

STUDI KOMPARATIF PRODUKTIVITAS, MUTU, DAN BIAYA PADA PENERAPAN UPAH HARIAN DAN UPAH PER UNIT PADA DIVISI *REPACKING* DI PT MAERSK CONTRACT LOGISTICS CIKARANG

A COMPARATIVE STUDY OF PRODUCTIVITY, QUALITY AND COSTS IN IMPLEMENTING DAILY RATE AND PIECE RATE PAY IN THE REPACKING DIVISION AT PT MAERSK CONTRACT LOGISTICS CIKARANG

Rizky Widi Asmara ^{a,1*}, Yusup Rachmat Hidayat ^{a,2}, Degdo Suprayitno ^{a,3}

^a Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jalan Pangkalan Asem Raya No. 55, Cempaka Putih, Jakarta Pusat, DKI Jakarta, Indonesia 10530

¹ rizkywidi254@gmail.com, ² yusup.rachmat@gmail.com, ³ degdosuprayitno@gmail.com

*corresponding: rizkywidi254@gmail.com

Diterima: 27 Januari 2026, direvisi: 26 Februari 2026, disetujui: 15 Maret 2026, diterbitkan: 30 April 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan produktivitas, mutu dan biaya pada penerapan Upah Harian dan Upah Per Unit pada Divisi *Repacking* dengan fokus pada aktifitas penempelan label produk impor. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif komparatif. Sumber data terdiri dari data primer hasil wawancara mendalam dengan praktisi industri serta akademisi, observasi secara langsung, dan data sekunder berupa laporan *throughput* dan *logbook* perusahaan. Analisis dilakukan dengan membandingkan data kinerja aktual sebelum dan sesudah transisi dari Upah Harian dan Upah Per Unit. Data produktivitas menunjukkan bahwa transisi ke Upah Per Unit mengoptimalkan jam kerja efektif dan mengurangi waktu menganggur (*idle time*) pekerja saat volume order tinggi, sekaligus mengubah biaya tenaga kerja tetap (*fixed cost*) menjadi biaya variabel (*variable cost*). Namun, dari dimensi kualitas terdapat kompromi (*trade-off*), Upah Harian menghasilkan akurasi penempelan stiker yang lebih presisi. Sebaliknya, ritme kerja yang dipercepat pada Upah Per Unit memicu peningkatan ketidakpatuhan terhadap SOP mutu, sehingga meningkatkan rasio kesalahan kerja (*rework*) dan kerusakan material kemasan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengutamaan Upah Per Unit sangat efektif untuk menangani produk bervolume besar berpola sederhana guna memaksimalkan *output*. Meski demikian, model ini wajib diintegrasikan dengan pengetatan kontrol kualitas proses (*in-process quality control*) oleh pengawas lapangan demi menjaga standar kualitas produk.

Kata kunci: Upah Harian, Upah Per Unit, Produktivitas, Manajemen Logistik, Repacking

ABSTRACT

This research aims to compare the productivity, quality, and cost of implementing Daily Rate and Piece Rate Pay compensation models within the Repacking Division, specifically focusing on imported product labelling activities. This study employed a qualitative descriptive comparative approach. Data sources comprised primary data from in-depth interviews with industry practitioners and academic experts, direct field observations, and secondary data from company throughput reports and logbooks. The analysis compared actual performance data

Judul Artikel: STUDI KOMPARATIF PRODUKTIVITAS, MUTU, DAN BIAYA PADA PENERAPAN UPAH HARIAN DAN UPAH PER UNIT PADA DIVISI REPACKING DI PT MAERSK CONTRACT LOGISTICS CIKARANG

before and after the transitional shift from the Daily Rate to the Piece Rate Pay. Productivity data indicates that the transition to the Piece Rate Pay optimized effective working hours and reduced worker idle time during high-volume periods, while successfully converting fixed labour costs into variable costs. However, regarding the quality dimension, a trade-off was observed, the Daily Rate yielded more precise sticker placement accuracy. Conversely, the accelerated work pace under the Piece Rate Pay triggered an increase in non-compliance with quality Standard Operating Procedures (SOPs), thereby raising the rates of rework and packaging damage. This research concludes that prioritizing the Piece Rate Pay is highly effective for handling high-volume products with simple work patterns to maximize output. Nevertheless, this model must be integrated with reinforced in-process quality control by field supervisors to consistently maintain product quality standards.

Keywords: *Daily Rate, Piece Rate Pay, Productivity, Logistics Management, Repacking*

Pendahuluan

Industri logistik modern khususnya penyedia jasa 3PL seperti PT Maersk Contract Logistics Cikarang, kini semakin bergantung pada efisiensi layanan bernilai tambah (*Value-Added Services/VAS*) seperti divisi repacking yang padat karya. Namun, perancangan sistem kompensasi pada aktivitas manual ini kerap menghadapi tantangan faktor manusia (*human factors*) berupa dilema pertukaran antara kecepatan dan ketepatan (*quality-quantity trade-off*) (Grosse et al, 2017). Penerapan insentif berbasis hasil (*Piece Rate Pay*) terbukti mampu mengoptimalkan jam kerja efektif dan meminimalkan waktu menganggur (*idle time*), tetapi berisiko meningkatkan pengabaian SOP mutu akibat ritme kerja yang terburu-buru (Gomez-Meija et al, 2020). Sebaliknya, skema upah harian (*Daily Rate*) menjaga ketelitian dan presisi kerja namun cenderung menghasilkan produktivitas yang monoton. Melalui pendekatan komparatif sebelum-sesudah transisi kebijakan, penelitian ini berkontribusi secara teoretis dalam mengisi celah literatur mengenai dinamika kompensasi operasional logistik, sekaligus memberikan panduan praktis bagi manajemen untuk menentukan skema upah terbaik yang menyeimbangkan kuantitas dan kualitas berdasarkan karakteristik produk.

Esensi dari produktivitas itu sendiri merupakan rasio antara hasil yang dicapai (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*), di mana tenaga kerja bertindak sebagai variabel yang paling dinamis dan adaptif. Dalam mengelola variabel input ini, pemilihan model kompensasi apakah berbasis waktu (*Daily Rate*) atau berbasis hasil (*Piece Rate Pay*) sangat menentukan arah pergerakan produktivitas. Upah Harian (*Daily Rate*) adalah kompensasi tetap berdasarkan durasi kehadiran atau shift kerja tanpa mengaitkan langsung jumlah *output* fisik individu. Upah Per Unit (*Piece Rate Pay*) adalah imbalan finansial berbanding lurus dengan *volume* produk fisik yang diselesaikan.

Eksplorasi mendalam terhadap kedua kutub skema pengupahan ini menjadi sangat urgen mengingat intervensi finansial secara langsung mendikte perilaku dan ritme kerja di lantai gudang. Sejumlah penelitian terdahulu di berbagai sektor menunjukkan adanya perbedaan dampak yang signifikan antara sistem pengupahan harian dan borongan terhadap kinerja pekerja. Di sektor konstruksi, pekerja upah borongan terbukti memiliki produktivitas harian yang jauh lebih tinggi (Aqsha, 2023), sedangkan pekerja upah harian menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik karena minimnya tekanan waktu (Queer & Waluyowati, 2023). Namun, temuan di sektor konstruksi yang bersifat non-repetitif dengan variabilitas lingkungan tinggi ini sulit ditransfer ke operasi logistik pergudangan yang berkarakteristik sangat terstandarisasi, repetitif dengan siklus pendek (*short cycle time*), serta dipantau ketat melalui sistem digital. Pada sektor manufaktur repetitif dan pergudangan yang lebih relevan, sistem insentif per unit (*Piece Rate Pay*) terbukti mampu mendongkrak kecepatan *throughput* hingga 20% tetapi meningkatkan *defect rate* akibat pengabaian detail SOP oleh pekerja (Grosse et al, 2017), sehingga membutuhkan kontrol kualitas terintegrasi untuk mencegah membengkaknya biaya pengerjaan ulang (*rework*). Kondisi ini memperkuat analisis bahwa hubungan kontingen antara performa objektif dan upah merupakan determinan kritis yang menggerakkan motivasi kerja, dengan catatan skema insentif dirancang secara transparan dan mudah dipahami.

Meskipun kajian komparatif sistem upah telah banyak diteliti di sektor konstruksi dan manufaktur statis, belum banyak literatur yang membedah dinamika ini pada aktivitas VAS logistik yang menuntut keseimbangan mutlak antara kecepatan operasional (*speed*) dan ketelitian mutu (*accuracy*). Permasalahan nyata yang terjadi pada Divisi *Repacking* di PT Maersk Contract Logistics Cikarang menunjukkan adanya kesenjangan (*gap*) tata kelola operasional dan psikologi kerja yang mendalam. Berdasarkan data aktual laporan internal perusahaan periode Januari–Maret 2026, ditemukan kontras performa yang signifikan antara kedua model pengupahan saat mengolah volume produk yang setara. Pada penerapan Upah Harian dengan total tenaga kerja aktual sebanyak 1.270 pekerja, perusahaan menyerap biaya operasional konstan yang tinggi sebesar Rp237.555 per pekerja dengan total pengeluaran mencapai Rp301.694.850 akibat ritme kerja karyawan yang cenderung monoton dan pasif karena ketiadaan stimulus finansial ekstrinsik untuk melampaui standar minimum. Sebaliknya, perbandingan dengan data aktual implementasi Upah Per Unit menunjukkan efisiensi alokasi tenaga kerja yang lebih optimal, di mana volume pekerjaan tersebut diselesaikan oleh total 1.270 pekerja (dengan akumulasi bulanan: 390, 529, dan 351 pekerja) sehingga total biaya operasional berhasil ditekan menjadi Rp268.340.869 dengan rata-rata Rp211.292 per pekerja yang didorong oleh hilangnya waktu menganggur (*idle time*) secara sukarela demi mengejar

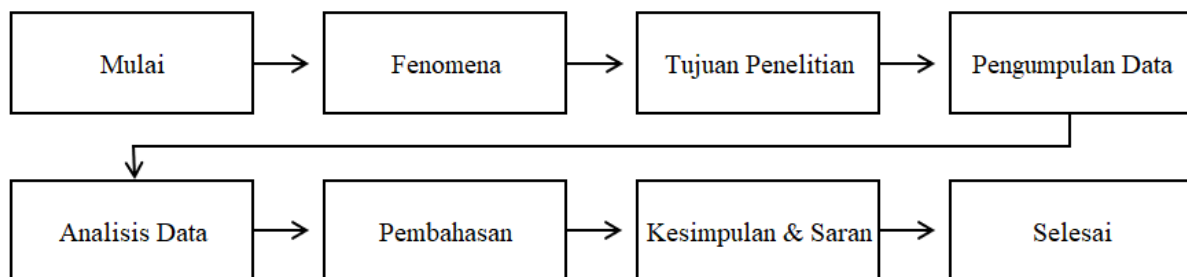
pendapatan personal. Namun, penerapan Upah Per Unit ini memunculkan permasalahan baru berupa dorongan finansial agresif yang memicu perilaku kerja terburu-buru hingga meningkatkan risiko teknis seperti stiker miring, label kotor, dan kerusakan material kemasan (*packaging damage*). Ketiadaan model pengupahan yang adaptif ini memicu dilema operasional yang pelik antara risiko pembengkakan biaya (*cost inefficiency*) di satu sisi, atau rusaknya standar mutu produk (*defect/rework*) di sisi lain yang pada akhirnya mempertaruhkan pemenuhan *Key Performance Indicators (KPI)* utama dari klien.

Guna mengatasi dilema tersebut, solusi yang dipilih dalam penelitian ini adalah melakukan kajian kualitatif deskriptif komparatif yang komprehensif untuk mengevaluasi dan mengurai karakteristik kedua model pengupahan tersebut secara berdampingan. Efisiensi biaya operasional dalam manajemen pergudangan modern sangat bergantung pada ketepatan manajemen dalam mengondisikan psikologis tenaga kerja di lantai gudang. Oleh karena itu, tujuan utama dari penelitian ini dirumuskan ke dalam pertanyaan penelitian komparatif yang terukur, yaitu mengetahui perbandingan penerapan Upah Harian dan Upah Per Unit pada Divisi Repacking di PT Maersk Contract Logistics Cikarang ditinjau dari dimensi kuantitas (melalui indikator *output per person-day/shift*), dimensi waktu (melalui indikator *idle time*), dimensi kualitas (melalui indikator *defect rate*), serta dimensi model upah (melalui indikator biaya per unit dan biaya *per person-day*). Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis sebagai referensi ilmiah dalam studi manajemen logistik dan desain kompensasi padat karya. Secara praktis dan kebijakan, penelitian ini berguna sebagai bahan evaluasi serta dasar pertimbangan strategis bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan pengupahan yang optimal—sebuah formulasi kebijakan yang mampu mendongkrak akselerasi kuantitas output tanpa mengorbankan standar kualitas layanan nilai tambah perusahaan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif komparatif/metode campuran yang merupakan penelitian yang menuturkan data yang sesuai dengan fakta, keadaan dan fenomena pada saat penelitian berlangsung dan menyajikannya sesuai dengan data. Objek penelitian ini dilaksanakan pada Divisi *Repacking* di PT Maersk Contract Logistics Cikarang pada periode Januari hingga Maret 2026. Sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diambil melalui wawancara dan observasi secara langsung. Sementara data sekunder yaitu data dokumentasi laporan harian Perusahaan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui

wawancara semi-terstruktur berbasis *purposive sampling* terhadap empat informan kunci terdiri dari tiga praktisi internal (*Senior Manager* [INF-01] – Pengambilan keputusan skema upah, *Supervisor Quality* [INF-02] – Penanggung jawab mutu produk, *Leader Repacking* [INF-03] – Pengawas langsung pekerja harian.) dengan metode Tatap muka dengan durasi rata-rata 50 menit dan satu akademisi [INF-04] – Pakar manajemen logistik terkait perancangan sistem insentif kerja) dengan metode Darin (Zoom) dengan durasi 60 menit. Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan observasi langsung terhadap aktivitas penempelan label stiker dan data dokumentasi atas laporan *throughput* harian dan *defect logbook* perusahaan. Analisis data mengintegrasikan pengodean tematik kualitatif dengan perhitungan kuantitatif pada indikator operasional utama meliputi *Output per Person-Day (OPD)*, *Idle Time Ratio (ITR)*, *Defect Rate (DR)*, *Cost per Unit (CpU)*, serta *Cost per Person-Day (CpD)*, yang seluruh temuannya divalidasi menggunakan triangulasi metode dan sumber guna memastikan objektivitas serta keandalan hasil kajian. Adapun langkah-langkah dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 dibawah ini.



Gambar 1. Langkah Penelitian

Sumber: Hasil Kajian Penulis, 2026

Berdasarkan Gambar 1 diatas, untuk penelitian ini dimulai dengan fenomena yang terjadi pada divisi *repacking* di PT. Maersk Contract Logistics Cikarang, pertanyaan penelitian merupakan pertanyaan dari fenomena yang akan diteliti bagaimana penerapan Upah Harian dan Upah Per Unit sekaligus membandingkan kedua model tersebut pada divisi *repacking*. Selanjutnya menentukan tujuan penelitian ditentukan untuk mengetahui penerapan Upah Harian dan Upah Per Unit sekaligus membandingkan kedua model tersebut.

Langkah selanjutnya adalah analisis data yang dijabarkan melalui pengumpulan data yaitu wawancara kelompok informan (tiga praktisi internal dan satu akademisi) observasi langsung dilapangan dan dokumentasi atas laporan harian Perusahaan. Data direduksi dan dikelompokkan ke dalam kategori operasional (kuantitas, waktu, kualitas, dan biaya) untuk

disusun menjadi matriks komparatif. Keandalan hasil analisis diuji secara operasional menggunakan triangulasi metode dan sumber dengan menyilangkan (*cross-check*) data persepsi dari empat sudut pandang informan (leader, supervisor, manajer, dan akademisi) terhadap catatan observasi lapangan serta hasil perhitungan indikator operasional aktual (OPD, ITR, DR, CpU, dan CpD) dari laporan harian perusahaan, sehingga menghasilkan kesimpulan komparatif yang bebas bias dan rekomendasi kebijakan pengupahan yang aplikatif.

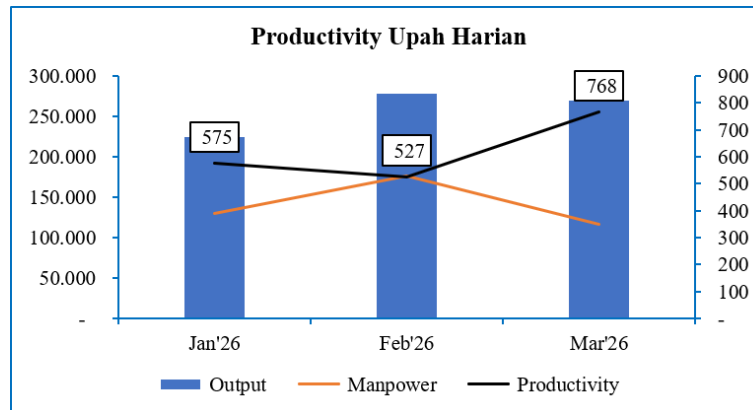
Hasil dan Pembahasan

Upah Harian

Penerapan Upah Harian pada divisi *repacking* menunjukkan pola seperti berikut:

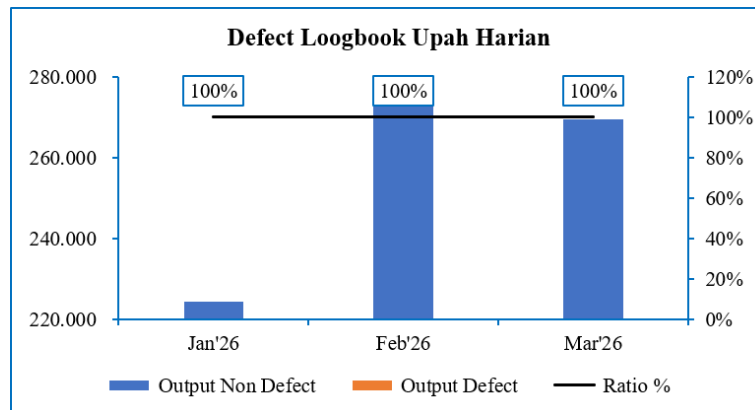
1. Produktivitas berfluktuasi antara 527–768 *pieces/pekerja/shift* tergantung volume *inbound*. *Idle Time Ratio (ITR)* cukup tinggi berkisar 18,75%–25% (90–120 menit/shift).
2. Sistem upah harian ini hanya mengejar batas minimum karena tidak ada insentif tambahan, yang dibenarkan oleh Leader (INF-03) terkait lambatnya respons kerja saat volume order tinggi.
3. Dari dimensi mutu, Upah Harian memiliki *Defect Rate (DR)* tercatat 0% pada *logbook* internal melalui uji sampel QC 10%. Observasi menunjukkan pekerja patuh penuh terhadap SOP penempelan tanpa mengambil jalan pintas (*shortcut*).
4. Secara finansial biaya tenaga kerja bersifat tetap (*fixed cost*) sebesar Rp237.555/pekerja/shift (CpD), menyebabkan biaya per unit (CpU) membengkak saat output rendah (Rp284/piece pada 527 *pieces*). Struktur tarif harian ini juga belum mencakup alokasi proporsional untuk jaminan sosial luar-upah seperti THR dan asuransi kesehatan.

Output yang fluktuatif dan tingginya *idle time* (18,75%–25%). Jaminan upah harian tanpa komponen variabel membuat pekerja membatasi usaha kerja pada batas minimum untuk menghindari kelelahan fisik (*human factors*). Namun, minimnya tekanan waktu ini memvalidasi teori *quality–quantity trade-off* (Grosse et al, 2017), di mana beban kognitif yang rendah memungkinkan kepatuhan SOP secara presisi sehingga *defect rate* terjaga di angka 0%. Dari sisi keuangan, skema biaya tetap (CpD) ini memindahkan risiko fluktuasi pasar sepenuhnya ke manajemen 3PL, memicu lonjakan biaya per unit (CpU) saat volume *low season*. Selain itu, tidak diintegrasikannya komponen THR dan asuransi dalam tarif harian menunjukkan kerentanan kepatuhan (*compliance vulnerability*) terhadap regulasi ketenagakerjaan yang berlaku.



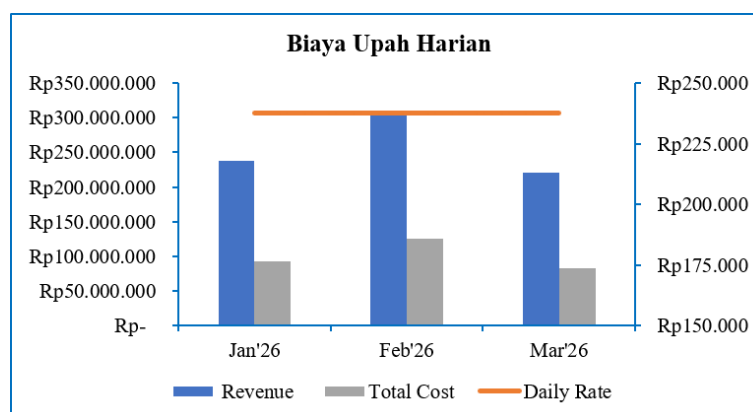
Gambar 2. Produktivitas Upah Harian

Sumber: Laporan Output Divisi *Repacking*, 2026



Gambar 3. Defect Logbook Upah Harian

Sumber: Laporan Output Divisi *Repacking*, 2026



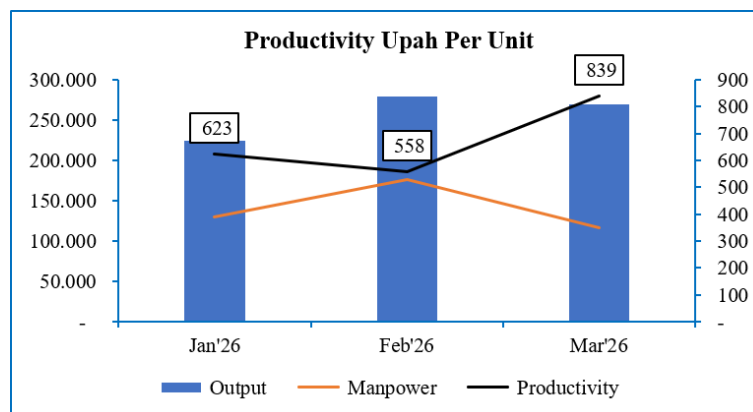
Gambar 4. Biaya Upah Harian

Sumber: Laporan Output Divisi *Repacking*, 2026

Upah Per Unit

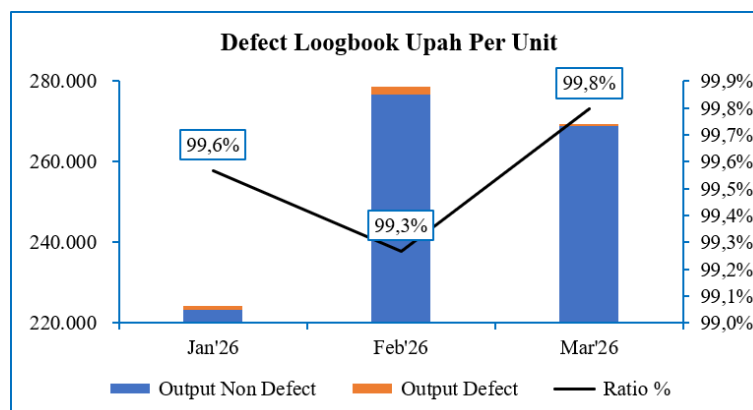
Penerapan Upah Per Unit pada divisi *repacking* menunjukkan pola seperti berikut:

1. Produktivitas rata-rata naik ke 655 pieces/pekerja/shift (Jan: 580, Feb: 620, Mar: 839).
2. Pekerja sengaja memotong waktu istirahat informal demi volume, sehingga *Idle Time Ratio* (ITR) terpankas hingga di bawah 10% (INF-03).
3. Akselerasi kecepatan kerja ini berdampak negatif pada dimensi mutu. *Defect Rate* (DR) rata-rata tercatat 0,461% (3.820 cacat dari 829.430 unit; rincian bulanan: Jan 0,435%, Feb 0,734%, Mar 0,205%). Cacat dominan berupa stiker miring dan berkerut, diuji dengan metode sampling QC 10% yang sama seperti model harian.
4. Secara finansial model ini memberikan keuntungan strategis karena berhasil mengubah biaya tenaga kerja menjadi biaya variabel (*variable cost*) yang bergerak linier mengikuti fluktuasi volume order klien. Tarif baru sudah mencakup alokasi THR dan asuransi, menghasilkan rata-rata biaya Rp211.292/pekerja/shift (CpD) atau Rp323/piece (CpU).



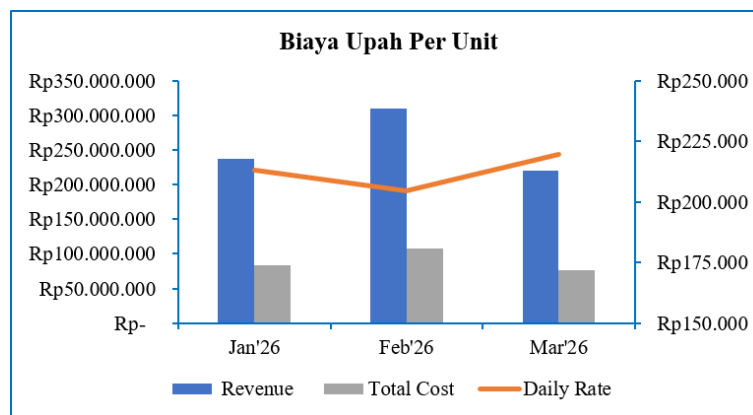
Gambar 5. Produktivitas Upah Per Unit

Sumber: Laporan Output Divisi *Repacking*, 2026



Gambar 6. Defect Logbook Upah Per Unit

Sumber: Laporan Output Divisi *Repacking*, 2026



Gambar 7. Biaya Upah Per Unit

Sumber: Laporan Output Divisi *Repacking*, 2026

Komparasi komprehensif Upah Harian vs. Upah Per Unit

Komparasi kedua model menegaskan *trade-off* klasik antara kecepatan (*speed*) dan ketelitian (*accuracy*) (Grosse et al, 2017), di mana insentif Upah Per Unit berhasil mengeliminasi *idle time* untuk mendongkrak *output* hingga rata-rata 655 pieces, namun mengorbankan mutu dengan menaikkan *defect rate* dari 0% menjadi rata-rata 0,461%. Meskipun demikian, validitas evaluasi komparatif ini di lapangan dipengaruhi oleh sejumlah faktor perancu (*confounding factors*) kritis yang harus dikendalikan, seperti efek pembelajaran (*learning curve*) akumulatif pekerja kontrak yang makin terampil setelah melewati fase adaptasi, tingkat kesulitan penempelan stiker (variabilitas SKU dan kompleksitas label), serta faktor kelelahan fisik (*fatigue*) akibat pemotongan waktu istirahat secara mandiri yang mempercepat penurunan fokus motorik halus pekerja. Selain itu, konsistensi standar pengawasan tim QC melalui metode sampling 10% yang terstandardisasi mutlak diperlukan untuk mencegah bias penilaian pada data *logbook*, sehingga disimpulkan bahwa keberhasilan transisi model pengupahan memerlukan integrasi kontrol ketat terhadap variabel-variabel operasional tersebut agar efisiensi dari biaya variabel tidak tergerus oleh biaya kegagalan mutu (*cost of poor quality*).

Tabel 1. Produktivitas Upah Harian dan Upah Per Unit

Bulan	Qty (Pieces)	Man Power	Produktivitas Upah Harian	Produktivitas Upah Per Unit
Jan'26	224.280	390	575	623
Feb'26	278.616	529	527	558
Mar'26	269.466	351	768	839
Total	772.362	1.270	608	655

Sumber: Laporan *Output Repacking* Jan-Mar 26Tabel 2. *Defect Rate* Upah Harian dan Upah Per Unit

Bulan	Qty (Pieces)	Total Defect Upah Harian	Defect Rate % Upah Harian	Total Defect Upah Per Unit	Defect Rate % Upah Per Unit
Jan'26	224.280	0	100%	975	99,6%
Feb'26	278.616	0	100%	2.045	99,3%
Mar'26	269.466	0	100%	552	99,8%
Total	772.362	0	100%	975	99,9%

Sumber: Laporan *Output Repacking* Jan-Mar 26Tabel 3. *Cost* Upah Harian dan Upah Per Unit

Bulan	Qty (Pieces)	Man Power	Upah Harian	Cost Upah Harian	Upah Per Unit	Cost Upah Per Unit
Jan'26	224.280	390	Rp 237.555	Rp 92.646.450	Rp 212.982	Rp 83.062.961
Feb'26	278.616	529	Rp 237.555	Rp 125.666.595	Rp 204.593	Rp 108.229.845
Mar'26	269.466	351	Rp 237.555	Rp 83.381.805	Rp 219.510	Rp 77.048.064
Total	772.362	1.270	Rp 237.555	Rp 301.694.850	Rp 211.292	Rp 268.340.869

Sumber: Laporan *Output Repacking* Jan-Mar 26

Simpulan

Berdasarkan analisis data operasional aktual selama periode Januari–Maret 2026, penerapan Upah Per Unit (*Piece Rate Pay*) terbukti memberikan fleksibilitas finansial yang lebih baik karena mengubah pengeluaran menjadi biaya variabel serta mendongkrak produktivitas rata-rata hingga 655 pieces/pekerja/shift, namun model ini memicu *quality-quantity trade-off* berupa kemunculan rata-rata *defect rate visual* sebesar 0,461%, hal ini berkebalikan dengan Upah Harian yang mampu menjamin stabilitas mutu (*0% defect*) tetapi membebani perusahaan dengan risiko biaya tetap (*fixed cost*) yang tinggi saat volume order menurun. Keterbatasan penelitian ini terletak pada rentang waktu pengamatan yang singkat (tiga bulan) sehingga belum mampu menangkap dampak jangka panjang dari kejenuhan fisik pekerja (*fatigue effect*) serta fluktuasi musiman (*peak season*) volume barang secara makro. Oleh karena itu, rekomendasi penerapan Upah Per Unit (*Unit Rate*) di Divisi *Repacking* PT Maersk Contract Logistics Cikarang bersifat kontekstual dan wajib memitigasi risiko mutu secara operasional melalui penerapan titik inspeksi berlapis (*multi-stage inspection*), peningkatan frekuensi sampling QC hingga 15% pada dua jam terakhir shift, penetapan ambang batas cacat maksimum (*Acceptable Quality Level*) sebesar 0,2%, serta pemberlakuan mekanisme *rework* tanpa upah tambahan bagi produk cacat. Terakhir, dari aspek ketenagakerjaan, pihak manajemen disarankan menerapkan batas atas pendapatan harian (*capping system*) guna mencegah eksploitasi fisik mandiri pekerja, sementara bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperpanjang rentang waktu evaluasi minimal satu tahun buku serta mengintegrasikan metode kuantitatif formal untuk mengukur pengaruh skema insentif terhadap tingkat absensi karyawan.

Daftar Pustaka

- Aqsha, F. S. (2023). *Perbandingan produktivitas berdasarkan upah harian dan upah borongan pada pekerjaan pemasangan dinding bata ringan*. Jurnal Konstruksi, 11(2), 145–152.
- Gomez-Meija, L. R., Balkin, D. B., Cardy, R. L., & Carson, K. P. (2020). *Managing human resources (9th ed.)*. Pearson.
- Grosse, E. H., Glock, C. H., & Neumann, W. P. (2017). *Human factors in order picking: A review of modern warehouse logistics*. International Journal of Production Economics, 225, 107597.

- Lisman, Sufrianto, Hakiman, & Ilham, V. A. (2023). *Perbandingan upah harian dengan borongan (Studi kasus proyek peningkatan kualitas permukiman kumuh Desa Lagasa)*. Jurnal Media Konstruksi Publik, 3(1), 45–53.
- Mamik, (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Zifatama Jawa.
- Maskur, A. (2023). *Perbandingan biaya rencana pelaksanaan antara upah harian dan borongan terhadap rencana anggaran biaya*. Jurnal Ilmiah Teknik Sipil, 8(1), 12–20.
- Prasetyo, E.T. & Marlina, P. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, 3(1), 18-19
- Queer, W. A., & Waluyowati, N. P. (2023). *Komparasi upah borongan dan upah harian terhadap kinerja*. Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi, 2(1), 275–280.
- Subekti, M. I., Yulianto, T., Sundari, T., & Nugroho, M. W. (2024). *Analisis komparatif penerapan metode pengupahan harian dan borongan pada proyek renovasi gedung sekolah dasar*. Jurnal Media Konstruksi, 9(3), 269–274.