



Edukasi Efektivitas Sistem Pengupahan Sebagai Upaya Peningkatan Produktivitas Karyawan di “Alva Water”

¹Early Priscilla*, ¹Kirania Putri Hoirunnisa, ¹Putri Amalia Cahyani M., ¹Frisdianti, ¹Angga Hergastyasmawan, ¹Sailawati

¹Politeknik Negeri Samarinda

E-mail: early.priscilla@gmail.com¹, kiraniaptri@gmail.com¹, putriamaliamahadju@gmail.com¹, frisdianti9@gmail.com¹, anggaergas@polnes.ac.id¹, sailawati@polnes.ac.id¹

*Corresponding author: Early Priscilla

ABSTRAK

Pengelolaan sistem pengupahan merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan motivasi, kenyamanan kerja, serta produktivitas karyawan. Namun, pada banyak UMKM, termasuk “Alva Water”, praktik pengupahan sering kali masih dilakukan secara sederhana, mengandalkan kesepakatan manual, dan belum menerapkan prinsip transparansi maupun pengukuran kinerja. Ketidakteraturan dalam sistem ini berpotensi menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan komitmen karyawan, serta menghambat pencapaian produktivitas yang optimal. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan untuk meningkatkan pemahaman pemilik dan karyawan mengenai sistem pengupahan yang efektif, adil, efisien, serta mampu mendorong peningkatan kinerja. Pelaksanaan kegiatan mencakup observasi awal terhadap pola penggajian yang berjalan serta pemberian edukasi terkait konsep pengupahan yang berkualitas dan relevansinya dengan motivasi kerja. Berdasarkan hasil pelaksanaan, peserta menunjukkan peningkatan wawasan mengenai perlunya sistem pengupahan yang lebih terstruktur, disertai respon positif terhadap contoh format penggajian yang lebih jelas dan mudah dipahami. Secara keseluruhan, program pengabdian ini memberikan manfaat dalam memperkuat pengetahuan dan kesadaran manajemen “Alva Water” terkait pengelolaan upah yang efektif sebagai langkah pendukung peningkatan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: sistem pengupahan, produktivitas kerja, edukasi, UMKM, manajemen SDM.

ABSTRACT

The wage system is a crucial component of human resource management, as it directly influences employee motivation, job satisfaction, and overall productivity. In many micro and small enterprises, including Alva Water, wage practices are still carried out in a simple and informal manner, often relying on verbal agreements and lacking transparency or performance-based considerations. Such irregularities in compensation practices may lead to dissatisfaction, reduced employee commitment, and hinder the achievement of optimal productivity levels. This community service program was implemented to enhance the understanding of both owners and employees regarding the principles of an effective, fair, and efficient wage system that can contribute to improved work performance. The activities consisted of an initial observation to analyze the existing wage structure, followed by educational sessions that introduced fundamental concepts of compensation and its relationship to motivation and productivity. The results indicate a notable improvement in participants' awareness of the need for a more structured wage system, along with positive responses toward the introduction of clearer and more organized wage formats. Overall, this program has contributed to strengthening Alva Water's managerial insight and awareness regarding effective wage management as an essential step toward enhancing employee productivity.

Keywords: wage system, work productivity, education, MSMEs, human resource management.

1. PENDAHULUAN

Tanpa teknologi canggih, informasi yang cukup, dan modal yang cukup, organisasi akan sulit mencapai tujuannya (Bidin et al., 2024). Menurut Nurmala (2024) Kebijakan upah adalah bagian penting dari manajemen SDM karena mendorong motivasi dan kesetiaan karyawan. Namun, menentukan kebijakan upah yang kompetitif menjadi tantangan tersendiri, terutama bagi UMKM yang berada di daerah dengan keterbatasan sumber daya. Selain itu, Indrayani & Muzan (2025) menyatakan bahwa ketidakadilan upah berpotensi meningkatkan ketimpangan ekonomi dan memperkuat stratifikasi sosial.

Alva Water adalah salah satu UMKM yang berfokus pada distribusi air minum isi ulang. Produksi, distribusi, dan layanan pelanggan membutuhkan banyak tenaga kerja. Sistem penggajian sederhana masih digunakan dalam operasionalnya, berdasarkan kesepakatan antara pemilik dan karyawan untuk dilakukan secara harian, mingguan, atau bulanan. Ketidaksamaan dalam sistem pengupahan ini dapat menyebabkan ketidakjelasan mengenai hak dan kewajiban serta persepsi ketidakadilan kerja. Kondisi ini dapat menyebabkan motivasi kerja belum berkembang secara optimal dan berdampak pada performa pelayanan kepada konsumen.

Untuk meningkatkan kesadaran pemilik usaha dan karyawan tentang pentingnya sistem kompensasi yang efisien, terbuka, dan berbasis kinerja, diperlukan intervensi pendidikan pengelolaan pengupahan. Dengan meningkatkan pengetahuan dasar tentang prinsip manajemen sumber daya manusia, diharapkan terbentuk kesadaran bahwa pengupahan yang tepat secara konsisten meningkatkan kedisiplinan, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan. Pendampingan diberikan kepada Alva Water untuk menerapkan praktik pengupahan yang lebih baik yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini.

Tujuan dari inisiatif ini adalah sebagai berikut: (1) mendidik karyawan tentang bagaimana sistem pengupahan dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja, (2) meningkatkan pemahaman manajemen dan karyawan tentang peran kompensasi dalam menciptakan kinerja yang optimal, dan (3) mendukung penguatan budaya kerja yang adil, profesional, dan lebih produktif di lingkungan Alva Water.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu hal pokok dalam pengelolaan organisasi modern adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Singh, Arya, dan Dayal, MSDM dapat diartikan sebagai “suatu pendekatan strategis untuk merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengendalikan segala corak-cara usaha yang menghubungkan seluruh sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi guna tujuan mempersiapkan dan menggunakan manusia/aspek yang memungkinkan suatu sistem manusia secara efektif (Priatna et al., 2025).

Manajemen Sumber daya manusia juga sebagai: strategi proses mengerjakan pokok yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarah, dan pengendalian Sumber daya manusia; strategi untuk mengejar manfaat kekuatan kerja untuk mengadakan tujuan organisasi; laba yang mengikuti berbagai fungsi, mulai mulai dari rekrutmen dan mengakhiri dengan pengembangan dan pemeliharaan karyawan; laba mengenai baik aspek personal sebagai laba kolektif, dan laba selaku hasilnya Manajemen menyatukan metode SDM dengan strategi bisnis yang dirancang secara keseluruhan (Siregar et al., 2025).

Manajemen sumber daya manusia atau MSDM adalah pendekatan strategis dan terpadu dalam pengelolaan karyawan suatu perusahaan atau organisasi. Ini mencakup semua kegiatan yang terkait dengan perekrutan, pengembangan, motivasi, dan pemeliharaan karyawan, dan data terkait termasuk bisnis (Kushariyadi et al., 2025).

2.2 Upah & Gaji

a. Definisi Upah

Upah adalah imbalan atas jasa atau uang yang dibayarkan kepada karyawan pada waktu kerja tertentu oleh perusahaan. Tanpa upah, tidak ada pengertian hubungan kerja antara tenaga kerja dan perusahaan (Hendy & Syarif, 2025).

Upah adalah jumlah uang yang diberikan pemberi kerja kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan mereka selesaikan sesuai dengan perjanjian kerja antara mereka dan pemberi kerja. Upah dibayar dalam bentuk uang yang ditetapkan atau dinilai sesuai dengan kontrak atau undang-undang. Upah juga mencakup tunjangan bagi pekerja dan keluarga mereka (Kohar & Irayadi, 2025).

b. Definisi Gaji

Gaji adalah imbalan dasar yang diberikan sebagai hasil dari kerja yang dilakukan. Padmavathi (2023) menyebutkan bahwa gaji dapat berbentuk pembayaran per jam atau gaji tahunan, sesuai dengan perjanjian kerja. Di Indonesia, dasar pengupahan diatur melalui UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP No. 78 Tahun 2015 yang menekankan pentingnya penghasilan layak (Syah et al., 2025).

2.3 Manfaat Pengoptimalan Upah & Gaji

Untuk menciptakan kinerja yang optimal, dibutuhkan suatu imbalan yang pantas dalam bentuk gaji bagi setiap pegawai, guna memotivasi kerja pegawai-pegawai di lingkungan kantor tersebut. Dibutuhkan kompensasi yang adil dalam bentuk gaji bagi setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras (Asmaniati et al., 2023).

2.4 Tujuan Pengoptimalan Upah & Gaji

Menurut Hasibuan (2002) tujuan penggajian, antara lain:

- a. Ikatan kerja sama: Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan.
- b. Kepuasan kerja: Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Motivasi: Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- d. Stabilitas karyawan: Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan lebih terjamin.

Sehingga dapat kita simpulkan bahwasanya tujuan kebijakan pengupahan adalah sebagai berikut:

- a. Adanya pembayaran upah/gaji yang cukup untuk menjamin hidup berkeluarga dalam keadaan normal.
- b. Mengadakan diferensiasi pengupahan dalam perbedaan skill, tanggung jawab, usaha, dan kondisi kerja.
- c. Mengadakan pembinaan pengupahan sesuai dengan peningkatan karya atau efisiensi kerja.
- d. Mengadakan pembinaan pengupahan menurut stabilitas keuangan perusahaan.

2.5 Konsep Sistem Pengupahan & Gaji

Kompensasi adalah upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja dan kontribusi mereka. Gaji, seperti yang dinyatakan dalam kontrak kerja, adalah pembayaran rutin yang diberikan oleh seorang majikan kepada seorang karyawan (Ronaldi, 2023).

Hak atas upah merupakan salah satu sumber penghasilan yang dimiliki pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hak ini muncul dari perjanjian kerja dan merupakan salah satu hak yang diberikan oleh hubungan kerja (Fadillah et al., 2021).

Gaji adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi yang bersangkutan sebagai balasan atas upaya seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Gaji dapat berfungsi atau memastikan kelangsungan hidup organisasi (Octavia & Halim, 2024).

2.6 Efektivitas Sistem Pengupahan

Efektivitas sistem pengupahan dapat dinilai dari:

a. Adil

Upah yang adil sebenarnya adalah upah yang mengacu pada jasa pekerja atau buruh yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jumlah uang yang diterima dan kemampuan untuk membeli uang untuk memenuhi kebutuhan. Dengan kata lain, upah kerja harus seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja (Sari & Nursyam, 2023).

b. Kompetitif

Karena sistem gaji yang adil dan kompetitif, karyawan cenderung lebih produktif. Sistem pengupahan yang tidak transparan atau tidak sebanding dengan kontribusi karyawan dapat menyebabkan ketidakpuasan dan penurunan kinerja, tetapi upah yang sesuai dengan beban kerja,

tanggung jawab, dan kebutuhan hidup layak dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesetiaan karyawan (Harianto & Aida, 2025).

c. Transparan

Perusahaan dan penyedia kerja harus meningkatkan transparansi dalam proses pengupahan, seperti memberikan informasi tentang besaran upah, standar penentuan upah, dan jadwal pembayaran, agar pekerja lebih memahami hak-hak mereka terkait pengupahan (Dalimunthe & Suhardina, 2024).

2.7 Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan adalah fokus utama. Manajemen sumber daya manusia berfokus pada penyediaan berbagai peluang pelatihan untuk memungkinkan anggota staf bekerja sesuai dengan Standar Prosedur Operasional (SPO) yang berlaku (Septian, 2023).

Menurut Keynesia tentang Teori Upah-Efisiensi, kualitas tenaga kerja bergantung pada upah yang diterima oleh pekerja; jika upah pekerja diturunkan, pekerja akan memilih untuk mencari pekerjaan lain dengan upah yang lebih tinggi dan meninggalkan pekerja yang kurang produktif (Chairunnisa & Juliannisa, 2022).

2.8 Edukasi Dalam Pengabdian Masyarakat

Penggunaan sistem kompensasi dan insentif yang adil dan transparan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil dan mendapatkan kompensasi yang layak atas pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang dapat berdampak positif pada produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Lestari et al., 2024).

Salah satu tindakan strategis yang dapat diambil adalah memberikan instruksi kepada manajemen dan karyawan tentang kepatuhan terhadap regulasi. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa semua pihak memahami betapa pentingnya mematuhi standar upah minimum dan konsekuensi yang dapat dihasilkan dari pelanggaran (Pasaribu et al., 2025).

3. METODE PELAKSANAAN

"Alva Water", sebuah usaha depo air minum isi ulang yang terletak di Kota Samarinda, Kalimantan Timur, adalah tempat kegiatan pengabdian masyarakat ini dilakukan. Lebih dari tiga orang karyawan bekerja di divisi produksi, pengantaran, dan pelayanan pelanggan perusahaan. Pemilik bisnis dan karyawan produksi dan distribusi yang terlibat langsung dalam proses pengupahan dan kegiatan operasional sehari-hari adalah sasaran kegiatan ini.

Pelaksanaan kegiatan berlangsung, yakni pada tanggal 11 November 2025. Kegiatan ini dirancang untuk mendorong peserta untuk berpartisipasi secara aktif, membantu mereka memahami dan menerapkan prinsip-prinsip pengupahan yang efektif di tempat kerja mereka.



Gambar 1. Foto Bersama Pemilik Depo "Alva Water"

3.1 Tahapan kegiatan

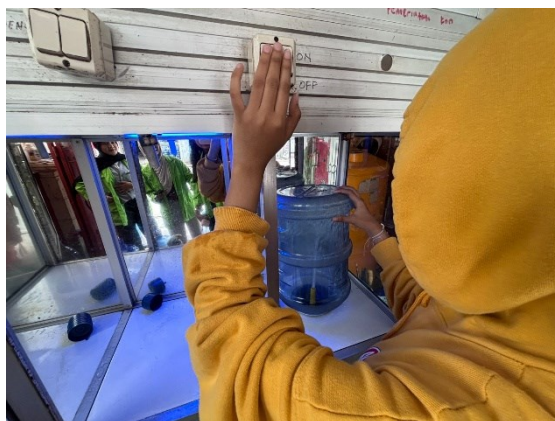
a. Persiapan Awal

Untuk mengetahui kondisi sistem pengupahan yang berlaku di UMKM "Alva Water", tim pelaksana melakukan observasi langsung proses penggajian dan mewawancarai pemilik usaha dan

karyawan. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang pola upah yang digunakan, kesepakatan antara pemilik dan karyawan, dan hambatan yang muncul dalam praktiknya.

Metode pengumpulan data dilakukan melalui:

1. Observasi langsung, untuk mendapatkan gambaran tentang sistem pengupahan di lapangan baik sebelum maupun sesudah kegiatan.
2. Wawancara, untuk mengetahui pemahaman, perspektif, dan tanggapan peserta terhadap sistem pengupahan dan materi edukasi yang diberikan.
3. Dokumentasi, yang mencakup notulen diskusi, foto kegiatan, dan dokumen pendukung seperti format gaji dan absensi karyawan.



Gambar 2. Proses Pembersihan Galon Air isi Ulang

Hasil observasi menunjukkan bahwa UMKM “Alva Water” masih menggunakan metode pengupahan sederhana yang didasarkan pada kesepakatan harian, mingguan, dan bulanan, dan tidak ada indikator kinerja yang jelas. Kondisi ini dapat mengubah persepsi tentang keadilan dan efisiensi, jadi perlu ada edukasi untuk membuat sistem pengupahan lebih efisien dan meningkatkan produktivitas.



Gambar 3. Proses Pengisian Galon Isi Ulang

b. Penyusunan Materi Edukasi

Berdasarkan hasil observasi, tim membuat materi edukasi yang sesuai dengan kebutuhan peserta. Materi tersebut mencakup pengetahuan dasar tentang upah, indikator sistem yang efektif, dan contoh sederhana perhitungan upah untuk usaha kecil.



Gambar 4. Sesi Penyusunan Materi Bersama Dosen Pengampu

c. Kegiatan Edukasi

Edukasi tentang kinerja sistem pengupahan adalah tahap ketiga dari pengabdian. Semua peserta terlibat dalam pelatihan dan diskusi interaktif. Materi yang disampaikan mencakup:

1. Manfaat dari pemaksimalan upah & gaji
2. Tujuan dari pemaksimalan upah & gaji
3. Strategi yang bisa dilakukan untuk pemaksimalan upah & gaji

Simulasi perhitungan gaji berbasis hasil kerja dan cara rekapitulasi pembayaran yang lebih transparan juga diberikan kepada peserta selama sesi pembelajaran. Dengan demikian, diharapkan pemilik dan karyawan memiliki pemahaman tentang bagaimana pengelolaan upah yang efektif dapat meningkatkan produktivitas.



Gambar 5. Kegiatan Edukasi Bersama Pemilik Depo "Alva Water"

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Kegiatan



Gambar 6. Foto Bersama Produk Depo “Alva Water”

Antusiasme dan Partisipasi Peserta Karyawan UMKM “Alva Water” sangat antusias selama pelatihan. Ini ditunjukkan oleh fakta bahwa peserta aktif bertanya tentang perhitungan upah berbasis hasil kerja; karyawan produksi dan distribusi berpartisipasi dalam simulasi perhitungan gaji; dan pemilik usaha menyambut baik penjelasan tentang transparansi dan keadilan pengupahan. Konsep efektivitas upah yang terdiri dari elemen adil, kompetitif, dan transparan menunjukkan bahwa peserta menyadari pentingnya sistem pengupahan yang adil dan efisien (Dalimunthe & Suhardina, 2024b; Harianto & Aida, 2025; Sari & Nursyam, 2023).

Meningkatkan Pemahaman Peserta tentang Isu Upah dan Gaji Maksimal Peserta belajar lebih banyak tentang subjek setelah sesi pembelajaran:

- a. Konsep dasar tentang upah dan gaji, termasuk bagaimana gaji berbeda setiap hari, minggu, dan bulan.
- b. Prinsip keadilan pengupahan adalah keseimbangan antara kontribusi dan kompensasi.
- c. Cara untuk meningkatkan pendapatan dengan mengatur kinerja, mencatat hasil kerja, dan membiarkan komunikasi terbuka antara pemilik dan karyawan
- d. Transparansi sangat penting, terutama dengan menggunakan format rekapitulasi gaji yang jelas.

Teori bahwa kompensasi yang adil meningkatkan kepuasan karyawan dan loyalitas mereka adalah sejalan dengan pemahaman ini (Lestari et al., 2024; Ronaldi, 2023).

4.2 Pembahasan

Kegiatan dan Ide Sistem Pengupahan Tinjauan literatur menunjukkan bahwa sistem pengupahan yang efektif memiliki elemen yang adil, kompetitif, dan transparan. Gaji dan upah adalah cara kompensasi atas kontribusi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengupahan “Alva Water” sebelum intervensi masih sederhana dan kurang berbasis kinerja, menimbulkan keraguan. Selanjutnya, edukasi mengisi celah ini dengan:

- a. Memberikan contoh perhitungan berbasis output;
- b. Menjelaskan pentingnya kesesuaian antara beban kerja dan kompensasi; dan
- c. Memberikan format rekap pembayaran yang jelas.

Ini menunjukkan bahwa UMKM dapat mengembangkan sistem pengupahan yang lebih baik dan terorganisir melalui edukasi yang efektif (Fadillah et al., 2021; Octavia & Halim, 2024; Ronaldi, 2023).

Pengaruh Pendidikan terhadap Pengetahuan dan Persepsi Peserta Setelah aktivitas, para peserta menunjukkan:

- a. Meningkatkan pemahaman tentang bagaimana produktivitas dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh sistem upah.
- b. Kesadaran baru bahwa karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dengan kompensasi yang adil.
- c. Lebih terbuka untuk adopsi teknik baru seperti pencatatan hasil kerja, penggunaan indikator kinerja, dan peningkatan komunikasi pemilik-karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian Lestari (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan dan kinerja meningkat dengan kompensasi yang adil dan jelas. Melalui Peningkatan Produktivitas (Konsep Upah-Efisiensi) Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih efisien ketika mereka memahami hubungan antara upah dan produktivitas. Ini mendukung teori Keynesia bahwa kualitas dan kinerja tenaga kerja dipengaruhi oleh upah. Karyawan merasa dihargai dan lebih loyal dengan sistem rekap pembayaran yang adil dan transparan. Ini dapat meningkatkan pendapatan karena: penghitungan yang salah dapat dihindari, kontribusi karyawan dapat diukur dengan lebih akurat, dan bonus untuk kinerja yang baik. Komunikasi terstruktur antara pemilik dan karyawan setelah aktivitas memungkinkan pembicaraan tentang pengupahan menjadi lebih terbuka. Komunikasi yang efektif membantu semua pihak memahami ukuran dan prinsip perhitungan upah. Sehingga mengurangi konflik dan menciptakan rasa keadilan. Yang paling penting, pemaksimalan upah mencakup pembentukan sistem yang memungkinkan kenaikan upah diukur dan layak.

5. KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian yang berfokus pada edukasi mengenai efektivitas sistem pengupahan di Alva Water memberikan hasil yang signifikan dalam meningkatkan wawasan dan pemahaman peserta. Melalui rangkaian observasi awal dan penyampaian materi edukatif, baik pemilik maupun karyawan memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang pentingnya pengelolaan upah yang terencana, adil, dan sesuai dengan kontribusi kinerja. Peningkatan pemahaman ini turut memengaruhi pola pikir peserta mengenai hubungan antara sistem pengupahan dan produktivitas kerja, sehingga mendorong terciptanya kesadaran baru terhadap perlunya perbaikan di lingkungan kerja.

Manfaat kegiatan ini dapat dirasakan pada dua sisi. Di tingkat manajemen, program ini membantu memperlihatkan kebutuhan akan sistem penggajian yang lebih terstruktur, transparan, dan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Sementara itu, dari sisi karyawan, kegiatan ini menumbuhkan rasa dihargai dan diperlakukan lebih adil, yang pada akhirnya memunculkan peningkatan motivasi serta semangat kerja dalam menjalankan tugas sehari-hari. Dampak psikologis positif tersebut memberi kontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih produktif.

Sebagai langkah lanjutan, Alva Water disarankan untuk mempertimbangkan penerapan skema pengupahan berbasis kinerja secara bertahap agar sistem kompensasi semakin relevan dengan hasil kerja karyawan. Proses tersebut sebaiknya diikuti dengan evaluasi rutin untuk memastikan sistem berjalan efektif dan tetap selaras dengan kemampuan serta kebutuhan usaha. Selain itu, program edukasi berkelanjutan di bidang manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan guna menjaga konsistensi pemahaman dan mendukung pembentukan budaya kerja yang lebih profesional, transparan, dan berorientasi pada peningkatan produktivitas.

REFERENSI

- Asmaniati, F., Osman, I. E., Swantari, A., Wicaksono, H., Hidayat, C., & Maharani, M. (2023). Faktor-Faktor Yang Mengaruhi Kinerja Karyawan Hotel 88 di Jakarta. *Journal of Hospitality Accommodation Management (JHAM)*, 2(1), 19–26.
- Bidin, C. R. K., Natsir, S., Adda, H. W., Rossanty, N. P. E., & Santi, I. N. (2024). Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Dalam Pengelolaan Keuangan Dan Pemasaran Berbasis Digital Dipesisir Pantai Desa Masaingi. *Jurnal Pengabdian Dan Pengembangan Masyarakat Indonesia*, 3(2), 207–213.
- Chairunnisa, C., & Juliannisa, I. A. (2022). Pengaruh pendidikan, kesehatan, usia dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja di DKI JAKARTA. *Jurnal PROFIT: Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 9(1), 62–72.
- Dalimunthe, N., & Suhardina, S. (2024a). Dinamika Ketenagakerjaan Non Formal: Analisis Sistem Pengupahan Dan Perbandingannya Dengan Ketenagakerjaan Formal Dalam Perspektif Hukum. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 7049–7059.
- Dalimunthe, N., & Suhardina, S. (2024b). Dinamika Ketenagakerjaan Non Formal: Analisis Sistem Pengupahan Dan Perbandingannya Dengan Ketenagakerjaan Formal Dalam Perspektif Hukum. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 7049–7059.
- Fadillah, R., Dur, S., & Cipta, H. (2021). Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process dalam Menentukan Gaji Bonus Karyawan Pada PTPN III Sei Putih. *Jurnal Sains Matematika Dan Statistika*, 7(2), 73–84.

- Hariato, L., & Aida, N. (2025). *PENGARUH SISTEM PENGUPAHAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PABRIK KERTAS INDONESIA (PAKERIN) MOJOKERTO*".
- Hasibuan, M. S. P. (2002). Manajemen Sumber daya Manusia/Malayu SP Hasibuan. *Bumi Aksara*.
- Hendy, H., & Syarif, M. (2025). Analisis Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Artamas Kurnia Bekasi. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(3), 178–184.
- Indrayani, S., & Muzan, A. (2025). Kesenjangan upah dan keadilan sosial terhadap sistem pengupahan di indonesia. *Al-Muzdahir: Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(1), 98–110.
- Kohar, K., & Irayadi, M. (2025). Analisis yuridis upah di bawah upah minimum sebagai hitungan pesangon pemutusan hubungan kerja yang diputus oleh pengadilan hubungan industrial. *Humaniorum*, 3(2), 82–90.
- Kushariyadi, K., Judijanto, L., Tadius, T., Willdahlia, A. G., Susanti, R. K., Juliartini, K., Siswanto, A., & Sari, R. E. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Komprehensif dalam MSDM*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Lestari, L. P., Al Qadiri, W. M., Buchori, I., Nurhakim, N., & Soesiawan, T. P. (2024). Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Melalui Penerapan Program Kompensasi dan Insentif Yang Adil dan Transparan. *Idea Abdimas Journal*, 2(2), 75–81.
- Nurmala, R., Rahayu, E. S., Hidayat, W., & Catio, M. (2024). Penyuluhan dan Pelatihan Meningkatkan Kepuasan dan Retensi Karyawan Melalui Strategi Kebijakan Upah yang Komperatif pada UMKM Klinik Bisnis Ponsera, Bojongsari, Depok. *Karimah Tauhid*, 3(12), 13450–13464.
- Octavia, D., & Halim, J. (2024). Analisis Gaji Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja Pada Mikie Holiday Resort Berastagi. *Senashtek 2024*, 2(1), 418–426.
- Pasaribu, S. P., Pramaiesela, A. T., Ansari, M. R. A. I., & Inayah, Y. (2025). MENGELOLA RESIKO KETIDAKPATUHAN UPAH MINIMUM: STUDI KASUS PADA PT BIOMASSAL NUSANTARA DESA TERANG BULAN. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 2(1), 288–295.
- Priatna, H. D. K., Susanti, R. K., & Arief, M. Y. (2025). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ronaldi, A. (2023). Kompensasi di CV. Geo Karya Pratama. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(2), 814–825.
- Sari, M., & Nursyam, A. R. (2023). Mengkaji Sistem Pengupahan Buruh Dalam Uu No. 11 Tahun 2020 Dengan Sistem Pengupahan Yang Sesuai Dengan Syariat Islam Dari Perspektif Fiqh Muamalah. *Jurnal Ar-Risalah*, 3(1), 25–37.
- Septian, E. (2023). Analisis Produktivitas Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Prima di Bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Sardjito. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10(2), 655–662.
- Siregar, R. O., Pratama, A., & Sugiyono, S. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia pada Generasi Z Pasca Pandemi Covid-19. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 12(2), 1393–1404.
- Syah, I., Amirulloh, M. D., Jamal, A., & Qurratu'aini, N. I. (2025). Menelaah hubungan antara kompensasi dan retensi karyawan: Tinjauan literatur dan arah masa depan. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 147–161.