Focus:	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 2	Hal: 1 - 8	Juli 2018
Jurnal Pekerjaan Sosial	13314. 2020-3307	VOI. 1 NO. 2	Паі: 1 - 8	Juli 2018

DAMPAK DARI GAJI KEPADA HAK SERTA JAMINAN KERJA PETUGAS K3L

Himmatul Ulya¹, Muhammad Fedryansyah²

^{1,2} Program Studi Kesejahteraan Sosial, Universitas Padjadjaran Himmatul_ulya99@yahoo.com , m.fedryansyah@unpad.ac.id

ABSTRAK

K3L merupakan pekerja atau petugas yang berfokus pada kebersihan serta tata lingkungan di dalam lingkungan Unversitas Padjadjaran. Dalam melaksanakan pekerjaannya, para petugas K3L memiliki penghasilan tidak begitu besar, bahkan para petugas berpendapat bahwa gaji yang mereka terima masih belum dapat memenuhi kebuthan mereka. Walaupun demikian, para petugas K3L perlu disertai dengan berbagai jaminan yang perlu dipenuhi oleh pihak dimana mereka bekerja agar dapat memenuhi hak para petugas sebagai bagian dari institusi ini. Jaminan kerja tersebut dapat berupa fasilitas agar dapat membuat para petugas tidak khawatir akan pekerjaan yang mereka tekuni saat ini. Dari hal tersebut dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman selama bekerja. Teknik yang dilakukan untuk dapat mengumpulkan data adalah dengan melalui wawancara langsung dengan para petugas serta mencari tambahan data melalui studi literatur. Dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan, bahwa para petugas K3L belum begitu puas dengan pendapatan yang mereka peroleh, serta kurangnya perhatian dari pihak lembaga pendapat dari para petugas K3L ini. Dengan dapat diberlakukannya suatu jaminan kerja, dapat pula meningkatkan semangat dalam bekerja para petugas.

Kata Kunci: Petugas K3L, Pendapatan, Jaminan kerja.

ABSTRACT

K3L is a worker or clerk that focuses on cleanliness and environmental governance in an environment of University of Padjadjaran. In carrying out its work, the officers K3L income isn't so great, even the officers argue that the salary they receive is still not able to satisfy their needs. However, the officers need K3L accompanied by a guarantee needs to be met by the parties where they work in order to satisfy the rights of workers as part of this institution. Warranty work can be facilities in order to make the officers not to worry about the job they currently tekuni. Of it may give rise to a sense of security and comfort during the work. Techniques that can be done to collect the data is through direct interviews with the officers. Judging from the results of the interviews, that the officers K3L yet so satisfied with the income they earn, as well as a lack of attention from the institution's opinion of the officers of the K3L. With the enactment of a guarantee can work, can also increase the passion in the work of the officers.

Keywords: Officer K3L, income, job Guarantees.

Pendahuluan

Jatinangor merupakan wilayah yang termasuk kedalam Kabupaten Sumedang yang didalam cakupan wilayahnya terdapat empat perguruan tinggi, diantaranya adalah IKOPIN, Institut Teknologi Bandung, IPDN, dan Universitas Padjdjaran. Sejak bermunculannya universitas di Jatinangor, wilayah ini yang sebelumnya tidak begitu padat berubah menjadi pemukiman yang sangat padat karena banyaknya pelajar yang menimba ilmu dari empat universitas yang berbeda ini. Dengan masuknya para pelajar dari berbagai macam wilayah di Indonesia yang membawa masuk berbagai macam budaya serta

Focus:	ICCN, 2020, 2207	Val. 1. Na. 2	Ual. 1 0	Il: 2010
Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 2	Hal: 1 - 8	Juli 2018

pola hidup vang berbeda, membuat masyarakat yang tinggal di sekitar Jatinangor ini membuat berubahnya pola hidup masyarakt secara perlahan lahan. Selain untuk dapat memenuhi keinginan untuk merubah pola hidup tersebut, tuntutan mencari nafkah untuk dapat memenhui kebutuhan pokok menjadi factor utama untuk dapat mendapatkan penghasilan. Masuknya para pendatang ini dapat membuka jalan untuk dapatkan penghasilan untuk para warga sekitar wilayah Jatinangor ini. Salah satunya adalah terbukanya pekerjaan yang disediakan oleh pihak universitas Padjadjaran untuk para warga yang tingkat pendidikan tidak begitu diperlasahkan, karena lebih melihat kepada kinerja, serta kemampuan dalam bidang yang focus kepada kebersihan dilingkungan sekitar universitas. Pekerjaan tersebut lebih familiar dikenal dengan sebutan K3L.

K3L merupakan suatu pekerjaan yang berfokus pada kebersihan, keindahan serta kenyamaan dalam lingkungan Universitas Padjadjaran. K3L ini merupakan suatu pekerjaan yang dimana para pekerjanya didominasi oleh para warga sekitar universitas ini yang merupakan warga yang bertempat tinggal di Jatinangor. K3L ini merupakan pekerja yang tidak ada batas usia yang ditentukan, tetepi kebanyakan dari para pekerja merupakan orang tua yang usianya sudah tidak muda lagi atau sudah tidak termasuk kedalam golongan usia produktif. Karena disekitar Jatiangor ini terdapat pabrik tekstil, banyak dari warga setempat berbondong bondong kerja mejadi buruh pabrik, namun karena factor usia, mereka harus berhenti. Tapi mereka berpikir untuk melanjutkan kerja di universitas Padjadjaran ini. selain itu karena jam kerjanya yang tidak begitu lama merupakan salah satu alasan mengapa para ibu rumah tangga berpikir untuk bekerja sebagai petugas K3L. Pekerjaan ini ditekuni para ibu rumah tangga untuk dapat membantu pemasukan pendatan setiap bulannya, selian dari suami yang merupakan pendapatan utama. Meskipun begitu, ada juga yang menjadikan pekerjaan ini menjadi pemasukan utama untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Karena banyaknya Univeritas yang berlokasi di Jatinangor ini, membuat terbukanya peluang pekerja bagi para warga yang tidak memilki tingkat pendidikan yang tinggi. Hal tersebut membuat peran tenaga kerja di butuhkan.

Tabel 1.1

No	Jumlah Orang	f	%
1	Perempuan	4	100%
2	Laki-Laki	0	0
Total		4	100%

Sumber: Hasil wawancara petugas K3L 2018

Dapat dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan beberapa waktu Islu, bahwa dari total empat orang yang diwawancarai semuanya berjenis kelamin perempuan. hal tersebut dapat membuktikan bahwa para perempuan mendominasi pekerjaan K3L ini.

Seperti yang tertera dalam *The Convention on* the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) diadopsi oleh Majelis Umum Perserikatan Bangsa – Bangsa pada tahun 1979, secara umum konvensi ini membahas mengenai kesetaraan antara kaum perempuan dengan kaum laki-laki, dipastikan denga ketersediannya akses dalam kehidupan politik, pendidikan, kesehatan, maupun ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan, untuk dapat bekerja, para perempuan tidak perlu merasa takut karena dalam konvesi yang diikuti oleh segenap negara tersebut tela siap untuk dapat melinungi segala jenis tindakkan untuk kaum perempuan.

Walau begitu, para petugas yang menjadikan pendapatan dari pekerjaan ini sebagai pemasukan utama atau pemasukan tambahan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, berpendapat bahwa gaji yang mereka terima masih tidak dapat menutupi kebutuhan hidup mereka, bahkan ada yang berpendapat bahwa meskipun mereka sudah bekerja tetap harus menghutang kepada kerabat. Karena tanggungan para petuas ini tidak hanya dirinya sendiri, tetapi ada juga yang harus menanggung kehidupan orang tuanya, serta saudarasaudaranya. Dari gaji yang diterima setiap bulannya itu, para petugas ini seharusnya sudah dilengkapi dengan berbagai jaminan kerja yang dapat membuat para pekerja merasa aman serta dapat menimbulkan rasa nyaman untuk bekerja lebih lama menjadi petugas K3L, seperti jaminan sakit, kecelakaan kerja, ataupun meninggal dunia.

Focus:	ICCN, 2020, 2207	Val. 1. Na. 2	Hali 1 0	Il: 2010
Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 2	Hal: 1 - 8	Juli 2018

Dengan diberlakukannya jaminan sosial tenaga kerja (JamSosTek) ini diras dapat memberikan perlindungan kepada para petugas. Jaminan Sosial Tenaga kerja merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia (Wahab, 2001:143). Terdapat Undang-Undang RI no.3 Tahun 1992 yang menjelaskan mengenai aspekaspek apa saja yang harus diperhatikan dalam memenuhi jaminan sosial tenaga kerja, salah satunya seperti yang tercantum pada BAB III, Bagian Pertama, Pasal 6 ayat (1) "Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam Undang-Undang ini meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesahatan." Dengan adanya iaminan-iaminan seperti ini dapat meningkatkan semangat bekerja para petugas K3L karena dirasa tidak perlu khawtir dalam bekerja yang sudah diliputi dengan adanya jaminan-jaminan seperti ini. Jaminan kerja ini dapat dikelola dengan mekanisme seperti asuransi yang setiap tenaga kerja berhak atas jaminan tersebut.

Dikarenakan masih banyaknya petugas serta lembaga yang belum menyadari pentingnya jaminan tenaga kerja tersebut yang dapat mempermudah para petugas dalam melaksakan tugasnya. Dengan dipahaminya peranan dari Jamsostek ini, para petugas dapat merasakan keuntungannya seperti terciptanya rasa aman serta akan timbul rasa dihargai dalam bekerja yang akan berdampak kepada meningkatnya semangat bekerja bagi para petugas K3L.

Metode

Metode yang dilakukan dalam hal ini adalah dengan menggunakan metode wawancara serta studi literature. Wawancara ini dilakukan secara langsung dengan para pekerja K3L dilingkungan sekitar universtasi Padjdjaran, sedangkan metode studi literature digunakan dalam mencari serta melengkapi pembahasan ini dari berbagai macam sumber artikel maupun jurnal. Selain itu untuk melengkapi metode ini degan dilakukannya analisis deskriptif yang dilakukan berkaitan dengan peran lembaga terhadap petugas K3L.

Pembahasan

Dalam melaksakan pekerjaannya, para petugas K3L yang berisi oleh para pekerja dengan usia yang beragam dari yang muda hingga yang sudah tidak dalam usia produktif lagi, dalam bekerja perlu dilengkapi dengan berbagai macam hak pekerja yang perlu mereka dapatkan serta mendapatkan beragai macam jaminan kerja yang perlu disediakan oleh pihak lembaga dimana mereka bekerja, yaitu pemenuhan jaminan kerja universitas Padjadjaran. Dengan pendapatan yang diterima oleh para petugas setiap bulannya, Rp. 750.000 jelas belum dapat memenuhi kebutuhan untuk kehidupan kesehariannya karena dari hasil wawancara banyak dari petugas yang bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan mereka pribadi, tetapi juga untuk dapat memenuhi kebutuhan dari anak maupun keluargannya yang tidak hanya berisi satu atau dua orang, tetapi dapat hingga empat atau bahkan lima orang.

Tabel 1.2

No	No Jumlah pendapatan		%
1.	Rp. 750.000	4	100%
	Jumlah	4	100%

Sumber : Hasil wawancara langsung dengan petugas K3L tahun 2018

Dari hasil wawancara tersebut, diberitahukan dengan jelas pendapatan setiap bulannya yang diterima oleh para petugas K3L ini, dan dari hasil wawancara 4 orang ini menyatakan bahwa pendapatan meraka sama tanpa adanya tambahan ataupun pengurangan tertentu.

Sebelumnya, para pekerja K3L ini sering melakukan aksi demonya yang diakibatkan karena ketidaksusaian ketentuan hak sebagai pekerja yang dirasakan oleh mereka. Sepertinya misalnya pada April 2017 lalu, para pekerja K3L melakukan aksi demonya karena mereka berpendapat bahwa mereka tidak mendapatkan hak ssebagai pekerja yang seharusnya mereka terima, sesuai denga Undang Undang Nomor 21 tahun 2000 yang membahas seriat burut. Dalam aksinya ini mereka menuntut karena ketidak sesuaian upah minimum Kabupaten Sumedang. Jika dibandingan dengan Upah Minimum

Focus:	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 2	Hole 1 0	Juli 2018
Jurnal Pekerjaan Sosial	155N: 2020-3307	Vol. 1 No: 2	Hal: 1 - 8	Juli 2018

Kabupaten/kota Kabuten Sumedana vana sebesar Rp. 2.683.000, pendapatan yang diterima oleh para petugas masih sangat minim. Maka dari itu, meskipun gaji yang diterima oleh para petugas kecil perlu lengkapi dengan berbagai jaminan kerja. Karena sejauhh ini jaminan kerja untuk para petugas masih tergolong kurang. Dengan adanya jaminan kerja ini, para petugas mungkin dapat tidak terlalu khawatir akan pekerjaannya. Jaminan yang perlu mereka miliki adalah jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan, serta jaminan kematian. Dalam pelaksaan jaminan dalam pekerjaan ini, perlu diadakannya iuran untuk dapat menunjang keberlangsungan jaminan tersebut. Jaminan tersebut dapat berupa BPJS.

Jaminan para pekerja

Jaminan sosial menurut Undang -Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan secara tersirat di dalam Pasal 99, Pasal 100, dan Pasal 101, yang pada intinya setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja, untuk meningkatkan kesejahteraan bagi buruh dan keluarganya. Dalam UU nomer 40 20004 mengenani jaminan tahun nasosional (SJSN), rakyak Indonesia memiliki lima jaminan, berupa jaminan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan pensiunan, serta jaminan kematian. Namun dalam hal ini yang perlu diperhatiakn lebih lanjut untuk para petugas K3L ini hanya tiga saj, karena hal itu yang rasa diutamakan untuk para petugas. Jaminan yang perlu diuamakan adalah, jaminan kecelakaan kerja, serta jaminan kesehatan, ataupun jaminan kematian. Dalam jaminan kerja pada Undang undang republic Indonesia Nomor 3 tahun 1992 mengenai jaminan kerja yan gmemfokuskan pada jaminan kecelakaan kerja tertera pada pasal 8 atay 1 membahas mengenai ketenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak untuk menerima jaminan kecelakaan kerja. Jaminan yang dimaksud ini diperjelaskan lagi dalam pasal 9, serta yang dimaksud dengan kecelakaannya jaminana berupa biaya pengangkutan, piaya pemeriksaan, pengobatan maupun perawatan. ada juga biaya rehabilitasi, serta dapat berupa santunan berupa uang yang dikarenakan ketidak hardiran dalam bekerja, santunan cacat untuk jangka waktu yang ditentukan, santunan kematian.

Selain dari jaminan kecelakaan, terdapat juga jaminan yang tidkak kalah penting untuk para petugas K3L, yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan. Menegenai jaminnan kesehatan ini tertera dalam undang undang yang sama namun dalam pasal yang berbeda. Jamnan kesehatan ini tertera dalam pasal 16 yang meliputi, rawat jalan tingkat pertama, rawat jalan tingkat lanjut, rawat penunjang diagostik, mendapatkan inap, pelayanan khusus, serta mendapatkan pelayanan gawat darurat. Menurut pasal 22 Perpres nomor 11 tahun 2013, pelayanan kesehatan yang dijamin meliputi; pelayanan kesehatan tingkat pertama. dimana pelayanan ini mencaup administrasi pelayananm pemeriksaan, pengobatan, konsultasi medis, pelayana obat serta bahan medis habis pakai,rawat inap sesuai dengan indikasi medis. lalu ada pelayanan kesehatan rujukan tingkat lanjjut. berupa pemeriksaan, pengobatan, serta adanya knsul spesialistik oleh dokter spesialis. Lalu ada berhak mendapatkan layanan kesehatan berupa alat kesehatan.

Meskipun pekerjaan yang dilakukan oleh para petugas K3L ini memiliki tingkat resiko kecelakaan tingginya rendah, namun tetap perlu dilengkapi dengan berbagai jaminan untuk dapat meunjang para petugas K3L ini, seperti diperlukannya jaminan kerja. Jaminan kerja untuk para tenaga kerja diperjelas dalam undang udndang RI nomor 3 tahun 1992 pasal 12 ayat 1 dan 2. dalam ayat 1 tertera bahwa para tenaga kerja yang meninggal bukan akbiatkecelakaan kerja, keluarga pihak teneaga tkerja tersebut berhak atas jaminan kematian. Lalu dalam ayat 2 berisi mengenai jaminan kematian yang berupa biaya pemakanan serta santunan berupa uang. Selain itu terdapat penjelasan umum dari undang undang nomor 3 tahun 1992, yang menyatakan bahwa tenaga kerja yang meninggal dunia bukan ari keceakaan kerja diakibatkan akan memberikan dampak pada terputusnya penghasilan serta sangat berpengaruh kepada sosial ekonomi keluarga yang kehidupan ditinggalkan. Maka diperlukannya jaminan kematian ini untuk dapat meringankan beban keluarga.

Dengan diperlukannya tujuan tunjangan kesejahteraan kerja ini untuk dapat memotivasi para pekerja untuk dapat bekerja lebih baik serta lebih maksimal lagi, dapat melindungi para tenaga kerja dari hal hal yang tidak diinginkan

Focus:	ISSN: 2620-3367	Val 1 No. 2	Uali 1 0	Juli 2018
Jurnal Pekerjaan Sosial	155N: 2020-3307	Vol. 1 No: 2	Hal: 1 - 8	Juli 2018

serta dari gangguan yang disebabkan dan terjadi akbiat dari kondisi sekitar tempat merka bekerja. Dari usaha untuk dapat menaikkan produktifitas para pekerja ini diperlukannya usaha yang efisien dari proses menghasilkan jasa yang berkualitas dan standarnya lebih baik lagi.

Dengan dapat diterapkannya beberapa jaminan untuk para petugas in, diharapakpan dapat membuat para petugas merasa sejahtera serta merasa aman dan juga nyaman untuk dapat bekerja sebagai petugas K3L ini. Karena selain pihak lembaga yang ingin para oekerjanya maksimal dalam melakukan tugasnya, disamping lain para petugas merasa hak mereka sebagai pekerja nyata terasa. Dari adanya keharmonisan tersebut dapat meningkatkan tingkat kondusif dalam bekerja. Sehingga kedua blah pihak akan merasakan kesejahteraan. Seperti yang tertera dalam Undang undang nomor 13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan menyatakan dalam ketentuan umumnya bahwa kesejateraan buruh atau pekerja merupakan suatu pemenuhan kebutuhan serta kebutuhan jasmani dan juga rohani, baik didalam maupun diluar hibungan kerja yang secara langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang sehat dan aman. Maka dengan begitu, para pekerja secara tidak langsung dapat menuntut untuk kesejateraan yang mereka dapatkan. Tetapi disisi lain pihak lembaga sudah dapat lebih memaksimalkan mengenai kesejahteraan para pekerja tersebut. Salah satu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan buruh adalah pemberian fasilitas kerja yang menyenangkan. Penyediaan fasilitas kesejahteraan dimaksud, dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan buruh atau pekerja dan kemampuan perusahaan. Pelaksanaan pemberian fasilitas kesejahteraan ini diberitahukan dalam peraturan perjanjian kerja bersama para calon petugas K3L tersebut.

Quality of worklife (QWL) merupakan suatu hal yang berkaitan dengan kesejahteraan para tenaga kerja. QWL ini merupakan suatu hal yang termasuk penting dan perlu diperhatikan, karena dapat melihat dari hasil produktifitas bekerjanya dapat terlihat pula bahwa pekerja tersebut bahagia dalam memaksimalkan tugasnnya. QWL ini dapat dideskripsikan sebagai efektivitaws manusia dan organisasi atau lembaga yang dikombinasi dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah serta pembuatan keputusan. pekerja yag diberdayakan serta

bekeja dalam kerangka pemecahan masalah lebih dapat berkomitmen terhadap organisasi juga tempat mereka bekerja. Dari terciptannya rasa kepuasan dalam bekerja dapat memberikan efek kepada kehidupan dalam berkeluarga, kehidupan sosial, ataupun bahkan memberiakan efek kepada kehidupan keuangan seseorang. Dengan dilihat dari sudut kesejahteraan para ppekerjanya, dapat berdampak bagus pada lembaga yang dinaungi, karena sudah berhasil memberdayakan para masyarakat yang tinggal di pemukinan sekitar tempat lembaga juga dpaat meningkatkan mutu lembaga karena telah meningkatkan produktifitas masyarakat untuk dapat menjadi lebih maju.

Simpulan dan Saran

Jaminan kerja ini merpakan hak kerja yang perlu para petugas K3L dapatkan ini sangat berpengaruh kepada jalannya serta kinerja masing masing petugas dalam menjalannya pekerjaannya. Meski dengan gaji yang dirasa masih kurang tersebut, jika diterapkannya berbagai macam tunjangan untuk para pekerja ini akan sedikit menyeimbangi hak atas apa yang harus mereka terima. Karena banyaknya dari petugas yang berjenis kelamin perempuan membuat peran mereka terbagi, selain menjadi istri, ibu, mereka pu harus bekerja untuk dapat menveimbangi arus perubahan perkembangan zaman. Karena banyaknya tanggungang yang harus mereka pikirkan. Setidaknya dari adanya jaminan kerja ini dapat mengurangi beban mereka jika terjadi hal hal yang tidak diinginkan dalam melaksakan tugasnnya. Jadi para petugas K3L ini dapat berfokus hanya pada pendapatan mereka yang tanpa perlu mikirkan jaminan lainnya, karena sudah dapat djamin oleh pihak Unpad. Karena jika sudah keterpenuhinya hak hak para pekerja ini, maka menjadi sebuah tanggung jawab untuk para tiap individunya agar meningkatkan sistem kerja yang lebih baik lagi, serta tidak meminta atau melakukan aksi demo yang dilakuka untuk meminta kenaikan gaji. karena dengan adanya jaminan kerja tersebut sudah mampu menyeimbangi pengeluaran yang dilakukan pihak lembaga untuk para pekerja. Dengan diperkuatnya jaminan kerja ini dalam bidang hukum, membuat para pekerja memiliki jamina hukum atas jaminan sosial tenaga kerja ini. Namun dalam hal ini pihaklembaga tidak boleh menyampingkan hak hak dari para petugas K3L

Focus:	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No. 2	Hali 1 0	I.d. 2019
Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 2	Hal: 1 - 8	Juli 2018

serta jaminan keselamatan kerja. Meskipun yang terlihat oleh banyak orang pekerjaan K3L ini memiliki resiko kecelakaan kerja yang tidak tinggi, namun hal tersebut tetap diperlukan.

Ucapan Terimakasih

Atas rahmat Tuhan serta dorongan dari dosen pembimbing/supervisor, artikel ini dapat diselsaikan. Mesi banyaknya hambatan, namun tidak menghalangi penulis untuk dapat menyelesaikan tugas ini. Maka dengan itu penulis sampaikan rasa syukur dan terimakasih. Semoga dengan diselesaikannya tugas ini dapat membantu sesama.

Daftar Pustaka

- Astuti, W. (2017). Pengaruh Quality of Work life terhadap kinerja karyawan PT.BNI Palembang.
- gus. (2014). perkembangan peraturan jaminan sosial tenaga kerja dalam rangka perlindungan hukum buruh/pekerja. 53-68.
- Hermana, D. (2008). PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA.
- Indriyanti, A. (2014). ANALISIS PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN OPERATION DEPARTMENT PT. EXPORT LEAF INDONESIA. *jurnal paradigma*, 41-54.
- Jaminan sosial tenaga kerja. (1992). Jakarta: Sinar Grafik.
- Jaminan Sosial Tenaga Kerja. (1992). Jakark: Sinar Grafika.
- Jurnalistik16. (2017). Pekerja K3L Unpad belum sejahtera.
- Listyorini, T. (2016). PELAKSANAAN PROGRAM BPJS KETENAGAKERJAAN BAGI PEKERJA INFORMAL DIBIDANG PETERNAKAN

DAN PERTANIAN DI KECAMATAN GAMPING KABUPATEN SLEMAN. 1-14.

- Miftah Arifin, M. I. (2005). Studi komperhensif kesejahteraan tenaga kerja di kabupaten Jepara. *Jurnal dinamika ekonomi dan bisnis*, 4-10.
- Prinst, D. (1994). *Hukum Ketenagakerjaaan Indonesia*. Bandung : PT Citra Sditya
 Bakti.
- Rahminita, S. H. (2017). IMPLEMENTASI
 KONVENSI PENGHAPUSAN SEGALA
 BENTUK DISKRIMINASI TERHADAP
 PEREMPUAN (CEDAW) DAN
 KORELASINYA TERHADAP
 KETIDAKSETARAAN GENDER DI CINA.
 Jurnal Ilmu Sosial, 41-46.
- Sejati, A. N. (2015). Peran Buruh dalam kesejahteraan sosial PT. Senang Kharisma Textile. *Jurnal sosologi dilema*, 17-25.