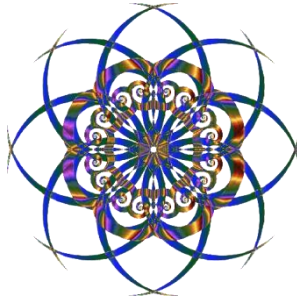


LOBI: Vol. 01, No. 02 (104-119) September 2024

Online ISSN 3063-086X



**ANALISIS UPAH MINIMUM
DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di Provinsi Jawa Barat Tahun 2024)**

Ateng Kusnandar Adisaputra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Email : atengkusnandar@gmail.com

ABSTRACT

Pay is critical to both the existence of business and its employees. For many labourers, the only motivation to labour is the expectation of receiving compensation. This research examines how raising the minimum wage might improve worker discipline. It uses the West Java Province as a case study for 2024. Qualitative approaches and descriptive-analytical procedures are the methodologies used. sources and methods of data collecting discovered via a review of the literature. Both deductive and inductive data analysis methodologies are used to provide conceptual formulations on the influence of UMP on employee work discipline. It is anticipated that this study's findings will lead to final conclusions that will expand upon and support pertinent findings from earlier research.

The findings indicate that compensation is the most difficult assignment for business and the most significant factor for employees because it indicates how much is valued by the workers, their families, and society as a whole. It's also significant for the industry since it shows how hard it works to keep its human resources committed and loyal to the sector. Employee motivation and work ethic will increase as a result of the pay increase.

Keywords : Minimum Wage, Work Discipline, Employee, West Java

ABSTRAK

Gaji sangat penting bagi keberadaan bisnis dan karyawannya. Bagi para karyawan, satu-satunya motivasi untuk bekerja adalah harapan menerima kompensasi. Penelitian ini meneliti bagaimana menaikkan upah minimum dapat meningkatkan disiplin karyawan. Studi ini menggunakan Provinsi Jawa Barat sebagai studi kasus untuk tahun 2024. Pendekatan kualitatif dan prosedur deskriptif-analitis adalah metodologi yang digunakan. Sumber dan metode pengumpulan data ditemukan melalui tinjauan literatur. Baik metodologi analisis data deduktif maupun induktif digunakan untuk memberikan formulasi konseptual tentang pengaruh Upah Minimum Provinsi terhadap disiplin kerja karyawan. Diantisipasi bahwa temuan penelitian ini akan mengarah pada kesimpulan akhir yang akan memperluas dan mendukung temuan terkait dari penelitian sebelumnya. Temuan menunjukkan bahwa kompensasi adalah tugas yang paling sulit untuk bisnis dan faktor yang paling signifikan bagi karyawan karena menunjukkan berapa banyak yang dihargai oleh pekerja, keluarga mereka, dan masyarakat secara keseluruhan. Ini juga penting bagi industri karena menunjukkan betapa sulitnya bekerja untuk menjaga sumber daya manusianya berkomitmen dan setia pada sektor ini. Motivasi dan etos kerja karyawan akan meningkat sebagai akibat dari kenaikan gaji tersebut.

Kata Kunci : Upah Minimum, Disiplin Kerja, Karyawan, Jawa Barat

PENDAHULUAN

Fenomena globalisasi telah tampak dan berpengaruh signifikan terhadap sektor industri, perdagangan, dan jasa di Indonesia. Karena keadaan ini, industri harus selalu berinovasi agar tetap kompetitif dan memiliki keunggulan atas yang lain dalam hal harga produk, kuantitas dan kualitas penawaran, dan kualitas layanan. Mengingat bahwa pekerja adalah orang-orang yang menginvestasikan waktu, tenaga, dan energi dalam pekerjaan mereka, penting untuk mengakui posisi kritis mereka sebagai mesin kegiatan industri agar tetap kompetitif dan mempertahankan kualitas. Selain itu, emosi, persyaratan, dan harapan mereka dapat memengaruhi produktivitas, komitmen, dan kesetiaan pekerja, selain antusiasme mereka terhadap pekerjaan dan sektor ini (Umar, 2012).

Rivai (2009), berpendapat bahwa industri harus mampu berhasil dalam menghadapi persaingan komersial yang semakin ketat, dan salah satu instrumen yang dimilikinya adalah gaji. Persepsi karyawan tentang sistem upah yang adil dan kompetitif akan memudahkan industri untuk merekrut talenta baru, mempertahankan karyawan yang ada, dan menginspirasi mereka untuk berkinerja lebih baik. Hal ini akan mendorong produktivitas dan memungkinkan industri untuk memproduksi barang dengan harga yang kompetitif, sehingga pada akhirnya lebih unggul dari pesaing dan mampu mengembangkan bisnisnya dan mempertahankan kelangsungan hidupnya (Arief & Reztrianti, 2021).

Gaji sangat penting untuk kesejahteraan karyawan serta kelangsungan bisnis (Widodo et al, 2022). Upah adalah salah satu jenis remunerasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas tenaga kerja atau layanan yang telah mereka lakukan untuk memenuhi kebutuhan dasar. Judezen, 2016. Sementara beberapa pekerja melihat uang atau gaji sebagai motivasi utama untuk bekerja, yang lain percaya bahwa uang atau upah hanyalah salah satu dari banyak tuntutan yang dapat dipenuhi melalui pekerjaan (Novia, & Lubis, 2020).

Peraturan upah minimum melarang pembayaran upah di bawah ambang batas yang ditentukan. Di banyak negara, upah minimum sudah menjadi kebiasaan menjamin pendapatan pekerja berketerampilan rendah yang cukup tinggi untuk ditanggung kebutuhan dasar mereka dan untuk meningkatkan standar hidup mereka (Rani *et al*, 2013). Upah minimum juga dapat menjadi sarana untuk melindungi pekerja yang rentan terhadap hal ini eksploitasi yang dilakukan oleh atasan mereka. Selain menguntungkan pihak yang kurang

beruntung pekerja, kenaikan upah minimum dapat menjadi bagian dari strategi pengurangan upah minimum kemiskinan. Upah minimum juga dapat memberikan manfaat bagi pemberi kerja dalam beberapa hal. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan tidak terampil dengan meminimalkan melalaikan (memotivasi pekerja), mengurangi pergantian tenaga kerja dengan memastikan upah yang seragam, dan juga dapat berkontribusi terhadap perdamaian sosial dengan memperkuat kohesi sosial dengan pemberi kerja (Clemens & Wither, 2019).

Jika peningkatan upah minimum menyebabkan pengurangan lapangan kerja, maka hal ini dapat merugikan pekerja yang seharusnya dilindungi (MaCurdy, 2015). Di sebagian besar negara berkembang, upah minimum mungkin tidak efektif sebagai kebijakan untuk mengurangi kemiskinan karena cakupannya yang tidak lengkap, karena banyak pekerja yang bekerja di luar sektor upah, karena rendahnya tingkat kepatuhan perusahaan, dan fakta bahwa hal itu dapat menyebabkan penurunan permintaan akan pekerja berketerampilan rendah (Ham, 2018). Upah minimum yang mengikat dapat mengurangi permintaan terhadap pekerja yang ingin diuntungkan (Sorkin, 2015). Hasil ini sejalan dengan kebijaksanaan konvensional berdasarkan teori ekonomi neoklasik bahwa jika upah minimum ditetapkan pada tingkat di atas upah yang berlaku di pasar, permintaan tenaga kerja dan lapangan kerja akan turun, yang mengakibatkan meningkatnya pengangguran (Mahroji & Nurkhasanah, (2019).

Artikel ini memberikan beberapa kontribusi terhadap literatur yang ada tentang upah minimum. Pertama, artikel ini berkaitan dengan literatur yang banyak dan kontroversial tentang dampak upah minimum terhadap disiplin kerja karyawan. Perdebatan sering kali terkonsentrasi pada dampaknya terhadap lapangan kerja (Card 1992; Neumark dan Wascher 1992; Neumark, Salas, dan Waschler 2014; Allegretto dkk. 2017), pekerja di sektor-sektor tertentu (Lester 1964; Katz dan Krueger 1992; Card dan Krueger 1994; Dube, Lester, dan Reich 2010), atau pekerja yang mendapatkan upah rendah sebelum kenaikan upah minimum (Currie dan Fallick 1996; Abowd dkk. 2000; Clemens dan Wither 2019), sementara bukti mengenai dampaknya terhadap lapangan kerja secara keseluruhan masih sangat sedikit. Dengan memilah-milah estimasi perbedaan standar berdasarkan kelompok upah, kita dapat mengidentifikasi dampak upah minimum terhadap lapangan kerja secara keseluruhan dan sekaligus mendapatkan dampak upah tahap pertama yang berarti.

Upah minimum dapat digambarkan sebagai jumlah minimum yang harus dibayarkan kepada karyawan untuk tugas yang dilakukan atau layanan yang terkonsentrasi di dalam jangka waktu tertentu, baik yang ditentukan berdasarkan waktu atau hasil, yang tidak dapat diturunkan oleh individu atau sekelompok orang, yang dijamin oleh peraturan, dan yang dapat ditetapkan untuk melindungi pekerja di negara ini dan kebutuhan minimum keluarganya dengan mempertimbangkan kondisi sosio-ekonomi nasional (Mahawati *et al*, 2021). Menurut Faozi & Rahmiyanti (2016), upah minimum adalah tarif dasar yang tidak termasuk kompensasi lembur, tunjangan saat ini, dan tunjangan lainnya.

Dengan Keputusan Gubernur Nomor: 561.7/Kep.768-Kesra/2023, Penjabat Gubernur Jawa Barat, Bey Triadi Machmudin, menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) 2024 pada 20 November 2023. UMP untuk Jawa Barat akan naik 3,57 persen atau Rp70.824 dan mulai berlaku pada 1 Januari 2024. Selain itu, dengan Keputusan Gubernur No. 561.7/Kep.804-Kesra/2023, Penjabat Gubernur Jawa Barat menetapkan Upah Minimum (UMK) Kabupaten/Kota Tahun 2024 pada 30 November 2023. UMK tertinggi sebesar Rp. 5.343.430 di Kota Bekasi, sedangkan UMK terendah sebesar Rp. 2.070.192 di Kota Banjar. Para buruh yang dikoordinir oleh serikat pekerja tetap menolak atas keputusan UMP dan UMK 2024 tersebut, gelombang unjuk rasa dari kaum buruh terjadi di seputar Gedung Sate dan di wilayah Jawa Barat lainnya (Jabar Ekspres, 1 Desember 2023).

Penjabat Gubernur Jawa Barat beralasan bahwa penetapan UMP dan UMK 2024 telah mengacu kepada formulasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan, yang sudah mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu, juga rekomendasi dari Bupati/Walikota tentang UMK 2024. Para buruh menganggap penetapan UMP dan UMK 2024 tidak sesuai dengan tuntutan mereka dan sangat tidak manusiawi, para buruh menginginkan kenaikan 15 persen. Penetapan UMP dan UMK setiap tahunnya selalu menjadi permasalahan yang diwarnai dengan penolakan dan unjuk rasa dari para buruh, serta pengajuan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara. Permasalahan upah selalu hangat untuk diperbincangkan karena berkaitan dengan berbagai kepentingan yang saling berkaitan, yakni : pemerintah, pengusaha, dan buruh itu sendiri.

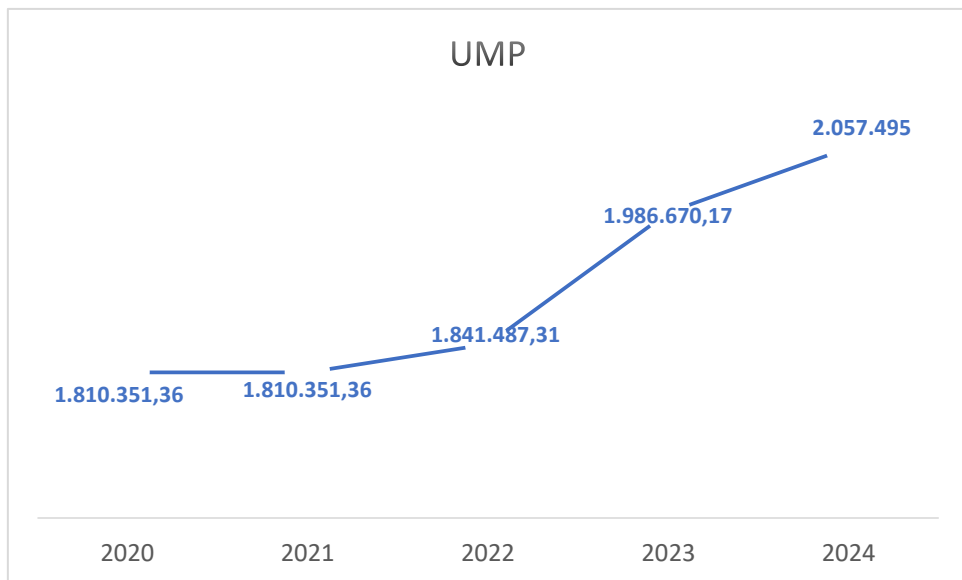
Metode

Pendekatan kualitatif dan prosedur deskriptif-analitis adalah metodologi yang digunakan. Salah satu metode penelitian adalah studi pustaka, yang mengumpulkan, mempelajari, dan mencatat studi pustaka yang berhubungan dengan penelitian, kemudian mengolahnya sebagai landasan untuk menciptakan kerangka judul dengan kesatuan penuh. Proses ini menghasilkan sumber dan prosedur pengumpulan data. Baik metodologi analisis data deduktif maupun induktif digunakan untuk memberikan formulasi konseptual tentang pengaruh UMP terhadap disiplin kerja karyawan. Diantisipasi bahwa temuan penelitian ini akan mengarah pada kesimpulan akhir yang akan memperluas dan mendukung temuan terkait dari penelitian sebelumnya.

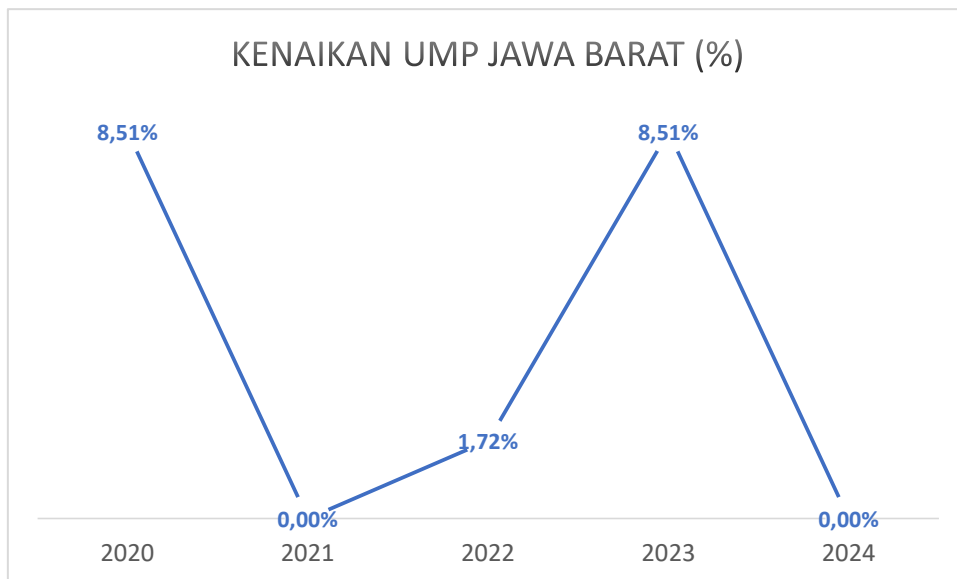
HASIL DAN PEMBAHASAN

Besaran UMP di Jabar terus mengalami kenaikan setiap tahunnya. Hanya saat pandemi COVID-19, UMP tahun 2021 Pemprov Jabar memutuskan untuk tidak menaikkan upah minimum.

Gambar 1
Kenaikan UMP Jawa Barat Tahun 2020-2024



Gambar 2
Data Kenaikan UMP Jawa Barat Tahun 2020-2024



Pada 2020, UMP Jabar ditetapkan naik 8,51 persen menjadi Rp1.810.351,36. Penetapan tersebut tercantum dalam Keputusan Gubernur Nomor 561/Kep.1046-Yanbangsos/2018 Tentang UMP Jabar 2020. Kemudian pada 2021, Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah memutuskan untuk tidak menaikkan upah minimum berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/II/HK.04/X/2020 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 Pada Masa Pandemi. Mengacu hal itu, besaran UMP Jawa Barat tahun 2021 sama dengan tahun 2020, yakni sebesar Rp1.810.351,36. Pada 2022, Pemprov Jabar menetapkan UMP sebesar Rp1.841.487,31 atau naik 1,72 persen. Penetapan itu berdasarkan UU No 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah, UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP RI Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan. Pada 2023, besaran UMP ditetapkan sebesar Rp1.986.670,17 atau naik 7,88 persen. Besaran UMP itu ditetapkan mengacu kepada Permenaker No 18 Tahun 2022.

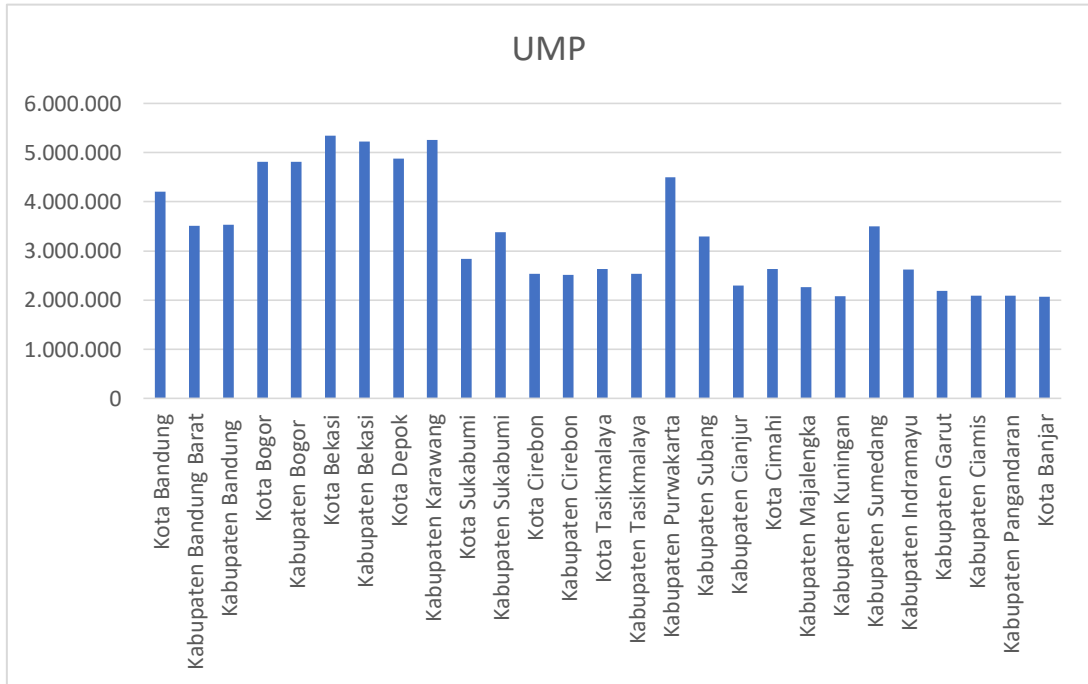
Tabel 1

**Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2024 (UMK 2024)
di Provinsi Jawa Barat**

No	Kabupaten/Kota	UMP
1	Kota Bandung	Rp. 4.209.309
2	Kabupaten Bandung Barat	Rp. 3.508.677
3	Kabupaten Bandung	Rp. 3.527.967
4	Kota Bogor	Rp. 4.813.988
5	Kabupaten Bogor	Rp. 4.813.988
6	Kota Bekasi	Rp. 5.343.430
7	Kabupaten Bekasi	Rp. 5.219.263
8	Kota Depok	Rp. 4.878.612
9	Kabupaten Karawang	Rp. 5.257.834
10	Kota Sukabumi	Rp. 2.834.399
11	Kabupaten Sukabumi	Rp. 3.384.491
12	Kota Cirebon	Rp. 2.533.038
13	Kabupaten Cirebon	Rp. 2.517.730
14	Kota Tasikmalaya	Rp. 2.630.951
15	Kabupaten Tasikmalaya	Rp. 2.535.204
16	Kabupaten Purwakarta	Rp. 4.499.768
17	Kabupaten Subang	Rp. 3.294.485
18	Kabupaten Cianjur	Rp. 2.294.485
19	Kota Cimahi	Rp. 2.627.880
20	Kabupaten Majalengka	Rp. 2.257.871
21	Kabupaten Kuningan	Rp. 2.074.666
22	Kabupaten Sumedang	Rp. 3.504.308
23	Kabupaten Indramayu	Rp. 2.623.697
24	Kabupaten Garut	Rp. 2.186.437
25	Kabupaten Ciamis	Rp. 2.089.464
26	Kabupaten Pangandaran	Rp. 2.086.126
27	Kota Banjar	Rp. 2.070.192

Sumber: jabarprov.go.id

Grafik 3
Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2024 (UMK 2024)
di Provinsi Jawa Barat



Penetapan UMK 2024 Jabar tertuang dalam Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561.7/Kep.804-Kesra/2023 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2024 tertanggal 30 November 2023 terdapat 14 daerah yang merekomendasikan UMK tidak berdasarkan PP 51/2023. Ke - 14 daerah itu yakni Kota Bekasi, Cimahi, Depok, serta Kabupaten Karawang, Purwakarta, Subang, Bogor, Sukabumi, Cianjur, Garut, Bandung Barat, Sumedang, Bandung, Majalengka, dan Kabupaten Bandung.

Koreksi dilakukan dan perhitungan diperbarui sesuai dengan aturan PP, yaitu inflasi 2,35 persen per September 2023 dan indeks tertentu atau alpha dengan rentang 0,1 – 0,3, untuk area yang menghitung UMK tanpa menggunakan PP 51. Sisanya 13 daerah—Bekasi, Indramayu, Cirebon, Kuningan, Tasikmalaya, Ciamis, dan Pangandaran—merekomendasikan besaran UMK sesuai dengan formulasi penyesuaian upah minimum. Selanjutnya adalah Banjar, Bandung, Tasikmalaya, Cirebon, Bogor, dan Sukabumi.

UMK tertinggi di Kota Bekasi adalah Rp5.343.430, naik Rp185.181,80, atau 3,59 persen, dari Rp5.158.248,20 tahun sebelumnya. Setelah Kabupaten Karawang yang diharapkan bernilai Rp 5.176.179,07 pada 2023 dan Rp 81.654,93 atau 1,58 persen, lebih banyak lagi pada 2024 mencapai Rp 5.257.834. Sebaliknya, UMK terendah Kota Banjar sebesar Rp 2.070.192, naik Rp 72.072,95 atau 3,61 persen dari Rp 1.998.119,05,05 pada 2023. Sementara itu, UMK Kota Bandung untuk tahun 2024 sebesar Rp 4.209.309, naik Rp 160.846,31 atau 3,97 persen dari Rp 4.048.462,69 pada tahun 2023. Pekerja dengan durasi kerja kurang dari setahun dikenakan UMK 2024. Karyawan yang telah bekerja untuk perusahaan kurang dari setahun dan memenuhi persyaratan untuk peran tersebut dapat dibayar lebih dari upah minimum. Instrumen pay Scale Structure digunakan untuk menerapkan kebijakan upah berbasis produktivitas atau kinerja, yang menetapkan upah minimum bagi pekerja yang telah bekerja untuk jangka waktu lebih dari satu tahun.

Campolieti (2015) mengemukakan bahwa ada beberapa alasan mengapa upah minimum mungkin memiliki efek spillover, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pertama, kenaikan upah minimum dapat mengakibatkan kenaikan tingkat upah untuk pekerja berketerampilan rendah dan peningkatan biaya relatif mereka. Permintaan untuk pekerja yang lebih terampil dapat meningkat sebagai akibat dari kenaikan gaji ini untuk pekerja berketerampilan rendah, yang dapat memotivasi perusahaan untuk mengganti input yang relatif lebih murah (layak untuk mengganti input lain). Kedua, jika bisnis ingin menjaga kesenjangan gaji antara pekerja yang kurang terampil yang menghasilkan upah minimum dan pekerja yang lebih terampil menghasilkan lebih dari upah minimum, mereka dapat meningkatkan pendapatan pekerja yang menghasilkan lebih dari upah minimum.

Diyakini bahwa kenaikan upah minimum memiliki dampak yang menguntungkan pada kenaikan gaji dan produktivitas tenaga kerja. Alasan untuk hubungan positif ini adalah sebagai berikut: pertama, pekerja menjadi lebih termotivasi karena kenaikan upah (Stewart, 2012; Umar, 2014), yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Georgiadis & Pitelis, 2012; Kim & Jang, 2019); kedua, ada efek substitusi yang terjadi dari tenaga kerja ke modal (Bhorat et al., 2014; Harasztosi & Lindner, 2019); ketiga, adanya akumulasi human capital (Riley & Bondibene, 2017); keempat, adanya penurunan tingkat turnover (Howes, 2005; Schmitt, 2015; Liu et al., 2016).

Ide pembayaran efisiensi menyatakan bahwa pekerja yang mendapatkan kompensasi tinggi mungkin lebih produktif. Akibatnya, gaji berpotensi meningkatkan motivasi, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan hubungan kerja antara pemberi kerja dan karyawan (Agusalim & Novianti, 2024). Mankiw (2007) menjelaskan hubungan antara gaji dan produktivitas tenaga kerja. Pertama, pekerja yang dibayar dengan baik dapat membeli lebih banyak makanan, dan pekerja yang lebih bahagia memberikan hasil yang lebih tinggi. Hipotesis ini berlaku untuk negara-negara berkembang dan miskin. Kedua, gagasan tersebut berpendapat bahwa gaji tinggi mengurangi pergantian karyawan, tetapi klaim ini lebih berlaku untuk negara-negara industri. Ini menyiratkan bahwa karyawan lebih cenderung untuk tinggal dengan perusahaan tertentu jika mereka dibayar lebih. Perusahaan dapat mengurangi pergantian karyawan dan mempersingkat waktu yang diperlukan untuk merekrut dan merekrut karyawan baru dengan menawarkan gaji yang kompetitif.

Ketiga, gaji yang dibayarkan organisasi kepada pekerjanya menentukan kualitas rata-rata tenaga kerja itu. Karyawan terbesar akan meninggalkan perusahaan untuk bekerja di tempat lain jika gaji dipotong, meninggalkannya dengan lebih sedikit pilihan bagi karyawan yang berpendidikan. Keempat, pekerja berusaha lebih keras ketika mereka dibayar dengan baik. Menurut gagasan ini, karyawan harus memilih sendiri seberapa keras mereka akan bekerja dan bahwa pengusaha tidak selalu dapat mengawasi upaya mereka. Karyawan memiliki dua pilihan: berusaha keras di tempat kerja atau berisiko lengah dan diberhentikan karena kendur.

Penelitian Husain (2020), upah minimum berpengaruh besar terhadap seberapa disiplin karyawan dalam bekerja. Menurut temuan penelitian oleh Sabarofek & Fachira (2020), imbalan uang tunai yang diterima memenuhi harapan responden, dan mereka juga setuju bahwa itu akan meningkatkan motivasi dan disiplin mereka untuk menyelesaikan tugas mereka.

Hal ini konsisten dengan pernyataan Muljani (2002) bahwa, menurut teori harapan, menawarkan kompensasi berbasis keterampilan dan presatsai akan menginspirasi pekerja. Teori harapan berpendapat bahwa seorang karyawan akan lebih terdorong untuk berusaha jika mereka yakin upaya mereka akan menghasilkan tinjauan kinerja yang positif. Penilaian yang baik akan diwujudkan melalui penghargaan industri, yang dapat memuaskan karyawan. Penghargaan ini dapat mencakup bonus, kenaikan gaji, atau promosi.

Sumarsono (2003) menyatakan bahwa salah satu isu yang mungkin terjadi di bidang upah adalah bahwa pekerja dan pengusaha sering memiliki perspektif dan tujuan yang berbeda dalam hal gaji. Upah dapat dilihat oleh perusahaan sebagai beban atau beban yang harus dialokasikan kepada karyawan dan dimasukkan ke dalam pengeluaran keseluruhan. Persentase keuntungan yang dipertahankan perusahaan menurun ketika upah naik untuk karyawan. Semua biaya yang dikeluarkan oleh majikan selama proses perekrutan dimasukkan sebagai bagian dari gaji karyawan. Namun, upah hanya dilihat oleh karyawan dan keluarga mereka sebagai uang yang mereka dapatkan dari majikan mereka untuk tenaga kerja yang mereka lakukan. Ini dikenal sebagai *take-home pay*.

Alasan itu adalah tanggung jawab yang paling penting bagi pekerja dan tugas yang paling rumit untuk industri adalah karena gaji menunjukkan nilai yang karyawan, keluarga mereka, dan masyarakat tempatkan pada tenaga kerja mereka. Ini juga penting bagi industri karena menunjukkan betapa sulitnya bekerja untuk menjaga sumber daya manusianya berkomitmen dan setia pada sektor ini. Salah satu alat yang paling populer untuk mempengaruhi bagaimana pendapatan didistribusikan di pasar tenaga kerja adalah upah minimum.

Upah minimum adalah salah satu instrumen yang paling banyak digunakan untuk mempengaruhi distribusi upah di pasar tenaga kerja. Faktanya, upah minimum ditetapkan oleh hukum di 90% negara di dunia; namun, implementasinya sangat bervariasi baik dalam pendekatan maupun efektivitas di seluruh negara. Karena potensi efek redistributifnya, menetapkan upah minimum sebagai masalah kebijakan adalah masalah politik yang diperdebatkan dan objek kontroversi di antara pemerintah, organisasi pekerja dan pengusaha. Terlepas dari kontroversi, masih belum ada perdebatan yang koheren tentang strategi implementasi upah minimum yang efektif.

Sebuah tinjauan literatur akademis mengungkapkan kesenjangan yang sama dalam penelitian: masalah upah minimum secara luas diperdebatkan sebagai masalah kebijakan, tetapi implementasinya sering ditinggalkan. Beberapa penulis berurusan dengan pertanyaan tentang legitimasi upah minimum dari perspektif filosofis dan hukum, membahas upah minimum mengacu pada cita-cita keadilan sosial dan hak-hak sipil di masyarakat yang berbeda (Levin-Waldman 2009; Gaski 2004). Namun, sebagian besar perdebatan tentang upah minimum terutama berfokus pada efek ekonomi makronya. Pengaruh upah minimum terhadap pekerjaan di tingkat nasional, serta penerapannya pada kelompok tertentu

(misalnya pemuda) atau sektor informal merupakan beberapa hal yang paling kontroversial. Mengadopsi pendekatan teoritis yang berbeda, beberapa penulis mendukung korelasi negatif antara pekerjaan dan upah minimum, sementara yang lain tidak menemukan korelasi atau bahkan efek positif dari upah minimum. 1 Perdebatan paralel dan sama-sama kontroversial telah dilakukan tentang dampak upah minimum terhadap harga² serta distribusi pendapatan.

Terlepas dari kontroversi yang sedang berlangsung di atas, diskusi tentang implementasi upah minimum yang efektif juga harus dibentuk. Penelitian tentang masalah ini masih pada tahap yang sangat awal meskipun relevansi praktis dari aspek ini; namun, ada beberapa penelitian yang dilakukan di negara-negara berkembang dan industri yang melaporkan bahwa kehadiran ketentuan hukum untuk upah minimum tidak menjamin bahwa itu benar-benar akan melindungi tenaga kerja (i.a. Jones 1997; Strobl dan Walsch 2001; BIS 2010a). Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa upah minimum membutuhkan mekanisme implementasi lebih lanjut selain pendekatan top-down legislatif tradisional untuk berfungsi sebagai alat regulasi yang berguna.

SIMPULAN

Kesimpulan penelitian, yang diambil dari data, adalah bahwa, sementara memberikan kompensasi upah adalah tugas yang paling sulit bagi industri, itu juga memiliki signifikansi terbesar bagi pekerja itu sendiri, karena upah mereka mewakili ukuran nilai bahwa kerja mereka dihargai oleh masyarakat, keluarga mereka, dan pekerja lainnya. Ini juga penting bagi industri karena menunjukkan betapa sulitnya bekerja untuk menjaga sumber daya manusianya berkomitmen dan setia pada sektor ini. Motivasi dan etos kerja karyawan akan meningkat sebagai akibat dari kenaikan gaji tersebut. Keputusan Gubernur Jawa Barat No. 561.7/Kep.804-Kesra/2023 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2024 memuat keputusan UMK Jawa Barat tahun 2024. Diantisipasi bahwa pendekatan ini akan menginspirasi pekerja untuk melakukan lebih banyak upaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abowd, John M., Francis Kramarz, Thomas Lemieux, and David N. Margolis, "Minimum Wages and Youth Employment in France and the United States," in *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*, David G. Blanchflower and Richard B. Freeman, eds. (Chicago: University of Chicago Press, 2000), 427–472.
- Agusalim, L., & Novianti, T. (2024). PEMBUKTIAN EMPIRIS TEORI UPAH EFISIENSI DI INDONESIA. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 14(2), 119-132.
- Arief, M. F., & Reztrianti, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asian TEC Indonesia Jakarta Utara. *Jurnal Ekonomi dan Industri e-ISSN*, 2656, 3169.
- Bhorat, H., Kanbur, R., & Stanwix, B. (2014). Estimating the impact of minimum wages on employment, wages, and non-wage benefits: The case of agriculture in South Africa. *American Journal of Agricultural Economics*, 96(5), 1402-1419.
- Card, David, and Alan B. Krueger, "Minimum Wages and Employment: A Case Study of the New Jersey and Pennsylvania Fast Food Industries," *American Economic Review*, 84 (1994), 772–793.
- Card, David, and Alan B. Krueger, "Minimum Wages and Employment: A Case Study of the New Jersey and Pennsylvania Fast Food Industries," *American Economic Review*, 84 (1994), 772–793.
- Clemens, J., & Wither, M. (2019). The minimum wage and the Great Recession: Evidence of effects on the employment and income trajectories of low-skilled workers. *Journal of Public Economics*, 170, 53-67.
- Clemens, Jeffrey, and Michael Wither, "The Minimum Wage and the Great Recession: Evidence of Effects on the Employment and Income Trajectories of Low-Skilled Workers," *Journal of Public Economics*, 170 (2019), 53–67.
- Currie, Janet, and Bruce C. Fallick, "Minimum Wage and the Employment of Youth: Evidence from the NLSY," *Journal of Human Resources*, 31 (1996), 404–428.
- Dube, Arindrajit, T. William Lester, and Michael Reich, "Minimum Wage Effects across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties," *Review of Economics and Statistics*, 92 (2010), 945–964

- Faozi, M. M., & Rahmiyanti, P. I. (2016). Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri perspektif Ekonomi Islam. *Al-Mustashfa: Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah*, 4(1).
- Gaski, J.F., 2004. Raising the Minimum Wage is Unethical and Immoral. *Business and Society Review*, 109(2), 209-224.
- Georgiadis, A. & Pitelis, C.N. (2012). Human resources and SME performance in services: Empirical evidence from the UK. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(4), 808-825.
- Ham, A. (2018). The consequences of legal minimum wages in Honduras. *World Development*, 102, 135-157.
- Harasztosi, P. & Lindner, A. (2019). Who Pays for the minimum wage? *American Economic Review*, 109(8), 2693-2727.
- Howes, C. (2005). Living wages and retention of homecare workers in San Francisco. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 44(1), 139-163.
- Husain, B. A. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada pt. strategic pestcontrol tebet jakarta selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 277-285.
- Jones, P., 1997. The Impact of Minimum Wage Legislation in Developing Countries where Coverage is Incomplete. CSAE Working Paper WPS 98.2, University of Oxford, Oxford
- Jufrizen, J. (2016). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Katz, Lawrence F., and Alan B. Krueger, "The Effect of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry," *ILR Review*, 46 (1992), 6–21.
- Lester, Richard A., *The Economics of Labor*, 2nd ed. (New York: Macmillan, 1964).
- Levin-Waldman, O.M., 2009. The Minimum Wage and Competing Ethical Conceptions. In: *Advances in Industrial & Labor Relations*. Bingley: Emerald Group Publishing, pp. 181-210.
- MaCurdy, T. (2015). How effective is the minimum wage at supporting the poor?. *Journal of Political Economy*, 123(2), 497-545.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., ... & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja.

- Mahroji, D., & Nurkhasanah, I. (2019). Pengaruh indeks pembangunan manusia terhadap tingkat pengangguran di Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi-Qu*, 9(1).
- Neumark, David, and William Wascher, "Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Panel Data on State Minimum Wage Laws," *ILR Review*, 46 (1992), 55–81.
- Novia, R., Arif, Y., & Lubis, M. A. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Loyalitas Karyawan Di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 5(1).
- Rani, U., Belser, P., Oelz, M., & Ranjbar, S. (2013). Minimum wage coverage and compliance in developing countries. *International Labour Review*, 152(3-4), 381-410.
- Riley, R. & Bondibene, C.R. (2017). Raising the standard: Minimum wages and firm productivity. *Labour Economics*, 44, 27-50.
- Sabarofek, M., & Fachira, F. (2020). Pengaruh Beban, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Cakrawala Management Business Journal*, 3(1), 583-596.
- Sorkin, I. (2015). Are there long-run effects of the minimum wage?. *Review of economic dynamics*, 18(2), 306-333.
- Stewart, M.B. (2012). Wage inequality, minimum wage effects, and spillovers. *Oxford Economic Papers*, 64(4), 616-634.
- Strobl, E. & Walsch, F., 2001. Minimum Wages and Compliance: The Case of Trinidad and Tobago. CREDIT Research Paper No. 01/12, Centre for Research in Economic Development and International Trade, University of Nottingham
- Umar, A. (2012). Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 406-418.
- Umar, A. (2014). Effect of wages, work motivation and job satisfaction on workers' performance in manufacturing industry in Makassar city. *European Journal of Business and Management*, 6(5), 75-88.
- Widodo, Z. D., Wijastuti, S., Adiyani, R., Al Husin, S., Darsono, D., & Zailani, A. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Upah Dan Umur Terhadap Kinerja Karyawan Industri Kreatif. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 825-836.