

**ANALISIS PENGARUH UPAH DAN JAMINAN SOSIAL
TERHADAP KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA
(STUDI PADA PABRIK GULA (PG) KEBON AGUNG MALANG)**

JURNAL ILMIAH

Disusun Oleh

SURYA AGUNG BATARA

NIM 125020107111006



**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2017**

LEMBAR PENGESAHAN PENULISAN ARTIKEL JURNAL

Artikel Jurnal dengan judul :

**ANALISIS PENGARUH UPAH DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP
KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA
(STUDI PADA PABRIK GULA (PG) KEBON AGUNG MALANG)**

Yang disusun oleh :

Nama : Surya Agung Batara
NIM : 125020107111006
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : SI Ilmu Ekonomi

Bahwa artikel Jurnal tersebut dibuat sebagai *persyaratan ujian skripsi* yang dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 31 Januari 2017

Malang, 31 Januari 2017

Dosen Pembimbing,



Dr. NURUL BADRIYAH, SE., ME.

NIP. 19740302 200501 2 001

**ANALISIS PENGARUH UPAH DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP
KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA
(STUDI PADA PABRIK GULA (PG) KEBON AGUNG MALANG)
Surya Agung Batara, Dr. Nurul Badriyah, SE., ME.
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
Email: batara52@gmail.com**

ABSTRACT

Labor welfare in the enterprise is a complex problem, the problem is increasing with dinamifikannya wages and social security. Improved well-being living balance between the needs of materialism with spiritualism creating challenges and needs facing. Given the need for increasing the level of welfare of people faced with the increasing demands. This study aims to determine the relationship of wages and social security to workers in the PG kesejahteraan. Kebon Agung Malang.

The method used is quantitative, and data used are primary data obtained from the field through kuosioner of employees working on the production of sugar PG. Kebon Agung Malang, while the sampling technique using the entire population of permanent employees at the mill in PG. Kebon Agung Malang. The analytical tool used in this research is descriptive analysis (frequency distributions) and the tools used to analyze the data obtained using multiple linear regression. while for hypothesis test probability value test equipment that will measure the correlation probability value.

The results showed that the level of wages and social security is directly proportional to the welfare of workers in the PG. Kebon Agung Malang. Thus if it occurs in an increase in wages and social security will be an increase in the welfare of workers.

Keywords: Wages, Social Security, Welfare and Labor

ABSTRAK

Kesejahteraan tenaga kerja di dalam perusahaan merupakan masalah yang kompleks, permasalahan semakin meningkat dengan dinamifikannya upah dan jaminan sosial. Peningkatan kesejahteraan hidup yang berimbang antara kebutuhan kebendaan dengan kerohanian menimbulkan berbagai tantangan dan kebutuhan hidup yang dihadapi. Dengan adanya kebutuhan tersebut yang semakin meningkat maka tingkat kesejahteraan hidup orang dihadapkan pada kebutuhan yang semakin meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Upah dan Jaminan sosial terhadap kesejahteraan tenaga kerja pada PG. Kebon Agung Malang.

Metode pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, dan data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari lapangan melalui kuosioner dari karyawan yang bekerja di bagian produksi gula PG. Kebon Agung Malang, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan seluruh populasi karyawan tetap pada bagian gilingan di PG. Kebon Agung Malang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif (distribusi frekuensi) dan alat yang digunakan untuk menganalisis dari data yang diperoleh dengan menggunakan regresi linear berganda. sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan alat uji Nilai probabilitas yang akan mengukur nilai probabilitas korelasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat upah dan jaminan sosial berbanding lurus dengan kesejahteraan tenaga kerja di PG. Kebon Agung Malang. Dengan demikian jika terjadi pada peningkatan upah dan jaminan sosial maka akan terjadi peningkatan pada kesejahteraan tenaga kerja.

Kata Kunci : Upah, Jaminan Sosial, Kesejahteraan Tenaga Kerja

A. PENDAHULUAN

Peningkatan kesejahteraan hidup yang berimbang antara kebutuhan kebendaan dengan kerohanian menimbulkan berbagai tantangan dan kebutuhan hidup yang dihadapi. Dengan adanya kebutuhan tersebut yang semakin meningkat maka tingkat kesejahteraan hidup orang dihadapkan pada kebutuhan yang semakin meningkat. Menurut smith (1776), mengemukakan bahwa

menggambarkan usaha manusia dalam mencari jalan untuk mendapatkan kesejahteraan dicapai dengan pemenuhan semua kebutuhan dan kenyamanan hidup.

Dari sudut pandang ilmu ekonomi, suatu Negara dibentuk demi mencapai kesejahteraan bagi semua penduduknya, sama seperti sebuah organisasi ekonomi dibentuk untuk mencapai keuntungan bersama. Dalam mencapai tujuan terbentuknya suatu Negara di Indonesia menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Sektor yang berperan penting adalah tingkat upah minimum dan produktifitas dalam sector kegiatan ekonomu. Salah satunya adalah sektor pertanian mempunyai peranan yang cukup penting dalam kegiatan perekonomian di Indonesia, hal ini dapat dilihat dari kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) yang cukup besar.

Salah satu sub sektor yang cukup besar potensinya adalah sub sektor perkebunan. Kontribusi sub sektor perkebunan dalam PDB yaitu sekitar 3,57 persen pada tahun 2015 atau merupakan urutan pertama di sektor Pertanian, Peternakan, Perburuan dan Jasa Pertanian. Sub sektor ini merupakan penyedia bahan baku untuk sektor industri, penyerap tenaga kerja, dan penghasil devisa. Tebu sebagai bahan baku industri gula merupakan salah satu komoditi perkebunan yang mempunyai peran strategis dalam perekonomian di Indonesia. Dengan luas areal sekitar 455,82 ribu hektar pada tahun 2015, industri gula berbahan baku tebu merupakan salah satu sumber pendapatan bagi ribuan petani tebu dan pekerja di industri gula. Gula juga merupakan salah satu kebutuhan pokok bagi sebagian besar masyarakat dan sumber kalori yang relatif murah.

PG. Kebon Agung, dalam perkembangannya banyak menggunakan peralatan dan mesin-mesin berat. Keputusan dalam menggunakan peralatan dan mesin berat yang berpengaruh pada keselamatan dan kesehatan tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting untuk menjaga kinerja tenaga kerja. Permasalahan akan semakin banyak apabila PG. Kebon Agung menggunakan mesin berat, pabrik juga harus dapat menjamin penggunaan mesin-mesin dalam meningkatkan kinerja dan juga harus dapat menjamin keselamatan dan kesehatan dari tenaga kerja yang mengoperasikan mesin. Kecelakaan kerja berhubungan dengan hubungan kerja diperusahaan, hubungan kerja dalam hal ini adalah kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh tenaga kerja itu atau kesalahan dalam peralatan yang digunakan oleh tenaga kerja pada waktu melaksanakan pekerjaan. Pihak PG. Kebon Agung telah berupaya untuk memaksimalkan dalam memberikan perlindungan kerja kepada para tenaga kerja dalam bekerja yaitu, meliputi: pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja, memberikan pendidikan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja kepada tenaga kerja secara berkala, memberikan alat perlindungan dalam bekerja dan penerapan peraturan secara tegas agar tenaga kerja berhati-hati dalam bekerja. Langkah tersebut dilakukan dalam rangka menghindari segala bentuk kejadian yang dapat membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja agar mereka lebih produktif secara langsung serta berpengaruh terhadap pencapaian kinerja tenaga kerja secara keseluruhan.

Adapun secara fisik pihak perusahaan juga menyediakan fasilitas-fasilitas yang mendukung atas keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja yaitu menyediakan fasilitas diantaranya helm kerja, masker, sarung tangan dan sepatu boot yang secara keseluruhan diberikan kepada tenaga kerja serta, menyediakan perlengkapan medis seperti, P3K (Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan) dan klinik untuk menangani kecelakaan yang terjadi akibat kerja. Semua itu bertujuan agar dapat memberikan jaminan keselamatan dalam bekerja semaksimal mungkin pada tenaga kerja. Namun kenyataan yang terjadi pelaksanaan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja yang diberikan perusahaan belum dapat mengurangi kecelakaan akibat bekerja, hal ini dibuktikan dengan masih sering terjadinya kecelakaan kerja. Pada PG. Kebon Agung Malang masih terjadi kecelakaan ditempat kerja antara lain akibat sistem kerja dan proses kerja, penempatan dan penggunaan mesin, alat dan bahan, yang bersumber dari keterbatasan pekerjaannya sendiri, perilaku hidup yang tidak sehat, perilaku kerja yang tidak selamat atau aman, buruknya lingkungan kerja, kondisi pekerjaan yang tidak ergonomik, pengorganisasian pekerjaan, dan budaya kerja yang tidak kondusif bagi keselamatan dan kesehatan kerja. Pada tahun 2013, tercatat kecelakaan kerja pada PG. Kebon Agung Salah satunya, peristiwa kecelakaan tenaga kerja yang tragis pada bulan desember, akibat keracunan gas beracun (gas etanol) dari fermentasi hasil sisa gula produksi yang menjadi gas etanol yang terjadi pada PG. Kebon Agung Malang yang berakibat empat tenaga kerja meninggal karena menghirup gas etanol terlalu banyak.

Rata-rata pabrik gula di Indonesia terkesan mengejar setoran untuk memperoleh kadar gula yang lebih tinggi, hal ini terlihat pada slogan-slogan pada area pabrik yang menyatakan agar bekerja dengan maksimal sehingga didapatkan hasil produksi yang melimpah. Slogan seperti "Tak setetes nira pun boleh jatuh kelantai" atau "Tak sebutir gula pun boleh terbuang sia-sia". Hal semacam ini tidak diimbangi oleh standar pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang memadai misal,

alat perlindungan yang menunjang keselamatan kerja dan tandatanda peringatan di tempat kerja agar dapat meminimalisir kecelakaan kerja. Dengan pencapaian kinerja para tenaga kerja PG. Kebon Agung Malang dalam bekerja menunjukkan bahwa selama periode lima tahun terakhir mengalami peningkatan mulai tahun pertama sampai dengan tahun ketiga, sedangkan tahun ketiga sampai tahun keempat jumlah produksi tidak mengalami peningkatan atau konstan dan tahun berikutnya mengalami peningkatan. Adanya peningkatan jumlah produksi gula dapat mengindikasikan adanya peningkatan kinerja para tenaga kerja dalam memenuhi ketentuan target yang telah ditetapkan.

Peningkatan
PG. Kebon Agung Malang merupakan perusahaan anak cabang penghasil gula pasir yang membutuhkan pekerja yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar dapat memperoleh hasil yang berkualitas. PG. Kebon Agung Malang mempunyai pekerja yang terbagi dalam Pekerja Tetap dan Pekerja Kampanye. Dalam menjalankan pekerjaannya, ada banyak risiko yang mengancam kesejahteraan para pekerja tersebut. Dengan status pekerja kampanye tidak akan menjamin bahwa dia akan selalu bekerja di perusahaan tersebut. Dan dengan hal tersebut akan mengancam pada masa pension nantinya dikarenakan tidak akan mendapatkan uang pensiunan. Risiko yang cukup tinggi yang di hadapi oleh tenaga kerja perlu di sikapi dengan baik, risiko tersebut dapat berdampak secara langsung kepada tenaga kerja dan keluarga tenaga kerja, dengan hal tersebut maka perlu adanya kebijakan yang melindungi tenaga kerja, Menurut Undang-Undang Republik Indonesia sehubungan dengan hal tersebut pemerintah mengeluarkan kebijakan melalui Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menjelaskan, setiap tenaga kerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan kesehatan kerja, Modal dan kesusilaan, dan Perlakuan sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai nilai agama.Sesuai dengan yang dikemukakan oleh keister dan moller (2000), menyatakan bahwa penggunaan pendapatan sebagai satu-satunya indikator dalam pengukuran kesejahteraan. Dan Imam Soepomo SH mengenai jaminan sosial. Jaminan Sosial adalah pembayaran yang diterima oleh pihak buruh atas kesalahan dan kecelekaan dalam melakukan pekerjaan, jadi hal ini menjamin kepastian pendapatan (income security) bagi tenaga kerja dalam hal kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya. Sehingga bagi penulis hal ini sangatlah penting untuk di bahas sesuai dengan kemampuan penulis, maka penulis memilih judul "ANALISIS PENGARUH UPAH DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA (Studi Pada PG. Kebon Agung Malang)".

B. KAJIAN PUSTAKA

Upah Minimum Regional dan Faktor Penentu Upah

Sikula (dalam Moekijat, 1992), gaji adalah imbalan jasa atau uang yang dibayarkan atau yang ditentukan untuk dibayarkan kepada seseorang pada jarak-jarak waktu teratur untuk jasa-jasa yang diberikan. Yang dimaksud dengan upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilaksanakan, yang berfungsi sebagai jaminan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produktivitas yang dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan Undang-Undang dan peraturan-peraturan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja anantara pemberi kerja dan penerima kerja. Menurut Mohammad Agus (1992) faktor yang mempengaruhi penentuan tingkat upah adalah Penawaran dan permintaan tenaga kerja, Organisasi buruh, Kemampuan perusahaan, Produktivitas karyawan, Biaya hidup, Pemerintah, dan Konsistensi internal dan eksternal.

Jaminan Sosial Sebagai Asuransi Bagi Tenaga Kerja

Salim (1995), jaminan sosial tersebut adalah compulsory insurance yang bertujuan memberikan jaminan sosial untuk masyarakat. Compusory insurance dijalankan dengan paksaan, oleh karena setiap warga Negara diwajibkan ikut serta dengan jalan memotong gaji tiap-tiap bulan (iuran pensiunan). Menurut Sulastomo (2008), jaminan sosial adalah upaya mewujudkan kesejahteraan, memberikan rasa aman sepanjang hidup manusia, melalui pendekatan sistem. Peran Negara dan masyarakat tergantung filosofi buat apa Negara itu didirikan. Menurut ILO (dalam Sutedi, 2009), jaminan sosial adalah jaminan yang diberikan kepada masyarakat melalui suatu lembaga tertentu yang dapat membantu anggota masyarakat dalam menghadapi resiko yang mungkin akan dialaminya.

Faktor Penyerapan Tenaga Kerja

Dalam ketersediaan tenaga kerja maka pasar menentukan barapa banyak permintaan tenaga kerja yang dibutuhkan, menurut Simanjuntak (1985), besarnya permintaan tenaga kerja dalam pasar bergantung terhadap permintaan masyarakat atas barang atau jasa yang disediakan atau diproduksi oleh perusahaan. Permintaan akan tenaga kerja juga dapat terpengaruh akibat adanya perubahan

tingkat upah. Hubungan tingkat upah dan permintaan tenaga kerja adalah berbanding terbalik, sehingga jika tingkat upah naik maka permintaan tenaga kerja akan menurun, jika tingkat upah menurun maka permintaan tenaga kerja akan naik. Penawaran tenaga kerja merupakan fungsi antara jumlah tenaga kerja yang ditawarkan atas tingkat upah yang berlaku. Penawaran tenaga kerja pada suatu daerah adalah suatu penjumlahan dari seluruh tenaga yang tersedia di daerah tersebut. Secara umum, penyediaan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti jumlah penduduk, tenaga kerja, jam kerja, pendidikan, produktivitas, dan struktur umur.

Upah dan Jaminan Sosial Sebagai Penentu Kesejahteraan

Istilah kesejahteraan ini mengandung arti yang cukup luas, kata kesejahteraan berasal dari kata sejahtera yang memiliki arti aman, makmur dan selamat. Dari tiga kategori tersebut dapat dicirikan bahwa seseorang itu sejahtera. Tingkat ukuran kesejahteraan juga dapat diukur dari tingkat pemenuhan kebutuhan seseorang dari yang primer, sekunder dan tersier. Ukuran ini dikemukakan oleh ahli manajemen Maslow yang dikutip oleh manullang (1981), yang menguraikan beberapa kebutuhan manusia dalam tingkatannya sebagai berikut, Physiological needs, kebutuhan fisik berupa sandang, pangan, dan papan sebagai dasar awal kebutuhan manusia. Safety needs, kebutuhan keamanan, baik dari diri maupun atas keadaan sekitarnya. Social needs, kebutuhan akan teman, kerabat dan hubungan sosial lainnya. Esteer needs, kebutuhan akan keinginan untuk dihormati dan dipandang baik oleh orang lain. Dan Self needs, kebutuhan akan pengembangan diri dari realisasi diri.

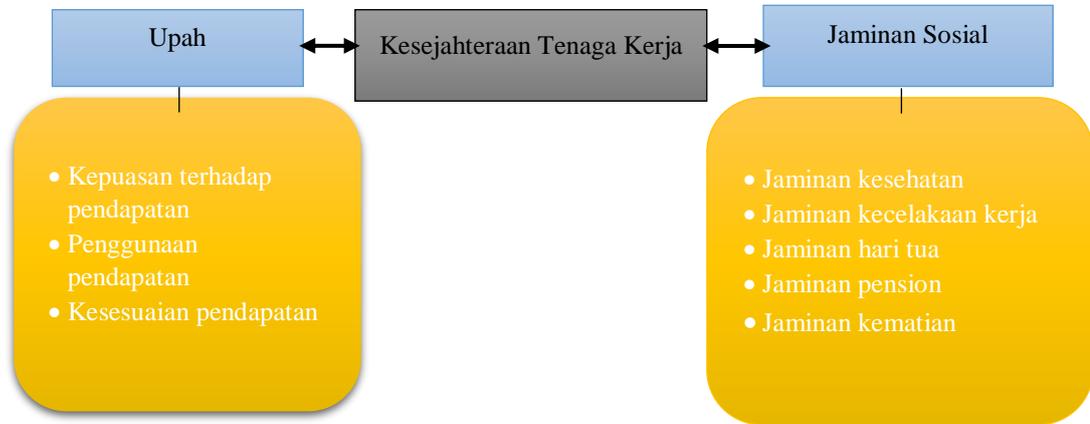
Penelitian Terdahulu

Tajibu (2013), Dalam “Kesejahteraan Tenaga Kerja Ditinjau dari Prespektif Upah Reservasi: Kasus Industri Di Kota Makasar” bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi dan pembeda tingkat kesejahteraan tenaga kerja. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear dengan cara mengubah bentuk model dari rangkaian permasalahan, tujuan penelitian, hipotesis, dan kerangka konseptual yang dikemukakan sebelumnya kedalam bentuk model linear. Dengan perubahan bentuk model tersebut akan mendapatkan hasil identifikasi faktor yang mempengaruhi dan membedakan tingkat kesejahteraan tenaga kerja. Dari hasil tersebut kemudian di analisis kembali untuk memperjelas hasil dari penelitian dengan menggunakan teknik analisis dekomposisi, menurut Oaxaca dan blinder (dalam Tajibu, 2013) teknik analisis dekomposisi bertujuan meneliti perbedaan dan deskriminasi upah karena jenis kelamin. Teknik ini merupakan cara praktis untuk menemukan adanya fenomena deskriminasi dan menjadi alat dasar dalam mempelajari perbedaan dan deskriminasi upah dan kemudian dapat ditarik kesimpulan. Sehingga dapat menemukan hasil dari penelitian tersebut adalah faktor status kepegawaian dan intensitas pencarian pekerjaan yang mempengaruhi dari tingkat kesejahteraan tenaga kerja hal ini didukung dengan adanya analisis menggunakan model dekomposisi.

Salzabila (2016), dalam “Hubungan Antara Upah Kerja, Jaminan Sosial, dan Fasilitas Perusahaan dengan Kesejahteraan Rumah Tangga Pemetik Teh Perempuan (Studi pada Pemetik Teh di PTPN XII Kebun Kertowono, Kecamatan Gucialit, Kabupaten Lumajang)” bertujuan untuk menganalisis hubungan antara imbal jasa perusahaan (upah kerja, jaminan sosial, dan fasilitas) dengan kesejahteraan pemetik teh di PTPN XII Kebun Kertowono. Alat analisis yang digunakan adalah uji signifikansi kolerasi yaitu mengkolerasi temuan data dan hasil analisis data dengan cara uji kolerasi person dan uji kolerasi rank spearman menurut sulaiman (dalam Salzabila, 2002) akan menentukan arah kolerasi dan kerekatan korelasi yang dapat dikelompokkan dalam beberapa tingkatan yang kemudian dapat di uji dengan hipotesis yang telah dibuat dan dapat ditarik kesimpulan. Sehingga dapat menemukan hasil dari penelitian tersebut adalah hubungan antara tingkat upah, jaminan sosial dan fasilitas perusahaan dengan kesejahteraan adalah positif, sehingga setiap ada perbedaan tingkat upah, jaminan sosial dan fasilitas perusahaan akan mempengaruhi tingkat kesejahteraan tenaga kerja.

Kerangka Pikir

Gambar 1: Kerangka Pikir



Sumber: Ilustrasi Penulis

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian serta landasan teori yang ada maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan perusahaan yang masi perlu di uji kebenarannya maka hipotesis yang di dapat diduga bahwa peran dari upah dan jaminan sosial ini mampu meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

H_0 : upah dan jaminan sosial berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja

H_1 : upah dan jaminan sosial tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja

C. METODE PENELITIAN

Pendekatan analisis peneliatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Data yang digunakan adalah berupa sampel dari PG. Kebon Agung Malang dengan jumlah populasi sebanyak 50. Berdasarkan Keterangan jumlah sampel, maka penelitian ini bersifat heterogen, yakni sampel mewakili dari setiap bagian/sub-sub dari populasi tersebut. Proses pembagian populasi kedalam stratum bertujuan agar sampel yang diambil dari setiap stratum dapat merepresentasikan karakteristik populasi yang berukuran besar dan heterogen. sehingga hasil penelitian ini dapat terpenuhi terhadap setiap anggota populasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 1999). Data primer dalam penelitian ini berupa jawaban dari para responden terhadap penjabaran item dan variabel penelitian yang di jaring melalui kuesioner.

Menurut Gujarati (2010) Untuk menganalisis data-data yang telah dikumpulkan digunakan model ekonometrika. Ekonometrika didefinisikan sebagai analisis kuantitatif dari fenomena yang sebenarnya didasarkan pada pengembangan yang bersamaan dengan teori, dan pengamatan, dihubungkan dengan metodi inferensi yang sesuai.

Dalam menentukan suatu model analisis agar diperoleh hasil analisis yang baik, maka model tersebut tidak lepas dari permasalahan yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka digunakan model analisis regresi linear berganda dengan menggunakan metode Ordinary Least Square (OLS) atau metode kuadrat kecil biasa. Metode OLS berusaha meminimalkan penyimpangan hasil perhitungan regresi terhadap kondisi aktual. Model Persamaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan:

- Y = kesejahteraan tenaga kerja
- a = Konstanta
- $\beta_1 \beta_2$ = Koefisien regresi berganda
- x_1 = upah yang diterima tenaga kerja

- x_2 = jaminan sosial yang diterima tenaga kerja
- e = Standar error

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemilihan Model Regresi

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Upah (X1) dan Jaminan Sosial (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y). Estimasi model regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows ver 20.00 didapat model regresi seperti pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1: Rekapitulasi Hasil Regresi

Variabel Terikat	Variabel bebas	Beta (Standardized Coefficients)	t hitung	Sig.	Keterangan
Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y)	X1	0.573	4.963	0.000	Signifikan
	X2	0.290	2.514	0.015	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan pada Tabel 1 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,573 X1 + 0,290 X2$$

Dari persamaan di atas dapat dilakuka interpretasi sebagai berikut:

- a. Variabel upah (X1) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kesejahteraan tenaga kerja (Y).
- b. Variabel jaminan sosial (X2) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kesejahteraan tenaga kerja (Y).

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

1. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan seluruh variabel independen berpengaruh signifikan pada variabel dependennya atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

H_0 ditolak jika F hitung > F tabel

H_0 diterima jika F hitung < F tabel

Tabel 2: Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1947.359	2	973.680	38.758	0.000
Residual	1180.721	47	25.122		
Total	3128.080	49			

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 2 nilai F hitung sebesar 38,758. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 47) adalah sebesar 3,195. Karena F hitung > F tabel yaitu 38,758 > 3,195 atau nilai sig F (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kesejahteraan Tenaga Kerja) secara simultan (bersama-sama) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Upah (X₁), Jaminan Sosial (X₂)).

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika t hitung > t tabel atau -t hitung < -t tabel maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika t hitung < t tabel atau -t hitung > -t tabel maka

hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3: Hasil Uji t (Parsial)

Variabel Terikat	Variabel bebas	t hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
Kepuasan Konsumen (Y)	X1	4.963	2.012	0.000	Signifikan
	X2	2.514	2.012	0.015	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh hasil sebagai berikut :

- Upah (X_1) dan Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y) Uji t antara upah dengan kesejahteraan tenaga kerja menunjukkan t hitung = 4,963. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 47) adalah sebesar 2,012. Karena t hitung > t tabel yaitu 4,963 > 2,012 atau nilai sig t (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh variabel upah terhadap kesejahteraan tenaga kerja adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan tenaga kerja dipengaruhi secara signifikan oleh upah atau dengan meningkatkan upah maka kesejahteraan tenaga kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.
- Jaminan Sosial (X_2) dan Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y) Uji t antara jaminan sosial dengan kesejahteraan tenaga kerja menunjukkan t hitung = 2,514. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 47) adalah sebesar 2,012. Karena t hitung > t tabel yaitu 2,514 > 2,012 atau nilai sig t (0,015) < $\alpha = 0.05$, maka pengaruh jaminan sosial terhadap kesejahteraan tenaga kerja adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan tenaga kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh jaminan sosial atau dengan meningkatkan jaminan sosial maka kesejahteraan tenaga kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja adalah upah (X_1) karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Pada regresi, besarnya koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R^2 . Nilai R^2 berkisar antara 0-1. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi pengaruhnya terhadap variabel dependen, maka dari itu, uji koefisien determinasi disebut juga uji *goodness of fit*. Selain koefisien determinasi (R^2), tabel di bawah juga menunjukkan koefisien korelasi (R) dan adjusted R^2 . Koefisien determinasi pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Namun penggunaan R^2 sering menimbulkan permasalahan, yaitu bahwa nilainya secara otomatis akan selalu meningkat dengan adanya penambahan variabel bebas dalam suatu model. Hal ini akan menimbulkan bias, karena jika ingin memperoleh model dengan R^2 tinggi, seorang peneliti dapat begitu saja menambahkan variabel bebas dan nilai R^2 akan meningkat, tidak melihat apakah variabel bebas tambahan itu berhubungan dengan variabel terikat atau tidak.

Oleh karena itu, banyak peneliti yang menyarankan untuk menggunakan Adjusted R^2 . Interpretasinya sama dengan R^2 , akan tetapi nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun dengan adanya penambahan variabel baru, tergantung dari korelasi antara variabel bebas tambahan tersebut dengan variabel terikatnya. Untuk mengetahui kesesuaian penggunaan variabel bebas Upah (X_1) dan Jaminan Sosial (X_2) terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y) digunakan nilai R^2 seperti ditunjukkan dalam tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4: Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0.789	0.623	0.606

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Dari tabel di atas diketahui hasil adjusted R² (koefisien determinasi) sebesar 0,606. Artinya bahwa 60,6% variabel Kesejahteraan Tenaga Kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya, yaitu Upah (X₁) dan Jaminan Sosial (X₂), sedangkan sisanya sebesar 39,4% dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain di luar model penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Upah dan Jaminan Sosial dengan variabel Kesejahteraan Tenaga Kerja, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.789, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Upah (X₁) dan Jaminan Sosial (X₂) dengan Kesejahteraan Tenaga Kerja termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8.

Analisis Ekonomi

Analisis ekonomi dalam penelitian ini mencoba menjawab hipotesis yang dirumuskan sebelumnya dengan melakukan uji regresi linear berganda, uji F, dan uji t dengan bantuan program SPSS 20.0. Hasil uji hipotesis yang diajukan diterima (didukung oleh fakta) atau ditolak (tidak didukung oleh fakta) dengan disertai empiris dan teoritis. Hasil pengujian pengaruh upah dan jaminan sosial terhadap kesejahteraan tenaga kerja di PG. Kebon Agung Malang.

Pengaruh Tingkat Upah (X₁) terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, upah yang didapatkan karyawan PG. Kebon Agung Malang dinyatakan sangat baik dan memiliki hubungan yang kuat terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil rata-rata jawaban yang diberikan oleh responden terhadap kuesioner yang diberikan dengan jawaban setuju. Dari hasil kuesioner tentang upah yang didapatkan, item yang mempunyai nilai rata-rata terkecil adalah item ke 1 yaitu jumlah upah atau gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan pokok sehari-hari. Sehingga dapat dinyatakan bahwa karyawan mengharapkan adanya pemberian upah yang lebih tinggi dari upah sebelumnya. Karena upah yang diterima belum dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari tenaga kerja.

Hasil estimasi regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel upah (X₁) terhadap variabel kesejahteraan tenaga kerja (Y). Hasil signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat upah yang diberikan maka hasilnya akan semakin berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan tenaga kerja. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Yusuf (2010) tentang pengaruh tingkat upah terhadap kesejahteraan buruh di Kureksari, Waru, Sidoarjo, bahwa variabel upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kesejahteraannya.

Disampaikan oleh Sunu dalam Hendrastomo (2010) bahwa secara umum, para pekerja banyak terjebak dalam pola hidup subsisten dan berujung pada minimnya kesejahteraan atau bahkan kemiskinan sebagai konsekuensi dari rendahnya upah yang diterima. Hal ini berkaitan dengan terms of trade (nilai tukar) tenaga kerja yang terus menerus mengalami penurunan dari tahun ke tahun jika tidak diimbangi dengan kenaikan upah dalam jangka waktu yang lama. Terms of trade yang menurun ditunjukkan dengan perbandingan upah dan harga barang yang semakin mengecil. Akibatnya, daya beli para pekerja semakin rendah, proporsi konsumsi dari total pendapatan semakin besar, sehingga tingkat kesejahteraan menurun.

Penjelasan lainnya adalah bahwa upah adalah komponen biaya bagi perusahaan. Sifat perusahaan yang profit oriented menyebabkan upah tenaga kerja ditekan hingga ke tingkat minimum yang menguntungkan bagi perusahaan, sehingga sulit bagi tenaga kerja (terutama pekerja informal dan tidak terampil/ unskilled labour) untuk memenuhi standar hidup layak. Atas dasar itu pula pemerintah mengeluarkan aturan mengenai Upah Minimum baik Kota/Kabupaten maupun Regional. Penetapan kebijakan upah minimum adalah sebagai jaring pengaman (social safety net) dan dimaksudkan agar upah tidak terus merosot sebagai akibat dari ketidakseimbangan pasar tenaga kerja (labour market disequilibrium). Juga untuk menjaga agar tingkat upah pekerja pada level bawah tidak jatuh ke tingkat yang sangat rendah karena rendahnya posisi tawar tenaga kerja di pasar tenaga kerja.

Meskipun demikian, kebijakan pengupahan yang ada masih bertumpu pada upah minimum yang berlandaskan pada kebutuhan hidup layak buruh/pekerja lajang dengan masa kerja di bawah satu tahun. Belum mencakup mereka yang sudah bekerja di atas 1 (satu) tahun dan berkeluarga. Perundingan kolektif dari serikat buruh/pekerja untuk meningkatkan upah dan kesejahteraan buruh, perannya masih sangat terbatas; bahkan cenderung menurun kuantitas dan kualitasnya. Di sisi lain penerapan struktur skala upah masih sangat minim dan belum bersifat wajib (tidak ada sanksi formal bagi yang belum menerapkannya), sehingga dapat dikatakan belum optimal dalam praktiknya (ILO, 2013).

Pengaruh Jaminan Sosial (X2) terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif jaminan sosial yang dilaksanakan oleh karyawan PG. Kebon Agung Malang sangat baik dan memiliki hubungan yang kuat terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil rata-rata jawaban yang diberikan oleh responden terhadap koefisien yang diberikan dengan jawaban setuju. Dari hasil koefisien tentang upah yang didapatkan, item yang mempunyai nilai rata-rata terkecil adalah item ke 1 yaitu perusahaan memberikan pemeriksaan kesehatan secara berkala dan mengganti biaya pengobatan bila sakit. Sehingga dapat dinyatakan bahwa karyawan menginginkan adanya pemberian fasilitas mengenai pemeriksaan secara berkala terhadap tenaga kerja dan mengganti biaya pengobatan atas sakit yang diderita oleh tenaga kerja.

Hasil estimasi regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel jaminan sosial terhadap variabel kesejahteraan tenaga kerja. Adanya angka signifikan dan positif ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi tingkat dan pelayanan mengenai jaminan sosial yang diberikan maka hasilnya akan semakin berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan tenaga kerja.

Hasil ini hampir serupa dengan temuan penelitian Jannah dan Azzuhri (2015), bahwa jaminan sosial mempengaruhi kesejahteraan tenaga kerja. Yang membedakannya adalah, dalam penelitian tersebut, tingkat kesejahteraan bukanlah dampak langsung dari pemberian jaminan sosial, melainkan digambarkan melalui kinerja karyawan atau dengan kata lain kinerja memiliki keterkaitan tersendiri dengan kesejahteraan. Pengaruh positif mengindikasikan bahwa semakin baik jaminan sosial tenaga kerja yang dirasakan oleh responden akan berpengaruh pada semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Pemberian jaminan sosial tenaga kerja terhadap karyawan perusahaan merupakan kewajiban dan tanggung jawab perusahaan.

Pemberian jaminan sosial tidak hanya memberikan perlindungan kepada karyawan, melainkan juga dapat meningkatkan kinerja bagi karyawan, karena apabila karyawan merasa aman dan nyaman serta merasa mendapat perlindungan bagi dirinya. Jaminan sosial tenaga kerja yang berperan sebagai asuransi diri karyawan mampu meningkatkan kepercayaan karyawan kepada perusahaan dalam hal menanggulangi masalah ketidakpastian sosial dan ekonomi. Ketidakpastian sosial ekonomi sendiri berkaitan erat dengan aspek kesejahteraan.

Merujuk pada definisi kesejahteraan tenaga kerja oleh Hasibuan (2007) bahwa kesejahteraan merupakan balas jasa pelengkap (dapat berupa material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan mempertahankan kondisi fisik dan mental tenaga kerja, agar produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pelayanan kesejahteraan merupakan rangkaian pemberian tunjangan dan fasilitas-fasilitas dalam bentuk tertentu kepada karyawan di luar gaji, dapat berupa biaya transportasi, cuti, dan juga jaminan sosial. Sedangkan jaminan sosial sendiri mengacu pada layanan kesejahteraan sosial yang terkait dengan perlindungan sosial, atau perlindungan dari situasi-situasi yang diakui secara sosial, seperti kemiskinan, hari tua, cacat, pengangguran, dan lain-lain (ILO, 2009). Maka pemberian jaminan sosial mempengaruhi kinerja karyawan, sekaligus kesejahteraannya.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Kesejahteraan Tenaga Kerja. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Upah dan Jaminan Sosial sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kesejahteraan Tenaga Kerja.

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. Upah dan Jaminan Sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan memberikan kualitas pelayanan yang baik dan selalu memberikan Jaminan Sosial yang bersaing mampu meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja.
2. Dengan memberikan Jaminan Sosial yang sesuai dengan fasilitas dan kualitas serta yang dapat dijangkau oleh tenaga kerja akan memberikan peningkatan yang tinggi terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Upah dan jaminan sosial, karena variabel Upah dan jaminan sosial mempengaruhi Kesejahteraan Tenaga Kerja, diantaranya yaitu dengan memperhatikan fasilitas kesehatan dan memberikan upah yang sesuai dengan peraturan gubernur atau undang-undang yang berlaku sehingga Kesejahteraan Tenaga Kerja akan meningkat.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kesejahteraan Tenaga Kerja diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, M.T. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistik. 2015. *Statistik Tebu Indonesia*. BPS: Statistics Indonesia.
- Gujarati, Damodar N. 2010. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendrastomo, Grendi. 2010. *Menakar Kesejahteraan Buruh: Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh di antara Kepentingan Negara dan Korporasi*. Jurnal Informasi, Volume 16 Nomor 2.
- International Labor Organization (ILO). 2009. *Memperluas Cakupan Jaminan Sosial bagi Pekerja Sektor Perekonomian Informal: Langkah ke Depan*. Publikasi ILO, diakses dari http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_142742.pdf pada 5 Januari 2017.
- International Labor Organization (ILO). 2013. *Kebijakan Upah Minimum di Indonesia*. Publikasi ILO, diakses dari http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_210427.pdf pada 10 Januari 2017.
- Isnaeni, Desi Ika. 2013. *Program Jaminan Sosial dalam Mengurangi Beban Masyarakat Miskin (Studi Tentang Program Jaminan Sosial Bidang Kesehatan Di Kecamatan Padang Kabuoaten Lumajang*. Malang: Skripsi Universitas Brawijaya.
- Jannah, Aulia Uzlifatul dan Misbahudin Azzuhri. 2015. *Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi pada PG Kebon Agung Malang)*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Volume 4 No.2.
- Keister, L.A Dan Moller, S. 2000. *Wealth Inequality In The United States*. Review Literature And Art Of The Americas 26 (2000).
- Manullang, M. 1981. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat.1992. *Sistem Akuntansi Edisi Ketiga*. Yogyakarta: BPFE YKPN.
- Pabrik Gula Kebon Agung Malang. 2016. *Formasi Karyawan PG. Kebon Agung Malang Luar Masa Giling*. Malang: PG. Kebon Agung Malang.
- Pabrik Gula Kebon Agung. 2015. *Perjanjian kerja bersama*. Malang: PG. Kebon Agung Malang.
- Peraturan daerah Jawa Timur No. 68 Tahun 2015 tentang Upah Minimum Regional Kota dan Kabupaten di Jawa Timur 2016, Surabaya: Oleh Dr. H. Soekarwo.
- Peraturan badan penyelenggara jaminan sosial *tentang fungsi sistem jaminan sosial nasional*, (online), http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/assets/uploads/tiny_mce/PERATURAN/09012015_101126_uu_40_04_jamnas.pdf, diakses 17 maret 2016.
- Pratama, Hendry Adji. 2016. *Analisis Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Nasional Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (Studi Pada Rumah Sakit Cipto Mangunkusumo Jakarta)*. Malang: Skripsi Universitas Brawijaya.
- Salim, Abbas. 1995. *Dasar-Dasar Asuransi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Salzabila, Fanny Qathrunnada. 2016. *Hubungan Antara Upah Kerja, Jaminan Sosial, dan Fasilitas Perusahaan dengan Kesejahteraan Rumah Tangga Pemetik Teh Perempuan (Studi pada Pemetik Teh di PTPN XII Kebun Kertowono, Kecamatan Gucialit, Kabupaten Lumajang*. Malang: Skripsi Universitas Brawijaya,

- Sari, Fitri Tanjung. 2015. Strategi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Dalam Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Nasional. Malang: Skripsi Universitas Brawijaya.
- Simanjuntak, Payaman J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Situs Resmi Pemerintahan Kabupaten Malang *tentang jumlah penduduk*, (online), http://kmda.malangkab.go.id/?buka=ulas_kependudukan, diakses tanggal 17 maret 2016.
- Situs Resmi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial *tentang jumlah peserta jaminan sosial dan kantor pelayanan jaminan sosial*, (online), <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/5981/2016--BPJS-Ketenagakerjaan-Targetkan-Peserta-Capai-23-Juta.html>, diakses 17 maret 2016.
- Smith, A. 1776. *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. University of Chicago press, Chicago.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarna. 1975. *Prinsip-Prinsip Usaha Perusahaan*. Bandung: M Alumni.
- Suntoyo, Danang. 2013. *Teori, Koersioner, dan Analisis Data*. Yogyakarta: Ghana Ilmu.
- Sulastomo, 2008. *Sistem Jaminan Sosial Nasional*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sutedi, Andrian. 2009. *Hukum Perubaan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Tajibu, Muhammad Jibril. 2013. *Kesejahteraan Tenaga Kerja Ditinjau dari Prespektif Upah Reservasi: Kasus Industri Di Kota Makasar*. Malang: Desertasi Universitas Brawijaya.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 pasal 86 ayat 1 *tentang hak pada setiap tenaga kerja untuk memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan kesehatan kerja, Modal dan kesusilaan, dan Perlakuan sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai nilai agama*, (online), <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/c13545/perlakuan-yang-buruk-di-tempat-kerja>, diakses 17 maret 2016.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 40 Tahun 2004 pasal 18-46 *tentang bentuk jaminan sosial yang wajib diberikan kepada tenaga kerja*, (online) luk.staff.ugm.ac.id/atur/bpjs/UU40-2004SJSN.pdf, diakses 17 maret 2016.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011 *tentang badan sosial yang ditunjuk pemerintah untuk menangani program sistem jaminan sosial nasional*, (online) <http://www.bpn.go.id/DesktopModules/EasyDNNNews/DocumentDownload.aspx?portalid=0&moduleid=1658&articleid=1850&documentid=1843>, diakses 17 maret 2016.
- Undang-Undang Republik Indonesia pasal 27 ayat 2 *tentang pemberian upah oleh instansi secara seadil-adilnya*, (online) www.dpr.go.id/dokjdih/.../uu/UU_2003_13.pdf, diakses 17 maret 2016.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 3 tahun 1992 *tentang perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang*, (online) <http://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/720/node/187/uu-no-3-tahun-1992-jaminan-sosial-tenaga-kerja>, diakses 17 maret 2016.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 40 Tahun 2004 pasal 18-46 *tentang bentuk jaminan sosial yang wajib diberikan kepada tenaga kerja*, (online) luk.staff.ugm.ac.id/atur/bpjs/UU40-2004SJSN.pdf, diakses 17 maret 2016.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2009 *tentang Kesejahteraan Sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara*, (online) http://www.dpr.go.id/dokjdih/document/uu/UU_2009_11.pdf, diakses 17 maret 2016.
- Yusuf, M.Yasin. 2010. *Pengaruh Tingkat Upah terhadap Kesejahteraan Pekerja di Daerah Kureksari, Waru, Sidoarjo*. Fakultas Ekonomi Univeristas Negeri Surabaya.