

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu Negara yang mempunyai jumlah tenaga kerja yang begitu besar. Tenaga kerja juga merupakan salah satu hal yang sangat membantu dalam pembangunan secara nasional. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri maupun masyarakat (UU No. 13 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 Ayat 2). Masalah ketenagakerjaan tersebut menjadi salah satu permasalahan yang menjadi sorotan hingga saat ini. Permasalahan ketenagakerjaan yang sering terjadi hingga saat ini salah satunya yaitu masih terbatasnya lapangan kerja jika dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia.

Oleh karena itu, dengan kondisi tenaga kerja yang semakin meningkat, hal tersebut juga harus diimbangi dengan lapangan kerja yang cukup memadai. Ketika lapangan kerja cukup tersedia dengan baik, maka akan mampu meningkatkan produktivitas untuk mendukung pembangunan secara nasional. Jawa Timur merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang memiliki jumlah angkatan kerja yang begitu besar. Hampir setiap tahun jumlah angkatan kerja di Jawa Timur terus mengalami peningkatan. Berikut data perkembangan data angkatan kerja di Jawa Timur yang diukur berdasarkan umur 15 tahun ke atas pada tahun 2013 - 2017 :

Tabel 1.1

Presentase Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Termasuk Angkatan Kerja di Jawa Timur Tahun 2013 – 2017

No.	Tahun	2013(%)	2014(%)	2015(%)	2016 (%)	2017(%)
1	Pengangguran Terbuka	4,30	4,19	4,47	4,21	4,00
2	Bekerja	95,7	95,81	95,53	95,79	96,00

Sumber : BPS Jatim.go.id (2018)

Berdasarkan data angkatan kerja di atas dapat di lihat bahwa angkatan kerja di Jawa Timur dari tahun 2013 hingga tahun 2017 terus mengalami fluktuasi, meskipun tidak terlalu signifikan, baik yang termasuk pengangguran terbuka maupun yang bekerja. Kondisi pengangguran terbuka Jawa Timur dari tahun 2013 hingga tahun 2017 sudah mengalami perbaikan, hal tersebut ditunjukan pada presentase pengangguran terbuka Jawa Timur di tahun 2017 sudah mengalami penurunan yaitu sebesar 4,00 %, daripada tahun sebelumnya sebesar 4,21%.

Kemudian untuk penduduk yang bekerja pada tiga tahun terakhir terus mengalami peningkatan, meskipun kenaikan terjadi tidak secara signifikan. Pada tahun 2015 penduduk yang bekerja dari total angkatan kerja sebesar 95,53% kemudian pada tahun 2016 mengalami peningkatan sebesar 0,26%, menjadi sebesar 95,79% dan tahun terakhir menjadi sebesar 96,00%. Berdasarkan hal tersebut berarti bahwa kondisi angkatan kerja di Jawa Timur sudah cukup baik, di mana dari total angkatan kerja yang ada, presentase jumlah penduduk yang bekerja jauh lebih tinggi daripada presentase dari jumlah penduduk yang menganggur, dan juga sudah diimbangi dengan presentase pengangguran terbuka yang semakin menurun.

Kemudian jika dianalisis jauh lebih dalam lagi, dari total angkatan kerja yang bekerja di Jawa Timur terbagi dalam beberapa kegiatan menurut lapangan

pekerjaan utama. Terdapat 9 kategori lapangan pekerjaan utama yang terbagi dalam beberapa sektor. Berikut data jumlah penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja menurut lapangan pekerjaan utama di Jawa Timur Tahun 2014-2017 :

Tabel 1.2

Jumlah Penduduk Berumur 15 tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama Tahun 2014-2017 di Jawa Timur

No.	Lapangan Pekerjaan Utama	2014	2015	2016	2017
1	Pertanian, kehutanan dan perburuan	7.261.367	7.083.252	6.975.568	6.731.893
2	Pertambangan dan penggalian	143.338	125.813	135.184	158.435
3	Industri pengolahan	2.776.552	2.699.679	2.765.288	3.016.837
4	Listrik, gas dan air	35.849	29.217	32.530	55.908
5	Bangunan	1.259.443	1.510.085	1.469.473	1.423.169
6	Perdagangan besar, eceran, rumah makan dan hotel	4.026.671	4.121.312	4.016.808	4.580.393
7	Angkutan, pergudangan dan komunikasi	686.972	636.150	697.714	699.981
8	Keuangan, asuransi, usaha persewaan, tanah dan jasa perusahaan	421.788	410.912	422.899	503.394
9	Jasa kemasyarakatan	2.694.528	2.651.360	2.599.099	2.947.210

Sumber : Bps.Jatim.go.id (2018)

Terkait kondisi angkatan kerja Jawa Timur berdasarkan data tersebut angkatan kerja yang bekerja ke dalam masing-masing sektor hingga tahun 2014 hingga tahun 2017 terus mengalami perkembangan. Dalam perkembangannya tersebut dapat di lihat bahwa sebagian besar masyarakat Jawa Timur dari tahun 2014 hingga tahun 2017 masih bertumpu dengan sektor pertanian, kehutanan dan perburuan. Meskipun demikian, kondisi angkatan kerja yang bekerja pada sektor pertanian, kebutuhan dan perkebunan dari tahun 2014 hingga tahun 2017 setiap tahunnya berturut – turut selalu mengalami penurunan.

Kemudian sektor kedua yang terbesar yaitu sektor perdagangan besar, eceran, rumah makan dan hotel dari tahun 2014 hingga tahun 2017 kondisi angkatan kerja yang bekerja pada sektor tersebut mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Dan sektor terbesar ketiga yaitu ada sektor industri pengolahan. Dalam perkembangannya industri pengolahan di Jawa Timur menunjukkan perkembangan yang cukup baik dari dua sektor yang sudah dijelaskan sebelumnya, karena sektor industri pengolahan dari tahun 2014 hingga tahun 2017 cenderung terus mengalami peningkatan, hanya saja pada tahun 2015 sedikit mengalami penurunan, akan tetapi setelah 2 tahun terakhir menunjukkan peningkatan yang sangat baik.

Hal tersebut mengartikan bahwa sebagian besar angkatan kerja Jawa Timur yang bekerja pada sektor industri pengolahan mengalami perkembangan yang cukup baik. Sektor industri memiliki peranan yang sangat vital dalam keberlangsungan perekonomian di Indonesia karena sektor industri tumbuh dengan pesat (Dhefitra, 2015), dan sejak tahun 1990 sektor industri pengolahan di Indonesia merupakan *leading sector* (Wicaksono, 2009).

Seiring perkembangan kondisi perekonomian sektor industri menjadi sektor yang sangat vital dalam keberlangsungan perekonomian, serta sektor industri dianggap mampu memberikan kontribusi yang besar baik melalui nilai tambah maupun lapangan pekerjaan (Rochana, 2013). Hal ini juga terjadi di Kabupaten Nganjuk. Perkembangan sektor industri yang cukup baik juga dapat di lihat berdasarkan kontribusi sektor industri terhadap perekonomian Kabupaten Nganjuk. Ketika suatu sektor mampu memberikan kontribusi yang begitu besar terhadap perekonomian daerah, maka sektor tersebut akan menjadi tumpuan dalam perekonomian suatu daerah tersebut. Serta dalam

perkembangannya sektor industri lebih mampu untuk memperbaiki kondisi perekonomian, baik dari segi peningkatan produktivitas yang dihasilkan maupun dalam penyerapan tenaga kerja. Berikut data distribusi persentase Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) atas dasar harga konstan, menurut lapangan usaha di Kabupaten Nganjuk Tahun 2012- 2016 :

Tabel 1.3

Disitribusi Persentase Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Atas Dasar Harga Konstan, Menurut Lapangan Usaha Di Kabupaten Nganjuk Tahun 2012- 2016 :

Lapangan usaha	2012	2013	2014	2015	2016
Pertanian, kehutanan dan perikanan	34,44	32,95	32,09	31,56	30,97
Pertambangan dan penggalian	2,04	2,01	2,00	1,99	1,97
Industri pengolahan	12,93	12,97	12,98	13,05	13,08
Pengadaan listrik dan gas	0,06	0,05	0,05	0,05	0,05
Pengadaan air, pengelolaan sampah, limbah dan daur ulang	0,12	0,12	0,11	0,11	0,11
Konstruksi	8,94	9,11	9,25	9,09	9,21
Perdagangan besar dan eceran, reparasi mobil dan sepeda motor	17,33	18,26	18,78	19,16	19,36
Transportasi dan pergudangan	1,33	1,37	1,40	1,43	1,46
Penyediaan akomodasi dan makan minum	1,70	1,74	1,77	1,82	1,88
Informasi dan komunikasi	4,63	4,84	4,95	5,03	5,14
Jasa keuangan dan asuransi	2,16	2,29	2,34	2,38	2,42
Real estate	1,70	1,73	1,76	1,76	1,77
Jasa perusahaan	0,33	0,33	0,34	0,34	0,34
Administrasi pemerintahan, pertahanan dan jaminan sosial wajib	5,26	5,11	4,92	4,96	4,94
Jasa pendidikan	3,47	3,54	3,57	3,61	3,64
Jasa kesehatan dan kegiatan sosial	0,57	0,58	0,62	0,60	0,60
Jasa lainnya	3,00	3,01	3,06	3,06	3,04

Sumber : BPS Kab.Nganjuk.go.id (2018)

Mengacu pada data distribusi presentase PDRB atas dasar harga konstan Kabupaten Nganjuk, di lihat bahwa perkembangan sektor industri di Kabupaten Nganjuk menunjukan hal yang sangat baik setelah sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan serta sektor perdagangan besar dan eceran reparasi mobil dan sepeda motor, hal tersebut dapat di lihat berdasarkan konstribusinya dari tahun 2012 hingga tahun 2016 terus mengalami peningkatan. Meskipun sektor pertanian, kehutanan dan perikanan mempunyai kontribusi yang paling besar dalam konstribusinya terhadap PDRB kab Nganjuk, akan tetapi dalam perkembangannya sektor tersebut dari tahun 2012 hingga tahun 2016 terus mengalami penurunan. Dengan perkembangan sektor indutri yang semakin baik tersebut, diharapkan mampu membuka ketersediaan lapangan pekerjaan yang semakin luas (M.Tohar, 2000). Ketersediaan lapangan kerja yang ada juga harus ditunjang oleh pendapatan atau upah yang layak. Ketika lapangan kerja sudah tersedia dengan layak, dan pendapatan atau upah yang berikan tersebut tidak layak maka akan terasa percuma, karena upah menjadi salah satu hal yang sangat penting bagi pekerja.

Upah adalah hak pekerja atau buruh sebagai bentuk imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja yang diberikan kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan ataupun perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerja atau jasa yang telah diselesaikan (Sutedi, 2009). Upah juga menjadi permasalahan yang serius, hampir semua pekerja tentunya mengharapakan upah yang tinggi dan sebanyak mungkin untuk mendapatkan upah, dan untuk melaksanakan pembangunan nasional dalam meningkatkan pembangunan manusia inilah pemerintah juga harus ikut andil dalam mewujudkan masyarakat

sejahtera, adil dan makmur dan merata berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar (UUD) 1945.

Dalam hubungan kerja, upah juga menjadi salah satu hal yang paling sensitif. Dari beberapa pihak yang terkait upah dilihat dari sisi masing-masing yang berbeda. Dari sisi para tenaga kerja atau buruh, upah dianggap sebagai sumber penghasilan yang nantinya digunakan untuk mencukupi kebutuhan pekerja itu sendiri maupun keluarganya. Secara psikologis upah mampu menciptakan kepuasan bagi para pekerja atau buruh. Di sisi lain, upah bagi pemberi kerja atau pengusaha dianggap sebagai salah satu biaya produksi. Di satu pihak pemerintah melihat upah untuk tetap menjamin kesejahteraan para pekerja dan keluarganya, meningkatkan produktivitas pekerja dan juga mampu meningkatkan daya beli masyarakat. Dari persepsi yang berbeda dari berbagai pihak yang terlibat dan kepentingan yang berbeda pula, tentu perlu pemahaman sistem pengupahan dan pengaturan untuk mencapai kesatuan pengertian dan penafsiran terutama antar pekerja dan pengusaha (Permen No. 78 tahun 2015).

Upah juga menjadi salah satu hal yang berpengaruh terhadap kehidupan pekerja karena upah kerja menjadi salah satu sumber pendapatan para pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja itu sendiri dan keluarganya, baik pangan, sandang, maupun papan. Hal tersebut berarti bahwa upah juga memegang peranan penting dalam kesejahteraan para pekerja. Kesejahteraan pekerja merupakan satu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik dari dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung maupun tidak langsung juga mempengaruhi produktivitas yang dihasilkan pekerja dalam lingkungan kerja yang sehat dan aman. Kesejahteraan para pekerja tersebut salah satunya dapat dicapai melalui pemberian upah yang

layak kepada para pekerja. Upah yang layak diharuskan didasarkan atas standar layak agar para pekerja nantinya mampu untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Tidak hanya itu, meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. Penyediaan fasilitas kesejahteraan, dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan (P.Pattiwael, 2017). Akan tetapi dalam kondisi kenyataannya banyak sebagian besar perusahaan belum mampu untuk memberikan kesejahteraan secara penuh kepada para pekerja

Pemerintah mempunyai peran yang begitu besar dalam kebijakan pengupahan, pemerintah juga sebagai faktor utama penentu suksesnya gerakan kaum para buruh (Saputro, 2003). Kebijakan pengupahan yang dilakukan juga harus tetap memperhatikan standar hidup yang layak bagi pekerja maupun bagi keluarganya, meningkatkan produktivitas serta meningkatkan daya beli masyarakat. Tentunya kebijakan upah yang dilakukan pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi serta perluasan lapangan kerja serta mampu menahan laju inflasi (Payaman J, 2011). Penetapan upah yang layak serta perjuangan para buruh untuk meningkatkan tingkat upah tidak akan mampu dicapai tanpa intervensi dari pemerintah melalui kebijakan alternatif yang ditentukan. Untuk itu pemerintah juga harus memperhatikan kesejahteraan para buruh, karena hal itu sudah dijelaskan di dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 (Emmanuel, 2013).

Kebijakan Pengupahan terakhir dilakukan di Indonesia pada tahun 1980,an merupakan salah satu bagian dari *Proverty Ellevation Strategy* untuk mewujudkan keadilan sosial dalam meningkatkan taraf hidup golongan penerima upah terendah (Abdul, 2006). Upah sebagai salah satu norma kerja harus

mendapat perlindungan serta perhatian sepenuhnya, sebagai salah satu faktor yang menentukan tenaga kerja yang tidak dapat dipisahkan dari segi manusiawi dari pekerja serta keluarganya (Djalil, 2016). Akan tetapi dalam penerapannya berbagai sistem masih di rasa belum mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup para buruh, karena persoalan pengupahan belum mampu secara adil untuk mencapai kebutuhan hidup para buruh tersebut (Ikhwan, 2016).

Kesejahteraan hidup para buruh beserta keluarganya tentunya dapat dicapai ketika memperoleh penghasilan yang layak disisi lain tentunya tetap memperhatikan aspek produktivitas dan juga kemajuan perusahaan, hal ini merupakan langkah dasar dalam penetapan upah minimum. Di setiap tahun, penentuan upah minimum selalu menjadi pembahasan yang utama antara pengusaha, pemerintah dan serikat pekerja. Implementasi dalam menaikkan upah minimum juga bukan merupakan salah satu hal yang mudah bagi suatu perusahaan, apalagi ketika suatu kondisi perekonomian mengalami guncangan tentunya perusahaan akan menanggung biaya produksi dan distribusi yang lebih besar, maka dari itu untuk melakukan efisiensi perusahaan terpaksa melakukan pengurangan tenaga kerja, yang nantinya akan berakibat pada rendahnya kesempatan kerja dan juga akan berdampak pada pengangguran (Payaman, 2002).

Dalam setiap sidang, penentuan upah minimum yang dilakukan oleh dewan pengupahan juga selalu diwarnai perdebatan. Penentuan upah minimum yang dihasilkan tersebut tentunya berusaha untuk tetap menjaga mempertahankan daya saing industri padat karya, sementara di sisi lain juga menginginkan untuk meningkatkan kesejahteraan para buruh termasuk di dalam dimensi pemerataan yang seringkali harus mengalami *trade off* dengan tujuan

pertumbuhan ekonomi. Tentunya penetapan mekanisme penetapan upah minimum antara negara satu dengan negara lainnya juga mempunyai perbedaan – perbedaan yang sejalan dengan adanya perbedaan sistem hubungan industrial tradisi pembuatan keputusan publik serta tahap pembangunan ekonomi. Penetapan variasi sistem pengupahan juga tidak hanya disebabkan karena sifat - sifat teknis mekanisme itu sendiri, tetapi juga karena ada dukungan yang diberikan oleh program upah minimum pemerintah dan wakil-wakil pekerja. Efektivitas suatu mekanisme penetapan upah minimum hanya bisa dinilai dalam konteks suatu negara, konsistensi serta keseragaman dari tingkat-tingkat upah yang ditetapkan (Starr, 1997).

Sejak otonomi daerah, penetapan tingkat upah yang semula didelegasikan oleh menteri, kemudian didelegasikan menjadi kewenangan Gubernur. Setiap provinsi mempunyai dilema masing-masing dalam menentukan upah minimum sebagai kebutuhan para pekerja serta upaya untuk meningkatkan ekonomi lebih produktif dan kompetitif. Sering kali pengambilan kebijakan penetapan upah minimum kurang memperhatikan orientasi jangka panjang dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan hanya berorientasi dalam jangka pendek (Suryahadi et al, 2001).

Diberbagai provinsi penetapan upah minimum yang dilakukan pun juga berbeda – beda, baik dari segi besarnya presentase, kenaikan tiap tahun maupun sistem penetapannya. Penetapan kenaikan upah minimum yang dilakukan tentunya dengan memperhatikan hubungan industrial dan kondisi ekonomi yang sedang terjadi. Beberapa provinsi ada yang menetapkan upah minimum sektoral dan ada juga yang menerapkan upah minimum tunggal. Upah minimum yang ditetapkan tentunya juga harus berdasarkan rata-rata

produktivitas di wilayah itu. Upah minimum yang ideal adalah sebesar 30 hingga 50 persen dari upah rata-rata tersebut. Struktur kenaikan upah minimum masih menjadi kendala. Hal tersebut disebabkan masih ada beberapa kemungkinan teknis dan juga terdapat aspek kelembagaan yang menjadikan kenaikan upah minimum masih menjadi fokus permasalahan yang serius. Secara teknis pengukuran hidup layak juga masih menjadi diskusi yang utama antara para pekerja dengan para pengusaha. Dalam pelaksanaan penetapan upah minimum yang berdasarkan KHL juga tidak mudah untuk diterapkan, karena juga harus mempertimbangkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dewan pengupahan di setiap provinsi/kabupaten/kota yang bertugas menetapkan usulan upah minimum kepada gubernur/bupati atau walikota tidak dapat melaksanakannya dengan baik, salah satunya juga disebabkan oleh tidak tersedianya dana yang cukup untuk melaksanakan survei KHL tersebut. Selain itu, juga terdapat kesulitan dalam menentukan produktivitas, pertumbuhan ekonomi, dan usaha-usaha yang paling tidak mampu terhadap nilai KHL dalam penetapan upah minimum (Sinaga, 2008).

Dalam pelaksanaan upah minimum, realitasnya ketentuan pelaksanaan upah minimum bukanlah sebagaimana definisinya suatu yang wajib dibayarkan kepada buruh sebagaimana pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, tetapi masih menjadi berupa pilihan. Ketentuan yang ada memberikan pengecualian kepada perusahaan yang tidak mampu membayar dapat mengajukan permohonan penaguan upah minimum. Permasalahan tersebut jelas bertentangan dengan definisi upah yang di gagas oleh ILO (Saget, 2006).

PT Merdeka Grafika Indonesia (MGI) merupakan salah satu industri yang bergerak di bidang percetakan yang terletak di Jalan Kartini V, Dusun Bulakrejo,

Desa Warungjayeng, Kec. Tanjunganom, Kab. Nganjuk. PT MGI tergolong Industri yang memiliki banyak tenaga kerja yang lumayan banyak, yaitu jumlah karyawan tetap sebanyak 20 orang, pekerja harian sebanyak 22 orang dan pekerja borongan kurang lebih sekitar 9 kelompok pekerja borongan dengan jumlah sekitar 70 orang pekerja. Berdasarkan hal tersebut PT MGI memiliki jumlah pekerja borongan dengan jumlah yang begitu besar. Jumlah pekerja borongan yang begitu besar juga menjadi salah satu alasan dari penerapan sistem pengupahan pekerja borongan jika dibanding dengan pekerja tetap. Tidak hanya itu, bentuk hubungan kerja antara pekerja borongan dengan PT MGI secara lepas atau hubungan kerja yang secara lebih fleksibel menjadikan PT MGI banyak memperkerjakan pekerja borongan jika di banding dengan pekerja tetap. Dalam arti bahwa dalam sistem kerjanya para pekerja borongan akan diperkerjakan pada saat PT MGI membutuhkan tenaga kerja yang lebih dan pada saat produktivitas perusahaan dalam kondisi maksimal, hal tersebut tentu saja dari penerapan upah yang diberikan kepada para pekerja juga sesuai dengan waktu kerja yang dilakukan para pekerja borongan dengan menghitung dari satuan hasil yang dicapai pekerja borongan tersebut.

Sama halnya dengan perusahaan – perusahaan yang lain, PT MGI juga memiliki sistem pengupahan yang dilaksanakan untuk menentukan upah yang diberikan kepada para pekerjanya. Tentu saja setiap perusahaan atau pemberi kerja memiliki sistem pengupahan yang berbeda – beda, hal tersebut dikarenakan setiap perusahaan juga memiliki tingkat produktivitas dan kemampuan pengupahan yang berbeda pula. Hingga saat ini, realitanya dalam dunia kerja upah menjadi permasalahan yang serius, karena banyak keluhan baik antara pihak pekerja maupaun pihak pemberi kerja dimana penerapan

sistem upah yang diterapkan tersebut apakah sudah menciptakan keadilan dan kesejahteraan bagi kedua belah pihak. Sehingga sangatlah menarik untuk melakukan penelitian terkait dengan sistem pengupahan pekerja borongan yang sedang diterapkan apakah sudah sesuai dengan baik dan memberikan kesejahteraan bagi pekerjanya, maka untuk itu penelitian ini berjudul “SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA BORONGAN DAN DAMPAKNYA PADA KESEJAHTERAAN PEKERJA (Studi di PT Merdeka Grafika Indonesia (MGI) Desa Warungjayeng, Kecamatan Tanjunganom, Kabupaten Nganjuk)”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari permasalahan diatas dapat ditemukan rumusan masalah penelitian ini yaitu

1. Bagaimana mekanisme pengupahan pekerja borongan di PT Merdeka Grafika Indonesia (MGI) Desa Warungjayeng, Kec. Tanjunganom, Kab. Nganjuk ?
2. Bagaimana sistem pengupahan pekerja borongan di PT Merdeka Grafika Indonesia (MGI) Desa Warungjayeng, Kec. Tanjunganom, Kab. Nganjuk ?
3. Bagaimana dampak sistem pengupahan pekerja borongan pada kesejahteraan pekerja borongan di PT Merdeka Grafika Indonesia (MGI) Desa Warungjayeng, Kec. Tanjunganom, Kab. Nganjuk ?

1.3 Tujuan Penelitian

Permasalahan diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui mekanisme pengupahan pekerja borongan di PT Merdeka Grafika Indonesia (MGI) Desa Warungjayeng, Kec. Tanjunganom, Kab. Nganjuk.
2. Untuk mengetahui sistem pengupahan pekerja borongan di PT Merdeka Grafika Indonesia (MGI) Desa Warungjayeng, Kec. Tanjunganom, Kab. Nganjuk.
3. Untuk mengetahui dampak sistem pengupahan pekerja borongan pada kesejahteraan pekerja borongan di PT Merdeka Grafika Indonesia (MGI) Desa Warungjayeng, Kec. Tanjunganom, Kab. Nganjuk.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu mengambil berbagai manfaat diantaranya :

1. Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perkembangan ilmu ekonomi terkait ruang lingkup ilmu ketenagakerjaan.
2. Manfaat praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rekomendasi kebijakan pemerintah Kabupaten Nganjuk khususnya Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) dalam hal terkait sistem pengupahan.
 - b. Penelitian ini dapat dijadikan referensi perbaikan terkait sistem pengupahan pekerja borongan bagi PT. MGI.