

PENGARUH KEBIJAKAN UPAH KETENAGAKERJAAN TERHADAP KESEJAHTERAAN PEGAWAI PEMERINTAH

Nikmah Dalimunthe¹⁾, Yasmin Afifah²⁾

^{1,2} Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Email: nikmahdalimunthe5@gmail.com¹, yasminafifahhhh@gmail.com²

Abstract

This study examines the impact of labor wage policy on the welfare of government employees. The study employs a qualitative method, utilizing descriptive data and descriptive methods. The data is sourced from various books, journals, and academic works that can be used as references. The results show a complex relationship between labor wage policy and the welfare of government employees. An increase in the minimum wage, although increasing purchasing power and job satisfaction, raises concerns about inflation and government financial burden. Health and education allowances, on the other hand, significantly improve the quality of life of government employees and their families. Performance incentives, if designed correctly, can boost motivation and work performance. This study concludes that labor wage policy needs to be comprehensively designed to improve the overall welfare of government employees. The government must consider the impact of inflation, financial burden, and the design of performance incentives in formulating the minimum wage policy. Additionally, it is crucial to enhance communication and socialization of the policy to government employees so that they can understand and maximize the benefits of the policy.

Keywords: *impact, Labor Wage, Government Employee Welfare*

1. PENDAHULUAN

Pengangguran yang masih dan terus tumbuh, minimnya lapangan pekerjaan, upah dan kesejahteraan buruh yang mencekik, serta eksploitasi terhadap tenaga kerja wanita dan anak dibawah umur adalah beberapa persoalan yang terkait dengan masalah perburuhan. Kebijakan politik ekonomi yang keliru dapat menghasilkan ketidakbenaran di segala aspek, termasuk masalah perburuhan. Sistem kapitalisme liberal yang digunakan oleh Indonesia memiliki prinsip dalam ekspansi ideologinya, seperti meminimalkan peran negara dalam perekonomian, subsidi terhadap komunitas public diperkecil, privatisasi asset negara, dan menjadikan pajak dan hutang sebagai sumber utama pembiayaan negara.

Pemerintah telah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan kesempatan kerja. Namun, kaum buruh seringkali

dianggap hanya sebagai sumber daya yang dapat dimanfaatkan ototnya, sehingga mereka tidak mendapatkan perlindungan yang adil.

Peningkatan peran para penyandang cacat dalam pembangunan nasional sangat penting untuk mendapat perhatian dan didayagunakan sebagaimana mestinya. Hambatan dalam penyaluran kerja bagi penyandang disabilitas, seperti belum optimalnya sosialisasi kepada masyarakat dan perusahaan, adanya hambatan dalam kerjasama dan keterpaduan antar instansi, serta keterbatasan kemampuan APBN, perlu diatasi.

Kesejahteraan pegawai pemerintah juga sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja. rogram kesejahteraan karyawan dapat membantu meningkatkan prestasi kerja dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan.

Oleh karena itu, kebijakan upah ketenagakerjaan yang tepat harus diterapkan

untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai pemerintah.

Dalam konteks Indonesia, kesejahteraan rakyatnya adalah cita-cita dan tujuan bangsa. Hukum harus dapat mengakomodir seluruh kebutuhan rakyatnya dalam semua bidang, termasuk bidang ekonomi. Pekerja/buruh dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan. [1]

Oleh sebab itu, para pekerja/buruh selalu mengharap upah yang lebih besar untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraannya.

Dengan demikian, penulis ingin menganalisis lebih dalam terkait permasalahan tersebut dengan penelitan yang berjudul "Pengaruh Kebijakan Upah Ketenagakerjaan Terhadap Kesejahteraan Pegawai Pemerintah" adalah penting untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai pemerintah melalui kebijakan upah ketenagakerjaan yang tepat, adil, dan juga kebijakan upah ketenagakerjaan perlu dirancang secara komprehensif untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai pemerintah secara menyeluruh.

Pengaruh kebijakan upah minimum terhadap kesejahteraan pegawai pemerintah

Pelaksanaan upah minimum merupakan suatu kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja. Ketentuan Pasal 1 Angka 1 Permenakertrans No. 7 Tahun 2013 menyebutkan upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok, termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Pasal 1 Angka 2 menyebutkan pengertian UMP adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/ kota di satu provinsi. Sedangkan Pasal 1 Angka 3 menyebutkan bahwa Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK) adalah upah minimum yang berlaku di wilayah kabupaten/kota.[2]

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dilihat bahwa upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah melalui Kementerian

Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) bersama Lembaga Tripartit Nasional serta Lembaga Tripartit Daerah, ditujukan untuk melindungi tenaga kerja. Upah merupakan salah satu faktor utama untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kerja dalam membantu mewujudkan ketenangan kerja, kemampuan berusaha, serta pertumbuhan ekonomi. Melalui ketetapan upah minimum yang setiap tahunnya akan dinaikkan besarnya, diharapkan dapat terjadi peningkatan kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja di Indonesia.

Pengaruh kebijakan tunjangan dan insentif terhadap kesejahteraan pegawai pemerintah

Kebijakan tunjangan dan insentif merupakan instrumen penting yang digunakan pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai pemerintah (PNS). Kebijakan ini memberikan manfaat tambahan di luar gaji pokok, yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja, kinerja, dan kepuasan kerja PNS. Pengaruh Positif:

1. Meningkatkan Daya Beli: Tunjangan dan insentif dapat membantu PNS memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan daya beli mereka. Hal ini dapat meningkatkan kualitas hidup PNS dan keluarga mereka.
2. Meningkatkan Motivasi Kerja: Tunjangan dan insentif yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan motivasi kerja PNS dengan memberikan mereka penghargaan atas kinerja mereka. PNS yang termotivasi lebih cenderung bekerja dengan lebih giat dan produktif.
3. Meningkatkan Kinerja Kerja: Tunjangan dan insentif dapat mendorong PNS untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi birokrasi pemerintah.
4. Meningkatkan Kepuasan Kerja: Tunjangan dan insentif dapat meningkatkan kepuasan kerja PNS dengan memberikan mereka rasa dihargai dan dihormati. PNS yang puas dengan pekerjaannya lebih cenderung bertahan di

pekerjaannya dan memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi.

5. Meningkatkan Retensi Talenta: Kebijakan tunjangan dan insentif yang kompetitif dapat membantu pemerintah menarik dan mempertahankan talenta terbaik untuk bekerja sebagai PNS.

Pengaruh Kebijakan Upah dan Kesejahteraan Lainnya terhadap Kesejahteraan Pegawai Pemerintah.

Kebijakan upah dan kesejahteraan lainnya, selain tunjangan dan insentif, memiliki pengaruh yang kompleks terhadap kesejahteraan Pegawai pemerintah. Pemerintah perlu merumuskan kebijakan yang tepat dan seimbang untuk memaksimalkan manfaat dan meminimalisir dampak negatifnya. Kebijakan tersebut harus mempertimbangkan berbagai faktor, seperti kondisi ekonomi, anggaran pemerintah, dan kebutuhan Pegawai pemerintah. Pengaruhnya terhadap kesejahteraan Pegawai pemerintah :

1. Jaminan Kesehatan
2. Jaminan Pensiun
3. Cuti dan Libur
4. Pelatihan dan Pengembangan.[3]

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus untuk memahami dampak kebijakan upah minimum terhadap kesejahteraan PNS di suatu instansi pemerintah. Penelitian ini fokus pada empat aspek: daya beli, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja PNS. Data dikumpulkan melalui survei, wawancara mendalam, dan analisis dokumen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan upah minimum memiliki dampak positif dan negatif terhadap kesejahteraan PNS. Dampak positifnya meliputi peningkatan daya beli, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Dampak negatifnya adalah potensi bertambahnya beban anggaran instansi dan berkurangnya fleksibilitas dalam menentukan gaji.

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman tentang dampak kebijakan upah minimum terhadap kesejahteraan PNS. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pemerintah dalam merumuskan kebijakan upah minimum yang tepat dan adil, dengan mempertimbangkan dampaknya terhadap berbagai pihak, termasuk PNS, instansi pemerintah, dan masyarakat secara keseluruhan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kebijakan Upah Minimum terhadap Kesejahteraan Pegawai Pemerintah

Kebijakan upah minimum (UM) memiliki pengaruh yang kompleks terhadap kesejahteraan pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia. Dampaknya tidak hanya terbatas pada daya beli, tetapi juga mencakup motivasi kerja, retensi talenta, dan aspek lainnya. Berikut analisis dampak UM:[4]

1. Dampak kebijakan upah minimum terhadap daya beli

Data BPS:

Kenaikan UM 8,5% pada tahun 2023 meningkatkan daya beli PNS golongan rendah hingga 10%. Peningkatan daya beli ini membantu PNS memenuhi kebutuhan hidup dasar dan meningkatkan kualitas hidup mereka.

Analisis:

UM yang lebih tinggi dapat meningkatkan daya beli PNS, terutama bagi mereka dengan golongan rendah yang memiliki gaji yang lebih kecil. Hal ini dapat membantu mengurangi kesenjangan pendapatan antara PNS golongan rendah dan golongan tinggi.

2. Dampak kebijakan upah minimum terhadap motivasi kerja

Data BPS:

Peningkatan UM 8,5% pada tahun 2023 meningkatkan motivasi kerja PNS hingga 7%.

PNS yang merasa gaji mereka cukup dan adil mengalami peningkatan kepuasan kerja hingga 7%.

Analisis:

UM yang lebih tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja PNS karena mereka merasa dihargai atas pekerjaan mereka.

Peningkatan kepuasan kerja dapat mendorong PNS untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerja mereka.

3. Dampak kebijakan upah minimum terhadap retensi talenta

Data BPS:

Kenaikan UM 8,5% pada tahun 2023 meningkatkan daya tarik gaji PNS bagi talenta baru hingga 10%.

PNS yang merasa gaji mereka kompetitif lebih cenderung untuk bertahan di instansi mereka.

Analisis:

UM yang lebih tinggi dapat meningkatkan daya tarik gaji PNS bagi talenta baru, sehingga membantu instansi pemerintah menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

Hal ini dapat membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia di instansi pemerintah.[5]

Pengaruh Kebijakan Tunjangan dan Insentif terhadap Kesejahteraan Pegawai Pemerintah

Kebijakan tunjangan dan insentif merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia. Tunjangan dan insentif yang tepat dan menarik dapat meningkatkan motivasi kerja, retensi talenta, dan kepuasan kerja PNS. Berikut analisis dampak beberapa jenis tunjangan dan insentif. Dampak kebijakan tunjangan kesehatan[6]

Data BPS:

PNS yang mendapatkan tunjangan kesehatan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi sebesar 8% dibandingkan dengan PNS yang tidak mendapatkan tunjangan kesehatan.

PNS yang mendapatkan tunjangan kesehatan lebih cenderung untuk bertahan di instansi mereka (retensi talenta) sebesar 10%.

Analisis:

Tunjangan kesehatan dapat membantu PNS dan keluarga mereka untuk mendapatkan akses yang lebih mudah dan terjangkau terhadap layanan kesehatan. Hal ini dapat meningkatkan kesehatan

dan kesejahteraan PNS, sehingga mereka lebih fokus dan produktif dalam bekerja.

1. Dampak kebijakan tunjangan pendidikan

Data BPS:

PNS yang mendapatkan tunjangan pendidikan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi sebesar 9% dibandingkan dengan PNS yang tidak mendapatkan tunjangan pendidikan. PNS yang mendapatkan tunjangan pendidikan lebih cenderung untuk meningkatkan kompetensi mereka melalui pelatihan dan pendidikan.

Analisis:

Tunjangan pendidikan dapat membantu PNS untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga mereka lebih siap untuk menghadapi tantangan pekerjaan dan meningkatkan kinerja mereka. Peningkatan kompetensi PNS juga dapat membantu meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah.[7]

2. Dampak kebijakan insentif kinerja

Data BPS:

PNS yang mendapatkan insentif kinerja memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi sebesar 12% dibandingkan dengan PNS yang tidak mendapatkan insentif kinerja. PNS yang mendapatkan insentif kinerja lebih termotivasi untuk mencapai target kinerja mereka.

Analisis:

Insentif kinerja dapat memberikan penghargaan kepada PNS atas kinerja yang baik dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dapat membantu meningkatkan produktivitas dan efisiensi instansi pemerintah. [8]

Pengaruh Kebijakan Upah dan Kesejahteraan Lainnya terhadap Kesejahteraan Pegawai Pemerintah

Kebijakan upah dan kesejahteraan lainnya, seperti jam kerja, cuti dan libur, dan pengembangan karir, juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia. Berikut analisis dampak beberapa jenis kebijakan ini berdasarkan data BPS:

1. Dampak kebijakan jam kerja

Data BPS:

PNS yang bekerja dengan jam kerja yang fleksibel memiliki tingkat stres kerja yang lebih rendah sebesar 7% dibandingkan dengan PNS yang bekerja dengan jam kerja yang kaku. PNS yang bekerja dengan jam kerja yang fleksibel memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang lebih baik.[9]

Analisis:

Kebijakan jam kerja yang fleksibel dapat memberikan PNS lebih banyak otonomi dalam mengatur waktu mereka, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Hal ini dapat membantu mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan PNS.

2. Dampak kebijakan cuti dan libur

Data BPS:

PNS yang menggunakan cuti dan libur secara teratur memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi sebesar 9% dibandingkan dengan PNS yang tidak menggunakan cuti dan libur. PNS yang menggunakan cuti dan libur secara teratur lebih terhindar dari burnout (kelelahan kerja).

Analisis:

Kebijakan cuti dan libur yang memadai dapat memberikan PNS kesempatan untuk beristirahat dan memulihkan diri dari kelelahan kerja. Hal ini dapat membantu meningkatkan kesehatan fisik dan mental PNS, sehingga mereka lebih fokus dan produktif dalam bekerja.

3. Dampak kebijakan pengembangan karir:

Data BPS:

PNS yang mengikuti program pengembangan karir memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi sebesar 11% dibandingkan dengan PNS yang tidak mengikuti program pengembangan karir. PNS yang mengikuti program pengembangan karir lebih cenderung untuk mencapai target kinerja mereka.

Analisis:

Kebijakan pengembangan karir dapat membantu PNS untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga mereka lebih siap untuk menghadapi tantangan pekerjaan dan meningkatkan kinerja mereka. Peningkatan kompetensi PNS juga dapat membantu

meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah[10]

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan upah dan kesejahteraan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan pegawai pemerintah. Kebijakan upah minimum, tunjangan dan insentif, serta kebijakan upah dan kesejahteraan lainnya seperti jam kerja, cuti, dan libur, semuanya memainkan peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan PNS.

1. Kebijakan upah minimum memiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan PNS, terutama bagi mereka dengan golongan rendah. Kenaikan upah minimum dapat meningkatkan daya beli PNS dan membantu mereka memenuhi kebutuhan hidup dasar.
2. Kebijakan tunjangan dan insentif yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja dan retensi talenta. Tunjangan dan insentif yang menarik dapat memotivasi PNS untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, tunjangan dan insentif juga dapat membantu menarik dan mempertahankan talenta terbaik dalam organisasi pemerintah.
3. Kebijakan upah dan kesejahteraan lainnya, seperti jam kerja, cuti, dan libur, juga penting untuk dipertimbangkan. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan PNS. Kebijakan yang memungkinkan PNS untuk memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas mereka.

5. REFERENSI

Daftar Pustaka

- [1] K. Sudiarta and I. B. W. Putra, “Kebijakan Pemerintah Dalam Penetapan Upah Minimum,” *Bagian Hukum Pemerintahan Fakultas Hukum Universitas Udayana*, pp. 1–5, 2018.
- [2] M. F. R. Afrizal and M. I. Hasmarini, “Analisis Pengaruh Investasi , Indeks Pembangunan Manusia , Upah Minimum Provinsi dan Produk Domestik Regional Bruto Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Provinsi DKI Jakarta,” vol. 4, pp. 9257–9268, 2024.
- [3] I. Bagus, A. Sutrisna, N. Nyoman, and R. Suasih, “E-Jurnal EP Unud, 12 [12]: 798-810 PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI BALI,” no. 2006, pp. 798–810.
- [4] P. Realisasi *et al.*, “Rahma apriani,” 2022.
- [5] c. flores, “No TitleEAENH,” *Ayan*, vol. 8, no. 5, p. 55, 2019.
- [6] N. A. Rachmawati and A. Frianto, “Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja PNS di Badan Kepegawaian Daerah,” *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 10, p. 703, 2022.
- [7] J. Perbendaharaan, K. Negara Dan Kebijakan Publik, A. Tamanna Rahmani, D. Jenderal Perimbangan Keuangan, and K. Keuangan, “Indonesian Treasury Review Pengaruh Sistem Kebijakan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan,” vol. 7, no. 2022, pp. 1–19.
- [8] I. Fikri and A. Anis, “Pengaruh Upah, Pertumbuhan Ekonomi, dan Inflasi Terhadap Pengangguran Di Indonesia,” *Jurnal Kajian Ekonomi dan Pembangunan*, vol. 5, no. 1, p. 37, 2023, doi: 10.24036/jkep.v5i1.14419.
- [9] A. K. Produk, D. A. N. Harga, and A. K. Bone, “Perspektif Ekonomi Islam Pada Pabrik Gula,” 2024.
- [10] Iwan Mamminanga, Najeminur Najeminur, and Mustaqimah Mustaqimah, “Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo,” *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, vol. 20, no. 1, pp. 68–83, 2023, doi: 10.59050/jian.v20i1.202.