



Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Upah Kerja terhadap Manajemen Pengupahan dalam Mewujudkan Kepatuhan Upah Kerja

Weni Neni Sumarni

Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Garut

Abstrak. Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis tentang pengaruh pelaksanaan kebijakan upah kerja terhadap manajemen pengupahan dalam mewujudkan kepatuhan upah kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dengan teknik survey. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumentasi dan studi lapangan. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian adalah analisis statistik dengan model analisis jalur (*path analysis*). Lokasi penelitian adalah di Perusahaan-perusahaan di Kabupaten Garut, dengan jumlah responden sebanyak 87 orang. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan upah kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap manajemen pengupahan dalam mewujudkan kepatuhan upah kerja. Adapun pengujian pada sub-sub hipotesis menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan upah kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap manajemen Pengupahan. Pelaksanaan kebijakan upah kerja memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kepatuhan upah kerja. Manajemen pengupahan memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kepatuhan upah kerja.

Kata kunci: Pelaksanaan kebijakan upah kerja, manajemen pengupahan dan kepatuhan upah kerja

1 Pendahuluan

Permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi saat ini senantiasa berkaitan dengan rendahnya kepatuhan upah kerja pada setiap perusahaan adalah salah satu permasalahan yang dihadapi oleh bangsa ini. Kondisi tersebut diduga antara lain karena manajemen pengupahan yang kurang baik dan merupakan dampak dari rendahnya kualitas pelaksanaan kebijakan upah kerja. Penelitian ini merupakan penelitian evaluasi pelaksanaan kebijakan publik, dimana pelaksanaan kebijakan publik didefinisikan sebagai implementasi atau penerapan suatu kebijakan publik melalui program, aktifitas, aksi, atau tindakan dalam suatu mekanisme yang terikat pada suatu sistem tertentu (Ramdhani & Ramdhani, 2017).

Fenomena masalah mengenai kepatuhan upah kerja, berdasarkan pengamatan peneliti memiliki keterkaitan dengan beberapa faktor lain, di antaranya manajemen pengupahan dan pelaksanaan kebijakan upah kerja, fenomena masalah tersebut memiliki hubungan sebab akibat yang harus diteliti lebih jauh, karena menurut Winarni dan Sugiyarso (2012) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat upah, diantaranya adalah kebijakan pemerintah, tingkat upah dipasaran, kemampuan perusahaan, kualifikasi sumber daya manusia yang digunakan, kemauan perusahaan dan tuntutan pekerja.

Terdapat dugaan bahwa fakta-fakta pada fenomena masalah tersebut memiliki hubungan sebab akibat yang harus diteliti lebih jauh. Sehubungan dengan itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Upah Kerja terhadap Manajemen Pengupahan dalam Mewujudkan Kepatuhan Upah Kerja”.

2 Metodologi

Penelitian merupakan proses mengumpulkan, menganalisis, dan menerjemahkan informasi dan/atau data secara sistematis untuk menambah pemahaman terhadap suatu fenomena tertentu (Ramdhani, 2013). Penelitian menggunakan metode scientific dengan cara pengumpulan data dan uji analisis dari hipotesis (Ramdhani & Ramdhani, 2016). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Adapun yang dimaksud dengan metode deskriptif adalah metode yang menggambarkan atau memaparkan fenomena masalah yang akan diteliti pada saat ini atau keadaan sekarang dengan tujuan mencari jawaban tentang pemecahan masalah dan hasilnya dilaksanakan setelah kegiatan eksploratif (Iskandar: 2016).

Teknik penelitian ini menggunakan teknik survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mengkaji gejala atau fenomena yang diamati. Dengan demikian metode dan teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap pemecahan masalah melalui pengumpulan informasi data lapangan yang menggambarkan faktor-faktor yang berhubungan antara fenomena yang diteliti, yaitu mengenai variabel-variabel pelaksanaan kebijakan upah kerja, manajemen pengupahan, dan kepatuhan upah kerja. Analisis fakta-fakta hasil penelitian diklarifikasi dengan literature yang relevan, sesuai dengan rekomendasi yang diberikan oleh Ramdhani & Ramdhani (2014), dan Ramdhani, et. al. (2014).

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh manajer sumber daya manusia pada perusahaan-perusahaan di Kabupaten Garut, yaitu berjumlah 87 orang. Pembahasan dilakukan atas pola pelaksanaan kebijakan upah yang relevan sebagai usaha peningkatan manajemen pengupahan dan kepatuhan upah kerja.

Untuk melihat kondisi objektif ada objek penelitian. Peneliti menetapkan operasionalisasi variabel penelitian, yang disusun untuk memudahkan langkah-langkah dalam menjangkau dan mengumpulkan data yang diperoleh dari responden sesuai dengan teori-teori, konsep-konsep, proposisi-proposisi, dan asumsi-asumsi dari variabel-variabel penelitian penelitian yang ditetapkan. Adapun operasionalisasi variabel penelitian disajikan pada Tabel 1.

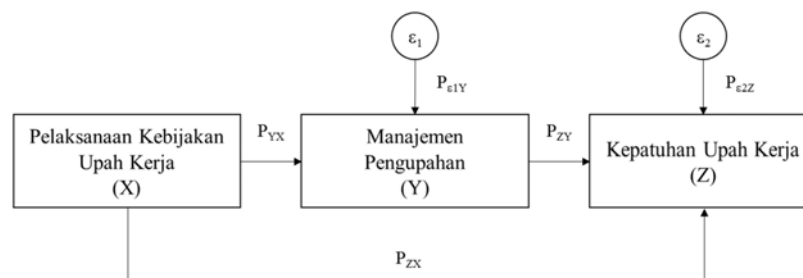
Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Pelaksanaan Kebijakan Upah Kerja (X) (Iskandar, 2016)	1. Komunikasi	a. Transmisi
		b. Konsisten
		c. Kejelasan
	2. Sumber Daya	a. Sumber daya manusia
		b. Sumber daya materil
	3. Disposisi atau Sikap Pelaksana	a. Dukungan para pelaksana kebijakan
		b. Kompetensi pelaksana
	4. Struktur Birokrasi	a. Struktur organisasi
b. Peranan lembaga kontrol		
Manajemen Pengupahan (Y) (Mulyadi, 2012)	1. Perencanaan	a. Analisis jabatan/ tugas
		b. Penentuan tingkat upah
	2. Pengorganisasian	a. Penyediaan kartu
		b. Penyediaan dokumen lainnya dalam sistem pembayaran upah
	3. Pelaksanaan	a. Sistem upah jangka waktu
		b. Sistem upah potongan
	4. Pengawasan/ Pengendalian	a. Aktivitas pengendalian
		b. Pengawasan
Kepatuhan Upah Kerja (Z) (Asyhadie, 2012)	1. Penetapan Upah	a. Satuan waktu
		b. Satuan hasil
	2. Cara Pembayaran Upah	a. Pembayaran secara langsung
		b. Pembayaran secara tidak langsung
	3. Upah Untuk Pembayaran Pesangon	a. Komponen pesangon
		b. Ketentuan pembayaran pesangon

3 Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini menguji fakta empiris tentang pengaruh pelaksanaan kebijakan upah kerja terhadap manajemen pengupahan dalam mewujudkan kepatuhan upah kerja. Selanjutnya untuk mempermudah analisis, dilakukan pemodelan terhadap fokus penelitian dalam bentuk paradigma penelitian. Model adalah penyederhanaan dari dunia nyata yang dapat memperlihatkan relasi antar variabel (Amin & Ramdhani, 2006). Paradigma penelitian yang dianalisis disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Hasil penelitian menyajikan hasil perhitungan statistika, yang dapat diwakili dalam bentuk tabel, sebagaimana tersaji pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Perhitungan

Hipotesis Utama	Koefisien Jalur	F _{hitung}	F _{tabel}	Determinan	Makna Hubungan
Pengaruh pelaksanaan kebijakan upah kerja terhadap manajemen pengupahan dalam mewujudkan kepatuhan upah kerja	0.4676	4.8481	1.9890	0.2186	Signifikan
Sub Hipotesis	Koefisien Jalur	t _{hitung}	t _{tabel}	Determinan	Makna Hubungan
Pengaruh pelaksanaan kebijakan upah kerja terhadap manajemen pengupahan	0.2257	2.1358	1.9890	0.0509	Signifikan
Pengaruh pelaksanaan kebijakan upah kerja terhadap kepatuhan upah kerja	0.2153	2.1617	1.9890	0.0643	Signifikan
Pengaruh manajemen pengupahan terhadap kepatuhan upah kerja	0.3693	3.4581	1.9890	0.1543	Signifikan

3.2 Pembahasan

Pelaksanaan kebijakan upah kerja, manajemen pengupahan dan kepatuhan upah kerja yang merupakan *operational theory*, diturunkan dari *middle theory* yaitu ketenagakerjaan. *Middle theory* ini sangat terikat dengan *grand theory*, yaitu administrasi negara yang salah satu cakupannya mengenai kebijakan.

Pelaksanaan Kebijakan Upah Kerja. Pelaksanaan kebijakan secara sederhana dirumuskan oleh Wahab (dalam Iskandar 2016: 205) sebagai suatu proses melaksanakan keputusan kebijakan, yang biasanya dalam bentuk undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan pengadilan, perintah eksekutif atau dekrit presiden. Kemudian menurut Purwanto & Sulistyastuti (2012) menyebutkan bahwa implementasi pada intinya adalah kegiatan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan (*to deliver policy output*) model pelaksanaan kebijakan yang dilakukan oleh para implementer kepada kelompok sasaran (*target group*) sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan kebijakan.

Terkait upah, menurut Winardi (dalam Bachrun, 2014) mengatakan bahwa upah adalah harga yang harus dibayarkan untuk mereka yang menyelenggarakan jasa-jasa yang biasanya dibayarkan per jam, per hari, per minggu, dalam ilmu ekonomi semua jenis kompensasi untuk jasa-jasa merupakan wages. Sedangkan menurut Nawawi (dalam Bachrun, 2014) dikatakan bahwa upah merupakan pengganti jasa yang telah diserahkan oleh seseorang kepada orang lain yang telah melaksanakan pekerjaannya

Berdasarkan beberapa uraian di atas dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan kebijakan upah kerja pada dasarnya merupakan rangkaian kegiatan setelah suatu kebijakan dirumuskan. Suatu kebijakan harus dilaksanakan agar mempunyai dampak atau tujuan yang diinginkan. Tanpa pelaksanaan, suatu kebijakan yang telah dirumuskan tidak akan membuahkan hasil. Oleh karenanya pelaksanaan kebijakan mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam kebijakan publik.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori pelaksanaan kebijakan menurut Edwards III (dalam Iskandar, 2016) dalam menganalisis pelaksanaan kebijakan upah kerja, dengan dimensi komunikasi, sumberdaya, disposisi pelaksana dan struktur birokrasi, yang diperjelas dengan uraian berikut:

- a. Komunikasi, yang meliputi beberapa hal, yaitu sebagai berikut:
 1. Transmisi
 2. Konsisten
 3. Kejelasan
- b. Sumber daya, yang meliputi beberapa hal, yaitu sebagai berikut:
 1. Sumber daya manusia
 2. Sumberdaya materil
- c. Disposisi pelaksana, yang meliputi beberapa hal, yaitu sebagai berikut:
 1. Dukungan para pelaksana kebijakan
 2. Kompetensi pelaksana
- d. Struktur birokrasi, yang meliputi beberapa hal, yaitu sebagai berikut:
 1. Struktur organisasi
 2. Peranan lembaga kontrol

Komunikasi yang dilaksanakan dilakukan dalam kerangka memperoleh konsensus, yakni kesepakatan yang memiliki nilai *win-win solution* dalam memecahkan berbagai permasalahan (Ramdhani & Suryadi, 2005).

Manajemen Pengupahan. Sedarmayanti (2014) menyatakan bahwa manajemen adalah proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian/ pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Kemudian dalam pengukuran baik buruknya upah di suatu perusahaan, dapat diukur dengan melihat sistem pembayarannya. Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/ buruhnya. Dimana menurut Asyhadie (2012) ada beberapa macam sistem pembayaran upah, yaitu sebagai berikut:

- a. Sistem upah jangka waktu, yaitu pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan.
- b. Sistem upah potongan, yaitu sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.
- c. Sistem skala upah berubah, yaitu jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik jumlah upahnya pun naik. Sebaliknya jika harga turun, upah pun akan turun itulah sebabnya disebut skala upah berubah.
- d. Sistem upah indeks, yaitu sistem upah yang didasarkan pada indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini, upah naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak memengaruhi nilai nyata dari upah.

- e. Sistem pembagian keuntungan, yaitu sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.

Dengan demikian dalam penelitian ini penulis menggunakan teori dari Mulyadi (2012) tentang manajemen pengupahan yang dilihat dari fungsinya sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Terry (Sedarmayanti, 2014), fungsi manajemen yang kemudian dijadikan dimensi dalam penelitian ini, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan/ pengendalian, yang diperjelas dengan uraian sebagai berikut:

- a. Perencanaan, yang meliputi:
 - 1. Analisis jabatan/ tugas
 - 2. Penentuan tingkat upah
- b. Pengorganisasian, yang meliputi:
 - 1. Penyediaan kartu
 - 2. Penyediaan dokumen lainnya dalam sistem pembayaran gaji
- c. Pelaksanaan, yang meliputi:
 - 1. Sistem upah jangka waktu
 - 2. Sistem upah potongan
- d. Pengawasan/ pengendalian, yang meliputi:
 - 1. Aktivitas pengendalian
 - 2. Pengawasan

Kepatuhan Upah Kerja. Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, patuh artinya suka dan taat kepada perintah atau aturan, dan berdisiplin. Kepatuhan berarti sifat patuh, taat, tunduk pada ajaran atau peraturan. Standar kepatuhan ketenagakerjaan adalah standar minimum terhadap hak-hak pekerja dan kondisi kerja harus dipenuhi perusahaan untuk membangun bisnis dan perdagangan sebagai bagian dari etika bisnis.

Dalam hal ini kepatuhan perusahaan akan peraturan yang berkaitan dengan pengelolaan upah adalah ketaatan perusahaan dalam mengelola pengupahan yang harus diberikan terhadap para karyawannya. Hal tersebut adalah sesuatu yang sangat penting untuk diperhatikan, karena buruh, pengusaha, pemerintah dan masyarakat pada umumnya sama-sama mempunyai kepentingan atas sistem dan kebijaksanaan pengupahan. Buruh dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan, dan kebutuhan lainnya. Sehingga upah menjadi masalah krusial, karena selalu menjadi selisih pendapat antara pengusaha dengan buruh dalam menetapkan pengupahan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori kepatuhan upah kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan yang disesuaikan dengan ketetapan pemerintah dan berpedoman terhadap PP No 78 Tahun 2015 tentang pengupahan, khususnya pada Bab IV tentang perlindungan upah yang dikutip oleh Asyhadie (2012), yaitu sebagai berikut:

- a. Penetapan upah, yang meliputi:
 - 1. Satuan waktu
 - 2. Satuan hasil
- b. Cara pembayaran upah, yang meliputi:
 - 1. Pembayaran secara langsung
 - 2. Pembayaran secara tidak langsung
- c. Upah untuk pembayaran pesangon, yang meliputi:
 - 1. Komponen pesangon
 - 2. Ketentuan pembayaran pesangon

Untuk akselerasi perbaikan kebijakan dalam pelaksanaan upah, perlu dilakukan proses difusi inovasi, yang dapat dilakukan dengan proses yang dilakukan melalui tahapan penguatan pengetahuan, persuasi, keputusan, dan konfirmasi (Ramdhani et. al., 2017). Peneliti mengusulkan pemanfaatan teknologi informasi dalam bentuk e-government untuk memudahkan pengumpulan dan pengolahan data. Teknologi informasi merupakan perangkat teknologi yang dapat membantu manusia dalam pekerjaannya, dengan mengelola data secara terpelihara, cepat, tepat, dan akurat (Ramdhani et al., 2016; Slamet et. al., 2016; Ramdhani et al., 2014; Tsabit et. al., 2012; Bustomi et al., 2012; Ramdhani et al., 2006).

4.2.1 Pengaruh pelaksanaan kebijakan upah kerja terhadap manajemen pengupahan dalam mewujudkan kepatuhan upah kerja

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.4676, artinya secara kualitatif gambaran hubungan ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan upah kerja, manajemen pengupahan dan kepatuhan upah kerja saling membutuhkan dan memiliki hubungan yang kuat, artinya manajemen pengupahan harus didukung dan atau dipertahankan oleh pelaksanaan kebijakan upah kerja, sehingga dapat meningkatkan dan mencapai kepatuhan upah kerja secara langsung atau pun tidak langsung. Kemudian berdasarkan pengujian hipotesis keberartian determinasi total, diperoleh nilai $f_{hitung} = 4.8481$ dan $f_{tabel} = 1.9890$, dalam kaidah keputusan dapat dilihat bahwa: tolak H_0 jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan terima H_1 serta terima H_0 jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan tolak H_1 , artinya bahwa variabel pelaksanaan kebijakan upah kerja berpengaruh secara nyata dan positif serta signifikan terhadap variabel manajemen pengupahan dan kepatuhan upah kerja.

Signifikansi nilai hasil pengujian di atas, didukung pula oleh besaran nilai koefisien *Determinasi* (R^2_{YZX}) sebesar = 0.2186. Nilai ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan 0.2186 berpengaruh terhadap manajemen pengupahan dan kepatuhan upah kerja sebesar 21.86%. Hal ini relevan dengan apa yang dikemukakan oleh Hoogerwerf (Iskandar, 2016) yang mengemukakan bahwa tujuan-tujuan penting dari kebijakan publik pada umumnya adalah sebagai berikut:

1. Memelihara ketertiban umum
2. Memajukan perkembangan dari masyarakat dalam berbagai hal
3. Memperpadukan berbagai aktivitas
4. Menunjuk dan membagi berbagai benda material dan non material

Kemudian signifikansi nilai hasil pengujian di atas juga didukung pula oleh besaran nilai epsilon sebesar 0.7814 atau 78.14%, dimana manajemen pengupahan dan kepatuhan upah kerja diduga dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel pelaksanaan kebijakan upah kerja yang tidak dimasukkan ke dalam model, diantaranya iklim organisasi (Ramdhani et. al., 2017), motif pengusaha (Nurfajrinah et. al., 2017).

4.2.2 Pengaruh pelaksanaan kebijakan upah kerja terhadap manajemen pengupahan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh keputusan H_0 ditolak, karena $t_{hitung} = 2.1358 > t_{tabel} = 1.9890$, sehingga variabel pelaksanaan kebijakan upah kerja berpengaruh terhadap manajemen pengupahan. Adapun besar pengaruh pelaksanaan kebijakan upah kerja terhadap manajemen pengupahan adalah sebesar 5.09%. Hal ini relevan dengan apa yang dikemukakan oleh Hoogerwerf (dalam Iskandar 2016) yang mengemukakan bahwa tujuan-tujuan penting dari kebijakan publik pada umumnya adalah sebagai berikut:

1. Memelihara ketertiban umum
2. Memajukan perkembangan dari masyarakat dalam berbagai hal
3. Memperpadukan berbagai aktivitas
4. Menunjuk dan membagi berbagai benda material dan non material.

Selanjutnya Ramdhani & Santosa (2012) menyebutkan bahwa peranan pemerintah sangat penting dalam keberhasilan suatu kebijakan. Kemudian signifikansi nilai hasil pengujian di atas juga didukung pula oleh besaran nilai epsilon sebesar 94.91%, dimana manajemen pengupahan diduga dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel pelaksanaan kebijakan upah kerja yang tidak dimasukkan ke dalam model.

4.2.3 Pengaruh pelaksanaan kebijakan upah kerja terhadap kepatuhan upah kerja

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh keputusan H_0 ditolak, karena $t_{hitung} = 2.1617 > t_{tabel} = 1.9890$, sehingga variabel pelaksanaan kebijakan upah kerja memberikan pengaruh nyata dan positif terhadap kepatuhan upah kerja. Besaran pengaruh secara langsung pelaksanaan kebijakan upah kerja terhadap kepatuhan upah kerja adalah sebesar 4.64%, sedangkan pengaruh tidak langsung pelaksanaan kebijakan upah kerja 2013 terhadap kepatuhan upah kerja adalah sebesar 1.79%. Sehingga jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung variabel pelaksanaan kebijakan upah kerja terhadap kepatuhan upah kerja adalah sebesar 6.43%. Hal ini didukung oleh pendapat Winarni & Sugiyarso (2012) yang menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat upah, diantaranya adalah kebijakan pemerintah, tingkat upah dipasaran, kemampuan perusahaan, kualifikasi sumber daya manusia yang digunakan, kemauan perusahaan dan tuntutan pekerja.

Kemudian signifikansi nilai hasil pengujian di atas juga didukung pula oleh besaran nilai epsilon sebesar 93.57%, dimana kepatuhan upah kerja diduga dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel pelaksanaan implementasi upah kerja yang tidak dimasukkan ke dalam model.

4.2.4 Pengaruh manajemen pengupahan terhadap kepatuhan upah kerja

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh keputusan H_0 ditolak, karena $t_{hitung} = 3.4581 > t_{tabel} = 1.9890$, sehingga variabel manajemen pengupahan memberikan pengaruh nyata dan positif terhadap kepatuhan upah kerja. Besaran pengaruh dari manajemen pengupahan terhadap kepatuhan upah kerja adalah sebesar 15.43%. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Winarni & Sugiyarso (2012) yang menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat upah, salah satunya adalah kemauan dan kemampuan perusahaan, artinya kemampuan perusahaan untuk membayar upah tergantung dari pada kemampuan finansial perusahaan dan perusahaan kadang tidak ingin repot dengan faktor-faktor seperti harga pasar dan lain-lain, perusahaan hanya akan berpegang pada apa yang menurutnya wajar. Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen pengupahan pada setiap perusahaan akan mempengaruhi terhadap kepatuhan upah kerja.

Kemudian signifikansi nilai hasil pengujian di atas juga didukung pula oleh besaran nilai epsilon sebesar 84.57%, dimana kepatuhan upah kerja diduga dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel manajemen pengupahan yang tidak dimasukkan ke dalam model.

5 Kesimpulan

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan upah kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap manajemen pengupahan dalam mewujudkan kepatuhan upah kerja di perusahaan-perusahaan di Kabupaten Garut. Adapun pengujian pada sub-sub hipotesis menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan upah kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap manajemen Pengupahan. Pelaksanaan kebijakan upah kerja memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kepatuhan upah kerja. Manajemen pengupahan memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kepatuhan upah kerja.

Mengingat terdapat beberapa temuan penting pada penelitian serta keterbatasan dalam penelitian ini maka diharapkan pada masa yang akan datang berbagai pihak dapat meneliti lebih lanjut faktor lain (epsilon) dari variabel-variabel penelitian ini, dimana faktor lain di luar penelitian yang diduga mempengaruhi manajemen pengupahan dan kepatuhan upah kerja adalah tingkat upah di pasaran, kemampuan perusahaan, serta tuntutan pekerja.

Daftar Pustaka

- Amin, A. S., & Ramdhani, M. A. (2006). Konfigurasi Model untuk Sistem Pendukung Keputusan. *Majalah Ilmiah Ekonomi Komputer*, 16(1), 11-19.
- Asyhadie, Z. (2012). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Bachrun, S. (2014). *Desain Pengupahan untuk Perjanjian Kerja Bersama dalam Praktik*. Jakarta: PPM.
- Bustomi, Y., Ramdhani, M. A., & Cahyana, R. (2012). Rancang Bangun Sistem Informasi Geografis Sebaran Tempat Riset Teknologi Informasi di Kota Garut. *Jurnal Algoritma*, 9(1), 1-7.
- Iskandar, J. (2016). *Indek dan Skala dalam Penelitian*. Bandung: Puspaga.
- Iskandar, J. (2016). *Kapita Selekta Administrasi Negara*. Bandung: Puspaga.
- Iskandar, J. (2016). *Manajemen Publik*. Bandung: Puspaga.
- Iskandar, J. (2016). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Puspaga.
- Iskandar, J. (2016). *Perilaku Manusia dalam Kelompok Organisasi*. Bandung: Puspaga.
- Iskandar, J. (2016). *Teori Administrasi*. Bandung: Puspaga.
- Mulyadi. (2012). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyasa, E. (2012). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurfajrinah, M. A., Nurhadi, Z. F., & Ramdhani, M. A. (2017). Meaning of Online Shopping for Indie Model. *The Social Sciences*, 12(4), 737-742.
- Pamoragung, A., Suryadi, K., & Ramdhani, M. A. (2006). Enhancing the Implementation of e-Government in Indonesia through the High-Quality of Virtual Community and Knowledge Portal. *6th European Conference on e-Government* (pp. 341-347). Marburg: Academic Conferences Limited.
- Purwanto, E. A., & Sulistyastuti, D. R. (2012). *Implementasi Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ramdhani, A., & Ramdhani, M. A. (2017). Konsep Umum Pelaksanaan Kebijakan Publik. *Jurnal Publik*, 11(1), 1-12.

- Ramdhani, A., Ramdhani, M. A., & Ainisyifa, H. (2017). Conceptual Framework of Corporate Culture Influenced on Employees Commitment to Organization. *International Business Management*, 11(3), 826-803.
- Ramdhani, A., Ramdhani, M. A., & Amin, A. S. (2014). Writing a Literature Review Research Paper: A step-by-step approach. *International Journal of Basic and Applied Science*, 3(1), 47-56.
- Ramdhani, M. A. & Ramdhani, A. (2016). *Penelitian Pemasaran*. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Ramdhani, M. A. (2013). *Metodologi Penelitian*. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Ramdhani, M. A., & Ramdhani, A. (2014). Verification of Research Logical Framework Based on Literature Review. *International Journal of Basic and Applied Science*, 3(2), 11-19.
- Ramdhani, M. A., & Santosa, E. (2012). Key Succes Factors for Organic Farming Development. *International Journal of Basic and Applied Science*, 1(1), 7-13.
- Ramdhani, M. A., & Suryadi, K. (2005). Consensus Method Development on Analytic Hierarchy Process. *International Conference on Quantitative Sciences and Its Applications* (pp. 1-10). Penang: Universiti Utara Malaysia.
- Ramdhani, M. A., & Wulan, E. R. (2012). The Analysis of Determinant Factors in Software Design for Computer Assisted Instruction. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 1(8), 69-73.
- Ramdhani, M. A., Aulawi, H., Ikhwana, A., & Mauluddin, Y. (2017). Model of Green Technology Adaptation in Small and Medium-Sized Tannery Industry. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 12(4), 954-962.
- Ramdhani, M. A., Suryadi, K., & Susantosa, P. (2006). Telematic Policy Analysis in Developing Countries: A Case Study in Garut District-indonesia. *Journal of Applied Sciences Research*, 2(1), 58-66.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Slamet, C., Rahman, A., Ramdhani, M. A., & Darmalaksana, W. (2016). Clustering the Verses of the Holy Qur'an using K-Means Algorithm. *Asian Journal of Information Technology*, 15(24), 5159-5162.
- Tsabit, A., Ramdhani, M. A., & Cahyana, R. (2012). Pengembangan Ganesha Digital Library untuk Membuat Situs Jurnal. *Jurnal Algoritma*, 9, 1-10.
- Winarni, F., & Sugiyarso, G. (2012). *Administrasi Gaji dan Upah*. Yogyakarta: Pustaka Widyatama.