

STUDI KOMPARATIF TINGKAT KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA DI KABUPATEN JEPARA

Miftah Arifin dan Much. Imron

Abstraksi

Masalah ketenagakerjaan bersifat multidimensi, mempengaruhi sekaligus dipengaruhi oleh berbagai faktor dengan pola hubungan yang kompleks sehingga penyelesaiannya menuntut arah kebijakan dan pendekatan yang multidimensi pula. Pembangunan ketenagakerjaan diantaranya bertujuan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Studi ini menganalisis tingkat kesejahteraan tenaga kerja sektor industri dan sektor non industri di kabupaten Jepara. Kesejahteraan dimaksud meliputi kesejahteraan fisik berupa upah dan non upah (tunjangan, fasilitas, dsb) dan kesejahteraan non fisik yang meliputi otonomi kerja, beban kerja dan kualitas kehidupan kerja. Analisis dilakukan terhadap 400 responden yang terbagi kedalam sektor industri berjumlah 292 responden dan sektor non industri berjumlah 108 responden.

Berdasarkan hasil uji multivariate menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan tingkat kesejahteraan tenaga kerja di sektor industri dan tenaga kerja disektor non industri baik secara fisik maupun non fisik.

Kata Kunci : Kesejahteraan tenaga kerja, Kesejahteraan fisik, Kesejahteraan non fisik.

Pendahuluan

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia merupakan sebuah permasalahan yang besar dan kompleks. Besar karena mencakup jutaan jiwa dan kompleks karena masalahnya mempengaruhi dan sekaligus dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling berinteraksi mengikuti pola yang tidak selalu mudah dipahami.

Masalah ketenagakerjaan secara langsung atau tidak langsung berkait dengan masalah-masalah lainnya termasuk kemiskinan, ketidakmerataan pendapatan, pertumbuhan ekonomi, urbanisasi dan stabilitas politik.

Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi: penduduk dan tenaga kerja; kesempatan kerja; pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja; produktifitas tenaga kerja; hubungan industrial; kondisi lingkungan kerja; pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; jaminan sosial tenaga kerja.

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.

Jenis perlindungan tenaga kerja (*arbeidscherming*), meliputi:

1. Perlindungan Ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan Sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan Teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Data BPS Tahun 2004, menunjukkan bahwa keluarga pra sejahtera di Kabupaten Jepara berjumlah 102.582 KK yang masih perlu mendapat perhatian secara serius. Jumlah penduduk yang bekerja berjumlah 488.224 yang tersebar ke 9 sektor, dan sektor terbesar menyerap tenaga kerja adalah sektor industri.

Pada era sebelum tahun 1990 pertanian merupakan usaha andalan bagi masyarakat di Jepara, akan tetapi pasca era 1990-an dengan dikenalnya Jepara sebagai daerah produksi mebel yang akhirnya menjadi idola usaha masyarakat dan pemerintah kabupaten Jepara. Hal ini mengakibatkan tenaga kerja yang dulunya ada disektor pertanian pindah ke sektor industri sehingga sektor pertanian hanya digunakan sebagai usaha sampingan belaka. Berpijak dari hal tersebut diatas muncul pertanyaan apakah sudah dapat dikatakan kalau di sektor industri benar-benar menguntungkan dan menjanjikan kesejahteraan bagi para pekerja dibandingkan pada sektor pertanian. Bila dilihat komposisi lahan yang ada di Kabupaten Jepara 26.408,004 ha (Bappeda 2004) merupakan tanah sawah (lahan basah), yang sangat potensial untuk pertanian. Kabupaten Jepara juga memiliki areal hutan seluas 14.849,70 ha yang tersebar di Kecamatan Keling, Kembang, Bangsri, Mlonggo, Mayong, Nalumsari dan Karimunjawa. Garis pantai membentang sepanjang 72 Km, dengan luas penangkapan laut mencapai 1.500 Km² dengan budidaya laut seluas 10.000 ha dan areal penangkapan 1.472 ha lebih. Dibidang perkebunan Kabupaten Jepara memiliki tanaman hortikultura unggulan jenis Durian, Jenis rambutan, Jenis Belimbing. Melihat data diatas, sektor pertanian di Kabupaten Jepara masih merupakan sektor potensial yang belum dimanfaatkan secara optimal.

Berdasarkan SK Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/54/2004 diketahui bahwa Upah Minimum Kabupaten (UMK) Jepara tahun 2005 adalah sebesar Rp.440.000,00. Dengan melihat UMK tersebut, perlu dikaji apakah tenaga kerja di Kabupaten Jepara sudah dikategorikan sejahtera, padahal kesejahteraan merupakan suatu kehidupan dan penghidupan yang meliputi materiil (fisik) dan spirituil (non fisik).

Oleh karena itu masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Apakah ada perbedaan yang signifikan antara kesejahteraan fisik tenaga kerja sektor industri dengan kesejahteraan fisik tenaga kerja sektor non-industri di Kabupaten Jepara?
2. Apakah ada perbedaan yang signifikan antara kesejahteraan non-fisik tenaga kerja sektor industri dengan kesejahteraan non-fisik tenaga kerja sektor non-industri di Kabupaten Jepara?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis perbedaan antara kesejahteraan fisik tenaga kerja sektor industri dengan kesejahteraan fisik tenaga kerja sektor non-industri di Kabupaten Jepara.
2. Untuk menganalisis perbedaan antara kesejahteraan non-fisik tenaga kerja sektor industri dengan kesejahteraan non-fisik tenaga kerja sektor non-industri di Kabupaten Jepara.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini akan memberikan informasi, masukan dan rekomendasi kepada Pemerintah Kabupaten Jepara c.q dinas atau instansi terkait sebagai bahan masukan dalam pengambilan keputusan dan perumusan kebijakan. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi dalam pengelolaan tenaga kerja di perusahaan bagi kalangan pengusaha, bagi kalangan tenaga kerja hasil penelitian ini merupakan wahana untuk memahami permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Jepara dalam rangka untuk merumuskan kebijakan di bidang ketenagakerjaan yang lebih baik.

Kesejahteraan Tenaga Kerja

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam ketentuan umum item 31 menyebutkan bahwa kesejahteraan buruh/pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmani dan rohani, baik didalam maupun diluar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang sehat dan aman.

Sedangkan menurut Syaufii Syamsuddin (2004) Kesejahteraan tenaga kerja merupakan suatu kehidupan dan penghidupan yang secara materiil dan spirituil diliputi oleh rasa keselamatan dan ketenteraman lahir batin yang memungkinkan seseorang pekerja untuk mengusahakan pemenuhan kebutuhan jasmani, rohani dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, keluarganya serta kewajibannya kepada Tuhannya .

Dari definisi tentang kesejahteraan pekerja/buruh di atas perlu dicermati bahwa seorang buruh tidak hanya ingin dipenuhinya kebutuhan jasmani saja, akan tetapi kebutuhan yang bersifat rohani juga perlu dicukupi. Pemenuhan kebutuhan pekerja diatas akan menambah produktifitas kerja dari pekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya keseimbangan antara pemenuhan kesejahteraan yang bersifat jasmani (fisik) dengan kesejahteraan yang bersifat rohani (non-fisik).

Kesejahteraan dalam arti fisik meliputi penghasilan yang diterima oleh pekerja/buruh yaitu berupa upah dan non upah. Hal ini sesuai dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja R.I No.: SE-07/MEN/1990, menyebutkan bahwa penghasilan pekerja/buruh terdiri dari upah dan non upah.

Menurut pasal 1 ayat (30) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundangan yang berlaku, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.



Sedangkan dalam pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981, disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Penghasilan yang bukan upah meliputi:

- a. Fasilitas yaitu kenikmatan dalam bentuk nyata/natura yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh seperti fasilitas kendaraan, pemberian makan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan lain-lain;
- b. Bonus yaitu pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas, besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan;
- c. Tunjangan Hari Raya (THR), Gratifikasi dan pembagian keuntungan lainnya.

Kesejahteraan dalam arti non fisik meliputi Otonomi kerja, Beban kerja dan Kualitas kehidupan kerja.

Otonomi Kerja

Otonomi kerja merupakan kebebasan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan apa yang dibebankan padanya dengan menggunakan cara atau metode yang sesuai dan metode tersebut sedikit banyak mempengaruhi hasil yang akan diperoleh dengan kemampuannya tanpa mengurangi pokok dari apa yang dibebankan oleh pekerja. Dengan kebebasan kerja tersebut pekerja dapat memaksimalkan kemampuan otak pekerja, dimana pada prinsipnya otak manusia membutuhkan stimulan dan tantangan terus menerus, artinya dalam konteks pekerjaan maka otak manusia cenderung membutuhkan tugas-tugas baru yang menantang atau menarik. Setiap saat menemukan tugas maka otak membutuhkan stimulasi baru. Jika stimulasi atau tantangan baru tersebut tidak ada dan otak hanya mengulang apa yang telah dikuasai maka tugas atau pekerjaan yang telah dikuasai tersebut menjadi tidak menarik sehingga timbul kebosanan. (Johanes Papu, 2002).

Beban Kerja (*workload*)

Beban kerja terjadi ketika seseorang berhadapan dengan terlalu banyak hal yang harus dikerjakan dari pada waktu yang tersedia (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek dan Roshental, 1964). Beban kerja memiliki implikasi penting terhadap kesehatan karyawan dan mutu pekerjaan. Beban kerja juga tidak hanya mempengaruhi kesehatan karyawan, melainkan juga mempengaruhi cara tugas/pekerjaan dilakukan, perasaan yang mereka rasakan seperti halnya yang ada di sekitar pekerjaan mereka. Beban kerja akan mengakibatkan ketidakpuasan pekerjaan yang besar, produktivitas rendah, adanya ketegangan, kemarahan dan kegagalan pribadi (Beehr, Walsh dan Taber, 1976; Caplan dan John, 1975; O'Connell, Cummings dan Huben, 1976; Cales, 1970).



Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of work Life*)

Quality of work Life (QWL) adalah sebuah konstruksi yang berkaitan dengan Kesejahteraan Tenaga Kerja dan QWL berbeda dengan Kepuasan Kerja, (Champoux, 1981; Davis dan Cherng, 1975; Estraty dan Sirgy, 1980; Quinn dan Shepard, 1974; Quinn dan Staines, 1979; Staines, 1980). Hal yang membedakan dari keduanya karena di dalam kepuasan kerja tersebut ditafsirkan sebagai salah satu dari berbagai macam hasil dari QWL.

QWL menjadi begitu penting. Ada beberapa bukti yang bisa dilihat bahwa seorang karyawan yang bahagia adalah seorang karyawan yang produktif; seorang karyawan yang bahagia adalah seorang karyawan yang berdedikasi dan setia (Green Haus, 1987). Banyak riset telah membuktikan bahwa QWL mungkin memiliki dampak khusus terhadap respon sikap karyawan seperti pengenalan dunia organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan dalam pekerjaan, usaha-usaha dalam pekerjaan, penampilan kerja, maksud untuk keluar, pergantian organisasi, persaingan diri (Carter, 1990; Efraty dan Singy, 1990; Efraty, 1991; Lewelly dan Wibker, 1990). Danna dan Giffin (1990), dalam sebuah tinjauan terbarunya dan perpaduan dari literature dalam dunia kesehatan dan dunia kerja, menyediakan banyak bukti sebagai konsekuensi dari tingkat dasar dari kesehatan dan kesejahteraan. Hal ini meliputi ketidakhadiran, produktifitas dan efisiensi yang menurun, kualitas produk dan jasa yang menurun, pengaduan akan kompensasi yang tinggi, asuransi kesehatan, biaya pengobatan.

QWL tidak hanya mengakibatkan kepuasan kerja tetapi juga kepuasan di sisi lain dari sisi kehidupan seperti kehidupan keluarga, kehidupan akan kesenangan, kehidupan sosial, kehidupan keuangan, dll.

Metode Penelitian

Variabel dan Definisi Operasional

Variabel Dependen: Kesejahteraan Tenaga Kerja

Adapun definisi operasional masing-masing variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kesejahteraan fisik tenaga kerja (Y_1)
Kesejahteraan fisik tenaga kerja pada penelitian ini diukur dari jumlah penghasilan yang berasal dari seluruh komponen penghasilan yang diterima oleh setiap tenaga kerja rata-rata per bulan dalam satuan rupiah.
- b. Kesejahteraan non fisik tenaga kerja (Y_2)
Kesejahteraan non fisik tenaga kerja pada penelitian ini diukur dari indikator derajat beban kerja, otonomi kerja dan kualitas kehidupan kerja tenaga kerja.

Variabel independen: Lapangan Usaha (X)

Lapangan usaha pada penelitian ini mencakup dua kategori, yaitu sektor industri dan sektor non industri.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja sektor industri dan non-industri. Sampel merupakan bagian dari elemen-elemen populasi yang hendak diteliti. Adapun responden dalam penelitian ini adalah tenaga kerja pada sektor industri dan non-industri di kabupaten Jepara yang berjumlah 316.400 orang (BPS, 2004).

Teknik Penentuan Ukuran Sampel

Untuk menentukan ukuran sampel digunakan rumus *Slovin* (1960; dalam *Sevilla et. al.*, 1993) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana:

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel populasi)

Teknik Penarikan Sampel Penelitian

Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode Pengambilan Sampel Acak Bertahap (*Multistage Random Sampling*), yaitu metode yang dilakukan jika pengambilan sampelnya dilaksanakan dalam dua tahap atau lebih sesuai dengan kebutuhan. Dalam pengambilan sampel bertahap ini, pada tiap tahap pengambilan sampelnya menggunakan metode pengambilan sampel yang berbeda, proporsional dengan ukuran populasi.

Dari perhitungan rumus di atas diketahui bahwa sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai responden adalah sebanyak 400 orang responden yang terdiri dari 292 orang responden sektor industri dan 108 orang responden sektor non industri (sektor pertanian).

Hasil di atas diperoleh dari perhitungan sebagai berikut:

- Jumlah tenaga kerja sektor industri sebesar 230.700, sedang jumlah tenaga kerja sektor non industri pertanian sebesar 85.700 orang (BPS Jepara, 2004).
- Penentuan sampel keseluruhan:
Berdasarkan perhitungan rumus di atas diperoleh hasil $n = 399,5$ dengan pendekatan 400 responden, yang terdiri dari dua sektor sebagai berikut:
 - Sektor Industri : 292 orang responden.
 - Sektor non Industri : 108 orang responden.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis teknik analisis, yaitu:

Teknik Analisis Kualitatif

Teknik analisis kualitatif atau analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi, sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan.

Teknik Analisis Kuantitatif

Teknik analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan **Analisis Variasi Majemuk (Multivariate Analysis of Variance/MANOVA)**. MANOVA adalah salah satu teknik yang digunakan untuk mengestimasi hubungan antara dua atau lebih variabel metrik (kuantitatif) dengan satu himpunan variabel independen non-metrik (kualitatif/kategorikal). Dengan analisis variasi majemuk, dapat dieksplorasi perbedaan antara suatu kelompok lainnya. Perbedaan kelompok dieksplorasi berdasarkan beberapa variabel dependen metrik secara simultan.

Tujuan MANOVA adalah untuk: (1) menguji apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara rata-rata kombinasi variabel dependen dari dua sampel atau lebih, dan (2) menguji apakah terdapat perbedaan varian populasi yang signifikan antara dua sampel atau lebih. Untuk menilai signifikansi perbedaan antar kelompok digunakan metode *Pillai's Criterion*, yaitu sebuah metode estimasi signifikansi perbedaan antar kelompok manakala ukuran sampel relatif kecil, jumlah anggota kelompok tidak sama atau asumsi kesamaan variansi tidak terpenuhi. Dalam konteks penelitian ini MANOVA digunakan untuk menganalisis perbedaan tingkat kesejahteraan fisik tenaga kerja antara sektor industri dengan sektor non-industri serta untuk menganalisis perbedaan tingkat kesejahteraan non fisik tenaga kerja antara sektor industri dengan sektor non-industri.

Secara matematik, bentuk persamaan MANOVA pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y_1 + Y_2 = a + X + e$$

Dimana:

- Y_1 = Kesejahteraan fisik tenaga kerja
- Y_2 = Kesejahteraan non fisik tenaga kerja
- a = Konstanta
- X = Jenis industri
- e = Disturbance *Error* (Variabel gangguan)

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1
Output MANOVA
Multivariate Tests(b)

Effect		Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
Intercept	Pillai's Trace	.987	15441.638(a)	2.000	397.000	.000
	Wilks' Lambda	.013	15441.638(a)	2.000	397.000	.000
	Hotelling's Trace	77.792	15441.638(a)	2.000	397.000	.000
	Roy's Largest Root	77.792	15441.638(a)	2.000	397.000	.000
JNS_IND	Pillai's Trace	.009	1.704(a)	2.000	397.000	.183
	Wilks' Lambda	.991	1.704(a)	2.000	397.000	.183
	Hotelling's Trace	.009	1.704(a)	2.000	397.000	.183
	Roy's Largest Root	.009	1.704(a)	2.000	397.000	.183

a Exact statistic

b Design: Intercept+JNS_IND

Tabel 5
Output MANOVA

Tests of Between-Subjects Effects

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	KES_FSK	.623(a)	1	.623	.199	.656
	KES_NFSK	342.354(b)	1	342.354	3.381	.067
Intercept	KES_FSK	845.143	1	845.143	270.076	.000
	KES_NFSK	3127681.474	1	3127681.474	30889.667	.000
JNS_IND	KES_FSK	.623	1	.623	.199	.656
	KES_NFSK	342.354	1	342.354	3.381	.067
Error	KES_FSK	1245.454	398	3.129		
	KES_NFSK	40218.823	398	101.253		
Total	KES_FSK	2345.000	400			
	KES_NFSK	4046043.000	400			
Corrected Total	KES_FSK	1246.077	399			
	KES_NFSK	40641.177	399			

a R Squared = .001 (Adjusted R Squared = -.002)

b R Squared = .008 (Adjusted R Squared = .006)

Sedangkan *Test of Between-Subject Effects* menguji pengaruh univariat MANOVA untuk setiap faktor terhadap variabel dependen, signifikansi nilai F test digunakan untuk menguji hal ini. Dari hasil data yang diolah, nilai F untuk hubungan antara variabel independen dengan variabel kesejahteraan fisik sebesar 0,199 dan tidak signifikan, sebesar 0,656 dengan tingkat alfa 0,05. hal ini berarti ada perbedaan antara kedua variabel. Begitu juga dengan hubungan antara variabel independen dengan variabel kesejahteraan non fisik memberikan nilai F test sebesar 3,381 dan signifikan sebesar 0,067 dengan tingkat alfa 0,05, hal ini berarti ada perbedaan antara kedua variabel.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Kesimpulan yang dapat ditarik dari studi ini, adalah :

1. tidak ada perbedaan antara kesejahteraan fisik di sektor industri dengan kesejahteraan fisik di sektor non industri, hal ini ditunjukkan dengan angka F test sebesar 0,199 untuk variabel kesejahteraan fisik, dan tidak signifikan sebesar 0,656 dengan alfa 0,05.
2. tidak ada perbedaan antara kesejahteraan non fisik di sektor industri dengan kesejahteraan non fisik di sektor non industri, hal ini ditunjukkan dengan angka F test sebesar 3,381 untuk variabel kesejahteraan non fisik, dan tidak signifikan sebesar 0,067 dengan alfa 0,05.
3. tidak ada perbedaan antara kesejahteraan fisik dan non fisik baik di sektor industri maupun non industri, hal ini ditunjukkan dengan angka F test sebesar 1,704 dan tidak signifikan sebesar 0,183 dengan alfa 0,05.

Rekomendasi yang dapat disampaikan dari hasil studi ini adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian terhadap tingkat kesejahteraan tenaga kerja di sektor industri dan non industri di Kabupaten Jepara, maka pemerintah Kabupaten Jepara dapat mengambil kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kesejahteraan di kedua sektor dengan tanpa adanya diskrimasi.

2. Pada prinsipnya kesejahteraan dalam arti fisik sektor industri dan sektor non industri masih dalam standar UMK (Upah Minimum Kabupaten), walaupun demikian Pemerintah Kabupaten Jepara harus selalu mengadakan pengawasan pemberlakuan UMK tersebut yang diterapkan oleh masing-masing perusahaan.
3. Berdasarkan dengan hasil penelitian yang berkenaan dengan kesejahteraan dalam arti non fisik tentang beban kerja yang meliputi waktu kerja dan beban dalam melaksanakan tugas kerja, perlu kiranya Pemerintah Kabupaten Jepara c.q Dinas/instansi terkait melakukan sosialisasi terhadap pekerja yang berkenaan dengan aturan jam kerja/waktu kerja sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.
4. Berdasarkan dengan hasil penelitian yang berkenaan dengan kesejahteraan dalam arti non fisik tentang otonomi kerja yang meliputi kendali kerja, pengaruh kerja, dan masukan dalam pengambilan keputusan dalam pekerjaan perlu kiranya Pemerintah Kabupaten Jepara c.q Dinas/instansi terkait melakukan sosialisasi terhadap pekerja.
5. Berdasarkan dengan hasil penelitian yang berkenaan dengan kesejahteraan dalam arti non fisik tentang kualitas kehidupan kerja yang meliputi penyampaian gagasan, mendapatkan informasi, perolehan kompensasi, pengakuan pekerjaan, kesempatan belajar, lingkungan fisik, kesempatan mencari peluang baru, kesempatan aktif dalam bermasyarakat, fleksibilitas dalam jadwal kerja, dan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga perlu kiranya Pemerintah Kabupaten Jepara c.q Dinas/Instansi terkait memfasilitasi peningkatan kualitas kehidupan kerja dalam bentuk program-program pelatihan, memberikan penghargaan, dan lainnya.
6. Perlu kiranya pemerintah Kabupaten Jepara mendirikan Balai Informasi Ketenagakerjaan dan Balai Latihan Ketenagakerjaan di Kabupaten Jepara.
7. Perlu kiranya Pemerintah melakukan penelitian yang lebih luas cakupannya selain dua sektor tersebut.

Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan yang mungkin mempengaruhi penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini baru membandingkan tingkat kesejahteraan tenaga kerja di dua sektor yaitu sektor industri dan sektor non industri (pertanian), padahal di Kabupaten Jepara terdapat 9 sektor.
2. Atribut kesejahteraan non fisik dalam penelitian ini hanya meliputi otonomi kerja, beban kerja dan kualitas kehidupan kerja.

Daftar Pustaka

- Abdul Hakim, 2003, "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan UU No. 13 Th. 2003*", PT. Citra Aditya, Bandung.
- Abdul Saliman, Ahmad Jalil dan Hermansyah, 2004, "*Esensi Hukum Bisnis Indonesia*", Kencana-Prenada Media, Jakarta.
- Bahder Johan Nasution, 2004, "*Hukum Ketenagakerjaan, Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*", CV. Manda Maju.
- Bappeda, 2004, "*Profil Daerah Kabupaten Jepara*".
- Carsten, Dirk and Maria T.M. Dijkstra, 2004, "*Conflict at Work and Individual Well-Being*", International Journal of Conflict Management, Vol. 15, No. 1, pp. 6-26.

- David, Martin and Edward, 1980, "Factors Influencing the Success of Labour-Management Quality of Work Life Projects", *Journal of Occupational Behaviour*, John Wiley and sons, Ltd.
- Duncan Gallio, 2003, "The Quality of Work Life; is Scandinavia Different?", *European Sociological Review*, 19, 1, pg. 61-79.
- Fuad Mas'ud, 2004, "*Survei Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*", BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Inam Ghozali, 2001, "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*", Badan Penerbitan Universitas Diponegoro, Semarang.
- Johanes Papu, 2002, "*Kebosanan Kerja*", Team e-psikolog, Jakarta.
- Laura Pakkarmen, Timosinervo, Marja-Leena Perala, Marko Elovainio, 2004, "*Work Stressors and The Quality of Live in Long Term Care Units*", *The Gerontologist*, vol. 44, No. 5 633-643.
- M. Joseph Sirgy, David Efraly, Phillip Siegel and Dong-Jim Lee, 2001, "*A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories*", *Sosial Indicators Research*, 55,3, pg. 241-302.
- Mark F. Levine, 1983, "Self-Developed QWL Measures", *Journal of Occupational Behaviour*, Vol. 4, pp. 35-46.
- Maimun, 2004, "*Hukum Ketenagakerjaan, Suatu Pengantar*", Praditya Paramita, Jakarta.
- Propeda Kabupaten Jepara tahun 2001-2005*, Bappeda Kabupaten Jepara.
- Rihard Bellingham and Julie Meek, 2002, "*Quality of Work Life Survey; Spiritual Leadership*", HRD Press, Amherst, MA.
- Rydsteds, Gunn J and Gary, 1998, "*A Longitudinal study of Workload, Health and Well-Being Among Male and Female Urban Bus Drivers*", *Journal of Occupation and Organizational Psychology*, The British Psychological Society.
- Sandra Kirmayer and Thomas Dougherty, 1988, "*Workload, Tention and Coping: Moderating Effects of supervisor Support*", Personal Psychology, Inc.
- Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003*, sinar Grafika, Jakarta.
- Yoon, Jeongkoo and Jun-cheol Lim, 1999, "Organizational Support in The Work Pleace; The case of Korean Hospital Employee", *Jurnal Human Relation*, Vol.52 No. 7, pp 923-945.