



## ANALISIS FAKTOR GANJARAN YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA KASUS AKSI MOGOK NASIONAL BURUH

Nurul Baridah Fauzi<sup>1</sup>,  
Lailani Octavia  
Rahmadhani<sup>2</sup>, Winarsih<sup>3</sup>,  
Velda Murdiana<sup>4</sup>

1-4) Prodi Ilmu Komunikasi,  
Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu  
Politik, Universitas  
Muhammadiyah Jakarta

### Article history

Received : 15 Januari 2024

Revised : 22 Januari 2024

Accepted : 24 Januari 2024

### \*Corresponding author

lailanioctavia@gmail.com

### Abstrak

Aksi buruh nasional buruh adalah salah satu bentuk protes yang dilakukan oleh para pekerja untuk menuntut hak-hak mereka yang dianggap belum terpenuhi. Aksi buruh nasional yang terjadi pada tahun 2023 di Indonesia menimbulkan dampak yang cukup signifikan terhadap berbagai sektor, termasuk sektor industri. Salah satu dampak yang muncul adalah menurunnya kinerja karyawan di beberapa perusahaan yang terkena dampak tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah melalui pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa para buruh kecewa atas ketidakadilan dalam sisi ganjaran upah yang diberikan, mereka merasa bahwa upah/gaji yang diberikan tidak sebanding dengan kinerja yang mereka keluarkan. Alasan ini yang menjadi faktor desakan buruh agar mendapatkan kenaikan upah mereka. Secara keseluruhan, aksi buruh nasional buruh ini didasarkan pada ketidakpuasan atas upah yang diberikan kepada buruh di Indonesia, sehingga menimbulkan adanya aksi buruh nasional. Dalam konteks ini, perhitungan inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan kebutuhan hidup layak pada saat ini menjadi faktor penting yang harus dipertimbangkan dalam menaikkan kenaikan upah bagi para buruh. Faktor-faktor tersebut juga dapat mempengaruhi stres kerja dan kesejahteraan para buruh. Aksi pidato kali ini menyampaikan dua tuntutan yakni Revisi UMP DKI dari 3,6% mendekati 15% dan pemberlakuan UMK sesuai dengan rekomendasi dari bupati dan wali kota sebesar 10-14,2% dari kenaikan upah 15%.

Kata kunci: Buruh, , Ganjaran, Mogok Nasional

### Abstract

A national labor action is a form of protest carried out by workers to demand their rights that are considered unfulfilled. The national labor action that occurred in 2023 in Indonesia had a significant impact on various sectors, including the industrial sector. One of the impacts that arose was the decline in employee performance in several affected companies. The research method used is the descriptive qualitative method. Descriptive qualitative research aims to describe and illustrate existing phenomena. Thus, it can be concluded that the workers are disappointed with the injustice in terms of the wages given, they feel that the wages/salaries given are not proportional to the performance they put out. This reason is a factor in the workers' insistence on getting an increase in their wages. Overall, the workers' national labor action was based on dissatisfaction with the wages given to workers in Indonesia, giving rise to the national labor action. In this context, the calculation of inflation, economic growth, and the current need for a decent living are important factors that must be considered in raising wage increases for workers. These factors can also affect the work stress and welfare of the workers. The speech action this time conveyed two demands, namely the revision of the DKI UMP from 3.6% to 15% and the implementation of the minimum wage under the Jakarta Labor Law.

Keywords: Reward, Labor, National Strike

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan pokok penting dalam sebuah keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas perusahaan. Dalam (Akbar, 2023) Prestasi kerja, juga dikenal sebagai kinerja karyawan, adalah hasil kerja yang bermutu juga tingkat pencapaian seseorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya. Namun, Kinerja, menurut Sedarmayanti, berarti hasil kerja seorang pekerja, proses manajemen, atau organisasi secara keseluruhan, yang harus dapat ditunjukkan dan diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Maka dari itu, manajemen perusahaan wajib memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Karyawan yang berprestasi dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik cenderung mempunyai kinerja lebih baik pula. Selain itu, motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi cenderung melakukan hal-hal dengan lebih baik daripada karyawan yang tidak memiliki motivasi. Bahri & Nisa (2017) menurut Stephen P. Robbins motivasi kerja adalah suatu pengaruh yang kuat untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu atau bekerja untuk mencapai tujuan. Tujuan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan yang konsisten, diperlukan perhatian khusus kepada karyawan untuk mewujudkan motivasi kerja yang besar. Lingkungan kerja yang sehat dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti, motivasi dari teman kerja dan pimpinan, juga fasilitas dan infrastruktur yang terpenuhi dengan baik. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh banyak hal, menurut Heidjrachman dan Husnan, termasuk upah yang memuaskan, teman kerja yang solid, *reward* atas pekerjaan dan pekerjaan yang bermakna. Karyawan yang sangat termotivasi akan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Mustapa et al., (2023) dan Mustikawati et al., (2023), sebuah motivasi, ganjaran bisa menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan . Ganjaran dapat berupa hadiah, pujian, atau pemberian upah yang dapat diterima oleh karyawan sebagai pembalasan jasa yang telah dilakukan. Meskipun banyak istilah yang digunakan untuk menggambarkan ganjaran, mereka umumnya mengacu pada sistem pembayaran saran atau gaji. Menurut beberapa peneliti, ganjaran dapat diberikan dalam bentuk keuangan seperti uang tunai atau uang digital. Di sisi lain, penyelidik lain menganggap ganjaran sebagai penghargaan atas upaya dan kontribusi organisasi. Memberikan ganjaran kepada karyawan membantu mereka melakukan tugas mereka dengan lebih efisien, yang merupakan salah satu solusi dalam meningkatkan hasil kerja dan motivasi kerja mereka.

Faktor ganjaran dapat dihitung dengan berbagai cara, termasuk dimensi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi dalaman biasanya menghasilkan ganjaran interinsik, yaitu peningkatan produktivitas pekerjaan yang tidak melibatkan bayaran seperti masa kerja yang fleksibel,

penghargaan, yang merupakan bentuk kompensasi yang tidak mampu dilihat secara spontan, namun diukur terlebih dahulu emosi pekerja yang meningkatkan prestasi kerja. Contohnya adalah lingkungan kerja yang positif, perhatian yang besar terhadap pekerja, dan rotasi pekerjaan untuk mengajarkan visi dan misi organisasi menurut Alimawi & Farah, Hafiza. Selanjutnya ada ganjaran ekstrinsik, ganjaran ekstrinsik adalah ganjaran yang dapat dilihat dan diberikan kepada pekerja untuk mencapai tujuan organisasi, seperti kenaikan pangkat dalam organisasi. Namun, ada beberapa yang berpendapat bahwa penerapan ganjaran berbentuk ekstrinsik adalah lebih efektif dalam mengajarkan misi dan visi organisasi, karena jenis ganjaran ini meningkatkan prestasi kerja, kompensasi, dan perubahan sikap pekerja. Peningkatan gaji dan bonus dianggap menarik dan memotivasi pekerja untuk terus mendukung tujuan organisasi, seperti meningkatkan produktivitas dan kualitas, serta beretika dan mematuhi peraturan yang berlaku. Hal ini sejalan dengan temuan peneliti terdahulu yang mengatakan bahwa ganjaran mampu meningkatkan prestasi kerja pekerja jika diberikan secara adil (Mustapa et al., 2023).

Mendapatkan ganjaran yang sepadan dapat meningkatkan motivasi pada kinerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa mereka mendapatkan ganjaran yang adil cenderung memiliki kinerja yang lebih unggul daripada karyawan yang tidak mendapatkan ganjaran secara adil. Maka dari itu, manajemen perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor ini dalam menentukan strategi dan kebijakan perusahaan. Era *new normal*, meningkatkan kinerja karyawan menjadi semakin penting. Perusahaan harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi dan memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan baru. Selain itu, perusahaan juga wajib mengawasi kenyamanan dan keseimbangan kerja para karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan produktif.

Penyebab dari kurangnya ganjaran yang didapatkan oleh karyawan, aksi mogok kerja bisa menjadi salah satu akibatnya. Aksi mogok nasional buruh menjadi contoh kasus kurangnya kepuasan kerja para karyawan akibat kurangnya faktor ganjaran. Aksi mogok nasional buruh adalah salah satu bentuk penolakan yang diberikan oleh karyawan untuk menuntut hak-hak mereka yang dianggap belum terpenuhi. Aksi mogok nasional buruh yang terjadi di Indonesia pada tahun 2023 yang berdampak besar pada berbagai sektor, termasuk sektor industri. Salah satu dampak yang muncul adalah menurunnya kinerja karyawan di beberapa perusahaan yang terkena dampak mogok tersebut. Aksi mogok ini dilakukan oleh Buruh Nasional karena pengumuman upah minimum atau UMP 2024 dibawah 15%, yang diumumkan oleh Gubernur se-Indonesia. Dikutip (Anggela, 2023) dalam hal upah minimum, Peraturan Pemerintah (PP) No. 51/2023 telah dikeluarkan sebagai pengganti PP No. 36/2021 tentang pengupahan/gaji minimum dalam langkah ini (Peraturan Pemerintah Republik

Indonesia, 2023). Metode ini memperhitungkan inflasi, variabel perkembangan ekonomi dan beberapa indeks.

Br buang manalu (2023) berdasarkan hasil penelitian ini adalah untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan misalnya yaitu aksi mogok kerja akibat ketidakpuasan para karyawan salah satunya yaitu mogok maka perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Kepuasan kerja dapat dicapai melalui kerja sama yang baik antara manajemen perusahaan dan karyawan. Penelitian kedua yang dilakukan oleh (Jupriono et al., 2021) berdasarkan hasil penelitian ini adalah aksi mogok yang dilakukan buruh pada PT. Freepot ini akibat dari perbedaan upah yang diberikan kepada rakyat penduduk asli papua lebih rendah dibandingkan dengan buruh asal luar papua namun di bawah pengawasan Pemkab Timika, manajemen PT Freeport, dan Kapolda Papua, sejumlah pertemuan diskusi antara kelompok buruh berhasil menyelesaikan konflik buruh. Pendekatan dialogis yang gencar membuat para pekerja memilih untuk mengikuti instruksi dan mengakhiri mogok kerja dan bentrok. Wulansari et al., (2023), Swakarya Indah Busana terlibat dalam perselisihan karena pihak perusahaan gagal membayar karyawannya. Akibatnya karyawan kecewa dengan perusahaan dan melakukan aksi mogok kerja. Untuk menyelesaikan perselisihan ini, perwakilan serikat kerja PT bertemu dengan pimpinan dan menyampaikan suara karyawan yang lain untuk segera melunasi gaji para karyawan. Karena perusahaan juga mengalami krisis keuangan, kemudian perusahaan melakukan perundingan untuk membayar gaji karyawan pada bulan juli sebanyak 2,7 juta, sementara UMK Kota Tanjungpinang membayar 3,2 juta, jadi gaji yang harus dibayar masih kurang 500 ribu lagi dan akan dibayarkan pada bulan Desember. Namun pernyataan ini ditolak oleh para buruh dengan alasan sudah terlalu banyak janji (Wulansari et al., 2023). Penelitian yang sebelumnya dapat dilihat dalam menanggapi kasus mogok kerja para buruh atau karyawan mereka memiliki penyebab dan cara penyelesaian konflik yang berbeda. Dalam penelitian ini penyebabnya adalah tidak adanya kenaikan upah bagi para buruh dan kritik buruh terhadap kondisi yang dianggap menyengsarakan mereka (Sumarni & Seran, 2024).

Berdasarkan uraian di atas mengenai aksi mogok yang dilakukan Buruh Nasional diakibatkan ketidakterimaan Buruh terhadap kenaikan gaji minimum, hal ini menyangkut faktor ganjaran, karena Buruh Nasional menganggap upahnya tidak sesuai. Hal tersebut menggambarkan tujuan dalam penelitian ini yaitu apakah ganjaran itu penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan bagaimana upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan tanpa adanya pemogokan. Hal tersebut yang menjadi latar belakang penyelidikan aksi mogok nasional buruh pada penelitian ini. Tujuan penelitian ini adalah mengkaitkan Aksi Mogok Buruh Nasional dengan faktor ganjaran, dan juga sebagai evaluasi penetapan kebijakan dengan melihat hak asasi manusia.

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif dengan menggunakan pendekatan kasus dan teknik pengumpulan data melalui media internet. Putri et al., (2021), penelitian deskriptif kualitatif yaitu untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena yang ada mengenai karakter, kualitas dan keterkaitan antar kegiatan. Penelitian deskriptif merupakan penelitian dengan sistem pemikiran atau peristiwa masa sekarang dengan tujuan membuat deskriptif secara sistematis, faktual dan akurat.

Maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan analisis studi kasus pada teks media yang mengacu pada buku dan jurnal yang berada di internet sebagai sumber data. Penelitian ini menggunakan data sekunder dan studi kepustakaan. Hal yang menjadi ukuran dalam psikologi komunikasi yaitu salah satu faktor-faktor situasional yang memengaruhi atraksi interpersonal yaitu faktor ganjaran dengan studi kasus aksi mogok nasional buruh pada 30 November 2023, yang terjadi di seluruh kabupaten atau kota penelitian ini bertujuan mendeskripsikan apa itu definisi ganjaran serta bagaimana keterkaitannya dengan pekerja atau buruh. Aksi mogok Buruh Nasional dilakukan karena ketidak-terimaannya buruh terhadap upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Hal ini membuat buruh mogok kerja dan berdemo bersama yang bertujuan agar pemerintah menaikkan upah minimum buruh seperti yang sudah direkomendasikan. Hasil penelitian diulas dengan mengalir sebagaimana konsep kualitatif yang dibangun oleh peneliti.

## **HASIL DAN DISKUSI**

Bahri & Nisa (2017) seperti menurut Stephen P. Robbins, motivasi kerja adalah pengaruh untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan, dengan tujuan menghasilkan keuntungan yang konsisten. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh gaji yang memuaskan, pekerjaan yang aman, rekan kerja yang solid, *reward* dan pekerjaan yang berarti. Maka karyawan atau pekerja yang termotivasi dengan imbalan, upah, gaji yang diberikan membuatnya semakin bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan.

Mendapatkan ganjaran yang sepadan dapat meningkatkan motivasi pada kinerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa mereka mendapatkan ganjaran yang adil cenderung memiliki kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang merasa tidak adil. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor ini dalam menentukan strategi dan kebijakan perusahaan. Dalam era *new normal*, meningkatkan kinerja karyawan menjadi semakin penting. Perusahaan harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi dan memastikan bahwa karyawan memiliki

kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan baru. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan dan keseimbangan kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan produktif.

Melalui hasil data yang kami teliti penyebab dari kurangnya ganjaran yang didapatkan oleh karyawan, aksi mogok kerja bisa menjadi salah satu akibatnya. Aksi mogok nasional buruh menjadi contoh kasus kurangnya kepuasan kerja para karyawan akibat kurangnya faktor ganjaran. Aksi mogok nasional buruh adalah salah satu bentuk protes yang dilakukan oleh para pekerja untuk menuntut hak-hak mereka yang dianggap belum terpenuhi. Aksi mogok nasional buruh yang terjadi di Indonesia pada tahun 2023 yang berdampak besar pada berbagai sektor, termasuk sektor industri. Salah satu dampak yang muncul adalah menurunnya kinerja karyawan di beberapa perusahaan yang terkena dampak mogok tersebut .

Mengutip dari (Hayat, 2023) Aksi mogok ini dilakukan oleh Buruh Nasional karena pengumuman upah minimum atau UMP 2024 dibawah 15%, yang diumumkan oleh Gubernur se-Indonesia. Dikutip (Anggela, 2023) Dalam hal upah minimum, pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 51/2023 sebagai pengganti PP No. 36/2021 tentang Pengupahan. Untuk menghitung penyesuaian nilai upah minimum dalam beleid ini, formula perhitungan upah minimum digunakan. Formula ini memperhitungkan inflasi, variabel pertumbuhan ekonomi, dan indeks tertentu, indeks tertentu berada dalam rentang nilai 0,10 sampai 0,30. Kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi atau kabupaten atau kota diwakili dengan huruf a pada indeks tertentu.

Rizky (2023) memaparkan opini Said Iqbal selaku Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) mengatakan bahwa pasal tersebut adalah kebohongan karena nilai upah minimum ini adalah upah minimum berjalan berarti upah minimum dan tidak ada kenaikan. Sedangkan menurutnya ketidak adanya kenaikan upah tidak memperhatikan inflasi yang menyebabkan buruh kehilangan daya beli. Presiden Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia (ASPEK Indonesia) Mirah Sumirat, menyebutkan bahwa para buruh mengusulkan kenaikan UMP 2024 yaitu 15% kepada pemerintah. Ia menegaskan usul ini sudah berupa angka kompromi, dimana seharusnya bisa sampai 25%.

Dengan melihat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (br buang manalu, 2023) bahwa kepuasan kerja di PT. Tropis Marabahan yaitu dengan cara melihat tujuan perusahaan dan bagaimana cara karyawan meningkatkan kepuasan kerja, dengan itu karyawan dalam menilai dirinya memuaskan dalam bekerja, oleh karena itu perusahaan menciptakan sebuah aturan yang dapat meningkatkan kinerja.

Maka dalam kasus aksi mogok buruh nasional ini seharusnya pemerintah memasukan perhitungan inflasi, karena perhitungan ini adalah perhitungan pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi, dan juga kebutuhan hidup yang layak. Dan pemerintah tidak mengubah besaran kenaikan upah yang telah direkomendasikan oleh bupati atau wali kota. Para Buruh berharap bahwa ada kebijakan baru agar pemerintah dapat menaikkan upah seperti yang sudah direkomendasikan. Dan memasukan perhitungan inflasi, tidak mengubah besaran kenaikan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Sebab pada tahun ini banyak sekali bahan pokok yang meningkat, hal tersebut tidak sesuai dengan upah yang didapat.

Penelitian oleh (Jupriono et al., 2021) aksi mogok yang dilakukan buruh pada PT. Freeport diakibatkan dari perbedaan upah yang diberikan, yaitu upah penduduk asli Papua jauh di bawah upah asal luar Papua. Perbedaan itu memicu aksi mogok buruh asli penduduk Papua. Perdamaian terjadi melalui pertemuan dialog antar kedua kelompok buruh dibawah pengawasan Pemkab Timika, manajemen PT Freeport dan Kapolda Papua. Dengan pendekatan dialogis buruh memilih patuh dan menyudahi aksi mogok kerja dan bekerja normal.

Berdasarkan uraian di atas mengenai aksi mogok yang dilakukan Buruh Nasional diakibatkan ketidakterimaan Buruh terhadap kenaikan gaji minimum, hal ini menyangkut faktor ganjaran, karena Buruh Nasional menganggap upahnya tidak sesuai. Banyak pakar yang membahas mengenai aksi mogok yang berpicu pada kenaikan gaji minimum Buruh Nasional seperti Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) dan Presiden Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia (ASPEK Indonesia) sudah menggubris kasus ini seharusnya pemerintah cepat melakukan pendekatan dialogis dan menyelesaikan dengan mengubah UU yang ditetapkan menjadi yang lebih baik dan saling menguntungkan antar kedua belah pihak.

## **KESIMPULAN**

Aksi mogok nasional buruh ini didasari dengan ketidakpuasan atas upah yang diberikan kepada buruh di Indonesia, sehingga menimbulkan adanya aksi mogok nasional. Upah/gaji yang diterima oleh buruh dianggap sebagai kompensasi atas pekerjaan yang mereka lakukan, yang dapat diberikan dalam berbagai bentuk seperti uang, tunjangan, insentif, materi, fasilitas, dan kesempatan berkarir. Hal ini menunjukkan bahwa upah bukan sekedar ketidakseimbangan ekonomi, namun juga merupakan penilaian terhadap harga diri dan diberikan kepada pekerja. Ketidakadilan dalam sisi ganjaran, yaitu upah yang diterima oleh buruh, telah menyebabkan ketidakpuasan dan desakan dari pihak buruh untuk mendapatkan kenaikan upah yang dianggap lebih adil. Konteks ini, perhitungan inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan kebutuhan hidup layak pada saat ini menjadi faktor penting yang harus

dipertimbangkan dalam menaikkan kenaikan upah bagi para buruh. Faktor-faktor tersebut juga dapat mempengaruhi stres kerja dan kesejahteraan para buruh.

Aksi mogok kali ini menyampaikan dua tuntutan: revisi UMP DKI dari 3,6% ke 15% dan penerapan UMK sebesar 10–14,2% sesuai dengan rekomendasi bupati dan wali kota. Dari kenaikan upah 15% ini mereka memiliki alasan mengapa upah perlu ada kenaikan yaitu menghitung pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi, dan juga kebutuhan hidup yang layak saat ini, ditambah dengan harga kebutuhan pokok dan bahan bakar mengalami kenaikan. Maka dari itu buruh membutuhkan upah yang cukup untuk membiayai kehidupannya saat ini.

## REFERENSI

- Akbar, S. (2023). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Bbm (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(2), 150. <https://doi.org/10.47686/Bbm.V9i2.615>
- Anggela, N. L. (2023). *Tuntut Ump 2024 Naik 15%, Buruh: Ini Jadwal Aksi Mogok Nasional*. *Ekonomi.Bisnis.Com*. <https://ekonomi.bisnis.com/read/20231117/12/1715436/tuntut-ump-2024-naik-15-buruh-ini-jadwal-aksi-mogok-nasional>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Br Buang Manalu, S. H. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 01(1), 9–15. <https://doi.org/10.47686/Bbm.V9i2.615>
- Hayat, W. N. (2023). *Pakai Rumus Baru Pemerintah, Ump 2024 Cuma Naik Di Bawah 5%*. *Cnbcindonesia.Com*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20231114120835-4-488860/pakai-rumus-baru-pemerintah-ump-2024-cuma-naik-di-bawah-5>
- Jupriono, D., Jingga, A., & Rahayu, A. (2021). Analisis Wacana & Analisis Wacana Kritis Berita Konflik Buruh Pt. Freeport Indonesia. *Jurnal Kajian Budaya, Bahasa Dan Sastra*, 01(01), 32–44.
- Mustapa, M., Ahmadun, M., Sharifah Sari, D. A., Monil, M., Ambo, N. I., & Panglima, S. N. (2023). *Pengaruh Kepimpinan Dan Ganjaran Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Pensyarah Muda Uitm Sabah*. *April*, 60–73.
- Mustikawati, A; Sholichah, DN; Kurniawan, ED. (2023). Analisis Kebutuhan Hierarki Tokoh Dimas Suryo pada Novel Pulang Karya Leila S. Chudori. *HUMANUS : Jurnal Sosiohumaniora Nusantara*, 1(1), 133-145. <https://doi.org/10.62180/nsm4nm70>.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (2023). Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Jakarta: Pemerintah Pusat Republik Indonesia.
- Putri Utami, D., Melliani, D., Nirman Maolana, F., Marliyanti, F., & Hidayat, A. (2021). *Iklim Organisasi Kelurahan Dalam Perspektif Ekologi*. 1(12), 6.

- Rizky, M. (2023). *Buruh Ancam Mogok Nasional, Kemnaker Ungkap Fakta Ini*. Cnbcindonesia.Com. <https://www.cnbciindonesia.com/news/20231114175049-4-489003/buruh-ancam-mogok-nasional-kemnaker-ungkap-fakta-ini>.
- Sumarni, L; Seran, A. (2024). Dialektika Progresif; “One Dimensional Man”, Desublimasi Represif: Kritik Herbert Marcuse Atas Masyarakat Industri Modern. HUMANUS : Jurnal Sosiohumaniora Nusantara, 1(2), 165-186. <https://doi.org/10.62180/e64yn883>.
- Wulansari, R., Habibi, A. F., Naufal, M., & Candra, M. (2023). *Analisis Penyelesaian Aksi Mogok Kerja Karyawan Pt . Swakarya Indah Di Kota Tanjungpinang Tahun 2023*. 01(02), 184–191.