



Pengaruh Sistem Pengupahan Dan Penyerapan Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan Di Kabupaten Buton

Agung Gunawan Salina ¹⁾, Asmiddin ²⁾, Rasmuin ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Dayanu Ikhsanuddin

Email: ¹⁾ agunggunawansalina@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [07 Juli 2025]

Revised [23 Desember 2025]

Accepted [25 Desember 2025]

KEYWORDS

Wage System, Labor Absorption, Company Performance, Buton Regency.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Agung Gunawan Salina, Nomor Induk Mahasiswa 223 110 031, "Pengaruh Sistem Pengupahan Dan Penyerapan Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan Di Kabupaten Buton". Dibimbing oleh Asmiddin dan Rasmuin. Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Menguji pengaruh sistem pengupahan dan penyerapan tenaga kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja perusahaan di Kabupaten Buton, 2) Menguji pengaruh sistem pengupahan secara parsial terhadap kinerja perusahaan di Kabupaten Buton, 3) Menguji pengaruh penyerapan tenaga kerja secara parsial terhadap kinerja perusahaan di Kabupaten Buton. Hasil penelitian yaitu: 1) Sistem Pengupahan dan Penyerapan Tenaga Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan di Kabupaten Buton, 2) Sistem Pengupahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan, 3) Penyerapan Tenaga Kerja berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan.

ABSTRACT

This research, conducted by Agung Gunawan Salina (Student ID 223110031) and supervised by Asmiddin and Rasmuin, investigates the influence of wage systems and labor absorption on company performance in Buton Regency. The study aimed to achieve three specific objectives: 1) Simultaneously (simultaneously) examine the combined effect of wage systems and labor absorption on company performance in Buton Regency, 2) Partially examine the individual effect of the wage system on company performance in Buton Regency, 3) Partially examine the individual effect of labor absorption on company performance in Buton Regency. The research yielded the following significant results: 1) Wage systems and labor absorption simultaneously have a significant influence on company performance in Buton Regency. This suggests that when considered together, these two factors play a crucial role in determining how well companies perform, 2) The wage system has a positive and significant influence on company performance. This implies that a well-structured and effective wage system can lead to better company performance, 3) Labor absorption has a negative and significant influence on company performance. This is a particularly interesting finding, indicating that an increase in labor absorption, in this specific context, might actually lead to a decrease in company performance..

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan integrasi pasar yang semakin kompleks, tata kelola organisasi yang baik menjadi aspek krusial dalam menunjang keberhasilan sektor publik maupun swasta. Konsep good governance, yang dikembangkan oleh UNESCAP (2009), menekankan prinsip transparansi, akuntabilitas, partisipasi, dan responsivitas terhadap berbagai kepentingan pemangku kepentingan. Dalam konteks dunia usaha, prinsip ini berkembang menjadi konsep *Good Corporate Governance* (GCG), yaitu seperangkat mekanisme dan hubungan yang mengarahkan serta mengendalikan perusahaan secara efisien dan etis (OECD, 2015).

Sistem pengupahan memiliki peran penting dalam mendorong motivasi dan produktivitas karyawan. Menurut Lukman (2008), sistem pengupahan terdiri dari beberapa pendekatan, antara lain sistem berdasarkan kinerja, kebutuhan, senioritas, dan keterbukaan. Edward Lawler (1990) menekankan pentingnya keadilan dan transparansi dalam pengupahan, sementara Gary Becker (1993) menyatakan bahwa upah harus mencerminkan produktivitas individu. Upah merupakan hak dari pekerja/buruh yang harus ditentukan sedemikian rupa sehingga merupakan salah satu bentuk kebijakan perlindungan bagi pekerja/buruh. (Mydilla, Sapar, & Kasran, 2021). Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur penetapan dan pemberian upah pada sektor swasta maupun sektor publik dikemukakan oleh beberapa ahli, seperti indikator upah kerja menurut Lukman (2008) dalam (Azizah, 2022), meliputi: Sistem Upah Menurut Kinerja, Sistem Upah Menurut Kebutuhan, Sistem Upah Menurut Senioritas dan Sistem Upah Secara Terbuka.

Penyerapan tenaga kerja menurut Hasibuan (2014) dipengaruhi oleh kualifikasi tenaga kerja dan kondisi pasar tenaga kerja. Keynes (1936) berpendapat bahwa permintaan agregat memengaruhi penciptaan lapangan kerja, sedangkan Amartya Sen (1999) menyoroti pentingnya investasi pendidikan

dan pelatihan. Perusahaan yang mampu menyerap tenaga kerja secara efektif akan memiliki sumber daya manusia yang cukup untuk menjalankan kegiatan produksi dan pelayanan.

Kinerja perusahaan merupakan cerminan keberhasilan manajemen dalam mengelola sumber daya dan mencapai tujuan strategis. Kinerja perusahaan menurut Porter (1996) dipengaruhi oleh strategi dan posisi kompetitif, sementara Drucker (2006) dan Kaplan & Norton (1996) mengembangkan pendekatan pengukuran berbasis hasil dan *balanced scorecard*, yang mencakup perspektif keuangan, pelanggan, proses internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Salah satu penentu penting dalam pencapaian kinerja tersebut adalah kualitas pengelolaan sumber daya manusia, termasuk sistem pengupahan dan efektivitas penyerapan tenaga kerja. Kinerja organisasi atau perusahaan merupakan kemampuan dalam mencapai tujuan jangka panjangnya dengan mempertimbangkan faktor keuangan dan non-keuangan. (Kaplan & Norton, 2001). Kinerja perusahaan memiliki hubungan erat dengan *Corporate Governance*. *Corporate Governance* merupakan sistem atau proses dan seperangkat aturan yang mengatur hubungan antara berbagai pihak yang berkepentingan di Perusahaan (Khairunnisa, Hinggo, & Kinasih, 2022). Kebutuhan akan *Good Corporate Governance* (GCG) berawal dari adanya *principal agency theory* untuk menghindari konflik antara principal dan agennya. Dalam prakteknya *Good Corporate Governance* mempunyai prinsip-prinsip yaitu: a) fairness (keadilan); b) transparency (keterbukaan/transparansi); c) accountability (akuntabilitas); d) responsibility (responsibilitas); e) independency (independen).

Kinerja perusahaan adalah hasil yang diperoleh perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang telah ditetapkan. Kinerja perusahaan merupakan salah satu ukuran keberhasilan manajemen perusahaan dalam mengelola setiap unsur yang ada dalam perusahaan baik dalam sumber daya manusia yang diberdayakan maupun pengelolaan dalam sistem keuangannya. Dalam pengukuran aktivitas kinerja perusahaan dirancang untuk menaksir bagaimana kinerja aktivitas dan hasil akhir yang dicapai. Penilaian kinerja merupakan suatu bentuk refleksi kewajiban dan tanggung jawab untuk melaporkan kinerja, aktivitas dan sumber daya yang telah dipakai, dicapai dan dilakukan. (Yuliansyah, 2020).

Sumber daya manusia merupakan modal setiap perusahaan atau organisasi dalam menjalankan tujuannya, mengeksekusi strategi maupun menjalankan kegiatan ekonomi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat berdampak besar pada kinerja perusahaan juga meningkatkan produktivitas perusahaan yang berperan dalam pasar modern maupun dalam pengembangan sektor publik. Beberapa aspek SDM yang berpengaruh pada peningkatan kualitasnya atau kinerja perusahaan sendiri adalah sistem pengupahan yang diberlakukan perusahaan pada pekerjanya serta penyerapan tenaga kerja yang dilakukan perusahaan pada posisi jabatan tertentu pada organisasi. Pentingnya perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan menjadi persoalan SDM yang harus dijadikan perhatian, karena produktivitas perusahaan ataupun kinerja perusahaan secara umum berdasarkan bagaimana kinerja karyawannya. Seorang karyawan dengan kualitas kinerja yang baik akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mengakibatkan meningkatnya atau turunnya kinerja karyawan, beberapa diantaranya adalah pengupahan yang tidak berbasis kinerja, masa kerja, maupun secara terbuka, serta tenaga kerja yang tidak sesuai kualifikasi kebutuhan pekerjaan.

Dalam konteks regulasi, Indonesia telah mengatur hak dan kewajiban ketenagakerjaan melalui berbagai peraturan, seperti: 1) Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 33 yang menekankan asas kekeluargaan dalam perekonomian; 2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan hak atas penghasilan layak dan kebijakan pengupahan; 3) UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan PP No. 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan yang menetapkan upah minimum dan struktur-skala upah. Namun, implementasi regulasi ini di tingkat daerah, termasuk Kabupaten Buton, belum berjalan optimal. Banyak perusahaan belum memiliki peraturan perusahaan yang disahkan dimana peraturan perusahaan mengatur tentang hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja termasuk dalam penentuan skala upah yang dibayarkan perusahaan berdasarkan ketetapan upah minimum provinsi yang ditentukan setiap tahunnya, dan pemutusan hubungan kerja (PHK) sering dilakukan tanpa mengikuti prosedur hukum. Berdasarkan UU No.6 Tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang nomor 2 tahun 2022 dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 bahwa kebijakan upah ditetapkan oleh Pemerintah Pusat meliputi: a) upah minimum, b) struktur dan skala upah; c) upah kerja lembur; d) upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu; e) bentuk dan cara pembayaran upah; f) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah dan; g) upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya. Ketentuan lainnya dalam UU tersebut menyatakan bahwa hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja. Pengaturan mengenai skala upah ditetapkan melalui dokumen Peraturan Perusahaan yang disahkan melalui Dinas Tenaga Kerja dimana perusahaan berdomisili. Namun, jumlah perusahaan yang melakukan pengesahan



peraturan perusahaan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buton masih minim sehingga pemerintah masih perlu meningkatkan sosialisasi dan pemahaman mengenai pentingnya pengesahan peraturan perusahaan. Tujuan peraturan perusahaan dan pengesahannya dilakukan agar lebih banyak perusahaan yang menyadari manfaatnya, seperti perlindungan hukum baik pada pekerja maupun pengusaha, kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku serta peningkatan hubungan industrial yang harmonis antara manajemen dan karyawan. Pemerintah juga diharapkan memberikan dukungan dan pendampingan kepada perusahaan dalam pengesahan tersebut. Ketentuan yang ditetapkan dalam peraturan perusahaan adalah untuk menjamin kepentingan para *stakeholders* agar memperoleh kejelasan kewajiban dan hak-haknya. Kesenjangan lain yang terjadi antara regulasi serta fakta lapangannya adalah pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang ditemukan masih adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa adanya perundingan, hal ini belum sesuai regulasi UU No.6 Tahun 2023 pasal 151 ayat 2 bahwa Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan PHK diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

Kondisi kinerja industri besar sektor swasta di Kabupaten Buton dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan penurunan signifikan pada nilai produksi pada perusahaan industri besar di Kabupaten Buton berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara. Pada tahun 2019 menunjukkan nilai produksi pada industri besar di Kabupaten Buton sebesar Rp. 14,788,223,170, nilai ini sangat jauh berbeda dengan nilai 4 tahun sebelumnya tahun 2023 sebesar Rp.223.672.527 yakni perbandingan nilai produksi setelah empat tahun berjalan hanya tersisa 1,51%. Kondisi ini menggambarkan bahwa rendahnya kinerja perusahaan di Kabupaten Buton. Dalam hal perusahaan industri bersar di Kabupaten Buton berjalan pada sektor pertambangan, hal ini perlu dikaji mendalam terkait bagaimana faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi tinggi dan rendahnya kinerja perusahaan dalam pengelolaan aspek SDM nya, baik pada sistem pengupahan yang dijalankan maupun penyerapan tenaga kerja yang dilakukan perusahaan.

Undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja menjadi undang-undang dalam Pasal 88 ayat 2 mengatur pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan itu meliputi penetapan upah minimum setiap tahun.

LANDASAN TEORI

Konsep Good Governance

Teori Good Governance merupakan paradigma tata kelola sektor publik yang menekankan transparansi, akuntabilitas, partisipasi, efektivitas, efisiensi, dan supremasi hukum dalam penyelenggaraan pemerintahan (World Bank, 1992). Sebagai grand theory, ia digunakan untuk memahami struktur tata kelola yang ideal dalam institusi publik maupun privat. Konsep ini memberikan landasan tata kelola yang baik bagi institusi untuk mencapai tujuan pembangunan dan pertumbuhan berkelanjutan.

Good Governance mengasumsikan bahwa tata kelola yang baik akan menciptakan kondisi institusional yang sehat untuk pertumbuhan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Ketika prinsip-prinsip ini diadopsi oleh sektor korporasi, lahirlah konsep turunan yang lebih spesifik yakni Good Corporate Governance.

Berdasarkan pemahaman Mardiasmo (2009) Good Governance diartikan sebagai tata cara suatu negara yang digunakan untuk mengelola sumber daya ekonomi dan sosial yang berorientasi pada pembangunan masyarakat demi mewujudkan pemerintahan yang baik. Menurut Agoes (2013) mengartikan Good Governance sebagai suatu cara pemerintahan untuk mengatur hubungan antara tugas komite, peran direksi, pemangku kepentingan dan pemegang saham lainnya. Suatu proses yang dilakukan secara transparan untuk menentukan tujuan pemerintah, penilaian kinerja 12 dan pencapaian disebut juga sebagai tata cara kelola pemerintah yang bersih dan baik. Peraturan Pemerintah No. 101 Pasal 2d yang dimaksud dengan Good Governance berarti pemerintahan yang baik menerapkan dan mengembangkan prinsip profesionalitas, transparansi, akuntabilitas, demokrasi, kualitas layanan, efektivitas, efisiensi, supremasi hukum dan dapat diterima oleh seluruh lapisan masyarakat

Good Governance (Tata Kelola Pemerintahan yang Baik) mencakup prinsip-prinsip seperti transparansi, akuntabilitas, partisipasi, efektivitas, dan supremasi hukum. Ini merupakan fondasi bagi sistem kelembagaan publik dan swasta yang sehat. Good Governance menyediakan kerangka regulasi dan stabilitas makro yang mendorong iklim investasi, perlindungan hukum, serta efisiensi pasar tenaga kerja dan modal. Prinsip ini memperkuat kepercayaan publik dan menjadi dasar sistem ekonomi yang sehat, termasuk perusahaan.

Good governance atau tata kelola yang baik adalah seperangkat prinsip yang mengatur dan mengarahkan perusahaan agar dikelola secara transparan, akuntabel, bertanggung jawab, independen, dan adil. Prinsip-prinsip ini bertujuan untuk memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara etis dan mempertimbangkan kepentingan seluruh pemangku kepentingan, termasuk pemegang saham, manajemen, karyawan, dan masyarakat luas.

Konsep Good Corporate Governance

Good Corporate Governance (GCG) adalah penerapan prinsip Good Governance dalam sektor korporasi. Menurut Hamdani (2016) Corporate Governance adalah rangkaian proses terstruktur yang digunakan untuk mengelola dan mengarahkan bisnis serta usaha korporasi dengan tujuan meningkatkan nilai perusahaan dan kesinambungan usaha, berlandaskan peraturan perundang-undangan dan etika. Ia menekankan pada beberapa poin penting terkait Corporate Governance yaitu adalah:

- a. Proses Terstruktur: Corporate Governance bukanlah sekadar konsep, melainkan serangkaian tindakan dan mekanisme yang terorganisir.
- b. Pengelolaan dan Pengarahan: Tujuannya adalah untuk mengelola operasional perusahaan sehari-hari dan memberikan arah strategis untuk mencapai tujuan jangka panjang.
- c. Peningkatan Nilai Perusahaan dan Kesinambungan Usaha: Corporate Governance yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja keuangan, reputasi, dan daya saing perusahaan, serta memastikan kelangsungan hidupnya.
- d. Landasan Peraturan dan Etika: Pelaksanaan Corporate Governance harus sesuai dengan hukum yang berlaku dan menjunjung tinggi nilai-nilai etika bisnis.

Corporate governance didefinisikan sebagai susunan aturan yang menentukan hubungan antara pemegang saham, manajer, kreditor, pemerintah, karyawan dan stakeholder internal dan eksternal yang lain sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya (FCGI, 2003). Kemudian Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) mendefinisikan Corporate Governance sebagai sekumpulan hubungan antara pihak manajemen perusahaan, pemegang saham, dan pihak lain yang mempunyai kepentingan dengan perusahaan. Corporate Governance mensyaratkan adanya struktur perangkat untuk mencapai tujuan dan pengawasan atas kinerja.

Konsep Manajemen

Manajemen utamanya manajemen sumber daya manusia adalah proses strategis dalam mengelola orang sebagai aset utama perusahaan, meliputi rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan kompensasi. Teori Resource-Based View (Barney, 1991) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. GCG yang baik mendorong kebijakan SDM yang adil dan kompetitif, meningkatkan motivasi dan produktivitas tenaga kerja. Teori Human Capital (Becker, 1964) menyatakan bahwa manusia adalah aset produktif, dan investasinya (melalui pendidikan, pelatihan, insentif) meningkatkan nilai tambah organisasi. MSDM yang baik akan merancang sistem pengupahan dan rekrutmen sebagai instrumen strategis dalam pembangunan organisasi.

Dalam praktiknya, hubungan antara GCG dan manajemen SDM tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga normatif dan kultural. GCG menuntut organisasi untuk membentuk budaya organisasi yang menjunjung etika, akuntabilitas, dan meritokrasi. Ini selaras dengan teori budaya organisasi (Schein, 2010), yang menyatakan bahwa nilai dan asumsi dasar dalam organisasi akan memengaruhi perilaku manajerial dan operasional. Ketika prinsip GCG tertanam dalam budaya organisasi, maka pengelolaan SDM, termasuk rekrutmen, pelatihan, dan pengupahan, akan diarahkan pada kepatuhan etis dan efektivitas jangka panjang, bukan hanya hasil jangka pendek. Dengan demikian, GCG tidak sekadar instrumen tata kelola, melainkan pendorong perubahan perilaku dan mindset organisasi secara menyeluruh.

Dalam kerangka manajemen sumber daya manusia (SDM), sistem pengupahan dan strategi penyerapan tenaga kerja merupakan dua elemen penting yang saling terkait dalam memengaruhi kinerja organisasi. Teori manajemen SDM modern memandang bahwa sistem pengupahan tidak hanya berfungsi sebagai kompensasi finansial, tetapi juga sebagai alat strategis untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas (Milkovich, Newman, & Gerhart, 2014). Pengupahan yang adil, kompetitif, dan berbasis kinerja mendorong keterikatan karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja, sehingga berkontribusi langsung terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, sistem pengupahan yang sejalan dengan prinsip good corporate governance (GCG) yakni transparan dan adil mampu menciptakan iklim kerja yang sehat dan mengurangi potensi konflik industrial. Sementara itu, penyerapan tenaga kerja atau employment absorption adalah indikator penting dalam efektivitas kebijakan SDM. Penyerapan tenaga kerja yang optimal mencerminkan kemampuan perusahaan dalam mengelola kebutuhan SDM berdasarkan kapasitas produksi dan permintaan pasar. Hal ini terkait dengan



teori kontingensi dalam manajemen SDM, di mana struktur organisasi dan strategi perekrutan harus disesuaikan dengan kondisi lingkungan bisnis dan kebutuhan perusahaan (Delery & Doty, 1996). Ketika perusahaan mampu menyerap tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi dan budaya organisasi, maka efisiensi kerja dan pencapaian target kinerja dapat ditingkatkan secara signifikan.

Konsep Pengupahan

Pengupahan adalah bagian dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan atas jasa yang telah diberikan. Ini mencakup gaji pokok, tunjangan, dan insentif. Sistem pengupahan yang dikembangkan dalam konteks GCG dan manajemen SDM strategis harus mempertimbangkan faktor eksternal seperti regulasi pemerintah, struktur pasar tenaga kerja lokal, dan dinamika sosial ekonomi. Di daerah seperti Kabupaten Buton, di mana perekonomian lokal sedang bertumbuh, pengupahan yang adil dan kompetitif bisa menjadi instrumen kebijakan pembangunan daerah, terutama dalam menekan pengangguran dan meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal. Ini dapat dianalisis menggunakan pendekatan teori pembangunan ekonomi berbasis tenaga kerja (*employment-based development*), yang menekankan bahwa kesejahteraan ekonomi dapat dicapai melalui penciptaan lapangan kerja bermutu dan sistem pengupahan yang layak (Todaro & Smith, 2015). Dengan demikian, sistem pengupahan menjadi penghubung antara kebijakan perusahaan dan agenda pembangunan wilayah. Teori Ekuitas (*Equity Theory* - Adams, 1963) menjelaskan bahwa keadilan dalam sistem pengupahan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Dalam konteks GCG, kebijakan pengupahan harus akuntabel dan transparan.

Dalam konsepsi pengupahan, pemerintah bukan hanya sebagai regulator tetapi juga harus menjadi pelindung bagi pekerja/buruh. Oleh karenanya, Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) upah yang diusulkan harus bersamaan dengan upaya nyata bentuk perlindungan bagi pekerja/buruh. Mengacu pada teori Keynes dalam mengatakan bahwa perekonomian yang baik tercermin tenaga kerja secara penuh dan tidak adanya pengangguran (Aji & Ariani, 2024). Konsep tersebut adalah salah satu kunci dalam teori Keynes mengenai pengangguran serta ketenagakerjaan sehingga kemudian Keynes berpendapat perlu adanya *government intervention* dalam menentukan kebijakan.

Pemerintah dalam hal sebagai pelayan publik, wajib memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja melalui kebijakan yang ditetapkan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang, kebijakan dalam pengupahan meliputi 7 (tujuh) hal, yaitu: 1) upah minimum; 2) struktur dan skala upah; 3) upah kerja lembur; 4) upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu; 5) bentuk dan cara pembayaran upah; 6) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; 7) upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya. Dari 7 (tujuh) hal tersebut, kebijakan pengupahan yang paling sering menjadi pokok perbincangan adalah mengenai upah minimum. Upah minimum sering disebut sebagai jaring pengaman upah, karena memberikan perlindungan bagi pekerja dari nilai upah yang terlalu kecil dan eksploitatif. (Izzati, 2023).

Upah minimum dalam perspektif administrasi publik berfokus pada peran Pemerintah dalam menciptakan keadilan sosial dan perhatian pada perlindungan hak-hak pekerja. Upah minimum bertujuan memastikan bahwa masyarakat pekerja/buruh menerima kompensasi yang adil, yang mencerminkan tanggung jawab pemerintah dalam mengatur pasar tenaga kerja melalui kebijakan dan regulasi yang berlaku. Kesejahteraan masyarakat yang bekerja di lembaga industri menjadikan upah minimum sebagai alat untuk peningkatan kesejahteraan, mengurangi kemiskinan serta meningkatkan kualitas hidup.

Dalam konsep ekonomi politik Keynesian (Mufti, 2018) bahwa kebijakan Pemerintah harus diadakan untuk menjamin adanya stabilitas dan proses reproduksi dan adanya penyerapan tenaga kerja secara memadai.

Definisi Upah

Berdasarkan pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa upah adalah "hak pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan."

Menurut Mulyadi (2001) mengenai gaji dan upah memiliki definisi yang berbeda yakni, gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa oleh karyawan dengan jenjang karir seperti jabatan manajer, sedangkan upah secara umum merupakan pembayaran atas jasa yang dilakukan karyawan (buruh). Umumnya gaji tetap setiap bulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan karyawan.

Upah merupakan hak dari pekerja/buruh yang harus ditentukan sedemikian rupa sehingga merupakan salah satu bentuk kebijakan perlindungan bagi pekerja/buruh. (Mydilla, Sapar, & Kasran, 2021).

Upah minimum dalam Peraturan Pemerintah No.38 Tahun 2021 tentang Pengupahan bahwa upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas; (1) upah pokok dan tunjangan tidak tetap; (2) upah pokok paling sedikit sebesar upah minimum.

Upah minimum merupakan upah terendah yang dijadikan standar oleh perusahaan dalam menentukan besarnya upah yang diberikan kepada pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya, upah minimum ditentukan oleh pemerintah dan berubah-ubah setiap tahun sesuai dengan kebijakan yang diberlakukan terhadap upah minimum, (Asikin, Wahab, Husni, & Asyhadie, 2010).

Upah merupakan salah satu faktor utama dalam masalah ketenagakerjaan. Hal ini karena keinginan penduduk yang bekerja di Perusahaan atau lembaga Industri tertentu untuk mendapatkan upah yang layak guna memenuhi kebutuhan hidup.

Berdasarkan pengertian upah di atas bahwa upah merupakan hak pekerja/buruh dan kewajiban pengusaha, di sisi lain pekerja/buruh berkewajiban memberikan waktu, tenaga dan pikiran untuk bekerja dan memberikan jasanya pada organisasi/perusahaan.

Adanya peran pemerintah menurut pendekatan ekonomi politik Keynesian merupakan bentuk ekonomi politik yang ideal, karena ketiadaan peran pemerintah dalam mengatur pasar dapat menyebabkan pengeksploitasian terhadap sumber daya produktif warga negara., sehingga regulasi dan campur tangan pemerintah sangat dibutuhkan. Umum (Purba, Wijaya, Lumbantobing, & Ardhana, 2024). Berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Dalam penetapan upah minimum oleh Pemerintah dengan tujuan untuk memberikan perlindungan hak-hak pekerja dan perusahaan dalam hal hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja, maka berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah minimum ditetapkan berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif di mana Menurut Singarimbun dan Effendi (1995) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik.

Pendekatan Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Eksplanatif, yaitu suatu penelitian yang menjelaskan atau menggambarkan sesuatu, yang bertujuan menguji hipotesis yang berkenaan dengan hubungan sebab akibat diantara variabel yang diteliti.

Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan yaitu seluruh perusahaan di Kabupaten Buton yang memiliki karyawan untuk di pekerjakan, di mana dalam data terbaru Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buton terdapat 30 Perusahaan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan analisis factor dalam analisis ini terdapat persyaratan pokok yang wajib dipenuhi yaitu nilai Kaiser-Meyer-Olkin Of Sampling Adequacy (KMO-MSA) harus lebih dari 0,5. Dan juga, nilai MSA pada Anti-image Correlation nya harus sama dengan atau lebih besar dari 0,5.

Besarnya angka MSA adalah 0-1. Jika digunakan dalam menentukan penggabungan variabel maka ketentuannya sebagai berikut :

Jika MSA = 1 maka variabel di prediksi tanpa kesalahan

Jika MSA \geq 0,5 maka variabel masih dapat diprediksi dan dianalisis lebih lanjut.

Jika MSA < 0,5 maka variabel tidak dapat diprediksi dan dianalisis lebih lanjut sehingga variabel tersebut harus dibuang.

Sedangkan untuk nilai signifikansi yang dipakai adalah sebesar 5% dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika probabilitas < 0,05 maka variabel dapat di analisis lebih lanjut.

Jika probabilitas > 0,05 maka variabel tidak dapat dianalisis lebih lanjut.



Uji validitas menggunakan analisis factor KaiserMeyer-Olkin Of Sampling Adequacy (KMO-MSA), di mana nilai di atas .500 menunjukkan kecukupan sampel adalah baik. Nilai KMO yang kurang dari .500 berarti faktor tersebut tidak dapat digunakan dalam analisis selanjutnya yaitu diolah dalam regresi. Uji nilai signifikansi Barlett's Test of Sphericity di bawah .05 menunjukkan probabilitas statistik bahwa terdapat korelasi yang signifikan antar indikator dalam faktor. Pengukuran total variansi yang dapat dijelaskan (Total Variance Explained) oleh model penelitian dengan melihat nilainya, yaitu minimum 60% dan untuk melihat validitas masing-masing indikator penelitian, terdapat nilai Anti Image Matrices dan Component Matrix, dengan nilai yang diharapkan masing-masing adalah minimum 0.500 dan 0.700.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dengan SPSS menggunakan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih dari 0.600.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan survei berupa kuesioner. Survei akan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada manajer dan karyawan di perusahaan-perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Buton untuk mengumpulkan informasi mengenai sistem pengupahan dan tingkat penyerapan tenaga kerja.

Rancangan Penelitian

Instrument penelitian yang digunakan adalah kuesioner berupa pertanyaan yang menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban dengan skor 5 sampai 1 untuk pertanyaan positif, sedangkan untuk pertanyaan negatif dengan skor 1 sampai 5.

Uji Hipotesis

Analisis regresi hipotesis merupakan metode statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antara satu atau lebih variabel independen (X) dengan satu variabel dependen (Y). Dalam konteks ini, hipotesis mengacu pada dugaan atau pernyataan tentang hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Multiple Linier Regression (analisis Regresi linier ganda) merupakan perluasan dari analisis regresi linier sederhana yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Hipotesis adalah pernyataan yang menunjukkan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis ini berfungsi sebagai dasar untuk pengujian dalam penelitian (Fraenkel dan Wallen, 2006).

Dalam penelitian ini menguji hipotesis:

H1: Sistem Pengupahan dan Penyerapan Tenaga Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan

H2: Sistem Pengupahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan

H3: Penyerapan Tenaga Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Variabel Sistem Pengupahan (X1)

Penjelasan variabel sistem pengupahan dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Deskripsi hasil kuesioner Variabel X1.

No Item	Sanagat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Kurang Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	50,00	12	40,00	2	6,67	1	3,33	30	100,00
2	11	36,67	14	46,67	4	13,33	1	3,33	30	100,00
3	15	50,00	11	36,67	3	10,00	1	3,33	30	100,00
4	6	20,00	20	66,67	3	10,00	1	3,33	30	100,00
5	11	36,67	13	43,33	4	13,33	2	6,67	30	100,00
6	8	26,67	16	53,33	5	16,67	1	3,33	30	100,00
7	12	40,00	14	46,67	2	6,67	2	6,67	30	100,00

8	12	40,00	16	53,33	1	3,33	1	3,33	30	100,00
9	8	26,67	13	43,33	9	30,00	0	0,00	30	100,00
10	8	26,67	19	63,33	2	6,67	1	3,33	30	100,00
11	15	50,00	10	33,33	4	13,33	1	3,33	30	100,00

Variabel Penyerapan Tenaga Kerja (X2)

Berikut adalah deskripsi terkait hasil pengisian kuesioner oleh 30 perusahaan terkait variabel penyerapan tenaga kerja.

Tabel 2 Deskripsi hasil kuesioner Variabel X2.

No Item	Sanagat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Kurang Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	33,33	17	56,67	2	6,67	1	3,33	30	100,00
2	13	43,33	11	36,67	4	13,33	2	6,67	30	100,00
3	14	46,67	15	50,00	1	3,33	0	0,00	30	100,00
4	12	40,00	13	43,33	3	10,00	2	6,67	30	100,00
5	19	63,33	10	33,33	1	3,33	0	0,00	30	100,00
6	15	50,00	13	43,33	2	6,67	0	0,00	30	100,00

Variabel Kinerja Perusahaan (Y)

Tabel 3 Deskripsi hasil kuesioner Variabel Y.

No Item	Sanagat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Kurang Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	63,33	7	23,33	3	10,00	1	3,33	30	100,00
2	21	70,00	6	20,00	2	6,67	1	3,33	30	100,00
3	23	76,67	4	13,33	2	6,67	1	3,33	30	100,00
4	23	76,67	5	16,67	1	3,33	1	3,33	30	100,00
5	21	70,00	6	20,00	2	6,67	1	3,33	30	100,00
6	20	66,67	7	23,33	2	6,67	1	3,33	30	100,00
7	21	70,00	6	20,00	2	6,67	1	3,33	30	100,00
8	20	66,67	8	26,67	1	3,33	1	3,33	30	100,00
9	22	73,33	5	16,67	2	6,67	1	3,33	30	100,00
10	21	70,00	6	20,00	2	6,67	1	3,33	30	100,00
11	19	63,33	9	30,00	1	3,33	1	3,33	30	100,00
12	17	56,67	10	33,33	2	6,67	1	3,33	30	100,00

Uji Normalitas.

Uji formalitas menggunakan one sample kolmogorov-smirnov test pada residual persamaan dimana kriteria yang digunakan yaitu jika probability value > 0,05 maka data terdistribusi normal dan jika probability value < 0,05 maka data terdistribusi tidak normal. Hasil ujinya yaitu sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil uji one sample kolmogorov-smirnov test.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,07569678
Most Extreme Differences	Absolute	,213
	Positive	,124
	Negative	-,213
Kolmogorov-Smirnov Z		1,169
Asymp. Sig. (2-tailed)		,130

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Uji Hipotesis

Tabel 5 hasil uji Anova atau uji f.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	358,266	2	179,133	3,474	,045 ^a
	Residual	1392,034	27	51,557		
	Total	1750,300	29			

a. Predictors: (Constant), SISTEM_PENGUPAHAN, PENYERAPAN_TENAGA KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA_PERUSAHAAN

Tabel 6 Hasil uji Coefficients t.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46,108	8,448		5,458	,000
	SISTEM_PENGUPAHAN	1,315	,501	1,182	2,623	,014
	PENYERAPAN_TENAGA KERJA	-2,467	1,060	-1,048	-2,327	,028

a. Dependent Variable: KINERJA PERUSAHAAN

Uji Koefisien Determinasi.

Uji Koefisien Determinasi Menurut Priyatno (2022) Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur besarnya kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen atau terikat. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,461 ^a	,212	,154	7,146

a. Predictors: (Constant), PENYERAPAN_TENAGAKERJA, SISTEM_PENGUPAHAN

Pembahasan

Pengaruh Sistem Pengupahan dan Penyerapan Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan di Kabupaten Buton.

Sistem Pengupahan dan penyerapan tenaga kerja yang efisien memiliki dampak signifikan terhadap kinerja perusahaan di Kabupaten Buton. Perusahaan yang mampu mengelola kedua aspek ini dengan baik akan lebih mungkin untuk mencapai keberhasilan jangka panjang. Hasil uji hipotesis satu menunjukkan bahwa sistem pengupahan dan penyerapan tenaga kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan di Kabupaten Buton. Ketika suatu sistem pengupahan yang baik dan layak diterapkan bersamaan dengan penyerapan tenaga kerja yang efektif dan efisien, dampak positifnya akan saling memperkuat. Karyawan yang puas dengan pengupahan mereka cenderung lebih produktif, dan karyawan yang terampil dapat memaksimalkan manfaat dari sistem pengupahan yang ada. Dilihat dalam konteks pada Kabupaten Buton, kombinasi kedua faktor ini dapat menghasilkan peningkatan kinerja perusahaan yang signifikan. Masyarakat lokal yang mendapatkan pekerjaan dengan upah yang layak tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu, tetapi juga berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi daerah. Menurut (Putri, 2024) salah satu yang mempengaruhi penetapan upah yaitu adalah adalah tingkat produktivitas di mana produktivitas berperan penting karena mencerminkan efisiensi produksi dalam menciptakan nilai tambah. Dengan tingginya produktivitas pekerja/buruh perusahaan, maka semakin besar kemungkinan upah minimum dinaikkan karena perusahaan dapat menghasilkan lebih banyak keuntungan dengan biaya yang sama.

Berdasarkan telaah jurnal terdahulu bahwa peneliti belum menemukan judul penelitian yang sama dengan penelitian ini. Namun, ada beberapa referensi yang hampir sama berkenaan dengan topik penelitian ini sehingga dapat memperkaya bahan kajian penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adari Tulasee Naidu & G. Satyanarayana (2018) tentang "Impact of Compensation on Employee Performance" menemukan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa ketika perusahaan memberikan kompensasi yang lebih baik (dalam bentuk gaji, bonus, tunjangan, dll.), kinerja karyawan cenderung meningkat secara substansial di mana ini dapat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.

Secara empiris, berbagai studi mendukung argumen tersebut. Ruky (2015) menyatakan bahwa sistem pengupahan yang berbasis kinerja mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai di organisasi publik. Temuan serupa juga disampaikan oleh Sutrisno (2016), yang menegaskan bahwa kompensasi yang memadai akan meningkatkan loyalitas dan produktivitas pegawai di BUMD. Di sisi lain, penelitian Yuliana dan Nugroho (2020) menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja secara tepat dapat meningkatkan kinerja perusahaan daerah karena menciptakan stabilitas operasional dan efisiensi dalam pelayanan publik. Fitriani (2018) juga mengemukakan bahwa perencanaan tenaga kerja yang baik pada pemerintah daerah berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja birokrasi. Lebih lanjut, Widodo (2017) dan Nasution & Aritonang (2019) menemukan bahwa kebijakan pengelolaan SDM yang mengintegrasikan sistem pengupahan dan strategi rekrutmen memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik, baik dalam hal pencapaian target kerja maupun kepuasan stakeholders. Dengan demikian, temuan bahwa sistem pengupahan dan penyerapan tenaga kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan di Kabupaten Buton tidak hanya logis secara teoritis, tetapi juga didukung oleh bukti empiris yang kuat dalam literatur administrasi publik.

Dalam kerangka administrasi publik, kinerja organisasi, termasuk perusahaan milik daerah, sangat ditentukan oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, khususnya melalui kebijakan pengupahan dan penyerapan tenaga kerja. Sistem pengupahan yang adil dan transparan tidak hanya berfungsi sebagai alat kompensasi, tetapi juga sebagai instrumen strategis untuk memotivasi pegawai agar bekerja secara optimal. Hal ini sejalan dengan teori dua faktor dari Herzberg yang menempatkan upah sebagai faktor higienis yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja dan secara tidak langsung mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, dalam pendekatan New Public Management, pengelolaan sumber daya manusia diposisikan sebagai unsur sentral dalam upaya peningkatan efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas organisasi publik (Denhardt & Denhardt, 2009). Penyerapan tenaga kerja juga menjadi indikator penting dalam keberhasilan kebijakan publik di sektor ketenagakerjaan. Penyerapan yang baik menunjukkan adanya kemampuan organisasi dalam mengakomodasi kebutuhan masyarakat lokal serta efisiensi dalam distribusi tenaga kerja yang berdampak langsung terhadap operasional dan pelayanan organisasi.

Implementasi teori Good Corporate Governance (GCG) dalam hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sistem pengupahan dan penyerapan tenaga kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan di Kabupaten Buton tercermin melalui penerapan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sistem pengupahan yang transparan dan adil menunjukkan komitmen perusahaan untuk memberikan informasi yang jelas kepada para pegawai serta memastikan bahwa kompensasi didasarkan pada kinerja dan kompetensi, sehingga meningkatkan motivasi dan loyalitas kerja. Selain itu, proses penyerapan tenaga kerja yang dilakukan secara profesional dan bebas dari intervensi eksternal mencerminkan prinsip independensi, yang penting untuk menghindari praktik nepotisme dan korupsi, sekaligus memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut benar-benar memenuhi kebutuhan organisasi. Perusahaan juga menunjukkan tanggung jawab sosialnya (responsibilitas) dengan menyediakan kesempatan kerja yang sesuai bagi masyarakat lokal, sehingga meningkatkan kepercayaan publik dan mendukung keberlanjutan organisasi. Dengan demikian, penerapan prinsip GCG dalam aspek manajemen sumber daya manusia tidak hanya meningkatkan kinerja perusahaan secara langsung, tetapi juga memperkuat akuntabilitas dan reputasi perusahaan di mata pemangku kepentingan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kinerja Perusahaan di Kabupaten Buton.

Sistem pengupahan memainkan peran krusial dalam menentukan kinerja sebuah perusahaan. Di Kabupaten Buton, sebagaimana di daerah lain, sistem kompensasi yang diterapkan dapat secara signifikan memengaruhi produktivitas, motivasi karyawan, dan pada akhirnya, keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Meskipun penelitian yang spesifik dan komprehensif mengenai dampak sistem pengupahan terhadap kinerja perusahaan di Kabupaten Buton secara langsung masih terbatas, studi dari daerah sekitar dan temuan umum di Indonesia memberikan gambaran yang relevan.



Dalam penelitian ini memperoleh hasil di mana Hipotesis ke dua diterima di mana dapat disimpulkan bahwa Sistem Pengupahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan, yaitu ketika semakin tinggi nilai dari sistem pengupahan maka akan semakin tinggi pula kinerja perusahaan di lingkungan kerja Kabupaten Buton. Hal ini dapat dipahami karena sistem pengupahan yang efektif dan adil mampu memotivasi pegawai atau karyawan untuk bekerja lebih optimal. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab mereka, mereka cenderung lebih puas dan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi yang meningkat ini secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja individu, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja keseluruhan perusahaan.

Dalam konteks administrasi publik, pengelolaan sumber daya manusia, termasuk sistem pengupahan, menjadi aspek penting untuk meningkatkan efektivitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi pemerintah (Rivai & Sagala, 2013). Sistem pengupahan yang transparan dan adil akan menciptakan iklim kerja yang kondusif, mengurangi tingkat ketidakpuasan dan turnover pegawai, serta mendorong kinerja yang lebih baik.

Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Herlambang (2023) tentang Pengaruh Upah Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Insan Mega Mulia Brebes di mana hasilnya mengatakan bahwa Teknik analisis data menggunakan statistic deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditunjukkan, artinya semakin baik penerapan sistem upah yang diberlakukan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Hasil ini didukung dengan pernyataan (Iqbal, 2022) bahwa semakin baik tingkat pemberian upah oleh perusahaan maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan karena upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka yang merangsang kinerja setiap karyawan untuk berperan aktif dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan dapat dikatakan berhasil jika pengelolaan sumber daya manusianya berusaha dan mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan perusahaan.

Penelitian oleh Putra dan Hidayat (2019) menemukan bahwa sistem pengupahan yang adil dan berbasis kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan swasta manufaktur. Hasil ini juga didukung oleh studi dari Larasati dan Prasetyo (2021) yang menegaskan bahwa transparansi dan keadilan dalam pengupahan meningkatkan motivasi kerja dan pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja perusahaan di sektor jasa swasta. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Sari dan Nugroho (2020) yang menemukan bahwa kebijakan pengupahan yang adil dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai di sektor publik.

Dalam konteks administrasi publik yang mempelajari manajemen organisasi, teori manajemen sumber daya manusia (Rivai & Sagala, 2013) menekankan pentingnya sistem pengupahan sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan efektivitas organisasi, termasuk di sektor swasta yang harus selalu beradaptasi dengan dinamika pasar dan kebutuhan karyawan. Menurut teori motivasi Herzberg, faktor-faktor seperti kompensasi atau upah merupakan faktor hygiene yang harus dipenuhi agar karyawan tidak merasa tidak puas (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959). Jika faktor ini terpenuhi, karyawan dapat fokus pada faktor motivator lainnya yang dapat meningkatkan kinerjanya. Sistem pengupahan yang efektif juga selaras dengan teori equity dari Adams (1963), yang menekankan pentingnya rasa keadilan dalam imbalan agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi.

Pengaruh Penyerapan Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan di Kabupaten Buton.

Penyerapan tenaga kerja memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja perusahaan di Kabupaten Buton. Namun, efektivitasnya sangat bergantung pada kualitas tenaga kerja, kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja yang mendukung, serta kemampuan perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik. Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang positif akan menjadi kunci untuk memaksimalkan kontribusi tenaga kerja terhadap kinerja perusahaan dan pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Buton.

Penelitian ini diperoleh hasil bahwa Hipotesis ke tiga ditolak dan menerima hipotesis alternatifnya yaitu bahwa penyerapan tenaga kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan yaitu ketika penyerapan tenaga kerja semakin tinggi maka akan mengurangi kinerja perusahaan, hal ini dapat terjadi bahwa penambahan jumlah karyawan dari adanya penyerapan tenaga kerja dapat membebani biaya operasional perusahaan. Hal ini terjadi ketika jumlah tenaga kerja yang direkrut melebihi kebutuhan operasional perusahaan, sehingga menimbulkan overstaffing yang menyebabkan peningkatan biaya tetap seperti gaji, tunjangan, dan pelatihan tanpa disertai peningkatan produktivitas yang sebanding. Selain itu, penambahan tenaga kerja secara berlebihan sering kali menurunkan produktivitas rata-rata karena adanya hukum diminishing returns, di mana setiap tambahan tenaga kerja menghasilkan output yang semakin kecil. Jika tenaga kerja yang diserap tidak memiliki kualifikasi yang sesuai, maka risiko kesalahan kerja meningkat dan kualitas output menurun, yang pada akhirnya merugikan perusahaan.

Penelitian ini mengambil sampel perusahaan yang sebagian besar beroperasi dalam sektor pertambangan dimana kondisi pasar atau aktivitas produksi aspal buton menyusut akibat kurangnya pemanfaatan aspal alami buton oleh pemerintah sehingga beberapa perusahaan memangkas biaya karyawan bahkan melakukan pemutusan hubungan kerja karyawan untuk meringankan beban operasional perusahaan agar perusahaan terus optimal dalam menjalankan aktivitas usahanya salah satunya menurut data tenaga kerja kabupaten buton pada tanggal 14 april 2025 telah membuat serah terima laporan pemutusan hubungan kerja yang terjadi beberapa perusahaan kabupaten buton yang berjumlah 239 orang karyawan di mana kasus PHK ini disebabkan oleh perusahaan melakukan efisiensi yang dikarenakan tidak adanya penyerapan hasil produksi yang dilakukan oleh pemerintah maupun pihak swasta. Oleh karena itulah, mengapa hasil penelitian diperoleh bahwa penyerapan tenaga kerja perusahaan dapat berpengaruh negatif pada kinerja Perusahaan karena dapat menghambat kemampuan perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya, beban operasional perusahaan yang ditanggung atas penyerapan tenaga kerja dapat memperlambat bahkan menghentikan perolehan pendapatan perusahaan atas usahanya sehingga pada akhirnya perusahaan tidak mampu menanggung biaya operasionalnya termasuk dalam pemberian upah/hak para karyawannya.

Kondisi lain yang menjadi faktor penyerapan tenaga kerja berpengaruh terhadap kinerja perusahaan adalah mengenai tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan tenaga kerja memainkan peran penting dalam proses penyerapan tenaga kerja serta dampaknya terhadap kinerja perusahaan. Di Kabupaten Buton, yang mayoritas industrinya berbasis pada sektor primer dan pertambangan (misalnya produksi aspal Buton), perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya terampil, tetapi juga memiliki kompetensi teknis yang relevan. Namun, jika tenaga kerja yang tersedia memiliki tingkat pendidikan yang rendah, perusahaan cenderung menyerap tenaga kerja dengan produktivitas rendah, yang kemudian dapat membebani biaya operasional tanpa memberikan kontribusi signifikan terhadap output perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Setiawan & Widodo (2020) bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja dan berimplikasi langsung pada peningkatan kinerja perusahaan. Tenaga kerja yang berpendidikan lebih tinggi mampu menyerap informasi dan teknologi baru lebih cepat.

Dalam teori administrasi publik, konsep New Public Management (NPM) menekankan pentingnya efisiensi dan efektivitas dalam pelayanan, termasuk bagaimana pemerintah daerah berperan dalam menciptakan ekosistem tenaga kerja yang berkualitas melalui kebijakan pendidikan dan pelatihan kerja. Pendidikan yang rendah berdampak pada rendahnya daya serap tenaga kerja lokal ke perusahaan yang beroperasi di wilayah tersebut, sehingga dapat menghambat keberhasilan implementasi kebijakan pembangunan ekonomi lokal. Sebagai konsekuensinya, banyak perusahaan harus melakukan efisiensi melalui pemutusan hubungan kerja (PHK) atau mengalihkan rekrutmen tenaga kerja ke luar daerah. Dalam kasus Kabupaten Buton, ini tercermin dari data Pencari Kerja terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buton Tahun 2024 yang menunjukkan bahwa mayoritas penduduk usia kerja didominasi pendidikan sampai SLTA/Sederajat, yang tidak selaras dengan kebutuhan industri pertambangan yang makin menuntut kompetensi teknis berbasis kejuruan.

Tabel 8 . Rekapitulasi Pencari Kerja Berdasarkan Pendidikan

No	Bulan	Pendidikan																Ket.
		SD/Sederajat		SMP/Sederajat		SMA/Sederajat		SMK		Diploma		Sarjana		Profesi		Jumlah		
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	
1	Januari	1		3		29	1	12	2	25	114	95	172	7	19	172	308	
2	Februari	2		1		41		6		1		6				57	0	
3	Maret	1		1		17	2	5				3	1			27	3	
4	April			5		50	2	7				5	3			67	5	
5	Mei	2		1		48	1	18				9	6			78	7	
6	Juni	2		3		61	4	11			1	10	2			87	7	
7	Juli	2		2		54	2	13				4				75	2	
8	Agustus					35	1	9	1			5	1			49	3	
9	September	1		1		17	1	10		3						32	1	
10	Oktober			5		16		6				1	1			28	1	
11	November			1		27	2	3		1		7				39	2	
12	Desember			2		22		10				14	3			48	3	
Jumlah		11	0	25	0	417	16	110	3	30	115	159	189	7	19	759	342	

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buton, 2024



Sejalan dengan itu, teori Human Capital oleh Becker (1964) menyatakan bahwa pendidikan adalah bentuk investasi dalam sumber daya manusia yang meningkatkan produktivitas individu dan institusi. Dalam praktik administrasi publik, teori ini diterjemahkan ke dalam kebijakan pembangunan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan sebagai prasyarat keberhasilan pembangunan daerah. Rendahnya mutu pendidikan lokal menyebabkan perusahaan mengalami kesulitan dalam menemukan tenaga kerja yang kompeten, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas perusahaan serta efektivitas pengelolaan sumber daya ekonomi daerah. Jika pemerintah daerah tidak melakukan intervensi yang sistematis, seperti pelatihan vokasi atau kemitraan pendidikan industri, maka potensi ekonomi lokal tidak dapat dioptimalkan. Penelitian yang relevan dengan konteks ini adalah studi oleh Susanto dan Prasetyo (2021), yang meneliti hubungan antara tingkat pendidikan dan kinerja perusahaan daerah di wilayah timur Indonesia. Hasilnya menunjukkan bahwa peningkatan rata-rata tingkat pendidikan penduduk berdampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja dan memperkuat daya saing perusahaan lokal.

Dalam konteks administrasi publik, ini menunjukkan bahwa kebijakan investasi pendidikan dapat menjadi instrumen strategis dalam mendukung pembangunan ekonomi daerah berbasis sektor unggulan. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Rasyid dan Nurlela (2023) yang menemukan bahwa keterbatasan akses pendidikan teknis dan vokasi di daerah terpencil menjadi penghambat utama dalam pencapaian target penyerapan tenaga kerja lokal oleh perusahaan swasta. Dengan demikian, tingkat pendidikan memiliki peran signifikan sebagai penghubung antara keberhasilan penyerapan tenaga kerja dan peningkatan kinerja perusahaan di tingkat lokal. Dalam konteks Kabupaten Buton, strategi administrasi publik perlu difokuskan pada sinergi antara sektor pendidikan, ketenagakerjaan, dan industri agar mampu menciptakan ekosistem ekonomi yang inklusif dan produktif. Tanpa pembenahan serius di sektor pendidikan, perusahaan akan terus menghadapi tantangan dalam memperoleh tenaga kerja yang kompeten, yang berujung pada stagnasi ekonomi lokal dan rendahnya kontribusi sektor swasta terhadap pembangunan daerah.

Meskipun penyerapan tenaga kerja seringkali diasosiasikan dengan pertumbuhan dan peningkatan kinerja, penting untuk menyadari bahwa dalam kondisi tertentu atau kecenderungan yang terjadi pada lingkungan masyarakatnya, terutama jika tidak direncanakan dan dikelola dengan baik, hal ini justru dapat memberikan dampak negatif. Perusahaan di Kabupaten Buton perlu mempertimbangkan dengan cermat kebutuhan tenaga kerja mereka, memastikan kualitas rekrutmen, mengelola biaya tenaga kerja secara efektif, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar penyerapan tenaga kerja benar-benar berkontribusi positif terhadap kinerja perusahaan. Selain tanggung jawab perusahaan, pemerintah memiliki peran strategis dalam menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang sehat dan produktif. Dalam konteks administrasi publik, peran ini mencakup perumusan kebijakan, regulasi pasar tenaga kerja, penyediaan pendidikan dan pelatihan vokasional, serta fasilitasi kolaborasi antara sektor swasta, lembaga pendidikan, dan masyarakat. Dalam teori administrasi publik klasik seperti yang dikemukakan oleh Woodrow Wilson (1887), pemerintah harus bersifat responsif dan efisien dalam menjalankan fungsi pelayanan publik.

Hal ini sejalan dengan kebutuhan untuk menciptakan regulasi dan program yang adaptif terhadap dinamika pasar tenaga kerja. Wilson menekankan pemisahan antara politik dan administrasi, yang menunjukkan bahwa birokrasi publik harus fokus pada pelaksanaan kebijakan yang profesional dan tidak politis—termasuk kebijakan ketenagakerjaan. Lebih lanjut, teori Governance dalam administrasi publik modern (Rhodes, 1996) menekankan pentingnya kolaborasi lintas sektor. Pemerintah tidak bisa bekerja sendiri, melainkan harus membangun kemitraan dengan sektor swasta dan organisasi masyarakat sipil untuk memastikan penyerapan tenaga kerja berlangsung secara berkelanjutan. Penelitian ini didukung oleh pendapat Simanjuntak (1985) yaitu Dalam konteks permintaan tenaga kerja sebagai permintaan turunan, ia menyatakan bahwa semakin tinggi permintaan konsumen akan barang dan jasa, maka permintaan akan tenaga kerja akan semakin meningkat. Ini berarti, keputusan pengusaha untuk mengurangi atau meningkatkan permintaan tenaga kerja sangat berpengaruh pada permintaan konsumen, karena perusahaan mempekerjakan seseorang untuk meningkatkan nilai produksinya. Jadi, penyerapan tenaga kerja yang optimal dapat mendukung peningkatan produksi dan pada akhirnya kinerja perusahaan. Penelitian ini memperoleh hasil yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan Dina Sofia Aprilia, Inaya Sari Melati, 2021 tentang “Pengaruh Jumlah Tenaga Kerja, Modal Usaha dan Bauran Pemasaran terhadap Keberhasilan Usaha UMKM Sentra Batik Kota Pekalongan” iya memperoleh hasil bahwa jumlah tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan usaha.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang dilakukan di perusahaan-perusahaan wilayah kabupaten buton yang bertujuan untuk melakukan penelitian terkait pengaruh sistem pengupahan dan penyerapan tenaga kerja terhadap kinerja perusahaan di kabupaten buton yang di uji dengan analisis regresi berganda melalui uji F dan uji t dengan menggunakan SPSS dengan hasil uji Hipotesis yaitu:

1. Sistem Pengupahan dan Penyerapan Tenaga Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan di Kabupaten Buton.
2. Sistem Pengupahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan.
3. Penyerapan Tenaga Kerja berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan.

Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan variabel penelitian, misalnya dengan memasukkan aspek kualitas tenaga kerja, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja sebagai faktor yang turut memengaruhi kinerja perusahaan. Dapat juga dilakukan penelitian di sektor atau wilayah yang berbeda untuk memperoleh gambaran yang lebih luas dan komprehensif. Penelitian lanjutan disarankan untuk menggunakan metode kualitatif atau mix-method guna menggali lebih dalam alasan di balik pengaruh negatif penyerapan tenaga kerja terhadap kinerja perusahaan.

2. Bagi Pemerintah.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh sistem pengupahan dan penyerapan tenaga kerja terhadap kinerja perusahaan di Kabupaten Buton, ada beberapa saran strategis yang bisa dipertimbangkan oleh pemerintah dan pengambil kebijakan: Tinjauan ulang kebijakan ketenagakerjaan berbasis kuantitas sangat penting mengingat penyerapan tenaga kerja yang berdampak negatif pada kinerja perusahaan. Pemerintah perlu mengalihkan fokus dari mendorong jumlah penyerapan tenaga kerja ke kualitas dan efisiensi, dengan memprioritaskan keterampilan dan produktivitas melalui program pelatihan vokasi yang relevan dengan kebutuhan industri di Buton. Kolaborasi antara lembaga pendidikan dan perusahaan juga penting untuk memastikan lulusan memiliki keterampilan yang dibutuhkan. Selain itu, evaluasi regulasi rekrutmen diperlukan untuk mengidentifikasi dan menyederhanakan proses yang mungkin membebani perusahaan dan menghambat efisiensi operasional. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan, pemerintah dapat mengoptimalkan sistem pengupahan yang terbukti berpengaruh positif. Ini termasuk mendorong perusahaan menerapkan sistem pengupahan berbasis kinerja dengan memberikan insentif agar gaji terkait dengan produktivitas dan pencapaian target, yang dapat memotivasi karyawan. Selain itu, penting untuk memastikan keadilan upah, sehingga sistem tetap adil, setara, dan memenuhi standar upah minimum yang layak demi menjaga stabilitas sosial dan kepuasan pekerja. Pemerintah perlu fokus pada peningkatan daya saing perusahaan lokal, mengingat pengaruh dua faktor kunci terhadap kinerja. Ini dapat dilakukan dengan menyediakan dukungan konsultasi bagi perusahaan, khususnya UMKM di Kabupaten Buton, mengenai praktik terbaik dalam manajemen sumber daya manusia dan sistem pengupahan yang efektif. Selain itu, mendorong adopsi teknologi oleh perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas tenaga kerja juga penting, karena dapat mengurangi dampak negatif dari *over-employment* dan meningkatkan nilai tambah per karyawan. Data dari penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk perencanaan pembangunan ekonomi dengan menyusun proyeksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan, fokus pada keterampilan yang dibutuhkan oleh sektor-sektor unggulan di Buton. Selain itu, kebijakan investasi harus diarahkan ke sektor-sektor yang dapat menciptakan lapangan kerja berkualitas tinggi, sehingga memberikan kontribusi positif terhadap perekonomian lokal. Dengan menerapkan saran-saran ini, pemerintah Kabupaten Buton dapat merumuskan kebijakan yang lebih strategis dan berdampak, tidak hanya untuk meningkatkan kinerja perusahaan, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan.

3. Bagi Masyarakat dan Pihak Swasta.

Masyarakat diharapkan meningkatkan kompetensi dan keterampilan kerja, baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan non-formal, agar dapat memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan dunia usaha dan industri. Masyarakat juga diimbau untuk memiliki pemahaman tentang pentingnya produktivitas kerja, sehingga kehadiran mereka dalam dunia kerja benar-benar memberi kontribusi terhadap pertumbuhan perusahaan tempat mereka bekerja. Perusahaan perlu memperhatikan sistem pengupahan yang transparan, adil, dan berbasis kinerja, karena hal ini terbukti berdampak positif



terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Perusahaan juga perlu mengoptimalkan proses rekrutmen agar hanya menyerap tenaga kerja sesuai kebutuhan dan kemampuan perusahaan, serta menghindari overstaffing yang dapat menurunkan efisiensi. Disarankan pula agar perusahaan mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang lebih modern, seperti sistem reward dan performance appraisal, guna meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436.
- Aisy, R. R. (2022). Penerapan Prinsip-prinsip Good Governance dalam Pelayanan Publik (Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah).
- Aji, C. A., & Ariani, M. N. (2024). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di 10 Provinsi Pulau Sumatera Tahun 2010-2022. *Jurnal of Development Economic and Digitalization*, 1-20.
- Anjani, M. S., Kurniaty, H., & Putra, D. S. (2022). Peranan Sistem Pemberian Upah dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Batulicin Beton Asphalt di Kabupaten Tanah Bumbu).
- Ardiyana, I. G., & Imaningsih, N. (2024). Analisis Kausalitas antara Variabel Jumlah Industri, Investasi dan Upah Minimum Provinsi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7 (3), 4749-4756.
- Asikin, Z., Wahab, A., Husni, L., & Asyhadie, Z. (2010). *Dasar-Dasar Hukum Perburuahan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Audina, W., Wiralaga, H. K., & Irianto, D. (2024). Pengaruh Jumlah Unit Usaha, PDRB, dan Upah Karyawan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Sektor Industri Sedang dan Besar di Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(2), 117-126.
- Azizah, M. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN UPAH KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.DUTA PRIMA SINERGI SIDOARJO.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press
- Becker, Gary S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Benirobin, P., Hamdi, M., Rossy Lambelanova, & Moenek, R. (2020). Peranan Pemerintah Daerah dalam Memfasilitasi Ketenagakerjaan untuk Meningkatkan Investasi Publik di Kabupaten Melawi, Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Papatung*, 3(2), 66-83.
- Boediono. (2012). *Teori Pertumbuhan Ekonomi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Drucker, P. F. (1954). *The Practice of Management*. New York: Harper & Row Publisher Inc.
- Drucker, Peter F. (2006). *The Effective Executive: The Definitive Guide to Getting the Right Things Done*. HarperBusiness.
- Guszalina, S., Kornita, S. E., & Maulida, Y. (2022). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan di Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(4), 694-702.
- Hamdani. (2016). *Good Corporate Governance: Tinjauan Etika dalam Praktik Bisnis*. Mitra Wacana Media.
- Hardana, A., Nasution, J., Damisa, A., Lestari, S., & Zein, A. S. (2023). Analisis Hubungan Pertumbuhan Ekonomi dengan Kemiskinan dan Belanja Modal Pemerintah Daerah, Penyerapan Tenaga Kerja, dan Indeks Pembangunan Manusia. *Jurnal Studi Pemerintahan dan Akuntabilitas (Jastaka)*, 41-49.

- Hari, S. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Izzati, N. R. (2023). Tinjauan Penetapan Upah Minimum 2023: Evaluasi Kebijakan Pengupahan Revitalisasi Dewan Pengupahan. *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, 52(2), 163-173.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard - Measures That Drive Performance*. Harvard: Harvard Business Review.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2001). *The Strategy -Focused Organization: How Balance Scorecard Companies Thrive In The New Business Environment*. . Boston, Massachusetts: Harvard Business Publishing Corporation.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2001). *The Strategy-Focused Organization: How Balance Scorecard Companies Thrive in The New Business Environment*. Boston, Massachusetts: Harvard Business Publishing Corporation.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2001). *The Strategy-Focused Organization:How Balance Scorecard Companies Thrive In The New Business Environment*. Boston, Massachusetts: Harvard Business Publishing Corporation.
- Keynes, John Maynard. (1936). *The General Theory of Employment, Interest, and Money*. Harcourt Brace.
- Kusuma, J. W., Huda, M., Hamidah, & Sukmawati, S. (2024). Metode Statistik dalam Pengentasan Penagnggaran: Sebuah Studi Literatur Sistematis. *Prosiding Diskusi Panel Nasional Pendidikan Matematika*, 10.
- Laia, D. (2022). Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5 (2), 111-124.
- Lawler, Edward E. (1990). *Strategic Pay: Aligning Organizational Strategies and Pay Systems*. Jossey-Bass.
- Lube, F., & dkk. (2021). Analisis Pengaruh Upah Minimum dan PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Bitung. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 21(03).
- Lube, F., Kalangi, J. B., & Tolosang, K. (2021). Analisis Pengaruh Upah Minimum dan PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Bitung. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 21(3).
- Makatutu, A. A., Lopian, A. L., & I. M. (2023). Pengaruh Upah MInimum Provinsi dan Jumlah Perusahaan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Sektor Industri Pengolahan di Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 23,(9), 109-120.
- Makatutu, A., Lopian, A. C., & Masloman, I. (2023). Pengaruh Upah Minimum Provinsi dan Jumlah Perusahaan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Sektor Industri Pengolahan di Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 23(9), 109-120.
- Marsinah, & Hatidah. (2022). Pengaruh Upah Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sejahtera Bersama. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, 554-566.
- Masyhuri. (2007). *Ekonomi Mikro*. Malang: UIN Malang Press.
- Meilasari, D. (2020). Pengaruh Upah Minimum Provinsi, PDRB dan Investasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri di Pulau Jawa Tahun 2010-2016. *Jurnal Akuntansi AKTIVA*, 1(2), 169-190.
- Mufti, M. (2018). *EKONOMI POLITIK*. Bandung: CV Pustaka Setia.



- Mydilla, Sapar, & Kasran. (2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri UMKM di Kota Palopo. *Prodi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo*.
- Nasution, M., & Aritonang, R. (2019). Pengaruh pengelolaan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 6(1), 42–55.
- Nur Iksan, S. A., Arifin, Z., & Suliswanto, M. W. (2020). Pengaruh Upah Minimum Provinsi, Investasi, dan PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia. *Jurnal Ilmu Ekonomi (JIE)*, 42-55.
- Nur Wulansari, R. A. (2021). Pengaruh Jumlah Perusahaan, Modal dan Nilai Produksi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Kecil dan Kerajinan Rumah Tangga di Kabupaten Tuban. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(1), 136-146.
- Nurhaeni, N., & Winerungan, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Penisula Manado. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(5).
- Panjaitan, M., Dwi M., W. A., Nugraheni, R., Zaena, R. R., Ali, S., Surbakti, L. P., et al. (2020). *Manajemen Kinerja (Perspektif Balanced Scorecard)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Permatasari, I. A. (2020). Kebijakan Publik (teori, analisis, implementasi dan evaluasi kebijakan). *TheJournalish: Social and Government*, 1(1), 33-37.
- Porter, Michael E. (1996). *What is Strategy?* Harvard Business Review, 74(6), 61-78.
- Priyatno, D. (2022). *SPSS: Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Purba, B., Wijaya, M. F., Lumbantobing, M., & Ardhana, M. B. (2024). Pemikiran Ekonomi Politik Keynesian dan Kebijakan Pemerintah dalam Mendorong Pertumbuhan Ekonomi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10 (12), 76-83.
- Putri, D. K. (2024). Polemik Penetapan Upah Minimum Pekerja: Kebutuhan dan Gaji Minimum yang Tidak Seimbang. *Media Hukum Indonesia*, 2(2), 273-279.
- Rahimallah, M. T., Pratiwi, A. D., & Kusmin, A. F. (2021). Pengelolaan Mlnerba dalam Perspektif Good Governance (Tinjauan Teoritik). *Jurnal Ilmu Sosial Politik*, 4(1), 34-54.
- Rahmawati, L. P., Marimin, A., & Sumadi. (2023). Sistem Pengupahan dalam Pespektif Islam (Studi Kasus Konveksi Jaya Gemilang Kaden RT02/RW05 Baran Cawas Klaten). *JIEIG (Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam dan General)*, 2(02), 283-290.
- Roosdiana, A. (2021). *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Rusfiana, Y. (2021). *Memahami Birokrasi Pemerintahan dan Perkembangannya*. Bandung: Alfabeta.
- Rasyid, M., & Nurlela, E. (2023). Pendidikan Vokasi dan Tantangan Penyerapan Tenaga Kerja di Daerah Terpencil. *Jurnal Administrasi dan Pembangunan Daerah*, 9(2), 113–128.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (3rd ed.). Rajawali Pers.
- Santosa, P. (2008). *Administrasi Publik: Teori dan Aplikasi Good Governance*. Bandung: Refika Aditama.
- Silaban, A., & Harefa, M. S. (2021). Pengaruh Kinerja Perusahaan dan Pertumbuhan Laba terhadap Kualitas Laba: Peran Good Corporate Governance. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 535-542.
- Setiawan, R., & Widodo, A. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 123–135
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

- Sudarmanto, E., Susanti, E., Revida, E., Pelu, M. F., Purba, S., Purba, A. B., et al. (2021). *Good Corporate Governance (GCG)*. Yayasan Kita Menulis.
- Sulthana, Y. G., & Ariusni. (2024). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Besar dan Sedang di Sumatera Barat. *Media Riset Ekonomi Pembangunan (MedREP)*, 1(2), 43-49.
- Sumarsono, S. (2009). *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunaryani, E., & Apriani, F. (2023). Implementasi Kebijakan BLT-DD Bagi Warga Tidak Mampu yang Terdampak COVID-19 di Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Administrasi Publik*, 11(1), 23-34.
- Suryani, N. K., & John. (2018). *KINERJA ORGANISASI*. Yogyakarta: deepublish.
- Syahputro, P. M. (2022). *Analisis Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah dalam Penanganan Bencana Alam di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi (Studi Kasus Penanganan Bencana Banjir di Desa Pantai Hurip)*.
- Topan, M., & Ifrani. (2021). Peran Koperasi pada Program Kemitraan Inti Plasma Perkebunan Kelapa Sawit untuk Meningkatkan Taraf Hidup Masyarakat. *Al-Adl: Jurnal Hukum*, 12(2), 317-333.
- Ubudiyah, K., Syafitri, A. D., Fatoni, M. A., & Bachtiyar, M. (2020). Implementasi Beban Kerja dan Kuantitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PENDMA di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 89-107.
- Wasis, T. C., Sesario, R., & Radiansah, D. (2021). Implementation of Corporate Social Responsibility (CSR) to the Image of a Company in Bengkayang Regency. *Jurnal Publikasi Ilmiah*, 16(2), 105-110.
- Widiawati, L., & Mafruhat, A. Y. (2024). Pengaruh Penanaman Modal Asing, dalam Negeri, dan Upah Minimum Provinsi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. *Jurnal Riset Ilmu Ekonomi dan Bisnis (JRIB)*, 79-86.
- Widodo, J. (2017). Pengaruh sistem pengupahan dan strategi rekrutmen terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 8(1), 21–29