

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan setiap orang yang bisa melakukan pekerjaan guna memproduksi barang dan jasa untuk mencukupi kebutuhan hidupnya sendiri maupun masyarakat (UU No. 13 Tahun 2003). Tujuan seseorang untuk bekerja pada suatu perusahaan adalah mengharapkan imbalan atas jasa dari hasil pekerjaan yang dilakukan (Nuraini, 2018). Bekerja artinya, suatu aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan penghasilan paling sedikit dalam satu minggu selama satu jam. Aktivitas kerja dalam satu jam tersebut dilakukan secara berturut-turut. Aktivitas tersebut termasuk pekerja tak dibayar yang membantu proses suatu kegiatan ekonomi (Badan Pusat Statistik).

Masalahan ketenagakerjaan yang sampai saat ini terjadi di Indonesia yaitu jumlah angkatan kerja yang begitu besar namun, jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia sangat terbatas. Dengan kondisi tenaga kerja yang semakin meningkat seharusnya diimbangi dengan lapangan kerja yang cukup memadai. Dengan lapangan kerja yang cukup, maka akan mampu meningkatkan produktivitas untuk mendukung pembangunan secara nasional. Salah satu sector yang memiliki kontribusi sangat krusial pada keberlanjutan perekonomian di Indonesia merupakan sector industry. Sebab sector industry di Indonesia tumbuh dengan pesat.

Perusahaan merupakan suatu unit usaha yang melakukan aktivitas ekonomi, yang bertujuan untuk memproduksi barang atau jasa, terletak disuatu bangunan atau lokasi tertentu, serta memiliki catatan administrasi tersendiri tentang produksi dan struktur biaya, serta terdapat seseorang yang bertanggung jawab atas usaha tersebut. Sedangkan Industri pengolahan merupakan suatu aktivitas ekonomi yang berkegiatan memproduksi suatu barang dasar secara mekanis, kimia, atau menggunakan tangan sehingga menjadi barang jadi/setengah jadi dan atau barang yang kurang nilainya sebagai barang yang lebih tinggi nilainya, dan sifatnya lebih dekat dengan konsumen (BPS).

Sector industry sebagai sector yang memiliki kontribusi penting pada keberlangsungan perekonomian, dan sector industry bisa memberikan kontribusi yang besar baik melalui nilai tambah dan juga lapangan pekerjaan. Di Kabupaten Sidoarjo sendiri, perkembangan sector industry relatif baik, bisa dilihat sesuai kontribusi sector industry dalam perekonomian Kabupaten Sidoarjo. Berikut data Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) atas dasar harga konstan menurut lapangan usaha di Kabupaten Sidoarjo tahun 2016-2020.

Tabel 1.1 Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Atas Dasar Harga Konstan Menurut Lapangan Usaha Di Kabupaten Sidoarjo Tahun 2016-2019 (Persen)

Lapangan usaha	2016	2017	2018	2019
Pertanian, kehutanan, dan perikanan	3,78	1,93	-3,87	0,26
Pertambangan dan penggalan	5,24	3,07	2,08	1,69
Industry pengolahan	4,52	5,70	7,11	8,89
Pengadaan listrik dan gas	-1,88	2,22	-6,44	-0,78
Pengadaan air; pengelolaan sampah, limbah, dan daur ulang	4,06	6,39	4,12	4,58
Konstruksi	6,25	7,06	6,08	5,90

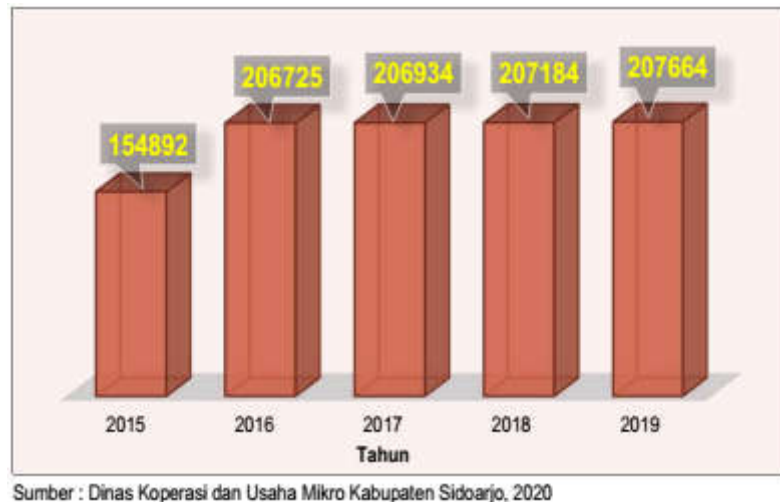
Perdagangan besar dan eceran; reparasi mobil dan sepeda motor	6,25	6,36	5,71	5,94
Transportasi dan perdagangan	7,47	5,77	4,34	-10,43
Penyediaan akomodasi dan makan minum	8,89	7,98	7,03	7,72
Informasi dan komunikasi	8,19	7,05	6,04	7,54
Jasa keuangan dan asuransi	7,36	2,99	4,20	3,96
Real estat	6,91	3,83	6,10	6,01
Jasa perusahaan	5,47	5,48	6,73	6,24
Administrasi pemerintahan, pertahanan, dan jaminan sosial wajib	4,92	2,31	4,12	3,81
Jasa pendidikan	6,13	3,23	5,09	7,38
Jasa kesehatan dan kegiatan sosial	5,86	5,04	6,27	6,05
Jasa lainnya	5,62	4,01	4,53	6,17

Sumber: Kab. Sidoarjo dalam angka 2020

Dari data distribusi presentase PDRB atas dasar harga konstan Kabupaten Sidoarjo, dapat dilihat bahwa perkembangan sector industry di Kabupaten Sidoarjo menunjukkan angka sangat baik, hal tersebut dapat dilihat dari kontribusinya sejak tahun 2016 sampai tahun 2019 selalu mengalami peningkatan. Meskipun pada tahun 2016 dan 2017 sektor Penyediaan akomodasi dan makan minum mempunyai kontribusi yang paling besar, akan tetapi dalam perkembangannya sector tersebut dari tahun 2018 sampai tahun 2019 terus mengalami penurunan.

Dengan berkembangnya sector industry yang begitu baik, Kabupaten Sidoarjo dijuluki menjadi Kota UMKM Indonesia. Sidoarjo adalah salah satu wilayah yang menjadi sentra UMKM di Indonesia yang menjadi sorotan Nasional sebab, keberhasilannya membina Koperasi UMKM menobatkan Sidoarjo menjadi Kota UMKM (Desika, 2018). Penetapan Kabupaten Sidoarjo menjadi

Kota UMKM sebab adanya 207.664 usaha yang merebak di 18 Kecamatan, dibawah naungan Dinas Koperasi dan usaha mikro. Berikut data perkembangan jumlah Usaha Mikro di Kabupaten Sidoarjo:



Gambar 1.1 Perkembangan Jumlah Usaha Mikro Di Kabupaten Sidoarjo Tahun 2015-2019

Dari data perkembangan jumlah usaha mikro Kabupaten Sidoarjo diatas, dapat disimpulkan bahwa, sejak tahun 2015 sampai tahun 2019 jumlah usaha mikro di Kabupaten Sidoarjo terus mengalami peningkatan. Mulai dari 154.892 unit usaha ditahun 2015 hingga tahun 2019 jumlah usaha mencapai 207.664 unit usaha yang ada di Kabupaten Sidoarjo.

Dari perkembangan UMKM di Kabupaten Sidoarjo yang semakin baik, diharapkan mampu membuka ketersediaan lapangan pekerjaan semakin luas. Dengan ketersediaan lapangan kerja yang luas, juga harus ditunjang oleh pendapatan atau upah yang layak. Para pekerja selalu menuntut upah yang lebih besar, karena para pekerja dan keluarganya sangat bergantung pada upah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan, dan kebutuhan lain agar taraf hidup mereka dapat meningkat (Simanjuntak, 2019).

Bekerja pada suatu perusahaan merupakan salah satu tujuan dari seseorang untuk menerima imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan (Putri Nuraini, 2018). Setiap orang yang akan melamar sebuah pekerjaan tentunya dengan menawarkan keahlian yang dia miliki, dan keahlian tersebut memiliki standart upah yang layak. Agar dapat memiliki keahlian tersebut membutuhkan biaya untuk jenjang pendidikan atau pelatihan kerja yang dilakukan selama beberapa waktu. Sehingga untuk memilih suatu pekerjaan ia harus mempertimbangkan pengorbanan yang telah dilakukan (Ni Putu, 2020). Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja menyebutkan bahwa, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Bagi pekerja, upah merupakan penghasilan yang didambakan. Oleh sebab itu pekerja selalu mengharapkan upah yang cukup besar. Akan tetapi pengusaha berpendapat bahwa, upah menjadi bagian dari biaya saja, jadi banyak pengusaha yang sangat berhati-hati dalam meningkatkan upah. Oleh sebab itu, pemerintah benar-benar berkepeningan dalam menetapkan peraturan pengupahan, disatu pihak untuk bisa menjamin standar kehidupan yang layak untuk pekerja dan keluarganya. Dilain pihak kebijakan pengupahan harus mampu mendorong produktivitas dan daya saing perusahaan, pertumbuhan ekonomi, dan perluasan kesempatan kerja (Simanjuntak, 2019).

Permasalahan yang sering terjadi dalam hal upah yaitu pemenuhan hak upah yang layak bagi buruh oleh pengusaha. Selain pemenuhan hak upah yang layak, pemberian upah buruh harus sesuai dengan bagian kerja yang dilakukan. Setiap perusahaan memiliki struktur dan skala upah serta komponen upah yang berbeda-beda. komponen upah pada dasarnya dapat digolongkan dalam tiga

kelompok yaitu; upah atau gaji pokok, tunjangan, dan jaminan social. Upah disusun dalam skala upah yang dikaitkan dengan jenjang kepangkatan.

Dalam masalah pengupahan harus ada perjanjian antara buruh dengan pemilik usaha agar ada kesepakatan anatara kedua belah pihak terkait mekanisme pengupahan dan sistem kerja. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja yang dibuat untuk pekerjaan atas dasar waktu tertentu atau selesainya pekerjaan tersebut. Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis. Sedangkan untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan atau tertulis dan tidak terbatas pada jenis pekerjaan tertentu. Dengan adanya perjanjian kerja maka, hubungan antara pekerja dengan pengusaha harus terjaga secara baik. Pengusaha wajib memberikan imbalan pantas, berdasarkan pekerjaan yang dilakukan dan buruh melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian (Islami et al, 2017).

Selain itu upah juga harus disesuaikan dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjelaskan waktu kerja meliputi: (a.) 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau, (b.) 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam satu minggu. Peraturan undang-undang tersebut menyatakan bahwa jam kerja yang layak dalam satu minggu yaitu 40 jam. Oleh karena itu upah yang diterima pekerja setidaknya dapat memenuhi standar hidup yang layak untuk semua anggota keluarga.

Komponen utama dalam pengembangan ekonomi lokal salah satunya dengan adanya *Home industry* yang sangat diperlukan didaerah peDesaan (Agus & Syifa, 2019). CV. Maulana Jaya merupakan salah satu Home Industri

yang berada di Desa Singogalih, Kecamatan Tarik, Kabupaten Sidoarjo yang bergerak dibidang industry pengolahan makanan, dengan memproduksi berbagai macam olahan pentol. Tidak hanya CV. Maulana Jaya saja, namun ada beberapa home industry lain yang bergerak dibidang serupa yang ada di Desa Singogalih. Berikut data mengenai jumlah home industry pengolahan makanan di Desa Singogalih dan jumlah tenaga kerjanya.

Tabel 1.2 Jumlah Home Industry Pengolahan Makanan Di Desa Singogalih Dan Jumlah Tenaga Kerja.

No	Nama Home Industry	Pekerja/buruh
1	CV. Maulana Jaya	27 orang
2	Atha Frozen Food	5 orang
3	Pentol Barokah	3 orang

Sumber: Data Primer (2020)

Dari data tersebut, ada tiga home industry pengolahan makanan di Desa Singogalih. Jika dibandingkan dari ketiga home industry tersebut, jumlah tenaga kerja paling banyak ada di CV. Maulana Jaya sebanyak 27 orang pekerja diantaranya, 19 orang pekerja perempuan dan 8 orang pekerja laki-laki. Berdasarkan golonganya CV. Maulana Jaya termasuk dalam golongan usaha kecil dengan jumlah pekerja 20 sampai 99 orang (BPS). Sebagian besar pekerja di CV. Maulana Jaya berasal dari masyarakat Desa Singogalih sendiri. Mereka sangat mengandalkan penghasilan dari home industry CV. Maulana Jaya untuk mencukupi kebutuhan hidup rumah tangga mereka. Sebagian pekerja menjadikan home industry CV. Maulana Jaya sebagai pencaharian utama untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarga. Hal tersebut dijadikan dasar atau alasan dalam penelitian ini dimana, pemilihan lokasi penelitian terfokuskan pada *home industry* CV. Maulana Jaya karena, termasuk dalam industry kecil yang

memiliki jumlah tenaga kerja paling banyak dari beberapa industry yang ada di Desa Singogalih.

Dalam penelitian kualitatif, unit analisis atau lokasi tempat penelitian difokuskan pada analisis permasalahan yang diangkat peneliti. Jika unit analisis adalah individu maka penelitian difokuskan pada analisis perilaku, pendapat opini, atau sikap individu tersebut (Heryana, 2018). Dalam penelitian ini, unit analisis atau lokasi tempat penelitian lebih difokuskan pada permasalahan atau fenomena terkait upah dan dampaknya pada pemenuhan kebutuhan hidup layak yang ada di CV. Maulana Jaya termasuk pada *structure focused*. Selain itu, pemilihan lokasi di CV. Maulana Jaya juga adanya permasalahan terkait penetapan upah, dimana upah yang ditetapkan oleh pengusaha lebih rendah dari upah minimum.

Sama dengan home industry lainnya, CV. Maulana Jaya memiliki mekanisme pengupahan untuk menentukan besaran upah yang akan dibayarkan kepada pekerja. Setiap perusahaan memiliki mekanisme pengupahan yang berbeda-beda tergantung produktivitas dan kemampuan membayar suatu perusahaan. Namun kenyataannya dalam dunia kerja, upah merupakan masalah yang sering terjadi dimana penerapan mekanisme pengupahan tersebut apakah sudah menciptakan keadilan bagi pekerja.

Permasalahan pengupahan yang terjadi pada *home industry* CV. Maulana Jaya yaitu upah buruh lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan dan penetapan upah didasarkan pada kemampuan perusahaan. Selain itu, terkait permasalahan penetapan jam kerja yang ditetapkan 9 jam bagi buruh laki-laki dan 8 jam bagi buruh perempuan. Selain itu mayoritas buruh laki-laki memperbolehkan istri mereka untuk ikut bekerja sebagai pedagang, buruh cuci,

dan juga menerima pesanan kue. Hal tersebut demi membantu perekonomian keluarga. Selain itu salah satu buruh juga bekerja sebagai buruh tani disela-sela libur kerjanya.

Dari permasalahan tersebut, seharusnya upah yang diterima buruh dari hasil bekerja di CV. Maulana Jaya harus bisa memenuhi kebutuhan pokok maupun penunjang. Maka dari itu, dari fenomena yang ada dilokasi penelitian, perlu diketahui apakah upah yang diterima buruh sudah sesuai dengan aturan yang ditetapkan dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya layak bagi buruh serta keluarga.

Penelitian yang dilakukan oleh Islami Fahmi Arouf, Muhammad Riza, dan Tri Novita pada tahun 2017 tentang, Sistem Pembayaran Upah Pekerja Pada Home Industry Bolu Ikan di Kota Langsa. Dalam penelitian ini ada beberapa fenomena dalam proses penetapan upah pekerja yaitu, penetapan upah pekerja ditentukan secara sepihak yang sudah ditentukan oleh pengusaha tanpa ada tawar-menawar. Proses penetapan upah pekerja didasarkan pada jam kerja, tingkat kesulitan kerja (Produktivitas), dan disiplin kerja. Pemilik usaha menyamakan besaran upah pada setiap pekerja. Namun para pekerja tidak keberatan dengan upah yang diterima karena sudah sesuai dengan produktivitas kerja.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh M. Maburi Faozi dan Putri Inggih Rahmiyanti pada tahun 2016 tentang, Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Konveksi ABR Prespektif Ekonomi Islam. Dalam artikel ini disebutkan bahwa sistem pengupahan di home industri konveksi ABR menggunakan sistem borongan. Jumlah upah pekerja dikaitkan dengan jumlah hasil produksi dikalikan dengan jumlah upah yang ditetapkan. Jadi, semakin banyak hasil produksi yang

dikerjakan maka, upah yang didapat pekerja semakin besar. Hal ini menyebabkan tidak ada kepastian upah yang diterima buruh. Suatu saat buruh bisa mendapat upah lebih besar dan bisa juga mendapat upah lebih kecil. Para pekerja merasa bahwa upah yang didapat tidak sebanding dengan jam kerja yang dibutuhkan untuk merampungkan pekerjaan tersebut, serta upah yang didapat juga masih dibawah UMK.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Agus Abikusna dan Syifa Ussa'idah pada tahun 2019 tentang, Mekanisme Pengupahan Home Industri Rotan Di Desa Tegal Wangi Dalam Prespektif Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah. Home industry rotan di Desa Tegal Wangi menggunakan sistem upah borongan dan harian, tidak ada perbedaan upah berdasarkan lama kerja dan upah yang diberikan tergantung bagian kerja yang dilakukan. Untuk upah borongan, besaran upah tergantung dengan hasil produksi yang dikerjakan oleh pekerja. Sedangkan upah harian sudah ditetapkan oleh pemilik usaha. Sebagian pekerja berpendapat bahwa upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Penetapan upah pekerja berdasarkan tingkat kesulitan kerja yang dilakukan pekerja dengan sistem upah borongan. Pekerja mendapatkan upah setiap satu minggu sekali. Jika lembur kerja, pemilik usaha hanya memberikan tambahan makan pagi, siang, dan juga sore hari, tidak ada tambahan upah jika pekerja melakukan kerja lembur.

Akan tetapi dalam penerapannya berbagai sistem pengupahan di Indonesia dirasa masih belum mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja maupun keluarganya, karena persoalan pengupahan belum mampu secara adil untuk mencapai kebutuhan hidup para pekerja tersebut (Ikhwan, 2016). Berkaitan dengan masalah kesejahteraan pekerja, faktor yang dominan adalah upah yang

layak. Konsep upah layak harus mempertimbangkan kebutuhan hidup layak bagi keluarga yang harus dipenuhi oleh pekerja. Penetapan upah layak penting dilakukan karena sampai detik ini belum ada alat ukur yang jelas untuk mengukur tingkat upah layak. Berdasarkan PP No. 18 tahun 2020 tentang komponen kebutuhan hidup layak, bisa dijadikan dasar dalam menetapkan upah layak.

Dalam penelitian ini KHL mengacu pada kebutuhan hidup yang harus dipenuhi agar buruh dan keluarganya dapat hidup layak dan mampu memproduksi lagi tenaganya sehingga menjadi produktif. KHL sebagai basis penetapan upah layak harus dapat memenuhi kebutuhan hidup buruh beserta keluarganya, dengan demikian ada 7 komponen KHL yaitu makanan dan minuman (13 jenis), sandang (13 jenis), perumahan (26 jenis), pendidikan (2 jenis), kesehatan (5 jenis), transportasi dan komunikasi (2 jenis), rekreasi, tabungan, dan jaminan social (3 jenis).

Selain komponen KHL sebagai dasar penetapan upah layak, upah buruh harus bisa memenuhi kebutuhan hidup buruh, yang ditinjau dari rata-rata pengeluaran perkapita perbulan. Rata-rata pengeluaran konsumsi perbulan adalah biaya yang dikeluarkan untuk konsumsi anggota keluarga selama satu bulan. Hasrat untuk mengkonsumsi tersebut dipengaruhi oleh seberapa besar pendapatan/upah mereka yang dialokasikan untuk konsumsi. Kemampuan daya beli masyarakat menggambarkan kondisi ekonomi. Masyarakat yang berpenghasilan rendah mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidup. Sehingga masyarakat yang memiliki penghasilan rendah, pemenuhan konsumsi makanan menjadi pilihan yang utama. Semakin tinggi kemampuan daya beli masyarakat menggambarkan tingginya tingkat kesejahteraan masyarakat.

Dalam penelitian ini akan dibahas bagaimana mekanisme upah buruh Home Industry CV. Maulana Jaya dan apakah upah yang diterima tersebut bisa memenuhi kebutuhan buruh dan keluarga sehingga suatu rumah tangga tertentu mampu menjalani standar hidup layak untuk semua anggota keluarga.

Dari berbagai fenomena yang ada di lapangan maka, peneliti ingin memfokuskan penelitian ini pada mekanisme upah yang diterima pekerja/buruh di CV. Maulana Jaya berdasarkan teori pengupahan, jam kerja, dan kebijakan pemerintah Indonesia tentang penetapan upah tenaga kerja. Penelitian ini dapat dirumuskan dalam studi “Mekanisme Upah Pada Buruh Home Industry (Studi Kasus CV. Maulana Jaya di Desa Singogalih Kecamatan Tarik Kabupaten Sidoarjo).”

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana mekanisme pengupahan buruh home industry CV. Maulana Jaya di Desa Singogalih, Kec. Tarik, Kab. Sidoarjo ?
2. Bagaimana dampak mekanisme pengupahan buruh home industry pada standar hidup layak buruh di CV. Maulana Jaya Desa Singogalih, Kec. Tarik, Kab. Sidoarjo?

1.3 Tujuan

1. Untuk mengetahui mekanisme upah buruh home industry di CV. Maulana Jaya Desa Singogalih, Kec. Tarik, Kab. Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui dampak mekanisme pengupahan buruh home industry pada standar hidup layak buruh di CV. Maulana Jaya Desa Singogalih, Kec. Tarik, Kab. Sidoarjo.

1.4 Manfaat

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perkembangan ilmu ekonomi terkait ruang lingkup ketenagakerjaan dan pengupahan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rekomendasi kebijakan pemerintah Kabupaten Sidoarjo terkait mekanisme pengupahan dan diharapkan dapat menjadi referensi perbaikan terkait mekanisme pengupahan buruh home industry CV. Maulana Jaya.