

**ANALISIS KEBIJAKAN PENGUPAHAN TENAGA KERJA
DALAM MENJAMIN KESEJAHTERAAN KARYAWAN PT.
MASPION II DI KECAMATAN BUDURAN KABUPATEN
SIDOARJO**

SKRIPSI

Oleh :

YUNIAR PURWANTI

NIM. G71218061



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI ILMU EKONOMI
SURABAYA**

2022

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Yuniar Purwanti

NIM : G71218061

Fakultas/ Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ilmu Ekonomi

Judul Skripsi : Analisis Kebijakan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Menjamin Kesejahteraan Karyawan PT. Maspion II di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 01 April 2022

Saya yang menyatakan,



Yuniar Purwanti

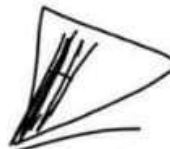
NIM. G71218061

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Yuniar Purwanti, NIM G71218061 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqosahkan.

Surabaya, 31 Maret 2022

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping, sweeping strokes that form a stylized, somewhat triangular shape.

Deasy Tantriana, MM

NIP. 1983122820110120009

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Yuniar Purwanti NIM.G71218061 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Kamis, tanggal 14 April 2022, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi.

Majelis Munaqasah Skripsi :

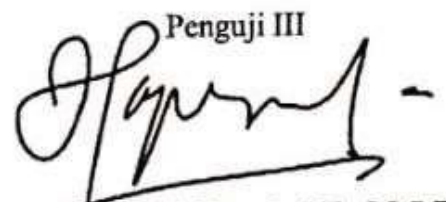
Penguji I


Deasy Tantriana, M.M.
NIP. 1983122820110120009

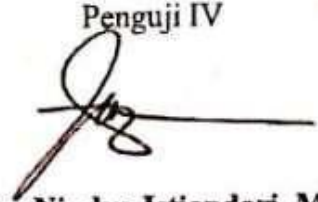
Penguji II


Dr. Lilik Rahmawati, S. Si., M.E.I.
NIP. 198106062009012008

Penguji III


Hapsari Wiji Utami, S.E., M.S.E.
NIP. 198603082019032012

Penguji IV


Debby Nindya Istiandari, M.E.
NIP. 199010132022032001

Surabaya, 18 April 2022

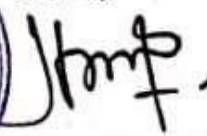
Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

Dekan,




Dr. Kh. Ali Arifin, M.M.
NIP. 196212141993031002

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Yuniar Purwanti
NIM : G71218061
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ilmu Ekonomi
E-mail address : yuniarpurwanti7@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

**ANALISIS KEBIJAKAN PENGUPAHAN TENAGA KERJA DALAM MENJAMIN
KESEJAHTERAAN KARYAWAN PT. MASPION II DI KECAMATAN BUDURAN
KABUPATEN SIDOARJO**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 07 Juli 2022

Penulis



(Yuniar Purwanti)

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul “**Analisis kebijakan pengupahan tenaga kerja dalam menjamin kesejahteraan karyawan PT. Maspion II di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo.**” ialah hasil penelitian yang menjawab rumusan mengenai bagaimana kebijakan pengupahan tenaga kerja terhadap kesejahteraan karyawan PT. Maspion II di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo.

Dalam penelitian ini, metodologi penelitian yang digunakan ialah pendekatan kualitatif deksriptif. Dengan pengumpulan datanya menggunakan observasi dan wawancara kepada informan dalam penelitian ini yaitu pengelola kebijakan pengupahan tenaga kerja dan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan jika : (1) Kebijakan pengupahan tenaga kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan PT. Maspion II di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo ini sudah teratur dalam UU Ketenagakerjaan dan SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) yang dibuat dan disepakati oleh karyawan dengan perusahaan, (2) kesejahteraan karyawan PT. Maspion II di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo yaitu memberikan upah yang sesuai dengan UU Ketenagakerjaan dan memberikan BPJS Kesehatan, Jamsostek, Jaminan Pensiun atau hari tua, tabungan dapan, cuti melahirkan, cuti menikah, tunjangan premi malam (bekerja *shift* malam) dan cuti panjang.

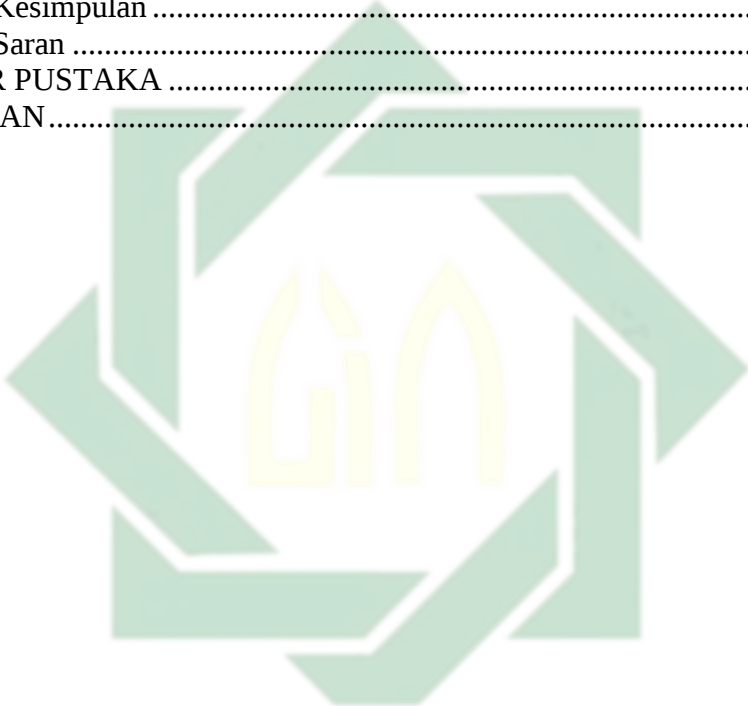
Terkait pada analisis kebijakan pengupahan tenaga kerja dalam menjamin kesejahteraan karyawan PT. Maspion II di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo secara keseluruhan dapat dikatakan dalam kesejahteraan karyawan, sebagaimana perusahaan dan pimpinan PT. Maspion II di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo guna mempertahankan kedua variabel yang menjadi penelitian ialah pengupahan tenaga kerja dan kesejahteraan karyawan guna menjamin kesejahteraan karyawan.

Kata Kunci : Kebijakan Pengupahan Tenaga Kerja, Kesejahteraan Karyawan

DAFTAR ISI

	Halaman
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR GAMBAR	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR LAMPIRAN.....	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
C. Rumusan Masalah.....	11
D. Kajian Pustaka	11
E. Tujuan Penelitian	15
F. Kegunaan Hasil Penelitian.....	16
G. Definisi Operasional	17
H. Metode Penelitian	19
I. Sistematika Pembahasan.....	23
BAB II KERANGKA TEORI.....	25
A. Teori Kebijakan Pengupahan.....	25
1. Pengertian Kebijakan	25
2. Upah	26
3. Jenis-Jenis Upah.....	29
4. Komponen Upah	31
5. Sistem Pengupahan	32
6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Upah.....	35
B. Konsep ketenagakerjaan	37
1. Tenaga Kerja.....	37
2. Klasifikasi Tenaga Kerja.....	39
3. Kesempatan Kerja	41
4. Kebutuhan Tenaga Kerja.....	43
C. Kesejahteraan Karyawan	44
1. Kesejahteraan	44
2. Program Kesejahteraan Karyawan.....	46
BAB III DATA PENELITIAN	53
A. Gambaran Umum.....	53
1. Letak Geografis Kabupaten Sidoarjo	53
2. Profil perusahaan.....	54
3. Visi dan Misi Maspion Group.....	55
4. Susunan organisasi	57
5. Jumlah Tenaga Kerja dan Jam Kerja.....	58
B. Hasil Temuan.....	61
1. Kebijakan Pengupahan Tenaga Kerja Di PT. Maspion II.....	62

2. Kebijakan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Menjamin Kesejahteraan Karyawan PT. Maspion II, Di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo	71
BAB IV ANALISIS DATA	75
A. Kebijakan Pengupahan Tenaga Kerja PT. Maspion II Di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo	75
B. Kebijakan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Menjamin Kesejahteraan Karyawan PT. Maspion II Di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo	79
BAB V PENUTUP	86
A. Kesimpulan	86
B. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	93



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kota Sidoarjo.....	53
Gambar 2 Susunan Perusahaan PT. Maspion II.....	57
Gambar 3 Kerangka Pemikiran.....	61



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Data Upah Karyawan PT. Maspion II.....	7
Tabel 2 Sumber Jumlah Data Karyawan.....	58
Tabel 3 Sumber Data Jumlah Karyawan.....	59
Tabel 4 Data Upah Karyawan PT. Maspion II Tahun 2019-2021	76



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Dokumentasi Penelitian.....	93
Lampiran 2 Biodata Penelitian.....	93
Lampiran 3 Daftar Pertanyaan	95
Lampiran 4 Transkrip Slip Gaji Karyawan	96
Lampiran 5 Surat Penelitian.....	97



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Maraknya unjuk rasa yang dilakukan terhadap tenaga kerja untuk memenuhi hak-hak nya sebagai pekerja. Hal ini terjadi karena upah yang tak sesuai diberikan perusahaan pada karyawannya. Sehingga mereka menuntut hak dengan cara melakukan unjuk rasa untuk keadilan. Para demonstran ingin pemerintah untuk membuat kebijakan terkait pengupahan, penyebabnya ialah upah tak sesuai terhadap perjanjian kerja ataupun jam kerja yang melebihi batas waktu produktivitas. Faktanya bahwa banyaknya pekerja mendapatkan upah yang tak sesuai, sebagai akibatnya para pekerja tak dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari serta terjadinya demonstrasi ke pemerintah buat menghasilkan peraturan tentang pengupahan serta kesejahteraan karyawan.

Pada akibatnya terjadi di Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur, aksi unjuk rasa pada tahun 2015-2016 yang dilakukan oleh ratusan buruh pabrik di PT. Maspion untuk menuntut hak nya yaitu kesejahteraan bagi buruh karena gaji yang tidak sesuai. Aksi terjadi sebagai salah satu bentuk tuntutan buruh mengenai kebijakan upah, perusahaan melakukan penangguhan sepihak yang tidak sesuai dengan peraturan gubernur.¹ Adapun salah satu buruh pabrik menyatakan bahwa perusahaan dapat

¹ <http://www.suarasurabaya.net/kelanakota/2015/Maspion-I-Didemo-Buruh-Terkait-UMK/>.

memberikan kesejahteraan yang layak bagi karyawannya seperti mendaftarkan program jaminan sosial (BPJS) ketenagakerjaan serta kesehatan.²

Pada hal ini pemerintah ikut andil terhadap perusahaan serta tenaga kerja tentang penetapan upah minimum. Pemerintah pusat memberikan wewenang untuk memutuskan adanya otonomi daerah. Dengan demikian, pemerintah daerah memiliki wewenang guna memutuskan berapa upah minimum daerah, provinsi, kabupaten ataupun kota dengan tujuan guna melindungi hak pekerja serta memberikan kesejahteraan pada karyawan.³ Menindak lanjuti peraturan pemerintah mengenai ketenagakerjaan, pemerintah membentuk peraturan pemerintah tentang kebijakan pengupahan buat mengatasi konflik ketenagakerjaan yang diperoleh pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 berisi kebijakan pengupahan bab II pasal 3 dalam peraturan tersebut dipaparkan tentang kebijakan pengupahan dibuat buat mencapai suatu hasil yang dapat mencukupi kebutuhan yang layak terhadap para pekerja. Penghasilan layak ialah jumlah penerimaan ataupun pendapatan pekerja terhadap hasil yang didapatkan kemudian bekecukupan mencukupi kebutuhan sehari-hari. Kebijakan pengupahan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 menafsirkan maka upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu :

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;

² <https://www.antaranews.com/berita/550522/ratusan-buruh-demo-pt-maspion>.

³ Maria Farida IndratiS, Ilmu Perundang-undangan (1), Kanisius (Yogyakarta: 2007), hal 180.

- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerja;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.⁴

Pada Undang-Undang (UU) Pemerintah Bab III Pasal 4 berisi mengenai penghasilan yang layak. Ayat (1) Penghasilan yang layak ialah tingkat penghasilan seorang pekerja sesuai dengan kedudukan serta untuk mencukupi keluarganya. Ayat (2) Penghasilan yang layak begitu juga terhadap ayat (1) ialah :

- a. Upah;
- b. Pendapatan non upah.⁵

Pengupahan menafsirkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 ialah kompensasi yang dihasilkan terhadap tenaga kerja pada mengerjakan kegiatan produksi terhadap bidang barang maupun jasa dan bidang yang diberi oleh pengusaha karyawan sesuai mengerjakan suatu kegiatan. Perusahaan memberikan gaji dengan memikirkan baik-baik agar karyawan bisa menangani kegiatan produksi terhadap tujuan tercapainya

⁴ Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Kebijakan Pengupahan, “Bab II Pasal 3”.

⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan: “Bab II Ayat (1) dan (2), Bab III Penghasilan yang Layak Pasal IV Ayat (1) dan (2)”.

dalam pekerjaan. Para tenaga kerja memiliki hak untuk mendapatkan penghasilan yang layak buat mencukupi kebutuhan.⁶

Pemerintah membuat kebijakan pengupahan dengan tujuan memperbaiki permasalahan mengenai ketenagakerjaan pada penduduk tentang kualitas serta kuantitas pekerja pada penawaran tenaga kerja. Namun, pemerintah melangsungkan perbaikan perencanaan dalam jangka panjang mengenai persoalan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, dibutuhkan sistem pengupahan yang layak untuk pengawasan perusahaan sebagai penunjang efisien kemampuan perusahaan.⁷

Tenaga kerja menurut Mulyadi ialah penduduk terhadap usia kerja yang berusia 15-64 tahun ataupun jumlah penduduk yang menghasilkan barang dan jasa. Pada suatu permintaan mengenai tenaga, serta mereka ingin keterlibatan pada kegiatan tersebut.⁸ Tenaga kerja juga diartikan bagian penting dari faktor produksi serta terpengaruhnya terhadap pengolahan serta mengendalikan sistem ekonomi, misalnya produksi, distribusi konsumsi ataupun investasi. Keikutsertaan pada proses produksi mempengaruhi terhadap pendapatan yang mencukupi, tingkat keamanan serta kenyamanan kerja ataupun keuntungan lainnya.⁹

⁶ Widodo Suryandono, *Asas-asas Hukum Perburuhan* (Depok: Universitas Indonesia, 2014), hal.105.

⁷ Yuli Nurhayati Zulaika Aquarisma, 'Analisis Sistem Pengendalian Intern Penggajian dan Pengupahan terhadap Karyawan PT. Bumi Beliti Abadi Kabupaten Musi Rawas', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8.03 (2017), hal 23.

⁸ mulyadi S, *Ekonomi sumber daya manusia : dalam perspektif pembangunan*, Edisi revisi, Cetakan ke-7, Januari 2017 (Jakarta).

⁹ Rindang Rahma V, 'Economics Development Analysis Journal', 2.4 (2013), hal.409.

Perusahaan, pemerintah serta pekerja mempunyai pendapat berbeda mengenai upah. Pekerja menggunakan upah sebagai kebutuhan sehari-hari pada hidupnya, melainkan perusahaan berupaya menjalankan efisiensi biaya untuk memaksimalkan laba. Perusahaan serta pekerja mempunyai kepentingan yang berbeda terhadap upah sehingga menimbulkan konflik pada perusahaan dengan pekerja perihal upah. Dengan demikian, pemerintah memiliki peran penting untuk mengarahkan kebijakan terhadap pengupahan sehingga dinantikan bisa berupaya menghasilkan suatu keadilan terhadap perusahaan serta tenaga kerja pada penetapan upah.¹⁰ Perusahaan dapat memberikan upah yang layak, bonus lembur kerja, tunjangan kesehatan ataupun jaminan sosial. Pada hal tersebut karyawan agar merasakan kenyamanan serta diberi perhatian terhadap perusahaan serta hak-hak tenaga kerja terpenuhi sehingga karyawan bersemangat dalam pencapaian target produktivitas.

Karyawan ialah asset perusahaan dikarenakan tak ada sumber daya manusia maka perusahaan tak menghasilkan produksi serta tak berjalan, sebaliknya tanpa adanya perusahaan maka karyawan tidak dapat memenuhi kebutuhan serta mendapatkan pendapatan. Karyawan perlu diperhatikan kesejahteraannya sehingga tidak hanya meminta agar kewajibannya pada beberapa beban pekerjaan. Disisi lain, karyawan tidak hanya meminta hak akan kesejahteraannya saja, tetapi tetap bertanggung jawab pada pekerjaannya dan tetap produktif. Agar menghindari munculnya masalah,

¹⁰ Diah Riyani and Citra, 'Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Penetapan Upah di Kabupaten Berau Tahun 2011-2019', *Eco-Build Journal*, 4.2 (2020), hal.45.

maka diperlukan peran manajemen perusahaan untuk menghasilkan kesejahteraan yang adil serta bijaksana. Sehingga timbulnya kesejahteraan pada karyawan serta kesejahteraan perusahaan.

Pentingnya kesejahteraan karyawan ialah menegakkan para karyawan supaya tak dipindahkan pada perusahaan lain, tingkatkan motivasi serta semangat kerja ataupun tingkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Agar dapat melindungi karyawan PT. Maspion II memberikan kesejahteraan, kompensasi ataupun bonus misalnya jaminan kesehatan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) atau BPJS Ketenagakerjaan, asuransi keselamatan kerja, tunjangan cuti panjang, tunjangan melahirkan, tunjangan premi malam, tunjangan cuti menikah, dan tunjangan kematian.

Upah yang diberikan PT. Maspion II kepada karyawan dibedakan menjadi dua, yaitu outsourcing (kontrak selamanya) dan karyawan tetap. Sistem pengupahan di PT. Maspion II ialah satu bulan berlangsung 2x pengupahan untuk karyawan pada tanggal 02 dan 17 tiap bulannya, pengupahan mengikuti UMK Kabupaten Sidoarjo. Namun, PT. Maspion II memiliki kebijakan tersendiri untuk sistem pengupahan. misalnya dilihat dari berapa lama masa kerja karyawan, dan sebagainya. Data upah tahun 2019-2021 ialah :

**TABEL 1 DATA UPAH KARYAWAN PT MASPION II
TAHUN 2019-2021**

Data upah karyawan tetap PT. Maspion II (2019-2021)		
Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Rp 3.944.696	Rp 4.273.581	Rp 4.373.581
Data upah karyawan outsourcing PT. Maspion II (2019-2021)		
Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Rp 3.585.000	Rp 3.890.000	Rp 3.890.000

Sumber : Bagian keuangan PT. Maspion II

Sebelum terjadinya pandemi covid-19 PT. Maspion II tidak memberlakukan kebijakan baru pada karyawannya seperti pengurangan jumlah karyawan, pengurangan jam kerja hingga pengurangan gaji. Pandemi covid-19 memberikan dampak bagi PT. Maspion II. PT. Maspion II ialah perusahaan dalam bidang kebutuhan rumah tangga, salah satu penyediaan barangnya menggunakan kegiatan ekspor-impor. Dengan mengandalkan kegiatan impor dari negara China guna penyediaan bahan baku produksi, tentunya hal ini menghambat proses produksi dikarenakan pandemi covid-19. Tidak hanya bahan baku saja, melainkan mengalami kerugian lain seperti pembatalan pesanan mulai dari lokal hingga luar negeri karena adanya pelarangan kegiatan ekspor.¹¹

Terjadinya pandemi covid-19 sangat berdampak pada sistem kerja beserta pengupahan pada karyawan di PT. Maspion II. Untuk sistem kerjanya sendiri seharusnya dilakukan selama 8 jam, namun dikarenakan adanya pandemi maka sistem kerjanya hanya 7 jam. Misalnya jam kerja dilakukan pada jam 07.00 WIB – 16.00 WIB, maka selama pandemi berlangsung sistem kerja di PT. Maspion II hanya 7 jam yaitu jam 07.00

¹¹ Ega Dini Nur Rochma and Isa Anshori, 'Ekonomi Buruh Industri Pada Masa Pandemi Covid-19', *Ilmu Ekonomi & Sosial*, 12.1 (2021), 26–40 <<https://doi.org/10.35724/jies.v12i1.3373>>.

WIB – 15.00 WIB. Bukan hanya itu, dampak pandemi juga berpengaruh pada sistem pengupahan, karena adanya pengurangan jam kerja maka sistem pengupahan juga mengikuti jam kerja yang ada. Selain pengurangan jam kerja, pengupahan di PT. Maspion II juga melakukan pengurangan karyawan seperti bekerja selama seminggu bahkan dirumahkan karyawan tersebut. Pandemi ini sangat berdampak bagi PT. Maspion II, tidak hanya karyawan saja yang mengalami kerugian seperti pengurangan jumlah pendapatan melainkan perusahaan juga ikut mengalami kerugian akibat proses produksi terhambat.

Terdapat penelitian yang relevan sebagai sumber rujukan pada penelitian ini ialah penelitian yang dilakukan oleh Fedora Elfreda, Moch. Dzulkirom A.R dan Sri Mangesti Rahayu (2016) tentang Analisis Sistem dan Prosedur Penggajian dan Pengupahan dalam Upaya Meningkatkan Pengendalian Intern (Studi pada PT. Panca Mitra Multi Perdana Situbondo). Kemudian, ada penelitian yang dilakukan oleh Abdi Putra (2015) yang berjudul Analisis Sistem dan Pengendalian Intern Pembayaran Gaji dan Upah Karyawan pada PT. Bara Dinamika Muda Sukses di Maluku. Selanjutnya juga terdapat penelitian yang dilakukan oleh Angelika P. Pattiwael, Vicktpr P.K Lengkong dan Rita N. Tarorech (2017) berjudul Penerapan Sistem Pengupahan Karyawan Ahli Daya pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Manado. Selanjutnya juga terdapat penelitian yang dilakukan oleh Arrista Trimaya (2014) tentang Pemberlakuan Upah Minimum dalam Sistem Pengupahan Nasional untuk Meningkatkan

Kesejahteraan Tenaga Kerja. Kemudian, ada juga penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Taufiq Hidayat, Sri Mangesti Rahayu dan Achmad Husaini (2013) yang berjudul Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan dalam Mendukung Pengendalian Intern (Studi Kasus pada PT. Cahaya Marta Perkasa, Pamekasan). Selanjutnya, yang terakhir penelitian yang dilakukan oleh Hendrawan Prasetyo (2018) yang berjudul Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan Pengaruhnya terhadap Kesejahteraan Masyarakat (Studi pada Kabupaten Kebumen).

Dari beberapa penelitian terdahulu terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan sekarang. Perbedaannya terdapat pada kurun waktu penelitian dilakukan, lokasi penelitian dan obyek penelitian. Pada penelitian ini dilakukan di PT. Maspion II Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo. Selain itu, terdapat perbedaan lainnya adalah penelitian ini menganalisis kebijakan pengupahan tenaga kerja dalam perspektif peraturan pemerintah mengenai pengupahan. Penelitian terdahulu menjelaskan mengenai sistem pengupahan.

Demikian penelitian mengenai timbulnya suatu konflik yang terjadi pada tenaga kerja mengenai kebijakan pengupahan sangat penting untuk dikaji dan diteliti. Maka peneliti terdorong agar dapat menjalankan penelitian pada PT. Maspion II di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo dengan judul “Analisis Kebijakan Pengupahan Tenaga Kerja dalam

Menjamin Kesejahteraan Karyawan pada PT. Maspion II, di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi

Pada penjelasan latar belakang tersebut, ditemukan permasalahan yakni:

- a. Terjadinya demonstrasi tenaga kerja PT. Maspion II pada tahun 2015-2016
- b. Penetapan upah minimum regional terhadap kinerja karyawan.
- c. Sistem pengupahan pada produktivitas karyawan.
- d. Kebijakan pengupahan tenaga kerja PT. Maspion II di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo.
- e. Kebijakan pengupahan tenaga kerja dalam menjamin kesejahteraan karyawan PT. Maspion II di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo.

2. Batasan Masalah

Pada penjelasan tersebut diperjelaskan, dapat terlihat pada konflik telah muncul. Oleh sebab itu, penelitian akan terfokus jika peneliti menyerahkan batasan masalah, ialah :

- a. Kebijakan pengupahan tenaga kerja PT. Maspion II di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo.
- b. Kebijakan pengupahan tenaga kerja pada peningkatan kesejahteraan karyawan PT. Maspion II di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo.

C. Rumusan Masalah

Pada uraian latar belakang, hal tersebut akan memunculkan rumusan masalah diantaranya ialah :

1. Bagaimana kebijakan pengupahan tenaga kerja PT. Maspion II di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo?
2. Bagaimana kebijakan pengupahan tenaga kerja dalam menjamin kesejahteraan karyawan PT. Maspion II di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo?

D. Kajian Pustaka

Adapun hasil dari penelitian terdahulu mengenai upah tenaga kerja sebagaimana sudah dilaksanakan ataupun dibuat. Hal ini tertera ialah sebagai berikut :

1. Fedora Elfreda, Moch. Dzulkirom A.R dan Sri Mangesti Rahayu. (2016), “Analisis Sistem dan Prosedur Penggajian dan Pengupahan dalam Upaya Meningkatkan Pengendalian Intern (Studi pada PT. Panca Mitra Multi Perdana Situbondo)” ialah :

Pada cara pemberian upah. Akan tetapi kegunaan pengendalian intern kurang membaik, bisa dicermati adanya penggabungan menurut sistem yang dikerjakan dalam bagian penggajian ialah pada fungsi pendataan saat jam kerja serta daftar honor maupun upah, menurut pendataan tadi dijadikan menjadi bukti kas keluar dan perhitungan honor atau upah. Persamaannya ialah peneliti sebelumnya menganalisis mengenai sistem

prosedur penggajian dan pengendalian intern. Tetapi pembeda menurut penelitian ini ialah lebih tertuju tentang analisis kebijakan pengupahan, tenaga kerja dalam pemikiran peraturan pemerintah tentang pengupahan. Sedangkan peneliti terdahulu buat mengetahui sistem serta mekanisme penggajian dan pengupahan dalam perusahaan.¹²

2. Abdi Putra. (2015), “Analisis Sistem dan Pengendalian Intern Pembayaran Gaji dan Upah Karyawan pada PT. Bara Dinamika Muda Sukses di Maluku.” ialah :

Mekanisme gaji serta pengupahan karyawan PT. Bara Dinamika Muda Sukses di Malinau sangat baik, akan tetapi seluruh pengendalian intern belum sepenuhnya diterapkan dalam sistem dan prosedur pengupahan karyawan. Kesamaan peneliti sebelumnya ialah : meneliti mengenai analisis sitem pengendalian intern pengupahan gaji pada karyawan serta memakai metode deksriptif. Kesamaan peneliti ini ialah lebih tertuju mengenai analisis kebijakan pengupahan, tenaga kerja dalam pemikiran peraturan pemerintah tentang pengupahan. Sedangkan peneliti sebelumnya guna mengetahui metode pengendalian intern pada pengupahan karyawan PT. Bara Dinamika Sukses di Malinau.¹³

3. Angelika P. Pattiwael, Vicktpr P.K Lengkong dan Rita N. Tarorech.(2017), “Penerapan Sistem Pengupahan Karyawan Ahli Daya pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Manado” ialah :

¹² F. Elfreda, M. R, and S. Rahayu, ‘Analisis Sistem Dan Prosedur Penggajian Dan Pengupahan Dalam Upaya Meningkatkan Pengendalian Intern (Studi Pada PT. Panca Mitra Multi Perdana Situbondo)’, *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 41.1 (2016), 32–36.

¹³ Abdi Putra, ‘Analisis Sistem Dan Pengendalian Intern Pembayaran Gaji dan Upah pada Karyawan PT Bara Dinamika Muda’, *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3.1 (2015), 127–37.

Di perusahaan ini, PT. Indofood memberikan upah sama terhadap peraturan upah minimum provinsi yang telah diterapkan pada provinsi Manado. Upaya peningkatan kesejahteraan pekerja di PT. Indofood belum sepenuhnya diterapkan, hal ini tercermin dari pemenuhan hak karyawan atas jaminan sosial seperti jaminan BPJS Kesehatan. Untuk dapat menerima BPJS, perlu dilakukan proses asuransi lansia agar dapat diberikan pada pekerja yang selesai masa kerjanya. Kesamaan dengan peneliti sebelumnya ialah memiliki kesamaan mengenai penerapan sistem pengupahan karyawan. Sedangkan pembeda dari peneliti sekarang tertuju mengenai analisis kebijakan pengupahan, tenaga kerja dalam pemikiran peraturan pemerintah tentang pengupahan. perbedaan peneliti terdahulu ialah gaji yang diberikan kepada karyawan telah sesuai dengan ketentuan provinsi untuk upaya peningkatan kesejahteraan karyawan ialah memberikan jaminan BPJS¹⁴

4. Arrista Trimaya. (2014), “ Pemberlakuan Upah Minimum dalam Sistem Pengupahan Nasional untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja” ialah :

Sangat penting untuk menerapkan upah minimum. Sistem ini diperlukan untuk menentukan upah dan kesejahteraan pekerja, kegiatan produksi serta mencoba menyeimbangkan pendapatan pekerja agar adil bagi mereka. Kesamaan dari peneliti sebelumnya ialah : memiliki kesamaan dalam menerapkan sistem pengupahan dan menjamin kesejahteraan

¹⁴ Angelika P. Pattiwael, Victor P.K Lengkong, dan Rita N. Taroreh, ‘Penerapan Sistem Pengupahan Karyawan Alih Daya pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk Manado’, (Manado: Universitas Sam Ratulangi, 2017), hal. 1520.

pekerja. Sedangkan kesamaan dari peneliti ini ialah lebih tertuju mengenai analisis kebijakan pengupahan tenaga kerja dalam pemikiran peraturan pemerintah tentang pengupahan. Sedangkan peneliti terdahulu memiliki tujuan guna mengetahui sistem pengupahan nasional agar gaji yang dibayarkan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan.¹⁵

5. Mohammad Taufiq Hidayat, Sri Mangesti Rahayu dan Achmad Husaini. (2013), “Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan dalam Mendukung Pengendalian Intern (Studi Kasus pada PT. Cahaya Marta Perkasa, Pamekasan)” ialah :

Dengan sistem akuntansi penggajian serta pengupahan yang diterapkan pada PT. Cahaya Marta Perkasa terdapat perbedaan mengenai pemberian upah kepada karyawan, perbedaan pada karyawan tetap serta karyawan borongan untuk mendapatkan upah yang diberikan per bulan. Sementara itu, untuk karyawan harian lepas didapat yaitu per minggu. Penerapan pengendalian intern sudah bagus namun memiliki beberapa kekurangan.

Kesamaan dari penelitian sebelumnya ialah : sistem akuntansi, penggajian serta pengupahan, pengendalian intern memakai metode deksriptif. Sedangkan perbedaan peneliti ini ialah lebih tertuju mengenai analisis kebijakan pengupahan tenaga kerja dalam pemikiran peraturan pemerintah tentang pengupahan. Sedangkan penelitian terdahulu sistem akuntansi penggajian serta pengupahan sudah bagus

¹⁵ Arrista Trimaya, ‘Pemberlakuan Upah Minimum dalam Sistem Pengupahan Nasional untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja’, *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 5.1 (2014), 11–20.

namun karena beberapa kekurangan, perusahaan belum membentuk pengendalian intern yang baik.¹⁶

6. Hendrawan Prasetyo. (2018), “Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan Pengaruhnya terhadap Kesejahteraan Masyarakat (Studi pada Kabupaten Kebumen) ialah :

Bahwa beberapa perusahaan besar yang terletak di Kabupaten Kebumen memberikan upah kepada karyawan sesuai dengan kebijakan upah minimum kabupaten, namun sebagian perusahaan masih belum mampu untuk memenuhi standar gaji yang sesuai dengan kebijakan pemerintah. Kesamaan peneliti terdahulu ialah memiliki kesamaan dalam meneliti mengenai kebijakan upah. Perbedaan peneliti sekarang ialah menganalisis kebijakan pengupahan tenaga kerja dalam perspektif peraturan pemerintah mengenai pengupahan. Peneliti terdahulu ialah upah yang diterima sesuai dengan ketentuan Kabupaten Kebumen, meskipun memiliki beberapa perusahaan yang belum dapat menerapkan kebijakan tersebut.¹⁷

E. Tujuan Penelitian

Pada uraian permasalahan di atas akan peneliti jelaskan. Hal ini dapat memiliki tujuan penelitian ialah :

¹⁶ M. Hidayat, ‘Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Mendukung Pengendalian Intern (Studi Kasus Pada PT. Cahaya Marta Perkasa, Pamekasan)’, (Malang: Universitas Brawijaya, 2013).

¹⁷ Hendrawan Prasetyo, ‘Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Dan Pengaruhnya Terhadap Kesejahteraan Masyarakat (Studi Pada Kabupaten Kebumen)’, (Kebumen: STIE Putra Bangsa Kebumen, 2018), hal. 25-32.

1. Untuk memahami kebijakan pengupahan tenaga kerja PT. Maspion II di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo.
2. Untuk menganalisa kebijakan pengupahan tenaga kerja dalam menjamin kesejahteraan karyawan PT. Maspion II di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo.

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil tersebut menghasilkan peneliti pada penelitian agar dapat menghasilkan manfaat terhadap pihak lainnya. Adapun manfaat akan diperoleh ialah :

1. Manfaat Umum

Pada hasilnya penelitian ini perihal analisis kebijakan pengupahan tenaga kerja berupaya menambahkan wawasan ataupun ilmu pada beberapa literatur ekonomi telah ada. Kemudian, adanya penelitian ini diharapkan pada pengupahan tenaga kerja sama pada ketentuan upah telah ditetapkan.

2. Manfaat Bagi Tenaga Kerja

Pada hasilnya penelitian tersebut bermanfaat bagi tenaga kerja untuk kedepannya tenaga kerja dapat mengetahui seluk beluk mengenai sistem kebijakan pengupahan tenaga kerja agar karyawan sanggup tercapainya tujuan serta dapat menjamin kesejahteraan bagi karyawan.

3. Manfaat untuk peneliti selanjutnya

Pada meneliti tersebut dinantikan sanggup dalam menjamin pengetahuan serta pemahaman kepada peneliti berikutnya terpaut kebijakan pengupahan tenaga kerja pada menjamin kesejahteraan karyawan. Dengan demikian penelitian ini bisa dipergunakan sebagai sumber acuan ataupun rujukan untuk penelitian selanjutnya yang memiliki kesamaan.

G. Definisi Operasional

1. Kebijakan Pengupahan Tenaga Kerja

Pemerintah membuat kebijakan pengupahan dengan tujuan memperbaiki permasalahan mengenai ketenagakerjaan pada penduduk tentang kualitas serta kuantitas pekerja pada penawaran tenaga kerja. Oleh karena itu, dibutuhkan sistem pengupahan yang mencukupi untuk pengawasan perusahaan sebagai penunjang efesien kemampuan perusahaan. Penetapan upah yang layak dapat menguntungkan kedua belak pihak, disisi lain bagi pengusaha serta bagi tenaga kerja.¹⁸ Hal ini dapat menciptakan korelasi yang baik dengan melalui upah yang didapat oleh tenaga kerja berdasarkan ketentuan pemerintah diharapkan bisa mencukupi biaya hidup bagi tenaga kerja. Dengan demikian, terciptanya keuntungan dan tidak terjadinya perseteruan atau kesalahpahaman yang dirugikan dari berbagai pihak mengenai upah. Penetapan upah juga mampu menjamin kesejahteraan bagi tenaga kerja, terjadinya pemerataan

¹⁸ Trimaya Arrista, *Pemberlakuan Upah Minimum dalam Sistem Pengupahan Nasional untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja* (Jakarta: Bidang Kesejahteraan Rakyat Deputy Perundang-Undangan Sekretariat Jenderal DPR RI), 2014.

penghasilan serta memotivasi tenaga kerja sehingga karyawan berusaha untuk giat dan dapat menuju target yang diinginkan perusahaan.

2. Ketenagakerjaan

Orang yang bisa bekerja sehingga menghasilkan jasa ataupun usaha. Kemampuan untuk bekerja dan melakukan kegiatan dengan menciptakan barang atau mencukupi hidup seseorang dengan usia yang tercukupi. Sama halnya, seseorang dengan usia yang mumpuni bisa untuk dikatakan sebagai pekerja. Ketenagakerjaan ialah keseluruhan yang memiliki hubungan terkait buruh/tenaga kerja baik dalam pekerjaan menghasilkan barang ataupun jasa. Tenaga kerja ialah manusia yang memiliki kegiatan produktif diluar ruangan ataupun luar ruangan, bisa juga dengan orang yang sedang mencari pekerjaan. di Indonesia batas usia kerja yakni berusia 15-64 tahun.¹⁹

3. Kesejahteraan Karyawan

Karyawan ialah bagian penting bagi setiap perusahaan. Oleh karena itu perusahaan mampu mendorong karyawan untuk produktif terhadap kewajibannya serta memicu kepuasan bagi karyawan sehingga perusahaan bisa mempertahankan karyawan yang loyalitas serta memiliki dedikasi tinggi.²⁰ Dalam melakukan pekerjaan karyawan menginginkan sesuatu yang sesuai harapannya. Misalnya dengan memperoleh kesejahteraan yaitu jaminan asuransi maupun gaji yang sesuai.

¹⁹ Mulyadi S., *Ekonomi Sumber Daya Manusia : Dalam Perspektif Pembangunan*, Edisi revisi (Jakarta: Rajawali Pers, 2017).

²⁰ Sulistyio Budi Utomo, 'Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (CV Berkat Cipta Karyawan Nusantara Surabaya)', *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis Dan Sektor Publik (JAMBSP)*, Vol. 6 No. (2010).

Kesejahteraan karyawan menjadi patokan berhasil tidaknya karyawan untuk mencapai kehidupan serta pencapaian bagi perusahaan dalam memberikan kebutuhan karyawan.

H. Metode Penelitian

1. Data yang dikumpulkan

Letak meneliti tersebut dikerjakan secara terjun langsung ke lapangan dengan menggali data atau informasi mengenai kebijakan tenaga kerja dalam menjamin karyawan pada tempat penelitian tersebut. Penelitian tersebut dilaksanakan di PT. Maspion II Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo. Dalam hal ini memakai metode kualitatif, di mana akan menguraikan terhadap kalimat pada hasil penelitian. Teknik penelitian ini menggunakan teknik *snowball sampling* ialah teknik pengambilan data sampel dari sumber data yang berjumlah sedikit namun memberikan informasi lengkap. Teknik ini dilakukan dengan cara mengumpulkan sepuluh karyawan tetap dan sepuluh karyawan outsourcing PT. Maspion II sebagai informan.

2. Sumber data

Data telah digunakan terdapat 2 ialah :

a. Data primer

Suatu data bersumber pada aslinya ataupun langsung terjun ke tempat tersebut dimaksudkan ialah dapat menghasilkan suatu wawancara langsung kepada informan telah memahami seluk-beluk permasalahan

akan diteliti. Data primer ini ialah PT. Maspion II di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo. Informan wawancara dilakukan dengan karyawan tetap, karyawan outsourcing, dan staff personalia PT. Maspion II yaitu Ibu Chintia selaku pengawas personalia, karyawan tetap yaitu : Ibu Sri Wahyuni, Ibu Hartanti Rezeki, Pak Suyatno, Ibu Sukasni, Ibu Ida Nur Jannah, Pak Agus Rahmat, Ibu Ayu Ningsih, Ibu Rubiah, dan Ibu Jumani. Informan karyawan outsourcing yaitu : Ibu Reni Arindi, Ibu Indah Lestari, Ibu Alissya Awanda, Pak Abadi Cahyono, Pak Abdul Rokhim, Pak Novan Dwi, Ibu Tantri Iga, Ibu Ayuk Suranti, Ibu Adella Risky, Ibu Ririn Irawati, dan Pak Denis Tianto.

b. Data sekunder

Suatu data telah didapatkan pada hasil review terhadap kajian pustaka akan membahas permasalahan akan diteliti. Data sekunder ialah data diperoleh secara langsung ataupun tak langsung terhadap objek penelitian melalui kepustakaan berupa penelitian terdahulu, jurnal dan situs web.

3. Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data dilangsungkan di tempat penelitian serta sumber daya berhubungan pada permasalahan suatu penelitian. Hal tersebut akan diuraikan pada pengumpulan data guna penelitian ialah :

a. Metode Wawancara

Metode tersebut menggunakan cara menanyakan secara langsung terhadap informan. Tahap melakukan wawancara sewajarnya dilakukan melalui mengikuti aturan tata cara wawancara dengan baik sehingga dapat fokus guna tujuan penelitian. Wawancara yang digunakan dengan bentuk pertanyaan yang akan dijawab secara langsung oleh informan yakni karyawan PT. Maspion II serta atasan perusahaan. Wawancara ini juga menggunakan alat untuk mendukung jalannya wawancara seperti rekaman suara dengan tujuan memperoleh informasi yang akurat.

b. Metode Observasi

Metode tersebut digunakan melalui pengamatan langsung pada objek telah dilakukan penelitian. Melalui teknik ini ialah salah satu upaya untuk mengumpulkan data sehingga peneliti menerima dan menghasilkan data akurat dari informan. Peneliti mengamati serta menulis aktivitas pada perusahaan PT. Maspion II. Observasi ini dilakukan dengan melalui wawancara yang disertai subjek penelitian.

c. Metode Dokumentasi

Alur proses guna menghasilkan data akan diperoleh pada peneliti dapat memakai metode dokumentasi. Metode tersebut ialah menggunakan pengumpulan data bersumber pada orang. Dokumen ialah seperti tulisan, audio, gambar, pengumpulan data bisa dari hasil wawancara telah dilakukan peneliti. Kemudian, peneliti mendapatkan data yang nyata pada hasil tersebut.

4. Teknik Pengolahan Data

Metode penelitian kualitatif, pengolahan data bisa dilakukan hanya dengan data yang belum terkumpul secara menyeluruh ataupun bisa disebut data sementara. Langkah berikutnya ialah data sementara diolah serta dianalisis. Berikut ini pengolahan pada penelitian ialah :

a. Reduksi Data

Reduksi data memfokuskan terhadap cara pemilihan, pemisahan serta transformasi data mentah akan dirancang pada tinjauan survei penelitian. Reduksi data seperti merangkum informasi penting dari hasil pengumpulan data dan menuangkannya ke dalam rancangan.

Pada hasil tersebut atasan dan karyawan dari PT. Maspion II, langkah selanjutnya dalam pengambilan keputusan yang berfokus ialah pada kebijakan pengupahan PT. Maspion II di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo.

b. Data Display

Pengolahan dilanjutkan dengan cara reduksi data. Cara ini dimasukkan dalam jenis penelitian kualitatif ini adalah naratif. Data display memudahkan peneliti untuk memahami apa yang terjadi. Hal ini dapat membantu peneliti mengambil ke langkah selanjutnya sesuai yang akan diteliti.

Dengan demikian, hasilnya dikelompokkan sesuai pembahasan topik yang tercantum. Oleh karena itu, hasilnya dikelompokkan dan ditulis dalam format naratif yang mencakup Analisis Kebijakan Pengupahan

Tenaga Kerja Dalam Menjamin Kesejahteraan Karyawan PT. Maspion II di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data yaitu teknik akan dilakukan sebelum pengelolaan data beserta validasi data. Analisis data yaitu tahap pengorganisasian, pencarian serta penyuntingan data pada hasil wawancara, observasi, dokumen maupun arsip. Hal tersebut, memerlukan metode penelitian kualitatif ialah analisis deskriptif. Tujuannya untuk mengetahui dan menguraikan analisis kebijakan pengupahan tenaga kerja dalam menjamin kesejahteraan karyawan PT. Maspion II di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo. data ditemukan melewati wawancara pada informan : Atasan beserta karyawan bagian produksi. Pada tahap menganalisis seluruh data dari hasil tersebut digunakan metode deskriptif. Artinya, menganalisis data yang diperoleh untuk menjelaskan isu-isu permasalahan serta analisis data sehingga menarik kesimpulan akhir.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk merancang penelitian diperlukan sistematika penulisan yang dipakai peneliti ialah :

BAB I Pendahuluan

Bab ini memaparkan latar belakang masalah, identifikasi serta batasan masalah, rumusan masalah, kajian pustaka, tujuan

penelitian, kegunaan hasil penelitian, definisi operasional, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Kerangka Teoritis

Bab ini menjelaskan landasan teori tentang kebijakan pengupahan tenaga kerja, teori ketenagakerjaan dan kesejahteraan karyawan.

BAB III Data Penelitian

Bab ini menguraikan data penelitian untuk menjamin kesejahteraan pekerja. Hal tersebut, menjelaskan hasil penelitian tentang kebijakan pengupahan dan kesejahteraan karyawan di lokasi penelitian. Hasil penjelasan umum berfungsi sebagai gambaran dasar ketika menganalisis temuan.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan cara menganalisis data dengan menjawab rumusan masalah dalam penelitian yang dilakukan. Data tersebut mencakup kebijakan pengupahan yang ditujukan untuk menjamin kesejahteraan karyawan PT. Maspion II di Kecamatan Buduran Sidoarjo.

BAB V Penutup

Bab ini berisi penutup, bagian ini ialah bagian terakhir untuk yang menguraikan kesimpulan dari proposal penelitian yang dijelaskan dan dibahas.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Teori Kebijakan Pengupahan

1. Pengertian Kebijakan

Kebijakan yaitu rangkaian konsep serta prinsip yang menjadi pedoman dasar perencanaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kepemimpinan, serta cara bertindak. Hal tersebut, diterapkan pada pemerintah, organisasi, kelompok sektor swasta, serta individu. Kebijakan dapat disebut sebagai program untuk mencapai tujuan, nilai-nilai, tindakan terarah serta kebijakan yang diartikan sebagai tindakan yang dikatakan pada seseorang kelompok ataupun pemerintah dalam lingkungan tertentu dengan menunjukkan kesulitan serta kemungkinan kebijakan yang diusulkan dapat tercapai. Menurut Brian W. Hogwood dan Lewis A. Gunn, kebijakan dapat dibagi 3 yaitu :

- a. Proses pembuatan kebijakan yaitu kegiatan dari merumuskan sampai membuat suatu kebijakan
- b. Proses implementasi yaitu implementasi dari kebijakan yang telah dirumuskan
- c. Proses evaluasi kebijakan yaitu proses mengkaji implementasi yang telah dilakukan ataupun mencari jawaban atas apa yang terjadi sebagai

akibat dari implementasi kebijakan tertentu serta membahas metode yang digunakan dan hasil yang tercapai.²¹

2. Upah

Pada dunia kerja, pemberian upah pada umumnya dipertimbangkan dengan melihat kemampuan pekerja yang tercermin dalam produktivitas kerja. Upah dari sisi pekerja yaitu suatu hak yang dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi pengusaha upah umumnya dihubungkan pada produktivitas. Upah dapat diartikan sebagai hak pekerja yang diterima serta dinyatakan berupa uang sebagai imbalan pada pengusaha ataupun pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan serta dibayarkan sesuai dengan perjanjian kesepakatan kerja, dengan tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerja yang sudah dilakukan.

Menurut Iman Soepomo, upah yaitu pembayaran yang diterima terhadap pekerja selama melakukan pekerjaan. Soepomo mengatakan jika pekerja dan pengusaha memiliki arti upah yang berbeda. Hal tersebut dikatakan oleh G. Reynold yang dikutip oleh Soepomo : bagi atasan upah yaitu biaya produksi yang harus dikeluarkan dengan tujuan harga barangnya nanti tidak terlalu tinggi ataupun keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi organisasi buruh upah yaitu objek yang menjadi perhatian guna dimusyawarahkan pada atasan agar dinaikkan nilainya. Bagi buruh upah yaitu jumlah yang diterima pada waktu tertentu, dengan

²¹ Hessel Nogi S. Tangkilisan, Implementasi Kebijakan Publik (Yogyakarta: Lukman Offset : Yayasan Pembaruan Administrasi Publik Indonesia (YPAPI), 2003).

adanya upah dapat memenuhi kebutuhan hidup seperti membeli kebutuhan sehari-hari menggunakan upah tersebut.²²

Menurut Abdul Rahmat Budiono, upah yaitu imbalan yang diberikan pada atasan kepada buruh atas pekerjaan yang sudah dilakukan.²³ Upah menurut Edwin B. Plippo pada bukunya "*Principle of Personal Management*" ialah harga untuk jasa yang diterima terhadap orang lain, guna kepentingan seseorang ataupun badan hukum.²⁴ Bagi pekerja, upah yaitu tujuan, karena dengan adanya upah dapat digunakan sebagai biaya kebutuhan hidup. Sedangkan bagi pengusaha, upah yaitu biaya produksi, sehingga ia akan berhati-hati dalam menetapkan upah. Bagi Pemerintah, upah harus ditetapkan standar kelayakan sesuai dengan batas minimal kebutuhan pekerja dan keluarganya, meningkatkan produktivitas dan daya beli.²⁵

Menurut Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan, upah yaitu hak pekerja yang diterima serta dihasilkan berupa uang sebagai imbalan dari pengusaha ataupun pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kesepakatan kerja, termasuk tunjangan bagi pekerja serta keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan.

²² Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuan*, Jakarta, 1987., hlm. 135

²³ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuan Di Indonesia*, Jakarta, 1995., hlm. 36.

²⁴ Dikutip dari Sofi Sofiyah, *Jurnal Ilmu Hukum Litigasi*, Vol.7 No. 2 Juni 2006, FH Unpas Bandung, hlm. 231.

²⁵ Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak, "*Reformasi System Pengupahan Nasional*", Informasi Hukum Vol. 5 Tahun VI.

Dalam teori ekonomi, upah ialah pembayaran yang didapatkan pada bentuk jasa yang disediakan oleh perusahaan serta diberikan kepada pekerja.²⁶ Upah yaitu imbalan yang diberikan kepada pekerja yang bekerja dengan orang lain dalam hubungan kerja seperti antara pengusaha kepada karyawan.²⁷

Menurut Edwin B. Flippo, upah yaitu harga untuk jasa yang diberikan seseorang kepada orang lain. Sedangkan menurut Van Be Van, definisi upah secara garis besar memiliki tujuan yaitu objektif kerja ekonomis. Dengan demikian, dapat dikatakan jika upah yaitu pengganti sebagai jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya.²⁸

Menurut Sonny Sumarsono, upah yaitu hak yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan guna pekerjaan yang telah dilakukan sehingga menerima imbalan dalam bentuk uang sesuai dengan persetujuan atau peraturan terhadap pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri ataupun keluarga yang bersangkutan.²⁹

Menurut Karl Marx, sistem pengupahan artinya teori nilai dan asas pertentangan kelas. Pada dasarnya yaitu hanya buruh yang memiliki nilai atas jasa yang dilakukan dan jumlah waktu kerja yang digunakan guna memproduksi suatu barang. Sedangkan menurut teori Karl Marx

²⁶ Sadono Sukirno, *Mikroekonomi : Teori Pengantar*, Edisi Ketiga (Jakarta: Rajawali Pers, 2016).

²⁷ T. GILARSO, *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro* (Yogyakarta: Yogyakarta : Kanisius, 2003). hlm. 211.

²⁸ Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2016). Hlm. 232.

²⁹ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan* (Jakarta: Graha Ilmu, 2003). hlm. 156.

yaitu pertentangan kelas yang berarti kapitalis berusaha untuk menciptakan barang yang memiliki modal guna mengurangi jumlah buruh.

Berdasarkan ajaran Neo Klasik, mengatakan jika untuk memaksimalkan keuntungan pada pengusaha adalah dengan menggunakan faktor-faktor produksi, sehingga setiap faktor produksi digunakan sebagai imbalan yang sesuai dengan nilai pertambahan hasil marginal tersebut.

3. Jenis-Jenis Upah

Jenis upah pada Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja menurut Zaeni Asyhadie ialah :³⁰

1. Upah Nominal

Upah nominal yaitu sejumlah uang yang diberikan secara tunai kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja.

2. Upah Nyata (Rill Wages)

Upah nyata yaitu uang yang diterima oleh pekerja, upah tersebut akan ditentukan pada daya beli upah tergantung pada :

- a. Besar ataupun kecilnya jumlah uang yang diterima;
- b. Besar ataupun kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

3. Upah Hidup

³⁰ Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja (Jakarta: Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2007), hlm. 70.

Upah hidup ialah upah yang diterima oleh pekerja, upah ini dapat membiayai kehidupan pekerja, bukan hanya kebutuhan pokok yang tercukupi namun kebutuhan sosial misalnya asuransi, pendidikan, hiburan dan lain-lain.

4. Upah Minimum

Upah minimum yaitu upah cukup rendah guna dijadikan standar oleh perusahaan untuk menentukan besaran upah sebenarnya pada pekerja yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini ditentukan oleh pemerintah dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi ataupun disebut bupati ataupun walikota. Setiap tahunnya upah minimum ini bisa berubah jumlahnya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan sebagai upah minimum, seperti :

- a. Untuk menonjolkan arti serta peranan pekerja sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja;
- b. Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang relatif rendah secara material kurang memuaskan;
- c. Untuk mendorong kemungkinan diberikan upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang telah dilakukan;
- d. Untuk menjamin ketenangan dan kedamaian dalam dunia kerja di perusahaan;
- e. Mengupayakan dengan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup yang normal.

5. Upah Wajar

Upah wajar yaitu upah yang secara umum dinilai wajar bagi perusahaan kepada pekerja sebagai imbalan atas jasa yang telah dikerjakan. Hal tersebut memiliki berbagai variasi dan sifatnya berubah sesuai dengan ketentuan upah minimum dan upah hidup yang didasari oleh faktor-faktor yang mempengaruhi ialah :

- a. Kondisi perekonomian negara;
- b. Nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan;
- c. Peraturan perpajakan;
- d. Standar hidup pekerja.

4. Komponen Upah

Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, pasal 94 menjelaskan bahwa komponen upah terdiri dari upah pokok serta tunjangan tetap. Besaran upah pokok minimum ialah sebesar 75% dari upah pokok dan tunjangan tetap. Perusahaan mengartikan jika besarnya upah pokok serta tunjangan memiliki setara dengan upah minimum, sedangkan tunjangan bersifat tak tetap sehingga jika ditotalkan dengan penerimaan upah hasilnya masih di bawah upah minimum.³¹ Sedangkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Pasal 7 Tahun 2021 mengenai pengelompokan komponen upah serta pendapatan upah dijelaskan jika :³²

³¹ M.H. Prof. Dr. Aloysius Uwiyo, S.H., et al, *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA, 2014). Hlm. 110.

³² Peraturan Pemerintah, 'Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan', 2021.

- a. upah tanpa tunjangan yaitu upah yang diberikan oleh perusahaan hanya upah tanpa adanya tunjangan untuk karyawan.
- b. upah pokok dan tunjangan tetap yaitu besarnya jumlah upah pokok minimal sejumlah 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
- c. upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap yaitu besarnya jumlah upah pokok minimal sejumlah 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
- d. upah pokok dan tunjangan tidak tetap yaitu upah yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja sama dan tunjangan yang dibayarkan menurut satuan pada kurun waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok. Misalnya adalah tunjangan transportasi yang dilihat pada kehadiran.

5. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan dalam suatu negara didasarkan pada teori yang dianut oleh negara tersebut. Teori yang mendasari sistem pengupahan dapat dibedakan menjadi 2 ialah pertama dikatakan pada ajaran Karl Marx tentang teori nilai serta pertentangan kelas. Kedua berdasarkan pada teori pertambahan produk marginal berlandaskan asumsi perekonomian bebas. Sistem pengupahan ekstrim pertama terjadi di negara-negara penganut paham komunis, sistem pengupahan ekstrim kedua terjadi di negara-negara yang digolongkan sebagai kapitalis.³³

³³ Yenima Reva Sembiring, Analisis Pengaruh Upah Minimum Provinsi, Pertumbuhan Ekonomi dan Investasi terhadap Kesempatan Kerja di Provinsi Sumatera Utara, Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan, Tahun 2014. hlm. 11.

Sistem pengupahan di Indonesia yaitu berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 27 ayat (2) dan penjabarannya dalam Hubungan Industrial Pancasila. Hubungan ini berdasarkan nilai-nilai yang mewujudkan pada keseluruhan sila Pancasila dan UUD 1945.³⁴ Sistem pengupahan yaitu rancangan bagaimana upah diatur serta ditetapkan. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasari oleh 3 fungsi upah, ialah :³⁵

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja serta keluarganya;
2. Memberikan imbalan atas hasil kerja;
3. Menyediakan insentif atau bonus untuk meningkatkan produktivitas.

Penghasilan ataupun imbalan yang diterima pekerja atas pekerjaannya dibagi menjadi 4, ialah :

1. Upah dan gaji

Sistem pengupahan di Indonesia menggunakan gaji pokok berdasarkan pada tingkat pangkat serta masa kerja. Tidak hanya gaji pokok yang diterima oleh pekerja, melainkan berbagai macam tunjangan seperti tunjangan jabatan, tunjangan keluarga dan lainnya. Jumlah upah serta tunjangan bisa disebut sebagai gaji kotor. Gaji kotor tersebut dari hasil upah misalnya potongan untuk dana pensiun, asuransi kesehatan dan sebagainya. Gaji bersih yang diterima pekerja

³⁴ Ibid, hlm. 12.

³⁵ Ibid, hlm. 19.

yaitu berasal dari gaji kotor dikurangi dengan berbagai potongan, jumlah gaji bersih disebut sebagai take home pay.³⁶

2. Tunjangan dalam bentuk natura

Tunjangan ini adalah tunjangan pada bentuk pemberian berupa barang kebutuhan pokok, misalnya makanan, pakaian dan lainnya. Tunjangan tersebut guna mendukung kebutuhan primer pekerja serta keluarganya. Jumlah tunjangan dalam bentuk natura diberikan sebesar 25% dari hasil gaji kotor pekerja.

3. *Fringe benefits*

Fringe benefits yaitu jenis benefit di luar gaji atau upah yang diperoleh pekerja sesuai dengan jabatan serta pekerjaan. *fringe benefits* berupa dana yang disisihkan perusahaan untuk pekerja sebagai dana pensiun, asuransi kesehatan, upah yang dibayarkan pada hari libur, sakit, cuti, makan siang, dan lainnya.

4. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja tiap perusahaan memiliki perbedaan dalam tingkat utility bagi setiap pekerja.³⁷ Kondisi lingkungan kerja terdiri dari lokasi perusahaan serta jarak dari tempat tinggal, kualitas supervisi, teman-teman sekerja, kebersihan, reputasi perusahaan dan lainnya. Hal tersebut sama seperti *fringe benefits*, aspek ini susah untuk dihitung. Nilai yang diterima dalam bentuk *fringe benefits* serta kondisi lingkungan kerja jarang dianggap sebagai bagian dari upah.

³⁶ Ibid.

³⁷ Ibid, hlm. 21.

Bagi perusahaan semua biaya yang dikeluarkan untuk pekerja termasuk seperti fringe benefits maupun kondisi lingkungan kerja sudah termasuk dalam bagian upah.³⁸

6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Upah

Menurut Rivai Veithzal, faktor-faktor yang menentukan besaran upah ialah :³⁹

1. Tingkatan upah yang layak

Dalam tingkat upah ini bisa tergantung pada ketersediaan (supply) tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja. tingkat besaran upah dapat dilihat berdasarkan evaluasi atau tingkat jabatan seseorang.

2. Serikat buruh

Serikat buruh dapat menjadi patokan dalam suatu perusahaan, pengaruh dari serikat buruh ini menjadikan perusahaan untuk memberikan upah yang layak pada pekerja.

3. Pemerintah

Pemerintah memiliki peranan penting untuk besaran upah kepada pekerja untuk kesejahteraan pekerja sebagai warga negara serta kelangsungan hidup perusahaan. Pemerintah memiliki kekuasaan besar untuk mengatur perusahaan. Dengan adanya campur tangan pemerintah sebagai penentuan tarif upah minimum, jam kerja yang

³⁸ Ibid.

³⁹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009).

sesuai dengan kebijakan dan tunjangan untuk pekerja yang harus dipatuhi oleh perusahaan.

4. Kebijakan dan strategis pengupahan

Kebijakan pengupahan yang digunakan perusahaan harus sesuai dengan peraturan pemerintah, misalnya mempertimbangkan upah di atas harga pasar dalam rata harga pasar. Kebijakan ini digunakan untuk mempedulikan tuntutan dari adanya serikat buruh dan mencegah terjadinya kerusuhan yang dapat mengakibatkan munculnya biaya relatif tinggi.

5. Faktor internasional

Dalam hal ini ketika perusahaan berkembang secara luas hingga internasional, maka pengupahan gaji dapat disesuaikan dengan situasi di negara yang berbeda sehingga terdapat adanya perbedaan tingkat upah.

6. Nilai yang sebanding dan pembayaran yang sama

Dalam hal ini data pekerjaan berbeda namun mempunyai poin ataupun derajat yang sama meskipun tingkat gaji berbeda. Seperti, nilai poin untuk tenaga kerja juru rawat yang biasanya didominasi oleh perempuan dan ahli listrik yang biasanya didominasi laki-laki memiliki tingkatan gaji berbeda.

7. Biaya dan produktivitas

Tenaga kerja adalah salah satu yang termasuk ke dalam komponen biaya dengan pengaruh terhadap harga pokok barang. Tingginya harga

pokok dapat menurunkan penjualan serta meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.

B. Konsep Ketenagakerjaan

1. Tenaga Kerja

Tenaga Kerja menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 2 yaitu seseorang baik itu laki-laki ataupun perempuan sedang dalam melakukan pekerjaan ataupun akan melakukan pekerjaan. Dengan tujuan guna menghasilkan suatu barang ataupun jasa dalam memenuhi kebutuhan sendiri.

Menurut Badan Pusat Statistik mengartikan bahwa tenaga kerja (*manpower*) yaitu seluruh penduduk yang berusia 15 tahun keatas dengan memiliki potensi untuk memproduksi barang dan jasa. BPS mengelompokkan tenaga kerja, ialah : ⁴⁰

1. Tenaga kerja penuh (*Full Employed*) yaitu tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja lebih dari 35 jam dalam kurun waktu satu minggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan tugasnya.
2. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*Under Employed*) yaitu tenaga kerja yang memiliki jam kerja kurang dari 35 jam dalam waktu satu minggu;

⁴⁰ Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah, 2015. Tersedia Di : [Www. Bps.Go.id](http://www.bps.go.id). Situs Resmi Badan Pusat Statistik

3. Tenaga kerja yang belum kerja atau tidak bekerja sementara (*Unemployed*) yaitu tenaga kerja yang memiliki waktu sekitar lebih dari 1 jam per minggu.

Menurut DR Payaman tenaga kerja yaitu penduduk yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan atau melaksanakan kegiatan lain misalnya bersekolah serta mengurus rumah tangga. Namun, hal tersebut tidak hanya dibedakan dengan batas umur.⁴¹

Dalam pembangunan ketenagakerjaan, peran pemerintah diharapkan dapat menetapkan mengenai perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja seperti dapat dijadikan sebagai acuan untuk menyusun kebijakan. Strategi dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan yang saling berkaitan. Masyarakat di Indonesia menyadari bahwa pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peran serta kedudukan penting sebagai pelaku guna mencapai tujuan pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan diarahkan guna meningkatkan kualitas serta kontribusi dalam pembangunan dan melindungi hak para pekerja. Tenaga kerja ialah orang yang bekerja ataupun melakukan kegiatan baik didalam ataupun diluar hubungan kerja.⁴²

Menurut Sumarsono mengartikan tenaga kerja sebagai seseorang yang mampu bersedia untuk bekerja. Tenaga kerja yaitu

⁴¹ Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta: PT Rineka Citra, 1998). Hlm. 03.

⁴² Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, Cetakan Empat, 2011).

mereka yang bekerja untuk diri sendiri atau keluarga yang menerima imbalan yaitu upah. tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang ataupun jasa guna memenuhi kebutuhan sendiri.⁴³

Sitanggang dan Nachrowi mengatakan bahwa ciri-ciri tenaga kerja ialah :⁴⁴

1. Tenaga kerja pada umumnya adalah di pasar tenaga kerja dan melakukan kegiatan produksi barang dan jasa. Perusahaan ataupun penerima tenaga kerja meminta untuk tenaga kerja dari pasar tenaga kerja. jika tenaga kerja telah bekerja, maka mereka akan mendapatkan imbalan berupa gaji ataupun upah.
2. Tenaga kerja yang terampil adalah potensi sumber daya manusia yang dibutuhkan di setiap perusahaan guna mencapai tujuan.

2. Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi yaitu penyusunan sistem atau kelompok menurut standar yang telah ditentukan.⁴⁵ Klasifikasi tenaga kerja yaitu mengelompokkan ketenagakerjaan, ialah :

- Berdasarkan penduduk

- a. Tenaga kerja

⁴³ Devi Lestyasari, *Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur*, (Surabaya : Fakultas Ekonomi, (UNESA) Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE), 1.3 (2017).

⁴⁴ Sitanggang, Ignatia R., dan Nachrowi D. Nachrowi. "Pengaruh Struktur Ekonomi Pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral: Analisis Model Demometrik Di 30 Propinsi Pada 9 Sektor Di Indonesia", *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, Vol. 5, No. 01 (2004).

⁴⁵ Pius Partanto, *Kamus Ilmiah Populer* (Surabaya: Arkola, 2001).

Tenaga kerja yaitu jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut UU Tenaga Kerja, tenaga kerja dikelompokkan dengan usia 15 - 64 tahun.

b. Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja yaitu mereka dianggap tak mampu dan tak mau bekerja meskipun terdapat permintaan bekerja. Menurut UU tenaga kerja Nomor 13 tahun 2003, mereka yaitu penduduk diluar usia yang berada dibawah 15 tahun dan di atas 64 tahun. Misalnya adalah pensiunan, lansia dan anak-anak.

▪ Tenaga kerja berdasarkan batas kerja

a. Angkatan kerja

Angkatan kerja yaitu penduduk usia produktif berusia 15-64 tahun yang memiliki pekerjaan namun sementara tidak bekerja atau sedang mencari pekerjaan.

b. Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja yaitu mereka yang berusia 10 tahun keatas dengan kegiatan bersekolah dan mengurus rumah tangga. Misalnya anak sekolah, mahasiswa, ibu rumah tangga dan sebagainya.

▪ Tenaga kerja berdasarkan kualitas

a. Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik ialah tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dalam bidang tertentu dengan cara sekolah ataupun

berpendidikan formal dan nonformal, misalnya seorang dokter, pengacara, guru, dan lainnya.

b. Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih ialah tenaga kerja yang mempunyai kemampuan serta bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga Kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang – ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut, misalnya apoteker, ahli bedah, mekanik, dan sebagainya.

c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih tenaga kerja

Tidak Terdidik Dan Tidak Terlatih ialah tenaga Kerja kasar yang hanya menggantungkan tenaga saja, misalnya kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan lainnya.⁴⁶

3. Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja menurut Esmara⁴⁷ dapat dikatakan sebagai jumlah penduduk yang bekerja ataupun yang mempunyai pekerjaan, semakin banyak jumlah orang yang bekerja maka semakin besar kesempatan kerja. Sedangkan menurut Sagir⁴⁸ kesempatan kerja yaitu sebagai lapangan usaha yang telah disediakan untuk bekerja. Sehingga kesempatan kerja mencakup lapangan pekerjaan yang telah diisi dan kesempatan kerja dapat dikatakan sebagai partisipasi dalam pembangunan.

⁴⁶ ‘Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan’.

⁴⁷ Hendra Esmara, *Politik Perencanaan Pembangunan : Teori, Kebijakan, Dan Prospek* (Jakarta: Gramedia, 2011).

⁴⁸ Suharsono Sagir, *Kesempatan Kerja Dan Tenaga Kerja*. (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2004).

Kesempatan kerja menurut Tambunan⁴⁹ yaitu meliputi lapangan pekerjaan yang sudah ada serta lapangan kerja yang masih kosong. Sehingga timbul kebutuhan akan tenaga kerja. Kebutuhan tenaga kerja diperlukan oleh perusahaan menerima tenaga kerja sesuai dengan upah, posisi serta persyaratan kerja yang sudah ditentukan. Data kesempatan kerja secara riil sulit untuk didapatkan, sehingga diperlukan pendekatan untuk memperoleh jumlah kesempatan kerja melalui banyaknya lapangan kerja yang terisi dari jumlah penduduk yang bekerja. Kesempatan kerja bisa disebut sebagai orang yang bekerja pada suatu lapangan pekerjaan atau jumlah orang yang terserap dari berbagai sektor ekonomi. Terdapat strategi untuk meningkatkan kesempatan kerja yaitu:⁵⁰

1. Dari sisi persediaan tenaga kerja adalah pengendalian jumlah penduduk dalam jangka panjang dan perlu adanya pertahanan. Pengendalian angkatan kerja dalam jangka pendek dengan cara meningkatkan pendidikan. Misalnya adalah perluasan fasilitas pendidikan, meningkatkan kondisi ekonomi masyarakat sehingga tidak terjadi angka putus sekolah karena tidak memiliki biaya untuk pendidikan. Selain meningkatkan pendidikan adalah dengan cara pemerataan pembangunan infrastruktur secara merata.
2. Dari sisi kebutuhan tenaga kerja, perluasan dan penciptaan kesempatan kerja melalui adanya kebijakan makro seperti investasi,

⁴⁹ Tambunan, Op.Cit. H. 80.

⁵⁰ M.T. Dra. Gatningsih and M.Si. Drs. Eko Sutrisno, *Kependudukan Dan Ketenagakerjaan, Modul Mata Kuliah*, Cetakan pe (Sumedang: Fakultas Manajemen Pemerintahan IPDN, 2017) hlm. 82-83.

pengembangan sistem pajak, pengembangan usaha, sistem kredit yang dapat menggerakkan sektor riil. Adanya kebijakan regional untuk mengalokasikan anggaran sebagai pembangunan infrastruktur yang dapat menyerap tenaga kerja. Kebijakan sektoral dalam sektor industri yaitu dengan cara penyederhanaan mekanisme investasi, penataan sistem keamanan yang lebih baik, melakukan promosi peluang investasi daerah. Untuk sektor lainnya dapat dilakukan dengan cara sistem regulasi dan perizinan usaha, sehingga memudahkan warga sekitar untuk melakukan usaha di pedesaan.

4. Kebutuhan Tenaga Kerja

Dari sisi kebutuhan tenaga kerja, perluasan serta penciptaan kesempatan kerja melalui adanya kebijakan makro misalnya investasi, pengembangan sistem pajak, pengembangan usaha, sistem kredit yang dapat menggerakkan sektor riil. Adanya kebijakan regional guna mengalokasikan anggaran sebagai pembangunan infrastruktur yang dapat menyerap tenaga kerja. Kebijakan sektoral dalam sektor industri ialah dengan cara penyederhanaan mekanisme investasi, penataan sistem keamanan yang cukup baik, melakukan promosi peluang investasi daerah. Untuk sektor lainnya dapat dilakukan dengan cara sistem regulasi serta perizinan usaha yang sederhana, sehingga memudahkan warga sekitar untuk melakukan usaha di pedesaan. Kebutuhan tenaga kerja juga

dapat melalui program perluasan kesempatan kerja bagi lulus SLTA dari perdesaan yaitu seperti TKMT (Tenaga Kerja Muda Terdidik).⁵¹

C. Kesejahteraan Karyawan

1. Kesejahteraan

Menurut Sedarmayanti kesejahteraan yaitu kondisi di mana karyawan mendapatkan kebutuhan yang tercukupi dari perusahaan dan rasa aman dan nyaman saat bekerja di tempat kerja. tingkat kesejahteraan disini dilakukan dengan cara memberikan sesuatu yang bersifat secara finansial maupun non finansial serta bentuk pelayanan ataupun fasilitas yang dibutuhkan karyawan.⁵² Setelah karyawan diterima, berkembang, maka upaya untuk memotivasi karyawan untuk tetap produktif saat bekerja sampai pensiun dengan cara memberikan yang dibutuhkan oleh karyawan. mereka perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun. Dengan cara memberikan kesejahteraan ataupun kompensasi pelengkap. Kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan sangat berguna bagi karyawan, karena dapat memenuhi kebutuhan fisik serta mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, serta sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Program kesejahteraan karyawan ialah balas jasa pelengkap yang diberikan

⁵¹ Dra. Gatningsih and Drs. Eko Sutrisno.

⁵² APU Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M. Pd., *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, ed. by Dinah Sumayyah, Cetakan ke (Bandung: Refika Aditama, 2016).

berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya guna mempertahankan serta memperbaiki kondisi fisik ataupun mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.⁵³

Program kesejahteraan yaitu balas jasa secara tak langsung melalui imbalan di luar upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Pemberian ini diberikan secara merata kepada seluruh karyawan tanpa membedakan. Menurut Moekijat dikatakan oleh Hendra Eka, jika program kesejahteraan bertujuan guna memberikan hak karyawan diluar pembayaran upah dan karyawan merasakan hak nya terpenuhi.⁵⁴

Turunnya kinerja karyawan dapat terjadi karena adanya kurangnya kesejahteraan yang diterima oleh karyawan. Menurut Ojo dikatakan oleh Andana mengatakan jika tingkat kesejahteraan yang adil dapat memotivasi karyawan untuk lebih produktif dalam melakukan pekerjaan dan tidak ada hambatan saat bekerja. Hal tersebut, didukung padapernyataan Put yang dikutip oleh Andana bahwa tingkat kesejahteraan meliputi seluruh pembayaran baik secara langsung ataupun tak langsung. Tunjangan kesejahteraan akan diterima oleh karyawan, misalnya tunjangan makan, tunjangan transport, tunjangan hari raya, serta tunjangan kesehatan.⁵⁵

⁵³ Malayu S.P. Hasibuan, *Op. Cit.*, hal. 185.

⁵⁴ Hendra Eka Putra, Mukhlis Yunus, dan Mahdani, Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Motivasi dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh, *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 4.3 (2015), hlm. 77.

⁵⁵ Andana Desak Ketut, *Op. Cit.*, hal. 341.

Kesejahteraan pekerja yaitu salah satu dari tujuan yang akan tercapai dalam dunia usaha baik itu pengusaha, pekerja ataupun instansi pemerintah yang tugas pokoknya mengelola sumber daya manusia serta pihak-pihak lain dari kelembagaan swasta. Salah satu aspek dari kesejahteraan manusia yaitu keselamatan serta kesehatan kerja terutama dalam era industrialisasi.⁵⁶ Karyawan yang kurang mendapatkan kesejahteraan di perusahaan akan merasakan kurang nyaman saat bekerja, sehingga dapat menghambat produktivitas saat bekerja.

2. Program Kesejahteraan Karyawan

Benefit dan *service* yaitu kompensasi tambahan yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan.⁵⁷ Kesejahteraan karyawan dibagi menjadi dua yaitu jaminan penghasilan dan perlindungan karyawan.⁵⁸

- Jaminan penghasilan

Penghasilan karyawan akan menjamin kehidupannya, bahkan saat jika mereka tidak bekerja. Bentuk jaminannya diantaranya :

1. Upah

Dalam meningkatkan kegiatan produksi, efisiensi serta kelangsungan hidup perusahaan, perusahaan harus menjamin upah kepada karyawan dengan memberikan upah yang layak sesuai dengan ketentuan pemerintah. Dengan demikian, perusahaan perlu

⁵⁶ Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2015). hlm. 137.

⁵⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005)., hlm. 118.

⁵⁸ Sondang P. Siagian, *Manajemen Abad 21* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004)., hlm. 178.

memperhatikan dan mengarahkan karyawan untuk meningkatkan produktivitas saat bekerja. Dengan adanya upaya tersebut harus seimbang dengan memberikan kesejahteraan maupun upah bagi karyawan, sehingga tidak terjadi permasalahan mengenai upah maupun kesejahteraan di perusahaan. Salah satu cara melindungi tenaga kerja serta meningkatkan kesejahteraan dalam pemenuhan kebutuhan pokok yaitu melalui peraturan upah minimum, terutama ditujukan kepada jenis-jenis upah yang masih di bawah tingkat kelayakan. Hal ini bertujuan guna mengupayakan besarnya upah minimum dalam jangka panjang dapat memenuhi Kebutuhan Minimum.⁵⁹

2. Kenaikan upah

Semua organisasi diharuskan untuk memperhatikan upah karyawan pada setiap tahun. Kenaikan upah dapat disesuaikan dengan biaya hidup. Kenaikan upah mempunyai proporsi sedikit dari upah karyawan, namun mereka mempunyai nilai yang besar karena tak hanya dibayar sekali waktu. Mereka akan diberikan tunjangan hidup yang biasanya berlangsung selama untuk beberapa tahun kedepan tak terjadi pengurangan upah karyawan.⁶⁰

3. Tunjangan hari raya

⁵⁹ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan* (Jakarta: Graha Ilmu, 2003). Hlm. 145.

⁶⁰ Kenneth A. Merchant, Anna Partina, and Wim A. Van der Stede, *Sistem Pengendalian Manajemen: Pengukuran Kinerja, Evaluasi Dan Insentif*, EDISI 3 (Jakarta: Salemba Empat, 2014). Hlm. 409.

Tunjangan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang menjelang hari raya.

4. Bonus Insentif

Bonus insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang ataupun bekerja mencapai target produksi bahkan melampaui target. Melampaui tingkat produksi itu dapat dalam salah satu dari tiga bentuk, ialah:

a) Berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam satu kurun waktu tertentu. Jika jumlah unit produksi yang dihasilkan cukup banyak maka karyawan menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkannya itu.

b) Apabila terjadi penghematan waktu ialah jika karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang lebih singkat dari waktu yang seharusnya, karyawan yang bersangkutan menerima bonus dengan alasan jika dengan menghemat waktu itu, lebih banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan.

c) Bonus yang diberikan berdasarkan perhitungan progresif.

Artinya, jika seorang karyawan melakukan pekerjaan melebihi target maka akan memproduksi barang dalam jumlah yang

semakin besar. Dengan demikian, semakin besar pula bonus yang didapatkan.⁶¹

5. Pengupahan insentif

Adapun pengupahan insentif, yaitu memberikan upah yang berbeda, pemberian upah tersebut tak didasari oleh jabatan, namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja. Sehingga, jika dua orang yang mempunyai jabatan yang sama akan menerima upah yang berbeda. Hal tersebut, terjadi karena adanya prestasi yang berbeda, meskipun upah dasarnya sama. Perbedaan upah tersebut dikatakan sebagai bonus karena adanya prestasi yang didapatkan karyawan, sehingga karyawan tersebut berbeda dengan karyawan lainnya. Inilah yang dimaksud sebagai “pengupahan insentif”, yang dimaksudkan guna meningkatkan produktivitas karyawan serta mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan.⁶²

Menurut penelitian para ahli, penentuan insentif tersebut didapatkan sejumlah antara 50- 60% dari gaji bulanan. Jenis-jenis insentif ialah:

a) Premi (bonus payment)

Premi diberikan kepada para pimpinan setelah akhir tahun, premi yang diberikan ditambah dengan gaji pokok. Pemberian

⁶¹ Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006). Hlm. 269.

⁶² Kolonel Kal. Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1987). Hlm. 115.

premi diberikan secara tunai ataupun bisa ditunda sampai pimpinan tersebut mencapai masa pensiun.

b) *Stock option*

Hak untuk memberi sejumlah saham pada harga tertentu dalam periode tertentu. Harga saham biasanya ditawarkan di bawah harga pasar.

c) *Phantom stock*

Dalam hal ini, pimpinan tidak menerima saham secara langsung namun hanya tercantum di dalam rekening nilai saham perusahaan pada harga pasar. Setelah kurun waktu 3-5 tahun, para pimpinan akan menerima premi sejumlah harga naiknya nilai saham. Premi diberikan secara tunai maupun ditunda sampai masa pensiun.⁶³

▪ Perlindungan karyawan

1) Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan serta kesehatan kerja saling berhubungan dengan upaya pencegahan kecelakaan serta penyakit untuk melindungi tenaga kerja dan membuat para tenaga kerja aman, sehat serta sejahtera, efisien dan produktif di lingkungan kerja. Keselamatan serta kesehatan kerja didefinisikan dari dua aspek ialah aspek filosofis serta teknis. Secara filosofis keselamatan dan kesehatan kerja yaitu konsep berfikir dan upaya nyata guna menjamin tenaga

⁶³ I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, and I Wayan Mudiarta Utama, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Graha Ilmu*, 53.9 (2013), 1689–99.

kerja pada khususnya serta dalam upaya untuk melindungi masyarakat secara adil, makmur dan sejahtera. Secara teknis keselamatan dan kesehatan kerja yaitu perlindungan yang bertujuan untuk memastikan bahwa tempat kerja dan karyawan perusahaan selalu aman dan sehat. Sehingga setiap kegiatan produksi berlangsung, selalu dalam keadaan aman dan efisien saat digunakan. Keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan sebagai berikut :

- a) Memberikan jaminan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam berproduksi pada semua jenis serta tingkat pekerjaan .
- b) Menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan sejahtera, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
- c) Ikut berpartisipasi dalam pelaksanaan pembangunan nasional dengan prinsip pembangunan berwawasan lingkungan.⁶⁴

2) Penyakit akibat kerja

Kecelakaan kerja bisa terjadi pada siapa saja, kapan saja dan di mana saja. Perusahaan ataupun manajemen perusahaan yang ahli di bidangnya meyakini bahwa pentingnya pencegahan kecelakaan kerja. Karena pekerja adalah faktor penting dalam keberhasilan produksi. Keyakinan ini yaitu manifestasi dari munculnya semboyan “*Safety first*”. Perusahaan harus bertanggung jawab atas risiko

⁶⁴ Ibid, hal. 207.

pekerjaan seperti kecacatan, penyakit kulit serta kematian. Faktor utama dalam teknologi yang menyebabkan penyakit karena bekerja yaitu bahan kimia, radiasi dan lainnya. Dengan demikian, semua perusahaan perlu memiliki kebijakan dalam bidang pencegahan kecelakaan kerja sejak dini.⁶⁵

Faktor penyebab kecelakaan dapat dilihat pada dimensi utama, ialah:

- a) Berkaitan dengan sistem kerja yang merupakan penyebab utama dari kecelakaan yang terjadi pada suatu organisasi baik di kantor, pabrik ataupun tempat kerja lainnya.
- b) Berkaitan dengan pekerjaan seperti akibat sistem kerja ataupun kelalaian dari manusia yaitu pekerja.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁶⁵ Basir Barthos, Op. Cit., hal. 144.

BAB III

DATA PENELITIAN

A. Gambaran Umum

1. Letak Geografis Kabupaten Sidoarjo

GAMBAR 1 KOTA SIDOARJO



Kabupaten Sidoarjo merupakan bagian dari salah satu wilayah yang berbatasan pada kota Surabaya. Kabupaten Sidoarjo sebagai salah satu daerah penopang perekonomian di provinsi Jawa Timur. Kabupaten Sidoarjo dijuluki sebagai gerbang kertosusila yaitu satu kesatuan wilayah perencanaan di Jawa Timur yang memiliki faktor pendukung seperti infrastruktur dan utilitas yang baik (jalan, bandara, terminal, telekomunikasi dan lainnya), serta sebagai kota industri, perdagangan dan jasa yang didukung oleh aktivitas perikanan dan pertanian yang berkembang pesat. Dengan adanya berbagai potensi daerah serta dukungan sumber daya manusia yang memadai, sehingga Kabupaten Sidoarjo dapat menjadi salah satu daerah strategis bagi perekonomian

regional. Kabupaten Sidoarjo terletak di antara 112°5' dan 112°9' Bujur Timur dan antara 7°3' dan 7°5' Lintang Selatan.⁶⁶

2. Profil perusahaan

Maspion Group adalah perusahaan yang didirikan oleh Alim Husin pada tahun 1967, sebelum adanya maspion group dulunya adalah usaha dagang logam industri rumah tangga yang memproduksi peralatan dapur berbahan aluminium. Alim Husin memiliki jiwa kewirausahaan dan semangat kerja tinggi sejak usia muda. Alim Husin berasal dari china dan bermigrasi ke Indonesia untuk terlibat dalam pembangunan beberapa usaha salah satunya adalah industri rumah tangga.

Pada tahun 1971, Alim Husin mendirikan PT. Maspion, selanjutnya pada tahun 1972 Alim Husin mendirikan PT. Indal Aluminium Industri. Kedua PT tersebut dibawah naungan investasi dalam negeri Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) pengembangan usaha dalam skala besar. Pada kejadian yang sama Ali Husin menggabungkan usaha dagang logam Jawa ke dalam PT. Maspion. Berbekal semangat kuat dan kerja keras yang dilakukan oleh Ali Husin menjadi Maspion Group berkembang menjadi bisnis terbesar dan terkemuka di Indonesia.

Maspion Group memiliki lebih dari 30.000 karyawan yang tersebar pada 5 area industri dan produksi di Jawa Timur, Cibitung, dan Jakarta. Maspion group yang bergerak pada bidang industri rumah tangga

⁶⁶ 'Geografis Sidoarjo' <<https://www.sidoarjokab.go.id/geografis>>.

memiliki 8 kategori yaitu : layanan produk konsumen, produk konsumen industri, konstruksi dan material, hotel, properti komersil seperti industri, perbankan, perdagangan dan distribusi, infrastruktur dan energi serta bisnis lainnya. Maspion Group berkembang hingga ke internasional, produk yang dihasilkan oleh Maspion Group dikirim hingga ke luar negeri.

Namun pada bulan Oktober 2003, Alim Husin meninggal dunia. Semenjak meninggalnya Alim Husin, Maspion Group dipegang oleh anak sulung beliau yaitu Alim Markus dan diikuti oleh ketiga anak lainnya yaitu Alim Mulia Sastra, Alim Satria dan Alim Prakasa. Maspion Group memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja ekonomis yang stabilitas dan bernilai serta kontribusi para pemegang saham yang dapat memajukan dan mengembangkan perekonomian Indonesia.⁶⁷

3. Visi dan Misi Maspion Group

a. Visi

Logo Maspion Group memiliki arti dari simbol tersebut yaitu :⁶⁸

- Mengembangkan sumber daya manusia

Sumber daya manusia adalah aset utama. Maspion group percaya bahwa setiap lingkungan kerja yang baik dapat menghasilkan kinerja dan produktivitas yang baik. Dengan adanya mengembangkan sumber daya manusia bertujuan untuk

⁶⁷ 'Profil Maspion Group' <<https://maspion.com/>>.

⁶⁸ <https://www.maspion.com>.

meningkatkan dan menumbuhkan sebuah tim yang kuat dan harmonis.

- Berkembang bersama para pemegang saham

Para konsumen, pemegang saham, karyawan, mitra bisnis, komunitas, hingga pemerintah daerah dan pusat adalah pemegang saham di manapun usaha tersebut dijalankan. Dengan adanya keragaman dan memiliki tujuan bersama sehingga menciptakan kontribusi untuk memajukan serta mewujudkan nilai yang besar bagi semua orang.

- Masa depan yang lebih baik

Untuk menciptakan masa depan yang lebih baik bagi para pemegang saham dan bertumbuh bersama untuk melayani negara dengan cara melalui pengembangan usaha.

b. Misi

Selalu memberikan lebih daripada yang konsumen inginkan, dengan cara memimpin perkembangan pasar dan mengoptimasi nilai konsumen.

- Kepuasan konsumen

Memberikan layanan kepada konsumen yang berkualitas dan memberikan produk serta layanan yang dapat memenuhi kebutuhan konsumen. Dengan menciptakan produk-produk baru sehingga dapat mengantisipasi kebutuhan konsumen di masa yang akan datang.

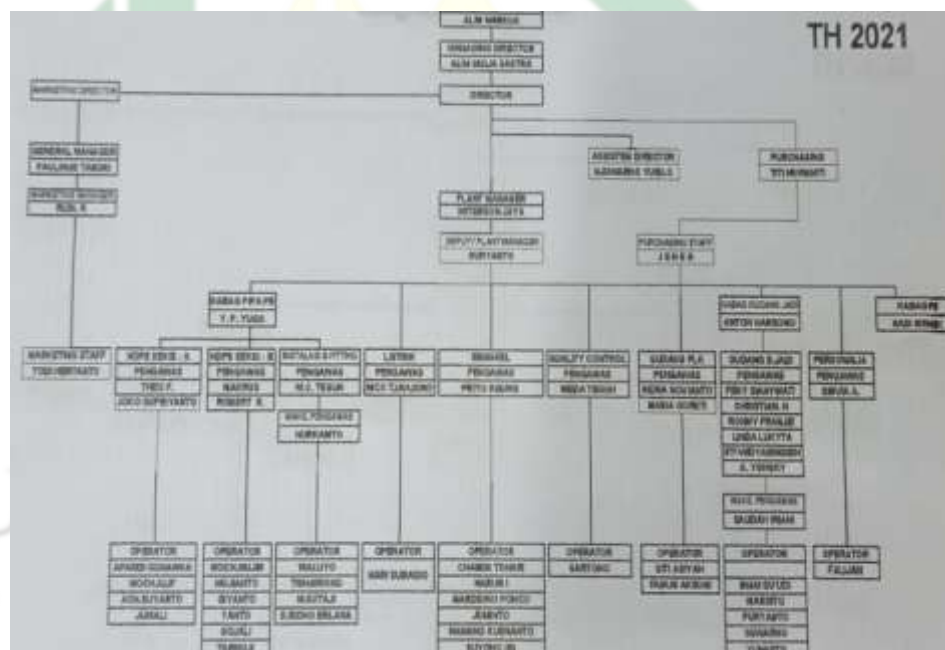
- Perencanaan strategi bisnis dengan jangka panjang

Pertumbuhan bisnis didorong oleh kemampuan untuk dapat melihat serta menciptakan peluang bisnis dengan perencanaan pembiayaan yang efisien. Maspion group adalah bisnis yang kompetitif, sehat di industri pasar.⁶⁹

4. Susunan organisasi

Untuk menjalankan suatu usaha pada PT. Maspion II, maka diperlukan sebuah struktur organisasi sebagai berikut

GAMBAR 2 SUSUNAN PERUSAHAAN PT. MASPION II



Sumber : Personalia PT. Maspion II

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa struktur organisasi di PT. Maspion II di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo telah terstruktur dengan baik dan sesuai dengan pengembangan dan kemajuan perusahaan di PT. Maspion II.

⁶⁹ <http://www.maspion.com>.

5. Jumlah Tenaga Kerja dan Jam Kerja

PT. Maspion II memiliki dua pabrik yang terletak di Jl. R Muhammad Mangundiprojo, Banjarkemantren, Buduran, Kabupaten Sidoarjo dan di Jl. Lingkar Timur Buduran Sidoarjo. Untuk pabrik yang berada di Jl. R. Muhammad Mangundiprojo ini adalah pabrik Maspion Unit II atau pabrik utama, sedangkan untuk pabrik kedua yang berada di Jl. Lingkar Timur adalah pabrik Maspion II (*Polyethylene Pipe*). Kedua pabrik tersebut pabrik yang sama, namun dipisahkan karena disesuaikan berdasarkan devisi dari PT. Maspion II.

Untuk PT. Maspion Unit II memiliki jumlah karyawan sebanyak 2.500 karyawan yang terdiri dari beberapa divisi yaitu sebagai berikut :

**TABEL 2 SUMBER JUMLAH DATA KARYAWAN
PT. MASPION II 2022**

Divisi PT. Maspion II		
1. Lis 1 (kipas angin dan mixer)	2. Lis 2 (setrika, rice cooker, hair dryer)	3. Alaska Air (AC, ceiling fan)
4. ME atau maspion elektronik (kulkas, blender dan dispenser)	5. ME atau maspion elektronik (kulkas, blender dan dispenser)	6. B (<i>plastic products</i> atau plastik gajah)
7. AMI atau alumindo	8. Haesi	9. Srithai
Jumlah karyawan adalah 2.500 karyawan		

Sumber : Personalia PT. Maspion II

Sedangkan untuk karyawan PT. Maspion II (*Polyethylene Pipe*) memiliki jumlah karyawan sebanyak 500 karyawan termasuk perempuan dan laki-laki dari beberapa divisi sebagai berikut :

**TABEL 3 SUMBER DATA JUMLAH KARYAWAN
PT.MASPIION II (POLYETHYLENE PIPE) 2022**

Divisi PT. Maspion (Polyethylene Pipe)
PO (Polyfoam)
Jumlah karyawan adalah 500 karyawan

Sumber : Personalia PT. Maspion II

Sistem kerja di PT. Maspion II bekerja normatif nya pada hari senin-jum'at dan jam kerja dimulai dari pukul 07.00 WIB hingga pukul 16.00 WIB. Untuk jam istirahat karyawan pukul 12.00 WIB – 13.00 WIB. Jadi, jam kerja normatif di PT. Maspion II adalah 8 jam kerja. Namun jika permintaan barang ramai, ada sebagian karyawan yang bekerja hingga pukul 17.00 WIB. Sama halnya dengan hari sabtu-minggu, apabila dalam divisi tersebut membutuhkan tenaga kerja maka karyawan di divisi tersebut bekerja pada hari sabtu-minggu. Untuk sistem gaji mengikuti jam kerja karyawan, apabila mereka lembur bekerja maka gaji yang didapatkan sesuai dengan jam kerja mereka.

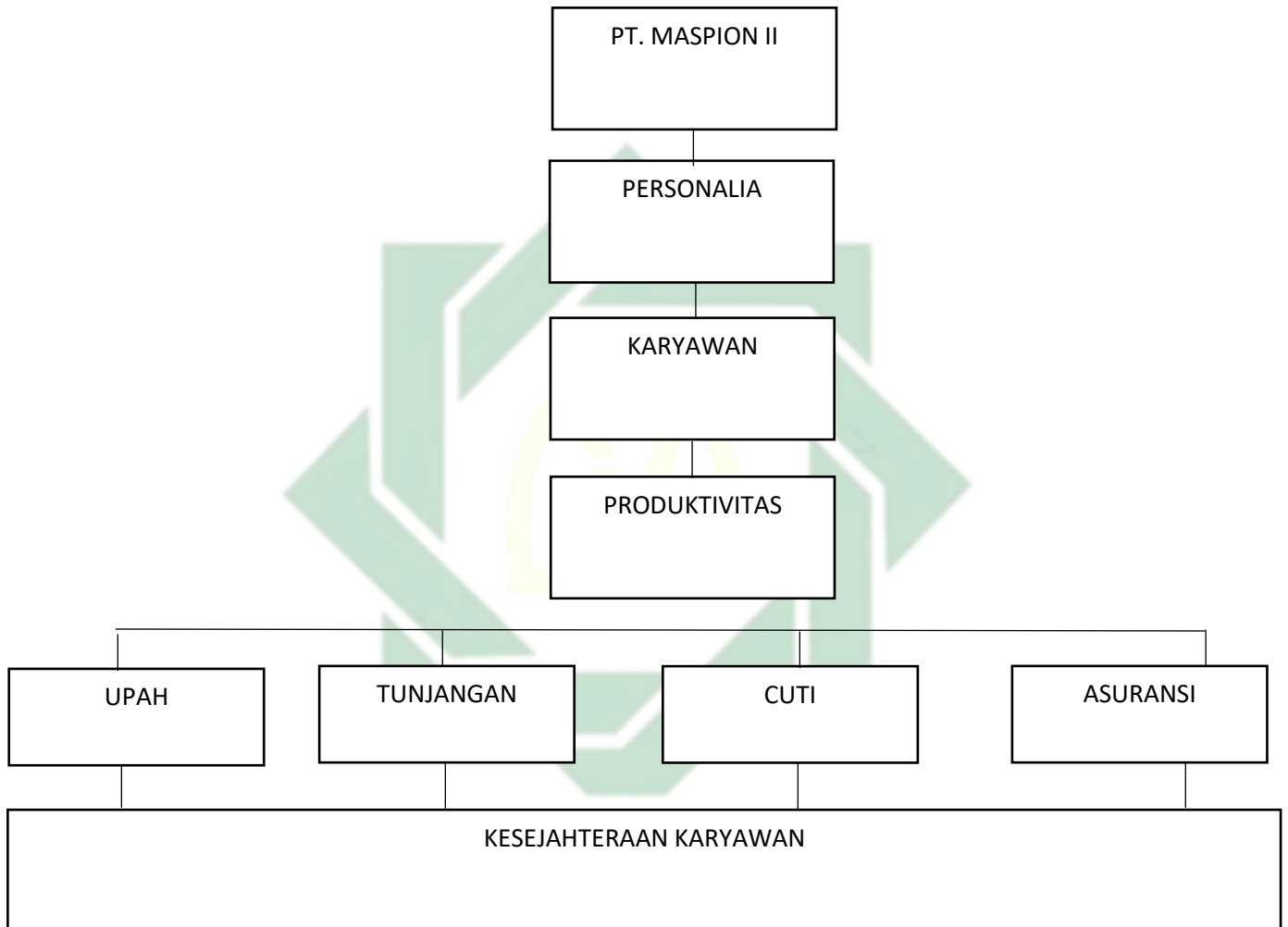
PT. Maspion II memiliki sistem skorsing bagi karyawan. skorsing sendiri ialah tindakan pemecatan untuk sementara waktu atau membeirkan efek jera bagi karyawan akibat pelanggaran yang telah dilakukan. Skorsing dalam tiap perusahaan tentunya berbeda-beda, seperti pemberian surat peringatan (SP) hingga pemutusan hubungan kerja (PHK). Bentuk skorsing juga bisa seperti tidak mendapatkan bonus bulanan, turun jabatan, tidak mendapatkan izin selama tiga-tujuh hari.

Hal ini tentunya tergantung kebijakan perusahaan. Untuk sistem skorsing karyawan di PT. Maspion II adalah tidak mendapatkan jatah lembur hingga izin bekerja. Sistem ini berlaku untuk karyawan tetap dan karyawan kontrak tidak masuk bekerja dengan alasan *alpha*, sakit atau izin. Misalnya karyawan tidak masuk bekerja selama 1 hari dengan tidak adanya keterangan surat izin/ *alpha* maka skorsing yang didapatkan karyawan tersebut adalah 4 hari tidak diperbolehkan untuk lembur. Jika karyawan tersebut ingin mengajukan izin bekerja, hanya mendapatkan izin 2 hari. Contoh lainnya adalah sakit, sama halnya dengan *alpha* maka karyawan mendapatkan skorsing selama 4 hari untuk penyembuhan dan tidak diperbolehkan lembur karena dianggap tidak mampu untuk bekerja.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

B. Hasil Temuan

GAMBAR 3 KERANGKA PEMIKIRAN



Sumber : Penulis 2022

Dalam gambar 3.4 di atas telah menunjukkan bagaimana hubungan antara perusahaan dengan karyawan. hubungan tersebut dapat berjalan dengan baik apabila upah karyawan hingga kesejahteraan karyawan dipenuhi oleh perusahaan. Pengawas personalia memiliki peran penting untuk memantau kinerja karyawan sehingga produktivitas karyawan tidak ada kendala.

1. Kebijakan Pengupahan Tenaga Kerja Di PT. Maspion II

a. Kondisi Pengupahan Tenaga Kerja

Kondisi pengupahan tenaga kerja di perusahaan PT. Maspion II yaitu proses penerimaan dilakukan dengan cara memberikan kepada karyawan PT. Maspion II. Penerimaan upah ini diberikan sebanyak dua kali dalam sebulan, yaitu pada tanggal 02 dan 17 setiap bulannya. PT. Maspion II memiliki dua tipe karyawan, yaitu karyawan kontrak (selamanya) dan karyawan tetap.

Untuk sistem pengupahan karyawan tetap dilakukan dua kali dalam sebulan, yang jatuh pada tanggal 02 dan 17 setiap bulannya. Upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan tetap PT. Maspion II sesuai dengan UMK Sidoarjo, akan tetapi perusahaan menambahkan 5% dari upah yang didapat karyawan tetap. Misalnya UMK Sidoarjo saat ini sebesar Rp 4.368.581 + 5% (dari perusahaan) besar kecilnya persen yang diberikan perusahaan tergantung dari masa kerja karyawan tetap.

PT. Maspion II memberikan fasilitas untuk memenuhi hak-hak karyawan seperti BPJS Kesehatan, Jamsostek, Jaminan Pensiun atau hari tua, tabungan dapan. Selain fasilitas tersebut, PT. Maspion II juga memberikan tunjangan seperti cuti melahirkan, cuti menikah, tunjangan premi malam (bekerja *shift* malam) dan jaminan keselamatan kerja. Untuk karyawan tetap akan mendapatkan tunjangan cuti panjang setiap enam tahun sekali, cuti panjang keenam

dan ketujuh. Tunjangan ini termasuk selama 36 hari, namun dibagi dua. Cuti panjang keenam selama 18 hari dan cuti panjang ketujuh selama 18 hari. Cuti panjang kedua mendapatkan kompensasi $\frac{1}{2}$ gaji dan dimasukkan ke dalam premi tunjangan. Karyawan tetap juga mendapatkan hak cuti selama 12x namun dari cuti tersebut dipotong dari cuti bersama. Cuti melahirkan sistemnya adalah karyawan mendapatkan cuti selama 7 $\frac{1}{2}$ bulan, ketika waktu melahirkan telah tiba maka karyawan tersebut mendapatkan cuti melahirkan dan mendapatkan bantuan dari perusahaan. Cuti menikah selama 3 hari, cuti ini diperuntukkan untuk kematian orangtua, anak, istri, suami, dan mertua selama dua hari. Untuk mendapatkan cuti kematian wajib memenuhi persyaratan dan nantinya akan mendapatkan bantuan dari perusahaan.

Berdasarkan kondisi di atas bahwa sistem pengupahan di PT. Maspion II yaitu sistem penggajian setiap bulan dan memenuhi hak-hak bagi karyawan. Berikut hasil wawancara dengan Ibu Sri Wahyuni, Ibu Sukasni, Ibu Ida Nur Jannah, Bapak Sutrisno, Bapak Agus Rahmat, Ibu Ayu Ningsih, Ibu Rubiah, dan Ibu Jumanis yang merupakan karyawan tetap di PT. Maspion II.

Berikut hasil wawancara dengan Ibu Sri Wahyuni sebagai karyawan tetap di perusahaan mengatakan bahwa :

“ Maspion telah memberikan upah yang sesuai dengan jam kerja, perusahaan juga memberikan upah sesuai UMR Sidoarjo saat ini ”⁷⁰

Berikut hasil wawancara dengan Ibu Sukasni adalah karyawan tetap di PT. Maspion II mengatakan bahwa :

“ Gaji yang diberikan Maspion disesuaikan sama jam kerja, misalnya masuk 8 jam kerja itu nanti dikalikan sama gaji per jam di maspion. Masalah sesuai tidaknya sama UMK Sidoarjo, gajinya sudah sesuai “⁷¹

Berikut hasil wawancara dengan Ibu Ida Nur Jannah sebagai karyawan tetap di PT. Maspion II mengatakan bahwa :

“ Upah yang saya dapat selama bekerja disini menjadi karyawan tetap saya rasa cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Upah nya juga sesuai dengan UMK Sidoarjo saat ini “⁷²

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Sutrisno sebagai karyawan tetap di PT. Maspion II mengatakan bahwa :

“ Ya sesuai mbak dengan UMK Sidoarjo, sistem pengupahan di Maspion untuk karyawan tetap gaji ditambah 5% dari perusahaan. Misalnya UMK Sidoarjo sebesar Rp 4.000.000,- kalau di Maspion

⁷⁰ Sri Wahyuni, Sebagai Karyawan tetap PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, pada Tanggal 28 Januari 2022.

⁷¹ ‘Sukasni, Sebagai Karyawan tetap PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, pada Tanggal 15 April 2022’.

⁷² ‘Ida Nur Jannah, Sebagai Karyawan tetap PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, pada Tanggal 15 April 2022’.

nantinya dari Rp 4.000.000 + 5% dari perusahaan. Jadi, saya rasa upah yang didapat karyawan tetap disini sudah cukup ⁷³

Berikut hasil wawancara dengan Ibu Ayu Ningsih sebagai karyawan tetap di PT. Maspion II mengatakan bahwa :

“ Disini saya sebagai karyawan tetap mendapatkan upah yang sesuai dengan UMK Sidoarjo saat ini, upah disini tentunya dibedakan antara karyawan tetap dan karyawan outsourcing di PT. Maspion II ” ⁷⁴

Berikut hasil wawancara dengan Ibu Rubiah sebagai karyawan tetap di PT. Maspion II mengatakan bahwa :

“ Ya sudah sesuai mbak sama ketentuan UMK Sidoarjo, Maspion memberikan gaji sesuai dan ditambahkan dengan 5% dari perusahaan. Jadi, saya rasa sudah sesuai dengan UMK Sidoarjo, untuk gaji karyawan outsourcing memang digaji dibawah pendapatan karyawan tetap ” ⁷⁵

Berikut hasil wawancara dengan Ibu Jumani sebagai karyawan tetap di PT. Maspion II mengatakan bahwa :

“ Gaji yang diberikan PT. Maspion II sudah sesuai mbak dengan UMK Sidoarjo, tentunya beda antara gaji karyawan tetap dan

⁷³ ‘Sutrisno, Sebagai Karyawan tetap PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, pada Tanggal 15 April 2022’.

⁷⁴ ‘Ayu Ningsih, Sebagai Karyawan tetap PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, pada Tanggal 15 April 2022’.

⁷⁵ ‘Rubiah, Sebagai Karyawan tetap PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, pada Tanggal 15 April 2022’.

karyawan outsourcing. Gaji yang diberikan Maspion untuk karyawan outsourcing dibawah UMK Sidoarjo “⁷⁶

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Agus Rahmat sebagai karyawan tetap di PT. Maspion II mengatakan bahwa :

“Gaji yang didapatkan karyawan tetap saya rasa sudah cukup, karena gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan UMK Sidoarjo “⁷⁷

Berdasarkan kutipan hasil wawancara dari delapan informan penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan tenaga kerja untuk karyawan tetap di PT. Maspion II sudah sesuai dengan UMK Sidoarjo saat ini. Tentunya sistem pengupahan karyawan tetap dengan karyawan outsourcing berbeda, karena karyawan outsourcing dibawah naungan oleh pihak ketiga dari perusahaan lain yang bekerja di PT. Maspion II. Berdasarkan pernyataan tersebut, dibuktikan dengan pemaparan dengan beberapa sumber informan yaitu karyawan outsourcing mengenai sistem pengupahan tenaga kerja di PT. Maspion II. Berikut hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Ibu Reni Arindi, Indah Lestari, Alissya Awanda, Abadi Cahyono, Abdul Rokhim, Novan Dwi, Tantri Iga sebagai karyawan outsourcing di perusahaan.

⁷⁶ ‘Jumani, Sebagai Karyawan tetap PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, pada Tanggal 15 April 2022’.

⁷⁷ ‘Agus Rahmat, Sebagai Karyawan tetap PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, pada Tanggal 15 April 2022’.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Ibu Reni Arindi sebagai karyawan outsourcing mengatakan bahwa :

*“ Gaji disini memang berbeda dengan gaji yang didapat oleh karyawan tetap, perbedaannya hanya selisih sedikit. Gaji nya dibawah UMK Sidoarjo “*⁷⁸

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan sebagai Ibu Indah Lestari karyawan outsourcing mengatakan bahwa :

*“ Kalau dikatakan sesuai tidaknya, saya rasa masih belum sesuai ya mbak. Apalagi saya karyawan outsourcing jadi gaji dibawah UMK Sidoarjo, tapi namanya juga karyawan outsourcing jadi dapat gaji segini dari perusahaan sudah bersyukur saja mbak “*⁷⁹

Berikut hasil wawancara dengan Ibu Alissya Awanda sebagai karyawan outsourcing di PT. Maspion II mengatakan bahwa :

*“ Masalah gaji disini emang dibedakan mbak, antara gaji karyawan tetap sama kontrak. Perbedaannya juga tidak begitu jauh dari gaji karyawan tetap. Karyawan kontrak disini emang digaji dibawah UMK Sidoarjo karena karyawan kontrak berasal dari pihak ketiga yaitu dari perusahaan lain, jadi dapat gajinya emang segini “*⁸⁰

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Abadi Cahyono sebagai karyawan outsourcing di PT. Maspion II mengatakan bahwa :

⁷⁸ 'Reni Arindi, Sebagai Karyawan outsourcing PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, pada Tanggal 15 April 2022'.

⁷⁹ 'Indah Lestari, Sebagai Karyawan outsourcing PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, pada Tanggal 15 April 2022'.

⁸⁰ 'Alissya Awanda, Sebagai Karyawan outsourcing PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, pada Tanggal 15 April 2022'.

“ Jam kerja karyawan outsourcing sama karyawan tetap sama saja, kalau masalah gaji emang beda. Kalau gaji karyawan tetap emang lebih tinggi daripada gaji yang didapat karyawan outsourcing. Sistem pengupahannya disesuaikan sama jam kerja karyawan. Kalau masalah ada gaji lembur itu pasti ada mbak, antara karyawan tetap sama outsourcing pasti dapat gaji lembur ”⁸¹

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Abdul Rokhim sebagai karyawan outsourcing di PT. Maspion II mengatakan bahwa :

“ Ya pasti beda kalau gaji karyawan tetap sama outsourcing. Misalnya karyawan tetap dapat gaji Rp 4.000.000,- kalau karyawan outsourcing dibawah dari gaji itu misalnya dapat Rp 3.800.000,- ini udah dipotong untuk bayar BPJS tiap bulannya ”⁸²

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Novan Dwi sebagai karyawan outsourcing di PT. Maspion II mengatakan bahwa :

“ Saya dapat gaji emang dibawah UMK Sidoarjo, namanya juga karyawan outsourcing mau tidak mau emang gajinya berbeda dengan karyawan tetap. Karyawan tetap emang dapat gaji lebih besar ketimbang karyawan outsourcing, sudah perjanjian juga diawal masuk Maspion. Jadi, mau tidak mau diterima saja mbak gaji segini. Sebenarnya kalau dibilang cukup untuk kebutuhan, tidak mencukupi

⁸¹ ‘Abadi Cahyono, Sebagai Karyawan outsourcing PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, pada Tanggal 15 April 2022’.

⁸² ‘Abdul Rokhim, Sebagai Karyawan outsourcing PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, pada Tanggal 15 April 2022’.

untuk sehari-hari karena harga barang makin mahal kebutuhan juga banyak tapi disyukuri saja dapat segini “⁸³

Berikut hasil wawancara dengan Tantri Iga sebagai karyawan outsourcing di PT. Maspion II mengatakan bahwa :

“ Gaji dari Maspion kalau dibilang cukup buat kebutuhan sehari-hari sebenarnya kurang, karena kebutuhan sekarang mahal jadi ya kurang untuk karyawan outsourcing. Bedanya sama karyawan tetap dapat lebih banyak daripada karyawan outsourcing. Gaji yang didapat juga dibawah UMK Sidoarjo “⁸⁴

b. Kebijakan pengupahan tenaga kerja PT. Maspion II, di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo

Kebijakan pengupahan tenaga kerja yang ditetapkan pemerintah untuk melindungi buruh atau pekerja, kebijakan ini sebagai penentuan upah dan memberikan upah yang layak bagi pekerja. Sehingga jumlah pendapatan pekerja dari pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarga secara wajar.⁸⁵

Kebijakan yang telah ditentukan oleh PT. Maspion II mengenai pengupahan sesuai dengan UU Ketenagakerjaan dan SPSI (perjanjian pekerja bersama) yang dibuat dan disetujui oleh karyawan beserta perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Chintia sebagai

⁸³ ‘Novan Dwi, Sebagai Karyawan outsourcing PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, pada Tanggal 15 April 2022’.

⁸⁴ ‘Tantri Iga, Sebagai Karyawan outsourcing PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, pada Tanggal 15 April 2022’.

⁸⁵ Pasal 6 ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

pengawas di PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo mengatakan bahwa :

“ Gaji yang diberikan PT. Maspion II kepada karyawan sesuai dengan UMK Sidoarjo saat ini, untuk penggajian karyawan tetap Maspion sendiri sudah sesuai UMK Sidoarjo. Namun untuk karyawan kontrak memang gajinya dibawah UMK karena karyawan kontrak itu sendiri berasal dari pihak ketiga. Sistem penggajian di Maspion II dilakukan selama dua kali dalam satu bulan, pada tanggal 02 dan 17 dan sistem penggajian melalui atm bank maspion dan bank jatim sesuai dengan peraturan/undang-undang yang berlaku.”⁸⁶

Berdirinya PT. Maspion untuk memberikan yang terbaik kepada dengan cara memberikan layanan kepada konsumen yang berkualitas dan memberikan produk serta layanan yang dapat memenuhi kebutuhan konsumen. Serta menciptakan produk-produk baru sehingga dapat mengantisipasi kebutuhan konsumen di masa yang akan datang. PT. Maspion memiliki lima perusahaan yang tersebar di wilayah Jawa Timur, salah satunya adalah di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo yaitu PT. Maspion II. Selain memberikan yang terbaik untuk konsumen, perusahaan ini juga dapat membantu perekonomian masyarakat disekitar sehingga tidak terjadi pengangguran.

⁸⁶ ‘Chintia, Sebagai Pengawas PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, pada Tanggal 28 Januari 2022.’

2. Kebijakan Pengupahan Tenaga Kerja dalam Menjamin Kesejahteraan Karyawan PT. Maspion II di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo

a. Kondisi kesejahteraan karyawan

Kebijakan yang dibuat oleh perusahaan tentunya memiliki tujuan yaitu salah satunya adalah memberikan yang terbaik bagi karyawannya seperti kenyamanan dan keamanan bagi pekerja. Kesejahteraan karyawan ialah bentuk usaha dari perusahaan sebagai balas jasa selain berupa uang dan tunjangan ataupun penghargaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Tujuan dari kesejahteraan karyawan adalah untuk membuat karyawan merasa nyaman dan aman, selain itu untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik/mental karyawan agar memiliki semangat dalam bekerja. Manfaat dari kesejahteraan sangat besar bagi karyawan, sehingga mendorong semangat kerja karyawan dan tentunya tidak mengganggu produktivitas pekerja.

Program kesejahteraan karyawan harus dibuat sesuai dengan peraturan yang ditetapkan, berdasarkan keadilan dan kelayakan secara internal maupun eksternal.⁸⁷

Kondisi kesejahteraan karyawan meliputi sarana dan prasarana di PT. Maspion II yang memadai, adapun pemberian tunjangan untuk karyawan dan upah yang sesuai dengan ketentuan pemerintah. Untuk membuktikan dan mengetahui kondisi karyawan di PT. Maspion II.

⁸⁷ Mardhtilah Zuhara, 'peran program kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan di Alfamart Bumi, (Bengkulu: FEBI SE, 2019), hlm. 56

Dilakukan wawancara dengan Pak Suyatno sebagai karyawan tetap di perusahaan yang mengatakan bahwa :

*“Untuk kesejahteraan yang diberikan Maspion kepada karyawan saya rasa sudah sejahtera, karena selama bekerja disini selain upah yang diberikan Maspion sudah sesuai dengan UMK Sidoarjo pemberian seperti BPJS, tunjangannya pun juga terjamin di sini.”*⁸⁸

Tujuan dari kesejahteraan karyawan adalah untuk membuat karyawan merasa nyaman dan aman, selain itu untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik/mental karyawan agar memiliki semangat dalam bekerja. Manfaat dari kesejahteraan sangat besar bagi karyawan, sehingga mendorong semangat kerja karyawan dan tentunya tidak mengganggu produktivitas pekerja.

Fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan dengan UU yang berlaku. Tujuannya untuk membuat karyawan merasa nyaman dan aman saat bekerja. Selain itu perusahaan juga memfasilitasi sarana dan prasarana yang memadai sehingga karyawan merasa nyaman saat bekerja dan tercipta ruang yang kondusif, penggajian di PT. Maspion II juga sesuai dengan UMK Sidoarjo saat ini sehingga tidak tercipta permasalahan antara perusahaan dengan karyawan.

Untuk mengetahui perusahaan PT. Maspion II sesuai atau tidak dengan menyediakan fasilitas bagi karyawan. Berdasarkan wawancara

⁸⁸ Pak Suyatno, Sebagai Karyawan tetap PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, pada Tanggal 28 Januari 2022.

yang dilakukan dengan Ibu Hartanti Rezeki sebagai karyawan tetap di PT. Maspion II mengatakan bahwa :

*“Maspion memenuhi hak-hak karyawan seperti memberikan BPJS Kesehatan, Jamsostek, Jaminan Pensiun atau hari tua, tabungan dapan, cuti melahirkan, cuti menikah, tunjangan premi malam (bekerja shift malam) dan cuti panjang.”*⁸⁹

Untuk mengetahui perusahaan PT. Maspion II sesuai atau tidak dengan menyediakan fasilitas bagi karyawan outsourcing. Berikut hasil wawancara dengan keempat informan karyawan outsourcing yaitu Ibu Ayu Suranti, Ibu Adella Risky, Ibu Ririn Irawati, dan Bapak Denis Tianto.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu Ayu Suranti sebagai karyawan outsourcing di PT. Maspion II mengatakan bahwa:

*“ Karyawan outsourcing di PT. Maspion II diberikan fasilitas juga mbak, seperti mendapatkan BPJS dari perusahaan. Namun perusahaan memotong sebesar 4.5% dari gaji karyawan outsourcing untuk pembayaran BPJS ”*⁹⁰

Berikut hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu Adella Risky sebagai karyawan outsourcing di PT. Maspion II mengatakan bahwa:

“ Ya dapat dari perusahaan seperti BPJS dan tabungan masa depan, masalah perbedaan karyawan tetap dengan outsourcing seperti di

⁸⁹ ‘Hartanti Rezeki, sebagai Karyawan tetap PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, pada Tanggal 28 Januari 2022’.

⁹⁰ ‘Ayuk Suranti, Sebagai Karyawan outsourcing PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, pada Tanggal 15 April 2022’.

pengupahan juga beda di masalah pemotongan gaji karyawan. Karyawan outsourcing gaji dipotong 4,5% karena sudah ketentuan perusahaan untuk pemotongan gaji. Jadi, mau tidak mau saya sebagai karyawan outsourcing harus bisa menerima mbak ⁹¹

Berikut hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu Ririn Irawati sebagai karyawan outsourcing di PT. Maspion II mengatakan bahwa:
“ Dapat kok mbak, sama saja dengan karyawan tetap. Karyawan outsourcing dapat seperti BPJS dan untuk pembayaran BPJS dipotong dari hasil gaji karyawan ⁹²

Berikut hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Denis Tianto sebagai karyawan outsourcing di PT. Maspion II mengatakan bahwa:
“ BPJS sudah pasti diberikan oleh perusahaan untuk setiap karyawan disini mbak, namun untuk karyawan outsourcing potongan untuk pembayaran BPJS lebih besar daripada karyawan tetap ⁹³

Suatu perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai bagi karyawannya, sehingga para pekerja mampu untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar kinerjanya lebih baik dengan cara pelatihan yang disediakan atau diberikan oleh atasan kepada karyawan. Perusahaan juga menyediakan fasilitas lainnya seperti penjelasan di atas.

⁹¹ 'Adella Risky, Sebagai Karyawan outsourcing PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, pada Tanggal 15 April 2022'.

⁹² 'Ririn Irawati, Sebagai Karyawan outsourcing PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, pada Tanggal 15 April 2022'.

⁹³ 'Denis Tianto, Sebagai Karyawan outsourcing PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, pada Tanggal 15 April 2022'.

BAB IV

ANALISIS DATA

A. Kebijakan Pengupahan Tenaga Kerja PT. Maspion II Di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo

Kebijakan di PT. Maspion II sudah ditentukan oleh perusahaan dan sesuai dengan UU Ketenagakerjaan maupun SPSI yang disepakati oleh karyawan beserta perusahaan. Dalam kebijakan pengupahan perusahaan tak diwajibkan untuk pertanggung jawaban apabila karyawan melanggar perjanjian atau tidak mengikuti aturan perusahaan. Perusahaan tidak perlu memberi gaji kepada karyawan jika karyawan tidak masuk bekerja dengan alasan alpha, sakit atau izin tanpa surat keterangan dokter. Namun, ada beberapa kondisi tertentu di mana perusahaan harus membayar gaji kepada karyawan, seperti : 1) Izin sakit menggunakan keterangan dokter, 2) melahirkan, 3) kecelakaan kerja.

Maspion Group adalah perusahaan keluarga bukan termasuk perusahaan Tbk atau *corporate*. Maspion Group bergerak dalam banyak bidang, mulai dari produksi houseware hingga perbankan dan juga real estate. Maspion memiliki berbagai cabang yang tersebar di Indonesia salah satunya adalah PT. Maspion II. Maspion II memiliki jumlah karyawan keseluruhan sejumlah 3.000 karyawan dan berlokasi di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo. Dalam perusahaan PT. Maspion II terdapat beberapa divisi, seperti : 1. Lis 1 (kipas angin dan *mixer*), 2. Lis 2 (setrika, *rice cooker*, *hair dryer*), 3. Alaska Air (AC, *ceiling fan*), 4. ME atau maspion

elektronik (kulkas, blender dan dispenser), 5. MSS (*maxim stainlees steel*), 6. B (*plastic products* atau plastik gajah), 7. AMI atau alumindo, 8. PO (*polyfoam*) 9. Haesi, 10. Srithai.

Upah yang diberikan PT. Maspion II kepada karyawan dibedakan menjadi dua, yaitu outsourcing (kontrak selamanya) dan karyawan tetap. Sistem pengupahan di PT. Maspion II ialah satu bulan berlangsung 2x pengupahan untuk karyawan pada tanggal 02 dan 17 tiap bulannya, pengupahan mengikuti UMK Kabupaten Sidoarjo. Namun, PT. Maspion II memiliki kebijakan tersendiri untuk sistem pengupahan. misalnya dilihat dari berapa lama masa kerja karyawan, dsb. Data upah tahun 2019-2021 ialah :

TABEL 4 DATA UPAH KARYAWAN PT.MASPION II TAHUN 2019-2021

Data upah karyawan tetap PT. Maspion II (2019-2021)		
Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Rp 3.944.696	Rp 4.273.581	Rp 4.373.581
Data upah karyawan outsourcing PT. Maspion II (2019-2021)		
Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Rp 3.585.000	Rp 3.890.000	Rp 3.890.000

Sumber : Bagian keuangan PT.Maspion II

Sebelum terjadinya pandemi covid-19 PT. Maspion II tidak memberlakukan kebijakan baru pada karyawannya seperti pengurangan jumlah karyawan, pengurangan jam kerja hingga pengurangan gaji. Pandemi covid-19 memberikan dampak bagi PT. Maspion II. PT. Maspion II ialah perusahaan yang bergerak di bidang barang kebutuhan rumah tangga, salah satu penyedia barangnya menggunakan kegiatan ekspor-impor. Dengan mengandalkan kegiatan impor dari negara China untuk penyediaan bahan

baku produksi, tentunya hal ini menghambat proses produksi dikarenakan pandemi covid-19. Tidak hanya bahan baku saja, melainkan mengalami kerugian lain seperti pembatalan pesanan mulai dari lokal hingga luar negeri karena adanya pelarangan kegiatan ekspor.⁹⁴

Terjadinya pandemi covid-19 sangat berdampak pada sistem kerja beserta pengupahan pada karyawan di PT. Maspion II. Untuk sistem kerjanya sendiri seharusnya dilakukan selama 8 jam, namun dikarenakan adanya pandemi maka sistem kerjanya hanya 7 jam. Misalnya jam kerja dilakukan pada jam 07.00 WIB – 16.00 WIB, maka selama pandemi berlangsung sistem kerja di PT. Maspion II hanya 7 jam yaitu jam 07.00 WIB – 15.00 WIB. Bukan hanya itu, dampak pandemi juga berpengaruh pada sistem pengupahan, karena adanya pengurangan jam kerja maka sistem pengupahan juga mengikuti jam kerja yang ada. Selain pengurangan jam kerja, pengupahan di PT. Maspion II juga melakukan pengurangan karyawan seperti bekerja selama seminggu bahkan dirumahkan karyawan tersebut. Pandemi ini sangat berdampak bagi PT. Maspion II, tidak hanya karyawan saja yang mengalami kerugian seperti pengurangan jumlah pendapatan melainkan perusahaan juga ikut mengalami kerugian akibat proses produksi terhambat.

Sistem pengupahan di PT. Maspion II dilakukan dua kali dalam sebulan, yang jatuh pada tanggal 02 dan 17 setiap bulannya. Upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan tetap PT. Maspion II sesuai dengan

⁹⁴ Rochma and Anshori.

UMK Sidoarjo, akan tetapi perusahaan menambahkan 5% dari upah yang didapat karyawan tetap. Misalnya UMK Sidoarjo saat ini sebesar Rp 4.368.581 + 5% (dari perusahaan) besar kecilnya persen yang diberikan perusahaan tergantung dari masa kerja karyawan tetap.

Sedangkan untuk sistem pengupahan karyawan kontrak (selamanya) sama halnya dengan karyawan tetap, upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan kontrak yaitu pada tanggal 02 dan 17 setiap bulan. Namun perbedaan upah karyawan tetap dengan karyawan kontrak terletak pada pemotongan upah disetiap pengupahan cair. Upah karyawan kontrak di sama ratakan meskipun masa kerja karyawan tersebut > 5tahun namun upah yang didapatkan sama dengan karyawan kontrak yang baru bekerja selama 6 bulan. Hal ini terjadi karena karyawan kontrak di PT. Maspion ini dari pihak ketiga, bisa disebut berasal dari PT. lain namun dipekerjakan di PT. Maspion. Upah yang didapat oleh karyawan kontrak yaitu dibawah UMK Sidoarjo sebesar Rp 4.000.000,- upah ini adalah gaji bersih yang didapat oleh karyawan kontrak PT. Maspion II. Setiap tanggal 02 dan 17 per bulan terdapat pemotongan upah dari PT. sebesar 4,5% yaitu untuk BPJS Ketenagakerjaan dan tabungan dapan (tabungan dapan ini adalah tabungan untuk pensiun karyawan PT. Maspion II). Perbedaan lainnya dari upah karyawan tetap dengan karyawan kontrak adalah jika karyawan tetap tidak bekerja (namun disertakan surat izin dokter) maka, tidak ada pemotongan gaji pada karyawan tetap. Beda dengan karyawan

kontrak, gaji yang didapat sesuai dengan hari kerja. misalnya karyawan kontrak bekerja selama 11 hari maka 11x upah per jam.

B. Kebijakan Pengupahan Tenaga Kerja dalam Menjamin Kesejahteraan Karyawan PT. Maspion II Di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo

Kebijakan perusahaan ini dibuat dengan tujuan mensejahterahkan karyawan dan memberikan kenyamanan bagi karyawan sehingga produktivitas saat bekerja tidak terganggu dan tidak berpindah ke perusahaan lain. Upaya untuk mensejahterahkan karyawan, perusahaan memberikan tunjangan bagi pekerja untuk memenuhi hak-hak karyawan seperti : BPJS Kesehatan, Jamsostek, jaminan pensiun atau hari tua, tabungan dapan, cuti melahirkan, cuti menikah, tunjangan premi malam (bekerja *shift* malam) dan cuti panjang. Dengan demikian, upaya untuk mempertahankan karyawannya maka pihak perusahaan memberikan hak-hak bagi pekerja agar merasa nyaman dan pekerja dapat melakukan produktivitas dengan baik di perusahaan.

Perusahaan juga memberikan fasilitas untuk mensejahterahkan karyawannya. Fasilitas yang diberikan oleh PT. Maspion II seperti memberikan gaji yang sesuai dengan UMK Sidoarjo saat ini, kecuali untuk karyawan kontrak di PT. Maspion II tidak mendapatkan gaji sesuai UMK dikarenakan karyawan kontrak sendiri berasal dari pihak ketiga di PT. Maspion II. Selain memberikan gaji yang sesuai perusahaan juga

memberikan fasilitas seperti BPJS Kesehatan, Jamsostek, Jaminan Pensiun atau hari tua, tabungan dapan, cuti melahirkan, cuti menikah, tunjangan premi malam (bekerja *shift* malam) dan cuti panjang.

Tunjangan yang didapatkan oleh karyawan tetap dengan karyawan outsourcing tentunya berbeda. Hal ini dapat dilihat dari bukti slip gaji Ibu Rubiah sebagai karyawan tetap. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Ibu Rubiah sebagai karyawan tetap :

“ Ya sudah sesuai mbak sama ketentuan UMK Sidoarjo, Maspion memberikan gaji sesuai dan ditambahkan dengan 5% dari perusahaan. Jadi, saya rasa sudah sesuai dengan UMK Sidoarjo, untuk gaji karyawan outsourcing memang digaji dibawah pendapatan karyawan tetap “⁹⁵

**** SLIP PENGHASILAN KARYAWAN TETAP - MASPION II ****			
KODE/AGENCY : SADO06/20 362,075.9-043.000 (PVT)			
N A M A : Rubiah			
TGL. MASUK : 15/01/2022			
PERIODE GAJIAN : 13/01/2022 s.d 26/01/2022			
<table border="1"> <tr> <td> UANG DITERIMA : Upah Diterima Rp. 2.156.750 Premi Hadir Rp. 26.500 Premi Harian 0 x 0 Hari Rp. 0 Tunjangan Lain-lain Rp. 0 Premi Lain-lain : Premi Malam Rp. 0 Extra Food 900 x 2 Hari Rp. 1.800 Lembur 1 1,5 x 0,00 Jam Rp. 0 Lembur 2 2,0 x 0,00 Jam Rp. 0 Lembur Hari Besar Rp. 0 Koreksi Periode Lain Rp. 0 Total Pembebanan Rp. 4.401.840 Total Pengurangan Rp. 157.708 TOTAL GAJI Rp. 4.244.172 PENGURANGAN PPh-21 /TK-0 Rp. 0 PENGURANGAN BPJS-KES Rp. 0 </td> <td> PENGURANGAN : Premi Hadir 26.500 x 1 Rp. 26.500 Total Jam Ijin 0,00 Jam Rp. 0 Total Jam Cuti Khusus 0,00 Jam Rp. 0 Total Jam Alpha 0,00 Jam Rp. 0 Jamsostek BPJS Rp. 0 BPJS-TK / Jamsostek Rp. 87.472 BPJS-JP Rp. 43.736 Total Pengurangan Rp. 157.708 Pembayaran Periode-1 Rp. 2.312.490 Pembayaran Periode-2 Rp. 4.425.860 JAMSOSTEK (1,15% x GP Sebulan) Rp. 52.645 BPJS-KES (4% x GP Sebulan) Rp. 174.943 Pembayaran Bruto Rp. 6.963.338 Ijin 0 Hari = 0 Jam Cuti-Sakit 10 Hari Alpha 0 Hari </td> </tr> </table>		UANG DITERIMA : Upah Diterima Rp. 2.156.750 Premi Hadir Rp. 26.500 Premi Harian 0 x 0 Hari Rp. 0 Tunjangan Lain-lain Rp. 0 Premi Lain-lain : Premi Malam Rp. 0 Extra Food 900 x 2 Hari Rp. 1.800 Lembur 1 1,5 x 0,00 Jam Rp. 0 Lembur 2 2,0 x 0,00 Jam Rp. 0 Lembur Hari Besar Rp. 0 Koreksi Periode Lain Rp. 0 Total Pembebanan Rp. 4.401.840 Total Pengurangan Rp. 157.708 TOTAL GAJI Rp. 4.244.172 PENGURANGAN PPh-21 /TK-0 Rp. 0 PENGURANGAN BPJS-KES Rp. 0	PENGURANGAN : Premi Hadir 26.500 x 1 Rp. 26.500 Total Jam Ijin 0,00 Jam Rp. 0 Total Jam Cuti Khusus 0,00 Jam Rp. 0 Total Jam Alpha 0,00 Jam Rp. 0 Jamsostek BPJS Rp. 0 BPJS-TK / Jamsostek Rp. 87.472 BPJS-JP Rp. 43.736 Total Pengurangan Rp. 157.708 Pembayaran Periode-1 Rp. 2.312.490 Pembayaran Periode-2 Rp. 4.425.860 JAMSOSTEK (1,15% x GP Sebulan) Rp. 52.645 BPJS-KES (4% x GP Sebulan) Rp. 174.943 Pembayaran Bruto Rp. 6.963.338 Ijin 0 Hari = 0 Jam Cuti-Sakit 10 Hari Alpha 0 Hari
UANG DITERIMA : Upah Diterima Rp. 2.156.750 Premi Hadir Rp. 26.500 Premi Harian 0 x 0 Hari Rp. 0 Tunjangan Lain-lain Rp. 0 Premi Lain-lain : Premi Malam Rp. 0 Extra Food 900 x 2 Hari Rp. 1.800 Lembur 1 1,5 x 0,00 Jam Rp. 0 Lembur 2 2,0 x 0,00 Jam Rp. 0 Lembur Hari Besar Rp. 0 Koreksi Periode Lain Rp. 0 Total Pembebanan Rp. 4.401.840 Total Pengurangan Rp. 157.708 TOTAL GAJI Rp. 4.244.172 PENGURANGAN PPh-21 /TK-0 Rp. 0 PENGURANGAN BPJS-KES Rp. 0	PENGURANGAN : Premi Hadir 26.500 x 1 Rp. 26.500 Total Jam Ijin 0,00 Jam Rp. 0 Total Jam Cuti Khusus 0,00 Jam Rp. 0 Total Jam Alpha 0,00 Jam Rp. 0 Jamsostek BPJS Rp. 0 BPJS-TK / Jamsostek Rp. 87.472 BPJS-JP Rp. 43.736 Total Pengurangan Rp. 157.708 Pembayaran Periode-1 Rp. 2.312.490 Pembayaran Periode-2 Rp. 4.425.860 JAMSOSTEK (1,15% x GP Sebulan) Rp. 52.645 BPJS-KES (4% x GP Sebulan) Rp. 174.943 Pembayaran Bruto Rp. 6.963.338 Ijin 0 Hari = 0 Jam Cuti-Sakit 10 Hari Alpha 0 Hari		
Gaji yang diterima Rp. 3.663.338 (Rp. 3.663.338)			

Sumber : Ibu Rubiah sebagai karyawan tetap PT. Maspion II

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa Ibu Rubiah sebagai karyawan tetap mendapatkan tunjangan seperti : tunjangan premi hadir, premi harian, premi malam, lembur hari besar, dan BPJS. Tunjangan

⁹⁵ ‘Rubiah, Sebagai Karyawan Tetap PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, Pada Tanggal 15 April 2022’.

didapatkan tergantung oleh karyawan tetap. Misalnya karyawan tetap lembur bekerja di malam hari atau bekerja pada *shift* malam, maka karyawan akan mendapatkan upah sesuai dengan jam kerja karyawan tersebut. Untuk tunjangan lainnya seperti BPJS, Ibu Rubiah mendapatkan BPJS-TK atau Jamsostek sebesar Rp 87.472 sedangkan untuk BPJS-JP atau Jaminan pensiun mendapatkan sebesar Rp 43.736. Sistem pengupahan tenaga kerja di PT. Maspion II dilakukan setiap dua kali dalam setiap bulan.

Tunjangan yang diberikan PT.Maspion II untuk karyawan outsourcing berbeda dengan karyawan tetap. Perbedaannya terletak pada BPJS dan tabungan masa depan yang didapatkan oleh karyawan outsourcing. Hal ini terjadi dikarenakan karyawan outsourcing berasal dari pihak ketiga perusahaan lain yang bekerja di PT. Maspion II. Berikut hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu Adella Risky sebagai karyawan outsourcing di PT. Maspion II mengatakan bahwa :

*“ Ya dapat dari perusahaan seperti BPJS dan tabungan masa depan, masalah perbedaan karyawan tetap dengan outsourcing seperti di pengupahan juga beda di masalah pemotongan gaji karyawan. Karyawan outsourcing gaji dipotong 4,5% karena sudah ketentuan perusahaan untuk pemotongan gaji. Jadi, mau tidak mau saya sebagai karyawan outsourcing harus bisa menerima mbak ”*⁹⁶

⁹⁶ ‘Adella Risky, Sebagai Karyawan Outsourcing PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, Pada Tanggal 15 April 2022’.

112

SLIP PENERIMAAN UPAH JASA PRODUKSI 4PJP PT PRIMA PERDANA MANDIRI 27

No Absen	: 27
NIK PPM	:
Nama	: Adella Risky
Divisi	: PO 0
Jumlah Jam Kerja	: 83,25 JAM
Periode Pekerjaan Jasa Produksi	: 15 MARET 2022 - 29 MARET 2022

Hasil Upah Jasa Produksi	: Rp 1.515.177
--------------------------	----------------

SUDAH TERMASUK HAK NORMATIF YANG DI BAYAR 3PJP4

Cuti Tahunan

Cuti Hamil / lahir

Izin Nikah / Kematian

Libur Nasional / Istirahat Sakit

BPJS Ketenagakerjaan	: Rp 247.416
BPJS Kesehatan	: Rp
SPSI	: Rp
SUSU	: Rp
KOREKSI	: Rp

PENERIMAAN TRANSFER BANK	: Rp 1.515.177
--------------------------	----------------

Dana Masa Depan Yang Ditempatkan Pada Bank Maspion: Rp 59.475

TOTAL PENERIMAAN PEKERJA	: Rp 1.574.652
--------------------------	----------------

Satu Juta Lima Ratus Lima Belas Ribu Seratus Tujuh Puluh Tujuh Rupiah

Sumber : Ibu Adella Risky sebagai karyawan outsourcing di PT. Maspion II

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa Ibu Adella Risky sebagai karyawan outsourcing mendapatkan tunjangan seperti : tunjangan BPJS dan dana masa depan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan outsourcing. Untuk tunjangan seperti BPJS Ketenagakerjaan, Ibu Adella Risky mendapatkan sebesar Rp 247.416 sedangkan untuk dana masa depan mendapatkan sebesar Rp 59.475. Sistem pengupahan tenaga kerja di PT. Maspion II dilakukan setiap dua kali dalam setiap bulan ini berlaku untuk karyawan tetap beserta karyawan outsourcing.

Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah terpenuhi untuk karyawannya. Bagi pekerja adalah suatu perlindungan dalam bentuk santunan uang sebagai pengganti dari pendapatan yang hilang diakibatkan oleh peristiwa yang dialami saat bekerja, sakit, hamil, menikah dan meninggal dunia. Misalnya jaminan keselamatan kerja, jika terjadi

kecelakaan kerja yang terjadi oleh karyawan di PT. Maspion II maka perusahaan akan memberikan bantuan yaitu berupa biaya rumah sakit dan memberikan cuti untuk karyawan tersebut sampai karyawan pulih.

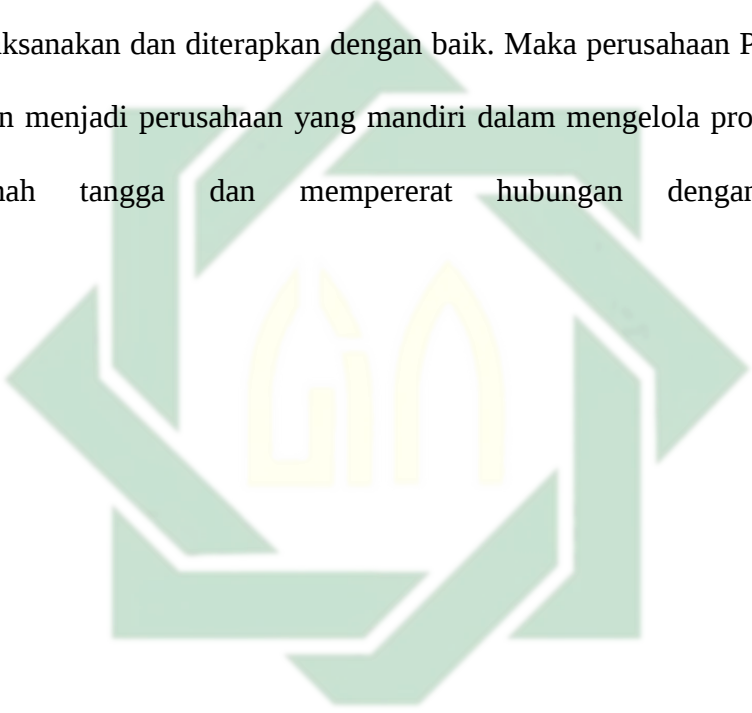
Untuk karyawan tetap akan mendapatkan tunjangan cuti panjang setiap enam tahun sekali, cuti panjang keenam dan ketujuh. Tunjangan ini termasuk selama 36 hari, namun dibagi dua. Cuti panjang keenam selama 18 hari dan cuti panjang ketujuh selama 18 hari. Cuti panjang kedua mendapatkan kompensasi $\frac{1}{2}$ gaji dan dimasukkan ke dalam premi tunjangan. Karyawan tetap juga mendapatkan hak cuti selama 12x namun dari cuti tersebut dipotong dari cuti bersama. Cuti melahirkan sistemnya adalah karyawan mendapatkan cuti selama 7 $\frac{1}{2}$ bulan, ketika waktu melahirkan telah tiba maka karyawan tersebut mendapatkan cuti melahirkan dan mendapatkan bantuan dari perusahaan. Cuti menikah selama 3 hari, cuti ini diperuntukkan untuk kematian orangtua, anak, istri, suami, dan mertua selama dua hari. Untuk mendapatkan cuti kematian wajib memenuhi persyaratan dan nantinya akan mendapatkan bantuan dari perusahaan.

JAMSOSTEK diberikan kepada karyawan sebagai bentuk perlindungan terhadap karyawan berupa santunan uang sebagai pengganti dari sebagian penghasilan yang hilang ataupun kurang akibat kondisi yang dialami oleh tenaga kerja seperti kecelakaan, sakit, hamil, hari tua dan meninggal dunia. JAMSOSTEK juga memberikan perlindungan untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi tenaga kerja dan keluarganya, serta sebagai upaya atas penghargaan kepada tenaga kerja yang telah memberikan tenaga

dan pikirannya kepada perusahaan di mana tempat mereka bekerja. Program JAMSOSTEK ini dinilai memiliki dampak positif karena tenaga kerja merasa aman saat bekerja sehingga meningkatkan produktifitas dalam bekerja.

Jaminan pensiun dari BPJS Ketenagakerjaan, jaminan akan diberikan kepada karyawan yang telah melewati batas masa kerjanya selama bertahun-tahun bekerja di perusahaan. Jaminan pensiun yaitu jaminan sosial yang bertujuan guna mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta ataupun ahli waris dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia. Manfaat adanya pensiun ini yaitu sejumlah uang yang dibayarkan setiap bulan kepada peserta atau tenaga kerja yang memasuki usia pensiun. Karyawan tidak mendaftarkan diri sendiri untuk mendapatkan jaminan pensiun, melainkan perusahaan yang mendaftarkan karyawan dengan mempertimbangkan beberapa persyaratan seperti karyawan yang memasuki usia pensiun. Usia pensiun ditetapkan pada tanggal 1 Januari 2019 adalah 57 tahun dan selanjutnya bertambah 1 tahun pada 3 tahun berikutnya sampai mencapai usia pensiun 65 tahun. Apabila terdapat karyawan yang berpindah tempat kerja baru maka karyawan tersebut memberitahukan kepesertaanya kepada perusahaan atau tempat kerja baru dengan menunjukkan kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan. Dengan demikian, perusahaan atau tempat kerja baru tersebut akan meneruskan kepesertaan pekerja.

Dengan adanya pemberian fasilitas-fasilitas tersebut diharapkan dapat menciptakan hubungan kerja yang baik antara perusahaan dan karyawan dalam pemenuhan hak-hak serta kewajiban bagi perusahaan untuk karyawan. pengupahan tenaga kerja dan kesejahteraan karyawan jika perusahaan PT. Maspion II di Kecamatan Buduran kabupaten sidoarjo dilaksanakan dan diterapkan dengan baik. Maka perusahaan PT. Maspion II akan menjadi perusahaan yang mandiri dalam mengelola produksi alat-alat rumah tangga dan mempererat hubungan dengan karyawan.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul Analisis Kebijakan pengupahan tenaga kerja dalam menjamin kesejahteraan karyawan PT. Maspion II di kecamatan buduran kabupaten sidoarjo ini, telah disimpulkan ialah :

1. Kebijakan pengupahan tenaga kerja PT. Maspion II di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo

Kebijakan di PT. Maspion II sudah ditentukan oleh perusahaan dan sesuai dengan UU Ketenagakerjaan maupun SPSI yang disepakati oleh karyawan beserta perusahaan. Pengupahan tenaga kerja di perusahaan ini telah sesuai dengan UMK Sidoarjo yang ditetapkan dan sistem pengupahan sangat baik bagi karyawan, karena sistem pengupahan di perusahaan ini dilakukan per bulan dan tidak pernah telat dan tepat pada waktunya.

2. Kebijakan pengupahan tenaga kerja dalam menjamin kesejahteraan karyawan PT. Maspion II di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo
- Melihat kondisi kesejahteraan karyawan PT. Maspion II seperti sarana dan prasarana yang memadai bagi karyawan, dengan adanya program

tersebut maka karyawan di PT. Maspion II dapat bekerja lebih efektif dan tidak ada kendala.

Perusahaan juga memberikan hak-hak dan kesejahteraan karyawan telah terpenuhi. Seperti: BPJS Kesehatan, Jamsostek, Jaminan Pensiun atau hari tua, tabungan dapan, cuti melahirkan, cuti menikah, tunjangan premi malam (bekerja *shift* malam) dan cuti panjang. Dengan demikian, perusahaan menyediakan fasilitas kesejahteraan karyawan yang sesuai dengan kemampuan perusahaan dan karyawan untuk memberikan hak-hak karyawan melalui fasilitas kesejahteraan. Fasilitas ini diberikan untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan dan terciptanya semangat kerja bagi karyawan. Dengan demikian, diharapkan tujuan dari perusahaan dapat terwujud tanpa ada kendala.

B. Saran

1. Bagi perusahaan dan pimpinan PT. Maspion II di Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo harus memperhatikan kedua variabel dalam penelitian ini adalah pengupahan tenaga kerja dan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, dapat meningkatkan semangat kerja bagi karyawan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.
2. Pemerintah harus memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia baik dalam ketentuan upah pekerja dan fasilitas yang diberikan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja.

3. Saran peneliti untuk para peneliti selanjutnya adalah melanjutkan penelitian ini dengan memberikan pembaharuan penelitian seperti variabel yang dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- ‘Abadi Cahyono, Sebagai Karyawan Outsourcing PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, Pada Tanggal 15 April 2022’
- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia* (Jakarta, 1995)
- ‘Abdul Rokhim, Sebagai Karyawan Outsourcing PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, Pada Tanggal 15 April 2022’
- ‘Adella Risky, Sebagai Karyawan Outsourcing PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, Pada Tanggal 15 April 2022’
- ‘Agus Rahmat, Sebagai Karyawan Tetap PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, Pada Tanggal 15 April 2022’
- ‘Alissya Awanda, Sebagai Karyawan Outsourcing PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, Pada Tanggal 15 April 2022’
- Andana Desak Ketut, *Op. Cit.*
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, and I Wayan Mudiarta Utama, ‘Manajemen Sumber Daya Manusia’, *Graha Ilmu*, 53.9 (2013), 1689–99
- Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2016 © 1994, 2007)
- ‘Ayu Ningsih, Sebagai Karyawan Tetap PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, Pada Tanggal 15 April 2022’
- ‘Ayuk Suranti, Sebagai Karyawan Outsourcing PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, Pada Tanggal 15 April 2022’
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah, ‘Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah’, 2015
<<https://lampungtengahkab.bps.go.id/backend/images/Header-Frontend-Kecil-ind.jpg>>
- Basir Barthos, *Op. Cit*
- ‘Chintia, Sebagai Pengawas PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, Pada Tanggal 28 Januari 2022.’
- ‘Denis Tianto, Sebagai Karyawan Outsourcing PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, Pada Tanggal 15 April 2022’
- Departemen pendidikan nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, cetakan em (Pt Gramedia Pustaka Utama, 2011)
- Dra. Gatningsih, M.T., and M.Si. Drs. Eko Sutrisno, *Kependudukan Dan Ketenagakerjaan, Modul Mata Kuliah*, Cetakan pe (Sumedang: Fakultas Manajemen Pemerintahan IPDN, 2017)
<[http://eprints.ipdn.ac.id/2402/1/Buku GATI dan EKO Kependudukan LENGKAP.pdf](http://eprints.ipdn.ac.id/2402/1/Buku_GATI_dan_EKO_Kependudukan LENGKAP.pdf)>
- Elfreda, F., M. R., and S. Rahayu, ‘ANALISIS SISTEM DAN PROSEDUR PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN PENGENDALIAN INTERN (Studi Pada PT. Panca Mitra Multi Perdana Situbondo)’, *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 41.1 (2016), 32–36
- Esmara, Hendra, *Politik Perencanaan Pembangunan : Teori, Kebijakan, Dan Prospek* (Jakarta: Gramedia, 2011)
- ‘Geografis Sidoarjo’ <<https://www.sidoarjokab.go.id/geografis>>

- GILARSO, T., *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro* (Yogyakarta: Yogyakarta : Kanisius, 2003)
- ‘Hartanti Rezeki, Sebagai Karyawan PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, Pada Tanggal 28 Januari 2022’
- Hessel Nogi S. Tangkilisan, *Implementasi Kebijakan Publik* (Yogyakarta: Lukman Offset: Yayasan Pembaruan Administrasi Publik Indonesia (YPAPI), 2003, 2003)
- Hidayat, M., ‘ANALISIS PENERAPAN SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN DALAM Mendukung Pengendalian Intern (Studi Kasus Pada PT. Cahaya Marta Perkasa, Pamekasan)’, *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 6.2 (2013), 78098
- ‘Ida Nur Jannah, Sebagai Karyawan Tetap PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, Pada Tanggal 15 April 2022’
- Ignatia Rohana Sitanggang, Nachrowi Djalal Nachrowi, ‘Pengaruh Struktur Ekonomi Pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektor: Analisis Model Demometrik Di 30 Propinsi Pada 9 Sektor Di Indonesia’, *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, V. No. 01 (2004)
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuan* (Jakarta, 1987)
- ‘Indah Lestari, Sebagai Karyawan Outsourcing PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, Pada Tanggal 15 April 2022’
- ‘Jumani, Sebagai Karyawan Tetap PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, Pada Tanggal 15 April 2022’
- Kolonel Kal. Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1987)
- Lestyasari, Devi, ‘Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur’, *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 1.3 (2017), 1–20
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, 3005)
- , *Op. Cit.*
- MARDHTILAH ZUHARA, ‘PERAN PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI ALFAMART BUMI AYU KOTA BENGKULU PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM’ (INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU, 2019) <<http://repository.iainbengkulu.ac.id/id/eprint/3803>>
- Merchant, Kenneth A., Anna Partina, and Wim A. Van der Stede, *Sistem Pengendalian Manajemen: Pengukuran Kinerja, Evaluasi Dan Insentif*, EDISI 3 (Jakarta: Salemba Empat, 2014)
- Mulyadi S., *Ekonomi Sumber Daya Manusia : Dalam Perspektif Pembangunan*, Edisi revi (Jakarta: Rajawali Pers, 2017)
- ‘No Title’ <<https://www.suarasurabaya.net/kelanakota/2015/Maspion-I-Didemo-Buruh-Terkait-UMK/>>
- <<https://www.antaraneews.com/berita/550522/ratusan-buruh-demo-pt-maspion>>
- ‘Novan Dwi, Sebagai Karyawan Outsourcing PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, Pada Tanggal 15 April 2022’

- ‘Pak Suyatno, Sebagai Pengawas PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, Pada Tanggal 28 Januari 2022.’
- Partanto, Pius, *Kamus Ilmiah Popular* (Surabaya: Arkola, 2001)
- Pattiwael, AP, VPK Lengkong, and RN Taroreh, ‘Penerapan Sistem Pengupahan Karyawan Alih Daya Pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk Manado’, *Jurnal EMBA*, 5.2 (2017), 1520–31
- PEMERINTAH, PERATURAN, ‘PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN’, 2021, 6
- Penggunaan, Efisiensi, Faktor Produksi, Usahatani Cabai, Kecamatan Sumowono, and Kabupaten Semarang, ‘Economics Development Analysis Journal’, 2.4 (2013), 446–55
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, ‘Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan’, *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53.9 (2021), 6
<[http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo de Titulacion.pdf](http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo%20de%20Titulacion.pdf)>
<<https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/GUIA-METODOLOGICA-EF.pdf>>
- Prasetyo, Hendrawan, ‘IMPLEMENTASI KEBIJAKAN UPAH MINIMUM KABUPATEN (UMK) DAN PENGARUHNYA TERHADAP KESEJAHTERAAN MASYARAKAT (Studi Pada Kabupaten Kebumen)’, *Fokus Bisnis : Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 17.2 (2019), 25–32 <<https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v17i2.272>>
- Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H., M.H. Dr. Siti Hajati Hoesin, S.H., M.H. Dr. Drs. Widodo Suryandono, S.H., and MLI. Melania Kiswandari, S.H., *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA, 2014)
- Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M. Pd., APU, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, ed. by Dinah Sumayyah, Cetakan ke (Bandung: Refika Aditama, 2016)
- Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak, ‘Reformasi System Pengupahan Nasional’, *Informasi Hukum*, Vol. 5 Tah (2004)
<https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_artikel/5-2004-2.pdf>
- ‘Profil Maspion Group’ <<https://maspion.com/>>
- Putra, Abdi, ‘Analisis Sistem Dan Pengendalian Intern Pembayaran Gaji Dan Upah Pada Karyawan Pt Bara Dinamika Muda’, *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3.1 (2015), 127–37
- Putra, Hendra Eka, Mukhlis Yunus, and Mahdani, ‘PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP MOTIVASI DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT OPERASIONAL PT. BANK ACEH’, *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 4.3 (2015), 72–81
- ‘Reni Arindi, Sebagai Karyawan Outsourcing PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, Pada Tanggal 15 April 2022’
- ‘Ririn Irawati, Sebagai Karyawan Outsourcing PT. Maspion II, Kecamatan

- Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, Pada Tanggal 15 April 2022'
- Riyani, Diah, and Citra, 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Penetapan Upah Di Kabupaten Berau Tahun 2011-2019', *Eco-Build Journal*, 4.2 (2020), 44–54
- Rochma, Ega Dini Nur, and Isa Anshori, 'Ekonomi Buruh Industri Pada Masa Pandemi Covid-19', *Ilmu Ekonomi & Sosial*, 12.1 (2021), 26–40 <<https://doi.org/10.35724/jies.v12i1.3373>>
- 'Rubiah, Sebagai Karyawan Tetap PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, Pada Tanggal 15 April 2022'
- Sadono Sukirno, *Mikroekonomi : Teori Pengantar, Edisi Ketiga* (Jakarta: Jakarta : Rajuawali Pers, 2016, 2016)
- Sagir, Suharsono, *Kesempatan Kerja Dan Tenaga Kerja*. (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2004)
- Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Jakarta: PT Rineka Citra, 1998)
- Sofiyah, sofi, 'Jurnal Ilmu Hukum Litigasi', *Ilmu Hukum*, 7, No. 2 (2006)
- Sondang P. Siagan, *Manajemen Abad 21* (Jakarta, 2004)
- Sri Wahyuni, *Sebagai Karyawan PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, Pada Tanggal 28 Januari 2022.*
- 'Sukasni, Sebagai Karyawan Tetap PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, Pada Tanggal 15 April 2022'
- Sumarsono, Sonny, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan* (Jakarta: Graha Ilmu, 2003)
- 'Sutrisno, Sebagai Karyawan Tetap PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, Pada Tanggal 15 April 2022'
- Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Bandung: Penerbit Alfabeta : Bandung., 2016, 2016)
- Tambunan, 'No Title'
- 'Tantri Iga, Sebagai Karyawan Outsourcing PT. Maspion II, Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Wawancara, Pada Tanggal 15 April 2022'
- Trimaya, Arrista, 'Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja', *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 5.1 (2014), 11–20
- 'UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN'
- Utomo, Sulistyo Budi, 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (CV Berkat Cipta Karyawan Nusantara Surabaya)', *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis Dan Sektor Publik (JAMBSP)*, Vol. 6 No. (2010)
- Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009)
- Yenima Reva Sembiring, 'Analisis Pengaruh Upah Minimum Provinsi, Pertumbuhan Ekonomi Dan Investasi Terhadap Kesempatan Kerja Di Provinsi Sumatera Utara', 2014 <<https://123dok.com/document/oy8n75yr-analisis-pengaruh-provinsi-pertumbuhan-investasi-kesempatan-provinsi-sumatera.html>>