

**HUBUNGAN ANTARA KONTRAK PSIKOLOGIS DENGAN  
KETIDAKAMANAN KERJA PADA PEGAWAI KONTRAK DINAS  
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**  
*RELATION OF PSYCHOLOGICAL CONTRACT TO JOB INSECURITY IN CONTRACT  
EMPLOYEES AT EDUCATION AND CULTURE OF SOUTH BORNEO PROVINCIAL SERVICE*

**Sa'adatul Husna<sup>1</sup>, Ermina Istiqomah<sup>2</sup>, dan Sukma Noor Akbar<sup>3</sup>**

*Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat, Jl. A. Yani Km.  
36,00, Banjarbaru, 70714, Indonesia  
E-mail: saadatulhusna@gmail.com*

**ABSTRAK**

*Dalam teori kontrak psikologis menyatakan bahwa kondisi ketidakpastian dalam organisasi dapat menimbulkan berbagai masalah serius, salah satunya yaitu ketidakamanan kerja yang akan berdampak pada kinerja pegawai, dengan kata lain apabila kontrak psikologis pegawai terpenuhi dari organisasi, maka tingkat ketidakamanan kerja pegawai akan dapat diatasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kontrak psikologis dengan ketidakamanan kerja pada pegawai kontrak di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Selatan. Subjek penelitian berjumlah 96 pegawai kontrak dengan pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi product moment. Metode pengumpulan data menggunakan skala kontrak psikologis dan skala ketidakamanan kerja. Hasil penelitian ini terdapat hubungan negatif antara kontrak psikologis dengan ketidakamanan kerja, semakin tinggi kontrak psikologis maka ketidakamanan kerja pada pegawai kontrak akan semakin rendah, sebaliknya semakin rendah kontrak psikologis maka ketidakamanan kerja pada pegawai kontrak akan semakin tinggi. Adapun sumbangan efektif yang berarti diberikan oleh variabel kontrak psikologis dengan ketidakamanan kerja pada pegawai kontrak di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Selatan adalah 15,5% sedangkan 84,5% sisanya sumbangan dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

*Kata kunci: Kontrak Psikologis, Ketidakamanan Kerja, Pegawai Kontrak.*

**ABSTRACT**

*In psychological contract theory states that conditions of uncertainty in the organization can cause a variety of serious problems, one of which is job insecurity that will have an impact on employee performance, in other words if the psychological contract of employees is fulfilled from the organization, the level of employee insecurity can be overcome. The purpose of this study was to find out the relationship between psychological contract and job insecurity in contract employees at the education and culture of South Borneo Provincial Service. The research subjects amounted to 96 contract employees with sampling using simple random sampling technique. The techniques of data analysis used in the study was the correlation product moment analysis. Data were collected using the scale of psychological contract and the scale of job insecurity. The results showed that there was a negative relationship between psychological contract and job insecurity, the higher the psychological contract, the lower job insecurity in the contract employees, on the contrary the lower the psychological contract the higher job insecurity in the contract employees. The effective contribution that means is given by the psychological contract with job insecurity in contract employees in the education and culture of South Borneo Provincial Service is 15,5% while the remaining 84,5% is contributed by other factors not examined in this study.*

*Keywords: Psychological Contract, Job Insecurity, Contract Employees*

Dalam suatu instansi pemerintahan terdapat sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting. Sumber daya manusia tersebut harus dikelola sedemikian rupa agar mereka bekerja seefisien dan seefektif mungkin guna tercapainya prestasi kerja, salah satu strategi yang dapat dilakukan instansi adalah dengan memperkerjakan pegawai berbasis temporer atau dikenal dengan istilah pegawai kontrak. Pegawai kontrak adalah pekerja yang membantu menyelesaikan tugas di sebuah organisasi maupun perusahaan, namun tidak ada jaminan mengenai kelangsungan masa kerja.

Pegawai kontrak didasarkan pada pasal 59 Undang Undang Ketenakerjaan No 13 tahun 2003, ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain. Pegawai kontrak sejatinya di dalam peraturan ketenagakerjaan Indonesia memang diperbolehkan dan memiliki peraturan. (Maulinda, Dahlan, dan Rasyid, 2016). Badan Pusat Statistik pada Agustus 2018 mengatakan bahwa jumlah angkatan kerja sebanyak 131,01 juta orang, naik 2,95 juta orang dan penduduk yang bekerja sebanyak 124,01 juta orang, bertambah 2,99 juta orang dari Agustus 2017 (Badan Pusat Statistik, November 2018). sedangkan pegawai kontrak sebanyak 63.3 juta atau sebesar 53.6% dari keseluruhan angkatan kerja. Data ini menunjukkan bahwa sudah lebih dari separuh pekerjaan di Indonesia mayoritas berstatus pegawai kontrak. (Indonesia Tren Sosial & Ketenagakerjaan, Agustus 2014).

Fenomena yang terjadi pada tenaga kerja kontrak ini tentunya tidak bisa dilihat dari sudut pandang manajemen organisasi saja, namun juga harus dilihat dari perspektif tenaga kerja, keadaan tersebut dapat membuat perasaan tidak nyaman dalam melakukan sebuah pekerjaan sehingga muncul kekhawatiran akan kelangsungan kerja mereka, perasaan yang tidak nyaman dan keadaan kerja yang terancam tentu akan mempengaruhi kondisi psikologis dari pegawai. Kondisi ini mengarah kepada ketidakamanan kerja yang mana merupakan perasaan kehilangan kekuasaan untuk menjaga kesinambungan yang diinginkan didalam kondisi kerja yang sedang terancam (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

Ketidakamanan kerja merupakan kondisi psikologis yang terancam dan ketidakberdayaan seseorang dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja (faktor eksternal) juga faktor kepribadian dan mental seseorang yang sedang mengalami kondisi tersebut (faktor internal) menurut Hellgren & Sverke (2003). Para pegawai akan merasakan keadaan terancam dan tidak berdaya, mereka selalu merasa bahwa akan ada kemungkinan dipindahkan ke tempat kerja yang baru, berpindah posisi atau jabatan didalam struktur

organisasi, atau bahkan dikeluarkan dari organisasi tempat mereka bekerja karena ketidakberdayaan dalam mengatasi ancaman (Ito & Brotheridge, 2007).

Rousseau (1995) mendefinisikan kontrak psikologis adalah harapan dan kewajiban timbal balik antara individu (pegawai) dengan penyedia kerja. Dalam teori kontrak psikologis menyatakan bahwa kondisi ketidakpastian dalam organisasi dapat menimbulkan berbagai masalah serius, salah satunya yaitu ketidakamanan kerja yang akan berdampak pada kinerja pegawai (Silla et al., 2010).

Penelitian yang dilakukan oleh Botha dan Linde (2006) yang menyatakan bahwa kontrak psikologis berpengaruh negatif signifikan terhadap ketidakamanan kerja pada pegawai kontrak perusahaan asuransi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin terpenuhinya kontrak psikologis yang dirasakan pegawai kontrak didalam organisasi atau ditempat kerja maka tingkat ketidakamanan kerja yang mereka rasakan akan semakin rendah, namun apabila pegawai kontrak merasakan tidak terpenuhinya kontrak psikologis dalam organisasi atau tempat kerja maka persepsi ketidakamanan kerja yang mereka rasakan akan meningkat. Hasil penelitian ini diperkuat oleh De Cuyper dan Hans (2006) mengatakan faktor-faktor ketidakamanan kerja sangat terkait dengan faktor-faktor kontrak psikologis, khususnya faktor-faktor ketidakamanan kerja berkaitan dengan ancaman untuk menghadirkan masa kerja dan optimisme masa depan. Ketidakamanan kerja dalam organisasi juga akan berdampak pada meningkatnya pelanggaran kontrak psikologis pegawai, dengan kata lain apabila kontrak psikologis pegawai terpenuhi dari organisasi, maka tingkat ketidakamanan kerja pegawai akan dapat diatasi. Berdasarkan rangkaian uraian tersebut dapat digambarkan bahwa perasaan yang tidak nyaman dan keadaan kerja yang terancam tentu akan mempengaruhi kondisi psikologis dari pegawai yang mengarah pada kondisi ketidakamanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kontrak psikologis yang dirasakan pegawai kontrak. Dari beberapa penelitian menyebutkan bahwa faktor ketidakamanan kerja berkaitan dengan faktor kontrak psikologis. Oleh karena itu peneliti merasa penting untuk mengetahui secara lebih mendalam hubungan antara kontrak psikologis dengan ketidakamanan kerja pada pegawai kontrak dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi Kalimantan Selatan.

### **Metode Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kontrak di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Selatan yang berjumlah 149. Sampel uji coba pada penelitian ini sebanyak 103 orang dari dinas berbeda dengan kesamaan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti.

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik *simple random sampling* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi yang terdiri atas skala kontrak psikologis dan skala ketidakamanan kerja. Skala kontrak psikologis disusun berdasarkan pada dimensi transaksional dan relasional yang dikemukakan oleh Morrison, Rousseau dan Robinson (Ali, Haq, Jam, Azeem, dan Ghafoor, 2011). Dimensi kontrak transaksional yaitu: (1) Lingkup sempit, dan (2) Jangka pendek sedangkan kontrak relasional yaitu: (1) Stabilitas, (2) Kesetiaan, (3) *Internal Advancement* dan (4) Dukungan Kinerja Dinamis dan Skala ketidakamanan kerja disusun berdasarkan pada lima komponen yang dikembangkan (Greenhalg dan Rosenblatt, 1984), yaitu: (1) arti penting aspek kerja, (2) kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja, (3) arti penting keseluruhan kerja bagi pegawai, (4) kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja dalam keadaan terancam dan, (5) ketidakberdayaan. Penilaian skala menggunakan skala *likert* dengan empat pilihan jawaban. Uji validitas menggunakan pendekatan validitas isi, dan uji reliabilitas pada instrumen penelitian ini menggunakan koefisien reliabilitas *alpha cronbach* dengan bantuan program statistik komputer.

**Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Subjek penelitian ini sebanyak 96 orang pegawai kontrak dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi Kalimantan selatan. Hasil kategorisasi dari skala kontrak psikologis pada pegawai kontrak dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi Kalimantan selatan berada pada kategori tinggi dan sedang. Berikut distribusi kategori data variabel kesepian :

**Tabel 1. Kategorisasi Data Variabel Kontrak psikologis**

| Variabel           | Rentang nilai     | Kategori | Frekuensi | Persentase |
|--------------------|-------------------|----------|-----------|------------|
| Kontrak Psikologis | Rentang Nilai     | Kategori | Frekuensi | Persentase |
|                    | $72 \leq X < 108$ | Sedang   | 89        | 92,7%      |
|                    | $108 \leq X$      | Tinggi   | 7         | 7,3%       |

Berdasarkan kategori pada tabel 1 diperoleh hasil bahwa 89 subjek (92,7%) memiliki kontrak psikologis pada kategori sedang, dan 7 subjek (7,3%) memiliki kontrak psikologis pada tinggi serta tidak terdapat subjek yang memiliki kontrak psikologis pada kategori rendah.

**Tabel 2. Kategorisasi Data Variabel Ketidakamanan Kerja**

| Variabel            | Rentang nilai     | Kategori | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|-------------------|----------|-----------|------------|
| Ketidakamanan Kerja | $X < 76$          | Rendah   | -         | -          |
|                     | $76 \leq X < 114$ | Sedang   | 96        | 100 %      |
|                     | $114 \leq X$      | Tinggi   | -         | -          |

Berdasarkan kategori pada tabel 2 diperoleh hasil bahwa tidak terdapat subjek memiliki ketidakamanan kerja kategori rendah dan kategori tinggi. 96 subjek (100%) memiliki ketidakamanan kerja pada kategori sedang. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua subjek penelitian memiliki ketidakamanan yang dapat dikategorisasikan pada kategori sedang.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

| Kolmogorov-Smirnov Signifikansi |       |
|---------------------------------|-------|
| Kontrak Psikologis              | 0,200 |
| Ketidakamanan Kerja             | 0,200 |

Hasil uji normalitas pada tabel 3 diketahui nilai signifikan sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 artinya semua data populasi variabel kontrak psikologis dan ketidakamanan kerja berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

| Variabel                               | F      | Taraf Signifikansi |
|--|--------|--------------------|
| Kontrak Psikologis Ketidakamanan Kerja | 19,453 | 0,000              |

Hasil uji linearitas pada tabel 4 diketahui nilai signifikansinya adalah 0,000 (< 0,05) yang artinya ada hubungan yang linear antara variabel kontrak psikologis dan variabel ketidakamanan kerja.

**Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Variabel Kontrak Psikologis dengan Ketidakamanan Kerja**

| Variabel                               | P      | Taraf Signifikansi | r <sup>2</sup> |
|--|--------|--------------------|----------------|
| Kontrak Psikologis Ketidakamanan Kerja | -0,394 | 0,000              | 0,155          |

Hasil analisis data menunjukkan bahwa hubungan kontrak psikologis dan ketidakamanan kerja memiliki korelasi  $r = -0,394$  dari taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Nilai ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang

signifikan antara kedua variabel. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa adanya hubungan kontrak psikologis dengan ketidakamanan kerja pada pegawai kontrak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Selatan dapat diterima.

Nilai negatif pada  $r (-0,394)$  menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah negatif, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi kontrak psikologis maka semakin rendah ketidakamanan kerja pada pegawai kontrak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Selatan. Namun, sebaliknya semakin rendah kontrak psikologis maka semakin tinggi ketidakamanan kerja pada pegawai kontrak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Selatan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan sedang dengan arah kedua variabel adalah negatif. Berdasarkan nilai  $r$  tersebut dapat diperoleh  $r^2 (-0,394) = 0,155$ . Dengan demikian, dapat dilihat bahwa sumbangan efektif kontrak psikologis dengan ketidakamanan kerja sebesar 15,5% sedangkan 84,5% sisanya merupakan variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian. Adapun faktor luar yang dapat mempengaruhi seperti *turnover intention*, komitmen organisasi, keadilan distributif dan kepuasan kerja. Menurut Hanafiah (2014) *turnover intention* yang dimaksud adalah keinginan untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya, hal ini dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti kepuasan kerja, gaji, serta promosi. Rasa tidak aman akan meningkat karena ketidakstabilan status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang tidak bisa diramalkan, yang berakibat *turnover intention* akan cenderung meningkat.

Yunanti dan Sumbodo (2014) menyatakan perasaan tentang ketidakamanan kerja akan mengancam komitmen terhadap organisasi, apabila seorang pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja dan merasa ketidakamanan kerjanya tinggi, maka ia akan ingin keluar dari organisasi sehingga akan menurunkan komitmen organisasinya. Silla *et al.*, (2010) mengatakan keadilan distributif berkaitan terhadap kejelasan dan keterbukaan dalam organisasi yang akan dapat menurunkan berbagai persepsi akan ketidakpastian kelangsungan kerja yang dirasakan pegawai. Ketidakadilan dalam organisasi juga akan berdampak pada meningkatnya rasa ketidakamanan kerja pegawai, dengan kata lain apabila pegawai mendapatkan keadilan dari organisasi, maka tingkat ketidakamanan kerja pegawai akan dapat diatasi. Naqvi, Ishtiaq, Kanwal dan Ali (2013) menyatakan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai terhadap organisasi cenderung membuat pekerjaan lebih efektif dan produktif dibandingkan dengan pegawai yang merasa tidak puas. Mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi diperlukan adanya rasa aman didalam suatu pekerjaan sehingga nantinya niat pegawai untuk keluar akan cenderung kecil.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif antara kontrak psikologis dengan ketidakamanan kerja pada pegawai kontrak dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi Kalimantan selatan. Nilai  $r$  negative menunjukkan bahwa semakin tinggi kontrak psikologis maka ketidakamanan kerja pada pegawai kontrak semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah kontrak psikologis maka ketidakamanan kerja pada pegawai kontrak akan semakin rendah.

Hubungan antara kontrak psikologis dengan ketidakamanan kerja adalah sebesar 15,5% sedangkan sisanya 84,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel kontrak psikologis. Dapat disimpulkan bahwa kontrak psikologis berhubungan dengan ketidakamanan kerja pada pegawai kontrak dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi Kalimantan selatan.

Saran bagi dinas diharapkan mampu meningkatkan kontrak psikologis sehingga dapat meminimalisir persepsi ketidakamanan kerja pegawai kontrak, misalnya: dengan cara memberikan perhatian kepada pegawai, fasilitas dan tunjangan lebih baik, jam kerja dan istirahat yang memadai, sehingga pegawai merasa nyaman bekerja. Selain itu, bagi pegawai kontrak diharapkan mampu mengantisipasi berbagai macam kemungkinan perubahan kondisi kerja yang diakibatkan status pekerjaan kontrak, diantaranya adalah dengan cara mencari informasi kemungkinan terjadinya perubahan peraturan maupun kebijakan sehingga pegawai memiliki perencanaan karir dan mampu mengurangi kecemasan mengenai status pekerjaan kedepannya. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan mempersiapkan perizinan secara matang, untuk mencegah terjadinya penundaan waktu penelitian, seperti konfirmasi surat izin dari pihak yang terlibat atau bersangkutan, selain itu peneliti selanjutnya juga diharapkan mampu ikut berpartisipasi aktif dalam mendistribusikan dan mengawasi pengisian skala penelitian untuk menghindari kemungkinan berkurangnya jumlah responden yang sudah ditetapkan sebelumnya. Peneliti selanjutnya juga diharapkan mampu meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi ketidakamanan kerja seperti *turnover intention*, komitmen organisasi, keadilan distributif dan kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A., Rehman, M.A., Ul Haq, I., Jam, F.A., Ghafoor, M.B., & Azeem, M.U. (2010). Perceived organizational support and psychological empowerment. *European Journal of Social Sciences*. Retrieved from <https://wenku.baidu.com/view/a0ae76010740b1e650e9ab6.html>

- Badan Pusat Statistik. Agustus 2018, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,34 Persen. <https://www.bps.go.id/pressrelease/2018/11/05/1485/agustus-2018--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-34-persen.html>
- Botha. L.G., Linde B.J. (2006). The psychology contract and Job insecurity of temporary employees contracted to a health insurance company. *Dissertation of Magister Baccalaureus Artium in English at the Potchefstroom Campus of the North-West University*. DOI 10.1.1.1014.7770
- De Cuyper, N., Hans, D.W. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 79, 359-409. DOI 10.1348/096317905X53660
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, L. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9, 438-448. Retrieved from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.512.1083&rep=rep1&type=pdf>
- Hanafiah, M. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) dengan Intensi Pindah Kerja (*Turnover*) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E-Journal Psikologi*, 1(3): 303-312. Retrieved [http://ejournal.psikologi.fisipunmul.ac.id/site/wcontent/uploads/2014/02/my%20jurnal%20\(02-26-14-02-05-22\).pdf](http://ejournal.psikologi.fisipunmul.ac.id/site/wcontent/uploads/2014/02/my%20jurnal%20(02-26-14-02-05-22).pdf)
- Hellgren, J., & Sverke, M (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variabel modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 215236.
- Ito, Jack & Brotheridge, Celeste M. (2007). Exploring The Predictors and Consequences of Job Insecurity's Components. *Journal of managerial Psychology*. Emerald Group Publishing, 28 (1). Retrieved from <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/02683940710721938>
- Maulinda, R., Dahlan, Rasyid, M., N., (2016). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada Pt. Indotruck Utama. Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*. Vol. 18, No. 3. Retrieved from <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/kanun/article/view/5928>
- Naqvi, S.M.M.R., Maria Ishtiaq, Nousheen Kanwal and Mohsin Ali. (2013). Impact of job autonomy on organizational commitment and job satisfaction : the moderating role of organizational culture in Fast Food Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 8(17): 92-102. Retrieved from <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/27681>
- Rousseau, D.M. (1995). *Psychological contracts in organizations*. Thousand Oaks: Sage.
- Silla, Inmaculada, Gracia, Francisco J., Mañas, Miguel Angel dan Peiró, José M. (2010). Job Insecurity An Employees Attitude: The Moderating Role of Fairness. *International Journal of Man Power*, 31 (4), pp: 449-465. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/01437721011057029>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tren Sosial dan Ketenagakerjaan Agustus 2014. (2014). *International Labour Organization*. Retrieved from [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilojakarta/documents/publication/wcms\\_329870.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilojakarta/documents/publication/wcms_329870.pdf)