

**Pengaruh Perlindungan Sosial Terhadap
Kesejahteraan Subjektif (subjektif well-being) Bagi
Tenaga Kerja Perempuan di PT Primisima Sleman**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam
Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1**

Oleh:

Risma Oktaviana Pratiwi

NIM 19102050056

Pembimbing:

Dr. Muh. Ulil Absor, S.H.I., M.A

NIP. 19801018 200901 1 012

**PROGRAM STUDI ILMU KESEJAHTERAAN SOSIAL
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1024/Un.02/DD/PP.00.9/06/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH PERLINDUNGAN SOSIAL TERHADAP KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF (SUBJEKTIF WELL-BEING) BAGI TENAGA KERJA PEREMPUAN DI PT PRIMISIMA SLEMAN

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RISMA OKTAVIANA PRATIWI
Nomor Induk Mahasiswa : 19102050056
Telah diujikan pada : Selasa, 13 Juni 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Dr. Muh. Ulil Absor, S.H.I., MA
SIGNED

Valid ID: 6493911c3b6eb



Penguji I
Ro'fah, MA., Ph.D.
SIGNED

Valid ID: 649390854f66c



Penguji II
Nurul Fajriyah Prahastuti, S.Psi., M.A.
SIGNED

Valid ID: 6492f725e5717



Yogyakarta, 13 Juni 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 6493b34363632



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

JL. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Risma Oktaviana Pratiwi

NIM : 19102050056

Judul Skripsi : Pengaruh Perlindungan Sosial Terhadap Kesejahteraan Subjektif (subjektif well-being) Bagi Tenaga Kerja Perempuan di PT Primisima Sleman

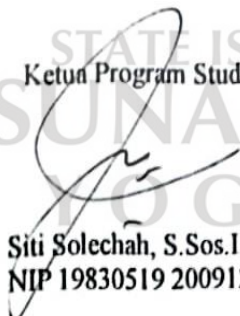
Dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Ilmu Kesejahteraan Sosial.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 6 Juni 2023

Ketua Program Studi IKS


Siti Solechah, S.Sos.I., M.Si.
NIP 19830519 200912 2 002

Mengetahui,
Pembimbing


Dr. Muh. Ulil Absor, S.H.I., MA
NIP 19801018 200901 1 012

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Risma Oktaviana Pratiwi

NIM : 19102050056

Jurusan : Ilmu Kesejahteraan Sosial

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul "*Pengaruh Perlindungan Sosial Terhadap Kesejahteraan Subjektif (subjektif well-being) Bagi Tenaga Kerja Perempuan di PT Primisima Sleman*" adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap mempertanggungjawabkan sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 6 Juni 2023

Yang Menyatakan



Risma Oktaviana Pratiwi
NIM 19102050056

STATE ISLAMIC UNIVER
SUNAN KALIJAJA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk diri saya sendiri.

Untuk orang-orang yang sudah mendukung dan memotivasi saya.

Terkhusus bagi Ibu, Ibu, Ibu, dan Bapak.

Keluarga serta sahabat.



MOTTO

Aturlah waktumu, jangan sampai waktu mengaturmu

-NN



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh. Atas rahmat dan kasih sayang Allah SWT, Alhamdulillah peneliti diberikan kekuatan dan kemampuan dalam menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul “Pengaruh Perlindungan Sosial Terhadap Kesejahteraan Subjektif (subjektif well-being) Bagi Tenaga Kerja Perempuan di PT Primisima Sleman” dengan sebaik-baiknya.

Sholawat dan salam tak lupa saya haturkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW, yang telah memberikan petunjuk dan rahmat bagi umat manusia. Sehingga dapat mengetahui peraturan dan larangan dari kekasihnya Allah SWT, semoga selalu dalam bimbingan dan nasihatnya. Serta tak lupa pula salam kepada keluarga dan sahabat-sahabatnya, semoga pada hari akhir dan di Surga dapat bertemu dengan beliau.

Penelitian ini tidak akan selesai tanpa bantuan pihak-pihak yang terlibat memberikan dukungan dan motivasi baik berupa fasilitas maupun emosional. Kemudian ucapan terima kasih saya haturkan kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A
2. Dekan fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd
3. Ketua Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Siti Solechah S.Sos.I., M.Si
4. Dosen pembimbing skripsi yang telah membantu dan membimbing dalam penyelesaian tugas akhir, Dr. Muh. Ulil Absor, S.H.I., M.A

5. Dosen pembimbing akademik yang telah menuntun dari semester satu hingga semester delapan, Noorkamilah, S.Ag., M.Si
6. Seluruh dosen dan staf program studi Ilmu Kesejahteraan Sosial Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
7. Sigit Suyono selaku koordinator penghubung penelitian di PT Primisima
8. Lembaga Beasiswa Cendekia Baznas yang telah memberikan kesempatan penulis sebagai awarde Angkatan 3
9. Ibu, Ibu, Ibu, Bapak, dan Adik yang telah mendukung dan memotivasi dalam penyelesaian tugas akhir skripsi serta memberikan kasih sayang tiada putusnya
10. Mae dan Alm. Kakung yang senantiasa memberikan kasih sayang dan selalu menemani perjalanan hidup penulis
11. Seluruh responden yang berkenan memberikan waktu dan keterangan dalam pengisian kuesioner
12. Teman-teman dekat penulis yang telah memberikan waktu dan telinganya dalam menerima curhatan selama menyelesaikan tugas akhir, terkhusus kepada Rumpi Crew (Dela, Desi, Berliana, Intan, Aulia, Yuma, Irma, Nuha), Lakoni Bae Vol.2 (Muhti, Sophia, Andi, Farhan), Sweetheart (Inaza, Bela, Ningrum), teman se-DPA (Tyan, Inggih, Rengga), Nastiti, Mila, Laras, Yani, Akhsan, Ikmal, Akyas, Rifqi, dan teman-teman yang belum tersebut
13. Teman-teman IKS B dan IKS seluruh angkatan 19 yang telah kebersamaian dalam kehidupan kuliah strata satu

14. Rekan-rekan Divisi Entrepreneur Laboratorium Pengembagangan Pekerja Sosial yang telah memberikan warna perkuliahan saya di luar kelas selama 3 tahun
15. Kreator edukasi pada platform youtube, tiktok dan blog yang telah membagikan ilmunya, sehingga penulis terbantu dalam analisis data yang materinya belum diperoleh dalam bangku kelas
16. Pihak yang membantu peneliti dalam memecahkan masalah penelitian bersifat teknis dengan bantuannya pada Om Yuli, Om Nur, dan Evi Damayanti
17. Terima kasih selalu peneliti ucapkan kepada diri sendiri yang telah mengusahakan apa yang sudah dimulai dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan, semoga peneliti selalu mendapatkan bantuan Allah SWT

Peneliti tidak mampu dalam menuliskan secara detail pada pihak yang terlibat dalam penyelesaian tugas akhir ini maupun yang membantu peneliti dalam segi emosional. Kemudian skripsi ini terdapat keterbatasan dan kekurangan dalam penulisannya, namun peneliti berharap tulisan ini dapat bermanfaat bagi yang membacanya. Peneliti juga menerima kritik dan saran yang membangun agar membuat peneliti mengembangkan tulisan dengan baik. Sekian, terima kasih.

Sleman, 21 Mei 2023

Penulis,

Risma Oktaviana Pratiwi

ABSTRAK

Jumlah tenaga kerja perempuan dan tenaga kerja laki-laki sudah mendapatkan kapasitas yang sama di dalam lapangan pekerjaan. Namun dalam mendapatkan hak sebagai tenaga kerja dan perbedaan susunan fungsional biologis perempuan dan laki-laki memiliki penanganan yang berbeda, dikarenakan perempuan memiliki kodrat haid, hamil, melahirkan, dan menyusui dan sudah ditungkan dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pada prakteknya masih banyak perusahaan yang melanggar aturan tersebut menyebabkan tidak produktif dan bekerja lebih berat sehingga tenaga kerja perempuan tidak merasakan kesejahteraan subjektif di tempat kerja.

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif, perolehan data yang kumpulkan dengan menggunakan teknik kuesioner. Responden penelitian ini adalah tenaga kerja perempuan yang menggunakan sampel jenuh dengan jumlah total 80 responden. Tujuan penelitian ini adalah mengukur pengaruh perlindungan sosial tenaga kerja dengan kategori BPJS Ketenagakerjaan (X1), BPJS Kesehatan (X2), dan hak reproduksi (X3) terhadap kesejahteraan subjektif (Y) tenaga kerja perempuan di PT Primsima. Kemudian penelitian ini menggunakan tiga hipotesis dan dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen dengan hasil uji F $17,256 > 2,72$ dan hasil signifikan $0,000 < 0,5$. Secara parsial variabel X1 dengan hasil uji t $1,341 > 0,68$ dan hasil signifikan $0,184 < 0,5$, X3 dengan hasil uji t $0,408 > 0,68$ dan hasil signifikan $0,000 < 0,5$ sehingga memperoleh hasil bahwa X1 dan X3 berpengaruh positif dan signifikan, kemudian untuk variabel X2 dengan hasil uji t $-0,144 < 0,68$ dan nilai signifikan $0,543 > 0,5$ sehingga memperoleh hasil bahwa berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

Kata kunci: tenaga kerja perempuan, akses perlindungan sosial, jaminan sosial tenaga kerja

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

The number of female workers and male workers has gained the same capacity in employment. However, in obtaining rights as labor and differences in biological functional structure, women and men have different handling, because women have the nature of menstruation, pregnancy, childbirth, and breastfeeding and have benefited in Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. In practice, there are still many companies that violate these rules, causing unproductive and harder work so that female workers do not feel subjective well-being at work.

In this study using a quantitative method approach, the acquisition of data collected using questionnaire techniques. The respondents of this study were female workers who used a saturated sample with a total of 80 respondents. The purpose of this study is to measure the effect of labor protection category on BPJS Ketenagakerjaan (X1), BPJS Kesehatan (X2), and reproductive rights (X3) on the subjective welfare (Y) of female workers at PT Primsima. Then this study used three hypotheses and analyzed by multiple linear regression. The results showed that the independent variable simultaneously had an effect and was significant on the dependent variable with F test results of $17.256 > 2.72$ and significant results of $0.000 < 0.5$. Partially, variable X1 with test results $t\ 1.341 > 0.68$ and significant results $0.184 < 0.5$, X3 with test results $t\ 0.408 > 0.68$ and significant results $0.000 < 0.5$ so as to obtain results that X1 and X3 have a positive and significant effect, then for variable X2 with test results $t\ -0.144 < 0.68$ and significant values of $0.543 > 0.5$ so as to obtain results that have a negative and insignificant effect.

Keywords: women labor, access to social protection, labor social security

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN PENGESAHAN..... | ii |
| SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI..... | iii |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | v |
| MOTTO..... | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| ABSTRAK | x |
| DAFTAR ISI | xii |
| DAFTAR TABEL..... | xiv |
| DAFTAR GRAFIK | xv |
| DAFTAR DIAGRAM..... | xvi |
| DAFTAR GAMBAR | xvii |
| BAB I..... | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 10 |
| C. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 10 |
| D. Kajian Pustaka | 12 |
| E. Kerangka Teori | 26 |
| 1. Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan | 26 |
| 2. Kesejahteraan Subjektif..... | 40 |
| F. Hipotesis..... | 42 |
| G. Sistematika Pembahasan | 44 |
| BAB II..... | 45 |
| METODE PENELITIAN..... | 45 |
| A. Definisi Operasional..... | 45 |
| B. Jenis Analisis Penelitian..... | 48 |
| C. Definisi Konseptual..... | 48 |
| B. Populasi dan Sampel | 49 |
| C. Instrumen Penelitian..... | 52 |

| | |
|--|-----|
| D. Teknik Pengumpulan Data | 57 |
| E. Pelaksanaan Penelitian | 57 |
| F. Validitas dan Reliabilitas | 59 |
| G. Teknik Analisis data | 62 |
| 1. Uji Asumsi Klasik | 62 |
| 3. Regresi Linear Berganda | 64 |
| 4. Uji Hipotesis | 65 |
| BAB III | 67 |
| GAMBARAN UMUM | 67 |
| A. Profil PT Primissima | 67 |
| 1. Sejarah PT Primissima | 67 |
| 2. Kapasitas produksi | 69 |
| 3. Tahapan Produksi dan Departemen PT Primissima | 69 |
| 4. Produk PT Primissima | 70 |
| B. Visi dan Misi PT Primissima | 71 |
| C. Struktur Organisasi Perusahaan | 72 |
| D. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan | 73 |
| E. Sumber Daya Manusia dan Departemen | 74 |
| F. Karakteristik Responden Penelitian | 75 |
| BAB IV | 80 |
| HASIL DAN PEMBAHASAN | 80 |
| A. Hasil Penelitian | 80 |
| 1. Deskripsi Variabel Data Penelitian | 80 |
| 2. Analisis Data Penelitian | 98 |
| B. Pembahasan | 106 |
| BAB V | 112 |
| KESIMPULAN DAN SARAN | 112 |
| A. Kesimpulan | 112 |
| B. Saran | 113 |
| DAFTAR PUSTAKA | 115 |
| LAMPIRAN | 119 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|-----|
| Tabel 2. 1 Distribusi Operasional Jaminan Sosial Tenaga Kerja | 46 |
| Tabel 2. 2 Definisi Operasional Kesejahteraan Sosial | 47 |
| Tabel 2. 3 Blueprint Skala Jaminan Ketenagakerjaan..... | 52 |
| Tabel 2. 4 Blueprint Skala Jaminan Kesehatan | 54 |
| Tabel 2. 5 Blueprint Skala Jaminan Hak Reproduksi | 55 |
| Tabel 2. 6 Blueprint Skala Kesejahteraan Subjektif..... | 56 |
| Tabel 2. 7 Validitas Data | 59 |
| Tabel 2. 8 Uji Durbin-Watson | 64 |
| | |
| Tabel 3. 1 Kapasitas Produksi | 69 |
| Tabel 3. 2 Deskripsi Tugas dan Jabatan | 72 |
| Tabel 3. 3 Data Jaminan Ketenagakerjaan Tahun 2020-2023 | 74 |
| Tabel 3. 4 Data Jaminan Kesehatan Tahun 2020-2023 | 74 |
| Tabel 3. 5 Data Sebaran SDM PT Primisima..... | 74 |
| | |
| Tabel 4. 1 Tanggapan Akses Perlindungan Sosial..... | 80 |
| Tabel 4. 2 Akses Perlindungan Jaminan Sosial..... | 82 |
| Tabel 4. 3 Akses Perlindungan Sosial terhadap Jabatan | 82 |
| Tabel 4. 4 Akses perlindungan Sosial terhadap Usia | 83 |
| Tabel 4. 5 Akses perlindungan Sosial terhadap lama bekerja | 84 |
| Tabel 4. 6 Akses perlindungan Sosial terhadap Status Pendidikan..... | 85 |
| Tabel 4. 7 Akses perlindungan Sosial terhadap Status Ketenagakerjaan | 86 |
| Tabel 4. 8 Akses perlindungan Sosial terhadap Status Pernikahan..... | 87 |
| Tabel 4. 9 Uji Anova Demografi | 88 |
| Tabel 4. 10 Level Kesejahteraan Subjektif | 88 |
| Tabel 4. 11 Tanggapan mengenai Jaminan Kecelakaan Kerja | 89 |
| Tabel 4. 12 Tanggapan Mengenai Jaminan Hari tua | 91 |
| Tabel 4. 13 Tanggapan Mengenai Jaminan Pensiun | 92 |
| Tabel 4. 14 Tanggapan Mengenai Jaminan Kematian..... | 93 |
| Tabel 4. 15 Tanggapan Mengenai Jaminan Kesehatan | 94 |
| Tabel 4. 16 Tanggapan Mengenai Jaminan Hak Reproduksi | 95 |
| Tabel 4. 17 Tanggapan Mengenai Kesejahteraan Subjektif | 96 |
| Tabel 4. 18 Uji Multikolinieritas | 100 |
| Tabel 4. 19 Uji Glejser | 101 |
| Tabel 4. 20 Uji Autokorelasi | 102 |
| Tabel 4. 21 Uji Regresi Linear Berganda..... | 103 |
| Tabel 4. 22 Uji F..... | 104 |
| Tabel 4. 23 Uji t..... | 105 |

DAFTAR GRAFIK

| | |
|---|-----|
| Grafik 4. 1 Kategorisasi Kesejahteraan Subjektif di PT Primisima..... | 89 |
| Grafik 4. 2 Uji Histogram | 98 |
| Grafik 4. 3 Grafik Normal p-plot | 99 |
| Grafik 4. 4 Grafik Scatterplot..... | 101 |



DAFTAR DIAGRAM

| | |
|---|----|
| Diagram 3. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan | 75 |
| Diagram 3. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 76 |
| Diagram 3. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 77 |
| Diagram 3. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 78 |
| Diagram 3. 5 Status Ketenagakerjaan Responden | 78 |
| Diagram 3. 6 Karakteristik Responden Status Pernikahan Responden..... | 79 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 3. 1 Produk PT Primissima..... | 70 |
| Gambar 3. 2 Struktur Organisasi Perusahaan | 72 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia memiliki jumlah populasi manusia dengan jumlah yang banyak tetapi ketersediaan lapangan kerja tergolong rendah. Hal ini kemudian dijadikan peluang bagi investor untuk membuka lapangan kerja baru dengan mendirikan perusahaan industri di beberapa wilayah Indonesia. Beberapa perusahaan tersebut terdiri pada sektor industri makanan, tekstil, sepatu, plastik, minuman, rokok dan yang lain sebagainya. Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta terdapat banyak perusahaan baik mikro maupun makro, jumlah perusahaan makro di Yogyakarta menurut BPS adalah 133.132 sedangkan perusahaan mikro sebanyak 4.367 pada tahun 2020.¹ Data tersebut mengungkapkan terdapat banyaknya tenaga kerja di Yogyakarta yang bekerja pada sektor industri.

Pembukaan perusahaan industri atau pabrik banyak diminati dan membuka peluang ekonomi bagi individu maupun keluarga dalam upaya peningkatan kualitas ekonomi, dengan dibuktikan terdapat kurang lebih 961.296,00 tenaga kerja di Yogyakarta data 2021 (Bappeda DIY).² Perkembangan statistik tenaga kerja formal perempuan mencapai 35,57% dan tenaga kerja formal laki-laki mencapai 49,92%, selisih diantara keduanya 14,35% pada tahun 2022.

¹ Badan Pusat Statistik, "Jumlah Perusahaan Menurut Provinsi (Unit), 2018-2020," accessed January 15, 2023, <https://www.bps.go.id/indicator/170/440/1/jumlah-perusahaan-menurut-provinsi.html>.

²"List Master Data | Aplikasi Dataku," accessed January 15, 2023, http://bappeda.jogjaprov.go.id/dataku/data_dasar/index/263-ketenagakerjaan.

Menunjukkan terdapat kesenjangan kesempatan kerja antara perempuan dan laki-laki.³ Pada hakikatnya tenaga kerja perempuan dan laki-laki memiliki kesempatan dan hak yang sama pada kesempatan peluang kerja. Kemudian membawa pada prinsip tenaga kerja perempuan memiliki kesempatan dalam memilih, mendapatkan, dan mendapatkan pekerjaan yang layak dengan disesuaikan kondisi, kemampuan, dan keahliannya.⁴ Pertumbuhan tenaga kerja perempuan dalam perseroan mengalami kenaikan dibuktikan pada perkembangan statistik tenaga kerja formal perempuan mencapai 2%-5% setiap tahunnya.⁵

Tenaga kerja perempuan memilih bekerja pada sektor perseroan terbatas dikarenakan tidak membatasi tingkat pendidikan, penerimaan lapangan kerja di sektor perseroan lebih mudah dibandingkan dengan sektor yang lain, terbuka untuk umur produktif bekerja mulai dari usia belasan, tidak memperdulikan berstatus pernikahan, dan perusahaan berada di sekitar lokasi tempat tinggal.⁶ Kemudian perusahaan perlu mempertimbangkan penempatan dan pembagian tugas pada tenaga kerja perempuan yang memiliki hal beberapa hal unik, diantaranya: memiliki tenaga kerja yang halus, lemah tetapi tekun, terancam perbuatan negatif, memiliki kodrat sebagai perempuan (haid, hamil, melahirkan,

³ Badan Pusat Statistik, "Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2020-2022," accessed January 15, 2023, <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>.

⁴Mulyani Djakaria, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi," *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3, no. 1 (September 28, 2018): 15–28.

⁵Badan Pusat Statistik, "Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2020-2022."

⁶ Farahiyah Dalilah, "Analisis Terhadap Partisipasi Kerja Perempuan Pada Sektor Formal Di Indonesia," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 9, no. 2 (May 27, 2021), <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/7306>.

menyusui), memiliki peran ganda.⁷ Begitu juga terdapat beberapa alasan perseroan mau mempekerjakan buruh perempuan, diantaranya: murahness dalam pemberian upah kerja, mudahnya mencari SDM, bekerja lebih teliti dan rajin.⁸

Kemudahan tenaga kerja perempuan menimbulkan dampak yang kurang sepadan atas kinerja yang dilakukan. Pemenuhan perlindungan ketenagakerjaan kurang diberlakukan oleh perseroan terbatas menimbulkan perilaku diskriminatif yang dialami di lingkungan pabrik tempat bekerja, yang hal ini seharusnya menjadi perhatian perusahaan.⁹ Selain permasalahan diskriminasi yang dirasakan tenaga kerja perempuan terdapat beberapa hal permasalahan kurangnya perlindungan sosial, diantaranya: pemberian jam kerja yang sesuai, transportasi pada jam kerja malam, keselamatan dan kesehatan kerja yang belum maksimal, dan kurangnya penemuan hak reproduksi/maternitas (haid, hamil, melahirkan, menyusui).

Beberapa kasus dapat dilihat di lapangan, terdapat kesenjangan perlindungan tenaga kerja antara perempuan dan laki-laki. Pelanggaran perlindungan yang dilakukan beberapa perusahaan merupakan perlindungan dasar kebutuhan tenaga kerja perempuan yang diantaranya: tidak terpenuhinya

⁷ Melisa Kurniawan Ardianto and Stanislaus Atalim, "Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Maternitas Pekerja Wanita Di Kawasan Berikat Nusantara (Kbn) Cakung Jakarta Utara Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pelanggaran Hak Maternitas Pekerja Wanita Di Wilayah Kbn Cakung, Jakarta Utara)," *Jurnal Hukum Adigama* 1, no. 1 (July 19, 2018): 586–610, <https://doi.org/10.24912/adigama.v1i1.2158>.

⁸ Amalia Rizki Putri Pradita and Pambudi Handoyo, "Strategi Buruh Perempuan Dalam Memperjuangkan Hak-Hak Normatif Pada PT Gorom Kencana Surabaya," *Paradigma* 10, no. 1 (April 21, 2021), <https://ejournal.unesa.ac.id>.

⁹ Pradita and Handoyo.

hak cuti haid, tidak diberikan tempat dan waktu memerah ASI, pemutusan hubungan sepihak dikarenakan hamil atau melahirkan.¹⁰ Dibuktikan kasus yang terjadi pada PT Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung Jakarta Timur yang terdapat beberapa pelanggaran yang dirasakan oleh tenaga kerja perempuan jika melaksanakan cuti haid atau cuti hamil dan melahirkan perusahaan akan memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan, masih banyaknya kasus pelecehan dan bentuk kekerasan seksual,¹¹ selain itu masih terdapat pemberian upah yang tidak semestinya bagi tenaga kerja yang melakukan lembur kerja.¹² Hal serupa terjadi di PT Aice Ice Cream terdapat pelanggaran perlindungan tenaga kerja perempuan hamil dituntut kerja mengangkat beban berat dan terjadwal shift malam sedangkan dalam masa kehamilan tujuh bulan.¹³ Dampak dari tidak diberikannya perlindungan atas haknya akan menyebabkan tenaga kerja perempuan terhambat dalam pekerjaan yang kurang produktif dan membuat tidak nyaman. Tenaga kerja perempuan tidak mampu mengadakan pelanggaran yang dilakukan perusahaan dikarenakan beresiko kehilangan pekerjaan yang mengakibatkan penghambat perekonomian. Hak dan

¹⁰ Advertorial, "Ini Pelanggaran yang Sering Terjadi pada Perempuan di Tempat Kerja," detiknews, accessed February 27, 2023, <https://news.detik.com/adv-nhl-detikcom/d-3781912/ini-pelanggaran-yang-sering-terjadi-pada-perempuan-di-tempat-kerja>.

¹¹ Ardianto and Atalim, "Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Maternitas Pekerja Wanita Di Kawasan Berikat Nusantara (Kbn) Cakung Jakarta Utara Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pelanggaran Hak Maternitas Pekerja Wanita Di Wilayah Kbn Cakung, Jakarta Utara)."

¹² Fahri Salam, "Buruh Perempuan di Cakung: Dibentak hingga Dilarang Cuti Hamil," tirto.id, accessed February 27, 2023, <https://tirto.id/buruh-perempuan-di-cakung-dibentak-hingga-dilarang-cuti-hamil-daVD>.

¹³ Aisha Amelia Yasmin, Ika Krismantari, and Nashya Tamara, "Kasus Aice: Dilema Buruh Perempuan Di Indonesia Dan Pentingnya Kesetaraan Gender Di Lingkungan Kerja," The Conversation, March 18, 2020, <http://theconversation.com/kasus-aice-dilema-buruh-perempuan-di-indonesia-dan-pentingnya-kesetaraan-gender-di-lingkungan-kerja-133010>.

kewajiban antara perusahaan dan tenaga kerja sebaiknya diberikan yang seharusnya untuk memberikan keamanan serta kenyamanan kedua belah pihak.

Pemenuhan hak dan kewajiban tenaga kerja perempuan dan tenaga kerja laki-laki akan mengalami beberapa perbedaan yang disebabkan tenaga kerja perempuan memiliki beberapa fungsi fisiologi yang berbeda, perempuan memiliki beberapa fungsi fisiologi yang harus mendapatkan penanganan khusus, beberapa fungsi kodrati seorang perempuan: memiliki kerawanan terhadap kesehatan, rawan akan terjadinya korban kekerasan dan tindak pelecehan, dan perempuan juga memiliki beberapa fungsi reproduksi atau hak maternitas yaitu: haid, hamil, melahirkan, keguguran dan menyusui, dengan fungsi fisiologi tersebut perempuan diharapkan mendapatkan perlindungan yang menjadi haknya.¹⁴ Hal yang demikian merupakan bentuk upaya pemberian hak pada wanita untuk mendapatkan hak dan dapat hidup terbebas dari diskriminasi maupun pelecehan, yang hukumnya tertuang pada Konvensi ILO K-183 Konvensi Perlindungan Maternitas 2000.¹⁵

Perlindungan sosial yang diberikan perusahaan pada tenaga kerja berbentuk Jaminan sosial sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bagian kelima Perlindungan Pekerja Migran Indonesia pasal 84 poin 18 yang berbunyi jaminan sosial adalah salah satu

¹⁴ Devi Rizka Pratami and Puji Astuti, "Analisis Kebijakan Perlindungan Buruh Perempuan: Studi Pemenuhan Hak-Hak Kerja Perempuan Pada Industri Garmen Di Kabupaten Semarang," *Journal of Politic and Government Studies* 8, no. 01 (December 26, 2018): 71–80.

¹⁵ Ardianto and Atalim, "Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Maternitas Pekerja Wanita Di Kawasan Berikat Nusantara (Kbn) Cakung Jakarta Utara Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pelanggaran Hak Maternitas Pekerja Wanita Di Wilayah Kbn Cakung, Jakarta Utara)."

bentuk dari perlindungan sosial yang mengupayakan terpenuhinya jaminan dasar hidup yang layak bagi seluruh rakyat, bentuk jaminan sosial tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bagian ketiga Jenis Program Jaminan Sosial pasal 82, yaitu: jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian, dan jaminan kehilangan pekerjaan. Kemudian jaminan sosial diatur pada badan penyelenggara negara yang terwujud dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan yang mengatur tentang perlindungan tenaga kerja dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan yang mengatur tentang perlindungan kesehatan, hal ini tertuang dalam Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bagian keempat badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pasal 83.

Tenaga kerja memerlukan sebuah perlindungan untuk menjaga dirinya baik fisik maupun psikologi yang diakibatkan pekerjaan yang harus menjadi tanggung jawabnya. Perlindungan kerja yang diberikan dan dijalankan tujuannya untuk mengingatkan akan hak-hak asasi manusia yang berlaku di lingkungan pekerjaan. Perlindungan kerja yang diberikan kepada tenaga kerja tanpa melihat dari jenis kelamin, suku, ras, budaya, aliran politik, cacat atau tidak cacat, maupun agama seseorang. Upaya dalam pemberian perlindungan sosial yang berupa jaminan sosial akan membuat pembangunan negara meningkat dengan tanggung jawab dan resiko yang akan dihadapi, yang akan menimbulkan rasa nyaman dan aman saat bekerja dengan pemberian

perlindungan, pemeliharaan, dan akan meningkatkan kesejahteraan.¹⁶

Upaya pemberian perlindungan pada tenaga kerja menurut Musch Nurahmad dengan dua cara, yaitu: satu, dengan hukum perundang-undangan perburuhan yang berisikan bentuk jaminan perlindungan buruh yang ditanggung negara yaitu: perlindungan di tempat kerja jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan hari tua, jaminan kematian dan perlindungan upah kerja. Dua, dengan cara bentuk aspirasi buruh yang bersuara satu dalam serikat buruh atau serikat pekerja yang dituangkan dalam bentuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berisikan kesepakatan antara tenaga kerja dan perusahaan mengenai hak dan kewajiban yang berpedoman dalam hubungan industrial.¹⁷

PT Primissima merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam industri tekstil, memproduksi kebutuhan bahan baku batik yang berupa kain mori atau kain grey, merupakan salah satu bagian dari anak perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang satu-satunya Perseroan Terbatas pada industri tekstil di Kabupaten Sleman.¹⁸ PT Primissima Berdiri pada tahun 1971 yang dimana tenaga kerja yang bekerja hanya laki-laki dengan pertimbangan pekerjaan yang dilakukan cukup berat, namun karena melakukan evaluasi dan pembaharuan perusahaan dimulai pada tahun 2000 menerima tenaga kerja

¹⁶ Iskandar Christian Salasa, "Analisa Tentang Perlindungan Buruh Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan," *LEX ADMINISTRATUM* 2, no. 1 (March 3, 2014), <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/administratum/article/view/3939>.

¹⁷ Janner Damanik, "Analisis Perlindungan Buruh Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan," *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)* 4, no. 2 (September 28, 2021): 365–73, <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11167>.

¹⁸ PT Primissima, "Dokumen Pengelolaan Lingkungan PT Primissima" (PT Primissima, n.d.), Perusahaan.

perempuan yang berjumlah 5 orang. Dilihat kinerja yang dilakukan bagus, teliti, dan rajin PT Primisima kemudian menambah tenaga kerja perempuan pada tahun 2005 yang terus bertambah setiap tahunnya menjadi lima orang, 10 orang, 15 orang yang saat ini mencapai 86 tenaga kerja perempuan.¹⁹ Komitmen PT Primisima pada tenaga kerja perempuan tidak hanya memanfaatkan kemampuan yang dimiliki tetapi juga memberikan kualitas dan fasilitas yang sepadan dengan menyediakan hak yang dibutuhkan, seperti tempat istirahat yang terpisah, kamar mandi dan wc perempuan, istirahat cuti haid, hamil, melahirkan atau keguguran, dan fasilitas laktasi. Meskipun hal ini sudah tertuang dalam peraturan Perundang-undangan yang tak hanya tertulis dalam bentuk kertas tetapi PT Primisima juga memberikan dalam bentuk fasilitas, yang kemudian juga dibutuhkan pendanaan dalam pembuatannya.

Hal yang tertulis dalam hukum tenaga kerja, upaya pengelolaan tenaga kerja PT Primisima saat ini masih berlandaskan Undang-Undang Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2003 yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama dan disetujui oleh kedua belah pihak baik tenaga kerja maupun perusahaan, berisikan dari hal yang bersifat teknis tentang tata cara bekerja, jaminan perlindungan ketenagakerjaan, jaminan kesehatan, tata cara penyampaian keluhan yang dirasakan, sampai dengan pemutusan hubungan kerja oleh kedua belah pihak. Upaya dalam perlindungan tenaga kerja perempuan PT Primisima memberikan hak dan tugas yang sama antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, tenaga kerja

¹⁹ Wawancara dengan HRD PT Primisima Sigit Yuwono pada 9 Maret 2023

perempuan diberikan haknya dalam cuti haid, cuti hamil, cuti melahirkan atau cuti keguguran dan tetap memberikan gaji pokok yang sesuai, memberikan fasilitas tempat laktasi dan memberikan waktu untuk memerah ASI di sela waktu kerja sesuai kebutuhan.²⁰ Perjanjian Kerja Bersama bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja baik secara fisik maupun batin yang nantinya juga akan berdampak secara tidak langsung bagi pengembangan dan pertumbuhan PT Primissima.²¹

Pandangan kesejahteraan pada sudut pandang yang berbeda yaitu kesejahteraan subjektif adalah sebuah evaluasi kehidupan seseorang terhadap kehidupan yang telah ia lalui dalam bentuk kepuasan hidup dan sebuah penilaian afektif emosi yang tertuang pada emosi positif, yaitu: rasa bahagia dan tenang. Kesejahteraan subjektif akan dirasakan pada level tinggi jika seseorang lebih banyak merasakan energi positif dari pada energi negatif.²² Jika energi positif yang dirasakan oleh seseorang akan mempengaruhi bagaimana orang tersebut menjalani kehidupan atau pekerjaannya. Pekerjaan yang dihasilkan akan semakin baik dan dapat memberikan kinerja optimal.²³ Upaya pemenuhan perlindungan sosial tenaga kerja sebagai langkah pemberian haknya akan menimbulkan kepuasan hidup positif yang kemudian membentuk cerminan kualitas penerimaan dan dampak pada kinerja yang dihasilkan.²⁴ Kesejahteraan

²⁰ Wawancara dengan HRD PT Primissima Sigit Yuwono pada 21 Desember 2022

²¹ PT Primissima, "Perjanjian Kerja Bersama PT Primissima" (PT Primissima, April 1, 2020), PT Primissima Sleman.

²² Dian Maulida and Abdul Rahman Shaleh, "Pengaruh Modal Psikologis dan Totalitas Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif," *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi* 2, no. 2 (May 19, 2018): 107–24, <https://doi.org/10.21580/pjpp.v2i2.2461>.

²³ *Ibid*

²⁴ Mirda Indriani A. Naim, "Hubungan Antara Komitmen Karir Dengan Kesejahteraan Subjektif Pada Wanita Yang Bekerja," *Naskah Publikasi Program Studi Psikologi*, 2022,

subjektif yang terpenuhi secara tidak langsung akan membantu perusahaan dalam upaya peningkatannya kualitas SDM dan produksi.

Hasil penelitian merujuk bagaimana upaya pemenuhan hak tenaga kerja perempuan sesuai dengan perlindungan sosial tenaga kerja kategori jaminan ketenagakerjaan, jaminan kesehatan, dan jaminan hak reproduksi kemudian menguji pengaruhnya terhadap peningkatan kesejahteraan subjektif. Tenaga kerja akan merasakan tingkat kepuasan yang sesuai dengan kebutuhannya dalam penerimaan perlindungan sosial.

B. Rumusan Masalah

Mengangkat dari fenomena dan permasalahan tenaga kerja perempuan dalam perlindungan dan haknya, peneliti akan mendalami dan meninjau tentang:

1. Bagaimana akses jaminan perlindungan sosial tenaga kerja perempuan di PT Primisima?
2. Bagaimana pengaruh perlindungan sosial dengan kesejahteraan subjektif tenaga kerja perempuan di PT Primisima?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang tertuang, tujuan yang akan dicapai pada penelitian ini adalah menguji pengaruh tingkat perlindungan tenaga kerja perempuan dengan kategori berdasarkan

BPJS ketenagakerjaan, BPJS kesehatan, dan jaminan hak reproduksi dengan tingkat kesejahteraan subjektif tenaga kerja perempuan.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan yang dijelaskan peneliti di atas, harapannya penelitian ini akan memberikan manfaat:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelusuran penelitian yang didapatkan oleh peneliti diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan bacaan, sumber referensi, dan sebuah kajian literatur bagi akademisi maupun non-akademik, namun harapannya hasil penelitian ini kan bermanfaat khususnya pada mata kuliah pekerja sosial industri pada program studi Ilmu Kesejahteraan Sosial mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini harapannya dapat menjadi bahan evaluasi dan menjadi bahan pertimbangan keputusan pada perusahaan serta upaya dalam peningkatan perlindungan sosial atau perlindungan biologis pada tenaga kerja perempuan yang bersangkutan.

2) Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi acuan akademik yang kemudian dapat dijadikan referensi atau bahan kajian pustaka

dalam upaya pengembangan keilmuan.

3) Bagi Peneliti

Hasil pada penelitian ini harapan peneliti dapat memberikan masukan dan mengetahui hal yang dapat menjadikan peningkatan perlindungan sosial atau tenaga kerja perempuan yang berdampak pada kesejahteraan subjektifnya.

D. Kajian Pustaka

Sebelum melakukan tindakan penelitian, peneliti telah melakukan tinjauan kajian pustaka tentang perlindungan sosial atau tenaga kerja bagi tenaga kerja perempuan. Peneliti menemukan beberapa hasil kajian yang relevan dan sesuai dengan penelitian yang akan dilaksanakan mengenai perlindungan sosial atau tenaga kerja bagi tenaga kerja perempuan walaupun tidak sama tetapi terdapat beberapa persamaan. Kajian yang telah dicermati sebagai berikut:

Pertama, artikel jurnal berjudul “Analisis Kebijakan Perlindungan Buruh Perempuan: Studi Pemenuhan Hak-Hak Kerja Perempuan Pada Industri Garmen di Kabupaten Semarang” karya Devi Rizka Pratami Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro. Latar belakang artikel jurnal tersebut didasarkan akan semakin banyak pertumbuhan ekonomi dengan dibersamai bertambah banyak tenaga kerja perempuan yang bekerja terutama pada sektor industri, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk perlindungan yang diberikan pada tenaga kerja perempuan di sektor industri yang berpedoman pada peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan dan upaya yang dilakukan agar tenaga kerja perempuan mendapatkan hak. Bentuk

perlindungan dan hak: perlindungan upah kerja, perlindungan jam kerja, pemberian THR, pemberian BPJS Ketenagakerjaan, Perlindungan pada fungsi reproduksi, Perlindungan pemutusan hubungan kerja (PHK), perlindungan keselamatan kesehatan kerja untuk tenaga kerja. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa perusahaan sudah memberikan hak yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja perempuan yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 13 Tahun 2013 dan upaya yang dilakukan agar tenaga kerja perempuan mendapatkan haknya dengan melaporkan pada serikat kerja dan membuat laporan pada dinas ketenagakerjaan terkait.²⁵

Perbedaan penelitian artikel jurnal ini dengan penelitian saya adalah terdapat pada objek yang diteliti yaitu tenaga kerja perempuan di Industri garmen Semarang sedangkan penelitian saya adalah tenaga kerja perempuan di industri kain di PT Primisima dan terdapat persamaan sedikit dengan penggunaan hukum atau landasan teori mengenai perlindungan tenaga kerja sesuai dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan namun penelitian saya ditambah dengan Perjanjian Kerja Bersama yang tertuang di PT Primisima. Selain itu perbedaannya adalah penggunaan metode penelitian, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif sedangkan penelitian saya menggunakan pendekatan metode kuantitatif.

Kedua, artikel jurnal yang berjudul “Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Maternitas Pekerja Wanita Di Kawasan Berikat Nusantara

²⁵ Pratami and Astuti, “Analisis Kebijakan Perlindungan Buruh Perempuan.”

(KBN) Cakung Jakarta Utara Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan” karya Melisa Kurnaiwan Ardianto dan Stanislaus Atalim Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara. Latar belakang pada penelitian ini adalah upaya Gerakan emansipasi atau kesetaraan hak perempuan dalam bidang pekerjaan yang menginginkan penempatan penugasan dan kesempatan yang sama, namun terdapat hak maternitas yang merupakan hal kodrat bagi perempuan. Tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana implementasi peraturan Perundang-undangan yang telah disahkan untuk perlindungan pada tenaga kerja perempuan apakah sudah sepenuhnya didapatkan sesuai haknya, di antara lain: hak perlindungan upah, perlindungan jam kerja, tunjangan hari raya, jaminan sosial tenaga kerja, kompensasi PHK, dan hak istirahat atau cuti, serta pada hak maternitas yang tertuang pada Konvensi ILO K-183 Konvensi Perlindungan Maternitas 2000, yang secara rinci mengatur perlindungan kesehatan anak dan ibu pada Pasal 3, cuti melahirkan pada Pasal 4, cuti disebabkan sakit atau komplikasi pada Pasal 5, perlindungan kerja dan tindakan non-diskriminasi pada Pasal 8 dan 9, dan yang terakhir perlindungan pada ibu menyusui pada Pasal 10. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa KBN masih terdapat pelanggaran pada pemberian perlindungan dan hak pada tenaga kerja perempuan yang diantaranya: KBN tidak memberikan waktu cuti melahirkan dengan yang sebagaimana mestinya, banyak tenaga kerja yang menyembunyikan kehamilannya agar diizinkan bekerja, jika terdapat tenaga kerja yang cuti karena melahirkan akan beresiko untuk di PHK secara sepihak, tidak mendapatkan hak dan waktu untuk memerah ASI dimana tenaga kerja

kesulitan dalam waktu dan tempat memerah ASI.²⁶

Perbedaan penelitian artikel jurnal ini dengan penelitian saya adalah subjek yang dipakai bentuk perlindungan hukum hak maternitas yang difokuskan pada pelanggaran yang terjadi di KBN Cakung Jakarta sedangkan penelitian saya ditambah dengan penerima perlindungan sosial tenaga kerja yang terdapat jaminan yang tertuang dalam BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Kemudian terdapat perbedaan subjek dan tempat penelitian yang digunakan. Selain itu perbedaannya adalah penggunaan metode penelitian, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif sedangkan penelitian saya menggunakan pendekatan metode kuantitatif.

Ketiga, artikel jurnal yang berjudul “Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh atau Pekerja” karya Dede Agus Fakultas hukum, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Latar belakang penelitian ini adalah pekerja yang sedang dalam melaksanakan pekerjaannya pasti memiliki resiko negatif dan positif yang akan dihadapi, seperti terjadinya kecelakaan kerja, memasuki usia tidak produktif atau bahkan kematian. Penelitian ini mengkaji bagaimana upaya negara dalam memberikan perlindungan sosial bagi pekerja dalam waktu ke waktu. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa jaminan sosial sudah dilaksanakan di Indonesia sejak zaman Pemerintah Hindia Belanda yang tertuang pada Hukum Perdata pada 1

²⁶ Ardianto and Atalim, “Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Maternitas Pekerja Wanita Di Kawasan Berikat Nusantara (Kbn) Cakung Jakarta Utara Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pelanggaran Hak Maternitas Pekerja Wanita Di Wilayah Kbn Cakung, Jakarta Utara).”

Mei 1848 pada peraturan kecelakaan kerja (*Ongevallen-Regelling*) 1939 berisikan mengatur tempat kerja, alat kerja yang digunakan dan petunjuk penggunaan yang aman untuk pekerja. Kemudian masuk dalam Pemerintahan Indonesia dalam mengupayakan jaminan atau perlindungan sosial bagi tenaga kerja namun juga mengalami beberapa perubahan, diawali dengan perubahan Undang-undang Kecelakaan No. 33 Tahun 1947, berlaku untuk seluruh masyarakat Indonesia dengan Undang-undang No. 2 Tahun 1951. Peraturan perundangan menggunakan prinsip *resque professional* dengan maksud kecelakaan kerja yang terjadi tidak hanya yang menimpa pekerja saat itu tetapi penyakit yang ditimbulkan akibat pekerjaan tersebut. Dirubah menjadi ASTEK atau Asuransi Sosial Tenaga Kerja pada Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 1977, kemudian diganti menjadi badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja atau PT. Jamsostek berdasar PP No. 36 Tahun 1995, yang resmi beroperasi pada 1 Januari 2014 dan berlaku efektif 1 Juli 2015 menjadi BPJS Ketenagakerjaan dan disusul dengan peresmian beroperasinya BPJS Kesehatan pada 31 Desember 2013. Jaminan sosial ketenagakerjaan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pension, dan jaminan kematian, sedangkan jaminan sosial kesehatan dalam bentuk pelayanan fasilitas Kesehatan pratama, pelayanan Kesehatan rujukan tingkat lanjutan, dan alat Kesehatan yang dibutuhkan.²⁷

Perbedaan artikel jurnal dan penelitian saya adalah artikel ini meneliti

²⁷ Dede Agus, "Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja," *FIAT JUSTISIA: Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 1 (November 5, 2015), <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v8no1.286>.

tentang perkembangan perlindungan tenaga kerja pada tahun ke tahun atau sejarah perlindungan tenaga kerja yang berlangsung di Indonesia, sedangkan penelitian saya membahas bagaimana penerimaan perlindungan sosial tenaga kerja pada fokus subjek penelitian di PT Primisima. Selain itu perbedaannya adalah penggunaan metode penelitian, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif sedangkan penelitian saya menggunakan pendekatan metode kuantitatif.

Keempat, artikel jurnal berjudul “Pengaruh Modal Psikologis dan Totalitas Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif” karya Dian Maulida dan Abdul Rahman Shaleh Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Latar belakang penelitian ini adalah mengukur tingkat psikologis dan totalitas tenaga kerja pada kesejahteraan subjektif yang dirasakan, didasarkan pada penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa masih banyak perusahaan yang menyampingkan kesejahteraan tenaga kerja yang dimana menimbulkan kurangnya totalitas dalam bekerja yang merugikan tenaga kerja maupun perusahaan itu sendiri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan alat ukur kesejahteraan subjektif milik Ed Diener dan Robert Biswas-Diener skala *Flourishing Scale* (FG) yang dimodifikasi dan dikombinasi dengan skala *Scale of Positive and Negative Experience*, modal sosial menggunakan *Psychological Capital Questionars 12* (PCQ-12), dan totalitas kerja dengan skala *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES). Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah modal totalitas dan psikologis akan sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif tenaga kerja, terdapat 4

koefisien regresi yang signifikan, yaitu: *self-efficacy*, semangat, dedikasi, dan keterlarutan yang berpengaruh pada kesejahteraan subjektif. Hasil penelitian ini terdapat perbedaan terhadap penelitian yang sebelumnya, hal ini dikarenakan terdapat beberapa formula yang berbeda dalam setiap perusahaan seperti setting organisasi, budaya dan karakteristik.²⁸

Perbedaan penelitian artikel jurnal ini dengan penelitian saya adalah pada subjek yang diteliti, yaitu keseluruhan tenaga kerja sedangkan penelitian saya pada tenaga kerja perempuan, selain itu pada objek yang digunakan penelitian ini membahas kesejahteraan subjektif tenaga kerja pada kacamata psikologis dengan variabel modal psikologis dan totalitas kerja sedangkan penelitian saya fokus pada kepuasan penerimaan perlindungan sosial tenaga kerja (kesejahteraan subjektif). Persamaan penelitian terdapat pada penggunaan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan skala ukur Ed Diener.

Kelima, artikel jurnal yang berjudul “Pengaruh Dukungan Sosial Dan Strategi Nafkah Terhadap Kesejahteraan Subjektif Keluarga Usia Pensiun” karya Sri Sulastri dan Hartoyo Departemen Ilmu Keluarga dan Konsumen, Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor. Latar belakang penelitian ini adalah dalam proses perubahan kondisi pekerja dan pensiun dengan usia produktif dan usia tidak produktif akan mempengaruhi bagaimana orang menerima keadaan tersebut. Pada perubahan ini usia tidak produktif atau lansia membutuhkan dukungan sosial baik dari keluarga, lingkungan atau masyarakat

²⁸ Maulida and Shaleh, “Pengaruh Modal Psikologis dan Totalitas Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif.”

dalam proses penerimaan dan menghadapi masa yang berubah. Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*, dengan menggunakan pengukuran instrumen dukungan sosial mengacu pada Cutrona yang dimodifikasi, menggunakan teori Scoones pada pengukuran instrumen strategi nafkah dan menggunakan instrumen penelitian kesejahteraan subjektif milik Puspitawati yang dimana kesejahteraan subjektif diukur dengan ekonomi, fisik, psikologis, dan sosial. Hasil dari penelitian dukungan sosial yang terima pensiunan dengan riwayat pekerjaan sebagai PNS atau bukan PNS menunjukkan pada hasil yang sedang. Namun dalam variabel kesejahteraan subjektif riwayat pekerjaan sebagai PNS memiliki kategori hasil yang tinggi dibanding riwayat pekerjaan bukan PNS. Hasil pada penelitian juga menunjukkan bahwa keluarga sebagai lingkaran pertama para pensiunan agar memberikan dukungan sosial agar kesejahteraan subjektif yang dinikmati semakin meningkat, selain itu juga menyiapkan sebuah keterampilan atau rencana yang akan dilakukan ketika masuk pada fase masa pensiun agar tidak merasakan ketergantungan pada orang lain.²⁹

Perbedaan pada skripsi ini dengan penelitian saya adalah penggunaan fokus penelitian ini tentang kesejahteraan subjektif pensiunan yang dibedakan kriteria PNS dan non PNS berdasarkan dukungan sosial keluarga, sedangkan penelitian saya adalah kesejahteraan subjektif pada tenaga kerja perempuan pada penerimaan perlindungan sosial, terdapat perbedaan objek dan variabel

²⁹ Sri Sulastris and Hartoyo Hartoyo, "Pengaruh Dukungan Sosial Dan Strategi Nafkah Terhadap Kesejahteraan Subjektif Keluarga Usia Pensiun," *Jurnal Ilmu Keluarga & Konsumen* 7, no. 2 (May 1, 2014): 83–92, <https://doi.org/10.24156/jikk.2014.7.2.83>.

penelitian. Selain itu persamaan penelitian terdapat pada penggunaan metode penelitian kuantitatif.

Keenam, skripsi berjudul “Perlindungan Sosial Buruh Informal (Studi Kasus Blantik Sapi Pasar Ternak Jelok Kecamatan Cepogo, Kabupaten Boyolali)” karya Deri Bagoes Prasetyo Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga. Latar belakang dari penelitian ini adalah masih kurangnya perlindungan sosial pada buruh informal khususnya buruh blantik sapi di pasar ternak Jelok, Boyolali. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Dari penelitian yang dilakukan, peneliti menemukan beberapa hasil penemuan bahwasanya: 1) kelompok blantik sapi tidak mendapatkan perlindungan sosial secara maksimal, 2) mendapatkan perlindungan sosial pada tingkatan pasar tenaga kerja, skema mikro dan komunitas, dan perlindungan anak, 3) tingkatan perlindungan sosial pada asuransi dan bantuan sosial tidak mendapatkan, 4) blantik sapi tidak mendapatkan informasi mengenai perlindungan sosial yang dapat diupayakan, 5) faktor tidak terpenuhinya perlindungan sosial disebabkan kesibukan, ketidakpedulian dan kekhawatiran tidak mampu membayar iuran dari blantik sapi terhadap perlindungan sosial (internal), dan kurangnya pemberitahuan, sosialisasi, dan pendataan oleh aparat setempat akan perlindungan sosial bagi pekerja informal.³⁰

Perbedaan penelitian skripsi ini dengan penelitian saya adalah pada objek yang berdasarkan kriteria buruh informal, sedangkan penelitian saya adalah

³⁰ NIM : 17102050048 Deri Bagoes Prasetyo, “Perlindungan Sosial Buruh Informal (studi Kasus Blantik Sapi Pasar Ternak Jelok, Kecamatan Cepogo, Kabupaten Boyolali)” (skripsi, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA, 2021), <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/48299/>.

buruh formal. Selain itu penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif berkebalikan dengan penelitian saya dengan metode kuantitatif. Persamaan penelitian ini dengan berdasarkan perlindungan sosial tenaga kerja.

Ketujuh, skripsi dengan judul “Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar” karya Adi Putra Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alaudin Makassar. Latar belakang dari penelitian ini adalah sejauh mana program jaminan sosial pada lingkup jaminan kecelakaan kerja (X1), jaminan hari tua (X2), jaminankematian (X3), dan jaminan pensiun (X4) dapat mempengaruhi suatu produktivitas kerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan skala penelitian instrumen yang dibuat oleh peneliti yang kemudian diuji dengan analisis kuantitatif dan uji validitas asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji normalitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas). Pada hasil penelitiannya menyatakan bahwa jaminan sosial yang disediakan oleh pemerintah dan oleh perusahaan mempengaruhi terhadap produktivitas karyawan secara signifikan dan positif, namun dari keempat indikator (X4) tidak mendapatkan pengaruh positif dan signifikan.³¹

Perbedaan penelitian skripsi ini dengan penelitian saya adalah pada objek yang digunakan yaitu pegawai PT PLN secara keseluruhan dan tenaga kerja perempuan di PT Primisima. Persamaan penelitian ini menggunakan variabel

³¹ Sonya Melinda Nasution, “Pengaruh Upah, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas” (skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2018), <http://repository.uinsu.ac.id/5445/>.

yang sama dengan pendekatan perlindungan sosial tenaga kerja berdasarkan BPJS Ketenagakerjaan dan dengan pendekatan metode penelitian kuantitatif.

Kedelapan, skripsi berjudul “Pengaruh Upah, Intensif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas” karya Sonya Melinda Nasution Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.¹⁷ Latar belakang dari penelitian ini adalah terdapat permasalahan dalam pemberian upah dan intensif bagi para pekerja yang kemudian mempengaruhi produktivitas pekerjaan yang dihasilkan, selain itu pekerja masih kurang sesuai menggunakan alat dengan yang seharusnya serta perusahaan agar pekerja mendapatkan perlindungan sosial dan sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif. Instrumen penelitian dibuat oleh peneliti kemudian diuji kualitas data (uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi)), dan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerimaan upah beserta intensif yang sesuai dan tepat waktu serta jaminan sosial pada pekerja dapat mempengaruhi terdapat produktivitas dalam bekerja.³²

Perbedaan penelitian skripsi ini dengan penelitian saya adalah pada objek yang digunakan yaitu kerja karyawan pada CV. Matahari secara keseluruhan dan tenaga kerja perempuan di PT Primisima. Persamaan penelitian ini

³² *Ibid*

menggunakan variabel yang sama dengan pendekatan perlindungan sosial tenaga kerja berdasarkan BPJS Ketenagakerjaan dan dengan pendekatan metode penelitian kuantitatif.

Kesembilan, Skripsi berjudul “Gambaran Kesejahteraan Subjektif Pada Buruh Bongkar Muat di Perawang (Studi Deskriptif Pada Anggota Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia)” karya Lamna Nurharisiya Program Studi Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau. Latar belakang penelitian adalah rendahnya kesejahteraan subjektif yang dirasakan oleh buruh bongkar muat di Kota Perawang Kabupaten Siak, yang dimana buruh hanya mendapatkan upah sebesar Rp 30.000,00 per hari serta tidak mendapatkan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kesehatan. Dilihat dari bentuk pekerjaan yang dilakukan buruh dengan memuat barang keras dan besar sangat beresiko pada kesehatan dan keselamatan kerja yang memiliki resiko tinggi. Peneliti menggunakan metode *field research* (penelitian lapangan) dengan pengumpulan data menggunakan alat observasi, wawancara, dan dokumentasi kemudian dianalisis dengan metode penelitian kualitatif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa pandangan berbeda mengenai kesejahteraan subjektif buruh, dari segi afeksi positif menunjukkan bahwa buruh merasa pada emosi positif yang berbentuk senang, optimis, bahagia, bangga, tidak iri, dan bertanggung jawab, namun disisi lain dalam afeksi negatif memiliki pandangan takut jika tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup, pesimis, sedih, marah, dan penyesalan.³³

³³ Lamna Nurharisiya, “Gambaran Kesejahteraan Subjektif Pada Buruh Bongkar Muat Di

Perbedaan penelitian skripsi ini dengan penelitian saya adalah objek yang digunakan buruh bongkar muat di Perawang dengan tenaga kerja perempuan di PT Primisima dan perbedaan fokus penelitian pada gambaran kesejahteraan subjektif dan pengaruh perlindungan sosial tenaga kerja terhadap kesejahteraan subjektif, serta penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif sedangkan penelitian saya dengan metode kuantitatif.

Kesepuluh, Skripsi dengan judul “Pengaruh Persepsi Dukungan Sosial terhadap Kesejahteraan Subjektif Pada Istri Yang Belum Memiliki Anak” Karya Dian Orina Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta. Latar belakang pada penelitian ini adalah penerimaan seorang suami atau istri yang belum memiliki keturunan terdapat perbedaan cara pandang, seperti sebuah kegagalan yang tidak bisa langsung diterima oleh seseorang. Seorang istri atau perempuan memiliki rasa emosi dan perasaan yang lebih mendalam dibandingkan laki-laki, yang mengakibatkan emosi yang tidak stabil, Kesehatan fisik yang menurun, merasa sebagai perempuan yang tidak sempurna, rendah diri, dan perasaan yang kesepian. Dukungan sosial dari orang terdekat dan lingkungan akan membantu perempuan atau istri dalam menerima keadaan, bentuk dukungan yang diberikan bisa dukungan emosional dan dukungan fisik. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif, instrumen dukungan sosial merupakan *Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS)* diadopsi dari

Perawang (Studi Deskriptif Pada Anggota Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia)” (other, Universitas Islam Riau, 2021), <https://repository.uir.ac.id/8804/>.

Zimet dan teman-teman, instrumen kesejahteraan subjektif diambil dari *Satisfaction With Life Scale (SWLS)*, *Scale Of Positive and Negative Experience (SPANE)* dan *Flourishing Scale (FS)* milik Diener. Kemudian diuji menggunakan analisis statistik menggunakan analisis regresi linear. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial yang diberikan akan meningkatkan kesejahteraan subjektif yang dirasakan pada istri yang belum memiliki keturunan dengan bentuk emosi positif yang menunjukkan pada angka 35,9% dan 64,1% oleh faktor yang lain.³⁴

Perbedaan penelitian skripsi ini dengan penelitian saya adalah objek yang digunakan istri yang belum memiliki anak dengan tenaga kerja perempuan di PT Primisima dan perbedaan fokus penelitian pada pengaruh dukungan sosial pada kesejahteraan subjektif dan pengaruh perlindungan sosial tenaga kerja terhadap kesejahteraan subjektif. Persamaan penelitian terdapat pada penggunaan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan skala ukur Ed Diener.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan menurut dari berbagai kajian pustaka dan penelitian terdahulu terdapat perbedaan pada pada subjek dan fokus penelitian, khususnya penelitian mengenai perlindungan sosial di PT Primisima Sleman. Penelitian dilakukan dengan subjek tenaga kerja perempuan dan fokus penelitian pada perlindungan sosial pada tenaga kerja baik perlindungan dengan BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, dan

³⁴ DIAN ORINA, "Pengaruh Persepsi Dukungan Sosial Terhadap Kesejahteraan Subjektif Pada Istri Yang Belum Memiliki Anak" (doctoral, UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA, 2015), <http://repository.unj.ac.id/3190/>.

perlindungan reproduksi atau biologis tenaga kerja perempuan yang diatur dalam Perundang-undangan ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Perjanjian Kerja Bersama PT Primisima. Kemudian peneliti akan melihat bagaimana pengaruh perlindungan sosial yang dirasakan tenaga kerja yang mempengaruhi kepuasan yang diterima (kesejahteraan subjektif yang dirasakan masing-masing tenaga kerja).

E. Kerangka Teori

1. Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan

a. Perlindungan Sosial

Perlindungan sosial adalah sebuah kebijakan yang dilayankan oleh pemerintah, swasta atau dari masyarakat yang berbentuk sebuah hukum atau peraturan yang gunanya untuk melindungi dan sebagai pemenuhan kebutuhan dasar suatu individu maupun masyarakat, perlindungan sosial sangat dibutuhkan bagi kaum marginal, disabilitas, anak dan perempuan dalam upaya sebagai peningkatan status sosial.³⁵ Bentuk perlindungan sosial di Indonesia secara garis besar berupa jaminan kesehatan, jaminan sosial, dan jaminan ketenagakerjaan.

Perlindungan sosial untuk menangani berbagai resiko kesengsaraan dan kerentanan yang dirasakan baik berbentuk ekonomi, sosial, dan fisik terutama yang dirasakan oleh kaum marginal, perlindungan sosial memiliki 3 pokok utama dalam tujuannya:

- 1) Mencegah dan menekan resiko kesengsaraan atau

³⁵ Edi Suharto, *Kemiskinan & Perlindungan Sosial Di Indonesia Menggagas Model Jaminan Sosial Universal Bidang Kesehatan*, kedua (Bandung: ALFABETA, cv, 2013).

ketidaknyamanan dalam waktu lama dan tidak terputus.

- 2) Meningkatkan kecakapan untuk menghadapi dan memberikan langkah atau cara untuk keluar dari kerentanan, kemiskinan, dan kesetaraan sosial-ekonomi
- 3) Memiliki standar hidup yang seharusnya (sandang, papan, dan pangan) sehingga tidak terjadi kepenerusan kemiskinan antar generasi.³⁶

Bentuk upaya yang tertuang dalam perlindungan sosial terdapat lima dasar elemen hal ini diupayakan agar dapat dilakukan secara terintegrasi dan tepat penanganan maupun sasaran. Bentuk lima elemen adalah: Asuransi sosial atau *social insurance*, bantuan sosial atau *social assistance*, skema mikro dan berbasis komunitas atau *micro and area-based schemes to protect communities*, perlindungan anak atau *child protector*, serta Pasar tenaga kerja atau *labour market* yang tujuannya tenaga kerja mendapatkan perlindungan sosial dalam bekerja, yang dimana pekerjaan yang menghasilkan dapat memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri maupun keluarga dan setiap pekerjaan memiliki resikonya masing-masing. Standar kerja yang sudah ditetapkan pemerintah atau perusahaan.

Perlindungan yang diupayakan dalam pemberian kepada tenaga kerja berguna untuk memberikan kesejahteraan tenaga kerja dengan layanan fasilitas yang diberikan oleh negara, swasta atau perusahaan. Jaminan

³⁶ Suharto.

perlindungan yang menjadi hak tenaga kerja diantaranya adalah jaminan kesehatan, jaminan keselamatan atau kecelakaan kerja, jaminan hari tua atau pensiun, jaminan kesehatan, dan jaminan terhadap tenaga kerja perempuan.³⁷

b. Perlindungan Ekonomis atau Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Bentuk perlindungan ekonomis yang berupa jaminan sosial ketenagakerjaan yang tertuang dalam Undang-Undang No. 01 Tahun 2014 tentang Jaminan ketenagakerjaan atau biasanya sering dikenal dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS ketenagakerjaan) atau bpjamsostek yang memiliki visi dalam upaya mewujudkan jaminan sosial terpercaya yang berkelanjutan dan dapat mensejahterakan pekerja di Indonesia. Langkah yang diupayakan dengan cara memberikan perlindungan, pelayanan, dan mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarga, memberikan perlindungan rasa mudah, aman, dan nyaman sebagai upaya peningkatan produktivitas dan menimbulkan daya saing peserta, dan memberikan langkah konkrit dalam upaya pembangunan perekonomian negara.³⁸ Dalam upaya penanganan jaminan sosial ketenagakerjaan pemerintah Republik Indonesia membentuk badan dan memiliki peraturan No. 1 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengawasan dan Pemeriksaan atas Kepatuhan dalam Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang kemudian memiliki beberapa manfaat jaminan sosial yang ditawarkan:

³⁷ Suharto.

³⁸ BPJS Ketenagakerjaan, "Tentang BPJS Ketenagakerjaan," accessed January 18, 2023, <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/tentang-kami.html>.

1) Jaminan kecelakaan kerja atau JKK merupakan bantuan perlindungan bagi pekerja yang mengalami kecelakaan saat akan berangkat kerja, di lokasi tempat kerja atau menderita akibat pekerjaannya, dan perjalanan ketika pulang kerja yang nantinya mendapatkan pelayanan berupa bentuk uang atau pelayanan kesehatan. Kemudian diberikan kompensasi, santunan, dan rehabilitasi sesuai kebutuhan penyakitnya. Bentuk jaminan kecelakaan kerja:

- a) Biaya kendaraan atau transportasi: darurat Rp 750.000, laut Rp 1.000.000, dan udara Rp 2.000.000, perhitungan biaya yang diperlukan dalam jumlah maksimal
- b) Santunan sementara (tidak bekerja karena cuti sakit): empat bulan pertama sejumlah $100\% \times$ gaji sebulan, empat bulan kedua $75\% \times$ gaji sebulan, dan empat bulan selanjutnya $50\% \times$ gaji sebulan
- c) Biaya pelayanan perawatan dan pengobatan tidak terdapat batas maksimum dengan disesuaikan kebutuhan, namun untuk perawatan gigi palsu maksimal sejumlah Rp 2.000.000
- d) Santunan yang berakibatkan kecacatan: cacat Sebagian/tetap: $\% \text{ table} \times 80$ bulan gaji, cacat total $70\% \times 80$ bulan upah (dibayar sekali) dan Rp 200.000 $\times 24$ bulan (dibayar kontan atau berkala), cacat kurang fungsi $\% \text{ kurang fungsi} \times \% \text{ tabel} \times 80$ bulan upah

- e) Santunan yang diakibatkan kematian: dibayar kontan 60% X 80 bulan, dibayar berkala Rp 200.000 X 24 bulan, dan santunan biaya pemakaman Rp 2.000.000
 - f) Rehabilitasi kesehatan medis sesuai dengan RS Umum ditambah 40% sebesar Rp 2.000.000
 - g) Resiko kesehatan yang diakibatkan di tempat kerja dan masih dapat digunakan setelah 3 tahun non aktif kepesertaan BPJS ketenagakerjaan
 - h) Santunan beasiswa Pendidikan bagi anak yang tenaga kerja mengalami kecacatan total atau meninggal dunia Rp 12.000.000
 - i) Return to work bagi tenaga kerja terdampak kecelakaan kerja yang berpotensi atau akan menimbulkan kecacatan yang dimana dapat Kembali bekerja.
- 2) Jaminan hari tua atau JHT merupakan bentuk bantuan perlindungan para pekerja yang telah menghabiskan masa kerjanya atau sudah tidak dalam masa produktif atau terjadi hal yang tidak diinginkan seperti kecacatan total maupun kematian atau sudah dalam usia tidak produktif (55 tahun). Syarat penerima jaminan hari tua: Meninggal, cacat total atau berusia 55 tahun, pergi meninggalkan Indonesia dan tidak kembali ke tanah air, dan masuk dalam anggota POLRI/TNI/PNS. Hal yang dapat diperoleh dalam jaminan hari tua selain berbentuk uang juga dapat berbentuk pinjaman uang untuk

pembelian rumah tampak dan rumah susun, rusunawa, dan bentuk pinjaman renovasi rumah, yang dimana KPR dapat dipakai jika telah menjadi anggota minimal 10 tahun dengan besaran 30% (maksimal)

3) Jaminan pensiun atau JP merupakan perlindungan bagi pekerja setelah selesai melaksanakan kerja di usia produktif, keuntungan yang diberikan berupa uang tunai yang sudah dikumpulkan pekerja semasa ia masih bekerja. Jaminan pensiun akan disetorkan secara berkala dengan minimal masa iuran minimal 5 tahun. Nantinya jaminan pensiun dapat diuangkan ketika pekerja sudah pensiun karena umur, cacat total, dan meninggal dunia. Penerima manfaat jaminan pensiun: peserta, istri / suami yang sah secara agama dan negara, 2 anak baik berstatus kandung, tiri, atau angkat, dan Orang tua (satu anggota). Manfaat yang didapat:

a) Pensiun hari tua: bagi peserta pada masa usia pensiun atau meninggal, dengan perhitungan formula = $1\% \times (\text{masa iuran: 12 bulan}) \times \text{rata-rata gaji selama masa iuran}$

b) Pensiun cacat: peserta yang cacat total atau meninggal, dengan perhitungan $100\% \times \text{formula}$

c) Pensiun janda/duda: ahli waris suami atau istri yang meninggal, dengan perhitungan $70\% \times \text{formula}$

d) Pensiun anak: diterima anak sampai anak pada usia 23 tahun/menikah/bekerja, dengan perhitungan $50\% \times \text{formula}$

e) Pensiun bagi orang tua peserta lajang: diterima oleh orang tua ahli waris dengan batas waktu tertentu, dengan perhitungan $20\% \times \text{formula}$

4) Jaminan kematian merupakan perlindungan bagi pekerja yang dimana ia meninggal dan diberikan santunan kematian pada keluarga yang menjadi ahli warisnya.³⁹ Yang mana meninggal bukan diakibatkan oleh kecelakaan kerja melainkan alami karena kematian, santunan yang diberikan bertujuan agar dapat meringankan beban ahli waris, jaminan kematian berwujudkan santunan kematian sebesar Rp. 16.200.000, biaya pemakaman Rp 3.000.000, santunan berkala (dibayar sekali) Rp 4.800.000, dan santunan beasiswa Pendidikan ahli waris (anak) sejumlah Rp 12.000.000 dengan persyaratan sudah melaksanakan iuran dalam kurun waktu 5 tahun (minimal).

c. Perlindungan Sosial atau Jaminan Kesehatan Kerja

Upaya dalam pemberian pelayanan kesehatan di Indonesia sudah ada sejak pendudukan Belanda pada tahun 1949 namun khususnya untuk masyarakat sipil dan keluarga, Pemerintah Indonesia secara resmi badan penyelenggara Kesehatan pada tahun 1968 pada Peraturan Menteri Kesehatan NO. 1 Tahun 1968 untuk pegawai negara, penerima pasien dan keluarga. Pada tahun 1992 berubah menjadi PT Askes (Persero) jaminan kesehatan melebar pada karyawan BUMN, tahun 2005 ditambah pelayanan kepada masyarakat miskin

³⁹BPJS Ketenagakerjaan, "Peraturan BPJS Ketenagakerjaan," accessed January 18, 2023, <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/peraturan.html>.

menjadi Askeskin. Semakin membaiknya upaya jaminan kesehatan di Indonesia kemudian resmi pada tanggal 1 Januari 2014 BPJS Kesehatan beroperasi dengan sasaran utamanya adalah seluruh masyarakat Indonesia baik sipil atau masyarakat biasa dan untuk berbagai lapisan masyarakat, berbentuk Kartu Indonesia Sehat.⁴⁰

Pada visinya BPJS kesehatan merupakan sebuah badan penyelenggara kesehatan yang dinamis, bertanggung jawab, realistis dalam upaya memberikan jaminan kesehatan yang bermutu, berkelanjutan, adil, dan inklusif. dengan upaya yang dilakukan dengan cara: peningkatan layanan yang berbasis teknologi, menyesuaikan dana dengan jaminan sosial yang bermanfaat dan tepat sasaran, memberikan jaminan yang adil dan inklusif, bekerja sama dan berkolaborasi untuk peningkatan JKN-KIS, dan meningkatkan kemampuan dan kinerja pelayanan.⁴¹

BPJS Kesehatan memiliki fungsi dan tugas yang tertuang pada Undang-Undang No. 24 tahun 2011 sebagai badan penyelenggara program jaminan kesehatan, yang kemudian dijelaskan lebih dalam pada Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 BPJS Kesehatan memiliki tujuan agar anggota yang ikut kepesertaan dapat menerima dan memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan pemeliharaan pemenuhan kebutuhan kesehatan dasar. Kemudian menurut fungsinya BPJS akan bertugas sebagai: penerimaan kepesertaan dalam

⁴⁰ BPJS Kesehatan, "Sejarah Perjalanan Jaminan Sosial Di Indonesia," accessed January 19, 2023, <https://www.bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/pages/detail/2013/4>.

⁴¹ BPJS Kesehatan, "Visi Dan Misi BPJS Kesehatan," accessed January 19, 2023, <https://www.bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/pages/detail/2010/2>.

keanggotaan, badan pengumpul iuran dari peserta dan perusahaan, badan penerima bantuan pemerintah, pengelola dana sosial, mengelola data anggota, membayarkan pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan yang ditentukan pula dengan program jaminan sosial, dan mengedukasi masyarakat mengenai program jaminan kesehatan.⁴²

BPJS Kesehatan menurut Harina Juherdin berusia 35 tahun seorang staf salah satu perusahaan di Aceh pada bidang pengelolaan Sumber Daya Manusia, ia menyatakan bahwa jaminan kesehatan bagi perusahaan adalah upaya besar dalam perlindungan bagi tenaga kerjanya yang dimana tidak perlu membayar biaya lebih mahal untuk melakukan pemeriksaan pengobatan dengan pemberian pelayanan kesehatan tenaga kerja akan menambah kualitas dan produktivitas dalam bekerja.⁴³ Perusahaan membantu tenaga kerja dalam penerimaan perlindungan jaminan sosial yang bertugas sebagai perantara antara BPJS kesehatan dan tenaga kerja, dengan besaran iuran yang harus dibayarkan ditanggung oleh pemberikerja sebanyak 4% dan sebanyak 1% dibayarkan oleh tenaga kerja yang langsung dipotongkan gaji bulanan untuk diserahkan kepada badan penyelenggara.⁴⁴

Beberapa bentuk dan manfaat Jaminan kesehatan bagi tenaga kerjayang mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan harus dilarikan ke layanan

⁴²“BPJS Kesehatan,” accessed January 19, 2023, <https://www.bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/pages/detail/2021/30>.

⁴³BPJS Kesehatan, “JKN Bantu Perusahaan Penuhi Jaminan Kesehatan Pekerja,” accessed January 19, 2023, <https://www.bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/post/read/2022/2518/JKN-Bantu-Perusahaan-Penuhi-Jaminan-Kesehatan-Pekerja>.

⁴⁴BPJS Kesehatan, “Pembayaran Iuran BPJS Kesehatan,” accessed January 19, 2023, <https://www.bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/pages/detail/2014/13>.

kesehatan untuk mendapatkan pelayanan intensif:

- 1) Layanan kesehatan pada tingkat pertama: pada pelayanan tingkat pertama adalah layanan dasar yang diperlukan dan tidak bersifat darurat, layanan ini akan ditemukan pada puskesmas, klinik keluarga/pertama, praktek dokter mandiri, rumah sakit tingkat D, dan laboratorium atau apotik.
- 2) Layanan perawatan jalan pertama (RJTP)
 - a) Layanan pencegahan dan promosi kesehatan: Pelaksanaan imunisasi bulanan atau rutin, layanan konseling dan layanan keluarga berencana (KB) berupa pelayanan kontrasepsi (vasektomi dan tubektomi), skrining untuk mendeteksi penyakit sesuaidiagnosis, dan upaya peningkatan pelayanan kesehatan bagi penderita penyakit berbahaya.
 - b) Layanan pengobatan: Biaya administrasi pelayanan, pemeriksaan dan konsultasi dengan dokter serta obat yang dibutuhkan, bentuk tindakan medis dengan dokter umum, pelayanan obat, alat, dan bahan medis yang berjangka panjang serta habis pakai, dan permintaan pelayanan laboratorium tingkat dasar.
- 3) Layanan perawatan inap tinggal pertama (RITP): Biaya administrasi pelayanan, pemeriksaan dan konsultasi dengan dokter serta obat yang dibutuhkan, bentuk tindakan medis dengan dokter umum, pelayanan bagi ibu dan anak di bidan (pelayanan persalinan (vagina),

pelayanan persalinan dengan penyulitan vagina, pelayanan neonatal dengan komplikasi), kebutuhan obat dan bahan medis sekali pakai, dan permintaan pelayanan laboratorium tingkat dasar.

- 4) Layanan kesehatan pada rujukan tingkat lanjutan digunakan bagi peserta yang membutuhkan penanganan serius akan penyakitnya dalam layanan khusus, bentuk layanan yang diberikan: Klinik keluarga atau utama atau pratama, rumah sakit daerah atau swasta/ rumah sakit umum, rumah sakit khusus, dan laboratorium, optik, dan apotik.
- 5) Layanan Rawat jalan tingkat lanjutan (RJTL): Biaya administrasi pelayanan, pemeriksaan dan konsultasi dengan dokter serta obat yang dibutuhkan, bentuk tindakan medis dengan dokter spesialisik, tindakan medis bedah atau non bedah dengan indikasi medis spesialisik, kebutuhan obat dan bahan medis sekali pakai, pelayanan lanjutan guna menunjang pengobatan sesuai diagnosis berupa radiologi, laboratorium maupun penunjang medis lainnya, rehabilitasi medis, dan pelayanan darah.
- 6) Layanan rawat inap tingkat lanjutan (RITL): Pelayanan perawatan inap non intensif, pelayanan perawatan inap intensif (ICU, ICCU, NICU, PICU)⁴⁵

⁴⁵BPJS Kesehatan, "Manfaat BPJS Kesehatan," accessed January 19, 2023, <https://www.bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/pages/detail/2014/12>.

d. Jaminan Teknis Tenaga Kerja Perempuan sesuai Perjanjian Kerja Bersama PT Primisima

PKB adalah sebuah perjanjian yang dimana tenaga kerja mengikatkan dirinya pada pihak yang lain atau majikan untuk tunduk dengan perintah dalam kurun waktu yang telah disetujui dengan melakukan pekerjaan yang nantinya akan menerima upah, beberapa isi kewajiban perusahaan terhadap tenaga kerja, yaitu: perusahaan melakukan perjanjian sesuai aturan hukum yang diupayakan dapat mencegah hal yang tidak diinginkan dan upaya ketaatan tenaga kerja, memberikan istirahat tahunan yang merupakan hak tenaga kerja, memberikan pengobatan dan perawatan pada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan atau sakit, surat keterangan yang sudah dilakukan tenaga kerja sebagai bentuk pembuktian pengalaman kerja, pemberlakuan kesetaraan gender antara laki-laki dan perempuan dalam pelaksanaan tugas kerja serta memberikan perlindungan tugas kerja yang sesuai, dan pemberian upah kepada tenaga kerja.⁴⁶ Dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Primisima menuangkan beberapa peraturan atau hukum mengenai jaminan ketenagakerjaan:

- a) Bab VII tentang perawatan dan pengobatan, pasal 28 berisi biaya pelayanan kesehatan yang tidak menjadi tanggungan BPJS kesehatan, poin 2 menyatakan pelayanan kesehatan mengenai jaminan kecelakaan kerja dan nilai yang harus ditanggung BPJS Ketenagakerjaan atau Asuransi Jasa Raharja
- b) Bab IX tentang jaminan sosial dan kesejahteraan karyawan, pada

⁴⁶ Djumadi, S.H., M.Hum, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008).

pasal 45 berisi jaminan sosial tenaga kerja pada poin 2 menyatakan iuran yang dibayarkan dan ditanggung oleh perusahaan sebagai berikut:

- Jaminan kecelakaan kerja: 0,89% ditanggung pengusaha
 - Jaminan hari tua: 3,70% ditanggung pengusaha; 2,00% ditanggung karyawan
 - Jaminan kematian: 0,30% ditanggung pengusaha
 - Jaminan pensiun: 2,00% ditanggung pengusaha; 1,00% ditanggung karyawan
- c) Bab IX tentang jaminan sosial dan kesejahteraan karyawan, pada pasal 46 berisi sumbangan kematian, karyawan akan mendapatkan santunan dan diberikan kepada ahli waris berupa: 10 yards kain mori untuk keperluan kafan dan uang tunai sebanyak dua kali gaji biasanya/upah bruto
- d) Bab IX tentang jaminan sosial dan kesejahteraan karyawan, pada pasal 51 berisi penggantian kerugian akibat kecelakaan kerja akan mendapatkan santunan atau bentuk ganti rugi dan pelayanan kesehatan yang telah ditentukan oleh BPJS ketenaga kerjaan yang sesuai dengan undang-undang atau peraturan pemerintah.⁴⁷
- e) Cuti masa haid

⁴⁷ PT Primissima, "Perjanjian Kerja Bersama PT Primissima.", berlaku pada 1 April 2020-31 Maret 2022

Pada Perjanjian Kerja Bersama PT Primisima Bab IV waktu kerja Pasal 26 tentang ketentuan haid, berisi: Tenaga kerja perempuan yang sedang mengalami haid dan merasakan sakit atau nyeri dalam waktu satu sampai dua hari diperkenankan untuk cuti, keputusan diperbolehkan cuti dengan keterangan surat dokter atau bidan, dan tenaga kerja perempuan yang cuti haid tetap mendapatkan gaji dan tunjangan tetapi tidak mendapatkan intensif

f) Cuti melahirkan atau keguguran

Pada Perjanjian Kerja Bersama PT Primisima Bab IV waktu kerja Pasal 25 tentang Istirahat hamil/melahirkan/gugur kandungan yang berisi: Tenaga kerja perempuan yang hamil mendekati usiakelahiran mendapatkan hak cuti istirahat kerja selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan tambahan 1,5 bulan setelah melahirkan atau jika terjadi keguguran yang dimana usia kehamilan atau hasil keguguran dibuktikan dalam surat dokter atau bida, hari penetapan istirahat kelahiran dengan usiakehamilan yang dibuktikan dengan surat dokter atau bidan, tenaga kerja perempuan selama menjalani istirahat cuti hamil akan mendapatkan gaji pokok, namun tidak dengan tunjangannya, jika terjadi keguguran bukan suatu bentuk yang disengaja atau direncanakan dalam tindakan negatif

g) Pemberian tempat dan waktu untuk mengASIhi

Upaya pemberian hak kepada tenaga kerja perempuan yang sedang dalam fase mengASIhi, PT Primisima berupaya untuk memberikan waktu kepada mereka untuk memerah ASI untuk waktu yang diberikan tidak terdapat batasan disesuaikan dengan kondisi ibu. Selain memberikan waktu PT Primisima juga memberikan tempat bagi tenaga kerja perempuan yang membutuhkan tetapi masih belum terfasilitasi alat dan perlengkapan mengASIhi, seperti: lemari es penyimpanan susu, apron, dan pompa menyusui.⁴⁸

2. Kesejahteraan Subjektif

Kesejahteraan subjektif adalah bentuk evaluasi hidup yang terdapat bagian kognitif (kupas hidup) dan bagian afektif (kemauan) yang berwujud dalam emosi positif dan emosi negatif, menurut Eddington dan Shuman. Bentuk adalah ketertarikan individu terhadap minat, kepuasan akan pekerjaannya, afeksi terhadap perjalanan kehidupan berupa kesedihan dan kebahagiaan.⁴⁹ Menurut Diener terdapat 3 aspek pembangun kesejahteraan subjektif, diantaranya: afek positif, afek negatif, dan sebuah kepuasan hidup.⁵⁰

Psikologi positif menurut Utami, adalah kejadian sebuah evaluasi kognitif dan evaluasi emosional seseorang yang dapat berupa kesenangan, kepuasan,

⁴⁸ Wawancara dengan Kepala HRD PT Primisima Sigit Yuwono, 21 Desember

⁴⁹ Nurharisiya, "Gambaran Kesejahteraan Subjektif Pada Buruh Bongkar Muat Di Perawang (Studi Deskriptif Pada Anggota Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia)."

⁵⁰ A. Naim, "Hubungan Antara Komitmen Karir Dengan Kesejahteraan Subjektif Pada Wanita Yang Bekerja."

dan ketentraman hidup yang dimana individu dapat mengontrol emosi yang seharusnya.⁵¹ Sedangkan psikologi negatif adalah bentuk emosi marah, cemas, gelisah, ketakutan, dan merasa bersalah yang berlebihan serta individu kurang dapat mengendalikan emosi yang ada pada dirinya. Kepuasan hidup adalah bentuk pemberian nilai pada kehidupan diri seseorang yang dimana ia merasa pada titik berkecupan yang merujuk pada penilaian kognitif. Menurut Diener dan Scollon, bentuk kepuasan hidup atau *life satisfaction* yang ada pada diri individu yang merupakan sebuah komponen yang berperan penting dalam kesejahteraan seseorang.⁵² Kepuasan hidup terdapat lima komponen yang dapat menggambarannya, menurut Pavot dan Diener:⁵³

- a. Hidup telah berada pada titik ideal
- b. Hidup berada pada titik yang sudah cukup baik
- c. Sudah merasakan puas dengan apa yang ada pada dirinya
- d. Sudah tercukupi dan merasa cukup dengan hal yang didapatkan
- e. Sudah tidak berkeinginan untuk mengubah kehidupan sebelumnya

Seseorang akan merasakan kesejahteraan subjektif yang cukup pada dirinya ketika ia merasakan lebih banyak energi positif dan sedikit mengalami emosi negatif. Selain itu ia lebih mampu untuk mengontrol emosi pada dirinya.

3 bentuk komponen kesejahteraan subjektif dari bagian kognitif dan emosional:

⁵¹ Nurharisiya, "Gambaran Kesejahteraan Subjektif Pada Buruh Bongkar Muat Di Perawang (Studi Deskriptif Pada Anggota Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia)."

⁵² A. Naim, "Hubungan Antara Komitmen Karir Dengan Kesejahteraan Subjektif Pada Wanita Yang Bekerja."

⁵³ Nurharisiya, "Gambaran Kesejahteraan Subjektif Pada Buruh Bongkar Muat Di Perawang (Studi Deskriptif Pada Anggota Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia)."

tercukupinya kebahagiaan pada dirinya, memiliki dan merasakan kasih sayang, dapat merasakan rasa sedih dan marah sesuai dengan keadaan dirinya, yang kemudian akan merasakan suatu bentuk kepuasan hidup. Menurut pendapat Diener dan Suh, kesejahteraan subjektif memiliki 3 hal penting dalam kehidupan, yakni:

- a. Kesejahteraan subjektif yang tinggi akan meningkatkan tingkat harapan hidup dan tingkat kepedulian kesehatan yang tinggi
- b. Kesejahteraan subjektif adalah bentuk kebahagiaan atau kepuasan hidup
- c. Kesejahteraan subjektif akan mempengaruhi bagaimana pemikiran seseorang terhadap kehidupannya.

F. Hipotesis

Menurut Ibnu, Mukhadis, dan Dansa, hipotesis adalah sebuah bentuk jawaban sementara atau praduga peneliti terhadap hasil penelitian yang akan dilakukan.⁵⁴ Yang kemudian hipotesis akan diajukan oleh peneliti, kemudian akan menunjukkan apakah hasil dan hipotesis mendapatkan jawaban yang sama atau mendekati sama.

H⁰: Tidak ada pengaruh akses perlindungan jaminan sosial terhadap kesejahteraan subjektif terhadap tenaga kerja perempuan di PT Primisima Sleman

H¹ : Ada pengaruh akses perlindungan jaminan sosial terhadap kesejahteraan subjektif terhadap tenaga kerja perempuan di PT Primisima Sleman

⁵⁴ Adhi Kusumasturi, Ahmad Mustamil K, and Taofan Ali A, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cetakan Pertama (Yogyakarta: DeePublish, 2020).

H⁰₂: Tidak ada pengaruh jaminan sosial ketenagakerjaan secara simultan terhadap kesejahteraan subjektif terhadap tenaga kerja perempuan di PT Primisima Sleman

H¹₂: Ada pengaruh jaminan sosial ketenagakerjaan secara simultan terhadap kesejahteraan subjektif terhadap tenaga kerja perempuan di PT Primisima Sleman

H⁰₃: Tidak ada pengaruh jaminan sosial ketenagakerjaan secara parsial terhadap kesejahteraan subjektif terhadap tenaga kerja perempuan di PT Primisima Sleman

H¹₃: Ada pengaruh jaminan sosial ketenagakerjaan secara parsial terhadap kesejahteraan subjektif terhadap tenaga kerja perempuan di PT Primisima Sleman

G. Sistematika Pembahasan

Pada Sistematika pembahasan yang dibuat sistematis dengan utuh difungsikan agar hasil dari penelitian ini mudah dipahami dan dapat dibaca dengan terstruktur. Penulisan ini berisi lima bab yang berkaitan dan berkesinambungan antara bab satu dengan bab yang lainnya. Dengan susunan sebagai berikut:

| | |
|----------------|--|
| BAB I | Pada bab I pendahuluan berisi: latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, hipotesis, sistematika pembahasan. |
| BAB II | Bab ini membahas metode penelitian yang berisikan jenis analisis penelitian, definisi konseptual, definisi operasional, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas, dan analisis data. |
| BAB III | Pada bab ketiga membahas penjelasan gambaran umum PT Primisima sebagai lokasi penelitian |
| BAB IV | Pada bab ini membahas hasil data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan metode penelitian kuantitatif deskriptif dan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program <i>SPSS for windows</i> . |
| BAB V | Bab kelima, bab akhir akan mengungkapkan kesimpulan dari penelitian dan saran yang harus diperbaiki untuk penelitian berikutnya. |

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Sesuai dengan hasil data penelitian yang sudah dianalisis dan pembahasan yang sudah peneliti tuangkan pada bab sebelumnya tentang pengaruh jaminan ketenagakerjaan, jaminan kesehatan, dan jaminan hak reproduksi terhadap kesejahteraan subjektif di PT Primisima, dapat diberikan kesimpulan variabel secara parsial sebagai berikut:

1. Jaminan ketenagakerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan subjektif pada tenaga kerja perempuan di PT Primisima Sleman. Dapat dibuktikan dengan hasil perolehan data menunjukkan pada uji parsial atau uji t pada nilai $1,341 > 0,68$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan uji signifikan menunjukkan pada nilai $0,184 < 0,5$ ($t_{hitung} < t_{tabel}$).
2. Jaminan kesehatan berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kesejahteraan subjektif pada tenaga kerja perempuan di PT Primisima Sleman. Dapat dibuktikan dengan hasil perolehan data menunjukkan pada uji parsial atau uji t pada nilai $-0,144 < 0,68$ ($t_{hitung} < t_{tabel}$) dan uji signifikan menunjukkan pada nilai $0,543 > 0,5$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$).
3. Jaminan hak reproduksi berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan subjektif pada tenaga kerja perempuan di PT Primisima Sleman. Dapat dibuktikan dengan hasil perolehan data menunjukkan pada uji parsial atau uji t pada nilai $1,408 > 0,68$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan uji signifikan menunjukkan pada nilai $0,000 < 0,5$ ($t_{hitung} < t_{tabel}$).
4. Namun secara simultan variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y pada responden tenaga kerja perempuan di PT Primisima.

Kemudian dapat dibuktikan dengan hasil uji F pada data menunjukkan nilai $17,256 > 2,72$ dan signifikan $0,000 < 0,5$ dengan besar presentasi berpengaruh sebesar 40,8%.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dan dianalisis sehingga penulis menemukan beberapa saran yang dapat diperbaiki, yakni:

1. Bagi Perusahaan

- a) Pemberian jaminan ketenagakerjaan di PT Primisima bagi tenaga kerja perempuan sudah dalam taraf kategori baik, namun masih terdapat sebagian tenaga kerja belum mengetahui haknya secara baik sehingga perusahaan bisa lebih diperhatikan lagi agar seluruh tenaga kerja mendapatkan jaminan yang sama sebagai upaya peningkatan kesejahteraan subjektifnya.
- b) Pemberian jaminan kesehatan kepada tenaga kerja dan keluarga sebaiknya diperhatikan lebih baik lagi, walaupun sudah tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama tenaga kerja belum memahami dan mendapatkan akses tersebut secara baik karena ketidaktahuan tenaga kerja atau kurangnya sosialisasi dari perusahaan. Upaya peningkatan pengetahuan ini agar dapat memberikan kesejahteraan subjektif tenaga kerja maupun keluarga meningkat.
- c) Pemberian jaminan hak reproduksi di PT Primisima bagi tenaga kerja perempuan sudah dalam taraf kategori baik, namun masih terdapat sebagian tenaga kerja belum mengetahui haknya secara baik sehingga perusahaan bisa lebih diperhatikan lagi agar seluruh tenaga kerja mendapatkan jaminan yang sama sebagai upaya peningkatan kesejahteraan subjektifnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih menggunakan variabel penelitian yang sederhana dengan menggunakan indikator secara garis besar, maka untuk peneliti selanjutnya dapat lebih mendalam dan berkembang dalam pembuatan indikator penelitian seperti pada variabel kesejahteraan subjektif bisa ditambah dengan afeksi negatif dan afeksi positif.

3. Bagi Tenaga Kerja Perempuan

Diharapkan bagi tenaga kerja perempuan setelah memasuki dunia kerja dapat membaca atau mencari informasi mengenai jaminan yang dapat diperoleh sesuai undang-undang sebagai bentuk perlindungan diri saat berada di dunia kerja dan saat sudah berada di dunia kerja sebaiknya menggunakan jaminan tersebut dengan sebaik-baiknya, jika di perusahaan kurang mendapatkan secara baik disarankan untuk meminta bantuan pada staff perusahaan dalam memperoleh jaminan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Naim, Mirda Indriani. “Hubungan Antara Komitmen Karir Dengan Kesejahteraan Subjektif Pada Wanita Yang Bekerja.” *Naskah Publikasi Program Studi Psikologi*, 2022. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/15821/>.
- Accounting. “Memahami Analisis Regresi Linear Berganda.” Accessed February 26, 2023. <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-analisis-regresi-linear-berganda/>.
- Accounting. “MEMAHAMI UJI F (UJI SIMULTAN) DALAM REGRESI LINEAR.” Accessed May 9, 2023. <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-uji-f-uji-simultan-dalam-regresi-linear/>.
- Accounting. “MEMAHAMI UJI HETEROSKEDASTISITAS DALAM MODEL REGRESI.” Accessed May 9, 2023. <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/06/memahami-uji-heteroskedastisitas-dalam-model-regresi/>.
- Advertorial. “Ini Pelanggaran yang Sering Terjadi pada Perempuan di Tempat Kerja.” *detiknews*. Accessed February 27, 2023. <https://news.detik.com/adv-nhl-detikcom/d-3781912/ini-pelanggaran-yang-sering-terjadi-pada-perempuan-di-tempat-kerja>.
- Agus, Dede. “Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja.” *FIAT JUSTISIA: Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 1 (November 5, 2015). <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v8no1.286>.
- Ardianto, Melisa Kurniawan, and Stanislaus Atalim. “Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Maternitas Pekerja Wanita Di Kawasan Berikat Nusantara (Kbn) Cakung Jakarta Utara Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pelanggaran Hak Maternitas Pekerja Wanita Di Wilayah Kbn Cakung, Jakarta Utara).” *Jurnal Hukum Adigama* 1, no. 1 (July 19, 2018): 586–610. <https://doi.org/10.24912/adigama.v1i1.2158>.
- Badan Pusat Statistik. “Jumlah Perusahaan Menurut Provinsi (Unit), 2018-2020.” Accessed January 15, 2023. <https://www.bps.go.id/indicator/170/440/1/jumlah-perusahaan-menurut-provinsi.html>.
- . “Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2020-2022.” Accessed January 15, 2023. <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>.
- “BPJS Kesehatan.” Accessed January 19, 2023. <https://www.bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/pages/detail/2021/30>.
- BPJS Kesehatan. “JKN Bantu Perusahaan Penuhi Jaminan Kesehatan Pekerja.” Accessed January 19, 2023. <https://www.bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/post/read/2022/2518/JKN-Bantu-Perusahaan-Penuhi-Jaminan-Kesehatan-Pekerja>.

- . “Manfaat BPJS Kesehatan.” Accessed January 19, 2023. <https://www.bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/pages/detail/2014/12>.
- . “Pembayaran Iuran BPJS Kesehatan.” Accessed January 19, 2023. <https://www.bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/pages/detail/2014/13>.
- . “Sejarah Perjalanan Jaminan Sosial Di Indonesia.” Accessed January 19, 2023. <https://www.bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/pages/detail/2013/4>.
- . “Visi Dan Misi BPJS Kesehatan.” Accessed January 19, 2023. <https://www.bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/pages/detail/2010/2>.
- BPJS Ketenagakerjaan. “Peraturan BPJS Ketenagakerjaan.” Accessed January 18, 2023. <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/peraturan.html>.
- . “Tentang BPJS Ketenagakerjaan.” Accessed January 18, 2023. <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/tentang-kami.html>.
- Dalilah, Farahiyah. “Analisis Terhadap Partisipasi Kerja Perempuan Pada Sektor Formal Di Indonesia.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 9, no. 2 (May 27, 2021). <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/7306>.
- Damanik, Janner. “Analisis Perlindungan Buruh Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan.” *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)* 4, no. 2 (September 28, 2021): 365–73. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11167>.
- Deri Bagoes Prasetyo, NIM : 17102050048. “Perlindungan Sosial Buruh Informal (studi Kasus Blantik Sapi Pasar Ternak Jelok, Kecamatan Cepogo, Kabupaten Boyolali).” Skripsi, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA, 2021. <https://digilib.uin-suka.ac.id/eprint/48299/>.
- DIAN ORINA. “Pengaruh Persepsi Dukungan Sosial Terhadap Kesejahteraan Subjektif Pada Istri Yang Belum Memiliki Anak.” Doctoral, UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA, 2015. <http://repository.unj.ac.id/3190/>.
- Djakaria, Mulyani. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi.” *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3, no. 1 (September 28, 2018): 15–28.
- Djumadi, S.H., M.Hum. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008.
- Duli, Nikolaus. *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS)*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: DeePublish, 2019.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS*

- Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- . *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Kusumasturi, Adhi, Ahmad Mustamil K, and Taofan Ali A. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: DeePublish, 2020.
- “List Master Data | Aplikasi Dataku.” Accessed January 15, 2023. http://bappeda.jogjaprovo.go.id/dataku/data_dasar/index/263-ketenagakerjaan.
- Maulida, Dian, and Abdul Rahman Shaleh. “Pengaruh Modal Psikologis dan Totalitas Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif.” *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi* 2, no. 2 (May 19, 2018): 107–24. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v2i2.2461>.
- Narimawati, Se., M.Si, Dr. Umi, and Dadang Munandar, SE., M.Si. *Teknik Sampling: Teori Dan Praktik Dengan Menggunakan SPSS 15*. 1. Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2008.
- Nasution, Sonya Melinda. “Pengaruh Upah, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas.” Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2018. <http://repository.uinsu.ac.id/5445/>.
- Nurharisiya, Lamna. “Gambaran Kesejahteraan Subjektif Pada Buruh Bongkar Muat Di Perawang (Studi Deskriptif Pada Anggota Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia).” Other, Universitas Islam Riau, 2021. <https://repository.uir.ac.id/8804/>.
- Pradini, Derin Darachita, Dessy Hasanah Siti, and Maulana Irfan. “Peran Pekerja Sosial Dalam Dunia Industri Di Indonesia.” *Prosiding Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat* 2, no. 2 (October 1, 2015). <https://doi.org/10.24198/jppm.v2i2.13537>.
- Pradita, Amalia Rizki Putri, and Pambudi Handoyo. “Strategi Buruh Perempuan Dalam Memperjuangkan Hak-Hak Normatif Pada PT Gorom Kencana Surabaya.” *Paradigma* 10, no. 1 (April 21, 2021). <https://ejournal.unesa.ac.id>.
- Pratami, Devi Rizka, and Puji Astuti. “Analisis Kebijakan Perlindungan Buruh Perempuan : Studi Pemenuhan Hak-Hak Kerja Perempuan Pada Industri Garmen Di Kabupaten Semarang.” *Journal of Politic and Government Studies* 8, no. 01 (December 26, 2018): 71–80.
- PT Primissima. “Dokumen Pengelolaan Lingkungan PT Primissima.” PT Primissima, n.d. Perusahaan.
- . “Perjanjian Kerja Bersama PT Primissima.” PT Primissima, April 1, 2020. PT Primissima Sleman.

- Salam, Fahri. "Buruh Perempuan di Cakung: Dibentak hingga Dilarang Cuti Hamil." *tirto.id*. Accessed February 27, 2023. <https://tirto.id/buruh-perempuan-di-cakung-dibentak-hingga-dilarang-cuti-hamil-daVD>.
- Salasa, Iskandar Christian. "Analisa Tentang Perlindungan Buruh Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan." *LEX ADMINISTRATUM* 2, no. 1 (March 3, 2014). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/administratum/article/view/3939>.
- Suharto, Edi. *Kemiskinan & Perlindungan Sosial Di Indonesia Menggagas Model Jaminan Sosial Universal Bidang Kesehatan*. Kedua. Bandung: ALFABETA, cv, 2013.
- Sulastrri, Sri, and Hartoyo Hartoyo. "Pengaruh Dukungan Sosial Dan Strategi Nafkah Terhadap Kesejahteraan Subjektif Keluarga Usia Pensiun." *Jurnal Ilmu Keluarga & Konsumen* 7, no. 2 (May 1, 2014): 83–92. <https://doi.org/10.24156/jikk.2014.7.2.83>.
- Taniredja, Prof. Dr. Tukiran, and Hidayati Mustafidah, S.Si., M.Kom. *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Vol. 3. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta, n.d.
- Waryono, dkk. *Pedoman Penulisan Skripsi (Fakultas Dakwah Dan Komunikasi)*. Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2014.
- Wijayanti, Ratna, Noviansyah Rizal, and Riza Bahtiar. *Metode Penelitian Kuantitatif Buku Ajar Perkuliahan Metode Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi Dan Manajemen*. Edisi Ketiga, 2021. Jawa Timur: Widya Gama Press, n.d.
- Yasmin, Aisha Amelia, Ika Krismantari, and Nashya Tamara. "Kasus Aice: Dilema Buruh Perempuan Di Indonesia Dan Pentingnya Kesetaraan Gender Di Lingkungan Kerja." *The Conversation*, March 18, 2020. <http://theconversation.com/kasus-aice-dilema-buruh-perempuan-di-indonesia-dan-pentingnya-kesetaraan-gender-di-lingkungan-kerja-133010>.