

***LOCAL WORKFORCE PERCEPTIONS OF THE MINIMUM WAGE INCREASE
POLICY IN BULELENG REGENCY***

**PERSEPSI TENAGA KERJA LOKAL TERHADAP KEBIJAKAN KENAIKAN
UPAH MINIMUM DI KABUPATEN BULELENG**

Ni Kadek Tatia Grezilia Putri¹, Rahutama Atidira²

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha^{1,2}

tatia@student.undiksha.ac.id¹

ABSTRACT

The policy of increasing the Regional Minimum Wage (RMW) is an important instrument for improving workers' welfare; however, its implementation at the local level still faces various challenges. This study aims to explore employees' perceptions of the RMW increase and its implications for employee performance in Buleleng Regency. A qualitative approach with a descriptive qualitative method was employed. Data were collected through in-depth interviews with employees who had received and those who had not received wages in accordance with the RMW, using incidental sampling until data saturation was achieved. The data were analyzed using thematic analysis. The findings indicate that employees' perceptions of the RMW increase vary and are strongly influenced by their experiences with policy implementation in the workplace. Employees who receive wages in accordance with the RMW perceive the policy as a form of protection and minimum certainty that contributes to job stability and work motivation. In contrast, employees who have not received the RMW tend to view the policy as a mere administrative formality with no tangible impact, leading to decreased motivation and work engagement. These findings highlight the importance of consistent implementation and effective supervision of the RMW policy.

Keywords: *Regional Minimum Wage, Employee Perceptions, Motivation Employee Performance*

ABSTRAK

Kebijakan kenaikan Upah Minimum Kabupaten (UMK) merupakan instrumen penting dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja, namun implementasinya di tingkat daerah masih menghadapi berbagai tantangan. Penelitian ini bertujuan untuk menggali persepsi tenaga kerja lokal terhadap kebijakan kenaikan UMK serta implikasinya terhadap motivasi kerja tenaga kerja lokal di Kabupaten Buleleng. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap tenaga kerja lokal yang telah menerima maupun belum menerima upah sesuai UMK, dengan teknik incidental sampling hingga mencapai kejenuhan data. Analisis data dilakukan menggunakan analisis tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi tenaga kerja lokal terhadap kenaikan UMK bersifat beragam dan sangat dipengaruhi oleh pengalaman implementasi kebijakan di tempat kerja. Tenaga kerja lokal yang menerima UMK memaknai kebijakan ini sebagai bentuk perlindungan dan kepastian minimum yang berdampak pada stabilitas dan motivasi kerja. Sebaliknya, tenaga kerja lokal yang belum menerima UMK memandang kebijakan tersebut sebagai formalitas administratif yang tidak berdampak nyata, sehingga berimplikasi pada penurunan motivasi dan keterlibatan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya konsistensi implementasi dan pengawasan kebijakan UMK.

Kata Kunci: Upah Minimum Kabupaten, Persepsi Tenaga Kerja Lokal, Motivasi Kinerja Tenaga Kerja Lokal

PENDAHULUAN

Kebijakan upah minimum di Indonesia menjadi instrumen penting dalam sistem ketenagakerjaan untuk menjamin standar hidup yang layak bagi pekerja dan menunjang kesejahteraan mereka, dengan peran sumber daya manusia yang strategis dalam pencapaian kinerja organisasi (Dwinisa & Andriyani, 2025). Penetapan upah

minimum, baik di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota, dilakukan dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi setempat seperti inflasi, biaya hidup, dan pertumbuhan ekonomi, karena upah dipandang sebagai bagian fundamental dari pendapatan pekerja yang memengaruhi kesejahteraan serta daya beli mereka (Damara, 2020). Kebijakan upah minimum secara umum

berdampak positif pada peningkatan pendapatan dan kualitas hidup buruh industri, toutefois berdampak kompleks terhadap efisiensi produksi perusahaan, sehingga perlu disesuaikan dengan produktivitas tenaga kerja dan konteks ekonomi lokal untuk mencapai kesejahteraan yang berkelanjutan (Kalkautsar dkk., 2025). Mekanisme penetapan dan kenaikan upah minimum di Indonesia, khususnya UMP/UMK, diatur oleh regulasi ketenagakerjaan yang mempertimbangkan berbagai faktor ekonomi dan melibatkan pemerintah pusat serta daerah, tetapi realitas implementasinya sering menunjukkan tantangan yang berbeda antara tujuan kebijakan dan praktik di lapangan (Hasugian, 2025). Meskipun kebijakan upah minimum dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan stabilitas ekonomi, dalam pelaksanaannya terdapat berbagai hambatan seperti perbedaan kondisi ekonomi wilayah, karakteristik industri, dan keterbatasan pengawasan, sehingga hasil implementasi dapat bervariasi untuk perusahaan besar, kecil, dan sektor UMKM (Riyanto dkk., 2025).

Kebijakan kenaikan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kabupaten Buleleng merupakan salah satu indikator penting dalam mencerminkan dinamika kondisi ekonomi dan kesejahteraan tenaga kerja di daerah. Pemerintah Provinsi Bali telah menetapkan UMK Kabupaten Buleleng tahun 2026 sebesar Rp3.207.459 per bulan, mengalami kenaikan sekitar 7% dibandingkan UMK tahun 2025 yang sebesar Rp2.996.561 (Antara News Bali, 2025; NusaBali, 2025). Penetapan UMK tersebut mempertimbangkan berbagai indikator makroekonomi, seperti inflasi, daya beli masyarakat, dan pertumbuhan ekonomi daerah, serta diselaraskan dengan kebijakan Upah Minimum Provinsi (UMP) Bali. Kenaikan UMK ini

diharapkan mampu menjaga daya beli pekerja sekaligus mendorong produktivitas tenaga kerja, namun di sisi lain juga menjadi tantangan bagi dunia usaha dalam menjaga efisiensi dan keberlanjutan operasional perusahaan di Kabupaten Buleleng. Berdasarkan hasil observasi meskipun Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kabupaten Buleleng terus mengalami kenaikan sebagai bentuk upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, pada praktiknya masih ditemukan perusahaan yang memberikan upah di bawah ketentuan UMK yang berlaku. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan pengupahan yang ditetapkan pemerintah dengan implementasi di lapangan, khususnya pada perusahaan skala kecil dan menengah yang menghadapi keterbatasan kemampuan finansial dan efisiensi operasional (Antara News Bali, 2025; NusaBali, 2025). Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa kenaikan UMK tidak serta-merta menjamin peningkatan kesejahteraan pekerja apabila tidak diiringi dengan kepatuhan perusahaan dan pengawasan yang efektif dari pemerintah daerah.

Kinerja pegawai merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan yang tertentu atau sebuah kegiatan pada suatu pekerjaan tertentu kurang lebih selama periode waktu tertentu, yang dapat memperlihatkan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan tersebut (Idarata & Atidira, 2025). Kenaikan upah minimum sering dipandang sebagai faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja tenaga kerja lokal karena adanya harapan peningkatan penghargaan atas kontribusi kerja mereka; meskipun demikian, hubungan ini bersifat kompleks dan tidak selalu linier karena tergantung pada persepsi keadilan dan konteks organisasi (Soelistya dkk., 2021). Dorongan internal dan eksternal

yang diberikan organisasi membuat pegawai lebih bersemangat dan puas dalam bekerja (Pratama dan Atidira, 2025). Upah minimum dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas dan kinerja tenaga kerja lokal di sektor jasa, meskipun efek ini dapat dipengaruhi oleh budaya kerja dan struktur insentif non-finansial di organisasi tersebut (Akbar dkk., 2025). Persepsi tenaga kerja lokal terhadap kenaikan upah, terutama yang berkaitan dengan keadilan internal dan keseimbangan struktur upah, turut memengaruhi penilaian mereka terhadap kebijakan tersebut, sehingga kinerja tenaga kerja lokal bergantung tidak hanya pada besaran upah tetapi juga pada bagaimana kebijakan itu diimplementasikan dan dipahami dalam konteks organisasi (Dütsch dkk., 2025). Persepsi tenaga kerja lokal terhadap kebijakan upah merupakan konstruk subjektif yang penting karena secara langsung memengaruhi sikap, motivasi, dan perilaku kerja mereka, yang tidak selalu sejalan dengan data kuantitatif semata. Hal ini ditegaskan dalam penelitian oleh Dütsch dkk., (2025) yang menekankan bahwa penilaian tenaga kerja lokal terhadap kenaikan upah sering dipengaruhi oleh persepsi keadilan internal, misalnya jika hanya pekerja tertentu yang mendapatkan kenaikan sementara yang lain tidak, yang dapat memicu penilaian negatif meskipun secara nominal upah meningkat; persepsi ini berimplikasi pada tingkat motivasi dan partisipasi dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, memahami bagaimana tenaga kerja lokal menafsirkan kebijakan upah apakah mereka melihatnya sebagai adil, cukup, dan berkelanjutan menjadi penting dalam analisis kualitatif yang menempatkan pengalaman dan penilaian mereka sebagai pusat kajian untuk

menjembatani kebijakan formal dan realitas di tempat kerja (Nainggalon dkk., 2025).

Meskipun kebijakan upah minimum dan implikasinya terhadap kinerja tenaga kerja lokal telah banyak dikaji dalam berbagai penelitian, sebagian besar studi yang ada masih didominasi oleh pendekatan kuantitatif yang menitikberatkan pada pengujian hubungan statistik antara besaran upah, motivasi, dan kinerja tenaga kerja lokal. Pendekatan tersebut cenderung belum mampu menangkap secara mendalam pengalaman subjektif, penilaian, serta makna kebijakan kenaikan upah minimum dari sudut pandang tenaga kerja lokal sebagai pihak yang secara langsung terdampak. Selain itu, kajian empiris yang menggunakan pendekatan kualitatif pada konteks daerah masih relatif terbatas, khususnya di Kabupaten Buleleng yang memiliki karakteristik ekonomi lokal, struktur industri, dan dominasi usaha kecil dan menengah yang berbeda dengan wilayah perkotaan besar. Padahal, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian sebelumnya, persepsi tenaga kerja lokal terhadap keadilan, kecukupan, dan keberlanjutan kebijakan upah minimum berperan penting dalam membentuk sikap dan kinerja kerja mereka. Oleh karena itu, diperlukan penelitian kualitatif yang secara eksploratif menggali bagaimana tenaga kerja lokal memaknai kebijakan kenaikan Upah Minimum Kabupaten serta implikasinya terhadap kinerja tenaga kerja lokal, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih kontekstual dan komprehensif bagi pengembangan kebijakan ketenagakerjaan di tingkat daerah.

Kompleksitas dampak kebijakan kenaikan upah minimum menunjukkan bahwa kebijakan tersebut tidak dapat sepenuhnya dipahami hanya melalui

pendekatan kuantitatif berbasis angka dan indikator ekonomi semata, karena respons dan kinerja tenaga kerja lokal sangat dipengaruhi oleh persepsi, pengalaman kerja, serta penilaian subjektif terhadap keadilan dan keberlanjutan kebijakan upah. Oleh karena itu, metode kualitatif dipandang sebagai pendekatan yang tepat untuk menggali secara mendalam bagaimana tenaga kerja lokal memaknai kebijakan kenaikan Upah Minimum Kabupaten, termasuk bagaimana kebijakan tersebut dipersepsikan dalam konteks pekerjaan sehari-hari dan implikasinya terhadap motivasi serta kinerja kerja. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan kontekstual mengenai dinamika hubungan antara kebijakan pengupahan dan kinerja tenaga kerja lokal, khususnya di Kabupaten Buleleng yang memiliki karakteristik ekonomi dan ketenagakerjaan tersendiri. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya berkontribusi secara teoretis dalam pengembangan kajian ketenagakerjaan, tetapi juga memberikan masukan praktis bagi pemerintah daerah, perusahaan, dan pemangku kepentingan ketenagakerjaan dalam merumuskan kebijakan upah minimum yang lebih adil, efektif, dan berkelanjutan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam persepsi, pengalaman, serta pemaknaan tenaga kerja lokal terhadap kebijakan kenaikan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan implikasinya terhadap kinerja kerja mereka. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian untuk mengeksplorasi fenomena sosial secara kontekstual

berdasarkan sudut pandang subjek penelitian. Hal ini sejalan dengan pandangan Creswell (2014) yang menyatakan bahwa penelitian kualitatif berfokus pada upaya memahami makna yang dibangun individu atau kelompok terhadap suatu permasalahan sosial. Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Buleleng, dengan pertimbangan bahwa wilayah tersebut secara konsisten mengalami penyesuaian kebijakan UMK dan memiliki karakteristik ekonomi lokal yang didominasi oleh sektor usaha kecil dan menengah. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan perbedaan dalam implementasi kebijakan pengupahan, khususnya antara perusahaan atau tempat kerja yang telah menerapkan UMK sesuai ketentuan dan yang belum sepenuhnya mengimplementasikannya, sehingga menarik untuk dikaji dari sudut pandang tenaga kerja lokal.

Subjek dalam penelitian ini adalah tenaga kerja lokal yang bekerja di wilayah Kabupaten Buleleng dan terdampak oleh kebijakan kenaikan Upah Minimum Kabupaten (UMK). Informan penelitian mencakup tenaga kerja lokal yang telah menerima kenaikan upah sesuai UMK maupun tenaga kerja lokal yang belum menerima kenaikan upah sesuai ketentuan UMK, dengan tujuan memperoleh gambaran persepsi yang komparatif dan representatif terkait makna serta dampak kenaikan upah tersebut. Penelitian ini secara khusus menyoroti persepsi tenaga kerja lokal terhadap kenaikan UMK yang relatif terbatas, yaitu sekitar Rp200.000, untuk memahami sejauh mana kenaikan tersebut dianggap signifikan, bermanfaat, atau berdampak terhadap motivasi kerja tenaga lokal.

Pemilihan informan dilakukan menggunakan teknik *incidental sampling*, yaitu pengambilan informan berdasarkan siapa saja yang secara

kebetulan ditemui peneliti di lokasi penelitian dan memenuhi kriteria sebagai tenaga kerja lokal yang bekerja di Kabupaten Buleleng serta bersedia memberikan informasi. Teknik ini dipilih karena penelitian berfokus pada eksplorasi persepsi subjektif tenaga kerja lokal dalam konteks nyata dan beragam, sehingga memungkinkan peneliti memperoleh sudut pandang yang lebih luas dan alami. Jumlah informan tidak ditentukan secara pasti, melainkan disesuaikan dengan kebutuhan penelitian hingga mencapai kejenuhan data (*data saturation*), yaitu ketika informasi yang diperoleh telah berulang dan tidak lagi menghasilkan temuan baru. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan informan untuk menggali persepsi, pengalaman, serta pemaknaan mereka terhadap kebijakan kenaikan UMK dan implikasinya terhadap motivasi kerja. Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi kebijakan Upah Minimum Kabupaten, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, laporan instansi pemerintah, serta sumber informasi lain yang relevan guna mendukung dan memperkaya analisis penelitian. Berikut point dan indikator wawancara yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Indikator Wawancara

| Fokus Kajian | Indikator | Aspek yang Digali |
|--|-------------------------|--|
| Persepsi kerja terhadap Kebijakan Kenaikan UMK | Pemahaman kebijakan UMK | Pengetahuan tenaga kerja lokal tentang UMK |
| | | Sumber informasi UMK |
| | Penilaian kebijakan | Pandangan umum terhadap kenaikan UMK |
| | Persepsi kecukupan | Kesesuaian UMK dengan kebutuhan hidup |

| Fokus Kajian | Indikator | Aspek yang Digali |
|--|--------------------------|-----------------------------------|
| Pengalaman Tenaga Kerja Lokal terkait Implementasi UMK | Persepsi keadilan | Rasa keadilan kebijakan |
| | Pengalaman kenaikan upah | Mengalami kenaikan atau tidak |
| | | Perubahan kondisi ekonomi pribadi |
| | Kepatuhan perusahaan | Penerapan UMK oleh perusahaan |
| Dampak yang Dipersepsikan terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kerja lokal | Motivasi Kerja | Semangat dan sikap kerja |
| Makna Kebijakan UMK bagi Tenaga kerja lokal | Makna subjektif | Arti kebijakan UMK |

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan pedoman wawancara semi-terstruktur, sehingga peneliti memiliki kerangka pertanyaan yang terarah namun tetap memberikan ruang bagi informan untuk mengemukakan pandangan dan pengalaman mereka secara bebas. Selain wawancara, observasi terhadap konteks dan situasi kerja dilakukan secara terbatas apabila diperlukan untuk memperkuat pemahaman terhadap kondisi yang dihadapi tenaga kerja lokal. Dalam penelitian ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama yang secara langsung terlibat dalam proses pengumpulan, pengolahan, dan interpretasi data, dengan dukungan instrumen berupa pedoman wawancara, catatan lapangan, dan alat perekam. Analisis data dilakukan menggunakan analisis tematik (*thematic analysis*) sebagaimana dijelaskan oleh Creswell (2014), yang meliputi proses pengorganisasian data, pembacaan keseluruhan data, pengodean, pengelompokan kode ke dalam tema-tema utama, serta penafsiran makna dari tema-tema tersebut. Melalui analisis ini, penelitian diharapkan mampu menggambarkan secara komprehensif bagaimana tenaga kerja

lokal memaknai kebijakan kenaikan UMK, khususnya kenaikan nominal yang relatif kecil, serta implikasinya terhadap motivasi kerja dan persepsi keadilan pengupahan di Kabupaten Buleleng.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persepsi Tenaga kerja lokal terhadap Kebijakan Kenaikan Upah Minimum Kabupaten (UMK)

Persepsi tenaga kerja lokal terhadap kebijakan kenaikan Upah Minimum Kabupaten (UMK) menjadi kunci penting dalam memahami sejauh mana kebijakan pengupahan dimaknai dan dirasakan oleh pekerja sebagai pihak yang terdampak langsung. Dalam perspektif kualitatif, kebijakan UMK tidak hanya dipahami sebagai ketentuan normatif yang menetapkan batas minimum upah, tetapi juga sebagai realitas sosial yang diinterpretasikan secara berbeda oleh tenaga kerja lokal berdasarkan pengalaman kerja dan kondisi ekonomi yang mereka alami. Oleh karena itu, pembahasan ini disusun secara komparatif dengan membedakan persepsi tenaga kerja lokal yang telah menerima upah sesuai UMK dan tenaga kerja lokal yang belum menerima upah sesuai ketentuan UMK.

Persepsi Tenaga kerja lokal yang Telah Menerima Kenaikan UMK

Tenaga kerja lokal yang telah menerima upah sesuai ketentuan UMK umumnya memandang kebijakan kenaikan UMK sebagai bentuk perlindungan minimum dari pemerintah terhadap pekerja. Bagi kelompok ini, UMK dipahami sebagai standar dasar yang memberikan kepastian bahwa upah yang diterima tidak berada di bawah batas minimum yang ditetapkan. Namun demikian, pemahaman terhadap kebijakan tersebut cenderung bersifat pragmatis, yakni lebih menitikberatkan

pada besaran upah yang diterima dibandingkan dengan pemahaman mengenai proses penetapan atau dasar regulatif kebijakan UMK itu sendiri. Berikut hasil wawancara dengan beberapa tenaga kerja lokal di Singaraja yang telah menerima kenaikan UMK.

“... Saya tahu UMK itu batas gaji minimum dari pemerintah. Yang penting sekarang gaji saya sudah ikut UMK, jadi ada rasa aman sedikit karena gajih saya jadi naik....”

Selanjutnya,

“...Kalau soal cara hitung UMK atau kenapa naik segitu, saya tidak begitu paham. Biasanya cuma dengar dari berita saja, tapi gajih saya naik sih...”

Kemudian,

“...Bagi saya yang penting upah tidak di bawah UMK, soal aturan detailnya jarang dibahas di tempat kerja, karena disini memang gaji kami disesuaikan dengan kemampuan dan beban kerja kami dan saya gajinya memang sudah diatas UMK....”

Pola persepsi tersebut menunjukkan bahwa penerimaan upah sesuai UMK membentuk penilaian yang relatif positif terhadap kebijakan, terutama karena kebijakan tersebut dirasakan memberikan kepastian dan perlindungan dasar. Namun, persepsi positif ini tidak selalu disertai dengan pemahaman kebijakan yang komprehensif. Tenaga kerja lokal lebih memaknai UMK sebagai “hasil akhir” berupa angka upah yang diterima, bukan sebagai kebijakan publik yang memiliki landasan regulatif dan mekanisme penetapan tertentu. Kondisi ini

memperlihatkan bahwa relasi tenaga kerja lokal dengan kebijakan pengupahan bersifat fungsional dan praktis, di mana kebijakan dinilai berdasarkan manfaat langsung yang dirasakan dalam kehidupan sehari-hari. Pekerja cenderung memaknai kebijakan upah minimum melalui pengalaman empiris yang bersifat langsung, bukan melalui pemahaman normatif terhadap kerangka regulasi pengupahan (Sures dkk., 2026). Dengan demikian, UMK bagi tenaga kerja lokal penerima lebih dimaknai sebagai instrumen perlindungan minimum daripada sebagai kebijakan struktural yang dipahami secara utuh.

Persepsi Tenaga kerja lokal yang Belum Menerima Kenaikan UMK

Berbeda dengan kelompok penerima UMK, tenaga kerja lokal yang belum menerima upah sesuai ketentuan UMK menunjukkan persepsi yang lebih kritis dan cenderung skeptis terhadap kebijakan kenaikan UMK. Kelompok ini memandang UMK sebagai kebijakan formal yang secara normatif berlaku, namun belum sepenuhnya hadir dalam realitas kerja yang mereka alami sehari-hari.

“...UMK Buleleng katanya memang naik, tapi gaji saya segitu-segitu saja. Jadi rasanya kebijakan ini belum sampai ke kami atau bagaimana ya jadi sia-sia...”

Selanjutnya,
“...Kalau dengar UMK naik di berita, ya cuma dengar saja. Di tempat kerja tidak ada perubahan yang terasa bahkan gajih saya tetap. Jadi yaa kayak sia-sia aja...”
Kemudian,

“...Aturannya ada, tapi pelaksanaannya di lapangan berbeda. Jadi UMK itu seperti aturan di atas kertas aja...”

Persepsi tersebut mencerminkan adanya kesenjangan yang cukup nyata antara kebijakan publik dan implementasinya di tingkat perusahaan. Ketika tenaga kerja lokal tidak merasakan dampak langsung dari kenaikan UMK, kebijakan tersebut cenderung dimaknai sebagai formalitas administratif yang tidak memiliki relevansi praktis dalam kehidupan kerja mereka. Situasi ini dapat menurunkan tingkat kepercayaan tenaga kerja lokal terhadap efektivitas kebijakan pengupahan serta melemahkan persepsi keadilan distributif. Keterbatasan implementasi dan lemahnya pengawasan terhadap kebijakan upah minimum berpotensi menurunkan legitimasi kebijakan di mata pekerja (Ramania, 2026). UMK tidak lagi dipahami sebagai instrumen perlindungan, melainkan sebagai simbol kebijakan yang terputus dari realitas sosial-ekonomi tenaga kerja lokal. Persepsi semacam ini juga berpotensi memengaruhi sikap kerja tenaga kerja lokal, karena kebijakan yang tidak terealisasi secara nyata cenderung dianggap tidak memiliki makna praktis bagi kesejahteraan mereka.

Pengalaman Tenaga kerja lokal terkait Implementasi Kebijakan UMK

Pengalaman tenaga kerja lokal dalam mengimplementasikan kebijakan UMK menjadi faktor penting dalam membentuk persepsi terhadap dampak kebijakan tersebut. Dalam penelitian ini, pengalaman tenaga kerja lokal dianalisis secara komparatif untuk melihat perbedaan kondisi kerja dan respons psikologis antara tenaga kerja lokal yang

telah menerima UMK dan yang belum menerima UMK.

Pengalaman Tenaga kerja lokal yang Telah Menerima UMK

Tenaga kerja lokal yang telah menerima upah sesuai UMK umumnya menggambarkan pengalaman kerja yang relatif lebih stabil secara ekonomi. Kenaikan UMK dipersepsikan mampu memberikan rasa aman dasar dalam memenuhi kebutuhan pokok, meskipun belum dianggap cukup untuk meningkatkan kesejahteraan secara signifikan.

“... Sekarang gaji sudah ikut UMK, jadi paling tidak kebutuhan dasar rumah tangga bisa dipenuhi. Ya, ada tambah-tambahan untuk keluarga ...”

Selanjutnya,

“... Kalau dibilang cukup ya belum, tapi UMK ini bikin saya merasa kerja saya dihargai secara minimal oleh perusahaan ...”

Kemudian,

“... Dengan gaji sudah sesuai UMK, saya bisa atur pengeluaran lebih jelas, walaupun tetap harus irit ...”

Pengalaman tenaga kerja lokal yang telah menerima upah sesuai UMK menunjukkan adanya peningkatan rasa aman ekonomi pada level dasar, terutama dalam pemenuhan kebutuhan pokok sehari-hari. UMK dipersepsikan bukan sebagai instrumen peningkat kesejahteraan secara menyeluruh, melainkan sebagai jaring pengaman minimum yang memberikan kepastian pendapatan. Stabilitas ini tercermin dari berkurangnya kekhawatiran terhadap kebutuhan primer serta meningkatnya

kemampuan tenaga kerja lokal dalam melakukan perencanaan keuangan sederhana. Namun demikian, pengalaman tersebut juga memperlihatkan batasan peran UMK, di mana kenaikan upah belum sepenuhnya diartikan sebagai peningkatan kualitas hidup, melainkan sebatas pemenuhan standar minimum kelayakan kerja. Dengan kata lain, implementasi UMK lebih banyak berdampak pada aspek rasa aman dan kepastian ekonomi dibandingkan dengan peningkatan kesejahteraan yang bersifat progresif. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa UMK berfungsi sebagai instrumen perlindungan dasar tenaga kerja, bukan sebagai solusi utama dalam peningkatan kesejahteraan pekerja.

Pengalaman Tenaga kerja lokal yang Belum Menerima UMK

Sebaliknya, tenaga kerja lokal yang belum menerima UMK menggambarkan pengalaman kerja yang diwarnai oleh tekanan ekonomi dan ketidakpastian pendapatan. Upah yang tidak mengalami penyesuaian membuat tenaga kerja lokal harus membagi perhatian antara pekerjaan utama dan upaya memenuhi kebutuhan hidup melalui strategi lain, seperti mencari pekerjaan tambahan.

“... UMK sudah naik, tapi di tempat saya kerja belum terasa. Gaji tetap segitu, jadi ya harus pintar-pintar nyari tambahan diluar ...”

Selanjutnya,

“... Kadang sebelum mulai kerja sudah kepikiran biaya rumah, listrik, sekolah anak. Soalnya gaji saya kecil jadi kepikiran gacukup buat bayar kebutuhan ya...”

Kemudian,

“...Rasanya kebijakan UMK itu jauh dari realita saya, karena sampai sekarang belum berdampak langsung ke saya, tetap saja segini gini ...”

Berbeda dengan kelompok penerima UMK, pengalaman tenaga kerja lokal yang belum menerima upah sesuai ketentuan UMK menunjukkan adanya tekanan ekonomi yang lebih tinggi serta ketidakpastian pendapatan yang berkelanjutan. Kondisi ini memaksa tenaga kerja lokal untuk mengembangkan strategi bertahan hidup, seperti mencari pekerjaan tambahan atau mengurangi kebutuhan konsumsi rumah tangga. Tekanan ekonomi yang terus-menerus tidak hanya berdampak pada aspek finansial, tetapi juga memengaruhi kondisi psikologis dan fokus kerja tenaga kerja lokal. Ketika perhatian tenaga kerja lokal terbagi antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan hidup yang belum terpenuhi, keterlibatan kerja cenderung menurun. Kebijakan UMK dipersepsikan sebagai kebijakan normatif yang belum sepenuhnya terimplementasi, sehingga kehilangan makna substantif di mata pekerja. Pengalaman tersebut menegaskan adanya kesenjangan antara kebijakan pengupahan di tingkat regulasi dan praktik di lapangan, yang berpotensi melemahkan kepercayaan tenaga kerja lokal terhadap efektivitas perlindungan negara dalam bidang ketenagakerjaan (Dwianisa & Andriyani, 2025).

Dampak Kebijakan Kenaikan UMK yang Dipersepsikan terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kerja Lokal

Dampak kebijakan kenaikan UMK terhadap motivasi kerja tenaga kerja lokal sangat dipengaruhi oleh pengalaman langsung tenaga kerja lokal dalam menerima atau tidak menerima

kenaikan upah tersebut. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam dan luar diri individu yang memengaruhi perilaku, intensitas usaha, serta ketekunan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan tertentu (Maslow, 1943). Dalam konteks ini, kinerja dipahami sebagai refleksi dari motivasi kerja yang dibentuk oleh persepsi terhadap keadilan dan kecukupan upah.

Dampak pada Tenaga kerja lokal yang Telah Menerima UMK

Bagi tenaga kerja lokal yang telah menerima UMK, kenaikan upah dipersepsikan memberikan dorongan motivasi kerja pada level tertentu, terutama dalam menciptakan rasa dihargai dan aman secara ekonomi.

“... Setidaknya sekarang ada rasa dihargai, karena gaji sudah ikut aturan pemerintah, jadi makin semangat kerjanya ...”

Selanjutnya,

“... Kalau UMK naik dan kami ikut, rasanya kerja jadi lebih semangat dong, ya bisalah buat tambah-tambahan dirumah...”

Kemudian,

“...Walaupun belum bisa dibilang sejahtera. Astungkara cukup, tapi ada semangat kerja karena merasa diperhatikan dan dihargai dengan adanya kenaikan gaji...”

Bagi tenaga kerja lokal yang telah menerima UMK, kenaikan upah dipersepsikan memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja, meskipun dalam intensitas yang terbatas. UMK dipahami sebagai bentuk pengakuan minimum atas kontribusi tenaga kerja, sehingga memunculkan rasa dihargai dan aman secara ekonomi.

Perasaan ini berkontribusi pada meningkatnya kenyamanan psikologis dalam bekerja, yang pada akhirnya mendorong keterlibatan kerja yang lebih stabil. Kenaikan UMK membuat semangat kerja tenaga kerja lokal bertambah (Pusung dkk., 2021). Namun, motivasi yang terbentuk cenderung bersifat defensif, yaitu menjaga keberlangsungan kerja dan memenuhi tanggung jawab secara konsisten, bukan motivasi progresif untuk meningkatkan motivasi kerja secara maksimal. *Hygiene factors* berfungsi mencegah ketidakpuasan kerja dan *motivator factors* yang berperan langsung dalam meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja individu (Herzberg, 1959). Dengan demikian, UMK lebih berfungsi sebagai faktor pemelihara (*hygiene factor*) dibandingkan sebagai pendorong utama peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan teori kompensasi yang menyatakan bahwa upah yang dirasakan adil dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja, terutama melalui rasa keadilan dan penghargaan yang diterima tenaga kerja lokal (Widodo & Zaenuri, 2025).

Dampak pada Tenaga kerja lokal yang Belum Menerima UMK

Sebaliknya, tenaga kerja lokal yang belum menerima UMK cenderung menunjukkan penurunan motivasi kerja. Ketika kenaikan UMK tidak terealisasi secara nyata, tenaga kerja lokal lebih berorientasi pada pemenuhan kewajiban minimum kerja.

“... UMK naik, tapi gaji saya tetap saja kan. Jadinya kerja ya sekedar jalan, kerjaan, pulang. Mau bagaimana lagi karena tuntutan dan cari kerja susah...”

Selanjutnya,

“... Kalau usaha sudah maksimal tapi upah tidak berubah, lama-lama semangat juga turun sih. Tapi ya bagaimana lagi, mau resign cari kerja susah banget jaman sekarang...”

Kemudian,

“... Merasa gaadil sih sebenarnya ya, jadi saya kerja sesuai perintah saja, tidak lebih hamau repot...”

Sebaliknya, tenaga kerja lokal yang belum menerima upah sesuai UMK menunjukkan dampak negatif yang lebih nyata terhadap motivasi kerja. Ketidaksesuaian antara kebijakan kenaikan UMK dan realitas upah yang diterima memunculkan persepsi ketidakadilan kompensasi. Kondisi ini mendorong tenaga kerja lokal untuk menurunkan keterlibatan kerja dan membatasi upaya kerja pada pemenuhan kewajiban minimum. Ketika tenaga kerja lokal merasa bahwa kontribusi yang diberikan tidak diimbangi dengan kompensasi yang layak, motivasi intrinsik cenderung melemah, dan kerja dipersepsikan semata-mata sebagai kewajiban ekonomi (Putri, 2025). Dalam jangka panjang, situasi ini berpotensi menurunkan kualitas kerja, loyalitas terhadap perusahaan, serta efektivitas organisasi secara keseluruhan. Ketidakadilan kompensasi berpengaruh negatif terhadap motivasi dan kualitas kerja tenaga kerja lokal (Novitrisani & Hutahaean, 2024). Khususnya pada sektor dengan tingkat perlindungan upah yang belum optimal. Motivasi kerja juga dipengaruhi oleh harapan individu bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik serta memberikan imbalan yang bernilai bagi dirinya, sehingga semakin tinggi harapan tersebut maka semakin tinggi pula

motivasi kerja yang dimiliki (Vroom, 1964).

Makna Kebijakan Kenaikan Upah Minimum Kabupaten (UMK) bagi Tenaga kerja lokal

Makna kebijakan kenaikan Upah Minimum Kabupaten (UMK) bagi tenaga kerja lokal tidak bersifat tunggal dan seragam, melainkan dibentuk melalui pengalaman langsung tenaga kerja lokal dalam merasakan atau tidak merasakan implementasi kebijakan tersebut dalam kehidupan kerja sehari-hari. Dengan demikian, UMK tidak hanya dipahami sebagai kebijakan ekonomi, tetapi juga sebagai simbol sosial yang mencerminkan kehadiran negara, keadilan, dan kepedulian terhadap kesejahteraan tenaga kerja.

Makna UMK bagi Tenaga kerja lokal yang Telah Menerima UMK

Bagi kelompok ini, UMK dimaknai sebagai simbol perlindungan dan kepastian minimum dari pemerintah.

“...UMK itu seperti pegangan, setidaknya ada aturan yang melindungi biar perusahaan ga semena-mena memberikan gaji...”

Selanjutnya,

“... Kalau sudah ikut UMK, rasanya ada kepastian, walaupun belum cukup untuk hidup lebih sih karena hidup gapernah cukup tapi ya bersyukur saja...”

Kemudian,

“...Bagi saya UMK itu tanda pemerintah masih memperhatikan nasib pekerja kecil. Astungkara meski tambah sedikit adalah sedikit tambahan..”

Bagi tenaga kerja lokal yang telah menerima upah sesuai ketentuan UMK, kebijakan kenaikan UMK dimaknai sebagai simbol perlindungan minimum dan kepastian dasar dari pemerintah. UMK tidak selalu dipersepsikan sebagai instrumen peningkatan kesejahteraan, melainkan sebagai jaminan bahwa upah yang diterima tidak berada di bawah batas kelayakan yang telah ditetapkan (Raharjo dkk., 2025). Makna ini membentuk rasa aman psikologis dan kepercayaan terhadap peran negara dalam melindungi pekerja. Namun, pemaknaan tersebut cenderung bersifat realistik dan pragmatis, di mana tenaga kerja lokal menyadari bahwa UMK hanya mencukupi kebutuhan dasar, bukan sebagai sarana peningkatan taraf hidup secara signifikan. Dengan demikian, UMK diposisikan sebagai penyangga minimum dalam struktur pengupahan, bukan sebagai solusi kesejahteraan. UMK dipersepsikan sebagai simbol kehadiran negara dalam menjamin keadilan dasar bagi pekerja, terutama pada sektor dengan daya tawar tenaga kerja yang relatif lemah (Setiawan dkk., 2025). Pemenuhan kebutuhan psikologis tersebut mampu meningkatkan motivasi intrinsik, keterlibatan kerja, serta kinerja individu secara signifikan, terutama ketika karyawan memiliki kebebasan dalam menetapkan tujuan kerja mereka sendiri (Ryan & Deci, 2020).

Makna UMK bagi Tenaga kerja lokal yang Belum Menerima UMK

Sebaliknya, kelompok non-penerima UMK cenderung memaknai kebijakan tersebut sebagai formalitas administratif.

“...UMK naik, tapi bagi kami rasanya hanya angka di berita saja, gaada dorongan buat perusahaan

mengikuti aturan tersebut...”

Selanjutnya,

“... UMK itu ada di aturan tertulis saja, kalau implementasi nyatanya ya sulit...”

Kemudian,

“... Kalau tidak diterapkan, UMK jadi seperti formalitas saja. Paling ASN yang merasakan, perusahaan swasta seperti saya susah...”

Sebaliknya, tenaga kerja lokal yang belum menerima upah sesuai UMK cenderung memaknai kebijakan kenaikan UMK sebagai formalitas administratif yang jauh dari realitas kerja mereka. UMK dipersepsikan hadir secara normatif dalam regulasi, tetapi absen dalam praktik keseharian, sehingga realitas yang dialami tenaga kerja lokal tidak sejalan dengan tujuan kebijakan tersebut. Jarak antara kebijakan formal dan pengalaman nyata ini juga tercermin dalam riset ilmiah. Meskipun UMK dirancang untuk melindungi pekerja, 10%–20% perusahaan masih membayar upah di bawah standar minimum yang ditetapkan, sehingga ketentuan UMK belum sepenuhnya dipatuhi oleh sebagian perusahaan (Azzahra dkk., 2025). Pembayaran upah di bawah UMK masih terjadi di berbagai sektor, yang mencerminkan gap antara aturan hukum dan implementasi di lapangan (Soedjarwo dkk., 2025). Kondisi ini membentuk sikap skeptis tenaga kerja lokal terhadap efektivitas kebijakan publik, sekaligus menurunkan kepercayaan terhadap komitmen negara dan perusahaan dalam menjamin keadilan pengupahan. Dalam konteks tersebut, UMK tidak lagi dimaknai sebagai instrumen perlindungan, melainkan sebagai simbol ketimpangan

antara wacana kebijakan dan realitas di lapangan. Pemaknaan semacam ini berpotensi memperkuat perasaan tidak adil dan alienasi tenaga kerja lokal terhadap sistem kerja yang ada, karena kegagalan implementasi kebijakan pengupahan menciptakan jarak makna antara tujuan kebijakan dan realitas yang dialami pekerja.

SIMPULAN

Kesimpulannya, persepsi, pengalaman, dan pemaknaan tenaga kerja lokal terhadap kebijakan kenaikan Upah Minimum Kabupaten (UMK) sangat ditentukan oleh sejauh mana kebijakan tersebut terealisasi dalam realitas kerja mereka. Tenaga kerja lokal yang telah menerima upah sesuai UMK cenderung memandang kebijakan ini secara positif sebagai bentuk perlindungan dan kepastian minimum dari pemerintah, yang memberikan rasa aman ekonomi dasar, stabilitas psikologis, serta dorongan motivasi kerja yang bersifat pemeliharaan. Sebaliknya, tenaga kerja lokal yang belum menerima UMK menunjukkan persepsi kritis dan skeptis, memaknai UMK sebagai formalitas administratif yang tidak berdampak nyata, sehingga memicu tekanan ekonomi, ketidakpastian pendapatan, penurunan motivasi, serta melemahnya keterlibatan kerja. Perbedaan ini menegaskan adanya kesenjangan antara kebijakan pengupahan di tingkat regulasi dan implementasinya di lapangan, yang tidak hanya memengaruhi kesejahteraan dan kinerja tenaga kerja lokal, tetapi juga membentuk makna UMK sebagai simbol kehadiran atau absennya negara dalam menjamin keadilan pengupahan. Dengan demikian, efektivitas kebijakan UMK tidak hanya bergantung pada penetapan normatif, tetapi sangat ditentukan oleh konsistensi implementasi dan pengawasan agar tujuan perlindungan

tenaga kerja dapat terwujud secara substantif.

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan agar pemerintah daerah dan instansi ketenagakerjaan memperkuat fungsi pengawasan dan penegakan kebijakan Upah Minimum Kabupaten (UMK) secara konsisten, khususnya pada sektor dan perusahaan yang masih belum menerapkan ketentuan upah minimum. Penguatan mekanisme monitoring, peningkatan transparansi pelaporan pengupahan, serta pemberian sanksi yang tegas dan berkeadilan perlu dioptimalkan agar kebijakan UMK tidak berhenti pada tataran normatif, tetapi terealisasi secara nyata di lapangan. Di sisi lain, perusahaan diharapkan tidak hanya memandang UMK sebagai kewajiban administratif, melainkan sebagai instrumen dasar dalam menciptakan keadilan kompensasi dan stabilitas hubungan kerja yang berkelanjutan. Bagi tenaga kerja lokal, peningkatan literasi ketenagakerjaan mengenai hak upah minimum dan mekanisme pengaduan juga menjadi penting agar pekerja memiliki posisi tawar yang lebih kuat. Selanjutnya, penelitian mendatang disarankan untuk mengkaji implementasi UMK secara kuantitatif atau lintas sektor guna memperdalam pemahaman mengenai dampak jangka panjang kebijakan upah minimum terhadap kesejahteraan dan kinerja tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., Serang, S., & Suriyanti, S. (2025). Pengaruh Upah Minimum Provinsi, Motivasi Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Tenaga kerja lokal pada Perusahaan Jasa Sewa Mobil di Sulawesi Selatan. *Al-Buhuts*, 21(1), 188-216.
- Antara News Bali. (2025). *Pemprov Bali tetapkan UMK se-Bali tahun 2026*. <https://bali.antaranews.com>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Pendekatan, Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Damara, G. R. (2020). *Pengaruh Tingkat Inflasi dan Pertumbuhan Ekonomi terhadap Upah Minimum Regional (UMR) dalam Perspektif Ekonomi Islam di Provinsi Lampung pada tahun 2012-2018* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Detik Bali. (2024). *UMK Buleleng 2025 naik menjadi Rp2.996.561*. <https://www.detik.com>
- Dheamarsa, A., & Heryanda, K. K. (2024). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 10(2), 449-458.
- Dütsch, M., Senghaas, M., Stephan, G., & Struck, O. (2025). *Does organizational context matter? An examination of the factors influencing employees' judgments of minimum wage increases*. *Journal for Labour Market Research*, 59, Article 6. <https://labourmarketresearch.springeropen.com/articles/10.1186/s12651-025-00392-3>
- Dwianisa, S., & Andriyani, S. (2025). Kebijakan Upah Minimum Dan

- Perlindungan Buruh Pabrik Dalam Perspektif Hukum Dan HAM. *Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan*, 2(1), 123-131.
- Hasugian, Y. E. (2025). Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap Upah Minimum Sektoral di Sumatera Utara: Implications of Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023 on Sectoral Minimum Wage in North Sumatra. *Neoclassical Legal Review: Journal of Law and Contemporary Issues*, 4(2), 92-105.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Idarata, M. G. P., & Atidira, R. (2025). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(2), 912-920.
- Jama, O. A., & Heryanda, K. K. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(1), 161-166.
- Kalkautsar, M., Nainggolan, F. A. Z., Sembiring, V. B., & Manurung, N. U. (2025). Dampak kenaikan upah minimum terhadap kesejahteraan buruh di sektor industri. *MUDABBIR Journal Research and Education Studies*. <https://doi.org/10.56832/mudabbir.v5i2.2142>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Nainggolan, F. E., Guspurwati, H., Mulyana, I., Mustika, R., & Hidayah, N. (2025). *Diversity sebagai Kekuatan: Mewujudkan Inklusi di tempat kerja*. Star Digital Publishing.
- Novitrisani, Y., & Hutahaean, E. S. H. (2024). Hubungan Ketidakadilan Distributif Dengan Motivasi Kerja Tenaga kerja lokal Yang Bekerja di Perusahaan FNB. *Journal of Sharia Economics Scholar (JoSES)*, 2(4).
- Nurhaliza, A., & Heryanda, K. K. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor UPTD BLK Singaraja). *Bisma: Jurnal Manajemen*, 10(3), 982-992.
- NusaBali. (2025). *UMK Buleleng ditetapkan Rp3,2 juta, perusahaan diminta patuh*. <https://www.nusabali.com>
- Ouanhlee, T. (2025). *The impact of wage structure on employee satisfaction, motivation, and retention in the Thai textile industry*. *American Journal of Industrial and Business Management*, 15, 1726-1770.
- Pratama, P. E., & Atidira, R. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas PUTR Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(2), 949-960.
- Prayoga, K. T. D., & Atidira, R. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Guru Tetap Sekolah Laboratorium Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(2), 692-702.
- Priyandana, I. W. T., & Heryanda, K. K. (2025). Pengaruh Kompensasi dan

- Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Agama Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 115-124.
- Pusung, C. S., Pratiknjo, M. H., & Kawung, E. J. (2021). Produktivitas Kerja Setelah Adanya Pengurangan Tenaga kerja lokal Ketika Kenaikan Upah Minimum Di Pt. Sinar Pratama Cemerlang. *Agri-Sosioekonomi*, 17(2 MDK), 451-462.
- Putri, L. D. (2025). KOMPENSASI SEBAGAI FAKTOR PEMICU KINERJA (ANALISIS NARATIF TERHADAP PENGALAMAN TENAGA KERJA LOKAL DI PERUSAHAAN). *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Pendidikan*, 103-116.
- Raharjo, M. S. P., Borman, S., Sidarta, D. D., & Soerodjo, I. (2025). Kebijakan Pemerintah Dalam Perlindungan Hukum Upah Minimum Di Indonesia. *Media Bina Ilmiah*, 19(11), 6337-6348.
- Ramania, R. (2026). Evaluasi Kebijakan Ketenagakerjaan pada Upah Minimal dan Risiko Eksploitasi di Industri Formal. *Journal of Economics, Management, and Accounting*, 1(3), 120-127.
- Riyanto, W. H., Firmansyah, M., & Arifin, Z. (2025). *Analysis of the implementation of the minimum wage policy in Batu city*. Optimum: Jurnal Ekonomi dan Pembangunan. <https://doi.org/10.12928/optimum.v15i1.12105>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Intrinsic and extrinsic motivation: Classic definitions and new directions* (2nd ed.). New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429489702>
- Sari, M. P., & Wibowo, A. (2021). Persepsi keadilan upah dan implikasinya terhadap sikap kerja tenaga kerja lokal. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(1), 55–67. <https://doi.org/10.9744/jmk.23.1.55-67>
- Setiawan, H., Indah, D. Y., & Baihaqi, M. I. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional: Strategi, Tantangan dan Dinamika Global*. Star Digital Publishing.
- Siti Amalia, S., Siti Maria, & Agus I. W. K. (2025). *The Impact of Perceived Minimum Wage, Purchasing Power, and Economic Well-Being on Job Stability among Private Employees in Yogyakarta, Indonesia*. *Hong Kong Journal of Social Sciences*, 65.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). Strong point kinerja tenaga kerja lokal: Motivasi kunci implementasi kompensasi dan lingkungan kerja.
- Sures, J., Wibowo, M. M., & Hidayat, M. F. (2026). Representasi Kesejahteraan Masyarakat Bali dalam Kebijakan Upah Minimum. *Jejak digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(1), 171-179.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Widodo, T., & Zaenuri, A. (2025). Dampak Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga kerja lokal: Perspektif Teori dan Praktik. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1, 667-695.