

## ANALISIS PERBANDINGAN KESEJAHTERAAN PEKERJA DI KOTA DAN KABUPATEN MOJOKERTO

Zevita Praja Tsalas Tirtana\*

Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang Jl. Raya Tlogomas 246 Malang-Jawa Timur, Indonesia.

Corresponding author: [tzhevit@gmail.com](mailto:tzhevit@gmail.com)

### Artikel Info

*Article history:*

Received 23/07/2023

Revised 27/11/2023

Accepted 30/11/2023

Available online 30/11/2023

**Keyword:** Education;  
Minimum Wage; Work  
Facilities; Worker Welfare

JEL Classification  
J00, J31

Copyright (c) 2023 Tirtana, Z.  
P. T.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

### Abstract

*The aims of this research are to compare and analyze differences in welfare in the city and Mojokerto regency. This study used a comparative quantitative method by distributing questionnaires to workers in the City and Regency of Mojokerto. The results of this questionnaire were tested using the normality test, homogeneity test and the Independent T-Test. From the results of the Independent T-Test it was found that the Sig. (2-tailed)  $0.001 < 0.05$  where there are differences in workers welfare between Mojokerto City and Regency. From the results of the questionnaires it is known that the minimum wage of workers, the level of education of workers, work facilities and health insurance affect the welfare of workers. From the research results it is also known that workers in Mojokerto City are more prosperous than those in Mojokerto Regency.*

### Abstrak

*Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui perbandingan dan menganalisis perbedaan kesejahteraan di Kota dengan Kabupaten Mojokerto. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif komparatif dengan membagikan kuisiner ke pekerja di Kota dan Kabupaten Mojokerto. Hasil kuisiner ini diuji menggunakan uji normalitas, uji homogenitas dan uji Independent T-Test. Dari hasil pengujian Independent T-Test didapatkan bahwa nilai Sig. (2-tailed)  $0.001 < 0.05$  dimana terdapat perbedaan kesejahteraan pekerja antara Kota dan Kabupaten Mojokerto. Dari hasil kuisiner diketahui bahwa upah minimum pekerja, tingkat pendidikan pekerja, fasilitas kerja dan jaminan kesehatan mempengaruhi kesejahteraan pekerja. Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa pekerja di Kota Mojokerto lebih sejahtera daripada di Kabupaten Mojokerto.*

## PENDAHULUAN

Penetapan upah di Indonesia dilandasi oleh peraturan yang tertulis di UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pemberlakuan upah minimum untuk pekerja yang memiliki masa kerja kurang dari setahun di perusahaan tempatnya bekerja hanya berlaku bagi pekerja atau buruh. Oleh sebab itu, jika pekerja atau buruh yang bekerja selama satu tahun atau lebih perlu adanya perundingan masalah upah dengan perusahaan yang bersangkutan. Hal ini sudah tertera di Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang membahas Kebutuhan Hidup Layak atau KHL.

Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dapat menunjukkan adanya perbaikan dalam kehidupan pekerja sehingga dapat tercapainya program dengan upah minimum yang diterima. Pada UU No.13 Tahun 2003 juga menjelaskan atas tenaga kerja yang perlu diberi perlindungan serta kesejahteraannya juga diwujudkan (Teneh et al., 2019). Upah sendiri didefinisikan upah yang masih dapat dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawannya adalah upah minimum. Agar kompensasi pekerja tidak berada di bawah upah minimum yang ditetapkan (Fachreza, 2018). Ada dua perspektif tentang kebijakan upah minimum. Salah satunya adalah bahwa upah minimum berfungsi sebagai sarana untuk melindungi pekerja dengan memastikan bahwa upah mereka tidak berkurang, karena penurunan upah dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Selain itu, pelaku usaha dapat menggunakan kebijakan upah minimum sebagai pengaman untuk menjaga produktivitas pekerja (Simanjuntak, 1992).

Fasilitas kerja memiliki definisi sebagai sarana secara fisik yang digunakan oleh perusahaan ataupun organisasi untuk menunjang kegiatan sehari-hari supaya dapat berjalan dengan baik. Fasilitas kerja sangat krusial bagi perusahaan, sebab dapat mendukung kesejahteraan pekerja. Fasilitas setiap perusahaan berbeda-beda dan memiliki banyak jenis serta manfaatnya. Ketika aktivitas suatu perusahaan semakin besar maka fasilitas serta sarana pendukung di perusahaan semakin lengkap untuk menunjang kegiatan tersebut guna mencapai tujuan yang telah ditentukan (Tisu et al., 2020). Ada dua jenis fasilitas kerja yaitu sarana kerja dan prasarana kerja. Untuk memperlancar aktivitas kerja pekerja, sarana kerja terkait dengan lingkungan kerja yang tenang dan aman. Keharmonisan di tempat kerja juga diwujudkan dengan kenyamanan dan ketenangan perusahaan. Selain itu, adanya tempat ibadah, kondisi kerja yang aman, kegiatan pencegahan dan pengendalian, serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat. Sedangkan prasarana kerja sendiri merupakan peralatan kerja yang dibutuhkan seperti meja kerja, komputer, dan lain sebagainya. Peralatan kerja ini perlu diperhatikan di setiap ruangan kerja, tempat produksi dan lainnya. Tempat ibadah yang dekat dengan perkantoran juga merupakan contoh dari prasarana kerja (Hasibuan, 2018).

Kesejahteraan juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan pekerja. Pengaruh pendidikan terhadap kualitas sumber daya manusia sangat berdampak. Pendidikan yang baik dapat memberikan SDM yang semakin baik,

semakin tinggi tingkat pendidikannya, semakin baik pula lulusan yang dihasilkan. Sehingga, tingkat pendidikan berpengaruh terhadap pekerjaan yang didapatkan (Arrozi & Sutrisna, 2018). Di Indonesia, publikasi ini diproduksi oleh pemerintah daerah. Sebab, sistem otonomi daerah sudah berlaku di Indonesia sejak tahun 2001. Penyediaan barang publik dan pembangunan ekonomi, khususnya di bidang pendidikan, lebih banyak berada di tangan daerah Indonesia sebagai hasil dari sistem otonomi ini. Namun demikian, kemampuan masing-masing daerah untuk mengelola sektor pendidikan masih sangat terbatas, dan kemampuan daerah untuk meningkatkan penyelenggaraan pendidikan masih sangat terbatas. (Citra Ayu Basica Effendy Lubis, 2014).

Jaminan kesehatan yang diterima oleh para pekerja juga dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja. Hal ini dikarenakan jaminan sosial merupakan perlindungan bagi para pekerja ketika terjadi keadaan ataupun peristiwa genting yang tiba-tiba dialami oleh pekerja dan menyebabkan penghasilan berkurang (Agus, 2014). Pekerja mendapat manfaat dari jaminan sosial karena menjamin kebutuhan dasar keluarganya dan melindungi mereka dari ketidakpastian dan keputusan dengan memberikan rasa aman pada saat mereka tidak dapat bekerja (Sentanoe Kertonegoro, 1987).

Kesejahteraan pekerja merupakan evolusi dari konsep kesejahteraan. Kesejahteraan pekerja berupa penghasilan materil dan immateriil diberikan oleh perusahaan kepada karyawan selama mereka bekerja atau ketika mereka pensiun. Karena para lansia menganggap masa pensiun sangat berarti, pensiun memiliki tujuan memberikan menyediakan kebutuhan material dan non fisik karyawan untuk tujuan tersebut. memberikan semangat atau motivasi kepada karyawan untuk bekerja (Wursanto, 1985:165).

Permasalahan diatas terjadi di setiap daerah di Indonesia seperti di Kota dan Kabupaten Mojokerto. Kota dan Kabupaten Mojokerto juga memiliki banyak industri yang memiliki banyak tenaga kerja di dalamnya. Pada tahun 2022 sendiri Angkatan kerja yang bekerja di Kota Mojokerto sebanyak 68.705 jiwa sedangkan di Kabupaten Mojokerto di tahun yang sama angkatan kerja yang bekerja sebanyak 615.557 jiwa. Karena hal ini perlu diperhatikan lagi mengenai kesejahteraan pekerja di Kota dan Kabupaten Mojokerto.

Dalam penelitian yang menjadi dasar penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Fajriah, 2021). Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Temuan studi tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan pengamen tergolong sejahtera. Hal ini dikarenakan pengamen badut mampu memenuhi kebutuhan sosial, spiritual dan materialnya. Tidak mungkin untuk mengatakan bahwa pengemis jalanan menikmati kemakmuran sepenuhnya jika menyangkut tingkat kesejahteraan mereka. Hal ini karena pengemis jalanan berjuang untuk menjalankan tanggung jawab sosialnya dan tidak mampu memenuhi kebutuhan material dan sosialnya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mubarok, 2019). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut temuan penelitian ini, kesejahteraan karyawan outsourcing baik materiil maupun nonmateriil cukup baik dari segi fasilitas, pendidikan, jaminan kesehatan, dan upah yang diberikan oleh perusahaan.

Dalam penelitian yang diarahkan oleh (Mahendra & Arka, 2018). Digunakan metode asosiatif dan kuantitatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel penyerapan tenaga kerja. Akibatnya, upah minimum menjadi salah satu faktor penentu lapangan kerja, yang artinya seiring dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, tingkat pertumbuhan angkatan kerja juga cukup tinggi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Virginanda, 2015). Metode yang digunakan ialah metode kuantitatif. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel yang satu berhubungan dengan yang lain, sedangkan variabel upah menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja di Jawa Tengah berhubungan atau mempengaruhi variabel lain. Akibatnya, peningkatan biaya peluang akan sebanding dengan peningkatan tingkat upah. Dengan asumsi tingkat kompensasi meningkat, inventaris pekerjaan akan meningkat.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Teneh et al., 2019). Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Menurut temuan studi ini, upah minimum lebih banyak dipengaruhi oleh kenaikan harga daripada peningkatan produktivitas. Pada kasus ini UMP bukanlah salah satu alasan terserapnya tenaga kerja di pulau Sulawesi melainkan kesediaannya lapangan pekerjaan, Pendidikan, dan lain lain.

Variabel dan analisis data yang digunakan penelitian ini membedakannya dari penelitian terdahulu. Jika variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu adalah tentang penyerapan dan jumlah tenaga kerja, pendidikan, dan kesejahteraan masyarakat untuk mencari pengaruh variabel X dan Y. Sedangkan penelitian yang peneliti lakukan menggunakan upah minimum pekerja, pendidikan, fasilitas kerja serta jaminan kesehatan terhadap kesejahteraan pekerja guna mencari perbandingan. Penelitian terdahulu menggunakan tempat penelitian yang berbeda dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu di Kota dan Kabupaten Mojokerto.

## **METODE PENELITIAN**

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif komparatif, studi ini dilakukan dan dilaksanakan di Kota dan Kabupaten Mojokerto, Provinsi Jawa Timur. Jenis informasi yang diaplikasikan dalam studi ini yaitu data primer serta data sekunder. Data sekunder berasal dari lokasi kedua atau sumber sekunder dari data yang dibutuhkan, sedangkan data primer berasal langsung dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian.

Studi ini juga menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan pengukuran variabel skala likert. Teknik menentukan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin 1960 (Sevilla et. al., 1993).

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \dots\dots\dots (1)$$

dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan atau persen kelonggaran ketidaktelitian.

Diketahui populasi berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) bahwa buruh/karyawan di Kota Mojokerto sebesar 37.157 orang sedangkan di Kabupaten Mojokerto sebesar 276.453 orang. Jadi, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai responden sebanyak 30 orang pekerja di Kota Mojokerto dan 35 orang pekerja di Kabupaten Mojokerto. Nilai besaran kesalahan atau *margin of error* (e) dapat ditentukan oleh peneliti yaitu sebesar 18%.

Analisis data ini menggunakan Uji-T meliputi Uji Normalitas, Uji Homogenitas dan Uji Independent T Test untuk mengetahui perbandingan kesejahteraan pekerja di Kota dan Kabupaten Mojokerto. Uji parametrik meliputi Independent Sample T-Test. Oleh karena itu, pertama-tama kita harus memastikan bahwa data yang akan kita uji sesuai dengan asumsi yang diperlukan sebelum menggunakan pengujian ini. Karena mempengaruhi validitas kesimpulan yang ditarik, asumsi ini sangat penting.

Statistik yang digunakan adalah seperti dibawah ini.

$$t_{hitung} = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{n_1+n_2-2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}} \dots\dots\dots (2)$$

dengan:

X1 = Nilai rata-rata kelompok sampel pertama

X2 = Nilai rata-rata kelompok sampel kedua

n1 = ukuran kelompok sampel pertama

n2 = ukuran kelompok sampel kedua

S1 = Simpangan baku sampel pertama

S2 = Simpangan baku sampel kedua

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kota Mojokerto**

Kota Mojokerto juga memiliki beberapa industri seperti pariwisata, perdagangan dan lain sebagainya. Oleh karena itu, Kota Mojokerto merupakan

salah satu daerah pendukung Kota Surabaya atau “ring satu”. Kota Mojokerto memiliki perkembangan yang pesat pada sektor jasa dan perdagangan. Dari hal ini, pengusaha dan pemerintahan selalu berkoordinasi supaya kesejahteraan masyarakat. Salah satunya tentang UMR, pada tahun 2023 UMR Kota Mojokerto sebesar Rp 2.040.244 naik sebesar 7,8 persen dari tahun 2022 yang UMR-nya sebesar Rp 1.891.567. Ketenagakerjaan di Kota Mojokerto juga cukup baik hal ini didasari dari jumlah pengangguran di Kota Mojokerto cukup sedikit. Pada tahun 2022 jumlah angkatan kerja di Kota Mojokerto sebesar 72.362 jiwa bertambah sebesar 3.005 jiwa dibandingkan tahun 2021. Pada tahun 2022 jumlah angkatan kerja yang bekerja sebesar 68.705 jiwa naik dari 64.587 pada tahun 2021 serta pengangguran terbuka sebesar 3.657 jiwa turun sebesar 1.111 jiwa dari 2021 sedangkan yang bukan angkatan kerja di Kota Mojokerto sebesar 31.888 jiwa. Mayoritas penduduk di Kota Mojokerto bekerja menjadi buruh/karyawan/pegawai dengan jumlah 1.379 jiwa

### **Kabupaten Mojokerto**

Kabupaten Mojokerto termasuk salah satu kawasan industri paling maju di Jawa Timur. Oleh hal ini, perlu adanya pembahasan mengenai Upah Minimum Regional (UMR) di Kabupaten Mojokerto untuk menunjang perekonomian daerah. Pada tahun 2023, UMR Kabupaten Mojokerto sebesar Rp 4.504.787 atau naik sekitar 150 ribu dari tahun sebelumnya. UMR Kabupaten Mojokerto merupakan urutan kelima terbesar di Jawa Timur setelah Pasuruan, Sidoarjo, Gresik dan Surabaya. Ketenagakerjaan merupakan hal yang perlu diperhatikan untuk menunjang sektor industri di kabupaten ini. Jumlah angkatan kerja di Kabupaten Mojokerto pada tahun 2022 sebanyak 906.653 jiwa dengan jumlah angkatan kerja 664.778 jiwa dan bukan angkatan kerja sebanyak 259.875 jiwa. Jumlah angkatan kerja yang bekerja sebanyak 615.557 jiwa dan jumlah pengangguran terbuka sebanyak 31.221 jiwa. Angkatan kerja pada tahun 2022 mengalami kenaikan dibandingkan tahun 2021. Pada tahun 2021 jumlah angkatan kerja sebanyak 632.808 jiwa dengan angkatan kerja yang bekerja sebanyak 597.775 dan pengangguran terbuka sebanyak 35.033 jiwa. Jumlah angkatan kerja yang bekerja mengalami kenaikan sedangkan jumlah pengangguran terbuka mengalami penurunan dari tahun 2021 ke tahun 2022. Mayoritas angkatan kerja yang bekerja merupakan buruh/karyawan/pegawai dengan jumlah 244.397 jiwa.



**Perbandingan Hasil Kuesioner Pekerja di Kota Kabupaten Mojokerto**  
**Tabel 1. Pemenuhan Kebutuhan di Kota dan Kabupaten Mojokerto**

Pemenuhan Kebutuhan	Kabupaten		Kota	
	f	%	f	%
Sangat Tidak Cukup	-	-	-	-
Tidak Cukup	2	5,7	-	-
Cukup	21	60	8	26,7
Sangat Cukup	10	28,6	14	46,6
Sangat Cukup Sekali	2	5,7	8	26,7
<b>Total Keseluruhan</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Pada tabel 1 dapat diketahui bahwa pekerja di Kabupaten Mojokerto jawaban terbanyak yaitu 60% merasa cukup, 28,6% merasa sangat cukup dan ada juga yang merasa tidak cukup sebesar 5,7% sedangkan pekerja di Kota Mojokerto jawaban terbanyak yaitu 46,6% merasa sangat cukup dan 26,7% merasa cukup serta merasa sangat cukup sekali. Dapat dikatakan pekerja yang ada di Kota Mojokerto untuk pemenuhan kebutuhan lebih baik daripada pekerja yang ada di Kabupaten Mojokerto. Hal ini dapat diketahui bahwa kesejahteraan pekerja di Kota lebih baik daripada di Kabupaten Mojokerto dilihat dari terpenuhinya kebutuhan primer dan sekunder maupun kebutuhan lainnya.

**A. Uji Normalitas**

**Tabel 2. Hasil Pengujian Normalitas**

	Kota/ Kabupaten	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
<b>Hasil</b>	<b>Kota</b>	.126	30	.200*	.944	30	.114
<b>Jawaban</b>	<b>Kabupaten</b>	.110	35	.200*	.953	35	.139

Pada tabel Tests of Normality diatas, terdapat 2 jenis Uji Normalitas yaitu Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk. Peneliti menggunakan Uji Normalitas Shapiro-Wilk karena sampel kurang dari 50 (<50). Data diatas berdistribusi normal karena nilai P > 0.05 Sig. sebesar 0.139 di Kabupaten dan 0.114 di Kota.

**B. Uji Homogenitas**

**Tabel 3. Hasil Pengujian Homogenitas**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.535	1	63	.467

Pada tabel Test of Homogeneity of Variances diatas, diperoleh nilai Sig. 0,467, jauh melebihi 0,05. Dengan demikian data penelitian di atas homogen.

C. Uji Independent T-Test

Tabel 4. Hasil Pengujian Independent Sample T-Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	upper	
Hasil Jawaban Responden	Equal Variances Assumed	.535	.467	3.597	63	.001	3.857	1.078	1.704	6.011
	Equal Variances not Assumed			3.631	62.943	.001	3.857	1.062	1.734	5.980

Pada tabel uji Independent Samples Test diatas, bahwa nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0.001 maka dikatakan nilai Sig. (2-tailed)  $0.001 < 0.05$ . Dari uji diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara Kesejahteraan pada Kabupaten dan Kota Mojokerto.

Dari hasil uji beda yang dilakukan terdapat perbedaan yang signifikan antara kesejahteraan pekerja di Kabupaten dan Kota Mojokerto. Hal ini dapat dilihat dari nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0.001 maka dikatakan nilai Sig. (2-tailed)  $0.001 < 0.05$ . Dan dilihat dari indikator kesejahteraan diatas dapat diketahui bahwa pekerja di Kota Mojokerto lebih sejahtera daripada pekerja di Kabupaten Mojokerto. Hal ini dikarenakan meskipun upah yang diterima pekerja di kota lebih kecil, tingkat pendidikan terakhir pekerja Kota Mojokerto lebih tinggi daripada Kabupaten Mojokerto, pekerja di Kota Mojokerto juga lebih banyak yang merasa fasilitas dan kenyamanan bekerja di tempat kerjanya cukup memadai daripada pekerja di Kabupaten Mojokerto. Dari segi jaminan kesehatan, pekerja di kota lebih banyak yang menerima daripada di kabupaten yaitu 90% dari jumlah responden di Kota Mojokerto dan pekerja penerima jaminan kesehatan di Kabupaten Mojokerto sebesar 82,9% dari jumlah responden di Kabupaten Mojokerto.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data memakai uji beda dengan Independent Sample T-Test untuk perbandingan kesejahteraan pekerja di Kabupaten dan Kota Mojokerto, diperoleh hasil Sig. (2-tailed) sebesar 0.001 maka dikatakan nilai Sig. (2-tailed)  $0.001 < 0.05$ . Sehingga, terdapat perbedaan kesejahteraan



pekerja di Kabupaten dan Kota Mojokerto secara signifikan. Sedangkan pada hasil kuesioner dengan responden pekerja di Kabupaten dan Kota Mojokerto, menunjukkan bahwa kesejahteraan tidak dilihat dari besarnya Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Namun, dapat dilihat dari pendidikan, fasilitas kerja serta jaminan kesehatan. Dari 3 hal tersebut Kota Mojokerto kesejahteraan pekerja lebih unggul daripada di Kabupaten Mojokerto walaupun upah minimumnya terpaut jauh. Sosialisasi mengenai pentingnya pendidikan oleh pemerintah Kabupaten Mojokerto kepada masyarakat untuk meningkatkan tingkat pendidikan masyarakat terutama angkatan kerja. Hal ini dilakukan supaya kesejahteraan di Kabupaten Mojokerto bisa meningkat dan menjamin kualitas tenaga kerja yang lebih baik. Sosialisasi mengenai jaminan kesehatan ataupun asuransi perlu dilakukan oleh Pemerintahan Kabupaten Mojokerto agar kebutuhan kesehatan masyarakat dapat tercukupi dengan baik, sehingga kelangsungan hidup layak masyarakat meningkat dan kesejahteraan juga meningkat. Pemerintahan dan dibantu oleh perusahaan juga perlu melakukan survei dan evaluasi mengenai fasilitas dan tunjangan yang diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan pekerja. Hal ini meningkatkan kenyamanan para pekerja terhadap pekerjaannya dan meningkatkan kesejahteraan pekerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agus, D. (2014). Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja. *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1).
- Arrozi, F., & Sutrisna, K. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kota Denpasar. *E Journal EP Unud*, 7, 2732–2763.
- Citra Ayu Basica Effendy Lubis. (2014). Pengaruh Jumlah Tenaga Kerja, Tingkat Pendidikan Pekerja dan Pengeluaran Pendidikan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi. *Jurnal Economia*, 10(2), 187–193.
- Fachreza, A. N. (2018). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Konstruksi di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur Tahun 2011-2015. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Fajriah, N. (2021). *Analisis Perbandingan Tingkat Kesejahteraan Pengamen Badut Dengan Pengemis Jalanan Di Martapura*.
- Hasibuan, T. (2018). Pengaruh Kesejahteraan Dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pt. Timur Jaya Coldstorage Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 3, 9–16
- Mahendra & Arka. (2018). Pengaruh Upah Minimum Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat. *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*, 10(1), 60–89.
- Moenir. 2016. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Sinar Grafika Offset, Jakarta.
- Mubarok, H. (2019). *Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing Di PT. BANK BRISYARIAH Pusat*. Jakarta.

- Munawirsyah, Isnan. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi*. Volume 06 Nomor 01, 44-51.
- Sentanoe Kertonegoro. (1987). *Jaminan Sosial : Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia (Cet. 2)*. Jakarta : Mutiara Sumber Widya.
- Sevilla, G Consuelo dkk. (1993). *Pengantar metode Penelitian*. Jakarta: UI-PRESS.
- Simanjuntak. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. LPFEUI.
- Teneh, E. G. , Kumenaung, A. G., & Naukoko, A. T. (2019). Dampak Upah Minimum Provinsi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Kesejahteraan Masyarakat Di Pulau Sulawesi (2014-2018). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 19.
- Tisu, R., Ekonomika, F., Bisnis, D., & Kupang, U. (2020). Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kesejahteraan Anggota Sanggar “Bliran Sina” Watublapi, Kabupaten Sikka The Influence Of Training, Work Facilities And Work Productivity On The Welfare Of Sanggar Members “Bliran Sina” Watublapi, Sikka District. In *Jurnal Inspirasi Ekonomi* (Vol. 2, Issue 3). Online.
- Virginanda, R. R. (2015). Analisis Pengaruh Umk Terhadap Jumlah Tenaga Kerja, Kesejahteraan Dan Pertumbuhan Ekonomi. In *EDAJ* (Vol. 4, Issue 4). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/edaj>