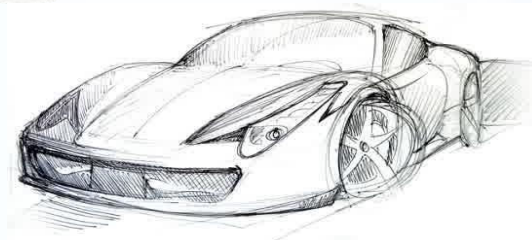
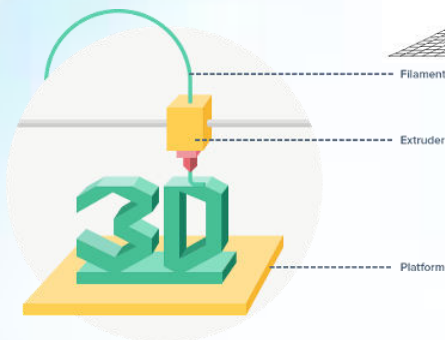
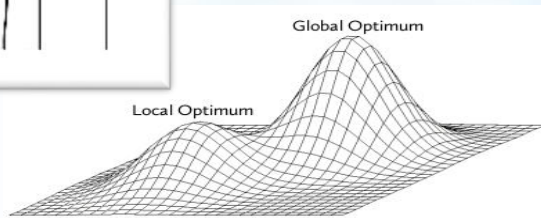
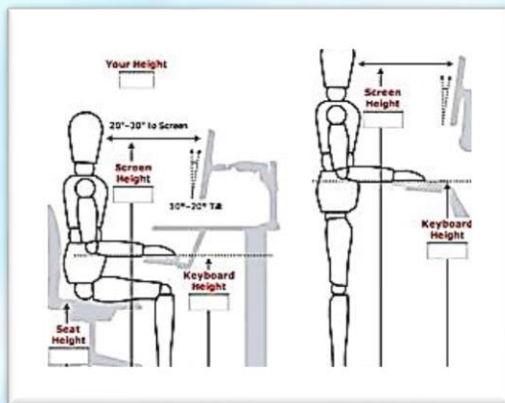


JURNAL REKAVASI

Jurnal Rekayasa & Inovasi Teknik Industri



Institut Sains & Teknologi AKPRIND Yogyakarta					
Jurnal REKAVASI	Vol. 3	No. 1	Hlm. 1-60	Yogyakarta Mei 2015	ISSN: 2338-7750

Daftar Isi

Analisis Kecelakaan dan Penyakit Akibat Kerja (PAK) pada Pekerja <i>Ground Handling</i> di Bandara Adisutjipto Yogyakarta (Studi Kasus PT. Gapura Angkasa) <i>Agusta Wahyu Saputra, Endang Widuri Asih, Imam Sodikin</i>	1-7
Analisis Metode 5-S dan Metode RCM pada Sistem <i>Maintenance</i> guna Meningkatkan Keandalan pada Mesin Minami (Studi Kasus PT. Betawimas Cemerlang) <i>David Christian Sianturi, P. Wisnubroto, Hj. Winarni</i>	8-16
Analisis Postur Kerja dengan Metode OWAS dan NIOSH pada Pekerja <i>Manual Material Handling</i> Bagian <i>Loading-Unloading</i> Bandara Adisutjipto Yogyakarta (Studi Kasus PT. Gapura Angkasa) <i>Irwantika Dwi Ningrum, Joko Susetyo, Titin Isna Oesman</i>	17-24
Analisis Produktivitas Menggunakan Metode Cobb Douglas dan Metode Habberstad (POSPAC) (Studi Kasus di Pabrik Pengecoran Logam PT Baja Kurnia) <i>Firman Tejo Supriyanto, Muhammad Yusuf, P. Wisnubroto</i>	25-32
Analisis Produktivitas pada Proses Penyepuhan dengan Metode <i>Green Productivity</i> <i>Netty Widyastuti, Cyrilla Indri Parwati, Endang Widuri Asih</i>	33-38
Analisis Tingkat Stres Kerja Karyawan pada PT. Karoseri New Niaga Purworejo <i>Agus Dwi Ponggo, Risma Adelina Simanjuntak</i>	39-46
Peningkatan Penjualan Bakpia Pathok 25 Yogyakarta dengan Analisis SWOT dan AHP <i>Sapto Budi Pamungkas, Winarni, Endang Widuri Asih</i>	47-53
Usulan Pemilihan Metode Upah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan dengan Menggunakan Metode Sistem <i>Halsey, Rowan & Taylor</i> di PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi <i>Wahyu Triyono, Muhammad Yusuf, Titin Isna Oesman</i>	54-59

USULAN PEMILIHAN METODE UPAH DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE SISTEM *HALSEY, ROWAN & TAYLOR* DI PT. SAPTA SENTOSA JAYA ABADI

Wahyu Triyono, Muhammad Yusuf, Titin Isna Oesman
Jurusan Teknik Industri
Fakultas Teknologi Industri, Institut Sains & Teknologi AKPRIND Yogyakarta
Jl. Kalisahak 28 Yogyakarta
E-mail: wahyutriyono21@yahoo.com

ABSTRACT

PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi is a company processing Crude Palm Oil (CPO). It has several stations with specific job descriptions. One of them is Loading Ram. This station is an important station that serves the oil palm fruit sorting. Loading Ram Station implements loose or daily employee recruitment, every two weeks, the employee turnover is done. Employees receive salary based on the number of loading palm oil output and the work time without additional bonus.

This study uses Halsey, Rowan and Taylor methods. The methods apply the wage system with vary bonuses based on the working time efficiency. This study intends to choose the best method implemented in the company among the three methods compared.

The Rowan Method has higher bonus level than the Halsey and Taylor method. Solving employee wage complaint at the Loading Ram station, Rowan is considered more appropriate method to be applied in the company because it can improve the welfare of employees.

Keywords: Wages Methods, loose employees, welfare, bonus.

INTISARI

PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan *crude palm oil* (minyak kelapa sawit). Perusahaan tersebut memiliki beberapa stasiun dengan pembedangan khusus. Salah satu stasiun tersebut adalah *Loading Ram*. Stasiun tersebut adalah stasiun penting yang berfungsi menyortir buah kelapa sawit. Stasiun *Loading Ram* menerapkan penerimaan karyawan lepas atau harian yang setiap dua minggu sekali dilakukan pergantian karyawan baru. Karyawan menerima upah berdasarkan jumlah *output* bongkar kelapa sawit dan waktu pengerjaan tanpa tambahan bonus.

Peninjauan kembali sistim pengupahan menggunakan metode *Halsey, Rowan* dan *Taylor*. Ketiga metode tersebut menerapkan sistem pengupahan dengan pemberian bonus yang berbeda sesuai tingkat efisiensi waktu kerja. Penelitian ini bermaksud membandingkan ketiga metode tersebut, sehingga diketahui metode yang lebih tepat dari metode yang diberlakukan di perusahaan.

Hasil analisis dan uji statistik dari ketiga metode tersebut menunjukkan bahwa metode *Rowan* mempunyai tingkat bonus yang lebih tinggi dibanding Metode *Halsey* dan *Taylor*. Terkait keluhan karyawan atas pengupahan di stasiun *Loading Ram*, Metode *Rowan* dianggap lebih tepat untuk diterapkan di perusahaan karena dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kata kunci: Metode upah, karyawan lepas, kesejahteraan, bonus

PENDAHULUAN

PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan minyak kelapa sawit (CPO) yang diproses melewati stasiun seperti penimbangan, *Loading Ram*, perebusan dan lain-lain hingga akhirnya sampai pada tahapan akhir, yaitu tangki penampungan minyak kelapa sawit. Setiap stasiun tersebut terdapat karyawan yang mempunyai peran penting untuk mengerjakan tanggung jawab masing-masing karyawan. Stasiun *Loading Ramp* adalah stasiun pembongkaran Tandan Buah Segar (TBS) dengan tujuan memilih buah yang layak untuk diproduksi. Karyawan *Loading Ram* masuk dalam karyawan harian atau karyawan lepas yang setiap dua minggu dilakukan pergantian karyawan dengan maksud agar masyarakat yang ada di sekitar perusahaan mendapatkan kesempatan untuk bekerja. Upah diberikan setiap hari yang nominalnya tergantung jumlah ton dan waktu pengerjaan pembongkaran. Hal tersebut menimbulkan keluhan karyawan kepada

perusahaan mengenai sistem upah yang selama ini diberlakukan. Karyawan menginginkan adanya perubahan sistem upah, dengan begitu pihak perusahaan harus melakukan peninjauan kembali tentang sistem pemberian upah guna mempertahankan karyawan dengan mencari solusi untuk permasalahan tersebut. Dengan sistem pemberian upah yang baik, maka kesejahteraan karyawan tetap terjaga sehingga kinerja karyawan semakin meningkat yang akan memberikan berkontribusi untuk perusahaan dalam meningkatkan laju produksi *Crude Palm Oil* (CPO).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membandingkan metode upah Halsey, Rowan dan Taylor untuk mendapatkan metode yang lebih baik dari metode yang diberlakukan perusahaan saat ini untuk bagian *Loading Ram*.

Manfaat penelitian ini adalah metode yang lebih baik dapat diketahui untuk diterapkan perusahaan agar keluhan karyawan dapat diselesaikan. Metode pemberian upah secara adil dan mencukupi kesejahteraan karyawan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja, sehingga memberikan keuntungan PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi dalam pencapaian tingkat produksi.

Upah memiliki beberapa pengertian. Pertama, menurut Edwin B. Flippo, upah adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Kedua, Hadi Poerwono memberikan definisi upah sebagai sejumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan tenaga kerja yang meliputi masa atau syarat-syarat tertentu. Ketiga, Dewan Penelitian Pengupahan Nasional memberikan definisi upah sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produk serta dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan). Tujuan memberikan kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar kinerja tetap meningkat. Kesejahteraan adalah dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan terutama pembayaran upah kepada karyawan yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit, dan pension

Dari kedua pengertian upah dan kesejahteraan karyawan tersebut jelas terlihat bahwa upah dan kesejahteraan karyawan mempunyai hubungan yang sangat positif. Upah diberikan perusahaan kepada karyawan bukan hanya sekedar tanggung jawab untuk memenuhi balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan, akan tetapi perlu dipertimbangkan dan diperhatikan seberapa besar upah tersebut digunakan dalam mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Upah yang diterima karyawan haruslah benar-benar bisa mencukupi kebutuhan guna mendapatkan kesejahteraan hidup dan hal itu menjadi tanggung jawab perusahaan.

Perusahaan dan karyawan sangat saling membutuhkan. Karyawan adalah aset perusahaan karena tanpa ada sumber daya manusia, maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidup tanpa ada perusahaan sebagai tempat mencari nafkah. Pekerjaan tersebut sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang karyawan miliki. Karyawan jangan hanya dituntut mengerjakan kewajiban saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan karyawan jangan hanya menuntut hak tanpa menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab sebagai karyawan. Akan tetapi masih ada perusahaan yang kurang memperhatikan kesejahteraan pekerja sehingga karyawan menjadi kehilangan motivasi, malas, dan terkesan tidak baik dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga karyawan beranggapan bahwa sekeras apa pun dalam bekerja perusahaan tidak memperdulikan kesejahteraan karyawan, apalagi untuk memberikan kesejahteraan dan imbalan yang layak untuk semua karyawan.

METODE PENELITIAN

Objek yang diteliti adalah karyawan harian atau karyawan lepas PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi untuk bagian *Loading Ramp*. Data primer diperoleh dari perusahaan melalui wawancara langsung dengan kepala bagian *Loading Ramp* yang meliputi upah dasar per ton, upah dasar per jam kerja, jumlah *output* yang dihasilkan, dan waktu pengerjaan pembongkaran. Data sekunder dalam penelitian ini terdiri dari buku, jurnal, internet dan literatur lain yang terkait dengan tema peneliti, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pengolahan dilakukan dengan menggunakan metode upah *Halsey*, *Rowan* dan *Taylor* dari data-data yang didapatkan dari perusahaan. Metode *Halsey* memberikan bonus 50% dari waktu kerja yang dihemat selama karyawan menyelesaikan pekerjaan pembongkaran yang dihitung dengan Persamaan 1.

$$\text{Upah} = \text{waktu pengerjaan} \times \text{upah per jam} \times (50\% \text{ bonus} \times \text{upah per jam}) \quad (1)$$

Metode *Rowan* menambahkan bonus berdasarkan waktu yang dihemat dari waktu yang telah ditentukan dalam menyelesaikan pekerjaan (Persamaan 2).

$$\text{Upah} = \text{upah dasar} + (\text{waktu yang dihemat} \% \times \text{upah dasar}) \quad (2)$$

Metode *Taylor* didasarkan jumlah waktu kerja (Persamaan 3). Karyawan yang bekerja lebih cepat akan mendapatkan tarif upah yang lebih tinggi dan tarif tersebut ditentukan oleh perusahaan.

$$\text{Upah} = \text{Jumlah waktu kerja} \times \text{upah dasar} \quad (3)$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Total upah bersih yang diterima per hari kerja

No.	Pekerja	Sistem Halsey (Rp)	Sistem Rowan (Rp)	Sistem Taylor (Rp)
1	Pekerja 1	149.625	151.200	147.000
2	Pekerja 2	136.496	139.850	134.000
3	Pekerja 3	123.496	128.500	121.000
4	Pekerja 4	90.500	96.750	88.000
5	Pekerja 5	108.000	114.250	105.500
6	Pekerja 6	149.625	151.200	147.000
7	Pekerja 7	125.125	126.700	122.500
8	Pekerja 8	98.996	104.000	96.500
9	Pekerja 9	102.496	107.500	100.000
10	Pekerja 10	98.996	104.000	96.500
11	Pekerja 11	121.625	123.200	119.000
12	Pekerja 12	105.996	111.000	103.500
13	Pekerja 13	146.125	147.700	143.500
14	Pekerja 14	123.496	128.500	121.000
15	Pekerja 15	125.125	126.700	122.500
16	Pekerja 16	96.475	102.525	94.000
17	Pekerja 17	128.625	130.200	126.000
18	Pekerja 18	139.996	143.350	137.500
19	Pekerja 19	109.496	114.500	107.000
20	Pekerja 20	123.496	128.500	121.000
21	Pekerja 21	119.996	125.000	117.500
22	Pekerja 22	137.998	137.750	135.500
23	Pekerja 23	97.500	103.750	95.000
24	Pekerja 24	112.996	118.000	110.500
25	Pekerja 25	101.495	107.250	98.500
26	Pekerja 26	116.496	121.500	114.000
27	Pekerja 27	109.496	114.500	107.000
28	Pekerja 28	135.625	137.200	133.000
29	Pekerja 29	118.996	122.350	116.500
30	Pekerja 30	123.496	128.500	121.000

Uji Perbandingan Berpasangan Metode *Halsey* dengan Metode *Rowan*.

Tabel 2. Uji perbandingan berpasangan

Metode	Rerata	Jumlah sampel	Simpangan baku	Rerata kesalahan simpangan
Hasley	1,19E5	30	16530,232	3017,994
Rowan	1,23E5	30	15089,167	2754,892

Tabel 3. Perbandingan hubungan berpasangan

Metode	Jumlah sampel	Hubungan	Signifikansi
Hasley & Rowan	30	0,997	0,

Tabel 4. Tes perbandingan sampel

Uji beda								
95% tingkat kepercayaan uji beda								
Metode	Rerata baku	Simp. kesalahan	Simp. baku	Batas bawah	Batas atas	t	df	Sig. (2-tailed)
Halsey-Rowan	-3,934E3	1.873,464	342,046	-4633,596	-3234,470	-11,501	29	0,000

Uji Perbandingan Metode *Halsey* dengan *Taylor*

Tabel 5. Uji perbandingan berpasangan

Metode	Rerata	Jumlah sampel	Simpangan baku	Rerata Kesalahan simpangan
Hasley	1,19E5	30	16530,232	3017,994
Taylor	1,17E5	30	16514,196	3015,066

Tabel 6. Perbandingan hubungan berpasangan

Metode 1	Jumlah sampel	Hubungan	Signifikansi
Hasley & Taylor	30	1,000	0,000

Tabel 7. Tes perbandingan sampel

Uji beda								
95% tingkat kepercayaan uji beda								
Metode	Rerata baku	Simp. kesalahan	Simp. baku	Batas bawah	Batas Atas	t	df	Sig. (2-tailed)
Halsey-Taylor	2,547E3	102,588	18,730	2508,493	2585,107	135,975	29	0,000

Uji Perbandingan Metode *Rowan* dengan *Taylor*

Tabel 8. Uji perbandingan statistik

Metode	Rerata	Jumlah sampel	Simpangan baku	Rerata simpangan baku
Rowan	1,19E5	30	16530,232	3017,994
Taylor	1,17E5	30	16514,196	3015,066

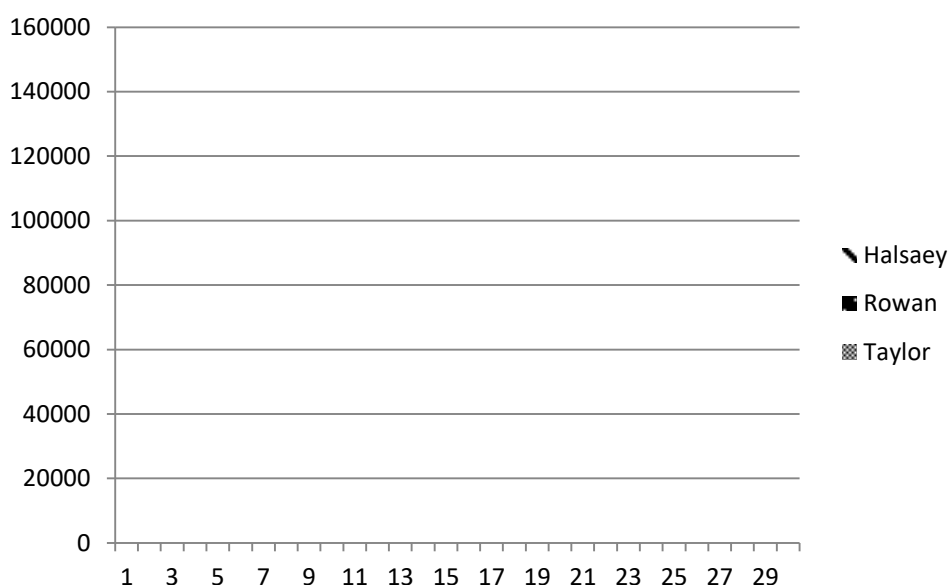
Tabel 9. Perbandingan hubungan berpasangan

Metode	Jumlah sampel	Hubungan	Signifikansi
Rowan & Taylor	30	0,997	0,000

Tabel 10. Tes perbandingan sampel

Uji beda								
95% tingkat kepercayaan uji beda								
Metode	Rerata baku	Simp. kesalahan	Simp. baku	Batas bawah	Batas atas	t	df	Sig. (2-tailed)
Rowan-Taylor	6,481E3	1847,548	337,315	579,947	7170,719	19,213	29	0,000

Hasil uji perbandingan di atas menunjukkan bahwa ketiga metode *Halsey*, *Rowan* dan *Taylor* mempunyai perbedaan metode secara signifikan, nilai signifikan antara metode *Halsey* dan *Rowan* sebesar 0,000, metode *Halsey* dan *Taylor* mempunyai nilai signifikan 0,000 dan perbedaan metode *Rowan* dengan *Taylor* sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan adanya perbedaan dari ketiga metode tersebut. Ketiga metode tersebut mempunyai perbedaan yang sangat kuat, akan tetapi dari analisis mengenai upah karyawan, metode *Rowan* mempunyai tingkat upah yang tinggi untuk karyawan yang mampu memberikan kontribusi lebih terhadap PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi dibanding dengan metode *Halsey* dan *Taylor*.



Gambar 1. Grafik tingkat upah total yang diterima karyawan berdasarkan metode *Halsey*, *Rowan* dan *Taylor* per hari kerja

Ketiga metode *Halsey*, *Rowan* dan *Taylor* menunjukkan tingkat upah yang diterima karyawan berbeda jumlah nominal yang diberikan perusahaan (Gambar 1). Metode *Rowan* menunjukkan nilai upah yang lebih tinggi dibanding metode *Halsey* yang memberikan bonus 50% dari waktu yang dihemat dan *Taylor* yang hanya berdasarkan jumlah waktu pengerjaan dan jumlah *output* yang dihasilkan.

Upah karyawan bagian sortase yang berdasarkan waktu pengerjaan menunjukkan bahwa tingkat upah yang diterima karyawan berbeda-beda karena kemampuan individu karyawan tidak selalu sama. Sistem *Halsey* memberikan bonus 50% untuk karyawan yang menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan (8 jam per hari). Sistem *Rowan* menambahkan bonus berdasarkan waktu yang dihemat dalam menyelesaikan pembongkaran. Sedangkan sistem *Taylor* memberikan upah berdasarkan waktu dan *output* yang dihasilkan tanpa memberikan bonus tambahan. Berdasarkan pembahasan mengenai upah, maka dapat diketahui bahwa tingkat bonus metode *Rowan* yang diberikan kepada karyawan berjumlah lebih tinggi. Hakekatnya karyawan selalu mencari upah yang tinggi, dengan metode *Rowan* maka karyawan lebih giat dalam bekerja untuk mendapatkan upah yang lebih besar guna mencukupi kesejahteraan hidup dari upah yang diterima atas bonus hasil kerja.

Uji statistik perbandingan ketiga metode *Halsey*, *Rowan* dan *Taylor* berdasarkan hasil analisis uji rerata perbandingan diketahui bahwa metode *Halsey*, *Rowan* dan *Taylor* mempunyai perbedaan secara signifikan. Akan tetapi metode *Rowan* menjadi metode yang tepat dalam pemberian upah insentif karena mempunyai *income* yang lebih besar untuk karyawan dan tentu akan mendorong karyawan untuk lebih

meningkatkan kinerja dalam pembongkaran tandan buah segar dengan tujuan ingin mendapatkan bonus yang besar dari hasil kinerja yang dilakukan.

Tingkat upah karyawan menunjukkan besar nilai upah yang diterima karyawan (Gambar 1). Perusahaan harus menimbang kembali dalam penerapan metode upah agar kinerja karyawan meningkat karena karyawan bagian *Loading Ramp* adalah aset yang berkontribusi besar bagi kelancaran laju produksi *Crude Palm Oil* di PT. Saptasentosa Jaya Abadi.

Metode *Rowan* mempunyai tambahan bonus yang lebih besar dibanding metode *Halsey* dan *Taylor*. Rasa bosan yang dirasakan karyawan bagian *Loading Ramp* menunjukkan bahwa penerapan metode *Taylor* dianggap kurang memenuhi kebutuhan kesejahteraan karyawan. Perusahaan harus mengevaluasi kembali penerapan metode yang saat ini diberlakukan dan menangkap keluhan yang saat ini terjadi sebelum timbul kesenjangan karyawan yang didasari persoalan yang sebenarnya mudah untuk di atasi oleh perusahaan. Tingkat kesejahteraan yang kurang dirasakan karyawan dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun dan sukar untuk perusahaan dalam mencari karyawan baru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian mengenai metode upah *Halsey*, *Rowan* dan *Taylor* ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Setiap pekerja memiliki hasil kinerja yang berbeda menurut kemampuan individu, sehingga tingkat upah yang diterima juga berbeda.
2. Dari ketiga metode *Hasley*, *Rowan* dan *Taylor*, dapat diketahui bahwa metode *Rowan* lebih baik untuk digunakan dalam sistem pemberian upah karena memiliki nilai upah yang tinggi, sehingga kesejahteraan karyawan lebih meningkat.
3. Upah yang diterima karyawan berbanding dengan kemampuan karyawan dalam bekerja, pada akhirnya kesejahteraan karyawan meningkat.
4. Metode *Rowan* berbeda signifikan dengan metode *Halsey* dan *Taylor*, namun metode *Rowan* lebih baik dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alharry, B., *Pengaruh Kompensasi Upah dan Fasilitas Sosial terhadap Produktivitas Pekerja Langsung*, <http://id.scribd.com>, [online, accessed 16 April 2014].
- BPS, <http://www.bps.go.id/>, [online, accessed 23 Februari 2014].
- El Eroy A., R., *Kesejahteraan Karyawan*, <http://arozieleroy.wordpress.com>, [online, accessed 14 April 2014].
- Heidjrachman and Husnand, S., 1994, *Manajemen Personalia*, BPFE-YOGYAKARTA, Yogyakarta.
- Ivancevich, M.J. et al., 2007, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Erlangga, Yogyakarta.
- Nawawi, H., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rangkuti, F., http://books.google.co.id/books?FPqDaLPUK8C&pg=PA508&dq=buku+sistem+premi+menurut+halsey&source=bl&ots=3W3x22uPj&sig=Ij83CwaI5VuF1OHAOXvBJy7xhYw&hl=id&sa=X&ei=pWULU7TDF8bkoAT9h4HwAQ&redir_esc=y#v=onepage&q=buku%20sistem%20premi%20menurut%20halsey&f=false, [online, accessed 1 Maret 2014].
- Teguh, A. and Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha ilmu, Yogyakarta.
- Triyono, W., 2012, *Pengaruh Faktor Kompensasi terhadap Kehadiran Kerja Karyawan*, PADANG.
- Umarkasim, *Ketentuan Waktu dan Upah Kerja Lembur di Sektor Tertentu*, <http://www.hukumonline.com>, [online, accessed 1 Maret Februari 2014].
- Widyana P., Sofie, <http://www.hukumtenagakerja.com/pengupahan-dalam-undang-undang-kenagakerjaan/>, [online, accessed 20 Februari 2014].