HUBUNGAN PERSEPSI IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN FINANSIAL KARYAWAN DI KABUPATEN MAGELANG

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTIONS OF THE IMPLEMENTATION OF OMNIBUS LAW AND EMPLOYEE FINANCIAL WELL-BEING IN MAGELANG REGENCY

Agung Wicaksono, Alimatus Sahrah
Universitas Mercu Buana Yogyakarta
190810612@student.mercubuana-yogya.ac.id
08161370063

Di tengah rentetan gelombang pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi mulai awal covid-19 sampai tahun ini, sejumlah pekerja korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak mengaku khawatir dengan kondisi keuangan mereka. Kondisi ekonomi global yang kian tak pasti turut memicu rentetan kasus PHK dalam beberapa tahun terakhir. Sebanyak 17.000 buruh terdampak pemutusan hubungan kerja sejak Undang-undang ciptakerja disahkan. Dalam perspektif ekonomi saat ini, variabel kesejahteraan finansial masyarakat dianggap merupakan salah satu indikator pengukuran keberhasilan implementasi dari Undang-Undang Cipta Kerja yang mengatur tentang cipta kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi implementasi Undang-undang Ciptakerja dengan kesejahteraan finansial karyawan di Kabupaten Magelang. Dengan mengambil sebanyak 150 responden yang merupakan karyawan di Kabupaten Magelang dengan rentang usia 20 – 40 tahun, pengujian dilakukan dengan menggunakan uji korelasi kendall's tau-b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi implementasi Undang-undang Ciptakerja dengan kesejahteraan finansial yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 < 0,01. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variable yang digunakan memiliki arah hubungan yang positif dengan nilai 0,412.

Kata Kunci: Undang-undang Cipta Kerja, Kesejahteraan Finansial, Karyawan, Kesejahteraan Karyawan

Amidst a series of waves of layoffs that have occurred since the beginning of Covid-19 until this year, a number of workers who have been unilaterally laid off have admitted to being worried about their financial condition. The increasingly uncertain global economic conditions have also triggered a series of layoffs in recent years. As many as 17,000 workers have been affected by layoffs since the Omnibus Law was passed. In the current economic perspective, the variable of people's financial well-being is considered one of the indicators for measuring the success of the implementation of the Omnibus Law which regulates job creation. This study aims to determine the relationship between perceptions of the implementation of Omnibus Law and the financial well-being of employees in Magelang Regency. By taking 150 respondents who are employees in Magelang Regency with an age range of 20-40 years, testing was carried out using the Kendall's tau-b correlation test. The results of the study showed that there was a relationship between perceptions of the implementation of Omnibus Law and financial well-being as indicated by a significance value of 0.000 <0.01. In addition, the results of the study also show that the variables used have a positive relationship direction with a value of 0.412.

Keywords: Omnibus Law, Financial Welfare, Employees, Employee Welfare

PENDAHULUAN

Kabupaten Magelang merupakan salah satu kabupaten yang ada di Provinsi Jawa Tengah dengan luas wilayah 1.087,73 km^2. Dikutip dari BPS Kabupaten Magelang, jumlah penduduk yang ada di Kabupaten Magelang pada tahun 2022 mencapai 1.312.573 jiwa dengan jumlah penduduk terbanyak berada pada rentang usia 20 - 24 tahun sejumlah 99.174 jiwa (BPS Kabupaten Magelang, 2024).

Memiliki visi dan misi "Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Magelang yang Sejahtera, Berdaya Saing dan Amanah", salah satu hal utama yang harus dilakukan oleh pemerintah adalah untuk mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakat baik secara ekonomi maupun sosial (Pemerintah Kabupaten Magelang, 2019). Berdasarkan hal tersebut, maka kebutuhan dasar masyarakat seperti, kebutuhan pangan, sandang, papan, kesehatan, dan pendidikan harus diupayakan semaksimal mungkin. Salah satu hal penting yang dapat dilakukan oleh pemerintah dalam mewujudkan visi dan misinya adalah dengan memperhatikan kesejahteraan finansial bagi masyarakat Kabupaten Magelang yang berprofesi sebagai karyawan.

Riitsalu, dkk (2023) menjelaskan bahwa kesejahteraan finansial merupakan persepsi atau cara pandang mengenai kemampuan untuk mempertahankan standar hidup dan kebebasan finansial yang diinginkan. Sedangkan Sabri, dkk (2020) mendefinisikan kesejahteraan finansial sebagai kondisi keuangan yang sehat, berbahagia, dan tenang dalam menghadapi kegiatan sehari-hari karena keseimbangan keuangan yang dimilikinya. Berdasarkan pengertian dari para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan finansial merupakan kepuasan seseorang terhadap situasi keuangannya dan mampu menjalani kehidupan sehari-hari tanpa memiliki ketakutan terhadap keuangan.

Dikutip dari Championhealth.co.uk, The Workplace Health Report mengungkapkan bahwa kesejahteraan finansial yang buruk menjadi salah satu penyebab karyawan mengalami stress di luar pekerjaan (Pindar, 2023). Oleh karena itu, kesejahteraan finansial bagi karyawan sangat diperlukan agar karyawan tidak mendapatkan sumber stress lain yang bukan berasal dari pekerjaan, sehingga kinerja mereka dapat meningkat. Ketika karyawan memiliki kebebasan finansial, maka mereka akan merasa bahagia dan berakibat pada kinerja mereka, di mana mereka akan menjadi lebih bersemangan, bekerja keras, dan menjadi lebih produktif. Bruggen, dkk (2017) menyebutkan bahwa terdapat tiga dimensi kesejahteraan finansial, yaitu *financial preparedness for emergency, Current money management stress,* dan *Perceived financial security.*

Survei yang dilakukan oleh Price Water Cooper (PwC) pada tahun 2023 terkait kesejahteraan finansial karyawan yang dilakukan pada 3.638 responden mengungkapkan bahwa dari 2.199 karyawan yang mengalami stres secara finansial, sebanyak 73% karyawan mengaku akan tertarik pada perusahaan lain yang lebih peduli terhadap kesejahteraan finansial mereka. Dalam survei yang sama, data menunjukkan bahwa karyawan yang stres finansial akan cenderung untuk berhenti bekerja (PwC, 2023). Berdasarkan survei tersebut, maka dapat dikatakan bahwa dengan kesejahteraan finansial, maka karyawan akan berusaha untuk tetap bekerja di perusahaan saat ini, mereka tidak akan berpikir untuk berhenti bekerja dan mencari perusahaan yang menawarkan gaji tinggi. Dengan demikian, karyawan akan

berusaha untuk meningkatkan kinerjanya tanpa berfikir lain-lain.

Dikutip dari jatengprov.go.id, Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kabupaten Magelang berada di kisaran Rp2.316.890 (Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, 2023). Jika dibandingkan dengan biaya hidup yang ada di Kabupaten Magelang, angka ini terbilang tinggi. Hal ini didasarkan pada data yang ditampilkan oleh BPS Kabupaten Magelang mengenai Statistik Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Magelang 2022, di mana rata-rata pengeluaran per kapita sebulan menurut kelompok komoditas dan kelompok pengeluaran adalah sebesar Rp 930.609 (BPS Kabupaten Magelang, 2022). Namun, kenyataan di lapangan mengatakan bahwa pengeluaran tidak hanya untuk kebutuhan pangan saja, melainkan juga kebutuhan lain seperti biaya sekolah, biaya rumah, biaya transportasi, dan yang lainnya, yang membuat kesejahteraan finansial karyawan di Kabupaten Magelang menjadi rendah.

Di tengah rentetan gelombang pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi mulai awal covid-19 sampai tahun ini, sejumlah pekerja korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak mengaku khawatir dengan kondisi keuangan mereka. Kondisi ekonomi global yang kian tak pasti turut memicu rentetan kasus PHK dalam beberapa tahun terakhir. Dikutip dari BBC News Indonesia (2022), Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI) telah mencatat lebih dari 17.000 buruh yang terdampak pemutusan hubungan kerja sejak Undang-Undang Cipta kerja disahkan. Alasan itu dimungkinkan oleh Peraturan Pemerintah (Perppu) Nomor 35 tahun 2021 Pasal 43 ayat 1 yang berbunyi “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian” jadi alasan perusahaan sedang mengalami kerugian menjadi dasar perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak sehingga akan mengakibatkan buruknya keuangan masyarakat. Ketika masalah keuangan yang memburuk dari waktu ke waktu akan menimbulkan dampak menurunnya produktivitas, ketidakstabilan pendapatan dan penurunan pekerjaan (Delafrooz & Paim, 2011).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Kurniawati dan Lestari (2022) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan finansial antara lain, *financial knowledge, financial socialization, financial behavior, financial literacy,* dan *financial strain.* Persepsi implementasi Undang-Undang Cipta Kerja dipilih sebagai variabel bebas dalam penelitian ini, karena peneliti berasumsi bahwa implementasi Undang-Undang Cipta Kerja termasuk dalam *Financial knowledge* atau pengetahuan finansial. Pengetahuan finansial adalah suatu pemahaman, pengertian, dan suatu konsep keuangan yang diperlukan untuk digunakan di dalam kehidupan sehari-hari dalam membantu mengelola keuangan yang baik (Iramani & Lutfi, 2021)

Dalam perspektif ekonomi saat ini, variabel kesejahteraan finansial masyarakat dianggap merupakan salah satu indikator pengukuran keberhasilan implementasi dari Undang-Undang Cipta Kerja yang mengatur tentang cipta kerja. Tujuan utama Undang-Undang Cipta Kerja adalah mengatasi hal tersebut, dengan tetap memperhatikan kesejahteraan kaum buruh serta keselamatan lingkungan melalui kesejahteraan karyawan. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja atau Undang-Undang Cipta Kerja yang

mulai berlaku pada 31 maret 2023 memiliki tujuan untuk menetapkan peraturan pemerintah (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 berisi upaya perubahan pengaturan yang berkaitan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja dilakukan melalui perubahan Undang-Undang sektor yang belum mendukung terwujudnya sinkronisasi dalam menjamin percepatan cipta kerja. Peraturan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan Masyarakat dan mengurangi angka kemiskinan. Namun dengan disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja tersebut memunculkan pro kontra di masyarakat terutama pada klaster ketenagakerjaan yang dianggap menjadi ancaman bagi masyarakat salah satunya keadilan bagi para pekerja terkait sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian mengenai implementasi Undang-Undang Cipta Kerja dengan kesejahteraan karyawan di Kabupaten Magelang sangat menarik untuk diteliti.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan variabel bebas Persepsi Implementasi Undang-undang Cipta Kerja dan variabel tergantung Kesejahteraan Finansial Karyawan.

Persepsi Implementasi Undang-undang Cipta Kerja

Undang-Undang Ciptakerja mengatur mengenai upaya cipta kerja yang diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi. Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.

1. Kognisi
   a. *Favorable*
      1). Perhitungan upah minimal disesuaikan dengan kondisi Perusahaan dan penilaian pemerintah.
      2). Pengaturan pekerja alih daya (outsourcing) untuk mencari karyawan sesuai kebutuhan Perusahaan dan memenuhi kebutuhan tenaga terampil.
      3). Jumlah uang pesangon yang diberikan sesuai dengan masa kerja.
      4). Istirahat Panjang dan cuti bersifat opsional yang diberikan sesuai dengan kesepakatan antara Perusahaan dan karyawan.
   b. *Unfavorable*
      1). Menurut saya perhitungan upah minimum akan menimbulkan ketidakpastian hukum bagi para pekerja yang pengupahanya tergantung penilaian pemerintah dan Perusahaan.
      2). Dengan tidak adanya spesifikasi yang jelas pekerja outsourcing semakin bebas tanpa ada kebijakan yang jelas.
      3). Menurut pendapat saya masa kerja menjadi batas minimal perhitungan uang pesangon.
      4). Istirahat Panjang dan cuti diberikan sekurang-kurangnya 2 bulan setelah 6 tahun bekerja.
2. Konasi
   a. *Favorable*
      1). Saya selalu menerima bagaimanapun perhitungan upah minimal berdasarkan kondisi perusahaan

2). demi memenuhi kebutuhan karyawan dan tenaga terampil Perusahaan, saya setuju dengan outsourcing.

3). Dengan pesangon sesuai dengan masa kerja, membuat karyawan semakin meningkatkan produktivitas agar tetap bertahan lebih lama.

4). Saya selalu bersedia dengan aturan libur Panjang dan cuti dari Perusahaan.

b. Unfavorable

1). Saya tidak menerima perhitungan upah minimal berdasarkan kondisi Perusahaan dan pemerintah.

2). Tenaga outsourcing menurut saya memberikan ketidakpastian hak dan kewajiban.

3). Saya tidak setuju dengan uang pesangon sesuai dengan masa kerja.

4). Menurut saya libur Panjang dan cuti merupakan hak setiap karyawan.

3. Afeksi

a. Favorable

1). Upah minimal yang rendah akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

2). Menjadi tenaga ahli dan outsourcing akan membuat saya belajar lebih dalam tentang keahlian saya.

3). Besarnya uang pesangon akan mempengaruhi produktivitas kerja saya.

4). Saya pikir saat ini libur Panjang dan cuti belum mempengaruhi produktivitas saya.

b. Unfavorable

1). Saya merasa kurang bersemangat apabila upah minimal rendah.

2). Menjadi tenaga outsourcing akan membuat saya khawatir dengan kepastian karir saya.

3). Ketidakpastian jumlah uang pesangon akan mengganggu kinerja saya.

4). Saya merasa lebih Lelah dan kurang optimal Ketika saya Lelah dan butuh libur Panjang.

Kesejahteraan Finansial Karyawan

Kesejahteraan finansial atau Financial well-being adalah suatu keadaan dimana individu merasa sehat dan bahagia secara finansial, serta merasa bebas dari rasa cemas akan kejadian buruk yang berkaitan dengan kondisi finansialnya (Chong dkk., 2021).

1. Financial preparedness for emergency

a. Jika saya kehilangan pekerjaan hari ini, saya akan mampu menutupi pengeluaran saya sampai saya menemukan pekerjaan baru

b. Saya secara rutin berhasil menghemat sejumlah uang dari uang penghasilan saya

c. Saya sudah bisa menabung cukup banyak uang untuk mengamankan kehidupan masa depan saya

d. Saya yakin saya tidak akan pernah mendapatkan hal-hal yang diinginkan dalam hidup saya karena kondisi keuangan saya yang buruk

e. Saya menganggap batas kredit sebagai uang tunai tambahan (sebagai penyangga tunai) setiap kali saya merencanakan anggaran saya

2. Current money management stress

a. Keuangan saya mempunyai kuasa penuh atas hidup saya

b. Setiap kali saya merasa bertanggung jawab atas keuangan saya, saya merasa kehilangan arah

c. Saya tidak dapat menikmati hidup karena terlalu sibuk dengan uang saya

d. Saya sering khawatir tentang keuangan pribadi saya secara umum

e. Saya khawatir mengenai pemenuhan biaya hidup bulanan saya

f. Saya mengalami tekanan finansial tingkat sedang saat ini
g. Saya puas dengan situasi keuangan saya saat ini

3. *Perceived financial security*
a. Saya sering meminjam uang untuk membayar hutang saya
b. Saya berencana mengamankan masa depan saya secara finansial
c. Tujuan keuangan saya yang telah ditetapkan akan tercapai
d. Saya tidak khawatir dengan situasi keuangan saya saat ini

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kategorisasi Variabel Persepsi Implementasi Undang-undang Cipta Kerja

Skor	Kategorisasi	F	Persentase
16 – 31	Rendah	0	0%
32 – 47	Cukup	30	20%
48 – 64	Baik	120	80%
Total		150	100%

Pada variabel Persepsi Implementasi Undang-undang Ciptakerja, didapatkan hasil bahwa mayoritas responden cenderung memberikan jawaban dengan skor tinggi pada setiap item pernyataan yang disediakan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa responden menyetujui dengan pernyataan yang disediakan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa mayoritas responden termasuk pada kategori persepsi baik dengan persentase mencapai 80%.

Kategorisasi Variabel Kesejahteraan Finansial Karyawan di Kabupaten Magelang

Skor	Kategorisasi	F	Persentase
24 – 47	Rendah	0	0%
48 – 71	Cukup	31	20,67%
72 – 96	Baik	119	79,33%
Total		150	100%

Pada variabel Kesejahteraan Finansial, didapatkan hasil bahwa mayoritas responden cenderung memberikan jawaban dengan skor tinggi pada setiap item pernyataan yang disediakan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa responden menyetujui dengan pernyataan yang disediakan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa mayoritas responden termasuk pada kategori kesejahteraan baik dengan persentase mencapai 79,33%.

HASIL UJI ASUMSI

Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,20929525
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,027
	Negative	-,067
Kolmogorov-Smirnov Z		,822
Asymp. Sig. (2-tailed)		,508

Hasil uji normalitas di atas menunjukkan bahwa kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Hal ini ditandai oleh nilai signifikansi yang menunjukkan nilai 0,508 yang berarti lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, berdasarkan ketentuan uji normalitas kolmogorov-smirnov, data dinyatakan terdistibusi normal. Oleh karena itu, persyaratan normalitas pada penelitian ini sudah terpenuhi**.**

Uji Linieritas

			Sig.
X * Y	Between Groups	(Combined)	,000
		Linearity	,000
		Deviation from Linearity	,505
	Within Groups		
	Total		

Hasil uji linieritas di atas menunjukkan bahwa kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat hubungan linier secara signifikan. Hal ini ditandai oleh nilai Deviation from Linearity Sig. yang menunjukkan angka 0,505 yang berarti lebih besar dari 0,05.

HASIL UJI HIPOTESIS

			X	Y
Kendall's tau_b	X	Correlation Coefficient	1,000	,412(**)
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	150	150
	Y	Correlation Coefficient	,412(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	150	150

Berdasarkan hasil uji korelasi kendall's tau-b, didapatkan nilai signifikansi 0,000 yang berarti kurang dari 0,01. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan (nyata) antara variabel Persepsi Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja dengan Kesejahteraan Finansial Karyawan di Kabupaten Magelang. Diketahui bahwa hasil uji menunjukkan nilai koefisien korelasi antar variabel adalah 0,412 yang berarti bahwa hubungan antara variabel berada pada hubungan cukup. Data juga menunjukkan bahwa arah hubungan bernilai positif, di mana koefisien korelasi bernilai positif yaitu sebesar 0,412. Maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Persepsi Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja dengan Kesejahteraan Finansial Karyawan di Kabupaten Magelang adalah signifikan, cukup, dan searah positif.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima dan sesuai dengan indikator yang digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara antara Persepsi Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja dengan Kesejahteraan Finansial Karyawan di Kabupaten Magelang sesuai hasil nilai uji korelasi kendall's tau-b yang menunjukkan nilai signifikansi 0,000. Tak hanya itu saja, nilai koefisien korelasi juga menunjukkan angka positif 0,412 yang berarti bahwa hubungan yang terjadi di antara variabel berada pada kategori cukup dan memiliki arah hubungan yang positif.

SARAN

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, terdapat saran untuk beberapa pihak.

1. Untuk Perusahaan/Instansi di Kabupaten Magelang
   Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan finansial yang dimiliki oleh karyawan berada pada kategori baik, perusahaan tetap harus memperhatikan kinerja karyawan dan selalu melakukan evaluasi kerja secara rutin.
2. Untuk Peneliti Selanjutnya
   Penelitian ini masih banyak terdapat kekurangan, sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya bisa mengembangkan penelitian dengan menggunakan metode lain atau memperluas objek penelitian sehingga data yang didapatkan akan semakin banyak yang berarti penelitian juga akan semakin baik. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kesejahteraan finansial karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Kurniawati & H. S. Lestari. (2022) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Financial Well-Being. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jambi Unsrat). Vol. 9 No.3 September-Desember 2022, 1577-1598.

Azwar, S. (2010). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2014). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

BBC News Indonesia. (2022). UU Ciptaker dituduh 'mempermudah' PHK sepihak di tengah ketidakpastian ekonomi - 'Saya merasa nggak ada jaminan kepastian kerja'. BBC. Retrieved Maret 25, 2024, from https://www.bbc.com/indonesia/articles/cn0xrzlr2d9o

BPK RI. (2020). UU No. 11 Tahun 2020. Peraturan BPK. Retrieved Maret 25, 2024, from https://peraturan.bpk.go.id/Details/149750/uu-no-11-tahun-2020

BPS Kabupaten Magelang. (2022). Statistik Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Magelang. Percetakan TM. https://magelangkab.bps.go.id/publication/2022/12/28/26be0bff35bd7e30c6e78a9f/statistik-kesejahteraan-rakyat-kabupaten-magelang-2022.html

Bruggen, E.C., J. Hogreve, M., Holmlund, S., Kabadayi., & M. Lofgren. (2017) Financial Well-being: a Conceptualization and Research agenda. Journal of Business research. 79 (1): 228-237.

Chong, K. F., Sabri, M., Magli, A., & Abd Rahim, H. (2021). The Effects of Financial Literacy, Self-Efficacy and Self-Coping on Financial Behavior of Emerging Adults. Journal of Asian Finance, Economics and Business, 0905-0915..

Delafrooz, N., & Paim, L. H. (2011). Determinants of Saving Behavior and Financial Problem among Employees in Malaysia. Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 5(7), 222-228. https://ajbasweb.com/old/ajbas/2011/July-2011/222-228.pdf

Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. (2002). Undang-Undang Dasar 1945. Diakses 29 Oktober 2023 dari https://www.dpr.go.id/jdih/uu1945

Fergusson, D. M, L. J. Horwood, & A. L. Beautrais. (1981). The Measurement of Family Material Well-Being. Journal of Marriage and the Family. 43:715-725.

Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. Journal of Management, 16(2), 399–432. https://doi.org/10.1177/014920639001600208

Iramani, R., & Lutfi, L. (2021) Model Kesejahteraan Finansial yang Terintegrasi: Peran Perilaku Keuangan. Akuntansi, 7(3), 691-700. http://doi.org/10.5267/j.ac.2020.12.007

Kim, H. H., Maurer, R., & Mitchell, O.S. (2021). How Financial Literacy Shapes the Demand for Financial Advice at Older Ages. Journal of the Economics of Ageing. 20, 100329. http://doi.org/10.1016/j.socec.2020.101656

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. New York, USA: Springer Publishing Company.

Leavitt, H. J. (1997). Psikologi Manajemen terjemahan Zarkasi. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama

Leonore, R., Rene, S., Henri, L., Marvi, R., & Kristiin, V. (2023) from security to freedom-The meaning of financial well-being changes with age. Journal of family and economic issues. https://doi.org/10.1007/s10834-023-09886-z

Pemerintah Kabupaten Magelang. (2019). Visi dan Misi 2019-2024. Kabupaten Magelang. https://magelangkab.go.id/home/detail/lambang-daerah/2245

Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. (2023). UMK Jateng 2024 Diumumkan, Kota Semarang Tertinggi. Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Retrieved Maret 25, 2024, from https://jatengprov.go.id/publik/umk-jateng-2024-diumumkan-kota-semarang-tertinggi/

Pindar, J. (2023). Financial Wellbeing at Work | How to Support Your Employees. Champion Health. Retrieved Maret 25, 2024, from https://championhealth.co.uk/insights/financial-wellbeing-at-work-support-employees/

Priyono, J. & Yasin, M. (2016). Analisis usia, gaji dan beban tanggungan terhadap produksi home industri sepatu di Sidoarjo (Studi Kasus di Kecamatan Krian). Jurnal Ekonomi dan Bisnis. 1 (1), 95-120.

PwC. (2023). PwC's 2023 Employee Financial Wellness Survey. PwC. Retrieved Maret 25, 2024, from https://www.pwc.com/us/en/services/consulting/business-transformation/library/employee-financial-wellness-survey.html

Rakhmat, J. (2002). Psikologi Komunikasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Riitsalu, L., Sulg, R., Lindal, H., Remmik, M., & Kristina, S. S. (2023) From Security to Freedom-The Meaning of Financial Well-Being Changes with Age. Journal of Family and Economic Issues. http://doi.org/10.1007/s10834-023-09886-z

Sabri, M. F., & Falahati, L. (2012). Estimating a Model of Subjective Well-Being Among College Students. International Journal of Humanities and social Science (Vol. 2, Issue 18). www.ijhssnet.com

Sabri, M. F., Wijekoon, R., & Rahim, H. (2020) the influence of money attitude, financial practices, self efficacy, and emotion coping on employees financial well-being. Management science letters, 889-900.

Sabri, M. F., Anthony, M., Wijekoon, R., Suhaimi, S. S. A., Abdul Rahim, H., Magli, A. S., & Isa, M. P. M. (2021). The Influence of Financial Knowledge,

Financial Socialization, Financial Behavior, and Financial Strain on Young Adult' Financial Well-Being. International Journal of Academic Research in Business and Social Science, 11 (12). http://doi.org/106007/ijarbss/v11-i12/11799

Sarwono, J., & Suhayati, E. (2010). Riset akuntansi menggunakan spss. Graha Ilmu.

Sarwono, S. W. (1983) Teori-Teori Psikologi Sosial. Jakarta: CV Rajawali

Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

Tahir, M. S., Ahmed, A. D., & Richards, D. W. (2021). Financial literacy and financial well-being of Australian consumers: a moderated mediation model of impulsivity and financial capability. International journal of bank marketing, 39(7), 1377-1394. http://doi.org/10.1108/IJBM-09-2020-0490.

Vroom, V.H. (1964). Work and Motivation. John Wiley and Sons, Inc. United States of America

Walgito, B. (1991). Psikologi Sosial (Suatu Pengantar). Yogyakarta: Andi Offset (Edisi Revisi).

Winardi, J. (2004). Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta: Prenada Media (h 204).

Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia. (2022). 2 Tahun Pasca Disahkan UU Cipta Kerja, Semakin Hilangnya Perlindungan & PHK Masal Menghantui Para Buruh. Diakses tanggal 16 Oktober 2023 dari https://ylbhi.or.id/informasi/siaran-pers/2-tahun-pasca-disahkan-uu-cipta-kerja-semakin-hilangnya-perlindungan-phk-massal-menghantui-para-buruh/