

ANALISIS PENERAPAN UPAH KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI SIMPAN PINJAM TUNAS MUARA TEWEH

NAMA : Rose Mery Chandra Ningsih, SE.,MM
NIDN : 1114017702

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan upah kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Tunas Muara Teweh. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jumlah populasi 38 karyawan yang seluruhnya dijadikan sampel (sampel jenuh). Data diperoleh melalui wawancara, dokumentasi, serta studi kepustakaan, dan dianalisis dengan pendekatan evaluasi jabatan, analisis jabatan, serta survei upah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem pengupahan di Koperasi Simpan Pinjam Tunas Muara Teweh telah dilakukan berdasarkan penggolongan jabatan dengan memperhatikan prinsip keadilan internal (internal equity) dan keadilan eksternal (external equity). Penerapan upah yang layak terbukti mampu meningkatkan motivasi, kedisiplinan, serta produktivitas karyawan dalam mencapai target kerja. Selain itu, pemberian bonus dan reward bagi karyawan yang melampaui target turut memperkuat loyalitas dan komitmen kerja. Dengan demikian, upah tidak hanya berfungsi sebagai balas jasa, tetapi juga sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Upah Kerja, Kinerja Karyawan, Koperasi Simpan Pinjam.

Abstract

This study aims to analyze the implementation of wages in improving employee performance at the Savings and Loans Cooperative (Koperasi Simpan Pinjam) Tunas Muara Teweh. The research method used is descriptive quantitative with a population of 38 employees, all of whom were included as the sample (saturated sampling). Data were collected through interviews, documentation, and literature review, and analyzed using job analysis, job evaluation, and wage surveys. The findings indicate that the wage system applied by the cooperative is based on job classification while considering internal equity and external equity principles. Proper wage implementation was proven to enhance employee motivation, discipline, and productivity in achieving work targets. In addition, the provision of bonuses and rewards for employees who exceed targets further strengthened work loyalty and commitment. Thus, wages function not only as compensation but also as a strategic instrument to sustainably improve employee performance.

Keywords: Wages, Employee Performance, Savings and Loans Cooperative.

Pendahuluan

Dalam era perdagangan bebas menyebabkan persaingan yang sangat ketat di segala bidang. Ancaman persaingan internasional, kondisi ekonomi yang tidak menentu dan semakin panasnya suhu politik yang berakibat bagi kestabilan Negara. Hal tersebut merupakan factor eksternal yang menyebabkan perusahaan mencari tenaga kerja secara selektif untuk dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Apalagi Indonesia memiliki jumlah penduduk yang sangat besar dan jumlah tenaga kerja yang sangat banyak, hal ini menjadi masalah yang perlu dihadapi. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik

Republik Indonesia (BPS RI), pada tahun 2018 Negara Indonesia memiliki jumlah penduduk 266,79 juta jiwa. Dengan jumlah penduduk yang tinggi, tetapi daya dukung ekonomi yang terbatas, tingkat pendidikan yang rendah, produktivitas yang rendah, dan kinerja yang masih rendah inilah yang menjadi permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia hingga saat ini.

Produktivitas tenaga kerja merupakan sampai sejauh mana manusia, atau angkatan kerja (tenaga kerja) dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk memperoleh output yang diinginkan. Dengan demikian dibutuhkan tenaga kerja professional

supaya perusahaan dapat melakukan kegiatan secara maksimal meskipun peralatan modern sudah tersedia. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tujuan individu, oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam pencapaian tujuan individu baik secara materiil maupun non materiil atau dalam kata lain untuk memenuhi kebutuhan secara jasmani maupun rohani dan memiliki nilai ibadah sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi. Usaha yang dilakukan oleh perusahaan lembaga keuangan untuk meningkatkan produktivitas kerja oleh organisasi sangat bergantung dari pemanfaatan sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Salah satu sumberdaya organisasi yang paling berperan penting adalah sumber daya manusia atau sumber daya insani dalam organisasi. Oleh karena itu dengan mempertimbangkan peran pentingnya sumber daya insani, perusahaan dituntut mampu memperhatikan faktor-faktor yang mampu meningkatkan kinerja sumberdaya insani. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Tapi juga sumberdaya insani tidak saja sebagai salah satu faktor produksi, tapi juga tenaga kerja harus mendapatkan prioritas untuk dipenuhi kebutuhan hidupnya dengan memberikan upah yang layak, sehingga dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan jasa lembaga keuangan adalah meningkatkan produktivitas para tenaga kerja agar mampu memberikan jasa yang lebih banyak dan bermanfaat bagi para anggota/nasabah.

Tenaga kerja atau sumberdaya insani akan dapat bekerja dengan baik apabila ada faktor pendorong yang diberikan perusahaan

kepadanya sebagai kompensasi atas kinerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang disebut juga dengan upah dalam perusahaan. Upah sebagai salah satu indikator produktivitas tenaga kerja yang sering digunakan, sedangkan indikator kualitas sumberdaya insani seperti spiritual adalah kebutuhan minimum. Upah juga diibaratkan sebagai output produksi menggambarkan produktivitas seseorang, sedangkan kebutuhan fisik minimum adalah input minimal yang harus dipenuhi seseorang agar mempunyai kualitas yang baik dan akhirnya dapat memberikan layanan yang lebih maksimal. Salah satu sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menciptakan kualitas kerja yang baik adalah upah atau gaji. Upah merupakan faktor esensial dan dominan yang memungkinkan seseorang mau bekerja untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai balas jasa atau imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja suatu pekerjaan atau jasa yang telah ada dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan suatu kegiatan produksi.

Upah yang kurang sering menjadi alasan karyawan melakukan pekerjaan kurang maksimal atau bahkan resign (mengundurkan diri) karena beban pekerjaan yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan imbalan upah yang didapatkan. Karenanya penerapan upah yang tepat dan sesuai dengan beban pekerjaan menjadi nilai utama produksi perusahaan selain produk/jasa pelayanan yang dijual. Upah dan kompensasi lainnya yang didapatkan para karyawan agar menjadi pendorong kualitas kinerja yang di terima organisasi, dengan pencapaian target yang terencanakan akan menjadikan kualitas organisasi untuk mendapatkan kepercayaan nasabah/anggota dalam organisasi lembaga keuangan. Perbankan adalah segala sesuatu lembaga perekonomian yang menyangkut tentang bank dan unit usaha, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usaha lainnya. Dan produk yang ditawarkan dalam perbankan sudah tentu yang berhubungan dengan keuangan pada masyarakat luas. Lembaga keuangan bukan hanya perbankan saja tetapi ada lembaga keuangan lainnya selain

perbankan/bank. Salah satunya adalah lembaga keuangan non bank yaitu lembaga keuangan yang dalam menjalankan intermediasinya tidak diizinkan menghimpun dana dan menyalurkan dana dalam bentuk tabungan (lembaga keuangan non depository) salah satunya adalah koperasi simpan pinjam dan pembiayaan.

Istilah simpan pinjam dan pembiayaan belum banyak dikenal oleh masyarakat. Masyarakat lebih mengenal Bank, Padahal Koperasi juga sama halnya dengan Bank, secara operasionalnya sebenarnya sama saja dengan Bank karena sama-sama berbadan hukum KSPPS. Untuk saat ini koperasi memfokuskan di pasar-pasar tradisional dan para anggotanya adalah para pedagang pasar. Koperasi Simpan Pinjam Tunas Muara Teweh kantor operasional yaitu satu kantor pusat, dua kantor cabang, tiga kantor cabang pembantu dan sebelas kantor kas. Koperasi Simpan Pinjam Tunas Muara Teweh juga memiliki 38 orang karyawan keseluruhan, namun yang berada di kantor Muara Teweh 19 orang karyawan dengan 17 orang karyawan kantor pusat dan 2 karyawan di kantor kas Muara Teweh

Berdasarkan jumlah karyawan dan perkembangan kantor di beberapa tempat seperti yang dijelaskan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menelaah lebih lanjut mengenai penerapan pengupahan dan kinerja karyawan, dan dalam penelitian ini peneliti mengambil objek di Lembaga Keuangan Koperasi Simpan Pinjam Tunas Muara Teweh dengan judul “Analisis Penerapan Upah Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Tunas Muara Teweh”.

Landasan Teori

Pengertian Koperasi Dilihat dari segi bahasa, secara umum koperasi berasal dari kata latin yaitu, “cum” yang berarti “dengan” dan “aparereri” yang berarti “bekerja”. Dari dua kata ini dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah “co” dan “operation” yang dalam bahasa Belanda disebut dengan istilah “cooperation veregening” yang berarti bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai satu tujuan tertentu.

Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan, sebagai yang dimaksud dalam undang-undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian. Koperasi simpan-pinjam dan pembiayaan syariah selanjutnya disingkat menjadi KSPPS adalah koperasi yang melaksanakan kegiatan usahanya hanya usaha simpan-pinjam sesuai prinsip dan mengelola zakat, infaq/sedekah, dan wakaf sebagai bagian dari kegiatan koperasi yang bersangkutan.

Determinasi institusional badan usaha koperasi dalam perspektif yuridis konstitusional di atas, secara esensial banyak mengandung aspek-aspek yang menjadi titik taut dengan prinsip dalam kegiatan usaha perkoperasian. Bahkan, hampir secara totalitas memiliki kesamaan prinsip yang justru bersenyawa dengan sistem operasional prinsip Koperasi Simpan Pinjam Tunas Muara Teweh Definisi upah menurut Konvensional Upah menurut pengertian diibaratkan terkait dengan pemberian imbalan kepada pekerja tidak tetap, seperti upah buruh lepas diperkebunan kelapa sawit, upah pekerja bangunan yang dibayar mingguan atau bahkan harian. Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas. Hasibuan mengemukakan sebagai berikut: “Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya”.

Upah dan gaji adalah jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan untuk tenaga mereka. Upah diberikan berdasarkan waktu kerja. Sebagai contoh, jika pekerjaan anda memberikan uang \$10 per jam, itulah upah anda. Upah adalah balas jasa yang berupa uang

atau balas jasa yang lain yang diberikan oleh lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerja karena prestasinya

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.

Teknik Pengambilan Sampel Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian. Dalam kaitan penelitian ini populasinya adalah karyawan yang ada di Koperasi Simpan Pinjam Tunas Muara Teweh Sampel Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Kemudian dalam menentukan sampel dari populasi yang akan diteliti, peneliti berpijak pada standar yang diungkapkan oleh Harsimi Arikunto, yaitu apabila subyek atau populasi kurang dari seratus lebih baik diambil semua untuk dijadikan sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika subyeknya lebih dari itu maka dapat diambil sampel antara 10–15% atau 20–25% atau lebih.¹⁶ Berdasarkan pendapat diatas, dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang, yaitu sebanyak 38 orang saja, maka semuanya dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Hasil Penelitian

PROSES PENERAPAN UPAH

Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima karyawan harus memiliki internal equity dan external equity. Yang dimaksud internal equity adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. Sedangkan external equity adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai

dengan jumlah yang diterima dibandingkan dengan yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis diluar organisasi. Oleh karena itu, untuk mengusahakan adanya equity, penerapan upah dapat ditempuh dengan cara sebagai berikut :

1. Analisis Jabatan (Job Analisis), Analisis jabatan merupakan kegiatan untuk mencari informasi tentang tugas-tugas yang dilakukan dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan standar kinerja. Maksudnya mengumpulkan apa saja dan bagaimana seorang karyawan melakukan dan memepertanggungjawabkan pekerjaannya kemudian dibandingkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kegiatan ini perlu dilakukan sebagai landasan untuk mengevaluasi jabatan.
2. Evaluasi Jabatan, Evaluasi jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain. Proses ini adalah untuk mengusahakan tercapainya internal equity dalam pekerjaan sebagai unsur yang sangat penting dalam penentuan tingkat upah. Penilaian pekerjaan secara umum dilakukan dengan mempertimbangkan isi pekerjaan atau faktor-faktor seperti tanggung jawab, keterampilan atau kemampuan, tingkat usaha yang dilakukan dalam pekerjaan, dan lingkungan kerja penilaian umumnya dilakukan oleh ahli atau panitia yang sengaja dibentuk oleh organisasi untuk melakukan evaluasi. Anggota panitia tersebut hendaknya orang-orang yang akrab dengan jabatan yang dibicarakan, dimana masing-masing mungkin memiliki perspektif yang berbeda tentang sifat pekerjaan dan sebaiknya juga mengikutsertakan karyawan.

Dalam melakukan penilaian pekerjaan, ditemukan beberapa metode yang dapat dipraktikkan, yaitu:

- (1) Metode pemeringkatan (job ranking), metode ini dilakukan untuk mengetahui mana karyawan yang memiliki kemampuan pencapaian tinggi hingga pencapaian rendah. Dengan pemeringkatan ini mempermudah panitia evaluasi melihat kemampuan masing-masing karyawan.
- (2) Metode pengelompokkan (job grading), mengelompokkan karyawan-karyawan

yang memiliki keaslian yang sama untuk membentuk tim departemen tertentu.

- (3) Metode perbandingan faktor-faktor, mempertimbangkan isi dari target tertentu dengan faktor-faktor seperti tanggungjawab, keahlian, atau keterampilan tertentu.
 - (4) Metode penentuan poin (poin system), penentuan poin dapat dilakukan dengan pendapatan pencapaian target, kehadiran, surat peringatan, dan kemampuan kerjasama tim yang baik.
3. Survey Upah, Survey upah merupakan kegiatan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku secara umum dalam perusahaan-perusahaan sejenis yang mempunyai usaha/jabatan yang sama. Ini dilakukan untuk mengusahakan keadilan eksternal sebagai salah satu faktor penting dalam perencanaan dan penentuan upah. Survey dapat dilakukan dengan berbagai macam cara seperti mendatangi perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan informasi mengenai tingkat upah yang berlaku, membuat kuesioner secara formal, dan lain-lain.
4. Penentuan tingkat upah Setelah evaluasi jabatan dilakukan, untuk menciptakan keadilan internal yang menghasilkan ranking jabatan, dan melakukan survey tentang upah yang berlaku di pasar tenaga kerja, selanjutnya adalah penentuan upah. Penentuan upah didasarkan pada hasil evaluasi jabatan yang di combine dengan survey upah. Yang terpenting dalam penentuan upah, adalah tingkat diupayakan memenuhi tingkat upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah
- a. Penerapan upah kerja di Koperasi Simpan Pinjam Tunas Muara Teweh yang diberikan kepada karyawan Dengan adanya proses penerapan upah karyawan, para karyawan Koperasi Simpan Pinjam Tunas Muara Teweh mampu mendapatkan upah yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan dan mereka capai. Untuk mengetahui bagaimana penerapannya peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan untuk mengetahui sejauh mana peran upah dalam meningkatkan kinerja karyawan, karyawan Koperasi Simpan Pinjam Tunas Muara

Teweh dapat memperoleh upah bonus ketika dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan terutama bagi karyawan dengan pencapaian lebih dari target. Hal ini dilakukan perusahaan untuk memberikan semangat dan penghargaan kepada para karyawan atas kerja keras yang telah mereka lakukan. Berdasarkan tabel diatas jumlah yang di bagikan perusahaan dari hasil pencapaian target kerja dan mendapat keuntungan sebesar Rp.134.430.299,00 dan dibagikan kepada 4 bagian yaitu perusahaan, anggota dan dua jenis golongan jabatan yaitu golongan 4 (supervisor) dan golongan 3 (marketing) dengan persentase 40% untuk perusahaan sebagai keuntungan operasional, 35% untuk anggota sebagai bagi hasil simpanan dan 25% untuk karyawan dengan 2 jenis golongan jabatan. Ada 16 karyawan dari jumlah dua golongan jabatan tersebut dengan masing-masing 5 supervisor (golongan 3) dan 11 marketing (golongan 4). Berdasarkan tabel diatas bonus yang dibagikan koperasi dari hasil pencapaian target kerja dan kinerja yang bagus untuk 2 golongan karyawan sebesar, Rp.33.607.574,75 dengan masing-masing persentase 40% atau senilai Rp.13.443.029,9 untuk golongan 4 (supervisor) sedangkan sebesar 60% atau senilai Rp.20.164.544,85 untuk golongan 3 (marketing).

2. Kinerja karyawan Suatu perusahaan pasti menginginkan hasil atau keuntungan usaha yang memuaskan, maka dari itu petinggi suatu perusahaan pasti menginginkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Berikut ini adalah data hasil wawancara penulis dengan Direktur SDI & Pengembangan Bisnis mengenai peningkatan kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari beberapa faktor:
- a. Hasil kerja, dari hasil kerja yang memuaskan tentu karyawan akan mendapatkan apresiasi dari perusahaan baik reward maupun award. Dengan dihargai seperti itu otomatis semangat karyawan akan meningkat dan apabila penyampaiannya bagus otomatis

juga feed back nya juga positif ke karyawan yang bersangkutan.

- b. Prilaku, dari hal itu sudah pasti dengan kedisiplinan dan attitude yang bagus kemudian kompetensi, kemauan dia untuk terus belajar untuk meningkatkan kemampuan karyawan bersangkutan dan bagaimana dia berinteraksi ke karyawan sesama kerja maupun diluar kantor.
- c. Atribut dan Kompetensi, kinerja juga bisa di ukur melalui kemahiran atau disiplin ilmu.
- d. Komparatif, Koperasi Simpan Pinjam Tunas Muara Teweh mempunyai evaluasi dalam periode mingguan, bulanan, semesteran, dan tahunan. Dari hal itu kinerja dapat di ukur apakah ada peningkatan atau tidak antara karyawan satu dengan yang lainnya dari hal itu jelas sudah dapat di lihat perkembangan kinerjanya.

Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilihat dari indikator yang ditetapkan oleh perusahaan, yaitu:

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah, seperti jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil pembiayaan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya (tenaga, modal, teknologi) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap pencairan dalam penggunaan sumber daya.
- e. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.
- f. Kehadiran, bisa juga dijadikan indikator kinerja utama. Mengapa, Karena kehadiran berkaitan dengan produktivitas dan motivasi karyawan. Biasanya, kehadiran dinilai dengan wujud prosentase kehadiran.

- g. Produktivitas Kerja, kerja bisa berdasarkan sasaran atau target bulanan dan tahunan yang dibebankan kepada karyawan.

Pembahasan

Proses penerapan atau penentuan upah kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Tunas Muara Teweh

Koperasi Simpan Pinjam Tunas Muara Teweh merupakan lembaga keuangan non bank yang memiliki fungsi sebagai lembaga intermediary untuk menyimpan dan meminjamkan dengan persyaratan dan operasionalnya sesuai dengan prinsip yang seharusnya. Dalam melakukan operasionalnya tentu saja perusahaan membutuhkan sumberdaya insani atau karyawan untuk kelangsungan dan kemajuan usaha, selain karyawan upah juga merupakan faktor esensial dan dominan yang memungkinkan seorang karyawan mau bekerja sesuai dengan kelangsungan usaha. Upah merupakan imbal balik atau balas jasa yang berfungsi sebagai kelayakan hidup bagi seorang karyawan, pandangan kapitalis dalam menentukan upah mereka memberikan upah kepada pekerja disesuaikan dengan biaya hidup dalam batas yang sangat minimum. Oleh karena itu, setiap orang harus diberikan imbalan penuh sesuai dengan kerjanya dan tidak boleh seorangpun yang diberlakukan secara tidak adil. upah yang kurang layak sering menjadi alasan karyawan melakukan pekerjaan kurang maksimal atau bahkan mengundurkan diri dan mencari upah yang sesuai dengan apa yang mereka mampu lakukan. Oleh karena itu penting dilakukan penerapan upah yang tepat dan sesuai dengan beban pekerjaan yang karyawan lakukan. Penentuan tingkat upah yang diterapkan didalam Koperasi Simpan Pinjam Tunas Muara Teweh diberlakukan dengan penggolongan jabatan. Tingkat golongan paling tinggi dengan upah paling tinggi dan begitu sebaliknya tinggat golongan paling rendah dengan upah rendah pula. Penggolongan penerapan upah pokok di Koperasi Simpan Pinjam Tunas Muara Teweh dibagi menjadi 7 (tujuh) bagian golongan yaitu, golongan 7 dengan pendapatan upah Rp.10.315.000,00 golongan 6 dengan pendapatan upah Rp.7.529.000,00 golongan 5 dengan pendapatan upah Rp.6.023.000,00

golongan 4 dengan pendapatan upah Rp.4.190.000,00 golongan 3 dengan pendapatan upah Rp.3.8885.000,00 golongan 2 dengan pendapatan upah 2.535.000,00 dan yang terakhir adalah golongan 1 dengan pendapatan upah sebesar Rp.1.563.000,00. 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, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh (karyawan) dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Namun, dalam menetapkan besarnya upah, pengusaha dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat (Pasal 90 ayat 1 UU No. 13/ 2003). Apabila pengusaha memperjanjikan pembayaran upah yang lebih rendah dari upah minimum, maka kesepakatan 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). Sebagaimana yang telah disahkan dan diberitakan, bahwa UMK kota Bandar Lampung tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 10,17% atau senilai Rp 209.000 dibandingkandengan tahun sebelumnya 2017 dari Rp 2.054.365,32 menjadi Rp 2.263.365,32 yang telah di terapkan sesuai dengan PP No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dengan salah satu faktor perhitungan berdasarkan Inflasi Nasional sebesar 3,71% dengan Pertumbuhan Ekonomi 4,99%. Selanjutnya besaran upah yang diterima oleh para karyawan Koperasi Simpan Pinjam Tunas Muara Teweh bila dilihat dari golongan 7 sampai ke golongan 2 telah mencapai upah minimum bahkan lebih dengan upah yang berlaku di kota Muara Teweh, memang masih ada 1 golongan yang belum mencapai standar upah minimum yang di berlakukan tetapi hal ini karena pekerjaan yang dilakukan pun sesuai dengan kemampuan dan pendidikan cukup rendah atau bahkan pekerjaannya tidak membutuhkan kemampuan

atau keahlian khusus, sehingga memudahkan karyawan yang berposisi di golongan tersebut.

Peran upah dalam meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Tunas Muara Teweh Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Peningkatan kinerja merupakan hal yang di inginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri. Sistem manajemen kinerja merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan. Perusahaan perlu menerapkan sistem manajemen kinerja yang baik agar para karyawan merasa adil dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu perlu dilakukannya penilaian kinerja karyawan yang dalam praktiknya lazim dilakukan pada setiap perusahaan adalah penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lampau, penilaian dengan mengendalikan perilaku dengan menggunakannya sebagai instrument untuk memberikan ganjaran, hukuman dan ancaman, jika masih seperti ini terus dilakukan perusahaan maka para karyawan akan merasa terkekang dan merasa terbatas haknya untuk melakukan pekerjaannya dengan sesuai dan maksimal. Mengambil keputusan mengenai upah kerja karyawan, jika tidak ada penilaian pencapaian atau keahlian tertentu yang dapat melandasi sebab kenaikan upah atau penerimaan bonus maka bagaimana seorang karyawan akan meningkatkan kinerja yang bagus dari pekerjaan yang mereka kerjakan. Atau malah dengan peningkatan kinerja yang bagus dan hasil kerja yang maksimal seorang karyawan bahkan tidak mendapatkan kenaikan upah atau bahkan bonus, hal ini akan melemahkan semangat kinerja atau malah semangat kerja bahkan mengundurkan diri. Menempatkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan tertentu, jika menempatkan karyawan tidak sesuai dengan latar pendidikan, keahlian, keterampilan,

mungkin hobi yang sesuai maka malah akan menambah masalah pekerjaan bahkan penumpukan pekerjaan karna karyawan bahkan tidak mengerti apa yang harus mereka kejakan lalu bagaimana mereka akan mengerjakannya dengan maksimal bahkan mengembangkannya. Karenanya harus menempatkan karyawan didalam pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya selain memberikan kinerja yang maksimal juga dapat memberikan perkembangan kinerja yang bagus. Untuk mengevaluasi kelayakan visi, misi, dan strategi sumberdaya insani korporasi, maka setiap karyawan harus memiliki hak dan kewajiban yang sesuai dengan pekerjaan masing-masing. Mengevaluasi seberapa baik efektifitas kinerja masing-masing individu sumber daya insani dalam mencapai tujuan korporasi serta dimaksudkan untuk mengevaluasi komitmen, keselarasan, tujuan, kepatuhan, dan kepuasan para individu sumberdaya insani. Serta memberikan rekomendasi tindakan protektif pada manajemen puncak dan manajemen sumberdaya insani menyangkut proses pengelolaan sumberdaya insani yang efektif dan efisien. Manfaat dari penilaian kinerja karyawan adalah memperbaiki kinerja dengan umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan sumber daya manusia, manajer dan departemen sumber daya manusia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki kinerja Penyesuaian-penyesuaian kompensasi, mengevaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan gaji, bonus, dan kompensasi bentuk lain. Keputusan-keputusan penempatan, promosi dan transfer biasanya didasarkan pada prestasi kerja pada masa lalu atau antisipasinya, promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu. Kebutuhan latihan dan pengembangan, kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan Latihan, demikian juga kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan. Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik kinerja mengarahkan keputusan-keputusan karir yaitu tentang jalur karir tertentu yang haru diteliti. Penyimpangan-penyimpangan proses stuffing, kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur stuffing

departemen sumber daya manusia. Ketidakakuratan informal, kinerja yang tidak jelas mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan sumber daya manusia yang diambil tidak tepat. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan, kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu cara yang dilakukan Koperasi Simpan Pinjam Tunas Muara Teweh untuk menilai kinerja karyawan dilakukan dengan evaluasi kinerja dalam periode mingguan, bulanan, semesteran, dan tahunan guna memonitoring apakah ada peningkatan kinerja antar karyawan satu dengan yang lainnya. Seorang karyawan dikatakan memiliki peningkatan kinerja adalah dengan keberhasilannya dalam melaksanakan atau mencapai target pekerjaannya. Jika hal itu terjadi maka tentu saja perusahaan akan memberikan apresiasi berupa bonus (reward), sebagai bentuk penyemangat yang mudah dilaksanakan untuk para karyawan. Tetapi jika tingkat keberhasilan seorang karyawan jauh dari target yang diberikan maka akan diberikan teguran seperti misal surat peringatan, hal ini dilakukan agar adanya rasa kedisiplinan yang kuat dan rasa tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula bagi para karyawan. Selanjutnya dengan evaluasi dasar peningkatan kinerja yang baik dan didukung dengan evaluasi lainnya seperti daftar hadir dan tingkahlaku yang baik, seorang akan mendapatkan loyalitas yang baik pula dari perusahaan seperti pemberian bonus tunai, atau promosi jabatan. Maka dengan demikian secara otomatis para karyawan Koperasi Simpan Pinjam Tunas Muara Teweh akan lebih bersemangat lagi dalam memberikan loyalitas kerja yang tinggi kepada perusahaan.

Kesimpulan

Pada dasarnya, upah adalah salah satu bentuk kompensasi yang diberikan oleh orang yang mempekerjakan kepada orang yang diperkerjakan berdasarkan akad pada tertentu, dan secara khusus berhubungan erat dengan akad ijarah, suatu akad terhadap manfaat suatu benda atau jasa tertentu dengan jumlah imbalan yang jelas. Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima karyawan harus memiliki internal equity dan external equity. Yang dimaksud internal equity biaya yang operasional sesuai dengan pembiayaan dalam pelayanan dibandingkan dengan hasil akad penjualan produk koperasi kepada para anggota diluar dari koperasi itu sendiri. Setelah evaluasi jabatan dilakukan, untuk menciptakan keadilan internal yang menghasilkan ranking jabatan, dan melakukan survey tentang upah yang berlaku di pasaran tenaga kerja. Selanjutnya adalah penentuan upah dari evaluasi jabatan yang di combine dengan survey upah, kemudian disesuaikan dengan tingkat upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Penentuan tingkat upah yang diterapkan di Koperasi Simpan Pinjam Tunas Muara Teweh diberlakukan dengan penggolongan jabatan. Tingkat golongan yang paling tinggi menerima upah paling tinggi pula, dan begitu sebaliknya tingkat golongan jabatan yang paling rendah menerima upah rendah pula.

Ada 7 (tujuh) golongan dalam penggolongan tingkat jabatan di Koperasi Simpan Pinjam Tunas Muara Teweh. Di Koperasi Simpan Pinjam Tunas Muara Teweh mengevaluasi kinerja karyawannya dengan penilaian pencapaian per periode seperti bulanan, tri wulan, semester, dan tahunan guna memonitor apakah ada peningkatan, ketetapan, atau bahkan penurunan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja yang baik apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar atau target kerja. Untuk melakukan bagus atau tidaknya kinerja seorang karyawan perlu dilakukan penilaian kinerja karyawan dalam perusahaan. Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai

keberhasilan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini merupakan salah satu cara Koperasi Simpan Pinjam Tunas Muara Teweh untuk menilai para karyawannya, jika seorang karyawan memiliki hasil kerja yang maksimal dan memuaskan maka perusahaan akan memberikan apresiasi yang baik pula seperti bonus atau reward lainnya. Dengan diterapkannya upah yang sesuai dengan bonus atau reward lainnya kepada karyawan yang memiliki hasil kerja maksimal dan melebihi target, maka para karyawan Koperasi Simpan Pinjam Tunas Muara Teweh akan lebih bersemangat lagi dalam memberikan loyalitas kerja kepada perusahaan. Kemudian yang paling penting adalah karyawan mampu berkomitmen kepada perusahaan dan tidak keluar dari perusahaan

Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang penulis uraikan diatas, sebagai upaya penentuan atau penerapan tingkat upah dalam peningkatan kinerja karyawan, adapun saran yang dapat dipertimbangkan dari penulis adalah:

1. Koperasi Simpan Pinjam Tunas Muara Teweh agar lebih menjamin penerapan upah yang telah terlaksana dengan baik masing-masing.
2. Sebaiknya ada beberapa faktor lain yang tertanam pada masing-masing karyawan selain upah dan bonus yang mereka terima sebagai faktor utamanya, tetapi sebagai umat muslim seharusnya faktor seperti merasa bertanggung jawab dan teramanah dalam melakukan pekerjaan. Jika telah seperti itu maka produktivitas kerja dengan keikhlasan akan menjadi lebih baik, tetapi juga dengan tingginya loyalitas karyawan terhadap karyawannya maka perusahaan akan memberikan loyalitas yang baik pula sebagai imbal balik yang dilakukan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi . "Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek", Edisi Revisi, Reinika Cipta, Jakarta, 1998

- Asyari, Supari Imam. "Suatu Petunjuk Praktek Metodologi Penelitian Sosial", Usaha Nasional, Surabaya, 1982
- Catrina Melina Taurisa, Intan Ratna Wati, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasional dan Keputusan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Sidomuncul Kaligawe Semarang)", Semarang:2012, Jurnal Bisnis dan Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Departemen Agama RI, Al-Hikmah "Al-quran dan Terjemahannya", CV Penerbit Diponegoro, Bandung, 2010 Dokumentasi ,
- Baitut Tamwil Muhammadiyah, 19 Juni 2018 Dokumentasi, Baitut Tamwil Muhammadiyah, 13 Oktober 2018
- Ebert, Ronald J. "Pengantar Bisnis, Edisi Ketujuh", PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta, 2015
- Elly Kasim, General Manager Koperasi Simpan Pinjam Tunas Muara Teweh, Wawancara dengan penulis, Bandar Lampung, 15 Desember 2018
- Fadilah, Umi. "Analisis Besaran Upah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam", Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Bandar Lampung, 2017
- Fahmi Irfan, "Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi)", Bandung: Alfabeta, 2010
- Fatimah, Siti Irma. "Analisis Strategi Koperasi Pondok Pesantren dan Pemberdayaan Ekonomi Rakyat; Study pada Kopontren Al-Iklas Subang", Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah: Jakarta, 2005
- Fuad Riadi, "Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam", Iqtishadia, Vol 8, No.I, Maret 2015 Ghufron, M. "Politik Negara Dalam Pengupahan Buruh Di Indonesia, Al Daulah: Jurnal Hukum Dan Perundangan Islam", Volume 1, Nomor 2, Oktober 2011, Issn 2089-0109
- Hadikusuma, R.T. Sutantya Rahardja."Hukum Koperasi Indonesia," Cet.II Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002
- Hasan Iqbal, Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002. hlm. 10.
- Indryani, Agustina. "Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department Pt. Export Leaf Indonesia, Jurnal Paradigma, Volume 12, Nomor 1, Februari-Juli 2014, Issn: 1693-0827
- Jamhari Hadipurwanta, Ketua Pengurus Koperasi Simpan Pinjam Tunas Muara Teweh, Wawancara dengan penulis, Bandar Lampung, 15 Desember 2018
- Kadarisman, M. "Manajemen Kompensasi", Rajawali Pers, Jakarta, 2012 Karl E, at, all. "Prinsip-Prinsip Ekonomi, Edisi Terjemahan", Jilid Ke-2, Edisi Ke-8, Jakarta: Erlangga
- Koentjayaningrat. " Metode Pendidikan Masyarakat", Jakarta: Bumi Aksara,1986
- Mankew, N. Georgy. "Makroekonomi, edisi ke-6, Erlangga, jakarta, 2006
- Martini Sutyowati, Manajer Operasional Koperasi Simpan Pinjam Tunas Muara Teweh, wawancara, 14 Desember 2018 Menteri Koprasi. "Pedoman Akuntansi Usaha Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah oleh Koprasi", KEMENKOP Nomor 14/Per/M.KUKM/IX/2015
- Moetherioni, "Pengukuran Kinerja Berbasis Kopetensi", Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2012

- Mujaher, Noeng . “Metodologi Penelitian Kualitatif”, Yogyakarta: Reka Sarasin, 1990
- Mursal, “Hubungan Upah dan Jam kerja terhadap Produktivitas Industri Kopi Nur Kerinci”. Jurnal Syariah dan Ekonomi Islam STAIN Kerinci 13.1, 2015
- Nawawi, Hadari. “Metodologi Penelitian Bidang Sosial”, Gajahmada, Universitas Perss: Jakarta, 1988 Pengertian Analisis, (On-line), tersedia di kbbi.web.id, KBBI online, Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kemendikbud. (15 November 2018)
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011, Pasal 1 Ayat (2) 88 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 “Tentang Pengupahan”, Bab 1 (Ketentuan Umum) Pasal 1
- Rahmad Habibi, Legal Dewan Pengawas Koperasi Simpan Pinjam Tunas Muara Teweh, wawancara dengan penulis, Bandar Lampung 17 Desember 2018
- Rini Nugrahaeni, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan”, Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, 2011
- Rivai Veithzal, Ella Jauvani Sagala, “Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan”, (Jakarta: Rajawali PERS). h.759
- Selesa, Ershan Selesa. “Analisis kebijakan pemerintah Tentang Koperasi Syariah ditinjau Dari Perspektif Islam”, Skripsi Muamalah Hukum Syariah, Jakarta: 2008
- Soekanto Soejono, Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta: UI, 1998
- Soeratno dan Lincoln. “ Metode Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis”, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 1990
- Sugiono. “ Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D”, Bandung: Alfabeta, 2014
- Sugiono, metode penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan r&d, Alfabeta, Bandung, 2009. hlm.9.
- Sujarweni, V. Wiratna Sujarweni. “ Metodologi Penelitian”, Yogyakarta: Pustaka Baru Perss, 2014
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 Tentang Pengelolaan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah Sutarso dan ED.
- Damanik. “Peraturan perundang-undangan koperasi Indonesia”, Departemen Perdagangan dan Koperasi Direktorat Jendral Koperasi Undang-Undang Perkoperasian Nomor 25 Tahun 1992 Pas11, Cet.I (Yogyakarta: Pustaka Yustia, 2007), h.12
- Zainal, Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. “Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan”, Jakarta, Rajawali Pers: 2013
[Http://muhshodiq.wordpress.com/2009/08/12/koperasi-syariah:10.30/02/12/2001](http://muhshodiq.wordpress.com/2009/08/12/koperasi-syariah:10.30/02/12/2001)