

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESA

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Tenaga Kerja

Di Indonesia pengertian tenaga kerja atau man power mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan yang melakukan kegiatan lainnya. (Simanjuntak, 2001: 2)

Pengertian lain tenaga kerja (man power) adalah penduduk dalam usia kerja (15-64) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut. (Subri, 2003: 57)

Menurut Departemen tenaga kerja (2003: 2), “tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja atau berumur 10 tahun keatas yang aktif secara ekonomi, baik yang telah bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan. Sedangkan menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003, “tenaga kerja ialah setiap orang yang mampu melakukan suatu pekerjaan, baik guna untuk menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.

Berdasarkan definisi diatas jelas bahwa “tenaga kerja” adalah seseorang yang berumur paling kurang 10 tahun, aktif secara ekonomi, dan berusaha untuk mendapatkan pekerjaan yang cukup layak bagi dirinya. Adapun pemilihan umur 10 tahun sebagai batas minimum sebenarnya tidak terlepas menurut kenyataan

yang dijumpai di tengah-tengah kehidupan masyarakat, dimana dalam batas umur tersebut sudah banyak penduduk yang bekerja dan mencari pekerjaan.

Tenaga kerja atau *man power* terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau labor force terdiri dari golongan bekerja dan golongan menganggur dan mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari golongan orang yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga dan golongan lain-lain penerima pendapatan. (Simanjuntak, 2001: 3)

Pendekatan penggunaan tenaga kerja (*Labor Utilization Approach*) menitikberatkan pada seseorang apakah dia cukup dimanfaatkan dalam pekerjaan, dilihat dari jumlah jam kerja, produktifitas kerja dan pendapatan yang diperoleh. Dengan pendekatan ini, angkatan kerja dibagi dalam 3 golongan, yakni:

- 1) Orang yang menganggur yaitu orang yang sama sekali tidak bekerja (*open employed*) dan berusaha mencari pekerjaan.
- 2) Orang yang setengah menganggur (*under employed*) yaitu mereka yang kurang dimanfaatkan dalam bekerja (*under utilized*) dilihat dari segi jam kerja, produktifitas bekerja dan pendapatan. Setengah menganggur ini digolongkan menjadi 2 kelompok yaitu:
 - a. Setengah penganggur kentara (*visible under employed*) yaitu mereka yang bekerja kurang dari 35 jam seminggu.
 - b. Setengah penganggur tidak kentara (*invisible under employed*) atau penganggur terselubung (*Disquised un employed*) yaitu mereka yang produktifitas kerja dan pendapatannya rendah.

- 3) Orang yang bekerja penuh atau cukup untuk dimanfaatkan (Simanjuntak, 2001: 15-16)

Pertemuan antara supply dan demand kerja hanya dapat terjadi apabila semua faktor yang diinginkan tersedia. Banyak tenaga kerja yang berbekal selembar surat ijazah memasuki pasar kerja tanpa memperhatikan kemampuan dan jenis lapangan kerja yang ditawarkan kepadanya. Proses terjadinya penempatan atau hubungan kerja melalui penyediaan dan permintaan tenaga kerja ini dinamakan pasar kerja. Seseorang dalam pasar kerja berarti ia menawarkan jasanya untuk produksi, apabila ia sedang bekerja atau mencari pekerjaan. (Simanjuntak, 2001: 4)

Salah satu masalah yang biasa muncul dalam bidang angkatan kerja adalah ketidakseimbangan antara permintaan akan tenaga kerja (*demand for labor*) dengan penawaran tenaga kerja (*supply for labor*) pada suatu tingkat upah. Ketidakseimbangan tersebut dapat berupa:

- a. Lebih besarnya penawaran dibandingkan permintaan terhadap tenaga kerja (*adanya excess supply of labor*)
- b. Lebih besarnya permintaan dibandingkan penawaran tenaga kerja (*adanya excess demand for labor*). (Subri, 2003: 54)

Jumlah angkatan kerja yang melebihi kesempatan kerja yang ada akan menimbulkan pengangguran. Pengangguran merupakan pemborosan bagi sumber daya manusia juga merupakan masalah bagi negara-negara berkembang. Jika masalah ini tidak ditanggulangi maka akan semakin besar dan merupakan hambatan bagi kelanjutan pembangunan. (Djamil, 1998: 164)

Oleh karena itu, dalam pembangunan tenaga kerja ditujukan pada peningkatan dan pengembangan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, efisien sehingga mampu mengisi, menciptakan dan memperluas lapangan kerja serta kesempatan untuk berusaha karena lapangan kerja yang bermutu merupakan salah satu mata rantai dan unsur penting dalam hal upaya pembangunan yang menyeluruh. (Simanjuntak, 2001: 101)

Di Indonesia arah kebijakan ketenagakerjaan ada 3, yaitu:

- a. Terus menciptakan kesempatan kerja baru sehingga dapat mengimbangi laju pertumbuhan angkatan kerja yang ada, serta dapat menyerap angkatan kerja yang saat ini masih menganggur ataupun setengah menganggur.
- b. Memberikan tingkat upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia.
- c. Meningkatkan produktifitas dari pekerja yang ada sehingga dapat menghasilkan produk yang kompetitif dan mendorong produksi lebih lanjut. (Hamid, 2000: 32)

Tenaga kerja sebagai objek maupun sebagai objek pembangunan sangat mendapat perhatian utama karena tenaga kerja itu merupakan penggerak utamadari pembangunan, sebagaimana sarana produksi lainnya, maka tenaga kerja lebih penting dari sarana barang dan jasa. Tenaga kerja bersumber dari penduduk tetapi tidak semua penduduk yang ada merupakan tenaga kerja, hanya penduduk yang telah mencapai usia tertentu sebagai angkatan kerja yang potensial. (Djamin, 1998: 110)

Jumlah penduduk dan angkatan kerja yang besar akan mampu menjadi potensi pembangunan apabila dibina dengan baik. Pembinaan yang baik akan menghasilkan mutu angkatan kerja yang baik. Mutu angkatan kerja yang baik antara lain tercermin dalam tingkat pendidikan dan latihan. (Tjiptoherijanti, 1996: 22)

Kelangkaan tenaga kerja professional dan terampil sering dilihat sebagai dampak dari kelemahan sistem pendidikan nasional. Masalah ini sama buruknya dengan masalah pengangguran yang keduanya dinilai bisa terjadi karena kurang tanggap atau pekanya pihak penyelenggara pendidikan terhadap kebutuhan masyarakat. (Nangoi, 1994: 142)

Dalam merekrut tenaga kerja diperlukan beberapa proses, diantaranya:

1) Perencanaan Tenaga Kerja

Perencanaan merupakan “tindakan manajerial untuk memutuskan sekarang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa depan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.” (Siagian, 2001: 166)

Perencanaan Tenaga Kerja menurut Barry serta Jhon dan Pauline adalah “suatu cara untuk mencoba menetapkan keperluan tenaga kerja untuk suatu periode tertentu baik secara kualitas maupun secara kuantitas dengan cara tertentu.” Perencanaan ini dimaksudkan agar perusahaan dapat terhindar dari kelangkaan sumber daya manusia pada saat dibutuhkan maupun kelebihan sumber daya manusia pada saat kurang dibutuhkan.

Keperluan tenaga kerja dapat ditentukan yang terdiri atas tiga macam model, yakni:

a. Perencanaan dari atas ke bawah

Maksud dari model ini adalah jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan telah disesuaikan dengan rencana menyeluruh dari perusahaan baik untuk jangka pendek menengah dan jangka panjang. Peningkatan biaya untuk tenaga kerja dapat disimulasi agar terlihat pengaruhnya terhadap laba perusahaan.

b. Perencanaan dari bawah ke atas

Proses penggunaan model ini bermula dari kelompok kerja yang terkecil yang menghasilkan taksiran kebutuhan pegawai untuk tahun berikutnya dalam rangka mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan akan dapat diketahui setelah tenaga kerja yang ada dihitung kapasitas kerja maksimalnya. Persetujuan akhir tentang jumlah pegawai yang diperlukan dilakukan antara perusahaan dengan divisi yang membutuhkan pegawai. Selanjutnya kesepakatan ini dipegang teguh agar tidak mengalami hambatan-hambatan baru pada saat realisasi pekerjaan ditahun depan.

c. Ramalan

Cara yang jelas untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja adalah dengan meningkatkan pendayagunaan orang-orang yang sekarang ada. Masalahnya sekarang adalah bahwa persediaan tenaga kerja itu tidak pernah statis, tetapi akan dipengaruhi oleh arus masuk (seperti rekrutmen dan transfer masuk) dan arus keluar (seperti penyusutan dan transfer keluar) serta penumpukan pegawai dengan kualitas kerja yang juga tidak statis. Untuk mengetahui catatan akurat tentang tenaga kerja yang ada perlu diketahui status pegawai yang akan pensiun atau

mengundurkan diri, yang akan dipromosikan, yang akan melahirkan, yang akan cuti panjang dan sebagainya. (Umar, 2004: 4-6)

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dinamika dalam perkembangan ekonomi jangka panjang, bersama dengan ilmu pengetahuan dan teknologi, sumber daya alam dan kapasitas produksi yang terpasang dalam masyarakat yang bersangkutan. Keempat faktor dinamika itu harus dilihat dalam kaitan interaksinya satu dengan yang lainnya. Namun diantaranya peranan sumber daya manusia mengambil tempat yang sentral khususnya dalam pembangunan ekonomi negara-negara berkembang dimana kesejahteraan manusia dijadikan tujuan pokok dalam ekonomi masyarakat. Berpangkal pada haluan ini masalah penduduk dan angkatan kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif wajib diberi perhatian utama dalam ekonomi pembangunan. Dalam hubungan ini menonjol masalah kesempatan kerja secara produktif. (Djojohadikusumo, 1994: 197)

Permintaan perusahaan akan tenaga kerja berbeda dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Konsumen membeli barang karena barang itu memberikan kegunaan (utility) kepadanya, tetapi perusahaan memperkerjakan seseorang karena orang itu membantu memproduksi barang dan jasa untuk dijual pada masyarakat. Dengan kata lain, penambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung pada penambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksinya. Apabila terjadi penambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksi maka permintaan akan tenaga kerja akan meningkat pula. (Simanjuntak, 2001: 89)

Untuk mengetahui apa yang menjadi dasar bagi perusahaan dalam menambah dan mengurangi tenaga kerja, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pertama, pengusaha perlu memperkirakan tambahan hasil (out put) yang diperolehnya sehubungan dengan penambahan seorang tenaga kerja. Tambahan ini dinamakan tambahan hasil marginal atau Marginal Physical Product dari tenaga kerja yang disingkat MPPL.

Kedua, pengusaha menghitung jumlah uang yang akan diperolehnya dengan tambahan hasil marginal tersebut. Jumlah uang ini dinamakan penerimaan marginal atau Marginal Revenue (MR) yaitu nilai dari MPPL. Jadi Marginal Revenue sama dengan nilai MPPL, yaitu besarnya MPPL dikali dengan harga perunit (P). Jadi:

$$MR = V \text{ MPPL} = \text{MPPL} \times P$$

Dimana:

MR = Marginal Revenue (penerimaan marginal)

V MPPL = Value Marginal Physical Product of Labor (nilai pertambahan hasil marginal dari tenaga kerja)

MPPL = Marginal Physical Product of Labor

P = harga jual barang yang di produksikan perunit

Biaya yang dikeluarkan oleh pengusaha untuk memperkerjakan tambahan seorang tenaga kerja adalah upahnya sendiri (W). Ini dinamakan biaya marginal atau Marginal Cost (MC). Bila tambahan penerimaan marginal (MR) lebih besar dari biaya memperkerjakan orang yang menghasilkan (W), maka memperkerjakan

tambahan orang tersebut akan menambah keuntungan pengusaha. Dengan kata lain pengusaha akan terus menambah jumlah tenaga kerjanya selama MR lebih besar dari W. (Simanjuntak, 2001: 89-90)

2) Penyediaan Tenaga Kerja

Penyediaan tenaga kerja mengandung pengertian “Jumlah penduduk yang sedang dan siap untuk bekerja.” Secara umum, penyediaan tenaga kerjadi pengaruhi oleh beberapa faktor seperti jumlah penduduk, tenaga kerja, jam kerja, pendidikan produktifitas dan lain-lain. Penyediaan tenaga kerja di pengaruhi oleh penduduk dan struktur umur dimana semakin banyak penduduk dalam umur anak-anak semakin sedikit jumlah penduduk yang tergolong tenaga kerja. Penyediaan tenaga kerja juga dipengaruhi oleh lamanya orang bekerja setiap minggu. Lamanya orang bekerja setiap minggu tidak sama. Ada orang bekerja penuh, akan tetapi banyak juga orang yang bekerja beberapa jam seminggu atas keinginan dan pilihan sendiri atau karena terpaksa berhubung terbatasnya kesempatan untuk bekerja penuh. Penyediaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat produktifitas kerja. Banyak orang yang bekerja keras akan tetapi banyak juga orang yang bekerja dengan hanya sedikit usaha, hasil yang dipengaruhi dari dua cara tersebut tentu akan berbeda. Produktifitas kerja seseorang dipengaruhi oleh motivasi dari tiap-tiap individu, tingkat pendidikan, dan latihan yang sudah diterima dan kemampuan manajemennya. Orang yang berpendidikan dan atau latihan yang lebih tinggi pada dasarnya mempunyai produktifitas kerja yang lebih tinggi. (Simanjuntak, 2001: 27)

Mutu tenaga kerja dikatakan meningkat bila dengan jumlah satuan pekerja yang sama, dapat dicapai tingkat produktifitas yang lebih tinggi. Mutu tenaga kerja dapat meningkat karena tiga hal :

- a. Sumber daya alam tersedia dalam jumlah yang lebih besar dan atau mutu yang lebih tinggi.
- b. Sumber daya modal fisik tersedia dalam jumlah yang lebih banyak dan tau mutu yang lebih tinggi.
- c. Mutu modal manusia itu sendiri yang lebih tinggi. Mutu modal manusia merupakan suatu komoditas yang dapat dihasilkan dan diakumulasikan. Pengorbanan untuk menghasilkan suatu mutu modal manusia baru dapat memberi hasil pada masa yang akan datang. Menurut Olgaard (1968) kita dapat membedakan tiga jenis perubahan mutu modal manusia, yakni:
 - a) Efek tahunan, berarti semua pekerjaan mempunyai mutu modal manusia yang lebih tinggi dengan berjalannya waktu. Hal ini dapat terjadi misalnya karena peningkatan kesehatan yang diakibatkan adanya perbaikan lingkungan seperti berkurangnya jumlah orang yang merokok disembarang tempat.
 - b) Efek kohor, pekerja yang lebih muda mempunyai mutu modal manusia yang lebih tinggi, misalnya adanya sistem pendidikan yang lebih baik.
 - c) Efek usia, peningkatan usia dapat meningkatkan mutu, pada usia relative tua, peningkatan usia tersebut dapat menurunkan mutu modal manusia. (Subri, 2003: 176-177)

3) Analisis Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja adalah “suatu kebutuhan yang didasarkan atas kesediaan membayar upah tertentu sebagai imbalannya.” Penawaran tenaga kerja adalah jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh individu (konsumen) pada berbagai tingkat upah (nominal) dalam upaya memaksimalkan utilitas hidupnya. (Rahardja, 2001: 275) seorang pengusaha memperkerjakan seseorang karena orang tersebut membantu memproduksi barang dan jasa untuk dijual kepada masyarakat. Dengan kata lain, pertumbuhan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksinya. (Simanjuntak, 2001: 89)

Mendapatkan pekerjaan merupakan salah satu pekerjaan yang paling sulit didunia ini. Bahkan dapat dikatakan mendapatkan pekerjaan lebih sulit dari pada mendapatkan pacar. Untuk mendapatkan pacar kita bisa bersikap pasif, namun untuk mendapatkan pekerjaan kita harus bersikap bukan hanya aktif, tetapi agresif. Untuk itu sangat dituntut adanya kemauan keras, disiplin diri, keuletan, ketekunan, kesabaran, tidak putus asa, sikap bandel serta rela mengorbankan waktu, biaya, tenaga, dan pikiran. (Nata, 2000: 54-57)

2.1.2. Angkatan Kerja

Berdasarkan penyediaan atau supply tenaga kerja dalam masyarakat adalah jumlah orang yang menawarkan jasanya untuk proses produksi. Sebagian dari mereka ada yang sudah aktif dalam usaha yang bersifat menghasilkan barang atau jasa, mereka ini disebut sebagai golongan yang bekerja. Sedangkan bagian yang tidak aktif namun siap bekerja dan sedang berusaha mencari pekerjaan, maka disebut sebagai pencari kerja atau pengangguran. Jadi disini dapat dikatakan

bahwa angkatan kerja adalah penduduk yang bekerja dan penduduk yang belum bekerja, namun siap untuk bekerja atau sedang mencari pekerjaan pada tingkat upah yang berlaku. (Suparmoko, 1997:67)

Menurut Simanjuntak (2001: 2) dalam bukunya Pengantar Ekonomi, sumber daya manusia, Pengertian Angkatan Kerja adalah penduduk yang berumur 10 tahun keatas yang sudah mempunyai pekerjaan tertentu dalam suatu kegiatan tertentu dan mereka yang tidak bekerja tetapi sedang mencari kerja.

Dalam perhitungan angkatan kerja sekarang ini, maka usia yang dipakai adalah 15-64 tahun, namun demikian dalam kenyataan masih banyak angkatan di Indonesia berusia 10-65 tahun keatas. Mereka ini (terutama yang berusia 10-14 tahun) dikategorikan sebagai penduduk yang terpaksa bekerja.

2.1.3. Kesempatan Kerja

Pada hakekatnya jumlah angkatan kerja yang ada ditengah-tengah kehidupan masyarakat lebih besar jika dibandingkan dengan kesempatan kerja yang tersedia. Hal ini disebabkan tingkat pertumbuhan angkatan kerja yang lebih tinggi dari pertumbuhan kesempatan kerja itu sendiri.

Menurut Soemitro (1994: 13) perluasan kesempatan kerja berarti tidak saja menciptakan lapangan kerja yang baru melainkan juga meningkatkan produktivitas pada umumnya. Lapangan kerja yang produktif sepenuhnya akan membuat peningkatan dan daya beli masyarakat dengan meningkatnya daya beli yang baru, hal ini akan memperluas kesempatan kerja secara umum.

Kesempatan kerja di Indonesia dijamin dalam UUD 1945 pada pasal 27 ayat 2 yang berbunyi “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan

penghidupan yang layak”. Dari bunyi UUD 1945 pasal 27 ayat 2 itu jelas bahwa pemerintah Indonesia untuk menciptakan lapangan kerja bagi anggota masyarakat karena hal ini berhubungan dengan usaha masyarakat untuk mendapat penghasilan.

2.1.4. Penghasilan atau Pendapatan

Pendapatan (pribadi atau rumah tangga) berarti semua jenis pendapatan, termasuk pendapatan yang diperoleh tanpa memberikan suatu kegiatan apapun, yang diterima oleh penduduk suatu Negara (Sukirno, 1995: 49)

Dalam suatu perekonomian pendapatan merupakan faktor yang terpenting, karena dengan adanya pendapatan maka kegiatan perekonomian dapat berjalan. Dalam arti ekonomi pendapatan merupakan balas jasa yang diterima setiap individu atas pengorbanan yang mereka punyai dapat berupa upah, gaji, bunga, sewa, dan deviden arus pendapatan tersebut dapat diukur dalam satuan waktu tertentu misalnya seminggu, sebulan, setahun, atau dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Sadono, 1994:49)

Duessenberry (1982: 287) mengungkapkan bahwa bukti pendapatan mutlak melalui pendapatan relative lah yang menentukan konsumsi suatu keluarga. Keluarga yang pendapatannya relative lebih rendah pada umumnya mengeluarkan jumlah uang yang relative lebih besar dari pada jumlah pendapatannya (dissaving) sedangkan keluarga yang pendapatannya relative lebih tinggi pada umumnya menabung sebagian pendapatan mereka dirumah atau di bank.

Menurut Ridwan dan Alfthan (1984: 2) keperluan minimum seseorang atau rumah tangga diantaranya:

- a) Makanan
- b) Pakaian
- c) Perumahan
- d) Kesehatan
- e) Pendidikan
- f) Air dan Sanitasi
- g) Partisipasi

Semakin tinggi kebutuhan hidup yang harus dipenuhi, maka masyarakat berlomba-lomba mencari kesempatan kerja sebagai salah satu jalan keluar untuk memenuhi kebutuhan yang semakin meningkat.

Tinggi tendahnya pendapatan yang diterima masyarakat dengan demikian dapat dikatakan bahwa pendapatan yang diterima masyarakat berbeda-beda. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya:

a. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendapatan yang rendah artinya menyebabkan pendapatan yang diterima rendah dan akan mempengaruhi tingkat hidup.

b. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja sangat mempengaruhi tingkat produktifitas dan kualitas barang dan jasa dijual atau diproduksi.

c. Keahlian yang dimiliki

d. Sektor Usaha

e. Jenis Usaha (Wibowo, 1990: 131)

Selain dari itu keterampilan, modal, dan tekad yang dimiliki untuk meningkatkan pendapatan seseorang maka pendidikan juga sangat memegang peranan penting, karena dengan pendidikan yang memadai akan mempengaruhi untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dengan pekerjaan yang layak akan dapat pula meningkatkan pendapatan. Hal ini mempunyai kaitan antara kesempatan untuk memperoleh dan menikmati hidup yang layak (Sagir, 1994: 211).

Dengan demikian keberadaan dunia usaha dan industri yang mampu menyerap tenaga kerja / buruh adalah faktor penting dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dimana dengan pendapatan yang diperoleh atas hasil kerjanya akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhann hidup dan kesejahteraan lainnya.

Jumlah pendapatan yang diperoleh berbagai faktor produksi yang digunakan untuk menghasilkan sesuatu barang adalah sama dengan harga dari barang tersebut. Dengan demikian, di dalam suatu perusahaan hasil penjualannya adalah merupakan jumlah dari seluruh pendapatan faktor-faktor produksi yang digunakan dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu pendapatan nasional yaitu nilai seluruh barang dan jasa yang diproduksi oleh perusahaan-perusahaan yang ada dalam Negara tersebut merupakan jumlah pendapatan berbagai faktor produksi yang ada dalam perekonomian. Disamping menunjukkan nilai agregat produksi nasional, pendapatan nasional menunjukkan pula jumlah pendapatan dari masing-masing faktor produksi yang dalam perekonomian, yaitu ia menunjukkan berapakah bagian dari pendapatan nasional yang diterima pada pekerja, berapa

bagian yang berupa sewa, berapa bagian berupa bunga dan berapa pula bagian yang berupa keuntungan. (Sukirno, 2000:329)

Dalam versi lain Kadariah juga menjelaskan bahwa pendapatan terdiri dari penghasilan yang berupa (upah, gaji, bunga dan deviden) dan merupakan suatu pendapatan yang diukur dalam satu satuan waktu tertentu, umpamanya sehari, seminggu, sebulan atau waktu yang lebih panjang dari itu (Kadariah, 1991: 20)

Pendapatan rumah tangga berbeda-beda karena adanya perbedaan pendidikan, jumlah anggota keluarga yang bekerja, kemampuan (skill), pengalaman kerja dan sebagainya. William (2001: 377).

Salah satu tolak ukur untuk melihat kecukupan pendapatan adalah dengan melihat Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) dihitung dari kebutuhan tiap bulan untuk mengkonsumsi makanan dan minuman, bahan bakar, perumahan dan alat-alat dapur, pakaian dan kebutuhan dasar lainnya. Analisa (KHM) juga memperhatikan aspek kaitan antara tingkat menghasilkan perbulan dan jumlah tanggungan ekonomi keluarga (Santoso, 2000: 39)

Kemudian tinggi rendahnya pendapatan akan mempengaruhi seseorang dalam memenuhi kebutuhan pokoknya, yaitu makanan, pakaian, perumahan dan kesehatan, yang memadai. Menurut Engel terdapat suatu hubungan antara konsumsi rumah tangga untuk suatu barang atau golongan barang dengan penghasilan, persepsi dari pendapatan yang dikeluarkan untuk membeli makanan berkurang dengan naiknya penghasilan (Boediono, 2001: 25)

Menurut referensi dari skripsi dipergustakaan dikutip bahwa Todaro (1987: 109) dalam bukunya menyatakan bahwa ada tiga nilai-nilai hakiki

mengapa pendapatan itu diperlukan oleh manusia, 3 nilai-nilai hakiki tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk bisa hidup

Dengan pendapatan yang diperoleh dapat memperluas pembagian atau pemerataan bahan pokok yang diperlukan untuk bisa hidup, seperti makan, perumahan, kesehatan dan perlindungan.

2. Harga diri sebagai manusia

Pendapatan adalah suatu yang sangat penting dan merupakan cara yang tidak dapat dihindari untuk memperoleh harga diri dan mengangkat taraf hidup.

3. Bebas dari perbudakan, bebas memilih

Keuntungan dari adanya pendapatan yang diperoleh bukan kenikmatan karena kekayaan bertambah, tetapi karena meningkatnya kebebasan manusia untuk memilih bahkan dapat membebaskan diri dari sikap-sikap budak dan ketergantungan.

Menurut Suseno Triyanto Widodo (1995: 131) kesejahteraan rumah tangga dan pendapatan dapat diukur dengan besarnya pengeluaran, alat untuk mengukur dipakai indikator kebutuhan hidup minimum, yang terdiri dari:

1. Pangan, dinyatakan dengan kebutuhan gizi minimal yaitu perkiraan kalori dan protein.
2. Sandang, dinyatakan dengan indikator pengeluaran rata-rata untuk keperluan pakaian, alas kaki dan tutup kepala.

3. Perumahan, dinyatakan dengan indikator pengeluaran rata-rata, sewa rumah, listrik, minyak tanah, kayu bakar, arang dan air.
4. Pendidikan, dinyatakan dengan indikator pengeluaran rata-rata untuk keperluan sekolah (uang sekolah, buku dan alat tulis)
5. Kesehatan, dinyatakan dengan pengeluaran rata-rata untuk menyediakan obat-obat dirumah, ongkos, dokter, perawatan termasuk obat-obatan.

Arsyad (1992: 23) berpendapat bahwa masalah pendapatan merupakan masalah penting yang terus menerus mendapat sorotan dalam pembangunan ekonomi, yaitu pada distribusi pendapatan melalui delapan jalur pemerataan antara lain:

- a. Pemerataan pemenuhan kebutuhan dasar rakyat banyak, khususnya sandang, pangan dan perumahan.
- b. Pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan dan kesehatan.
- c. Pemerataan pembagian pendapatan.
- d. Pemerataan kesempatan kerja.
- e. Pemerataan kesempatan berusaha.
- f. Pemerataan berpartisipasi dalam pembangunan khususnya bagi generasi muda dan wanita.
- g. Pemerataan pembangunan diseluruh tanah air.
- h. Pemerataan memperoleh keadilan.

2.1.5. Kebutuhan Hidup Minimum (KHM)

Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) daerah Kalimantan Timur tahun 2016 yang ditetapkan Pemerintah No.561 Tahun 2016 Provinsi Kalimantan Timur

sebesar Rp 2.339.532 itu adalah gaji pokok karyawan harian tetap, yang terdiri untuk kebutuhan pangan, perumahan, sandang, dan aneka kebutuhan lainnya.

2.1.6. Produktivitas Kerja

Muchdarsyah Sinungan (2003: 24) mengatakan bahwa produktivitas mengacu pada jumlah barang dan jasa yang dihasilkan seseorang pekerja per jam kerjanya. Produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang sangat menarik, sebab mengukur hasil-hasil tenaga kerja manusia dengan segala masalah-masalah yang bervariasi khususnya kasus-kasus di Negara-negara berkembang atau pada semua organisasi selama periode antara perubahan-perubahan besar pasar formasi modal.

Dengan pendekatan sistem, faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu:

a. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan

Kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk perkembangan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada sekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi produktivitas kerja.

Latihan kerja melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Pada dasarnya latihan melengkapi pendidikan. Pendidikan biasanya bersifat umum, sedangkan latihan bersifat khusus

dan teknis operasional. Tingkat pendidikan angkatan kerja Indonesia dewasa ini umumnya rendah. Sebab itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap pendidikan akan tetapi justru untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

Bagi pengusaha, program dan penyediaan fasilitas latihan merupakan investasi berharga, yang hasilnya diperoleh kembali dalam bentuk peningkatan produktivitas kerja karyawannya. Peningkatan produktivitas tersebut akan memberikan kemungkinan yang lebih besar bagi pengusaha untuk memperbaiki pengupahan karyawannya yang kemudian akan mendorong kegairahan dan semangat kerja karyawannya.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah motivasi kerja, etos kerja dan sikap mental karyawan. Pemupukan motivasi, etos dan sikap kerja yang berorientasi kepada produktivitas membutuhkan waktu yang lama dan memerlukan teknik-teknik tertentu, antara lain dengan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan hubungan industrial yang serasi.

Kemampuan fisik karyawan memerlukan perhatian pengusaha dewasa ini, terutama karena tingkat upah umumnya rendah sehingga pemenuhan gizi dan kesehatan karyawan umumnya sangat terbatas. Terutama untuk karyawan berpenghasilan rendah, usaha-usaha perbaikan penghasilannya akan menciptakan kemampuan fisik dan kemudian memungkinkan peningkatan produktivitas kerja mereka. (Simanjuntak, 2001: 30-32)

b. Sarana pendukung

Sarana pendukung untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan pada dua golongan, yaitu:

- 1) Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.
- 2) Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja.

Sebagaimana dikemukakan di atas, perbaikan-perbaikan dibidang lingkungan kerja dapat menumbuhkan kegairahan, semangat dan kecepatan kerja. Demikian juga perbaikan-perbaikan dibidang pengupahan dan jaminan sosial dapat menumbuhkan motivasi kerja dan meningkatkan kemampuan fisik karyawan. Disamping itu, dengan tingkat upah dan jaminan sosial yang lebih baik, semakin banyak anggota keluarga terutama ibu-ibu rumah tangga yang masuk pasar kerja. Adanya kepastian atas kelangsungan pekerjaan dan penghasilan yang akan diperoleh hingga hari tua, merupakan daya dorong yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dalam hal ini termasuk adanya jaminan dan kepastian bahwa karyawan dan keluarganya akan mendapat pelayanan kesehatan dan tunjangan khusus pada saat-saat sangat diperlukan. (Simanjuntak, 2001:32)

c. Supra sarana

Aktivitas perusahaan tidak terjadi dalam isolasi. Apa yang terjadi di dalam perusahaan dipengaruhi oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan, prospek pemasaran, perpajakan, perijinan,

lingkungan hidup dan lain-lain. Kebijakan pemerintah dibidang ekspor-impor, pembatasan-pembatasan dan pengawasan juga mempengaruhi ruang gerak pimpinan perusahaan dan jalannya aktivitas di perusahaan.

Secara umum dapat dikemukakan bahwa faktor manajemen sangat berperan dalam peningkatan produktivitas karyawan perusahaan, baik secara langsung melalui perbaikan pengorganisasian dan tata kerja yang memperkecil pemborosan dan keborosan penggunaan sumber-sumber, maupun secara tidak langsung melalui fasilitas latihan serta perbaikan penghasilan dan jaminan sosial karyawan. (Simanjuntak, 2001: 33)

Dalam memerangi kemiskinan banyak hal yang dapat dilakukan, baik dalam tingkat nasional maupun perusahaan sendiri. Dalam tingkat perusahaan misalnya peningkatan produktivitas kerja dapat dilakukan melalui sistem pengupahan dijamin sosial, perbaikan kesehatan dan lain-lain. Sistem pengupahan perlu berfungsi sosial dan ekonomis. Dengan fungsi ekonomi berarti upah yang diterima oleh setiap pekerjaan harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimumnya supaya produktivitas kerjanya dapat ditingkatkan.

Seorang pekerja dinilai produktif apabila ia menghasilkan output atau produk yang lebih besar dari tenaga kerja lainnya untuk satuan yang sama. Atau dapat juga dikatakan bahwa seseorang tenaga kerja menunjukkan produktivitas yang tinggi jika ia mampu menghasilkan produk sesuai standar yang ditentukan dalam satuan yang lebih singkat. Tingkat produktivitas biasanya dapat diukur dengan berpedoman pada satu indeks produktivitas yang dapat dikelompokkan menjadi:

- 1) Dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, diperoleh jumlah produksi yang sama.
- 2) Dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, diperoleh hasil produksi yang lebih banyak.
- 3) Dengan menggunakan sumber daya yang sama, diperoleh hasil produksi yang sama.
- 4) Dengan menggunakan sumber daya yang lebih banyak, diperoleh hasil produksi yang jauh lebih banyak.

Kemudian pengukuran produktivitas tenaga kerja dapat diukur menggunakan rumus:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Berdasarkan rumus diatas maka produktivitas tenaga kerja dikatakan berkurang apabila:

- 1) Volume produksi berkurang sedangkan penggunaan jumlah waktu kerja konstan / tetap.
- 2) Volume produksi tetap sedangkan penggunaan jumlah waktu kerja lebih lama.

Sebaiknya produktivitas tenaga kerja dikatakan meningkat apabila:

- 1) Volume produksi bertambah sedangkan penggunaan jumlah waktu kerja tetap / konstan.
- 2) Volume produksi tetap sedangkan penggunaan jumlah waktu kerja lebih kecil / berkurang.

Berdasarkan pengertian produktivitas tenaga kerja diatas, dapatlah dikatakan bahwa produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja. Apabila produktivitas tenaga kerja ditingkatkan maka hal ini berarti bahwa kemampuan kerja untuk menghasilkan suatu barang atau jasa dapat meningkat. Peningkatan ini dimaksud untuk menghasilkan hasil yang optimal bagi perusahaan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

2.1.7 Teori Kesejahteraan Tenaga Kerja

Kesejahteraan tenaga kerja merupakan bagian dari kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare*) (Hasibuan, 2010: 118)

Kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental tenaga kerja agar produktifitasnya meningkat (Hasibuan, 2010: 185)

Pada pasal 1 point 31 UU No. 13 tahun 2003 menjelaskan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Ada faktor lain di luar tingkat pendapatan yang sangat berpengaruh pada tingkat kesejahteraan yaitu faktor non ekonomi seperti pengaruh adat istiadat dalam kehidupan bermasyarakat, keadaan iklim dan alam sekitar, dan ada tidaknya kebebasan bertindak dan mengeluarkan pendapat (Sukirno, 2011: 56)

Salah satu faktor yang menyebabkan kurangnya minat pekerja lokal dalam bekerja pada pekerjaan yang bernilai rendah atau bersifat *dirty, dangerous and demanding* adalah kurang baiknya lingkungan kerja. Untuk mengatasi masalah ini pemerintah perlu memberi tekanan kepada perusahaan-perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dengan menyediakan berbagai sarana dan prasarana yang lebih baik (Elfindri dan Bachtiar, 2004: 164-165)

Kesejahteraan tenaga kerja mencerminkan kemampuannya untuk hidup secara layak dari penghasilan yang diperolehnya berupa upah atau gaji. Secara umum seseorang dikatakan hidup layak apabila penghasilannya mampu mencukupi kebutuhan-kebutuhan sebagai berikut:

- Membiayai pendidikan anak-anak ke berbagai jenjang.
- Keadaan ekonomi rumah tangga yang memadai.
- Mampu ikut serta merayakan hari raya sewajarnya.
- Ketertiban dan keamanan terjamin, baik untuk dirinya maupun keluarganya.
- Kesehatan anggota keluarganya terjamin.
- Fasilitas tempat tinggal memadai.
- Kemudahan menggunakan fasilitas transportasi.
- Tingkat konsumsi memadai untuk syarat hidup sehat.
- Pakaian untuk rumah tangga memadai.

Jika kriteria diatas sudah dicapai maka dikatakan bahwa tingkat hidup secara layak sudah terpenuhi. Untuk mencapai target tersebut bukan tugas yang ringan, bagaimanapun juga setiap perusahaan mempunyai kondisi yang berbeda-

beda. Ada suatu perusahaan yang sudah mampu membayar upah buruh atau karyawan secara layak, namun ada juga perusahaan yang belum mampu bahkan untuk memenuhi kebutuhan minimum.

1.2. Penelitian Terdahulu

Sejumlah penelitian dengan pembahasan mengenai Analisa tingkat kesejahteraan karyawan pada industri kelapa sawit telah banyak dilakukan, baik yang mengkaji secara spesifik maupun secara umum. Pembahasan bersumber dari buku-buku dan skripsi. Berikut ini merupakan studi terdahulu sebagai bahan acuan penulis di dalam penelitiannya.

No	Nama	Judul	Ringkasan
1	Dita Antania Hanjani 2012	Analisa Tingkat Kesejahteraan Karyawan <i>Outsourcing</i> Perkebunan Nusantara II Unit Kebun Sawit Saberang Sumatera Utara	-Tingkat kesejahteraan karyawan <i>outsourcing</i> termasuk dalam kategori sedang. -Penghasilan / gaji berpengaruh positif dan nyata terhadap tingkat kesejahteraan karyawan <i>outsourcing</i> di PTPN II. Jumlah tanggungan keluarga, umur, hutang keluarga, dan jarak lokasi tempat tinggal ke pusat layanan terdekat tidak berpengaruh nyata terhadap tingkat kesejahteraan karyawan <i>outsourcing</i> di PTPN II. -Status kemiskinan karyawan <i>outsourcing</i> di PTPN II adalah tidak miskin. Sebanyak 96,67% atau sebanyak 29 orang dari 30 orang jumlah sampel dinyatakan kategori tidak miskin.
2	Maryuli anti 2009	Analisa Pendapatan Petani Kelapa Sawit Studi Kasus Desa Rawang Sari Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan.	-penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya tingkat pendapatan yang diterima petani dalam memenuhi kebutuhan hidup sehingga mencapai tingkat kesejahteraan.

2.3. Hipotesa

Berdasarkan dari uraian dimuka maka dapat dirumuskan hipotesa kerja sebagai berikut:

- 1) Diduga upah yang diterima karyawan harian tetap sudah dapat memenuhi Kebutuhan Hidup Minimum (KHM).
- 2) Diduga peningkatan upah sudah dapat meningkatkan produktivitas karyawan harian tetap.