuk memperjelas gambaran yang bersifat umum dan relatif menyeluruh tentang apa

yang mencakup pada suatu pokok permasalahan yang diteliti." Setelah analisis domain kemudian dilanjutkan analisis taksonomi.

Analisis taksonomi menurut Faisal (1990:98) adalah analisis pada domain yang sangat berguna dalam upaya mendeskripsikan atau menjelaskan fenomena yang menjadi sasaran utama penelitian.. Fenomena yang menjadi sasaran penelitian selanjutnya dideskripsikan sesuai dengan tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.3 Deskripsi Fenomena Sasaran Penelitian

Domain	Hubungan Semantis	Pertanyaan Struktural
Jenis pemberian upah terhadap tenaga kerja	Upah Langsung dan Tidak Langsung	Jenis pemberian upah terhadap tenaga kerja yang diterapkan
Teknis Pemberian Upah	Disesuaikan dengan produktivitas	Bagaimana teknis Pemberian Upah
Kebijakan perusahaan akan upah tenaga kerja	Sesuai standar upah umum regional yang berlaku, dan adil	Bagaimana Kebijakan perusahaan akan upah tenaga kerja langsung
Target dan sasaran upah	Karyawan dan tenaga kerja langsung	Target dari pemberian upah

Sumber : Data Kepustakaan, 2007

Analisis taksonomi merupakan analisis lebih lanjut yang perlu dilakukan setelah analisa domain agar mendapatkan informasi yang lebih mendalam dan terperinci tentang sistem pengupahan tenaga kerja pada PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember.

Tabel 1.4 Perincian Topik Pertanyaan

No.	Domain	Topik Pertanyaan
1.	Jenis pemberian upah terhadap tenaga kerja	- Jenis Tenaga Kerja - Jenis upah pokok / gaji - Jenis tunjangan
2.	Teknis Pemberian Upah	- Job diskripsi tenaga kerja - Pencapaian target pekerjaan - Penilaian pekerjaan
3.	Kebijakan perusahaan akan upah tenaga kerja	- Dasar nilai upah / gaji. - Pengendalian upah / gaji. - Rencana jangka pendek, menengah dan panjang penentuan nilai upah / gaji
4.	Target dan sasaran upah	- Produktivitas kerja karyawan. - Pertumbuhan perusahaan.

Sumber : Data Kepustakaan, 2007

Proses analisis informasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Informasi mentah yang merupakan pertanyaan-pertanyaan informan dalam bentuk asli dari wawancara disusun secara sistematis.
- Dilakukan seleksi data yang telah diperoleh untuk mendapatkan pertanyaan-pertanyaan deskriptif berupa ringkasan-ringkasan atau pilihan-pilihan pertanyaan yang merupakan aspek yang perlu dikaji lebih lanjut.
- Interpretasi dimana peneliti harus mampu menunjukkan posisinya dengan memberikan analisis terhadap realitas sosial hasil penelitian berdasarkan keterangan teoritis.

Melalui serangkaian proses inilah dihasilkan pemahaman yang mengarah pada bagaimana kaitan teori atau konsep-konsep yang telah didefinisikan serta konsep-konsep yang mendukung.

1.4.5 Menarik kesimpulan

Tahap akhir dari suatu penelitian adalah menarik suatu kesimpulan berdasarkan pada sumber permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian yang dilakukan sesuai data yang diperoleh dalam kegiatan penelitian yang telah dianalisa.

Menarik suatu kesimpulan dalam penelitian harus berdasarkan pada data yang diperoleh dalam kegiatan penelitian dan telah dianalisa, sehingga dapat ditemukan jawaban dari permasalahan yang dikemukakan. Kesimpulan dalam penelitian ini menggunakan metode induksi berupa sistem pengupahan tenaga kerja pada PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember yang sifatnya dapat digeneralisasikan pada perusahaan pelayanan jasa yang lain.





2.1 Konsepsi Dasar

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan salah satu alat untuk mencapai tujuan perusahaan, karena adanya manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen sangat menentukan perusahaan suatu perusahaan agar bias terus bertahan di masa yang akan datang. Menurut Terry (2000:11) manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Dari uraian yang diungkapkan oleh Terry (2000:11) diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu kegiatan yang terarah untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan arti lain dari *Man Power Management*. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas, dan berprestasi diperoleh dari manajemen yang baik. Hasibuan (2000:10) mendefinisikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Mangkunegara (2001:2) merupakan suatu pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. sehingga dapat disimpulkan lebih lanjut manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang berhubungan dengan manusia sebagai objek baik itu pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan organisasi menurut Weather & Davis (1993:11), pelaksanaan tujuan dan aktifitas manajemen sumber daya manusia harus mengacu pada empat sasaran atau dimensi, yaitu :

a. *Societal Objective*

Aktivitas yang dilakukan harus dapat memberikan keuntungan bagi masyarakat, organisasi dan perusahaan.

b. *Organizational Objective*

Kegiatan yang dilakukan harus dapat memberikan bantuan untuk mencapai tujuan organisasi terutama dalam meningkatkan produktifitas organisasi.

c. *Functional Objective*

Sasaran ini mengusahakan adanya kesesuaian antara aktivitas, kemampuan departemen sumber daya manusia, dengan kegiatan bisnis dan perubahan - perubahannya.

d. *Personal Objective*

Kegiatan yang dilakukan harus dapat membantu pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan (motif) pribadi seperti motif untuk mendapatkan gaji guna memenuhi kebutuhan hidupnya, motif sosial, pengakuan dan pengembangan diri.

Efektivitas dalam mencapai empat sasaran tersebut akan terjadi jika seorang manajer sumber daya manusia mampu meningkatkan dukungan sumber daya manusia dan memadukan pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan.

Menurut Dessler (1997:5) manajemen sumber daya manusia menjalankan tiga fungsi yang berbeda dalam meningkatkan dan memadukan pengelolaan sumber daya manusia, yaitu:

a. Fungsi Lini

Manajer sumber daya manusia menjalankan fungsi lini dengan mengarahkan kegiatan dari orang-orang di dalam departemennya sendiri dan dalam bidang-bidang jasa, termasuk didalamnya menjalankan wewenang yang dinyatakan secara tidak langsung yaitu wewenang yang dijalankan oleh seorang manajer sumber daya manusia karena manajer yang lain mengetahui bahwa dia memiliki akses ke manajemen puncak dalam bidang-bidang seperti pengujian (*testing*) dan tindakan alternatif.

b. Fungsi Koordinatif

Merupakan wewenang yang dijalankan oleh seorang manajer sumber daya manusia sebagai koordinator kegiatan sumber daya manusia perusahaan untuk

memastikan bahwa sasaran, kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang diambil telah di jalankan secara konsisten oleh para manajer lini.

c. Fungsi (jasa) Staf.

Fungsi dari seorang manajer sumber daya manusia dalam membantu dan memberikan pada menejer lini seperti membantu dalam hal perekrutan, penentuan kompensasi dan pemecatan karyawan.

Menurut Hasibuan (2002:21) Fungsi manajemen sumberdaya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Pendapat Hasibuan mengenai fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia tersebut diuraikan sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahikan semua karyawan agar mau bekerjasama dan hekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan tugas dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan yang ada di perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana, apabila terjadi kesalahan dan penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi

kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

c. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa depan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang / upah karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan pada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan yaitu perusahaan memperoleh laba dan karyawan memperoleh hasil dari pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dari MSDM karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan untuk dapat bekerja dengan baik

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM

yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuannya secara maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, pensiun, kontrak berakhir dan sebab-sebab lainnya.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan harus dikelola dengan suatu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelofaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Secara makro manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan dan pemanfaatan personil bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional. Secara mikro pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Flippo (dalam Umar, 2000:35) didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang mencakup : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu, dan masyarakat. Handoko (2000:3) mengemukakan pendapatnya bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Pendapat lain dikemukakan Hasibuan (2000:21) bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan dalam mengelola karyawannya yang mencakup tentang perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pemberian kompensasi, dan evaluasi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam perusahaan dapat digunakan secara efektif supaya mencapai berbagai tujuan. Ide berbagai pencapaian tujuan merupakan hal utama dari setiap bentuk manajemen,

jika tujuan tidak dicapai secara berkesinambungan, maka keberadaan organisasi akan berakhir. Tujuan dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia.

2.1.2 Implementasi

Implementasi merupakan penerapan dari konsep dan kebijakan yang dalam penerapannya membutuhkan tindakan yang dilakukan berdasarkan suatu keputusan. Dimana keputusan dan kebijakan yang telah ditetapkan diharapkan terwujud dalam bentuk rangkaian kerja berdasarkan system pengupahan yang ada. Menurut Salusu (2002:409) implementasi adalah seperangkat kegiatan yang dilakukan menyusul suatu keputusan. Suatu keputusan pasti mempunyai tujuan tertentu dan untuk mencapainya dipertukan serangkaian aktivitas.

Konsep lain mengenai implementasi diungkapkan Higgins (dalam Salusu, 2002:409) yang menyatakan bahwa :

"implementasi adalah rangkuman dari berbagai kegiatan yang didalamnya sumberdaya manusia menggunakan sumberdaya lain untuk mencapai sasaran dan strategi dimana kegiatan itu semua jajaran manajemen mulai dari top manajemen sampai pada karyawan lini bawah"

Berdasarkan konsep diatas implementasi berbagai aktivitas terkoordinasi akan melibatkan banyak tenaga kerja manusia sebagai tenaga kerja akan membutuhkan berbagai perangkat kerja yang memadai yaitu berupa sarana dan prasarana dalam menunjang kelancaran dan kenyamanan dalam bekerja, hal ini sangat penting diperhatikan perusahaan.

2.1.3 Upah

Upah menurut Nawawi (2000:319) ialah:

usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui di lingkungan kerja) yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya, yang di dalamnya termasuk juga perasaan senang, puas dan bergairah dalam bekerja secara fisik, sosial, kesehatan mental, mendapat kesempatan mengikuti pelatihan dan memperoleh simbol status yang dinilai berharga oleh individu.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa upah bukan hanya kompensasi yang berbentuk uang akan tetapi juga berbentuk lainnya yang berhubungan dengan kondisi psikologi karyawan, seperti perasaan senang dan puas dan bergairah dalam bekerja secara fisik. Pengertian sistem upah tersebut dapat

dimaksudkan bahwa upah kerja merupakan imbalan dari pemberi kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah diberikan. Fungsi upah kerja adalah sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan para karyawan dan kelancaran proses produksi perusahaan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa upah atau merupakan usaha untuk memenuhi kebutuhan atas usahanya dari bekerja. Dan kebutuhanyang diharapkan bukan hanya kebutuhan materi berupa uang akan tetapi juga berbentuk kebutuhan psikologi misalkan rasa senang, bergairah dalam bekerja.

Keputusan menerima seseorang untuk diangkat sebagai pekerja dalam sebuah perusahaan, pada dasarnya berarti keputusan bagi perusahaan untuk memberikan upah terhadap pekerja sesuai dengan kesepakatan/hubungan kerja antara pekerja itu sendiri dengan perusahaan.

Upah yang diberikan kepada pekerjanya sebagai penghargaan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan untuk kepentingan bisnis perusahaan yang mengangkat atau memperkerjakannya. Upah ini berhak diterima dan wajib dibayarkan oleh perusahaan apabila pekerja tersebut telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi besar-kecilnya upah yang dibayarkan perusahaan kepada pekerjanya, sehubungan dengan hal tersebut, Ranupandojo (1990:139), mengemukakan tentang faktor-faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah, yaitu meliputi: penawaran dan permintaan tenaga kerja, organisasi buruh, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup dan pemerintah. Selanjutnya dijelaskan satu persatu sebagai berikut:

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Bagi karyawan-karyawan anggota serikat pekerja, salah satu dari faktor utama yang mempengaruhi upah mereka adalah skala serikat kerja yang terjadi dari tawar meawar tenaga kerja. Persetujuan tenaga kerja biasanya menetapkan suatu skala pembayaran untuk berbagai klas pekerjaan yang akan berlaku selama umur persetujuan ini. Persetujuan itu juga menetapkan potensi pendapatan minimum yang tersedia dibawah sistem-sistem perangsang.

Pengaruh tawar menawar tenaga kerja dalam pasar tenaga kerja akan dirasakan juga oleh perusahaan tanpa serikat kerja. Beberapa pengusaha mungkin menginginkan untuk menyamakan atau melampaui skala serikat kerja untuk mencegah masuknya para pekerja untuk masuk dalam serikat kerja. Tawar menawar tenaga kerja di beberapa industri utama telah mempunyai pengaruh yang besar pada perusahaan lain dan mempunyai dampak yang besar sekali pada gambaran upah di perusahaan-perusahaan besar dan kecil, dimasa hukum permintaan dan penawaran tetap mempengaruhi. Pekerjaan yang membutuhkan skill yang tinggi maka upah cenderung tinggi. Sedangkan jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran lebih cenderung turun.

b. Organisasi Buruh

Organisasi ini ikut mempengaruhi tingkat upah, karena fungsinya dalam memperjuangkan tingkat upah minimum dan berdasarkan kondisi profesionalitas para pekerja sebagai anggotanya. Kekuatan organisasi dalam menentukan tingkat upah ditentukan oleh kemampuan (bergaining). Perusahaan harus mampu memperhitungkan secara tepat jumlah dan jenis tenaga kerja yang diperlukan sebagai pembiayaan (cost) yang dihubungkan dengan keuntungan yang diperoleh.

c. Kemampuan membayar

Kedua faktor tersebut di atas sebenarnya sangat tergantung pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah, yang ditentukan oleh keuntungan, sebagai satu-satunya sumber untuk pengupahan para pekerja. Pengupahan harus didasarkan perkiraan bahwa jumlahnya pembiayaan (cost) merupakan bagian dalam modal produksi, harus kembali dalam jumlah yang sama atau lebih dalam keuntungan yang diperoleh.

d. Produktivitas

Tingkat produktivitas atau prestasi kerja sebaiknya dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan besar kecilnya upah para pekerja. Pertimbangan ini selain untuk memenuhi aspek keadilan dan kewajaran, juga akan mempengaruhi motivasi kerja yang bermuara pada kemampuan kompetitif para pekerja.

e. Biaya kehidupan

Faktor ini sulit untuk diabaikan, karena menyentuh harkat dan martabat pekerja untuk dapat hidup layak, sesuai posisinya di perusahaan dan masyarakat. Faktor

inilah yang disebut dengan tingkat kecukupan upah yang pada tingkat paling rendah harus memenuhi kebutuhan dasar minimum pekerja sebagai manusia. Adanya pertimbangan faktor ini dalam pengupahan, berarti harus diperhitungkan juga kuantitas dan kualitas pekerja secara tepat, karena sangat berpengaruh pada jumlah pembiayaan (cost) yang harus disediakan dengan tidak mengakibatkan keuntungan yang diperoleh kehilangan, artinya sebagai perwujudan eksistensi perusahaan yang kompetitif.

f. Peraturan pemerintah

Faktor ini merupakan usaha pemerintah yang berhubungan dengan faktor biaya kehidupan, agar para pekerja memperoleh penghasilan yang memungkinkan hidup layak sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Di antaranya dalam bentuk keharusan perusahaan memberikan gaji atau upah berdasarkan ketentuan upah minimum bagi pekerja jenjang terendah.

Secara umum faktor-faktor tersebut mempengaruhi keputusan perusahaan dalam menetapkan besarnya upah bagi karyawannya. Terpenuhinya upah kerja yang memadai akan menambah kepuasan kerja karyawan dan mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja sehingga meningkatkan dan memperinggi produktivitas kerja.

Menurut Husnan (1990:140), pemberian upah atau gaji kepada karyawan harus berpedoman pada prinsip keadilan. Keadilan dalam pengupahan bukan berarti bahwa segala sesuatu harus dibagi sama rata. Keadilan yang dimaksud adalah harus ada kesesuaian antara pengorbanan atau jerih paya yang diberikan oleh karyawan dengan imbalan yang diterimanya dari perusahaan, agar pengusaha dapat memberikan upah yang adil pada karyawannya maka sistem pemberian upah harus berpedoman pada Kitab Undang-undang Hukum Perburuhan, seperti yang tertuang pada pasal 74, 76 dan 77 yang berbunyi:

Pasal 74 : Upah yang ditetapkan menurut jangka waktu, harus dibayar sejak saat buruh mulai bekerja sampai saat berakhirnya hubungan kerja.

Pasaal 75 :

- (1) Akan tetapi, buruh tetap berhak atas upah yang ditetapkan menurut jangka waktu untuk waktu yang agak pendek, apabila ia karena sakit atau kecelakaan berhalangan melakukan pekerjaan, kecuali bila sakitnya atau

- kecelakaan itu disebabkan karena kesenjangan atau taksuilanya atau akibat cacad badan yang pada waktu membuat perjanjian kerja ia berikan dengan sengaja keterangan palsu kepada majikan.
- (2) Jika dalam hal ini sedemikian itu buruh berhak atas ganti rugi berupa uang atau tunjangan berdasarkan peraturan sakit atau kecelakaan yang diharuskan oleh undang-undang atau berdasarkan pertanggunggaan ataupun dana yang ikut sertanya buruh diharuskan oleh atau berdasarkan perjanjian kerja, maka upah buruh dikurangi dengan jumlah penggantian atau tunjangan itu.
- (3) Demikian juga buruh tetap berhak atas upah yang ditetapkan menurut keadilan, apabila ia baik karena memenuhi kewajiban yang ditetakkan padanya oleh undang-undang atau pemerintah tanpa penggantian berupa uang, yang tidak dapat dilakukan diluar waktu kerja, maupun karena kejadian khusus diluar kesalahannya, terhalang melakukan pekerjaan.
- (4) Dalam kejadian yang sangat khusus termasuk, untuk menjalankan pasal ini : istri buruh melahirkan anak, begitu pula meninggalnya dan menguburnya salah seorang serumah atau salah seorang anggota keluarga dalam garis lurus tak-terbatas dan dalam asir samping sampai derajat kedua. Juga termasuk memnuhi kewajiban yang ditetakkan oleh undang-undang atau pemerintah adalah melakukan hak pilih.
- (5) Jika upah berupa uang ditetapkan secara lai dari pada menurut jangka waktu, ketentuan pasal ini berlaku juga, dengan pengertian bahwa sebagai upah harus diambil upah rata-rata yang seharusnya dapat diperoleh buruh scandainya ia tidak berhalangan melakukan pekerjaan.

Pasal 77 :

- (1) Juga buruh tiak kehilangan halnya atas upah yang ditentukan menurut jangka waktu, jika ia telah bersedia melakukan pekerjaan yang dijanjikan, tetapi majikan tidak menggunakannya baik karena salahnya sendiri maupun bahkan karena halangan yang kebetulan mengenai dirinya pribadi.

Adanya keadilan dalam sistem pengupahan tersebut diharapkan dapat memberikan motivasi dan mampu menarik tenaga kerja yang ahli dan terampil dibiangnya.

Menurut Nawawi (2001:320), rencana sistem pengupahan harus mampu mewujudkan usaha dalam menarik, mempertahankan dan memotivasi pada pekerja. Dengan kata lain sistem pengupahan harus menciptakan keseimbangan, yang berarti diwujudkan sebagai cara optimal dalam mengkombinasikan antara upah langsung dengan ganjaran finansial dan non finansial lainnya (upah tidak langsung) oleh karena itu siste pengupahan haru dirancang dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah:

1. tingkat kecukupannya sebagai ganjaran dalam memenuhi kebutuhan dasar
2. bersifat wajar /adil dilihat dari sudut pasar tenag kerja (eksternal organisasi/perusahaan)
3. bersifat wajar/adil dari sudut kemampuan organisasi (internal organisasi/perusahaan)
4. memperhatikan perbedaan untuk setiap pekerja/anggota organisasi berdasarkan kebutuhan individual, yang terkait dengan perbedaan posisi/jabatan, yang berarti perbedaan kewajiban dan bertanggungjawab dalam keikutsertaan mewujudkan tujuan bisnis organisasi perusahaan.

Sistem pengupahan yang terintegrasi dalam sistem penghargaan/ganjaran dalam arti luas, yang dirancang dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti tersebut diatas, dalam pelaksanaannya secara nyata akan berfungsi sebagai motivasi kerja yang dapat meningkatkan kemampuan organisasi/perusahaan menghadapi persaingan.

Menurut Nawawi (2001:330) faktor-kewajaran/keadilan yang mempengaruhi sistem pengupahan seperti dikemukakan diatas, berarti pengupahan yang fair, mencakup tiga dimensi. Ketiga dimensi itu adalah sebagai berikut:

1. Dimensi internal
Kewajaran/keadilan internal berarti setiap jabatan/posisi dan pekerjaan individu dihargai oleh organisasi/perusahaan dengan perbandingan yang rasional, dari yang terendah sampai yang tertinggi.
2. Dimensi Eksternal

Kewajaran/keadilan eksternal berarti pengupahan dilakukan dengan memperhatikan nilai pasar tenaga kerja diluar organisasi/perusahaan, yang mampu bersaing dengan pengupahan yang diberikan oleh organisasi/perusahaan lain yang sejenis (pesaing).

3. Dimensi Individual

Kewajaran/keadilan individual berarti setiap individu/pekerja merasakan upah/gajinya fair dibandingkan individu/pekerja yang lain dalam pekerjaan yang memiliki persamaan.

Penggolongan sistem upah menurut Gilrso (1993:59), ada lima sistem upah yang dapat diklasifikasikan, yaitu meliputi ; sistem upah jangka waktu, sistem upah perpotongan, sistem borongan, sistem premi, dan sistem pembagian keuntungan. Selanjutnya akan dijelaskan satu persatu sebagai berikut.

a. Sistem upah jangka waktu

Menurut sistem upah ini, besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya waktu karyawan melakukan pekerjaan bagi perusahaan. Sistem upah ini ditetapkan menurut jangka waktu karyawan melakukan pekerjaan. Upah untuk setiap jamnya diberi upah jam-jaman, untuk sehari bekerja diberi upah harian, untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan, dan untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan dan sebagainya.

b. Sistem upah perpotongan

Sistem upah menurut potongan ini seringkali digunakan untuk menggantikan sistem upah jangka waktu, apabila hasilnya tidak memuaskan. Upah ini hanya ditetapkan juga hasil pekerjaan dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya dari apa yang akan dikerjakan, maka sistem pengupahan ini tidak dapat digunakan di semua perusahaan. Sistem upah perpotongan memiliki segi positif yaitu memberi motivasi kepada karyawan untuk bekerja giat sehingga makin banyak pula upah yang akan diterimanya.

c. Sistem borongan.

Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang sifesaikan oleh suatu kelompok pekerja. Seluruh pekerjaan ditentukan oleh suatu balas jasa yang kemudian dibagi-bagi antara pelaksana. Sistem ini pada dasarnya

adalah upah perpotongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya memuat, membongkar dan mengangkut barang dan sebagainya, tetapi upah ini bukanlah diberikan kepada karyawan masing-masing, melainkan kepada sekumpulan karyawan yang bersama sama melakukan pekerjaan itu.

d. Sistem premi

Sistem ini merupakan kombinasi dari upah jangka waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi yang normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil. Apabila seorang karyawan mencapai prestasi yang lebih dari standar, maka si karyawan akan mendapat premi, sebaliknya jika karyawan tidak menghasilkan sesuatu sesuai standart maka hanya mendapat upah minimum sehari-hari.

c. Sistem pembagian keuntungan

Disamping upah yang diterima karyawan pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan tahun buku bila ternyata perusahaan mendapatkan untung yang cukup besar kepada karyawan diberikan sebagian keuntungan itu.

Menurut Nawawi (2001:324), dalam kenyataan dalam penyusunan sistem pengupahan, meskipun organisasi/perusahaan telah berusaha mempergunakan dan memperhitungkan semua faktor tersebut, selain akan ditemui perbedaan sistem pengupahan antara organisasi/perusahaan yang satu dengan yang lain. Perbedaan dalam strategi kompensasi, khususnya sistem pengupahan/ penggajian, antara lain:

a. strategi bisnis yang tidak sama

perencanaan kompensasi memiliki ketergantungan yang kuat pada dan harus dijabarkan dari strategi bisnis organisasi/perusahaan. Misalnya perusahaan/organisasi yang sedang tumbuh dan berkembang secara cepat, strategi bisnisnya difokuskan pada tujuan memperkuat investasi untuk berkembang, dengan melaksanakan strategi bisnis yang konsisten, untuk itu diperlukan strategi kompensasi yang dapat merangsang pelaksanaan manajemen yang bersifat berani dalam berbisnis. Strategi kompensasi harus mampu juga menciptakan kemandirian (interpreneurship) yang tinggi pada para manajernya.

b. Posisi Pemasaran dan Kematangan Dalam Bentuk Berbisnis

Strategi bisnis dan kemampuan perusahaan mewujudkannya, membawa pada kenyataan berupa posisi pemasaran dan kemungkinan pengembangannya di

masa depan. Kenyataan itu berarti realitas dalam melaksanakan strategi bisnis, yang bermanifestasi pada jumlah keuntungan yang dapat dicapai dalam memasarkan produknya (Barang dan Jasa). Kenyataan inilah yang telah dikemukakan terdahulu, yang akan menentukan tingkat kemampuan organisasi/perusahaan dalam membayar upah/gaji. Setiap organisasi/perusahaan tidak dapat lain harus menyesuaikan sistem kompensasinya dengan kenyataan tersebut, baik berdasarkan posisi pasarnya sekarang, maupun yang akan datang.

2.1.4 Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal satu, Tenaga kerja adalah :

“setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja merupakan sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan yang terlibat proses produksi secara langsung maupun tidak langsung untuk memenuhi kebutuhan dirinya sendiri dan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Demikian juga pada PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember yang dimaksud tenaga kerja pada PT. Herona Express ialah setiap orang yang terlibat proses produksi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung kaitannya dengan pemberian upah yang menjadi fokus penelitian, maka semua orang pada PT. Herona Express termasuk dalam objek pemberian upah.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tinjauan penelitian terdahulu sangat diperlukan sebagai bahan kajian tambahan, tinjauan penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Perbandingan Hasil Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Saat Ini

No	Nama Peneliti / Tahun Penelitian	Judul	Keterkaitan dengan penelitian saat ini	
			Persamaan	Perbedaan
1.	Dwi Cahyo Purnomo W / 2005	Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Bondowoso.	Penelitian di bidang Sumber Daya Manusia untuk mengetahui target dan sasaran dari kompensasi.	Merupakan penelitian dengan analisis kuantitatif untuk mengetahui pengaruh kompensasi.

Sumber : Data Kepustakaan, 2007

BAB 4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 KESIMPULAN

Upah merupakan hak pekerja atas kewajiban yang telah dilakukan. Setiap perusahaan harus memperhatikan hak-hak pekerja. PT. Herona Express dalam menerapkan kebijakan pemberian upah pada tenaga kerja yang ada dilakukan berdasarkan faktor yang mempengaruhinya, diantaranya struktur organisasi, rasio perbedaan bobot pekerjaan antar jabatan, kemampuan perusahaan, dan upah minimum. Dengan memperhatikan hal diatas skala dan struktur upah dapat ditentukan. Selain itu PT. Herona Express juga menerapkan upah bagi tenaga kerja yang bekerja diluar jam kerja atau lembur. Dasar penetapan upah lembur berdasarkan undang-undang yang berlaku.

PT. Herona Express dalam menetapkan jenis upah tenaga kerja dibedakan menjadi tiga, yaitu kompensasi, komisi dan gaji. Upah ini diberikan dalam bentuk langsung maupun tidak langsung berdasarkan kondisi yang ada. Pengupahan tenaga kerja pada PT. Herona Express didasarkan undang-undang yang berlaku yang memperhatikan hak-hak pekerja dan pengusaha, dengan demikian upah yang telah diberikan telah sesuai dengan yang diharapkan oleh tenaga kerja dan pengusaha, yang nantinya diharapkan tujuan perusahaan akan terwujud yaitu produktivitas kerja yang tinggi dan pertumbuhan perusahaan yang pesat.

4.2 SARAN

Pengupahan tenaga kerja pada PT. Herona Express telah sesuai, hal ini didasarkan pada kesesuaiannya dengan undang-undang yang berlaku. Akan tetapi banyak hal yang harus diperhatikan oleh manajemen didalam menetapkan upah tenaga kerja yang ada, terutama penilaian kinerja tenaga kerja dan kebutuhan mereka akan kesejahteraan. Penilaian kinerja diperlukan untuk mengukur produktivitas tenaga kerja sehingga dapat ditentukan besar kecilnya upah sedangkan kesejahteraan tenaga kerja diperlukan sebagai bentuk kepedulian perusahaan akan tenaga kerja yang ada, dengan diperhatikannya kesejahteraan maka tenaga kerja akan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja dan berpengaruh terhadap kinerja yang ada. Selain itu PT Herona Express Juga harus mempunyai cara untuk meningkatkan penjualan jasanya

sehingga kompensasi yang diterima karyawan akan mengalami peningkatan pula. Dengan adanya ajang musyawarah setiap bulannya maka dapat dijadikan ajang evaluasi secara global terhadap program-program kompensasi yang selama ini diterapkan oleh perusahaan sehingga diharapkan akan mengalami peningkatan.



DAFTAR PUSTAKA

- Faisal, S 1990. *Penelitian Kualitatif: Dasar-dasar dan Aplikasinya*. Malang YA3.
- , 1997. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gilarso, T. 1993. *Pengantar Ilmu Ekonomi Makro Jilid 1*. Jakarta: Kanisius
- Hadi, Sutrisno. 1997. *Metodologi Research Jilid 1 Dan II*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu.SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mondy, R.Wayne and H.P. Weintein. 1993. *Money is Everything, Annual Report HR*.
- Mangkunegara, P. A. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miles, Matthew B., Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Moleong, I.J. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 1998. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- , 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Salusu, J. 2002. *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. Jakarta: Gramedia Media Sarana Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN

Sumanto. 1995. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Yogyakarta: Andi Offset

Surachmad, Winarno. 1994. *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar, Metode Dan Teknik*. Bandung: CV. Tarsito

Umar, Husein. 2003. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

UPT Penerbitan UNEJ. 2005. *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah, Cetakan Pertama*. Jember: UPT Penerbitan UNEJ.



Lampiran 1

PEDOMAN WAWANCARA

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah umum PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember
2. Lokasi dan tata letak PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember
3. Visi dan Misi
4. Struktur organisasi PT. Herona Express Kantor Perwakilan Jember

B. Deskripsi Permasalahan

No.	Jabatan Informan	Topik Wawancara
1.	PPJ Agen	<ul style="list-style-type: none">- Kebijakan perusahaan akan upah tenaga kerja- Target dan sasaran upah- Jenis pemberian upah terhadap tenaga kerja
2.	Kabag Administrasi	<ul style="list-style-type: none">- Bentuk-bentuk pemberian Upah
3.	Kepala Gudang	<ul style="list-style-type: none">- Teknis Pemberian Upah
4.	Sopir	
5.	PKST	

