

SKRIPSI

**PENGARUH MANAJEMEN UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS
TENAGA KERJA PADA KOPERASI TKBM KARYA TULUS
PELABUHAN MAKASSAR**

SALMAWATI

1057 2045 5013

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi*

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2017

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Manajemen Upah Terhadap Produktivitas
Tenaga Kerja Pada Koperasi TKBM Karya Tulus
Pelabuhan Makassar

Nama : Salmawati

Stambuk : 1057 2045 5013

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, Mei 2017

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Idham Khalid, S.E., M.M

Alamsjah, SE., MM.

NIDN : 0931126134

NIDN : 0920077205

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Jurusan Manajemen

Ismail Rasulong, SE., MM

Moh. Aris Pasigai, SE., MM

NBM : 903078

NBM : 1093485

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada tuhanmulah engkau berharap.” (QS. Al-Insyirah,6-8)

*Ku Persembahkan Skripsi ini sebagai hadiah terindah
kepada AyahandaKu, IbundaKu tercinta dan juga saudara-saudaraKu sebagai jawaban atas
kepercayaan yang telah diamanahkan kepadaKu dan seluruh
keluarga besarKu dan teman-temanKu yang senantiasa membantu
orang yang memotivasiku dan AlmamaterKu
atas segala keberhasilanku.....*

*Doamu... Pengorbananmu Nasehatmu
Serta kasih sayangmu yang tulus
Menunjang kesuksesan Ananda
Dalam menggapai cita-cita.*

ABSTRAK

Salmawati, 2017 : *Pengaruh Manajemen Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Koperasi TKBM Karya Tulus Pelabuhan Makassar*. Dibawah bimbingan Idham Khalid, selaku pembimbing I dan Alamsjah, selaku pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Manajemen Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Koperasi TKBM Karya Tulus Pelabuhan Makassar. Metode Kuesioner dan penelitian kepustakaan untuk pengumpulan data. Sampel dalam penelitian ini adalah 90 Karyawan. Metode analisis menggunakan analisis Deskriptif, Uji Regresi, Uji T.

Dari hasil regresi, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut: $Y = 30,666 + 0,431 X$ yang artinya manajemn upah berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

Nilai T_{hitung} untuk variabel manajemen upah adalah sebesar 3,884 sedangkan T_{tabel} dengan taraf (α) =0,05 adalah sebesar 1,987. Berdasarkan kriteria pengujiannya $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak dan tingkat signifikannya adalah $0,000 > 0,05$. Yang berarti secara parsial variabel manajemen upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Pengolaan data menggunakan alat bantu statistik SPSS 23 dengan model analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian didapatkan bahwa manajemen upah berpengaruh signifikan terhadap tenaga kerja.

Kata Kunci : *Manajemen Upah, Produktivitas Tenaga Kerja*

KATA PENGANTAR

Segala puji penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang sentiasa memberikan Rahmat dan memberikan petunjuk, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir belajar dan syarat guna memperoleh derajat serjana S-1 pada program Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang berjudul “Pengaruh Manajemen Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Koperasi TKBM Karya Tulus Pelabuhan Makassar “.

Banyak hikmah dan pengalaman berharga yang dapat menjadi pelajaran bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Namun tidak sedikit pula hambatan dan kesulitan yang penulis alami. Berkat ketabahan, kesabaran, keiklasan, kerja keras, ketekunan serta kemauan besar yang disertai do’a dan bantuan serta motivasi dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Karena itu dalam kesempatan ini penulis menghaturkan penghargaan setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE., MM., selaku ketua program studi manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Idham Khalid, SE., M.M selaku pembimbing I yang memberikan arahan serta bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Alamsjah, SE., MM., selaku pembimbing II yang dengan setia memberikan arahan masukan serta bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Terkhusus kepada orang tuaku tercinta ayahanda Salahuddin dan Ibunda Dara Intan yang telah mencurahkan cinta dan kasih sayang serta keiklasan dalam mendidik dan mendo’akan ananda sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

7. Dan untuk sahabatku beserta Manajemen.10.13 yang selalu memberikan semangat dan setia bersama dalam menyelesaikan studi ini. Semoga Allah SWT, membalas jasa atas segala bantuan dan dorongan yang telah penulis dapatkan dari pihak-pihak tersebut diatas.

Penulis menyadari bahwa sebagai hamba Allah SWT, tidak akan terlepas dari segala kekhilafan serta segala keterbatasan, olehnya itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat diharapkan dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini bermamfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Makassar, Juni 2017

Penyusun

Salmawati
105720455013

SKRIPSI

**PENGARUH MANAJEMEN UPAH TERHADAP
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA
KOPERASI TKBM KARYA TULUS
PELABUHAN MAKASSAR**

SALMAWATI

10572 04550 13



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa mahasiswa :

Judul Skripsi : Pengaruh Manajemen Upah Terhadap Produktivitas
Tenaga Kerja Pada Koperasi TKBM Karya Tulus
Pelabuhan Makassar

Nama Mahasiswa : Salmawati

No. Stambuk : 10572 04550 13

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diujikan didepan panitia
pengujian strata satu (S1) pada hari Selasa, 20 juni 2017 pada Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Juni 2017

Menyetujui:

Pembimbing I



Dr. Idham Khalid, SE., MM
NIDN: 0931126134

Pembimbing II



Alamsjah, SE., MM
NBM: 0920077205

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua Jurusan Manajemen


Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NBM: 109 3485

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 120/2017 Tahun 1438 H/2017 M yang di pertahankan di depan tim penguji pada hari Sabtu, 20 Juni 2017 M/25 Sya'ban 1438 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Juni 2017

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM

(Rektor Unismuh Makassar)

(.....)

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

(.....)

Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

(.....)

Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, SE, MM.

2. Dr. Hj. Ruliaty, MM.

3. Dr. Idham Khalik, SE, MM.

4. Muh. Nur R, MM.



[Handwritten signature in purple ink]

[Handwritten signature in black ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signatures in black ink for the examiners]

ABSTRAK

Salmawati, 2017 : *Pengaruh Manajemen Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Koperasi TKBM Karya Tulus Pelabuhan Makassar*. Dibawah bimbingan Idham Khalid, selaku pembimbing I dan Alamsjah, selaku pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Manajemen Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Koperasi TKBM Karya Tulus Pelabuhan Makassar. Metode Kuesioner dan penelitian kepustakaan untuk pengumpulan data. Sampel dalam penelitian ini adalah 90 Karyawan. Metode analisis menggunakan analisis Deskriptif, Uji Regresi, Uji T.

Dari hasil regresi, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut: $Y = 30,666 + 0,431 X$ yang artinya manajemen upah berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

Nilai T_{hitung} untuk variabel manajemen upah adalah sebesar 3,884 sedangkan T_{tabel} dengan taraf (α) = 0,05 adalah sebesar 1,987. Berdasarkan kriteria pengujiannya $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak dan tingkat signifikannya adalah $0,000 > 0,05$. Yang berarti secara parsial variabel manajemen upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Pengolaan data menggunakan alat bantu statistik SPSS 23 dengan model analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian didapatkan bahwa manajemen upah berpengaruh signifikan terhadap tenaga kerja.

Kata Kunci : *Manajemen Upah, Produktivitas Tenaga Kerja*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Manfaat Penelitian	3
D. Tujuan Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Manajemen	5
B. Pengertian Manajemen SDM	6
C. Pengertian Manajemen Pengupahan	9
D. Pengertian Upah	9
E. Sistem Upah	10
F. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat Upah	13
G. Pengertian Produktivitas Kerja	14
H. Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja	15
I. Indikator-indikator Produktivitas.....	16
J. Kerangka Pikir	17
K. Penelitian Terdahulu	17
L. Hipotesis penelitian	18

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	19
B. Jenis dan Sumber Data.....	19
C. Populasi dan Sampel.....	20
D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	21
E. Tehknik Pengumpulan Data	24
F. Metode Analisis Data	25

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat.....	27
B. Visi dan Misi.....	33
C. Tujuan Organisasi	33
D. Struktur Organisasi dan <i>Job Description</i>	34
E. Kepengurusan dan SDM	43
F. Program Kerja	47
G. Ruang Lingkup Kegiatan	53
H. Operasional B/M di Pelabuhan	58

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Identitas Responden.....	67
B. Deskripsi Hasil Penelitian	71
C. Analisis Data	79
D. Pembahasan.....	84

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	87
B. Saran.....	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel

1. Tabel:5.1 Komposisi responden menurut usia	68
2. Tabel :5.2 Kopsisisi responden menurut jenis kelamin	69
3. Tabel :5.3 Komposisi responden menurut status pendidikan.....	69
4. Tabel :5.4 Komposisi responden menurut jenis pekerjaan	70
5. Tabel :5.5 Skor Jawaban Responden Mengenai Manajemen Upah (X)	72
6. Tabel :5.6 Skor Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Tenaga Kerja (Y)	75
7. Tabel : 5.7 Hasil Uji Validitas	80
8. Tabel : 5.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	81
9. Tabel : 5.9 Hasil Analisis Regresi Sederhana	82
10. Tabel : 5.10 Hasil uji T	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Skema Kerangka Pikir.....	17
Gambar 2	Struktur Organisasi Koperasi TKBM Karya Tulus Pelabuhan Makassar	35

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menjelang 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 stabilitas suatu negara. Hal tersebut merupakan faktor 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.

Untuk memotivasi pekerja agar giat bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan upah pekerja. Pemberian upah harus di dasarkan kepada standar upah minimum yang berlaku. Karena apabila perusahaan tidak memperhatikan masalah upah pekerja, maka akan timbul masalah - masalah seperti mogok kerja, demonstrasi karyawan, banyak karyawan yang keluar dan memilih pindah ke perusahaan lain dll. Masalah tersebut akan merugikan perusahaan dan dapat menurunkan produktivitas perusahaan.

Masalah produktivitas ini hampir dialami oleh setiap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan dengan memberikan upah yang tinggi serta disiplin kerja harus di tingkatkan.

Karena apabila produktivitas perusahaan meningkat maka akan memberikan keuntungan yang tinggi bagi perusahaan.

Dalam kaitannya dengan pengupahan, sesuai dengan Pasal 88 ayat (3) UUK, dalam Perjanjian Kerja (PK), peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harus diatur secara jelas mengenai upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena mengerjakan kegiatan lain diluar pekerjaannya, upah masuk kerja karena berhalangan, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, serta upah untuk perhitungan pajak penghasilan. Pembayaran upah yang relatif tinggi akan memaksa pengusaha memanfaatkan tenaga kerja yang di-sewa-nya secara ekonomis atau seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian majikan dapat memperoleh keuntungan dari penggunaan tenaga kerja. Demikian juga sebaliknya para pekerja mendapat imbalan, yang lebih sesuai dengan kebutuhannya, tetapi upah yang tinggi bukan berarti ongkos, tenaga kerja yang tinggi, ongkos pekerja per unit produksi tergantung pada produktivitasnya. Semakin tinggi biaya pekerja per unit, maka produksi cenderung semakin rendah.

Di dalam pemberian upah kita perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti di bagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan

penghasilan (output). Semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diharapkan.

Latar belakang permasalahan penelitian ini adalah bahwa peningkatan produktivitas dari suatu perusahaan merupakan salah satu tujuan utama. Untuk mencapai keberhasilan peningkatan produktivitas perusahaan ini diperlukan beberapa faktor yang mempengaruhinya. Karena keterbatasan waktu, peneliti hanya akan membahas tentang peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui pengupahan yang dilakukan di Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Makassar.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka layak untuk dikaji dan diangkat melalui penelitian dengan topik Pengupahan yang dituangkan dalam skripsi dengan judul “ **Pengaruh Manajemen Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Koperasi TKBM Karya Tulus Pelabuhan Makassar**”.

B. Rumusan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang, maka masalah pokok dalam penelitian ini adalah “Apakah sistem pengupahan di Koperasi Tenaga Kerja TKBM Karya Tulus Pelabuhan Makassar berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.”

C. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh bagi beberapa pihak dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

- a. Bagi pihak instansi, hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi Koperasi TKBM Karya Tulus Pelabuhan Makassar terutama mengetahui pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada Koperasi TKBM Pelabuhan Makassar
- b. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia
- c. Secara praktis
 - 1) Bagi Koperasi TKBM Karya Tulus Pelabuhan Makassar dapat dijadikan sebagai catatan ataupun masukan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya sebagai perusahaan yang profesional, serta memperbaiki apabila ada kelemahan dan kekurangan.
 - 2) Bagi pekerja, diharapkan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

D. Tujuan Penelitian

Dalam setiap kegiatan penelitian idealnya memiliki tujuan tertentu. Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah sistem pengupahan di Koperasi TKBM Karya Tulus Pelabuhan Makassar berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Sehingga manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Untuk memperjelas gambaran dan pengertian manajemen maka penulis mengemukakan beberapa definisi tentang manajemen yaitu sebagai berikut :

Menurut Stoner (2003;8) yang dikutip oleh T. Hani Handoko manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam manajemen kita mengenal unsur-unsur manajemen (*tools of management*).

Menurut Hasibuan (2004;20) unsur-unsur manajemen tersebut terdiri dari Men, Money, Methods, Material, Machines, And Market yang disingkat dengan 6 M

1. Men, yaitu tenaga kerja manusia baik tenaga kerja pimpinan maupun tenaga kerja operasional.
2. Money, yaitu uang yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Methods, yaitu cara-cara yang digunakan dalam usaha mencapai tujuan.

4. Materials, yaitu bahan-bahan yang digunakan untuk mencapai tujuan
5. Machines, yaitu mesin-mesin atau alat yang diperlukan atau dipergunakan untuk mencapai tujuan.
6. Market, yaitu pasar untuk menjual barang-barang dan jasa-jasa yang dihasilkan.

B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia), kepegawaian, dan sebagainya. Akan tetapi manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Mengelolah Sumber Daya Manusia.

menurut Dessler (1997), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang

yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian.

Fokus MSDM terletak pada upaya mengelolah SDM didalam dinamika interaksi antara organisasi - pekerja yang sering kali memiliki kepentingan berbeda.

Jadi, MSDM juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Dalam sebutan manajemen personalia terkandung pengertian, bahwa personalian atau karyawan itu hanya dianggap sebagai salah satu faktor produksi saja, yang tenaganya harus digunakan secara produktif bagi pencapaian tujuan perusahaan. Adapun dalam sebutan MSDM terkandung pengertian bahwa SDM atau karyawan yang ada dalam perusahaan itu merupakan asset (kekayaan milik yang berharga) perusahaan, yang harus dipelihara, dan dipenuhi kebutuhannya dengan baik. Dalam MSDM, karyawan diangkat harkatnya, tidak saja sebagai objek pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga dianggap sebagai subjek yang berperan untuk menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola sumber daya manusia, unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Menurut Umar (1999), dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu :

1. Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
2. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

C. Manajemen Pengupahan

Manajemen adalah ilmu dari seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Upah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada pada pekerja atau jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan *financial* langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

Manajemen pengupahan merupakan suatu kebijakan perusahaan dalam menerapkan besarnya upah pekerja atau karyawannya. Sehingga menguntungkan bagi kedua belah pihak yaitu perusahaan dan karyawan.

D. Pengertian Upah

Upah merupakan faktor yang dominan yang memungkinkan seseorang bersedia bekerja untuk kepentingan orang lain atau untuk perusahaan ataupun organisasi. Tanpa upah tidak akan ada pengertian hubungan kerja antara tenaga kerja dengan organisasi ataupun perusahaan. Sehingga dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, upah merupakan suatu hal yang sangat penting.

Upah sangat besar pengaruhnya terhadap tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dan jaminan terhadap kelangsungan hidup dirinya sendiri dan keluarganya. Memberikan upah yang rendah akan menimbulkan kesulitan dalam perekrutan dan memperkerjakan tenaga kerja yang

profesional. Namun jika upah yang diberikan kepada tenaga kerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka para tenaga kerja akan bekerja semaksimal mungkin kepada perusahaan.

Menurut Justine T. Sirait (2006:181), Upah berfungsi sebagai keberlangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, peraturan, dan dibayarkan atas suatu dasar perjanjian kerja antara pemimpin perusahaan dengan tenaga kerja.

Dari pengertian-pengertian diatas tentang upah, maka dapat disimpulkan bahwa upah adalah imbalan *financial* yang langsung dibayarkan kepada tenaga kerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang dihasilkan.

E. Sistem Upah

Secara umum sistem upah dapat dikelompokkan dalam

a. Sistem Upah Berdasarkan Waktu

Sistem upah berdasarkan waktu disebut juga sebagai sistem upah harian, dimana upah yang diberikan dihitung berdasarkan satuan hari. Setiap pekerja akan diberikan upah sesuai berapa hari ia bekerja. Misalnya setiap hari pekerja di bayar sekian, hasilnya akan dikali dengan jumlah hari pekerja. Selain upah harian dalam sistem upah berdasarkan waktu terdapat juga upah mingguan dan bulanan. Upah mingguan adalah upah yang dihitung dengan satuan minggu. Sedangkan upah bulanan adalah upah yang dihitung dengan satuan bulan dengan satuan nilai upah tertentu. Dalam sistem upah ini juga

dikenal istilah kerja lembur. Kerja lembur adalah bekerja diluar jam bekerja yang biasanya. Misalnya bekerja dihari libur atau kerja sampai malam hari.

b. Sistem Upah Berdasarkan Hasil

Sistem upah berdasarkan hasil dibagi menjadi dua yaitu, sistem upah borongan dan sistem upah satuan. Sistem borongan adalah sistem yang menggunakan perhitungan hasil dengan skala yang lebih besar, seperti proyek. Sedangkan sistem satuan adalah sistem yang menggunakan hitungan satuan produk yang dihasilkan pekerja. Misalnya di perusahaan sepatu, setiap harinya seorang pekerja mampu menghasilkan 20 pasang sepatu akan dibayar oleh perusahaan.

c. Sistem Upah Berdasarkan Tingkat Biaya Hidup Minimal

Sistem upah berdasarkan tingkat biaya hidup minimal menggunakan harga-harga bahan makanan dan kebutuhan pokok lain sebagai dasar untuk menggaji pekerjanya. Sistem ini menghasilkan upah yang disebut dengan UMR (Upah Minimum Regional). Upah minimum suatu daerah biasanya akan berbeda dengan daerah lain, tergantung pada indikator-indikator tertentu.

Sistem upah ini ditetapkan oleh Gubernur. Dalam sistem ini pengusaha dilarang memberikan upah pekerja lebih rendah dari tingkat biaya hidup minimal daerah perusahaan yang bersangkutan.

d. Sistem Upah Gabungan

Sistem upah gabungan merupakan sistem upah yang menggunakan lebih dari satu sistem untuk menentukan besarnya upah tenaga kerja.

Adapun indikator yang mempengaruhi besarnya upah tenaga kerja dalam sistem pengupahan yaitu :

) Jam kerja tenaga kerja

Penentuan upah tenaga kerja dapat didasarkan pada jam tenaga kerja yang berpedoman pada jam kartu kehadiran tenaga kerja dan kartu jam kerja

) Prestasi tenaga kerja

Prestasi tenaga kerja dapat diukur melalui produktivitas tenaga kerja dalam memproduksi suatu produk. Upah tambahan seperti insentif, bonus sering diberikan terhadap tenaga kerja yang dapat memproduksi produk melebihi standar yang telah ditetapkan oleh manager produksi perusahaan.

) Upah minimum Kabupaten/Kota

Upah tenaga kerja akan tinggi apabila UMK di daerah tempat kerja tenaga kerja juga tinggi. Upah minimum Kabupaten/Kota juga berpengaruh dalam penentuan besarnya upah oleh suatu perusahaan selain dua indikator diatas.

) Penentuan hari libur tenaga kerja

Setiap tenaga kerja memiliki hak untuk libur satu hari setiap satu minggu sekali dengan sistem bergantian tiap-tiap tenaga kerja.

F. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah

Menurut Justine T. Sirait (2006:185-186), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dalam menentukan tingkat upah antara lain adalah:

-) Penawaran dan permintaan tenaga kerja. Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang tinggi tidak sebanding dengan ketersediaan tenaga kerja yang langka, sehingga upah akan cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan tertentu yang memiliki penawaran yang melimpah akan memiliki standar gaji yang rendah.
-) Serikat pekerja. Adanya serikat pekerja yang kuat dapat terlibat langsung dalam manajemen, sehingga akan ikut serta dalam menentukan upah.
-) Kemampuan untuk membayar. Bagi perusahaan, upah merupakan komponen biaya produksi, apabila terjadi kenaikan biaya produksi maka akan mengakibatkan kerugian sehingga perusahaan tidak akan mampu memenuhi fasilitas perusahaan.
-) Produktivitas semakin tinggi. Prestasi - prestasi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan maka akan semakin besar pula upah yang diterima tenaga kerja.
-) Biaya hidup adalah batas penerimaan upah bagi karyawan.
-) Pemerintah melalui peraturan-peraturannya memiliki kewenangan dalam menentukan besar kecilnya upah, seperti menentukan upah minimum regional.

G. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Yin Kimsean (2011:319) produktivitas merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2011:100) ada tiga aspek untuk menjamin produktivitas yang tinggi:

- 1) Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja
- 2) Aspek efisiensi tenaga kerja
- 3) Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Menurut Sony Sumarso (2003:63) produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari suatu tenaga kerja, mesin, atau faktor-faktor produksi lainnya yang dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga kerja tersebut dalam proses produksi. Produktivitas perusahaan terdiri atas produktivitas mesin/peralatan dan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu, sedangkan produktivitas mesin merupakan perbandingan antara output dengan kapital input tersebut meliputi tanah, mesin dan peralatan, sedangkan kapital outputnya berbeda-beda sesuai dengan unsur kapitalnya dan unsur inputnya.

Berdasarkan pengertian-pengertian produktivitas di atas, maka dapat disimpulkan pengertian produktivitas yaitu rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan kepuasan yang dapat diperoleh dengan

pengorbanan yang diberikan, namun tidak hanya mencakup perbandingan output dan inputnya saja tetapi juga pada sikap dan tingkah laku tenaga kerjanya, karena tidak semua produktivitas dapat diukur dengan output dan inputnya.

H. Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut system pemasangan fisik perorangan /perorang atau perjam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi suatu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari, atau tahun). Pegeluaran diubah kedalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpecaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana = hasil dalam jam-jam standar, masukan dalam jam-jam waktu.

Untuk mengukur suatu produktivitas perusahaan dapatlah digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yakni jam-jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar. Liburan, cuti, libur karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya. Jadi bagi keperluan pengukuran umum

produktivitas tenaga kerja kita memiliki unit-unit yang diperlukan yakni : kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja.

I. Indikator-indikator Produktivitas

Menurut Edy Sutrisno (2011:106) indikator produktivitas tenaga kerja sebagai berikut :

1. Kemampuan melaksanakan tugas.
2. Selalu meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Semangat kerja yang terdiri dari etos kerja dan hasil yang dicapai hari itu.
4. Mengembangkan diri dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang ingin dicapai
5. Meningkatkan kualitas dan mutu

Sedangkan menurut Yin Kimsean (2011 : 321) berpendapat indikator produktivitas tenaga kerja sebagai berikut :

1. Mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas
2. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
3. Sikap semangat kerja lebih baik dari hari sebelumnya
4. Berupaya untuk mengembangkan diri untuk berperilaku lebih baik
5. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
6. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu
7. Perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya masukan yang diperlukan
8. Terus menerus berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan

9. Melakukan kegiatan-kegiatan analisis secara kualitatif dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi birokrasi.

J. Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Agus Susilo (2003) dengan judul pengaruh gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan terhadap produktivitas kerja. (studi pada karyawan bagian produksi PT. Royan Sragen) dengan hasil penelitian diketahui bahwa variable pelayanan karyawan yang terdiri dari unsure-unsur standar kerja, waktu kerja, jumlah produk, kualitas produk dan peningkatan kemampuan kerja, masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap variable produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Maratin Nafiah (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Upah, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky Di Kabupaten” dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif upah, disiplin kerja, dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja.

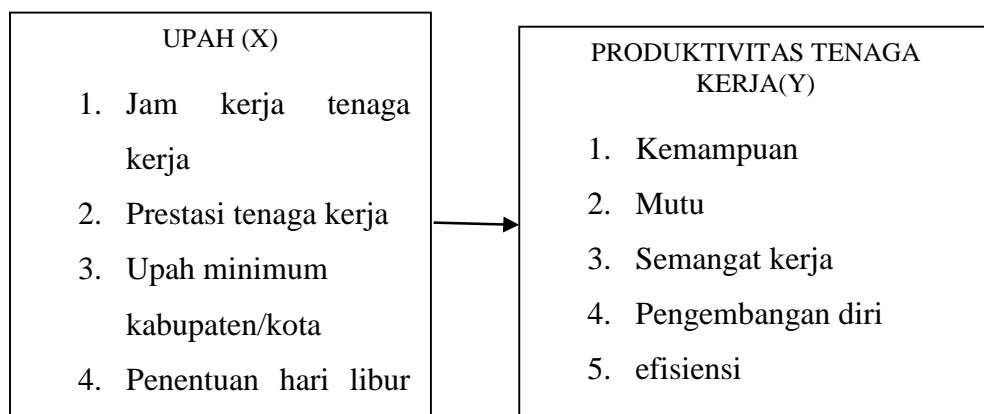
Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Ariyani Muslimah (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan tetap dan karyawan kontrak” dengan hasil penelitian gaji/upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan tetap. Sedangkan variable gaji/upah tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan kontrak.

K. Kerangka Pikir

Menurut Uma sekaran dikutip oleh Sugiyono (2009 : 60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

Maka kerangka berpikir dalam konsep ini mengaitkan variabel yang akan diteliti, yaitu upah sebagai variabel (X) dan produktivitas tenaga kerja sebagai variabel (Y) yang dapat dilihat pada gambar 1.

Gambar 1. Skema Kerangka Pikir



L. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teori, hasil penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dan kerangka berpikir diatas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian yang berupa jawaban sementara dari masalah yang telah dirumuskan yaitu Diduga ada pengaruh antara manajemen upah dengan produktivitas tenaga kerja pada Koperasi tenaga kerja bongkar muat (TKBM) Pelabuhan Makassar

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Makassar yang berlokasi di Jl. Nusantara Baru No. 3 Makassar. Dengan waktu kurang lebih 2 bulan, dari Maret sampai Mei 2017.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah

- a. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus, atau observasi. Bentuk lain kualitatif adalah gambar yang diperoleh melalui pemotretan atau rekaman video. Dan kualitatif berfungsi mengetahui kualitas dari sebuah objek yang akan diteliti. Data ini bersifat abstrak sehingga peneliti harus benar-benar memahami kualitas dari objek yang akan diteliti.
- b. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistik. Data kuantitatif berfungsi untuk mengetahui jumlah atau besaran dari

sebuah objek yang akan diteliti. Data ini bersifat nyata atau dapat diterima oleh pancaindra sehingga peneliti harus benar-benar teliti untuk mendapatkan keakuratan data dan objek yang diteliti.

2. Sumber Data

- 1) Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui pemberian kuesioner kepada responden, melalui hasil observasi (pengamatan) dan wawancara dengan pimpinan dan karyawan.
- 2) Data sekunder yaitu data yang diperoleh berupa informasi tertulis dan dokumen tentang keadaan perusahaan itu.

C. Populasi dan Sampel

- 1) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja yang bekerja pada Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Makassar yang berjumlah 765 orang.
- 2) Sampel menurut sugiyono (2006 : 73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus Slovin dikutip oleh Husein Umar (2005 : 106) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi

e = error sebesar 0.01 (10%)

Dari rumus diatas maka besarnya jumlah sampel (n) adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} N &= \frac{7}{1+7 \cdot (0.1)^2} \\ &= \frac{7}{1+7,6} \\ &= \frac{7}{8,6} \\ &= 88,4 = 89 \end{aligned}$$

Jadi dalam penelitian ini ukuran sampel minimal yang digunakan adalah 89 orang responden. Untuk mempermudah perhitungan dan memperkecil taraf kesalahan maka jumlah sampel ditambah 1, sehingga sampel yang akan di ambil berjumlah 89 orang dari sebagian total populasi.

Berdasarkan perhitungan di atas maka ukuran sampel minimal dalam perhitungan ini ditetapkan dengan $\alpha = 0.05$ maka diperoleh ukuran sampel (n) minimal sebesar 89. Menurut Winarno Surakhmad (1998 : 100) bahwa” untuk jaminan ada baiknya sampel selalu ditambah sedikit lagi dari jumlah matematik”. Kemudian agar sampel yang digunakan representative, maka pada penelitian ini ditentukan sampel yang berjumlah 90 orang.

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel utama yang diteliti yaitu :

- a. Upah sebagai variable independen (X)

merupakan imbalan yang diberikan pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja untuk jasa-jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan atau yang akan dilakukan. Adapun indikatornya sebagai berikut:

1) Jam kerja tenaga kerja

Penentuan upah tenaga kerja dapat didasarkan pada jam tenaga kerja yang berpedoman pada jam kartu kehadiran tenaga kerja dan kartu jam kerja

2) Prestasi tenaga kerja

Prestasi tenaga kerja dapat diukur melalui produktivitas tenaga kerja dalam memproduksi suatu produk. Upah tambahan seperti insentif, bonus sering diberikan terhadap tenaga kerja yang dapat memproduksi produk melebihi standar yang telah ditetapkan oleh manager produksi perusahaan.

3) Upah minimum Kabupaten/Kota

Upah tenaga kerja akan tinggi apabila UMK didaerah tempat kerja tenaga kerja juga tinggi. Upah minimum Kabupaten/Kota juga berpengaruh dalam penentuan besarnya upah oleh suatu perusahaan selain dua indikator diatas.

4) Penentuan hari libur tenaga kerja

Setiap tenaga kerja memiliki hak untuk libur satu hari setiap satu minggu sekali dengan sistem bergantian tiap-tiap tenaga kerja.

b. Produktivitas tenaga kerja sebagai variabel dependen(Y)

Produktivitas merupakan kemampuan dalam menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya atau faktor yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas – tugas yang di embannya kepada mereka

2) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang sangat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2. Pengukuran variable

Data yang diperoleh berupa jawaban dari responden Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pelabuhan Makassar terhadap pernyataan yang diajukan diberikan penilaian dan kategori dengan menggunakan skala 5 tingkat (skala *likert*), yang terdiri atas : sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Kelima penilaian tersebut diberi bobot sebagai berikut :

- a. Sangat Tidak setuju/STS (Skor 1)
- b. Tidak Setuju/TS (Skor 2)
- c. Netral/N (Skor 3)
- d. Setuju/S (Skor 4)
- e. Sangat Setuju/SS (Skor 5)

E. Tehknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Pustaka

Pustaka adalah penelitian yang dilakukan diperpustakaan dengan membaca buku-buku atau literature yang berhubungan dengan hipotesis atau pokok permasalahan

2. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan ini bertujuan untuk memperoleh bahan atau data yang diperlukan, yang dilaksanakan dengan cara observasi lapangan dan kuesioner.

F . Metode Analisis Data

1. Analisis regresi sederhana

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana. Metode analisis regresi linear sederhana ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan yang dinyatakan dalam bentuk fungsi (Riduwan 2004 : 145), dengan menggunakan rumus regresi linear sederhana yaitu sebagai berikut :

$$Y = a+bX$$

Dimana

Y = Produktivitas

X = Upah

a = Konstanta

b = Parameter yang dihitung

2. Uji Hipotesis

Pengujian hepotesis dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik sebagai berikut :

a. Uji parsial (t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut

1. Hipotesis

Ho : Tidak ada hubungan secara signifikan antara upah terhadap produktivitas tenaga kerja.

Ha : Ada hubungan secara signifikan antara upah terhadap produktivitas tenaga kerja.

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 (= 5 %)

Jika signifikansi t_{hit} > 0,05, berarti Ho diterima atau Ha ditolak

Jika signifikansi t_{hit} < 0,05, berarti Ho ditolak atau Ha terima

b. Uji determinasi

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat untuk itu digunakan angka-angka pada tabel model summary

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Singkat

Paska Pembubaran Yayasan Usaha Karya (YUKA) Pegangan TKBM di Pelabuhan berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Perhubungan dan Menteri Tenaga Kerja No.KM.130.KP.803/Phb-86 dan No.KEP.837/MEN/86 tentang Pembubaran Yayasan Usaha Karya (YUKA), maka sebagai bentuk kepedulian social pemerintah terhadap nasib TKBM di Pelabuhan (secara nasional) telah diberikan kesempatan untuk mengurus dan menghidupi dirinya sendiri melalui bentuk wadah Koperasi berdasarkan Instruksi Bersama Menteri Perhubungan dengan Menteri Tenaga Kerja No.117.2/HK.601/PHB-89 dan No.PNS.03/MEN/89 tanggal 14 Januari 1989 tentang pembentukan Koperasi disetiap pelabuhan sebagai pengganti Yayasan Usaha Karya (YUKA). Implementasi Instruksi Bersama Menteri Perhubungan dan Menteri Tenaga Kerja tersebut ditindaklanjuti dengan Keputusan Bersama Dirjen Perhubungan Laut, Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Dirjen Bina Lembaga Koperasi Nomor UM.52/1/9-89. No.KEP.103/BW/89, No.17/SKB/DLK/VI/1989 tanggal 01 Juni 1989 tentang Pembentukan dan Pembinaan Koperasi TKBM di Pelabuhan dan terakhir dengan SKB 3 (tiga) Dirjen yang baru tahun 2002 sebagai pengganti dan sesuai dengan perkembangan Koperasi TKBM saat ini. Guna mewujudkan tercapainya maksud dan tujuan Pemerintah dalam membina Koperasi TKBM di Pelabuhan seluruh Indonesia agar terkendali dengan baik, maka telah dibentuk Badan konsultasi Koperasi

TKBM (BKKTkBM) Tingkat Pusat, Tingkat Wilayah (Provinsi) dan khusus untuk tingkat Daerah disebut Pembina terdiri dari Otoritas Pelabuhan/Kepala Pelabuhan setempat, Kakan Depnaker Kabupaten/Kota, Kakandepkop Kabupaten/Kota (Kadis Kota) dan kondisi sampai sekarang berjalan dengan baik. Koperasi TKBM Pelabuhan Makassar yang secara resmi dimulai pada tahun 1989 dengan Badan Hukum Nomor 5027/BH/IV tanggal 12 Desember 1989 sebagai satu-satunya wadah pengelola TKBM di Pelabuhan Makassar dalam menunjang kelancaran bongkar muat dari dan ke kapal.

Kelembagaan

Dasar Hukum Pembinaan dan Pengembangan Usaha Koperasi TKBM Pelabuhan Makassar berdasarkan :

- a. Instruksi Bersama Menteri Perhubungan dengan Menteri Tenaga Kerja No.117.2/HK.601/PHB-89 dan No.PNS.03/MEN/89 tanggal 14 Januari 1989 tentang pembentukan Koperasi di tiap Pelabuhan sebagai pengganti Yayasan Usaha Karya (YUKA).
- b. SK Bersama : Dirjenla, Dirjen BINAWAS dan Deputi Bidang Kelembagaan Koperasi dan UKM.

Nomor : AL.59/1/12-02 tanggal 27 Agustus 2002

Nomor : 300/BW/2002

Nomor : 113/SKB/DEP.I/VIII-2002

Tentang Pembinaan dan Pengembangan Koperasi TKBM di Pelabuhan.

Terakhir dengan Keputusan Bersama Dirjen Hubla, Dirjen Binawas Ketenagakerjaan dan Deputi Bidang Kelembagaan Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah.

Nomor : UM.008/41/DJPL-11

Nomor : 93/DJPKK/XII/2011

Nomor : 96/SKB/DEP.1/XII/2011 tanggal 29 Desember 2011 tentang Pembinaan dan Penataan Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) di Pelabuhan.

- c. Akte Pendirian/Badan Hukum No.5027/BH/IV tanggal 12 Desember 1989 dengan SK.Kakanwil Departemen Koperasi Prov.Sul-sel No.123/KWK-205/XII/1989 tanggal 12 Desember 1989 tentang Pengesahan KTKBM Pelabuhan Makassar sebagai Badan Hukum.
- d. Akte Perubahan Anggaran Dasar Koperasi TKBM Pelabuhan Makassar, dengan SK.Kakanwil DepKop Prov.Sul-sel No.564/PAD/KBK.20/XI/1996 tanggal 16 November 1996 terakhir dengan Keputusan Kepala Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Makassar No.519.5.4/132/Kop/PAD/VI/2004 tanggal 01 Juni 2004 tentang Pengesahan Perubahan Anggaran Dasar KTKBM Pelabuhan Makassar.
- e. Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar Nomor : 565.568/275/Tenaga Kerja-05 tanggal 28 Februari 2005. Tentang Ijin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh Koperasi TKBM Pelabuhan Makassar. Terakhir Surat Keputusan Kadis Tenaga Kerja

Kota Makassar No.568-568/438/DISNAKER/VI/2010 tanggal 17 Juni 2010 Tentang Ijin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh Koperasi TKBM Pelabuhan Makassar (2015).

- f. SIUP Nomor : 503/8824/SIUPK-P/05/BPTPM tanggal 22 September 2015 (2020).
- g. TDP KOP Nomor : 503/8989/TDPKO-P/05/BPTPM tanggal 22 September 2015 (2020).
- h. Izin Gangguan (HO) Nomor : 503/11484/IG-B/05/BPTPM tanggal 22 September 2015 (2020).
- i. NPWP.01.484.781.8.801.
- j. Kesepakatan bersama antara Ketua KTKBM Pelabuhan Makassar dengan Ketua DPW.APBMI Sul-Selbar Nomor : HK.2.1/05/KTKBM/I-2016 Nomor : 02/DPW.APBMI/SSB/I-2016 tanggal 6 Januari 2016 tentang Ketentuan Pelaksanaan Penggunaan TKBM dan Penetapan Upah, Asuransi, Kesejahteraan serta biaya Administrasi Pengelolaan Koperasi TKBM Pelabuhan Makassar.
- k. Surat Kepala PT.Jamsostek Cabang Makassar Nomor : B/871/06/2005 tanggal 06 Juni 2005 tentang Penyampaian Daftar Tenaga Kerja (TKBM) Upah dibawah UMP 2005.
- l. Keputusan Menteri Perhubungan No.KM.62 tahun 2002 Jo.KM 17 tahun 2004 tentang Organisasi dan tata kerja Kantor Administrator Pelabuhan. Diubah dengan Peraturan Menteri Perhubungan No.KM.63 tahun 2010 tentang Organisasi dan tata kerja Kantor Otoritas

Pelabuhan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM.45 tahun 2011, Terakhir dengan Permenhub No.PM.35 tahun 2012 tentang Organisasi dan tata kerja Kantor Otoritas Pelabuhan Utama.

- m. Keputusan Menteri Perhubungan No.KM.35 tahun 2007 tentang Pedoman Dasar Perhitungan Tarif Pelayanan Jasa Bongkar Muat dari dan ke Kapal di Pelabuhan.
- n. KEPMENAKER No.KEP.196/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Jamsostek bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu tertentu pada sector Jasa Kontruksi.
- o. KEPMENAKER No.PER/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja di Perusahaan.
- p. SK. Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan No.2500/XI/TAHUN 2015 tanggal 16 Nopember 2015 tentang Penetapan Upah Minimum Kota Makassar Tahun 2016.
- q. Keputusan Adpel Makassar No.10/SK-Adpl.Mks/XII-04 tanggal 16 Desember 2004, tentang Pedoman Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja TKBM di Pelabuhan Makassar.
- r. SK Dirjen Hubla No.UM.002/38/18/DJPL-II tentang Standar Kinerja Pelayanan Kinerja Operasional Pelabuhan.
- s. Berita Acara Hasil Rapat Pimpinan Sidang RAT tahun Buku 2009 Koperasi TKBM Pelabuhan Makassar tentang Rekomendasi RAT, Program Kerja dan Perbaikan Laporan Pertanggungjawaban Pengurus

dan Pangawas Tahun Buku 2009 dan Berita Acara tentang Pemilihan dan Penetapan Pengurus dan Pengawas Periode 2010-2015.

- t. Berita Acara Hasil Rapat Pimpinan Sidang RAT tahun Buku 2010 Koperasi TKBM Pelabuhan Makassar, Program Kerja dan Perbaikan Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pangawas Tahun Buku 2010 pada tanggal 15 Mei 2011.
- u. Berita Acara Hasil Rapat Pimpinan Sidang RAT tahun Buku 2011 Koperasi TKBM Pelabuhan Makassar pada tanggal 30 April 2012 tentang Rekomendasi RAT, Program Kerja dan PAW Pengurus serta Perbaikan Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pangawas Tahun Buku 2011.
- v. Berita Acara Hasil Rapat Pimpinan Sidang RAT tahun Buku 2012 Koperasi TKBM Pelabuhan Makassar pada tanggal 21 Maret 2013 tentang Rekomendasi RAT, Program Kerja dan Perbaikan Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pangawas Tahun Buku 2012.
- w. Berita Acara Hasil Rapat Pimpinan Sidang RAT tahun Buku 2013 Koperasi TKBM Pelabuhan Makassar pada tanggal 25 Februari 2014 tentang Rekomendasi RAT, Program Kerja dan Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pangawas Tahun Buku 2013.
- x. Berita Acara Hasil Rapat Pimpinan Sidang RAT Plus tahun Buku 2014 Koperasi TKBM Pelabuhan Makassar pada tanggal 26 Maret 2015 tentang Penetapan Pengurus/Pengawas Periode 2015-2020 dan Rekomendasi RAT, Program Kerja Tahun 2015 dan Pengesahan

Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pangawas Tahun Buku 2014.

- y. Berita Acara Hasil Rapat Pimpinan Sidang RAT tahun Buku 2015 Koperasi TKBM Pelabuhan Makassar pada tanggal 24 Maret 2016 tentang Rekomendasi RAT, Program Kerja dan Perbaikan Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pangawas Tahun Buku 2015.

B. Visi dan Misi Organisasi

1. Visi

Mewujudkan kualitas tenaga kerja bongkar muat dari/ ke kapal yang profesional dalam menghadapi perkembangan teknologi angkutan laut dan globalisasi.

2. Misi

Menjadikan tenaga kerja yang handal, untuk melakukan kelancaran kegiatan bongkar muat dari/ ke kapal di pelabuhan sehingga meningkatkan produktivitas bongkar muat.

C. Tujuan Organisasi

Sejalan dengan dan dalam rangka mewujudkan misi induk koperasi TKBM Pelabuhan, maka tujuan yang hendak dicapai oleh pengurus induk koperasi TKBM Pelabuhan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang adalah sebagai berikut :

1. Jangka pendek

-) Memberikan advokasi dan solusi kepada primer koperasi TKBM Pelabuhan.
-) Memperbaiki struktur kelembagaan dan pengembangan usaha agar dimungkinkan adanya kontribusi yang maksimal pada induk koperasi TKBM Pelabuhan.

2. Jangka Panjang

-) Meningkatkan kemampuan SDM berkesinambungan dengan melalui pendidikan dan latihan dalam rangka meningkatkan produktivitas.
-) Mewujudkan induk koperasi TKBM Pelabuhan sebagai badan usaha yang mandiri dan berdaya saing dalam memberikan pelayanan pada anggotanya.

D. Struktur Organisasi Dan *Job Description*

1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi suatu koperasi TKBM Pelabuhan dengan yang lainnya berbeda-beda. Hal ini tergantung dari kebutuhan dan besar kecilnya kegiatan dari koperasi TKBM Pelabuhan tersebut. Struktur organisasi merupakan cerminan lalu lintas wewenang dan tanggung jawab dalam organisasi baik secara vertikal maupun horizontal.

Berikut ini merupakan struktur organisasi pada koperasi TKBM Pelabuhan Makassar.

2. Job Description

1. Ketua

- a) Bertanggung jawab secara internal dan eksternal untuk melaksanakan pembinaan pengembangan Koperasi TKBM secara umum.
- b) Mempertanggung jawabkan kegiatan di bidang usaha ekonomi kepada RAT dan kegiatan di Bidang Operasional kepada Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.
- c) Memimpin dan mengendalikan jalannya organisasi baik di bidang usaha ekonomi maupun di bidang Operasional bongkar muat di Pelabuhan Makassar.
- d) Mengevaluasi program kerja dan anggaran yang diajukan oleh masing-masing unit Manager.
- e) Menerima dan melaksanakan petunjuk-petunjuk Kepala Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar sebagai penyelenggara Pelabuhan Makassar dan selaku ketua Pembina.
- f) Mengikuti rapat/seminar/pelatihan secara Nasional/Internasional sesuai hubungan organisasi.
- g) Melaksanakan pengawasan, pemeriksaan terhadap program kerja dan pelaksanaan tugas dan pertanggungjawaban masing-masing unit Manager.
- h) Menentukan dan memutuskan penggunaan dana operasional TKBM dan unit usaha ekonomi.

- i) Melaksanakan pembinaan umum SDM dan peningkatan kesejahteraan anggota Koperasi dan Karyawan.
- j) Melakukan koordinasi dan kerjasama dengan instansi terkait dengan Pembina dalam pengembangan Koperasi TKBM Pelabuhan Makassar.

2. Sekretaris

- a) Melaksanakan tugas kesekretariatan serta urusan rumah tangga Organisasi.
- b) Melaksanakan tugas dan tanggungjawab dalam pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).
- c) Membuat program kerja dan anggaran tahunan bidang SDM dan Pelaksanaan diklat teknis serta diklat manajemen perkoperasian.
- d) Membuat laporan RAT dan laporan operasional kinerja Koperasi TKBM Pelabuhan Makassar.
- e) Mendampingi dan atau mewakili Ketua dalam pelaksanaan mengikuti rapat/seminar/diklat nasional dan internasional yang berkaitan dengan visi dan misi organisasi Koperasi TKBM Pelabuhan Makassar.
- f) Membantu pelaksanaan herregistrasi TKBM dan administrasi pendataan TKBM dan keluarganya serta Asset milik Koperasi TKBM Pelabuhan Makassar.
- g) Menerima dan melaksanakan petunjuk-petunjuk dari Otoritas Pelabuhan Utama Makassar dan atau Kabid Lalu Lintas Angkutan Laut yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan organisasi dan administrasi Koperasi TKBM secara umum.

3. Bendahara

- a) Melakukan perencanaan, pengaturan dan pembukuan keuangan dana operasional TKBM dan dana usaha ekonomi serta administrasi perbankan.
- b) Melakukan pembayaran honorarium dan tunjangan lainnya yang sah terhadap Pengurus, Pengawas, Manager dan Karyawan sesuai ketentuan yang berlaku.
- c) Melakukan pengarsipan bukti-bukti kas penggunaan dana operasional TKBM sesuai dengan prinsip-prinsip system akuntansi Indonesia dan atau peraturan ketentuan yang berlaku.
- d) Membuat laporan pertanggungjawaban/ikhtisar kas dana operasional TKBM serta penutupan buku kas setiap bulannya.
- e) Membantu mengevaluasi program kerja penggunaan dana operasional TKBM dan atau dana simpanan anggota yang diajukan oleh masing-masing manager unit.
- f) Melakukan klarifikasi/verifikasi bukti kas masuk/bukti kas keluar ke dalam buku kas operasional TKBM serta membuat laporan posisi keuangan (Kas/Bank) secara periodic.
- g) Mengadakan rekonsialisasi bank antar saldo buku bank dan rekening Koran serta mengadakan penyesuaian saldo kas/bank.
- h) Melaksanakan setoran/pengambilan uang bank (BRI/Bank Mandiri) atas nama Koperasi TKBM Pelabuhan Makassar.

- i) Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang berkaitan dengan administrasi keuangan dan anggaran Koperasi TKBM Pelabuhan Makassar.

4. Manager Unit Usaha Simpan Pinjam/Toko (UUSPT)

- a) Melaksanakan tugas dan tanggungjawab di bidang pengembangan usaha ekonomi yang meliputi semua usaha perekonomian yang dapat menghasilkan dan berguna untuk meningkatkan kesejahteraan anggota.
- b) Melakukan pengembangan usaha perekonomian dengan memanfaatkan modal sendiri dan atau sumber dana pinjaman dari luar organisasi KTKBM Pelabuhan Makassar.
- c) Membuat program kerja dan Anggaran Tahunan bidang usaha ekonomi serta laporan pertanggung jawaban keuangan sebagai bahan laporan RAT.
- d) Melakukan pengadministrasian buku-buku keanggotaan koperasi dan buku-buku lainnya yang berkaitan dengan usaha ekonomi koperasi.
- e) Melaksanakan program peningkatan kesejahteraan bagi anggota Koperasi/karyawan TKBM melalui peningkatan SHU dan jasa simpanan lainnya.
- f) Meningkatkan pelayanan simpan pinjam dan pertokoan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan kemampuan organisasi.
- g) Melakukan klarifikasi dan verifikasi terhadap bukti kas pembelian unit usaha dan kwitansi tagihan/angsuran kepada anggota Koperasi TKBM Pelabuhan Makassar.

- h) Membuat laporan usaha simpan pinjam dan pertokoan atau usaha lainnya secara periodic dan disampaikan kepada Ketua Pengurus Koperasi sebagai bahan RAT.
- i) Melakukan evaluasi program kerja dan permodalan serta peningkatan pengawasan ke efektifan usaha ekonomi koperasi TKBM Pelabuhan Makassar.

5. Manager Unit Usaha Penyedia Jasa Tkbm (UUPJ)

- a) Melaksanakan tugas dan tanggung jawab di bidang operasional TKBM yang meliputi pengelolaan dan pembinaan, pengerahan, pengawasan, penyediaan, perlengkapan kerja serta program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) bagi TKBM.
- b) Mengadakan koordinasi dengan pengguna jasa TKBM dan instansi terkait dengan kegiatan operasional bongkar muat di Pelabuhan.
- c) Membuat program kerja dan anggaran bidang operasional TKBM meliputi dana kesejahteraan, dana asuransi serta laporan program kepada Ketua Koperasi TKBM Pelabuhan Makassar.
- d) Mengadakan pengarahan, pengawasan kerja TKBM dalam peningkatan produktivitas bongkar muat dan kelancaran arus barang di Pelabuhan Makassar.
- e) Meningkatkan pelayanan kepada PBM sesuai dengan permintaan TKBM dan shift/kapal serta membuat laporan penggunaan TKBM harian/secara periodic.
- f) Meningkatkan disiplin kerja TKBM.

- g) Mengadakan pengawasan pengupahan TKBM yang dilakukan oleh PBM sesuai dengan hak dan kewajiban TKBM.
- h) Memberikan pelayanan kepada TKBM dalam pengurusan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), claim kecelakaan kerja dan kematian serta membuat Laporan pertanggungjawaban kepada Ketua Pengurus KTKBM Pelabuhan Makassar.
- i) Merencanakan, mengusulkan pengadaan pakaian kerja, perlengkapan kerja (ADP) dan Tunjangan Hari Raya (THR) serta program diklat teknis TKBM Pelabuhan Makassar.
- j) Melaksanakan administrasi TKBM dalam kelompok kerja/regu kerja, lokasi kerja secara periodic.
- k) Melaksanakan klarifikasi, verifikasi terhadap penerimaan/penggunaan dana operasional TKBM secara harian/periodic.
- l) Membuat kwitansi tagihan/penerimaan dana kesra, asuransi, administrasi pengelolaan TKBM sesuai dengan permintaan TKBM dan atau sesuai jumlah kehadiran TKBM yang bekerja pada pengguna jasa TKBM (PBM).
- m) Membuat dan melaporkan posisi dana keuangan operasional setiap bulannya kepada Ketua Pengurus KTKBM Pelabuhan Makassar.

6. Anggota Pengurus Dan Karyawan

- a) Melakukan tugas dan bertanggungjawab kepada masing-masing Manager unit sesuai dengan penetapan uraian tugas dan wewenang masing-masing.

- b) Melaksanakan tugas tambahan yang diberikan oleh Ketua Pengurus KTKBM sesuai dengan bidang tugas operasional masing-masing.
- c) Membantu melakukan pengawasan lapangan (Supervisi) Operasional Bongkar Muat (B/M) dan kinerja TKBM yang bekerja setiap Shift/Hari.
- d) Membantu melakukan pekerjaan kegiatan tim sesuai surat perintah dan instruksi kerja dari Ketua Pengurus dan atau Pembina.
- e) Berperan aktif untuk mengikuti Pelatihan/Workshop/Seminar/Sosialisasi atau penugasan Ketua Pengurus.
- f) Berperan aktif untuk menjaga kebersihan, ketertiban, keamanan kantor KTKBM dan pelestarian lingkungan.
- g) Melakukan monitoring terhadap ke efektifan, komunikasi dan peningkatan pelayanan administrasi, kesehatan/pengobatan serta kegiatan operasional TKBM di Pelabuhan.

7. Keanggotaan

- a) Pada umumnya anggota KTKBM Pelabuhan Makassar adalah anggota yang terdaftar sebagai anggota Koperasi, dengan rincian sebagai berikut :

) Kepala Regu Kerja (KRK)	: 95 Orang
) TK.Derek (WD)	: 121 Orang
) Pilot	: 10 Orang
) Anggota	: <u>539 Orang</u>
Jumlah	: 765 Orang

- b) Keanggotaan Koperasi TKBM Pelabuhan Makassar terdaftar sebagai anggota PUK-FSPTI TKBM Pelabuhan Makassar selaku wadah aspirasi profesi pekerja transport yang memonitor keberadaan, kondisi dan kepastian jaminan perlindungan keselamatan kerja serta hak/kewajiban ketenagakerjaan di Pelabuhan Makassar dibawah FSPTI-KSPSI.

E. Kepengurusan Dan SDM

Posisi Pembinaan dan Pengembangan SDM Koperasi TKBM Pelabuhan Makassar dilakukan dengan mengacu kepada tatanan Perkoperasian/Ketenagakerjaan serta fungsi teknis di Bidang Angkutan Laut dan Kepelabuhanan.

a. Dewan Pembina

Pembina Koperasi TKBM Pelabuhan Makassar terdiri Kepala Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar, Kadisnaker Kota Makassar dan Kadiskop & UKM Kota Makassar.

Ketua : Ir. Adolf R. Tambunan, M.Sc

Anggota : 1. A. Bukti Djufri, SP.MSi

2. Hj. Nadjmah Emma, SE, M.Si

b. Pengurus dan Karyawan

Badan Pengurus terdiri dari sebanyak 5 (lima) orang terdiri Ketua, Sekretaris dan Bendahara serta 2 (dua) orang Anggota. Dibantu 2 (dua) orang Manager dan 12 (dua belas) orang Karyawan/Staf Perbantuan.

Ketua : Drs. H. Djuanda, BSc, MPd

Sekretaris : Abdurrhman.AB

Bendahara : H.Muh.Irwan Madawali,BSc

Anggota :1. Hasan Tayang
2. Saparuddin

Penasehat KTKBM : H.Abdul Hannan Thaba

Penasehat Hukum : Dr.Anzar Makkuasa,SH,MH

Manager UUPJ : H.Muh.Danial

Manager UUSPT : H.Anshar Thaba Dg.Siadjang

Karyawan :

1. Syahril Rahman,SKom
2. Abdul Hamid
3. Rahmanuddin
4. Hatija Ismail
5. Suherman
6. Muh. Hadli
7. Jamaluddin. R
8. Uddin Fandy
9. Hamsah
10. Syarifuddin
11. Amir.H
12. Guntur Lala

c. Badan Pengawas

Pengawas sebanyak 3 (tiga) orang terdiri dari seorang Ketua dan 2 (dua) orang Anggota.

Ketua : Basri Abbas,SH

Anggota : 1. Anwar. M

2. Syamsuddin Leho

Dalam pelaksanaan fungsi tugas dan wewenang Pembinaan Pengawasan fungsional sebagaimana tertuang dalam uraian tugas / pekerjaan sebagai berikut :

- a) Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar :
- 1) Melaksanakan Pengaturan, Pengendalian dan Pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada Pelabuhan yang diusahakan secara komersial.
 - 2) Mengendalikan tugas pelayanan di dalam daerah lingkungan kerja pelabuhan dan daerah lingkungan kepentingan pelabuhan untuk memperlancar angkutan laut.
 - 3) Melaksanakan Pengamanan dan Penertiban di DLKR dan DLKP.
 - 4) Mengatur dan memberikan petunjuk secara teknis pelaksanaan Kerja Bongkar Muat (B/M) agar produktivitas kerja tetap optimal.
 - 5) Mengadakan Pengawasan kegiatan Administrasi Operasional Koperasi TKBM sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat 1 (satu) huruf a, antara lain sbb :
 - a) Registrasi TKBM setiap 2 (dua) tahun.
 - b) Pengelompokan TKBM menjadi Regu-regu kerja.
 - c) Menyediakan TKBM.

- d) Mengatur gilir kerja.
- 6) Bertindak sebagai Mediator dalam Negosiasi penetapan tariff OPP/OPT dan biaya penggunaan TKBM di Pelabuhan Makassar.
- b) Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar :

 - 1) Memberikan bimbingan mengenai ketentuan perundang-undangan dibidang ketenaga kerjaan khususnya materi hubungan perlindungan tenaga kerja termasuk kondisi dan lingkungan kerja.
 - 2) Memberikan bimbingan mengenai peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, perbaikan pengupahan dan jaminan social.
 - 3) Memberikan bimbingan penyelenggaraan latihan dalam rangka meningkatkan disiplin dan etos kerja serta keterampilan B/M barang guna meningkatkan produktivitas bagi tenaga kerja bongkar muat di Pelabuhan.

- c) Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar :

 - 1) Memberikan Penyuluhan dan Advokasi kepada Koperasi TKBM Pelabuhan Makassar.
 - 2) Memberikan bimbingan dan pembinaan terhadap seluruh kegiatan Koperasi TKBM baik kelembagaan maupun usaha Koperasi TKBM.
 - 3) Memberikan pembinaan dibidang penyelenggaraan latihan/workshop dan penataran perkoperasian.
 - 4) Mendorong para TKBM aktif berpartisipasi dalam pengembangan usaha Koperasi yang bersangkutan.

- d) Dewan Pengurus Wilayah APBMI Sul-Selbar :

- 1) Memberikan bimbingan teknis atau supervisi kegiatan bongkar muat dan keselamatan kerja di Pelabuhan.
 - 2) Memberikan bimbingan dan motivasi peningkatan produktivitas kerja bongkar muat di Lapangan.
 - 3) Memberikan bimbingan teknis kerja dan pengupahan.
 - 4) Melakukan monitoring dan pengawasan kerja dan tingkat produktivitas tercapai.
- e) Pelaksana tugas/fungsi dan wewenang serta pertanggungjawaban Koperasi TKBM Pelabuhan Makassar dilakukan oleh Pengurus dan Manager.

F. PROGRAM KERJA

1. Bidang Operasional

- a. Tetap meningkatkan secara optimal disiplin kerja, kehadiran KRK/kelengkapan anggota TKBM yang bekerja ditempat kerja, pemakaian seragam kerja dan Alat Pelindung Diri (ADP) selama kegiatan B/M di Pelabuhan.
- b. Meningkatkan/mengupayakan secara optimal capaian Produktivitas Kerja TKBM sesuai ketentuan/kesepakatan bersama.
- c. Meningkatkan koordinasi dengan DPW.APBMI Sul-Selbar untuk memperjuangkan segmen kerja/kegiatan kerja di DLKR / DLKP dalam mewujudkan kesempatan kerja TKBM 25 Shift perbulan.
- d. Melakukan pelaporan / konsultasi kepada Pembina TKBM (SK 2 Dirjen dan 1 Deputi) perihal kendala-kendala yang dihadapi oleh TKBM di Pelabuhan di era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) saat ini.

- e. Mengoptimalkan keberadaan Asset Kendaraan Roda empat/dua untuk dapat dipergunakan dalam pelayanan Operasional TKBM.
- f. Merealisasikan secara bertahap pakaian kerja dan peralatan K3 para TKBM sesuai kemampuan Organisasi berdasarkan Standar MK3.
- g. Meningkatkan system administrasi / khususnya memaksimalkan fungsi dan tugas pengawas dalam pencatatan data Operasional pemanfaatan TKBM/Bulan/Tahun dalam rangka LPJ RAT Tahun 2017.
- h. Meningkatkan pengawasan dan pelaporan kehadiran/jumlah TKBM setiap hari/bulan dengan penugasan Supervisi TKBM secara bergiliran di Pelabuhan Makassar serta tindak lanjut pemberian teguran tertulis sesuai ketentuan yang berlaku.
- i. Meningkatkan pelayanan operasional unit pengerahan TKBM khususnya di Terminal Petikemas Makassar (TPM) Pelabuhan Makassar.

2. Bidang Pendidikan Dan Pelatihan

- a. Meningkatkan Diklat yang berbasis Penjenjangan bagi pelaksanaan lapangan B/M dan Ketenagakerjaan (MK3) serta mengupayakan Diklat Managemen Koperasi.
- b. Implementasi PP 20 Tahun 2010 Pasal 81 diharapkan peralihan/yang diangkat sebagai KRK apabila anggota tersebut mempunyai Sertifikasi KRK.
- c. Meningkatkan Pelatihan-pelatihan kepada KRK/Anggota tentang Dasar-dasar Pengenalan Muatan dan Kapal serta Operasional Pelabuhan.

- d. Mengupayakan Diklat/Worshop Kaderisasi/Regenerisasi Kepengurusan Koperasi kepada Anggota TKBM.
- e. Meningkatkan Pelatihan/Worshop peningkatan kompetensi seperti Winch Driver Pesawat Alat Angkat dan Angkut, Ringging, Bongkar Muat Kendaraan / Kapal Roro dan system Kontainerisasi serta pelatihan / worshop lainnya.
- f. Menjalin kerjasama (MOU) dengan lembaga pendidikan dan pelatihan maritim dalam rangka pelaksanaan Pelatihan Dasar B/M (Cargo Handling) dan Pengetahuan Kepelabuhanan / Angkutan Laut.

3. Bidang Usaha

- a. Meningkatkan perluasan kegiatan kerja di DLKR/DLKP seperti Staffel, Bagging, Cleaning, B/M barang kapal penumpang PELNI, Stuffing semen di Tonasa/Bosowa, Packing Plan, Operator B/M Mobil di Terminal Car Pelabuhan Makassar dan kegiatan Stevedoring di Pelabuhan lainnya.
- b. Meningkatkan usaha perkoperasian seperti pengadaan kebutuhan pokok anggota TKBM khususnya menjelang Lebaran/Hari Raya serta jasa penjualan pulsa All Operator/Hand Phone (HP) dan usaha Simpan Pinjam.
- c. Mengupayakan promosi dan pemasaran produk usaha dan jasa untuk anggota Koperasi TKBM dari Koperasi/Perusahaan lainnya.
- d. Meningkatkan motivasi/persepsi yang sama anggota TKBM Pelabuhan Makassar untuk mendukung dan berbelanja di Koperasi TKBM.
- e. Mengupayakan bermacam-macam kebutuhan TKBM yang disesuaikan dengan kemampuan dan kondisi organisasi.

- f. Rencana pencapaian target SHU tahun 2017 sebesar Rp. 50.000.000,- (Lima puluh juta rupiah).
- g. Meningkatkan upaya adanya penjualan barang titipan dari berbagai produk yang dibutuhkan oleh anggota TKBM.

4. Bidang Kelembagaan

- a. Mensosialisasikan Revisi/SKB 2 Dirjen 1 Deputi tanggal 29 Desember 2011 tentang pembinaan dan penataan KTKBM di Pelabuhan; antara lain perlunya penataan Organisasi dan pembentukan unit-unit kerja TKBM di setiap Terminal Pelabuhan serta pentingnya Sertifikasi KRK dan Anggotanya.
- b. Mensosialisasikan Buku Kesepakatan Bersama antara Ketua DPW.APBMI Sul-Selbar dengan Ketua KTKBM Pelabuhan Makassar, antara lain perlunya peningkatan Produktivitas kerja TKBM, jumlah kehadiran TKBM yang bekerja, Disiplin kerja dan anggotanya dalam kegiatan Operasional B/M dilokasi kerja.
- c. Meningkatkan koordinasi kerjasama dengan INKOP TKBM, Instansi BUMN yang terkait dengan KTKBM dalam kegiatan Operasional Kepelabuhanan.
- d. Meningkatkan koordinasi kerjasama dengan Disnakertrans Prov.Sulawesi-Selatan / Kota Makassar dan Balai Sertifikasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (BSK3) Prov.Sul Sel.

- e. Membentuk tim Pokja untuk merevisi/menyempurnakan AD/ART KTKBM Pelabuhan Makassar menyesuaikan dengan perubahan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, pendiri dan alamat usaha.
- f. Melanjutkan program Tim Kerja (Pokja) Pengadaan lahan/tanah dan peningkatan status perumahan sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta menyelesaikan pembangunan perumahan baru di Kabupaten Takalar – Galesong Utara.
- g. Melanjutkan kerjasama dengan Koperasi dan Lembaga/Instansi lain dalam upaya peningkatan pelayanan seperti PT.BPJS Ketenagakerjaan, Klinik Kesehatan, Dokter Praktek, Optik, Apotik dan lain-lain.
- h. Mengupayakan Program Alih Profesi dan penyelesaian usia lanjut baik secara internal maupun upaya eksternal ke BUMN/Instansi terkait (PT.Pelindo IV (**Persero**) Makassar).
- i. Melakukan kerjasama dengan pihak Perbankan, Developer dan atau Pengembang lainnya dalam penyediaan / pengembangan Perumahan bagi anggota Koperasi/TKBM Pelabuhan Makassar.
- j. Sosialisasi Program kerja Pengurus dan Pengawas Periode tahun 2015 – 2020 dan Pemantapan Pelaksanaan Program/Kegiatan.
- k. Meningkatkan program Forum Informasi Kesehatan (FIK) TKBM Pelabuhan Makassar Periode Th.2015 – 2018 dan meningkatkan koordinasi dengan KPA Prov.Sul Sel/Kota Makassar, Instansi/Lembaga pemerhati Kesehatan lainnya.

5. Bidang Keuangan

- a. Mendukung usaha-usaha para Manager KTKBM dalam melanjutkan program masing-masing untuk menambah Pendapatan/Keuangan sesuai jenis usaha yang tidak bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Meningkatkan/Menseragamkan Simpanan Pokok, Pelunasan kewajiban Simpanan Wajib dan Simpanan Sukarela anggota KTKBM Pelabuhan Makassar.
- c. Meningkatkan pengelolaan manajemen keuangan baik selaku wadah (Operasional Pengerahan TKBM) maupun selaku pelaku ekonomi adaptasi system Akuntansi Indonesia yang transparan, Akuntabel dan dapat dipertanggungjawabkan setiap bulan Februari/Maret tahun berikutnya dihadapan Forum RAT yang disaksikan oleh Instansi Teknis yang berkaitan dengan Perkoperasian.
- d. Meningkatkan program Dana Penyisihan Lansia sesuai kemampuan Organisasi dan ketentuan yang berlaku.
- e. Melaksanakan pemberian Tali Asih kepada TKBM lansia sesuai kemampuan Organisasi (Rencana tahun 2017 = 30 orang).
- f. Meningkatkan pelayanan kesejahteraan dan pelayanan kesehatan / pengobatan terhadap anggota TKBM melalui Apotik, Klinik dan Rumah Sakit.
- g. Mengusahakan kepada anggota Koperasi/TKBM mendapatkan pinjaman dari Dana Operasional UUPJ.

- h. Mengupayakan Pinjaman / Kredit Kepemilikan Perumahan (KPR) TKBM dari PT.Bank Negara Indonesia (BNI) Wil.SulSel/Cabang Makassar dan atau Perbankan lainnya.
- i. Meningkatkan pengelolaan dan pengawasan / verifikasi laporan keuangan serta Cash Flow untuk mewujudkan terciptanya pengelolaan yang transparansi, Akuntabel dan dipertanggungjawabkan secara Wajar Tanpa Pengecualian (WTP).

G. Ruang Lingkup Kegiatan

a) Selaku Pelaku Ekonomi

Dalam hal ini menyediakan Unit Usaha Toko (Kebutuhan Pokok) dan melakukan pencatatan Simpanan Pokok, Wajib dan Simpanan Sukarela. Tahun 2015 volume usaha Pokok, Wajib dan Simpanan Sukarela

1. Aktiva Lancar	: Rp. 252.492.426,-
2. Aktiva Tetap	: Rp.1.190.419.113,-

	Rp. 1.442.911.539,-
3. Passiva Lancar	: Rp. 102.520.536,-
4. Passiva Jangka Panjang	: Rp. –
5. Kekayaan Bersih	: Rp. 1.302.813.932,-
6. SHU Th.2015	: Rp. 38.638.262,-
7. Akumulasi Susut	: Rp. 1.061.191,-

	Rp. 1.442.911.539,-

Dalam pengelolaan unit toko dan simpan pinjam belum berjalan maksimal sesuai apa yang diharapkan baik dari aspek perolehan keuntungan maupun tingkat pemenuhan pelayanan anggota disebabkan rendahnya faktor modal usaha dan kepedulian anggota sendiri untuk berperan aktif dalam meningkatkan usaha ini.

Faktor berpengaruh dalam meningkatkan peran ekonomi KTKBM disebabkan oleh lemahnya daya beli dan tingkat disiplin anggota dalam unit toko, hanya sebatas persediaan bahan pokok. Upaya meningkatkan kesejahteraan melalui unit usaha/pelaku ekonomi. Masih sebatas perencanaan untuk melakukan persiapan penjualan alat-alat bongkar muat (sling), Alat Pelindung Diri (ADP) TKBM serta penjualan peralatan rumah tangga/elektronik.

b) Selaku Wadah Pengelolah Tenaga Kerja

- 1) Kegiatan registrasi pekerja dan keluarganya dilakukan untuk setiap 2 (dua) tahun oleh Penyelenggara Pelabuhan.
- 2) Pelayanan kesejahteraan TKBM meliputi, kesiapan dan pengadaan pakaian kerja, peralatan kerja, penyelenggaraan Diklat dan Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan.
- 3) Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan meliputi :
 - Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
 - Jaminan Hari Tua (JHT)
 - Jaminan Kematian (JKM)

Kepesertaan diikuti oleh seluruh anggota TKBM dan Karyawan/ti KTKBM Pelabuhan Makassar oleh PT.BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar sesuai ketentuan yang berlaku dan kondisi Perusahaan.

- 4) Pengadministrasian dan monitoring pelaksanaan system pengupahan TKBM yang dilakukan oleh PBM kepada para Kepala Regu Kerja (KRK) dan anggotanya sebagai berikut :
 1. Sistem pengupahan dilakukan dengan sistem shift atau sistem upah harian yang dibagikan langsung oleh PBM disetiap akhir shift/hari setelah pekerjaan Bongkar Muat (B/M) selesai (Shift I, II dan III) dan atau karyawan/Kasir KTKBM Pelabuhan Makassar. Bagi PBM yang menyerahkan keuangannya untuk dibagikan kepada para KRK dan anggotanya.

Adapun besaran upah dan lembur Tahun 2016 sebagai berikut :

1) Hari Biasa (Senin s/d Sabtu)

KRK : Rp. 187.425,-/Shift

WD/P : Rp. 165.799,-/Shift

Anggota : Rp. 144.173,-/Shift

2) Hari Minggu

KRK : Rp. 224.900,-/Shift

WD/P : Rp. 198.950,-/Shift

Anggota : Rp. 173.000,-/Shift

3) Hari Raya/Besar/Resmi

KRK : Rp. 318.514,-/Shift

WD/P : Rp. 281.763,-/Shift

Anggota : Rp. 245.011,-/Shift

4) Terhadap pekerjaan B/M yang perlu diselesaikan sehubungan dengan keberangkatan kapal dan memungkinkan untuk pekerjaan lembur, diatur sebagai berikut :

a) Lembur Hari Senin s/d Sabtu :

- Satu jam pertama sebesar Rp. 26.251,-/Orang

- Satu jam kedua sebesar Rp. 35.002,-/Orang

b) Lembur Hari Minggu :

- Satu jam pertama sebesar Rp. 31.500,-/Orang

- Satu jam kedua sebesar Rp. 42.000,-/Orang

c) Lembur Hari Raya/Besar/Resmi :

KRK : Rp. 68.253,-/Orang

WD/P : Rp. 60.378,-/Orang

Anggota : Rp. 52.502,-/Orang

2. Mengevaluasi pelaksanaan Sistem pengupahan dengan kehadiran anggota serta kewajiban lainnya sehubungan dengan penagihan dana administrasi pada saat kegiatan B/M di mulai.
3. Pengaturan Tunjangan Hari Raya (THR) dalam upaya kesejahteraan anggota TKBM telah disepakati untuk memenuhi besaran THR sesuai UMK Kota Makassar yang berlaku, dan atau mengikuti kemampuan dana yang tersedia. Besaran THR tersebut diputuskan melalui Rapat Pengurus/Pengawas/Manager dan Ketua PUK-FSPTI TKBM

Pelabuhan Makassar untuk menetapkan klasifikasi besaran THR terhadap KRK, WD/P dan Anggota sebelum dibagikan setiap tahun.

4. Bersama dengan pengurus PUK-FSPTI TKBM Pelabuhan Makassar menciptakan suatu mekanisme penanggulangan bantuan terhadap keluarga yang meninggal dunia, atau sakit untuk memperoleh uang duka, disamping hak yang diperoleh dari PT.BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar dan atau Koperasi TKBM Pelabuhan Makassar.
5. Keputusan rapat pengurus dan Pengawas yang dihadiri oleh pengurus PUK-FSPTI TKBM sepakat menyalurkan dana untuk kepentingan usia diatas 55 tahun (lansia) sebagai konvensasi pemberhentian dari anggota TKBM sebesar Rp. 1.000,-/orang dari Dana Jamsostek dan Dana Kesra sebesar Rp. 1.000,-/orang dari setiap bulannya. Pelaksanaan keputusan tersebut telah diadakan sebanyak 7 (tujuh) kali/tahun (2010 s/d 2016) dengan jumlah anggota sebanyak 177 (seratus tujuh puluh tujuh) orang.
6. Pekerjaan Stuffing di Packing Plan Semen Tonasa dan Pekerjaan Stafel di Gudang oleh PT.Equiport dan pengantongan pupuk serta kegiatan Delivery di PT.Eastern Pearl Flour Mills Makassar di Upayakan realisasinya.
7. Pekerjaan di Terminal car Pelabuhan Makassar telah diuji coba pada kegiatan bulan Nopember 2013 dengan rincian/mechanisme pengerjaan TKBM yaitu jika hanya memakai 2-3 orang, maka pengupahannya dibayarkan upah harian (shift) namun jika 5 orang keatas, maka

dilaksanakan dengan sistem borongan dengan pengupahan dibayar sesuai ketentuan yang telah berjalan pada setiap PBM yang bersangkutan.

8. Realisasi pekerjaan borongan terhadap beberapa jenis komoditi seperti Pupuk, Tepung Tapioka, Garam, Jagung, Coklat, Beras dan Semen telah diuji coba dan menunjukkan Produktivitas B/M yang tinggi. Besaran tarif borongan seperti Pupuk, Tepung Tapioka dan Garam sebesar Rp. 30.360,-/Ton. Jagung, Coklat dan Beras sebesar Rp. 24.838,-/Ton.

H. OPERASIONAL B/M DI PELABUHAN

1. Prosedur Pelayanan dan Penggunaan TKBM

a) Pengaturan TKBM

- 1) Pada dasarnya TKBM hanya dapat di pekerjakan berdasarkan rencana pemakaian TKBM sesuai pengajuan PBM.
- 2) Pemindahan pekerjaan dari palka ke palka dalam kapal yang sama dapat dilakukan.
- 3) Pemindahan kerja dari kapal ke kapal dapat dilaksanakan pada shift yang berjalan dengan ketentuan PBM memberitahukan kepada KTKBM dan menyelesaikan biaya kesra dan administrasi.
- 4) Setiap TKBM yang dikerahkan oleh KTKBM harus memenuhi petunjuk pelaksanaan pekerjaan yang diberikan oleh Supervisi

PBM disetiap lokasi kerja sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

- 5) Pada Shift I, II dan III diadakan pergantian TKBM (Fresh Gang).
 - 6) Surat Perintah Kerja (SPK) diserahkan langsung kepada supervise PBM oleh KRK dan melakukan pengecekan terhadap jumlah anggota dan kesiapan kerjanya.
 - 7) Kepala Regu Kerja (KRK) harus selalu berada di lokasi kerja untuk memberikan petunjuk kerja dan pengawasan kepada anggotanya.
- b) Pengaturan Permintaan TKBM dan Jam Kerja.
- 1) Pengaturan Permintaan TKBM dan Jam Kerja.
Bagi PBM yang akan mempekerjakan TKBM untuk kegiatan B/M di Pelabuhan ditetapkan pengaturan sbb :
 -) Kegiatan Shift I diajukan selambat-lambatnya pada pukul 21.00 WITA sehari sebelumnya.
 -) Kegiatan Shift II diajukan selambat-lambatnya pada pukul 13.00 WITA pada hari itu.
 -) Kegiatan Shift III diajukan selambat-lambatnya pada pukul 20.00 WITA pada hari itu.
 - 2) Pembatalan permintaan TKBM yang telah diajukan kepada Koperasi TKBM hanya dapat dilakukan dalam waktu 1 (satu) jam sebelum shift kerja yang bersangkutan berjalan.

3) Waktu Pelaksanaan kegiatan B/M ditetapkan sebagai berikut :

) Gilir Kerja/Shift I

Jam : 08.00 – 16.00 WITA

Istirahat : 12.00 – 13.00 WITA (Senin – Minggu)

: 11.30 – 13.30 WITA (Jumat)

) Gilir Kerja/Shift II

Jam : 16.00 – 24.00 WITA

Istirahat : 18.00 – 17.00 WITA

) Gilir Kerja/Shift III

Jam : 24.00 – 08.00 WITA

Istirahat : 04.00 – 05.00 WITA

4) Waktu Lembur

Lembur dapat dilakukan sebanyak-banyaknya 2 (dua) jam hanya dalam kepentingan penyelesaian kegiatan bongkar muat terakhir untuk keberangkatan kapal.

c) Jumlah Penggunaan TKBM

1) Labour Intensive (Non Mekanik)

) Stevedoring : 12 Orang

) Cargodoring : 12 Orang

) Reciving/Delivery : 12 Orang

2) Semi Labour Intensive

) Barang Palletisasi : 12 Orang

) Barang Tanpa Pallet : 18 Orang

-) Truk Lossing/Loading : 18 Orang
-) Kade Lossing/Loading : 18 Orang
-) Gantry Crane (UTPK) : 8 Orang
-) Ekstra Gang : 6 Orang

Terhadap penggunaan TKBM dalam kegiatan Bagging, Trimming, Jahit, Sweeping, akan disesuaikan dengan kebutuhan dari masing-masing kegiatan tersebut.

-) Kegiatan B/M barang curah kering yang menggunakan alat-alat mekanik (graf, shopel, loader) dapat menggunakan TKBM sebanyak 6 orang untuk Stevedoring.
-) Kegiatan Bagging dan Staffel disesuaikan dengan kebutuhan TKBM dan volume kerja.

2. Target Produktivitas Kerja B/M

1. Standar kerja B/M barang non Petikemas sesuai Keputusan Dirjen Hubla No.UM.002/38/18/DJPL-11 tanggal 5 Desember 2011 menetapkan sebagai berikut :

- 1) General Cargo : 25 T/G/Jam
- 2) Bag Cargo : 30 T/G/Jam
- 3) Utilized : 35 T/G/Jam
- 4) Curah Cair : 150 T/G/Jam
- 5) Curah Kering : 100 T/G/Jam

Namun factor-faktor berpengaruh dalam kegiatan B/M dan kondisi daerah, maka TKBM berkewajiban untuk mencapai produktivitas

B/M sesuai kesepakatan antara APBMI dan KTKBM sebagai berikut :

- 1) Cargo Umum : 30 T/G/Jam
- 2) Cargo Terbungkus : 37 T/G/Jam
- 3) Cargo dalam drum : 35 T/G/Jam

2. Realisasi rata-rata pencapaian target Produktivitas B/M di Pelabuhan Makassar pada tahun 2016 berkisar sebagai berikut :

- 1) General Cargo : 21 T/G/Jam
- 2) Bag Cargo : 25 T/G/Jam
- 3) Container : 23 Box/Jam/CC
- 4) Curah Cair : 120 T/G/Jam
- 5) Curah Kering : 95 T/G/Jam

3. Realisasi Kegiatan TKBM Pelabuhan Makassar

a. Kegiatan Pelayanan B/M Tahun 2016

- 1) Jumlah Kapal : **2.730** Unit
- 2) Jumlah Shift : 9.447 Shift
- 3) Jumlah Pengerahan : 132.668 Orang

b. Kegiatan kapal yang tidak memanfaatkan TKBM dalam melakukan kegiatan B/M di Pelabuhan Makassar sebagai berikut :

1. Kapal-kapal penumpang (PT.DLU dan PT.PRIMA Vista)
2. Kapal-kapal pengangkut khusus (Batu Bara, Mobil)

c. Kegiatan Receiving/Delivery, kegiatan Stripping dan Stuffing di lapangan Konvensional dilakukan oleh Buruh EMKL/JPT.

4. Kondisi Sumber Daya Manusia (SDM) TKBM Pelabuhan Makassar dalam pelaksanaan Internasional Ship and Port Facilities Security Code (ISPS-Code) yang mulai sejak tahun 2004 di Indonesia. Posisi SDM TKBM yang memiliki sertifikasi teknis sebagai berikut :

a. Diklat Dock Workers	: 75 Orang
b. Diklat Dasar B/M dan Pergerakan Container	: 149 Orang
c. Manajemen Koperasi	: 6 Orang
d. Diklat K3 dan Organisasi SPSI	: 6 Orang
e. Crane Operator/SIO	: 121 Orang
f. Manajemen Dasar B/M	: 2 Orang
g. Diklat Tally Clerk	: 5 Orang
h. Leadership/Motivation	: 3 Orang
i. Stripping/Stuffing Container	: 25 Orang
j. Pelatihan Perpajakan	: 4 Orang
k. JSA / Risk Assesment	: 2 Orang
l. Workshop Ketenagakerjaan	: 4 Orang
m. Diklat Mengemudi/SIM A	: 20 Orang
n. Diklat KRK (Gang Leader)	: 20 Orang
o. Diklat Forklift Driver	: 4 Orang
p. ISO 9001-2000, ISO 14001-2004	: 1 Orang
q. Workshop Biparti/Pengupahan	: 2 Orang
r. Pelatihan Peningkatan K3	: 30 Orang
s. Pelatihan MK3 KRK	: 105 Orang

t. Pelatihan MK3 Pilot	: 100 Orang
u. Pelatihan MK3 Anggota TKBM	: 210 Orang
v. Bimtek Stuffing Zak Semen	: 30 Orang
w. Diklat Teknis B/M	: 30 Orang
x. Bimtek Pengetahuan Kapal Dan Muatan B/M	: 35 Orang

Pada umumnya pelaksanaan kegiatan B/M selama ini didasarkan atas pengalaman kerja seperti Pilot, Crane Operator (Tukang Derek) yang telah digelutinya selama kurang lebih antara 25 s/d 29 tahun. Penyelenggaraan pelatihan diprioritaskan untuk ditindaklanjuti melalui UPTD Balai Sertifikasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (BSK3) Disnakertrans Prov. Sulawesi Selatan dan atau melalui Induk Koperasi TKBM Pelabuhan di Jakarta. Secara selektif pula KRK dan TKBM yang berpotensi di ikutkan dalam workshop/seminar serta sosialisasi mengenai Keselamatan Kerja dan atau Produktivitas B/M yang dilakukan oleh Assosiasi/Instansi Pemerintah terkait di Pelabuhan Makassar.

3. Umum dan Kelembagaan

- a. Kecenderungan kegiatan Angkutan Laut mengarah kepada system Kontainerisasi sehingga perubahan terhadap pemanfaatan TKBM menjadi lebih kecil oleh kapal-kapal Full/Semi Container dan kapal-kapal pengangkut bahan baku industry di Pelabuhan. Hal ini berdampak pada berkurangnya kesempatan bekerja TKBM yang

anggotanya masih dalam jumlah yang sangat besar jika dibandingkan dengan volume B/M di Pelabuhan.

- b. Belum ada PBM dan atau TPM PT.Pelindo IV Cabang Makassar untuk dapat mengalokasikan TKBM secara tetap/khusus.
- c. Masih kecilnya dana operasional organisasi sehingga sulit untuk melakukan upaya peningkatan kesejahteraan dan THR TKBM secara optimal.
- d. Belum ada bantuan financial dari pemerintah pusat/daerah dan atau BUMN (Pelabuhan/BPJS Ketenagakerjaan) dalam pemberdayaan TKBM usia lanjut untuk alih profesi yang sangat dibutuhkan dalam permodalan usaha.
- e. Belum ada tempat yang disediakan khusus sebagai tempat istirahat buruh/TKBM disetiap pangkalan/dermaga sehingga masih menggunakan bangunan-bangunan yang ada di pelabuhan.
- f. Belum ada bantuan pemerintah pusat dan atau BUMN (Pelabuhan/BPJS Ketenagakerjaan) dalam memberikan dana pendidikan teknis kepada TKBM. Walaupun pihak TKBM sudah beberapa kali mengajukan Aplikasi/Proposal.
- g. Faktor usia lanjut anggota TKBM cukup banyak dan minat untuk alih profesi relative kecil.
- h. Pada umumnya jumlah keanggotaan regu kerja sudah tidak cukup 12 orang atau kekurangan mencapai 2 s/d 4 orang/regu kerja.

- i. Pada umumnya KRK menginginkan peleburan/pembubaran regu kerja secara alami (Meninggal Dunia) sehingga sulit untuk memperkecil jumlah Kepala Regu Kerja dalam menghindari Gang ompong.

4. Operasional B/M di Pelabuhan

- a. Kondisi keterampilan TKBM lebih bersifat konvensional yang mendominasi kegiatan B/M General Cargo dan Container.
- b. Dalam pelaksanaan pengupahan belum dapat direalisasikan upah Toeslag secara optimal dan menyeluruh terhadap barang-barang berbahaya dan bersifat mengganggu oleh para TKBM.
- c. Kesempatan kerja relative rendah 8 sampai 10 shift atau berkisar kurang dari 10 hari kerja dalam sebulan. Sehingga belum memenuhi UMP Prov.Sulawesi Selatan dan Upah Minimum Kota (UMK) sebesar Rp. 2.313.625,-/bulan.
- d. Adanya kegiatan B/M di Pelabuhan yang belum memanfaatkan TKBM seperti kapal-kapal penumpang dan kapal-kapal pengangkut bahan baku industry seperti batu bara dll.
- e. Peralatan kerja yang disediakan Koperasi TKBM belum optimal pemakaiannya oleh TKBM termasuk Alat Pelindung Diri (ADP).
- f. Animo PBM untuk melaksanakan system kerja B/M borongan masih rendah dan menghendaki tarif dibawah Kesepakatan Bersama.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Identitas Responden

Data deskripsi identitas responden menggambarkan beberapa kondisi responden dalam hal ini adalah tenaga kerja pada Koperasi TKBM Karya Tulus Pelabuhan Makassar, yang ditampilkan secara deskriptif. Data deskriptif responden ini memberikan beberapa informasi secara sederhana keadaan responden yang dijadikan obyek penelitian atau dengan kata lain data deskriptif dapat memberikan gambaran tentang keadaan jenis kelamin responden, umur responden, devisa, jabatan dan pendidikan responden. Kuesioner yang telah diisi sebanyak 90 responden, kemudian dikompilasi dan diolah menjadi data penelitian.

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa jumlah data pada setiap variabel mengenai manajemen upah yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja terdiri dari; jam kerja tenaga kerja, prestasi tenaga kerja, upah minimum kabupaten/kota dan penentuan hari libur tenaga kerja sesuai dengan jumlah responden, sehingga dapat diolah lebih lanjut. Penyajian data karakteristik responden bertujuan untuk mengenal ciri-ciri khusus yang dimiliki responden sehingga memudahkan penulis untuk mengadakan analisis. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat melalui uraian berikut:

1. Komposisi Responden Menurut Usia

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel:5.1
Komposisi Responden Menurut Usia

No	Kategori (Usia)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20-30	17	18,88
2	31-40	26	28,88
3	41-50	24	26,66
	>51	23	25,55
	Jumlah	90	100,0

Sumber : Data Diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa dari 90 orang responden, maka umur responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah antara 31–40 tahun yakni sebanyak 26 orang atau sebesar 28,88%, kemudian disusul responden yang berumur antara 41–50 tahun yakni sebanyak 24 orang atau sebesar 26,66%, responden yang berumur di atas 51 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 25,55%, dan berumur 20-30 tahun sebanyak 17 orang atau 18,88%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata umur tenaga kerja pada Koperasi Tenaga Kerja TKBM Karya Tulus Pelabuhan Makassar adalah berusia antara 31-40 tahun.

2. Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin

Dari penyebaran kuesioner dapat diketahui komposisi responden menurut jenis kelamin yang disajikan pada table 1.3 berikut ini :

Tabel : 5.2
Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	90	100,0
2	Perempuan	-	-

Sumber : Data Diolah SPSS tahun 2017

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa semua responden yang di teliti berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 90 orang. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja Koperasi TKBM Karya Tulus Pelabuhan Makassar di dominasi oleh laki-laki.

3. Komposisi Responden Menurut Status Pendidikan

Dari penyebaran kuesioner dapat diketahui komposisi responden menurut status pendidikan yang disajikan pada table 5.3 berikut ini :

Tabel : 5.3
Komposisi Responden Menurut Status Pendidikan

No	Status Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SD	21	23,33
2	SMP	34	37,77
3	SMA	31	34,44
	SMK	4	4,44
		90	100

Sumber : Data Diolah SPSS 23,2017

Berdasarkan table 5.3 menunjukkan bahwa dari 90 responden yang diteliti, maka jumlah responden terbanyak berdasarkan pendidikan terakhir adalah SMP yakni sebanyak 34 orang atau 37,77%, kemudian 31 orang atau 34,44% responden adalah lulusan SMA, sedangkan 21 orang atau 23,33% responden memiliki pendidikan terakhir SD, dan responden dengan pendidikan terakhir SMK adalah sebanyak 4 orang atau 4,44%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja pada Koperasi TKBM Karya Tulus Pelabuhan Makassar adalah karyawan yang mempunyai pendidikan SMP.

4. Komposisi Responden Menurut Devisi

Dari penyebaran kuesioner dapat diketahui komposisi responden menurut devisi yang disajikan pada table 5.4 berikut ini :

Tabel : 5.4
Komposisi Responden Menurut Jenis Pekerjaan

No	Devisi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Pilot	6	6,66
2	Operator	9	10,00
3	Anggota TKBM	68	75,55
4	Kepala Regu Kerja	7	7,77
Jumlah		90	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel 5.4 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis pekerjaan menunjukkan bahwa dari 90 responden yang diteliti, maka yang terbanyak adalah responden pada devisi anggota TKBM yakni sebanyak 68

orang atau 75,55% kemudian responden yang mempunyai pekerjaan sebagai operator yakni sebanyak 9 orang atau 10,00%, dan responden kepala regu sebanyak 7 orang atau 7,77%, sedangkan responden dengan pekerjaan pilot sebanyak 6 orang atau 6,66%, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja pada Koperasi TKBM Karya Tulus Pelabuhan Makassar pada divisi anggota TKBM.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

Pengumpulan data mulai dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner. Selain penyebaran kuesioner penulis juga mengambil data sekunder seperti struktur organisasi, jumlah karyawan, uraian tugas dan tanggungjawab dan lain-lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi sampel atau responden dalam penelitian ini sebanyak 90 tenaga kerja pada Koperasi TKBM Karya Tulus Pelabuhan Makassar.

Untuk menunjang produktivitas tenaga kerja, salah satu upaya yang dilakukan oleh Koperasi TKBM Karya Tulus Pelabuhan Makassar adalah penerapan manajemen upah.

1. Manajemen Upah

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan diperoleh deskripsi data mengenai kualitas pelayanan publik sebagai berikut.

Tabel 5.5
Skor Jawaban Responden Mengenai Manajemen Upah (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Jam kerja tenaga kerja sudah sesuai dengan upah yang diperoleh	45	32	13	-	-
2	Besarnya upah ditentukan dengan kehadiran jam kerja	60	30	-	-	-
3	Pemberian bonus memotivasi saya agar bekerja dengan baik	41	49	-	-	-
4	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja	50	31	9	-	-
5	Upah yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota	45	32	3	-	-
6	Tingkat Upah Minimum Kabupaten/Kota yang ditentukan sudah sesuai dengan standar kabupaten	37	45	8	-	-
7	Pesangon tidak saya terima pada waktu liburan dan cuti	41	49	-	-	-
8	Tidak memberikan upah pada saat hari libur	50	31	9	-	-

Sumber : Data primer diolah 2017

Berdasarkan table 5.5 tersebut dapat dikatakan bahwa tanggapan responden mengenai Jam kerja tenaga kerja sudah sesuai dengan upah yang diperoleh sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 45 orang atau sebesar 50,0%, memberikan jawaban setuju yaitu

sebesar 32 orang atau sebesar 35,6% dan responden memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 14,4%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Jam kerja tenaga kerja sudah sesuai dengan upah yang diperoleh karyawan.

Tanggapan responden mengenai Besarnya upah ditentukan dengan kehadiran jam kerja sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 60 orang atau sebesar 66,7%, setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 33,3%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Besarnya upah ditentukan dengan kehadiran jam kerja tenaga kerja.

Tanggapan responden mengenai Pemberian bonus memotivasi saya agar bekerja dengan baik sebagian responden memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 49 orang atau sebesar 54,4% dan jawaban sangat setuju sebanyak 41 orang atau sebesar 45,6%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Pemberian bonus memotivasi tenaga kerja agar bekerja dengan baik.

Tanggapan responden mengenai Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja sebagian besar tenaga kerja memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 50 orang atau sebesar 55,6%, responden memberikan jawaban setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 34,4% dan responden memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 10,0%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja tenaga kerja.

Tanggapan responden mengenai Upah yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota sebagian responden

memberikan jawaban pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 45 orang atau sebesar 50,0%, responden memberikan jawaban setuju sebesar 42 orang atau sebesar 46,7% dan responden memberikan jawaban pernyataan kurang setuju yaitu sebanyak 3 orang atau sebesar 3,3%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota.

Tanggapan responden mengenai Tingkat Upah Minimum Kabupaten/Kota yang ditentukan sudah sesuai dengan standar kabupaten sebagian responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 37 orang atau sebanyak 41,1%, responden memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 45 orang atau sebesar 50,0% dan responden memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebanyak 8,9%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Tingkat Upah Minimum Kabupaten/Kota yang ditentukan sudah sesuai dengan standar kabupaten.

Tanggapan responden mengenai Pesangon tidak saya terima pada waktu liburan dan cuti sebagian responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 41 orang atau sebesar 45,6% dan responden memberikan jawaban setuju sebanyak 49 orang atau sebesar 54,4%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Pesangon tidak diterima tenaga kerja pada waktu liburan dan cuti.

Tanggapan responden mengenai Tidak memberikan upah pada saat hari libur sudah sesuai dengan standar kabupaten sebagian responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 50 orang atau sebanyak

55,6%, responden memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 34,4% dan responden memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 9 orang atau sebanyak 10,0%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan Tidak memberikan upah kepada tenaga kerja pada saat hari libur.

2. Produktivitas Tenaga Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan diperoleh deskripsi data mengenai produktivitas tenaga kerja sebagai berikut:

Table 5.6
Skor Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Tenaga Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya akan memberikan seluruh kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasilnya maksimal	72	18	-	-	-
2	Saya selalu mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu	59	23	8	-	-
3	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	39	39	12	-	-
4	Saya akan berusaha memperdalam pengetahuan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya	68	22	-	-	-
5	Saya berusaha datang ketempat kerja lebih awal dari pada waktu yang telah ditentukan	63	25	2	-	-

6	Saya bangga dengan pekerjaan saya	51	39	-	-	-
7	Saya selalu mengembangkan keterampilan saya	59	23	8	-	-
8	Saya selalu mengikuti pelatihan kerja (training)	39	39	12	-	-
9	Saya selalu memanfaatkan fasilitas dan perlengkapan perusahaan seadanya	68	22	-	-	-
10	Saya berusaha memanfaatkan waktu seefisien mungkin untuk menyelesaikan	63	25	2	-	-

Sumber : Data primer diolah 2017

Berdasarkan table 5.6 dapat dikatakan bahwa tanggapan responden mengenai Saya akan memberikan seluruh kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasilnya maksimal sebagian responden memberikan jawaban pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 72 orang atau sebesar 80,0%, responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 18 orang atau sebesar 18,9%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan akan memberikan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasilnya maksimal.

Tanggapan responden mengenai Saya selalu mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu sebagian responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 59 orang atau sebesar 65,6%, responden memberikan jawaban setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 25,6% dan responden memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 8 orang

atau sebesar 8,9%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tenaga kerja selalu mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu.

Tanggapan responden mengenai mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan sebagian responden memberikan jawaban pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 43,3%, responden memberikan jawaban pernyataan setuju yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 43,3% dan responden memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 12 atau sebesar 13,3%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa mutu dari hasil kerja karyawan selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Tanggapan responden mengenai saya akan berusaha memperdalam pengetahuan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya sebagian responden memberikan jawaban pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 68 orang atau sebesar 75,6% dan responden memberikan jawaban pernyataan setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 24,4%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan akan berusaha memperdalam pengetahuan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Tanggapan responden mengenai pernyataan Saya berusaha datang ketempat kerja lebih awal dari pada waktu yang telah ditentukan sebagian responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 63 orang atau sebesar 70,0%, responden memberikan jawaban pernyataan setuju yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 27,8% dan responden memberikan jawaban kurang setuju yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar 2,2%. Dengan demikian

dapat dikatakan bahwa karyawan berusaha datang ketempat kerja lebih awal dari pada waktu yang telah ditentukan.

Tanggapan responden mengenai Saya bangga dengan pekerjaan saya sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 43,3%, responden memberikan jawaban pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 51 orang atau sebesar 56,7%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan bangga dengan pekerjaannya.

Tanggapan responden mengenai Saya selalu mengembangkan keterampilan saya sebagian besar responden memberikan jawaban pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 59 orang atau sebesar 65,6%, responden memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 23 atau sebesar 25,6% dan responden memberikan jawaban kurang setuju yaitu sebanyak 8 orang atau sebesar 8,9%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan selalu mengembangkan keterampilan yang dimiliki.

Tanggapan responden mengenai Saya selalu mengikuti pelatihan kerja (training) sebagian responden memberikan jawaban pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 43,3%, responden memberikan jawaban pernyataan setuju yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 43,3% dan responden memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 12 atau sebesar 13,3%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan selalu mengikuti pelatihan kerja (training).

Tanggapan responden mengenai Saya selalu memanfaatkan fasilitas dan perlengkapan perusahaan seadanya sebagian responden memberikan

jawaban pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 68 orang atau sebesar 75,6% dan responden memberikan jawaban pernyataan setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 24,4%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan selalu memanfaatkan fasilitas dan perlengkapan perusahaan seadanya.

Tanggapan responden mengenai pernyataan Saya berusaha memanfaatkan waktu seefisien mungkin untuk menyelesaikan sebagian responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 63 orang atau sebesar 70,0%, responden memberikan jawaban pernyataan setuju yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 27,8% dan responden memberikan jawaban kurang setuju yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar 2,2%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan berusaha memanfaatkan waktu seefisien mungkin untuk menyelesaikan.

C. Analisis Data

Untuk menganalisis manajemen upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada Koperasi TKBM Karya Tulus Pelabuhan Makassar, terlebih dahulu diolah data melalui program SPSS. Dari analisis data penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara manajemen upah terhadap produktivitas tenaga kerja.

1. Uji Validasi

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam pengujian instrumen pengumpulan data, validitas bisa dibedakan menjadi validitas faktor dan validitas item. Validitas faktor diukur bila item yang disusun menggunakan lebih dari satu faktor (antara faktor satu dengan yang lain ada kesamaan). Pengukuran

validitas faktor ini dengan cara mengkorelasikan antara skor faktor (penjumlahan item dalam satu faktor) dengan skor total faktor (total keseluruhan faktor), sedangkan pengukuran validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item.

Untuk menentukan apakah layak atau tidak suatu item yang digunakan maka dapat diuji signifikan, artinya dianggap valid apabila berkorelasi signifikan terhadap total atau jika melakukan penilaian langsung jika batas minimal korelasi (r) 0,30 berdasarkan uraian tersebut maka perlu dilakukan uji validitas untuk setiap variabel, dimana data diolah dengan bantuan SPSS *for windows release 23*.

Tabel 5.7
Hasil Uji Validitas

VARIABEL	CORRECTED ITEM-TOTAL CORRELATION
MANAJEMEN UPAH (X)	,628
	,731
	,642
	,843
	,316
	,351
	,642
	,843
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (y)	,376
	,816
	,793
	,697
	,753
	,573
	,816
	,793
	,697
	,753

Sumber : Data Diolah SPSS 23,2017

Berdasarkan data pada tabel di atas menggambarkan bahwa semua item pernyataan atas variabel manajemen upah dan produktivitas tenaga kerja yang digunakan dalam penelitian memiliki r hitung lebih besar dari 0.30 sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan adalah valid.

2. Uji Realibilitas

Suatu instrument dikatakan reliable (andal) jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menentukan keandalan suatu pernyataan digunakan program komputer SPSS 23, hingga diperoleh nilai *Cronbach Alpha* untuk tiap variabel penelitian. Hasil uji dapat dikatakan reliable apabila *Cronbach Alpha* $>0,60$. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 5.8
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Manajemen Upah	.854	8
Produktivitas Kerja Karyawan	.922	10

Sumber : Data Diolah SPSS 23,2017

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa angka-angka dari nilai *CronbachAlpha* (α) pada seluruh variabel dalam penelitian ini, semuanya menunjukkan besaran di atas nilai 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan untuk variabel independen dan dependen adalah reliable dan dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan kuesioner

menunjukkan kehandalan dalam mengukur variabel-variabel dalam model penelitian.

3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dimaksud untuk mnguji seberapa besar pengaruh manajemen upah terhadap produktivitas tenaga kerja. Analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan program *SPSS For Windows Release 23*. Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.9
Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,666	3,951		7,762	,000
	UPAH	,431	,111	,383	3,884	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Data Diolah SPSS 23,2017

Dari hasil regresi, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 30,666 + 0,431 X$$

Persamaan regresi di atas terdapat nilai nilai konstanta sebesar 30,666. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka manajemen upah mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Nilai konstanta manajemen upah sebesar 30,666 menunjukkan bahwa semakin meningkatnya manajemen upah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Dengan nilai koefisien $X = 0,431$ menunjukkan bahwa manajemen upah dengan produktivitas tenaga kerja berpengaruh positif. Dimana semakin baik manajemen upah maka produktivitas tenaga kerja semakin meningkat.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis parsial bertujuan untuk mengukur pengaruh manajemen upah terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.10
Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30,666	3,951		7,762	,000
UPAH	,431	,111	,383	3,884	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS
Sumber : Data Diolah SPSS 23,2017

Nilai T_{hitung} untuk variabel manajemen upah adalah sebesar 3,884 sedangkan T_{tabel} dengan taraf $(\alpha) = 0,05$, $N-K = 90 - 2 = 88$ adalah sebesar 1,987. Berdasarkan criteria pengujiannya $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak dan tingkat signifikannya adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti secara parsial variabel manajemen upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

D. Pembahasan

Upah merupakan faktor yang dominan yang memungkinkan seseorang bersedia bekerja untuk kepentingan orang lain atau untuk perusahaan ataupun organisasi. Tanpa upah tidak akan ada pengertian hubungan kerja antara tenaga kerja dengan organisasi ataupun perusahaan. Sehingga dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, upah merupakan suatu hal yang sangat penting.

Upah sangat besar pengaruhnya terhadap tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dan jaminan terhadap kelangsungan hidup dirinya sendiri dan keluarganya. Memberikan upah yang rendah akan menimbulkan kesulitan dalam perekrutan dan memperkerjakan tenaga kerja yang profesional. Namun jika upah yang diberikan kepada tenaga kerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka para tenaga kerja akan bekerja semaksimal mungkin kepada perusahaan.

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan /perorang atau perjam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi suatu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari, atau tahun). Pengeluaran diubah kedalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpecaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana = hasil dalam jam-jam standar, masukan dalam jam-jam waktu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen upah berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi sederhana dengan nilai konstan menunjukkan angka Persamaan regresi sebesar 30,666. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka manajemen upah mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Dengan nilai koefisien $X = 0,431$ menunjukkan bahwa manajemen upah dengan produktivitas tenaga kerja berpengaruh positif. Dimana semakin baik manajemen upah maka produktivitas tenaga kerja semakin meningkat.

Pengujian hipotesis parsial nilai T_{hitung} untuk variabel manajemen upah adalah sebesar 3,884 sedangkan T_{tabel} adalah sebesar 1,987. Berdasarkan criteria pengujiannya $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak dan tingkat signifikannya adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti secara parsial variabel manajemen upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kerja.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen upah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi sederhana dengan nilai konstan menunjukkan angka Persamaan regresi sebesar 30,666. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka manajemen upah mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Dengan nilai koefisien $X = 0,431$ menunjukkan bahwa manajemen upah dengan produktivitas tenaga kerja berpengaruh positif. Dimana semakin baik manajemen upah maka produktivitas tenaga kerja semakin meningkat.
2. Pengujian hipotesis parsial nilai T_{hitung} untuk variabel manajemen upah adalah sebesar 3,884 sedangkan T_{tabel} adalah sebesar 1,987. Berdasarkan criteria pengujiannya $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak dan tingkat signifikannya adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti secara parsial variabel manajemen upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

B. Saran

Bertolak dari kesimpulan penelitian maka penulis mencoba memberikan masukan atau pertimbangan berupa saran-saran :

1. Manajemen upah pada Koperasi TKBM Karya Tulus Pelabuhan Makassar agar tetap dipertahankan dan ditingkatkan lagi guna mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan organisasi itu sendiri
2. Diharapkan pada perusahaan agar mampu melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja selain dari manajemen upah walaupun manajemen upah sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.
3. Bagi Peneliti lain yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis diharapkan memasukan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-amin, Maratin Nafiah, 2014, Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky Di Kabupaten Sragen. Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta
- Hasibuan, S.P Malayu, 2004, manajemen dasar, pengertian, dan masalah, penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Husein, Umar, 1999, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Husein Umar, 2005, “Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis”, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Justine T. Sirait, 2006. Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- Muslimah, Dwi Ariyani, 2014, Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nadia Nasir. 2008. Analisa Pengaruh Tingkat Upah, Masa Kerja dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Perusahaan Rokok Djagung Padi Malang. Program Studi Ekonomi Pembangunan, Skripsi. Universitas Brawijaya Malang.
- Simamora, Henry, 2004, “ Manajemen Sumber Daya Manusia”, Edisi 3, Cetakan 1, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sony Sumarsono. 2003. Manajemen Koperasi. Graha Ilmu, Yogyakarta

Stoner, J. A.F. 2003. Manajemen Erlangga, Jakarta.

Susilo, Agus, 2003. Pengaruh gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan terhadap produktivitas kerja (studi pada karyawan bagian produksi di PT. Royan Sragen). Other thesis, Universitas Sebelas Maret.

Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta

Sugiyono, 2006, Statistika Untuk Penelitian, Cetakan Ketujuh, CV. Alfabeta.
Bandung

Yin Kimsean. 2011. Memahami *Good Governance* dalam perspektif Sumber Daya Manusia. Penerbit Gava Media. . Jakarta

[Http://repository. Usu.ac. id, bitstream/123456789/24119/2/reference.pdf](http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/24119/2/reference.pdf)

TABULASI VARIABEL UPAH (X)

NO	VARIABEL UPAH								JUMLAH
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	3	4	4	4	4	3	4	4	30
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	4	5	5	39
6	4	5	4	4	4	5	4	4	34
7	5	4	4	4	5	4	4	4	34
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	4	5	5	5	5	4	5	5	38
10	4	5	4	5	4	4	4	5	35
11	4	4	4	2	4	4	4	2	28
12	3	4	4	2	5	4	4	2	28
13	3	5	4	5	5	5	4	5	36
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	4	5	4	5	5	4	4	5	36
16	5	5	5	5	4	5	5	5	39
17	3	4	4	2	4	3	4	2	26
18	4	5	5	5	4	4	5	5	37
19	3	4	4	4	5	5	4	4	33
20	5	5	5	5	5	4	5	5	39
21	5	4	4	4	5	5	4	4	35
22	5	4	4	4	5	4	4	4	34
23	5	5	5	5	4	5	5	5	39
24	4	4	4	4	5	4	4	4	33
25	5	5	5	5	4	4	5	5	38
26	5	5	5	4	4	4	5	4	36
27	4	5	5	4	5	4	5	4	36
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	5	5	5	5	4	4	5	5	38
30	4	4	4	4	5	5	4	4	34
31	4	5	4	5	5	5	4	5	37
32	5	5	4	4	4	5	4	4	35
33	5	5	5	5	4	4	5	5	38

34	4	4	4	5	4	5	4	5	35
35	4	5	4	5	4	4	4	5	35
36	3	4	4	2	3	3	4	2	25
37	3	4	4	2	4	5	4	2	28
38	3	4	4	2	3	3	4	2	25
39	4	5	5	5	4	4	5	5	37
40	4	5	4	5	5	5	4	5	37
41	5	5	5	5	4	5	5	5	39
42	5	5	5	5	5	4	5	5	39
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	5	5	5	5	4	5	5	5	39
45	5	5	5	5	4	5	5	5	39
46	5	5	4	5	5	5	4	5	38
47	5	5	5	5	5	4	5	5	39
48	5	5	4	5	3	3	4	5	34
49	5	5	5	5	4	4	5	5	38
50	5	5	4	5	5	3	4	5	36
51	5	5	5	5	5	5	5	5	40
52	3	4	4	4	4	3	4	4	30
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	5	5	5	5	5	5	5	5	40
55	5	5	5	5	5	4	5	5	39
56	4	5	4	4	4	5	4	4	34
57	5	4	4	4	5	4	4	4	34
58	5	5	5	5	5	5	5	5	40
59	4	5	5	5	5	4	5	5	38
60	4	5	4	5	4	4	4	5	35
61	4	4	4	2	4	4	4	2	28
62	3	4	4	2	5	4	4	2	28
63	3	5	4	5	5	5	4	5	36
64	5	5	5	5	5	5	5	5	40
65	4	5	4	5	5	4	4	5	36
66	5	5	5	5	4	5	5	5	39
67	3	4	4	2	4	3	4	2	26
68	4	5	5	5	4	4	5	5	37
69	3	4	4	4	5	5	4	4	33

70	5	5	5	5	5	4	5	5	39
71	5	4	4	4	5	5	4	4	35
72	5	4	4	4	5	4	4	4	34
73	5	5	5	5	4	5	5	5	39
74	4	4	4	4	5	4	4	4	33
75	5	5	5	5	4	4	5	5	38
76	5	5	5	4	4	4	5	4	36
77	4	5	5	4	5	4	5	4	36
78	4	4	4	4	4	4	4	4	32
79	5	5	5	5	4	4	5	5	38
80	4	4	4	4	5	5	4	4	34
81	4	5	4	5	5	5	4	5	37
82	5	5	4	4	4	5	4	4	35
83	5	5	5	5	4	4	5	5	38
84	5	5	5	4	4	4	5	4	36
85	4	5	5	4	5	4	5	4	36
86	4	4	4	4	4	4	4	4	32
87	5	5	5	5	4	4	5	5	38
88	4	4	4	4	5	5	4	4	34
89	4	5	4	5	5	5	4	5	37
90	5	5	4	4	4	5	4	4	35

TABULASI VARIABEL PRODUKTIVITAS (Y)

N O	CVARIABRL PRODUKTIVITAS										JUMLA H
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	36
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	45
5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
6	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
7	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	45
8	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47

9	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	37
10	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
11	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	36
12	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	35
13	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
18	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	45
19	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
20	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
21	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
22	5	4	3	5	4	4	4	3	5	4	41
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
32	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
33	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
36	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	45
37	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
38	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
39	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
40	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
42	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
43	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
44	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	44

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	31,0778	10,882	,628	,832
X2	30,7667	11,799	,731	,828
X3	30,9778	11,932	,642	,835
X4	31,0778	8,949	,843	,801
X5	30,9667	13,201	,316	,873
X6	31,1111	12,437	,351	,862
X7	30,9778	11,932	,642	,835
X8	31,0778	8,949	,843	,801

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,922	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	41,1236	17,064	,376	,928
Y2	41,3708	14,009	,816	,907
Y3	41,6404	13,869	,793	,909
Y4	41,1798	15,854	,697	,915
Y5	41,2584	15,148	,753	,912
Y6	41,3708	15,918	,573	,921
Y7	41,3708	14,009	,816	,907
Y8	41,6404	13,869	,793	,909
Y9	41,1798	15,854	,697	,915
Y10	41,2584	15,148	,753	,912

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,383 ^a	,416	,137	3,96972

a. Predictors: (Constant), UPAH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,666	3,951		7,762	,000
	UPAH	,431	,111	,383	3,884	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Frequencies Frequency Table

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	13	14,4	14,4	14,4
	S	32	35,6	35,6	50,0
	SS	45	50,0	50,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	30	33,3	33,3	33,3
	SS	60	66,7	66,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	49	54,4	54,4	54,4
	SS	41	45,6	45,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	10,0	10,0	10,0
	S	31	34,4	34,4	44,4
	SS	50	55,6	55,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3,3	3,3	3,3
	S	42	46,7	46,7	50,0
	SS	45	50,0	50,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	8,9	8,9	8,9
	S	45	50,0	50,0	58,9
	SS	37	41,1	41,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	49	54,4	54,4	54,4
	SS	41	45,6	45,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	10,0	10,0	10,0
	S	31	34,4	34,4	44,4
	SS	50	55,6	55,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	18	18,9	19,1	19,1
	SS	72	80,0	80,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	8,9	8,9	8,9
	S	23	25,6	25,6	34,4
	SS	59	65,6	65,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	13,3	13,3	13,3
	S	39	43,3	43,3	56,7
	SS	39	43,3	43,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	24,4	24,4	24,4
	SS	68	75,6	75,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2,2	2,2	2,2
	S	25	27,8	27,8	30,0
	SS	63	70,0	70,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	39	43,3	43,3	43,3
	SS	51	56,7	56,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	8,9	8,9	8,9
	S	23	25,6	25,6	34,4
	SS	59	65,6	65,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	13,3	13,3	13,3
	S	39	43,3	43,3	56,7
	SS	39	43,3	43,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

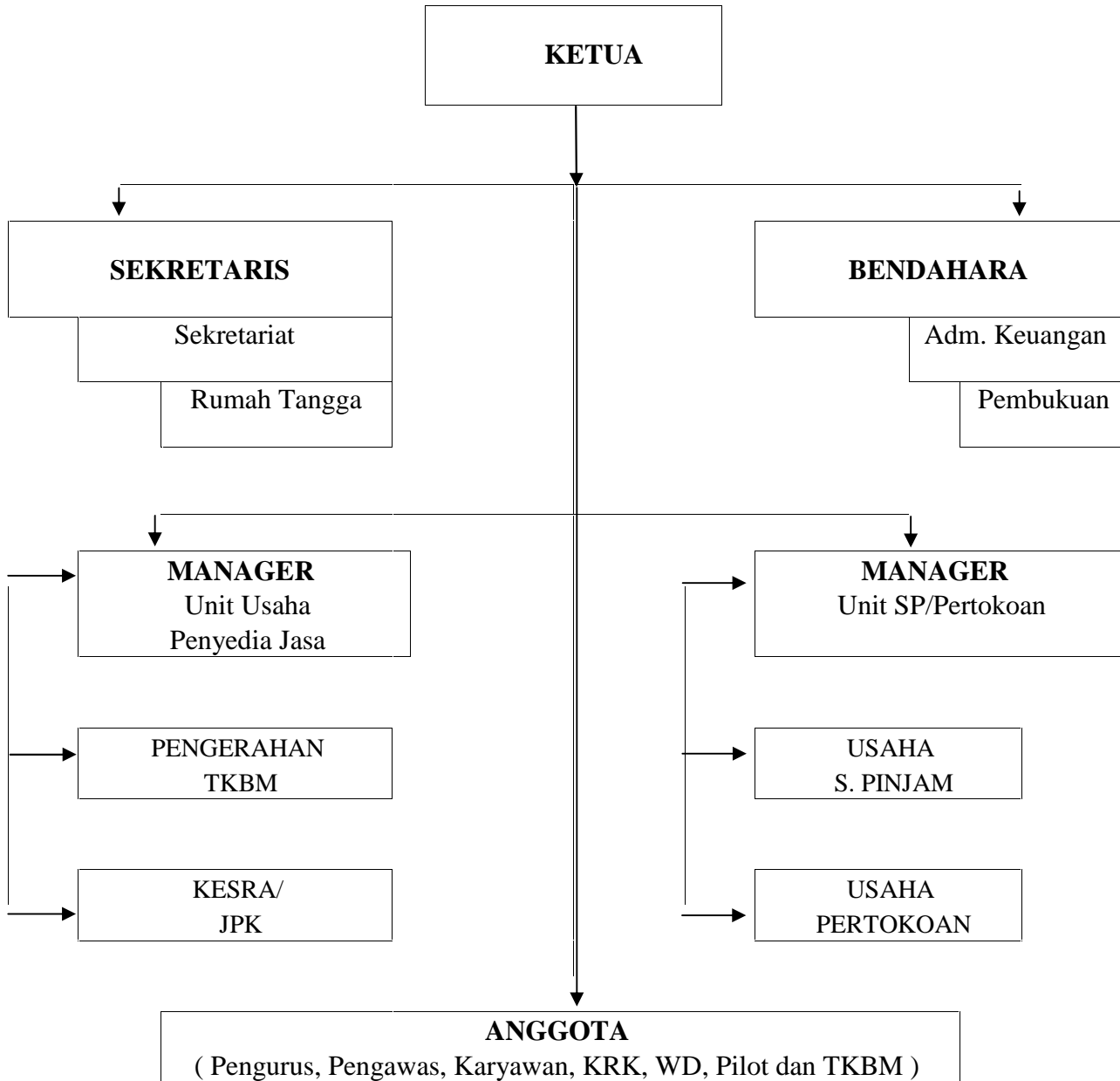
Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	24,4	24,4	24,4
	SS	68	75,6	75,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2,2	2,2	2,2
	S	25	27,8	27,8	30,0
	SS	63	70,0	70,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

**STRUKTUR ORGANISASI
KOPERASI TENAGA KERJA BONGKAR MUAT
"KARYA TULUS"
PELABUHAN MAKASSAR**



Ketua

Makassar,
Sekretaris

April 2017

Drs. H.DJUANDA,BSc.,MPd

ABDURRAHMAN.AB

RIWAYAT HIDUP

Salmawati lahir pada tanggal 18 Oktober 1995 di Selayar Sulawesi-selatan, merupakan anak kedua dari 5 bersaudara hasil buah kasih dari Salahuddin dengan Dara Intang. Pendidikan formal dimulai dari Sekolah Dasar di SD Negeri Tajuia dan lulus pada tahun 2007. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Bontomatene, dan lulus pada tahun 2010, dan pada tahun yang sama pula penulis melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 1 Benteng, dan lulus pada tahun 2013. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dan selesai pada tahun 2017 dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).