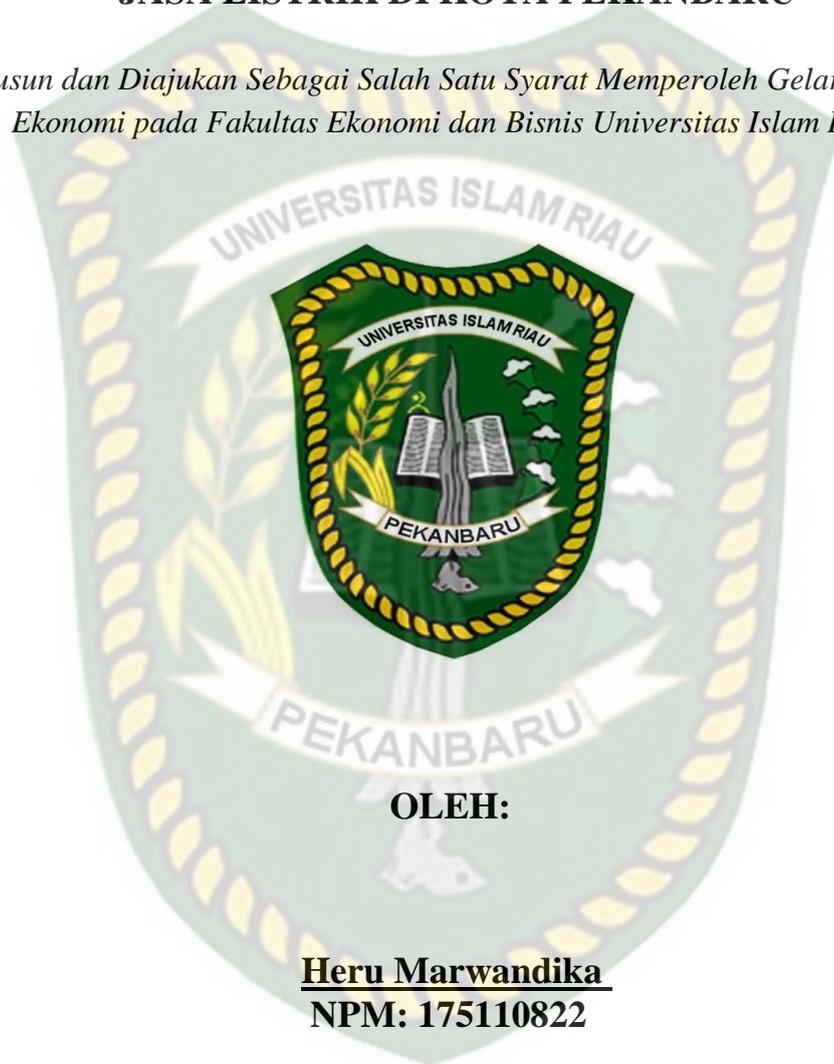


SKRIPSI

ANALISIS TINGKAT KESEJAHTERAAN KARYAWAN LEPAS (BURUH) PADA PERUSAHAAN KONTRAKTOR JASA LISTRIK DI KOTA PEKANBARU

*Disusun dan Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



OLEH:

Heru Marwandika
NPM: 175110822

**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN S-1
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharuddin Nasution KM.11 No. 113 Marpoyan Pekanbaru
Telp : (0761) 674681 Fax : (0761) 674834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Heru Marwandika
Npm : 175110822
Program Studi : EKONOMI PEMBANGUNAN
Pembimbing : Drs. H. Armis, M.Si
Judul Penelitian : ANALISIS TINGKAT KESEJAHTERAAN KARYAWAN LEPAS
(BURUH) PADA PERUSAHAAN KONTRAKTOR JASA LISTRIK
DI KOTA PEKANBARU

Disetujui Oleh

PEMBIMBING

(Drs. H. Armis, M.Si)

Mengetahui

KETUA PROGRAM STUDI
EKONOMI PEMBANGUNAN

(Drs. M. Nur MM)



DEKAN

(Dr. Firdaus A. Rahman, S.E., M.Si., AK, CA)



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharuddin Nasution KM.11 No. 113 Marpoyan Pekanbaru
Telp : (0761) 674681 Fax : (0761) 674834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : HERU MARWANDIKA
Npm : 175110822
Program Studi : EKONOMI PEMBANGUNAN
Pembimbing : Drs. H. Armis, M.Si
Judul Penelitian : ANALISIS TINGKAT KESEJAHTERAAN KARYAWAN LEPAS
(BURUH) PADA PERUSAHAAN KONTRAKTOR JASA LISTRIK
DI KOTA PEKANBARU.

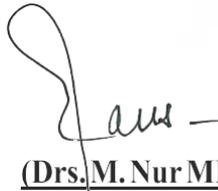
Disetujui Oleh

PEMBIMBING


(Drs. H. Armis, M.Si)

Mengetahui

KETUA PROGRAM STUDI
EKONOMI PEMBANGUNAN


(Drs. M. Nur MM)



DEKAN


(Dr. Firdaus A. Rahman, S.E., M.Si., AK, CA)

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

NAMA : HERU MARWANDIKA

NPM : 175110822

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN : EKONOMI PEMBANGUNAN

JUDUL SKRIPSI: ANALISIS TINGKAT KESEJAHTERAAN KARYAWAN LEPAS

(BURUH) PADA PERUSAHAAN KONTRAKTORJASA LISTRIK DI
KOTA PEKANBARU

Team Penguji

Nama

1. Sinta Yulyanti,SE.,M.Ec.Dev
2. M.Irfan Rosyadi, SE. ME

Tanda Tangan

(.....)

(.....)

DISETUJI OLEH

PEMBIMBING

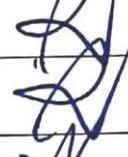
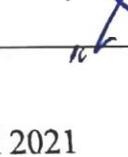
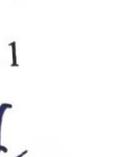
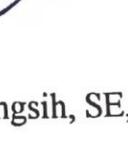
(Drs. H. Armis M.Si)

KETUA JURUSAN
EKONOMI PEMBANGUNAN

(Drs. M. Nur.,MM)

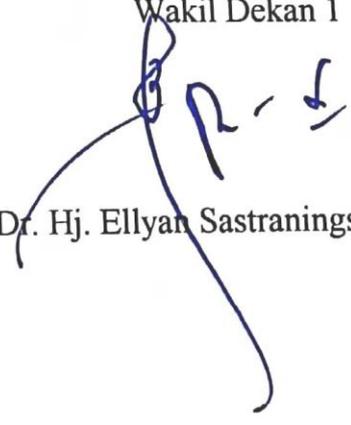
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : HERU MARWANDIKA
NPM : 175110822
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : EKONOMI PEMBANGUNAN
JUDUL : ANALISIS TINGKAT KESEJAHTERAAN KARYAWAN LEPAS
(BURUH) PADA PERUSAHAAN KONTRAKTOR JASA
LISTRIK DI KOTA PEKANBARU

No	Tanggal	Sponsor	Co sponsor	Catatan Pembimbing	Paraf
1	10-01-2021	X		Proposal awal	
2	16-01-2021	X		Ubah data di bab I	
3	04-02-2021	X		rumusan masalah dan latar belakang	
4	13-02-2021	X		Perbaiki hipotesa	
5	13-02-2021	X		ACC seminar proposal	
6	23-03-2021	X		Perbaiki judul & data	
7	15-04-2021	X		Perbaiki isi bab IV	
8	17-04-2021	X		Perbaiki bab V	
9	18-04-2021	X		Revisi kesimpulan bab V	
10	26-05-2021	X		ACC seminar hasil	

Pekanbaru, 29 juli 2021

Wakil Dekan 1


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE, M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 717/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 30 Juni 2021, Maka pada Hari Kamis 01 Juli 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Ekonomi Pembangunan** Tahun Akademis 2020/2021.

1. Nama : Heru Marwandika
2. NPM : 175110822
3. Program Studi : Ekonomi Pembangunan S1
4. Judul skripsi : Analisis Tingkat Kesejahteraan Karyawan Lepas (Buruh) Pada Perusahaan Kontraktor Jasa Listrik di Kota Pekanbaru.
5. Tanggal ujian : 01 Juli 2021
6. Waktu ujian : 60 menit.
7. Tempat ujian : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi
- UIR8.Lulus Yudicium/Nilai : **Lulus (A-) 76,5**
9. Keterangan lain : Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Wakil Dekan Bidang Akademis
Pembangunan

Sekretaris

Drs. M. Nur, MM

Ketua Prodi Ekonomi

Dosen penguji :

1. Drs. H. Armis, M.Si
2. Sinta Yulyanti, SE., M.Ec.Dev
3. M. Irfan Rosyadi, SE., ME

Notulen

1. Sinta Yulyanti, SE., M.Ec.Dev



Pekanbaru, 01 Juli
2021 Mengetahui
Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Heru Marwandika
 NPM : 175110822
 Jurusan : Ekonomi Pembangunan / S1
 Judul Skripsi : Analisis Tingkat Kesejahteraan Karyawan Lepas (Buruh) Pada Perusahaan Kontraktor Jasa Listrik di Kota Pekanbaru.
 Hari/Tanggal : Kamis 01 Juli 2021
 Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi

UIR Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Drs. H. Armis, M.Si		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Sinta Yulyanti, SE., M.Ec.Dev		
2	M. Irfan Rosyadi, SE., ME		

Hasil Seminar : *)

- | | |
|---------------------------|-----------------------------|
| 1. Lulus | (Total Nilai |
| 2. Lulus dengan perbaikan | (Total Nilai 76,5) |
| 3. Tidak Lulus | (Total Nilai |

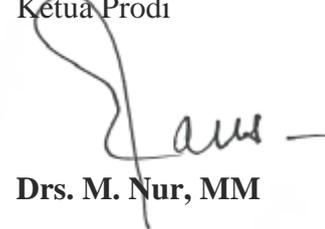
Mengetahui
An.Dekan



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 01 Juli 2021
Ketua Prodi



Drs. M. Nur, MM

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

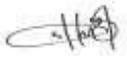
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Heru Marwandika
NPM : 175110822
Judul Proposal : Analisis Tingkat Kesejahteraan Karyawan Pada Perusahaan kontraktor jasa listrik di kota Pekanbaru
Pembimbing : 1. Drs. H. Armis, M.Si
Hari/Tanggal Seminar : Jum'at 12 Maret 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

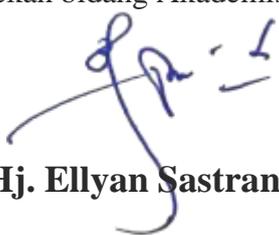
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Drs. H. Armis, M.Si	Ketua	 1.
2.	Drs. M. Nur, MM	Anggota	 2.
3.	Sinta Yulyanti, SE., M.Ec.Dev	Anggota	 3.

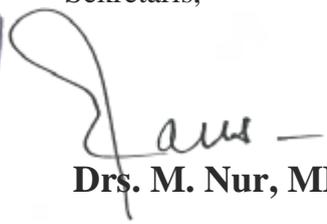
Coret yang tidak perlu

Mengetahui
An. Dekan bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 12 Maret 2021
Sekretaris,


Drs. M. Nur, MM

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Nomor: 0003/Kpts/FE-UIR/2021

TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan tanggal, 2021-01-05 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
- a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Drs. H. Armis, M.Si.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
- N a m a : Heru Marwandika
- N P M : 175110822
- Jurusan/Jenjang Pendd. : Ekonomi Pembangunan
- Judul Skripsi : Analisis faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan pada perusahaan kontraktor jasa listrik di kecamatan bukit raya kota Pekanbaru
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru

Pada Tanggal: 05 Januari 2021

Dekan,



D. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak.,

CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : HERU MARWANDIKA
TEMPAT/TGL LAHIR : PEKANBARU, 21 MARET 1997
NPM : 175110822
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : EKONOMI PEMBANGUNAN
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS TINGKAT KESEJAHTERAAN KARYAWAN
LEPAS (BURUH) PADA PERUSAHAAN KONTRAKTOR
JASA LISTRIK DI KOTA PEKANBARU.

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi ini benar adalah murni dari hasil karya saya sendiri, buka merupakan hasil karya orang lain (**bukan plagiat/duplikasi**) dan sistematika penulisannya sudah mengikuti kaedah dari karya tulis ilmiah. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia dituntut atau dihukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pekanbaru, 14 Juli 2021

Yang Membuat Pernyataan



HERU MARWANDIKA

ABSTRAK

ANALISIS TINGKAT KESEJAHTERAAN KARYAWAN LEPAS (BURUH)
PADA PERUSAHAAN KONTRAKTOR JASA LISTRIK DI KOTA
PEKANBARU

Oleh:
Heru Marwandika
NPM:
175110822

Dibimbing oleh: Drs. H. Armis, M.Si (Dosen Pembimbing)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang bagaimana tingkat kesejahteraan karyawan lepas (buruh) yang bekerja pada perusahaan jasa kontraktor listrik di kota Pekanbaru. Pada metode yang digunakan pada penelitian ini ialah bersifat deskriptif. Dengan menggunakan data primer dan sekunder melalui kuisoiner atau daftar wawancara. Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada peneliti maupun juga responden terhadap tingkat pendapatan dan kesejahteraan para pekerja harian lepas dengan melihat berdasarkan perbandingan standar KHL (kebutuhan hidup layak) adapun responden yang ditetapkan dari hasil perhitungan kuisisioner sebesar 35 orang. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan lepas yang pendapatannya berada di atas Standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) hanya ada 4 orang sedangkan yang berada di bawah KHL ada sebanyak 31 orang dari sini diketahui bahwa masa kerja, pengalaman kerja dan pekerjaan sampingan berpedoman terhadap kesejahteraan karyawan lepas tersebut.

Kata kunci: karyawan lepas, kesejahteraan, dan Standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

ABSTRACT

ANALYSIS OF THE WEALTH OF THE WORKERS IN ELECTRICAL
CONTRACTORS COMPANY IN PEKANBARU

By:
Heru Marwandika
NPM:
175110822

Supervisor of: Drs. H. Armis, M.Si

The purposes of this research is to learn the wealth of the workers in electrical contractors company in pekanbaru. this reserach use a descriptive method, by using a primary and secondary data. Result of this research are expected to provide cognition to researcher and responder for their income and wealth of the workers viewed by standar of decent living (KHL). as for the respondents who were determined from the results of the questionnaire calculations of 35 people. The result of this study indicate only 4 peoples in above ground of the standart of decent living (KHL) and the rest to of them are not in decent live viewed by KHL. From this we known that any factor effect the wealth of the workers, the factor is lenght of the time work, experiences and how much side job they have.

Keyword: workers, wealth, standart of decent living

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillah, segala puji dan syukur atas rahmat, hidayah, dan karunia yang telah dilimpahkan oleh Allah SWT sehingga peneliti dapat menyelesaikan pada penyusunan skripsi ini sebagai salah satu jalan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Penulisan skripsi dengan judul “ANALISIS TINGKAT KESEJAHTERAAN KARYAWAN LEPAS (BURUH) PADA PERUSAHAAN KONTRAKTOR JASA LISTRIK DI KOTAPEKANBARU” ini tak akan lepas dari bantuan dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung dan peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah membantu saya dalam penyusunan proposal hingga penyusunan skripsi saya ini.

Pada penyusunan skripsi ini, peneliti juga menyadari masih terdapatnya kekurangan baik secara penulisan maupun tulisan yang termuat didalamnya maupun tata cara penyajiannya. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti dengan senang hati menerima kritik dan saran demi kesempurnaan pada penyusunan skripsi ini, semoga skripsi ini nantinya menjadi masukan yang berharga bagi kita semua dan juga akan menambah pengetahuan kita bersama.

Dalam penulisan ini banyak sekali melibatkan para pihak yang turut membantu dalam penyusunan skripsi dengan rasa hormat saya ucapkan rasa syukur dan terima kasih kepada:

1. Bapak Rektorat Universitas Islam Riau Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.C.L
2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE, M.Si, AK. CA yang menjabat sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
3. Bapak Drs. M nur, MM yang menjabat sebagai Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan
4. Ibu Sinta Yulyanti, SE., M.Ec. yang menjabat sebagai Sekertaris Program Studi Ekonomi Pembangunan
5. Kepada Bapak Drs. H.Armis, M.Si selaku Dosen pembimbing saya yang telah banyak memberikan nasehat serta bimbingan dan juga motivasi dalam proses penulisan skripsi ini.
6. Kepada Bapak/Ibu Dosen Pengajar yang selama ini telah banyak memberikan masukan dan ilmu yang bermanfaat bagi penulis selama duduk dibangku perkuliahan.
7. Para karyawan Tata Usaha jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah mempermudah pengurusan administrasi kepada penulis selama ini
8. Pihak Instansi terkait Kantor Dewan Perwakilan cabang Asosiasi Kontraktor Listrik Indonesia (DPC AKLI Riau) dan juga Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru serta Kantor Badan Pusat Statistik (BPS Kota Pekanbaru
9. Ayahandaku jhon irwan dan ibundaku marlianis nasution sebagai penyemangat serta pemberi dukungan moril dan rasa cinta kasih sayang tiada tara yang selalu menyertakan doa yang terbaik untuk ku sehingga penulis dengan semangat menyelesaikan proposal ini serta ridho nya yang diberikan kepada Ananda selama ini.
10. Kepada Paman penulis Anton Febri, S.Ip dan Tante Dewi Laila Sari Rambe, S.Pd yang selalu memberikan dukungan dan semangat serta arahan bimbingan kepada penulis selama ini.

11. Teruntuk Abg sepupu terdekat Edwin Aldrin, SH dan Kakak Ummi Sia yang juga memberikan semangat dan pencerahan juga sebagai pendengar yang baik bagi penulis selama ini.
12. Kepada adik kandung penulis Amelia Rahmayani dan Prameswari Oktavia yang selalu menggiring doa serta semangat penuh perhatian dan juga kepada adik sepupu di kampung halaman yaitu Vini Elvionita Nasution dan Tariza Fitri Nasution yang telah memberikan semangat dalam penyusunan proposal ini.
13. Kepada rekan Rio Jonita, Andi Setiawan, M. Sufi prayogo, Teguh Mulia, Edo Setiawan, Muhammad Abdul Toha, segenap rekan ngobrol sharing ilmu dan bertukar pikiran sekaligus teman nongkrong sambil ngopi yang saling memberi dukungan dan semangat dalam penyusunan skripsi ini kalian memang mantap.
14. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan selama duduk dibangku kuliah yang telah banyak sharing ilmu dan motivasi dalam proses penyusunan skripsi ini kalian semua hebat.

Dan kiranya penulis mengharapkan doa semoga nantinya skripsi ini berguna Bagi Para pembaca dan juga bermanfaat aamiin ya rabbal alaamiin,

Pekanbaru, 21 Maret 2021

Penulis

Heru marwandika

DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Teori kesejahteraan	9
2.2 Definisi upah	11
2.3. Pengertian Jasa	13
2.3.1 Jenis-jenis jasa.....	13
2.3.2 konsep perusahaan jasa	14
2.4. Definisi Tingkat upah minimum	16
2.5. Definisi karyawan lepas	17
2.6. Penelitian Terdahulu	19
2.7. Hipotesis.....	20

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian	21
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	21
3.3. Jenis dan Sumber Data	23
3.4. Teknik Pengumpulan Data	24
3.5. Metode Analisis Data	25
3.6. Standar KHL Tingkat Kesejahteraan buruh	26

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran umum objek penelitian	27
4.2. Identitas Responden	30
4.2.1. Responden Berdasarkan Agama	30
4.2.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
4.2.3. Penggolongan Responden Berdasarkan Tingkat Umur	31
4.2.4. Penggolongan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	32
4.2.5. Penggolongan Responden Berdasarkan jumlah Tanggungan Keluarga	
33	
4.2.6. Penggolongan Responden Berdasarkan Status Rumah	34
4.2.7. Penggolongan Responden Berdasarkan Lama nya Bekerja	34
4.2.8. Penggolongan Responden Berdasarkan Jumlah Pendapatan	
Keseluruhan yang diperoleh	35
4.2.9. Penggolongan Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan	
Sampingan	37
4.2.10. Penggolongan Responden Berdasarkan Tingkat Pendapatan	

Yang diperoleh dari Pekerjaan Sampingan	38
4.2.11. Penggolongan Responden Berdasarkan Rata-rata pengeluaran	
Pendapatan perbulan	38
4.2.12. Tanggapan Responden Berdasarkan Tingkat Kesuaian	
Dalam perolehan upah.....	39
4.2.13. Tanggapan Responden Berdasarkan upah yang diterima	
Dan perbandingan dengan Standar Kebutuhan Hidup layak	40
4.2.14. Tanggapan Responden Berdasarkan tingkat Kesulitan	
Dalam memperoleh Upah.....	41
4.2.15. Tanggapan Responden Berdasarkan dari Status dari	
Tingkatan kebutuhan yang Tercukupi.....	42
4.2.16. Tanggapan Responden Berdasarkan dari Fasilitas pelayanan	
Dari Perusahaan.....	42
4.2.17. Tanggapan Responden Berdasarkan tingkat Jam kerja yang	
Diperoleh.....	43
4.2.18. Tanggapan Responden Berdasarkan tingkat Pembayaran tunjangan	
Atau Bonus ketika bekerja Tambahan	44
4.2.19. Penggolongan Responden Berdasarkan Pendapatan yang diperoleh	
Dengan membandingkan Indikator Kesejahteraan Menurut	
Badan Pusat Statistik.....	45
4.3. Pembahasan.....	46

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan48

5.2. Saran.....49

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN PENELITIAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. jumlah perusahaan kontraktor jasa listrik di kota Pekanbaru.....	4
Tabel 1.2. jumlah tenaga kerja aktif yang bekerja pada perusahaan kontraktor jasa listrik di kota Pekanbaru	5
Tabel 2.1. Penelitian terdahulu.....	19
Tabel 3.1. Standar kebutuhan hidup layak (KHL) dalam sebulan di kota Pekanbaru berdasarkan tanggungan keluarga tahun 2021	26
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi berdasarkan Agama	30
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi berdasarkan Jenis Kelamin	31
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi berdasarkan Tingkat Umur	31
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi berdasarkan Tingkat Pendidikan	32
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi berdasarkan Jumlah Tanggungan keluarga.....	33
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi berdasarkan Status Rumah yang ditempati.....	34
Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi berdasarkan Lama nya bekerja	35
Tabel 4.9. Distribusi Frekuensi berdasarkan tingkat Pendapatan Bersih.....	35
Tabel 4.10. Distribusi Frekuensi berdasarkan jenis Pekerjaan Sampingan.....	36
Tabel 4.11. Distribusi Frekuensi berdasarkan tingkat Pendapatan Sampingan	37
Tabel 4.12. Distribusi Frekuensi rata-rata pengeluaran Pendapatan	38
Tabel 4.13. Distribusi Frekuensi berdasarkan tanggapan responden dilihat dari tingkat kepuasan upah terhadap beban pekerjaan	39
Tabel 4.14. Distribusi Frekuensi berdasarkan perolehan upah pekerja dengan perbandingan Standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL)	40
Tabel 4.15. Distribusi Frekuensi berdasarkan tanggapan responden dari	

tingkat kesulitan dalam memperoleh upah.....	41
Tabel 4.16. Distribusi Frekuensi berdasarkan tanggapan responden pada status tingkatan kebutuhan yang tercukupi	42
Tabel 4.17. Distribusi Frekuensi berdasarkan fasilitas pelayanan yang di dapat Dari perusahaan.....	42
Tabel 4.18. Distribusi Frekuensi berdasarkan tanggapan responden penilaian dari tingkat jam kerja	43
Tabel 4.19. Distribusi Frekuensi berdasarkan tanggapan responden tentang hak pembayaran bonus dan tunjangan ketika bekerja tambahan	44
Tabel 4.20. Distribusi Frekuensi berdasarkan perbandingan tingkat kesejahteraan menurut badan pusat statistik (BPS)	45

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pada masa sekarang ini perusahaan kontraktor di bidang jasa listrik sangatlah banyak dan juga beragam jenis nya, tetapi tidak semua nya berdiri sesuai apa yang diharapkan, bahkan dilihat seperti saat ini jauh dari harapan yang sesungguhnya, karena pada dasarnya kemajuan suatu perusahaan jasa bergantung dari kegigihan kinerja buruh, untuk itu demi peningkatan kualitas sarana dan prasarana maka disinilah tenaga kerja buruh itu harus diperhatikan pada perusahaan jasa listrik mengingat mereka juga memiliki tanggungan keluarga untuk itu agar sesuai dengan indikator kesejahteraan pada pendapatan akan dibandingkan dengan standar kebutuhan hidup layak (KHL)

Beberapa tahun terakhir ini di provinsi Riau khususnya di kota pekanbarutelah banyak berdiri nya perusahaan kontraktor jasa listrik, karena semakin pesatnya permintaan akan jasa instalasi listrik, baik di kota maupun di kabupaten, dibalik besarnya permintaan akan kebutuhan jasa listrik mendorong orang untuk mendirikan sebuah badan usaha di bidang jasa listrik yang besar sebagai mitra nya pihak PLN sebagai penyalur kegiatan pelaksanaan instalasi jasa listrik.

Dengan adanya aktivitas di sektor jasa ini akan mendorong perusahaan tersebut menjadikan sesuatu yangbermanfaat kepada masyarakat maupun buruh dan karyawan yang bekerja di dalam nya, terutama dalam peningkatan pertumbuhan ekonomi di sektor jasa maupun kesejahteraan dan taraf hidup dalam

rumah tangga pekerja dan juga pemerintah perusahaan kontraktor jasa listrik ini sudah ada sejak 1980, yang dimana sudah semakin menjamurnya perusahaan yang berdiri pada bidang jasa listrik ini dan disaat itulah sebuah organisasi berdiri yang dinamakan (AKLI) atau yang disebut sebagai Asosiasi Kontraktor Listrik Indonesia.

Perusahaan kontraktor jasa listrik awalnya merupakan suatu mitra pelayanan bagi pemerintah dan juga pada masyarakat untuk pengerjaan dan pengembangan yang membutuhkan aliran listrik, perusahaan kontraktor listrik ini, bergerak di bawah naungan PT. PLN Persero yang menjadi ruang lingkup control nya. dimana proyek yang dikerjakan perusahaan kontraktor sudah membuat perjanjian terlebih dahulu pada kedua belah pihak sebelum proyek tersebut terealisasi

Ketersediaan sumber daya manusia menjadi peran penting dalam memajukan dan peningkatan kesejahteraan pekerja nya, karena jika sumber daya manusia nya kompeten dan berskill akan memberikan dampak bagi suatu kemajuan perusahaan nya tersebut, untuk itu buruh yang bekerja di perusahaan ini memang mempunyai keahlian khusus di dunia mekanikal elektrikal

maka dari itu sumber daya manusia harus diutamakan dan dikelola dengan baik demi peningkatan efektivitas dan efisiensi suatu badan usaha. Peningkatan terhadap kesejahteraan buruh di perusahaan jasa listrik saat ini harus di perhatikan, mengingat saat ini ada perusahaan yang tidak terlalu memperhatikan nasib para pekerja nya, dengan tingkat upah yang tak sesuai harapan dan juga dibalik resiko pekerjaan dan tantangan yang akan dihadapi para pekerja nya.

Pada tingkat pendapatan buruh pada perusahaan kontraktor jasa listrik ini perlu dievaluasi, mengingat pada dasarnya perusahaan ini memperoleh pendapatan bergantung pada proses realisasi proyek dan percepatan pengerjaannya, agar pembayarannya pun akan semakin terealisasi segera.

Pada pengelompokan pengerjaan perintah kerja menyebabkan proses berbagai pengetahuan pekerja yang hanya terjadi diantara pekerja lain pada regu yang sama, artinya buruh yang sudah ada di perusahaan tersebut tak akan mendapatkan pengetahuan yang sama rata. Hal ini akan berdampak pada perbedaan jumlah perintah kerja yang diselesaikan di tiap wilayah tersebut. Dengan wilayah yang memiliki pekerja yang berpengalaman akan lebih banyak dapat menyelesaikan perintah kerja lebih banyak dibanding dengan buruh yang kurang memiliki pengalaman, inilah salah satu faktor yang menjadi kendala dalam kesejahteraan para pekerja nya mengingat bahwa standar kebutuhan hidup layak harus sesuai dengan umk yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Peningkatan akan permintaan Tenaga kerja yang semakin meningkat pada beberapa perusahaan tersebut juga menjadi faktor penghambat untuk mensejahterakan buruh, karena berpengaruh terhadap distribusi pendapatan dan juga kepuasan tersendiri bagi suatu perusahaan untuk bisa mensejahterakan buruh nya.

Table 1.1 : jumlah perusahaan kontraktor jasa listrik di Kota Pekanbaru 2020

No	Kecamatan	Jumlah badan usaha (unit)
1	Bukit raya	10
2	Lima puluh	3
3	Marpoyan damai	9
4	Payung sekaki	4
5	Pekanbaru kota	-
6	Rumbai	1
7	Rumbai pesisir	-
8	Tampan	9
9	Sukajadi	6
10	Tenayan raya	6
11	Sail	1
12	Senapelan	1
	Jumlah	48

Sumber: Asosiasi Kontraktor Listrik Indonesia Riau 2020

Pada tabel tersebut menjelaskan bahwa menurut asosiasi kontraktor listrik daerah riau bahwa terdapat 48 perusahaan aktif hingga di tahun 2021. Dari 48 perusahaan tersebut jumlah terbanyak dimiliki oleh kecamatan Bukit Raya yaitu sebanyak 10 unit badan usaha disusul berikutnya pada kecamatan Lima Puluh 3 perusahaan, kecamatan Marpoyan Damai dan Tampan 9 perusahaan, Payung Sekaki 4 perusahaan, kecamatan Pekanbaru kota dan rumbai pesisir tidak ada,

kecamatan Rumbai 1 perusahaan, kecamatan Sukajadi 6 perusahaan, Tenayan Raya 6 perusahaan, kecamatan Sail 1 perusahaan dan kecamatan Senapelan 1 perusahaan. Ini merupakan suatu hal yang cukup signifikan mengingat akan tenaga kerjanya pada perusahaan tersebut tergolong banyak seiring dengan jumlah penduduk pada tiap wilayah kecamatan tersebut.

Berikut ini ialah data jumlah tenaga kerja dalam 6 tahun terakhir dan juga karyawan lepas yang aktif bekerja pada bidang kontraktor jasa listrik di kota Pekanbaru tahun 2021.

Tabel 1.2 : Data jumlah buruh aktif, badan usaha, yang bekerja pada perusahaan Kontraktor jasa listrik di kota Pekanbaru 2021

No	tahun	Badan usaha (unit)	Karyawan lepas (orang)
1	2016	61	1250
2	2017	57	1353
3	2018	55	1046
4	2019	56	984
5	2020	53	621
6	2021	48	353

Sumber: wawancara, 2021

Berdasarkan tabel diatas bahwa tenaga kerja atau buruh yang bekerja pada perusahaan jasa tersebut turun secara signifikan karena kemungkinan faktor penyebab semakin berkurangnya tenaga kerja pada bidang jasa tersebut karena pendapatannya tidak sesuai dengan tingkat kebutuhan hidupnya maka dari situ lah penulis berinisiatif untuk meneliti lebih lanjut terhadap penelitian

ini. karena, indikator kesejahteraan masyarakat itu bukan hanya dilihat dari tingkat pendapatan melainkan harus berada dalam jaminan standar kebutuhan hidup layak (KHL) dengan melihat persoalan seperti inilah penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang “Analisis Tingkat Kesejahteraan Karyawan Lepas (buruh) Pada Perusahaan Kontraktor Jasa Listrik di Kota Pekanbaru”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dituliskan di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini ialah:

Bagaimana tingkat kesejahteraan karyawan lepas (buruh) pada perusahaan kontraktor jasa listrik di kota Pekanbaru?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

untuk mengetahui tingkat kesejahteraan karyawan lepas (buruh) pada perusahaan kontraktor jasa listrik di kota Pekanbaru.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian berharap akan mendapatkan manfaat yaitu:

- a. Akan membantu memberikan sarana komunikasi baru bagi pihak perusahaan atau pemerintah yang berhubungan dengan lingkungan tenaga kerja perusahaan kontraktor listrik sebagai modal dasar untuk bisa mengevaluasi tingkat kesejahteraan buruh berupa peningkatan UMK sesuai kebutuhan hidup layak

- b. Sebagai referensi atau bahan pertimbangan dikemudian hari jika ada yang ingin meneliti dengan topik dan pembahasan yang sama
- c. Dari hasil penelitian ini nantinya akan menambah pengalaman dan juga sarana dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan bagi penulis yang telah diperoleh selama duduk di bangku kuliah

1.5. Sistematika Penulisan

Pada bagian ini dibuat untuk nantinya mempermudah bagian-bagian yang akan dibahas dalam skripsi ini, dan secara garis besarnya akan disajikan kedalam lima bab akan diuraikan pada beberapa bab yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan pendahuluan yang akan mengemukakan Mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan Penelitian dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESA

Bab ini akan menjelaskan tentang berbagai teori-teori yang Berhubungan dengan penelitian ini, terdiri dari penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

bab ini akan menjelaskan tentang metodologi Penelitian yang meliputi lokasi penelitian, populasi dan sample penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data serta perbandingan standar KHL.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menjelaskan gambaran umum yang berkaitan dengan penelitian dan hasil penelitian serta pembahasan dari Penelitian tentang Tingkat Kesejahteraan Karyawan Lepas (buruh) pada perusahaan Kontraktor Jasa Listrik di Kota Pekanbaru.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini ialah penutup dan akan menjelaskan kesimpulan Dan saran penulis dari keseluruhan hasil penelitian sebagai bahan Masukan di kemudian hari.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Teori kesejahteraan

Pada suatu perusahaan karyawan ataupun buruh diterima atau masuk akan dikembangkan dan dimotivasi agar tetap rajin bekerja pada sebuah perusahaan tersebut sampai ia pensiun, maka dari itu diberikanlah kesejahteraan/kompensasi, melengkapinya atau gaji dan program penunjang untuk kesejahteraan lain. Kesejahteraan disini sangat berarti dan memberi manfaat untuk pemenuhan kebutuhan fisik mental serta keluarganya, pemberian kesejahteraan disini akan menghasilkan buah ketenangan, semangat untuk bekerja, disiplin dan loyalitas terhadap suatu perusahaannya.

Menurut Undang-undang No.11 Tahun 2009, tentang kesejahteraan Masyarakat, bahwa kesejahteraan masyarakat penggambaran suatu kondisi dimana tercapainya atau terpenuhinya suatu kebutuhan materi, spiritual dan keadaan sosial bagi warga Negara nya yang menjalankan kegiatan sosial nya.

Dengan berdasarkan Undang-undang di atas maka menurut Hasibuan (2001:182) Bahwa kesejahteraan karyawan/buruh merupakan balas jasa pelengkap dari (material dan nonmaterial) yang diberi berdasar dari kebijaksanaan. Dengan tujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pekerja agar produktifitas nya meningkat. Dan balas jasa dari perusahaan akan diberikan dalam bentuk gaji atau upah, maka disini dikatakan program kesejahteraan masuk dalam balas jasa secara tak langsung yang terdiri dari keuntungan tersendiri/ (benefit) pada pelayanan kesejahteraan.

Secara garis besar, definisi kesejahteraan itu ialah aspek sosial yang diartikan sebagai kondisi sejahtera, yaitu suatu keadaan terpenuhinya segala bentuk kebutuhan hidupnya, khususnya yang bersifat mendasar seperti, makanan, pakaian, perumahan pendidikan dan perawatan kesehatan (Suharto, 2006:3)

- a) Kesejahteraan menurut Badan Pusat Statistik (2007) merupakan suatu kondisi dimana semua kebutuhan jasmani dan rohani dari rumah tangga itu dapat terpenuhi sesuai dengan tingkatan hidup (Badan Pusat Statistik 2007).
- b) Menurut Sunardi (2012) kesejahteraan itu ialah suatu tata kehidupan atau penghidupan sosial, material, maupun spiritual yang juga diliputi rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahir batin yang memungkinkan setiap warga Negara untuk mengadakan usaha-usaha untuk pemenuhan kebutuhan jasmani, rohani dan sosial dengan sebaik-baiknya
- c) Dumairy (1996:45) mendeskripsikan bahwa tingkat kesejahteraan penduduk itu dapat dilihat melalui alokasi pengeluaran konsumsi. Semakin sejahtera penduduk itu atau masyarakat suatu daerah maka akan semakin kecil pengeluaran konsumsi untuk pembelian bahan pangan.

Pada definisi kesejahteraan buruh merupakan sesuatu yang memiliki arti kedamaian, ketentraman, kerukunan dan keselamatan. Kesejahteraan pada dasarnya sesuatu yang ingin dibahagiakan oleh semua orang yang bekerja dengan jenis apapun dalam hal untuk memenuhi seluruh kebutahn hidupnya baik itu sandang, papan, dan pangan.

Dari penjelasan di atas bahwa ada beberapa bentuk dari indikator kesejahteraan dan peranannya.

1. Pendapatan pekerja

Pendapatan adalah suatu bentuk penghasilan yang di dapat pekerja dari hasil iabekerja pada bidang apapun yang di beri upah demi untuk memenuhi kebutuhan hidup maupun keluarga nya, biasa nya di dapat dari kepala keluarga yang sifat nya materi.

2. Tingkat pengeluaran

Pengeluaran merupakan suatu bentuk penghasilan yang di dikeluarkan oleh anggota keluarga untuk memenuhi kebutuhan tanggungan hidup demi tercapainya suatu kebutuhan keluarga mereka. Pada anggapan lain ialah pengeluaran itu merupakan pengurangan dari pendapatan dan kemudian dipergunakan demi untuk memenuhi semua kebutuhan hidup.

2.2. Definisi upah

Upah suatu bentuk balas jasa berupa uang, di dalam artian lain upah merupakan hak dan kewajiban sebagai pekerja atau buruh yang menerima uang sebagai imbalan hasil kerja dari perusahaan atau pengusaha yang ngasih kerja kemudian dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja dari kesetujuan di awal.

Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No 13 tahun 2000 pasal 1 ayat 30 menyatakan bahwa upah merupakan hak tenaga kerja atau buruh yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai bentuk imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan kerja, termasuk itu tunjangan lain bagi buruh dan juga keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah ia lakukan.

Menurut Handoko (1993:134) gaji pokok atau upah merupakan sebagai pemberian finansial kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilaksanakan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Gaji pokok dikatakan imbalan karena balas jasa merupakan tujuan organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan anggota nya.

Dari pemaparan di atas dapat kita ketahui bahwa ada terbentuk kesamaan dan perbedaan dengan balas jasa langsung dan tak langsung berupa gaji dari perusahaan atau pengusaha. Maka kesamaannya berikut:

- a. Gaji (kompensasi langsung) dan kesejahteraan pekerja (kompensasi tak langsung) ialah satu kesamaan pendapatan bagi pekerja
- b. Gaji dan kesejahteraan merupakan biaya bagi perusahaan
- c. Dalam pemberian gaji dalam kesejahteraan tujuannya sama yaitu untuk pemenuhan kebutuhan dan ketertarikan sebagai pekerja

Pemberian gaji dalam bentuk kesejahteraan dibenarkan dalam peraturan yang berlaku, dan juga bisa dimasukkan ke dalam neraca fiskal pada suatu perusahaan tersebut.

Di dalam perbedaannya ialah:

- a. Gaji merupakan sebagai bentuk hak seorang pekerja atau buruh yang menerimanya dan juga menjadi kewajiban perusahaan yang membayarnya.
- b. Gaji waktu dan besarnya sudah ditentukan, sedangkan kesejahteraan waktu dan besarnya tak menentu.
- c. Gaji harus dibayar secara langsung berupa uang/barang, namun kesejahteraan diberi secara tunai atau non tunai (fasilitas memadai tertentu)

- d. Gaji yang dibayar perusahaan sedangkan kesejahteraan diberikan atas dasar kebijaksanaan saja, jadi sebaliknya bukan kewajiban perusahaan yang sewaktu-waktu dapat ditiadakan.

2.3 Pengertian jasa

Jasa merupakan penggambaran suatu tindakan atau kegiatan yang dapat ditawarkan teruntuk satu pihak pada pihak lain biasanya tidak berbentuk fisik dan berakibat dari kepemilikan sesuatu. Produksi jasa ini berkaitan pada produk fisik atau sebaliknya. Menurut Lupiyoadi dalam Kotler (2006:6) jasa merupakan tindakan atau kegiatan yang dapat ditawarkan dari satu pihak ke pihak lainnya dan bersifat intangibel tak berbentuk fisik dan tak berakibat dari kepemilikan sesuatu.

Menurut Mursid (1993:116), jasa merupakan aktifitas yang diidentifikasi secara tersendiri, hakikatnya ialah tidak meraba, untuk memenuhi kebutuhan dan tidak harus terikat pada penjualan produk lain ataupun jasa lain.

Dari penjelasan pemaparan diatas dapat di ambil kesimpulan bahwa jasa merupakan suatu kegiatan yang tidak berwujud namun kegiatan itu dapat memenuhi kebutuhan pelanggannya tersendiri.

2.3.1. jenis-jenis karakteristik jasa

Menurut Tjiptono (2004:18) perusahaan jasa harus mempertimbangkan ciri-ciri ketika akan melakukan program pemasaran jasa yaitu:

- a. Tak berwujud (*intangibility*)

Barang dan jasa ialah dua hal yang berbeda dimana barang merupakan suatu objek sedangkan jasa sendiri penggambaran suatu tindakan, perbuatan pengalaman proses.

- b. Tak dapat terpisahkan (*inseparability*)

Bila seorang pekerja menyediakan jasa maka pekerja itu juga akan bagian dari jasa. Karena pelanggan itu hadir sebagai jasa saat itu sebagai produksi. Artinya jasa itu dijual lebih dahulu dan kemudian akan dikerjakan oleh perusahaan di dalam waktu yang sama juga

- c. Berubah-ubah (*variability*)

Jasa ialah variabel non standard dan juga bervariasi yang berarti jasa juga untuk kerja dan tidak ada hasil kerja yang sama walaupun dikerjakan oleh satu orang

- d. Tak kan bertahan lama

Dalam artian hasil jasa disimpan ke dalam persediaan yang berarti jasa disimpan oleh konsumen dan untuk dijual kembali dan dikembalikan oleh perusahaan jasa.

2.3.2. konsep perusahaan jasa

Perusahaan jasa merupakan sebuah kegiatan usaha dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan atau laba, yang dihasilkan dari suatu proses kegiatan produksi tetapi tidak berwujud, pada dasarnya perusahaan jasa itu memperkerjakan tenaga ahli yang sesuai dengan bidang yang akan dikerjakannya demi tercapainya suatu kepuasan konsumen, kita tidak dapat melihat bentuknya tetapi kita bisa merasakan hasil dari kinerja dari jasa tersebut dengan dikerjakan oleh tenaga yang ahli di bidangnya jasa tersebut, seperti jasa transportasi umum, online, serta jasa pelayanan kepada masyarakat umum, termasuk jasa instalasi listrik kota dan pedesaan.

Menurut Philip Kotler (2009:36) bahwa perusahaan jasa itu merupakan suatu kegiatan atau usaha untuk memproduksi tenaga, pikiran, dan pelayanan yang biasanya tidak berwujud dan juga tidak menghasilkan kepemilikan apapun.

Menurut Tony Wijaya (2011:16) bahwa jasa merupakan suatu barang yang tidak terlihat yang dibeli atau dijual di pasar melalui proses pertukaran yang saling memuaskan.

Dari penjelasan di atas bahwa perusahaan jasa itu merupakan suatu kegiatan ataupun aktifitas penawaran tenaga maupun pikiran terhadap pelayanan kepada konsumen demi terciptanya sebuah kepuasan terhadap layanannya tersebut berikut ini ialah karakteristik perusahaan jasa.

1. aktifitas utamanya ialah menjual jasa kepada perusahaan jasa dan pada dasarnya tidak menjual suatu produk dalam perusahaannya melainkan menawarkan sebuah layanan yang bermanfaat bagi konsumen.
2. tidak menyediakan produk dalam bentuk fisik
perusahaan jasa tidak menjual suatu produk dalam bentuk fisik maupun dalam bentuk barang, meskipun perusahaan jasa tidak memiliki produk yang dapat dilihat, tetapi manfaatnya itu dapat dirasakan oleh konsumen
3. hasil produk jasa tidak bisa disamakan.

jika seseorang itu menjual produknya itu dalam bentuk nyata dimana barang yang dijual antara konsumen akan memiliki hasil yang sama di dalam hal lain entitas bisnis jasa dimana hasil jasa akan diterima oleh masing-masing konsumen dan berbeda dari konsumen lain baik itu dalam kualitas layanan atau kemampuan dari penyedia layanan itu sendiri.

4. Tidak memiliki harga pokok produksi

Pada perusahaan jasa yang sangat membedakan dengan perusahaan jenis lainnya berupa, karakteristiknya perusahaan jasa ialah tidak adanya harga pokok dan penjualan. Dan perusahaan jasa itu tak melakukan kegiatan produksi barang karena tidak butuh bahan baku untuk tahap produksi sehingga tidak ada laporan keuangan pada perusahaan jasa dan juga tidak terdapat informasi harga pokok produksi dan penjualan.

2.4. Tingkat Upah Minimum

Tingkat upah minimum pada dasarnya di atur berdasarkan standar kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan kondisi perekonomian dan juga pertumbuhan ekonomi. Upah minimum sendiri berlaku yang sudah di tetapkan pada daerah kota/kabupaten oleh Gubernur yang menjelaskan bahwa upah minimum kota harus lebih besar dari upah minimum provinsi. Kebijakan ini biasanya dilakukan setiap setahun sekali dan paling lambat 40 hari sebelum awal masa berlakunya yaitu awal tanggal satu januari.

Secara umum upah minimum ialah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk bisa memberikan upah kepada para pekerja dalam lingkup usaha atau kerjanya. Karena pada dasarnya penetapan kebutuhan hidup layak di tiap provinsi berbeda-beda maka dari sini disebut upah minimum provinsi. Menurut pasal 41 ayat 2 UU No. 78 Tahun 2015 bahwa upah minimum yang dimaksud ialah upah bulanan yang terdiri atas upah tunjangan dan upah pokok tunjangan tetap.

Menurut dari peraturan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 7 tahun 2003 tentang atas dasar penetapan upah minimum yakni:

1. bahwa pada dasarnya penetapan upah minimum harus didasari pada kebutuhan hidup layak (KHL) dengan melihat kondisi produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.
2. Upah minimum ditujukan kepada terciptanya KHL sesuai pada ayat 1
3. Terciptanya KHL merupakan rasio dari tinggi nya upah minimum terhadap nilai KHL pada waktu yang sama termaksud pada ayat 2
4. Pada proses terciptanya KHL termaksud pada ayat 2 Gubernur menetapkan tahapan terselenggaranya KHL bagi perusahaan lainnya dengan mempertimbangkan kesanggupan dunia usaha.

2.5. Definisi Karyawan Lepas

Karyawan pada dasarnya ialah seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan atau lembaga yang di beri gaji. Karyawan merupakan orang yang bertugas sebagai pekerja di perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional dengan balas jasa nya berupa uang.

Pada definisi lain karyawan lepas merupakan suatu tenaga kerja atau buruh yang diberi upah berdasarkan kinerja yang bersifat tak tetap artinya merupakan suatu pegawai yang hanya menerima penghasilan kalau ia bekerja berdasarkan jumlah hari kerja dengan jumlah unit yang dihasilkan atau menyelesaikan suatu jenis pekerjaan tertentu yang diminta oleh pengasih kerja tersebut (pasal 21 ayat 1 a).

pada hal umumnya karyawan lepas sama perihalnya dengan buruh harian lepas (BHL) yang merupakan tenaga kerja yang berasal dari sebuah badan usaha atau perusahaan yang dimana imbalan atau upah mereka dibayar berdasarkan harian dengan memperhatikan jumlah pekerjaan, unit, dan beban kerja, dan jika tidak ada pekerjaan perhitungan upah mereka tidak dihitung melainkan yang dihitung hanyalah penyelesaian pekerjaan yang tersedia saja. Berikut ini ialah jenis penghasilan yang diterima oleh karyawan lepas atau buruh harian lepas ialah:

1. Upah dengan dasar harian
2. Upah dengan dasar mingguan
3. Upah dengan dasar satuan
4. Upah dengan dasar borongan kerja
5. Upah dengan pembayarannya secara bulanan

Menurut Subri (2002) karyawan merupakan penduduk dalam usia kerja 15-64 tahun dan atau jumlah seluruh penduduk di dalam suatu Negara yang memproduksi barang atau jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, itu pun jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.

Maka dari itu dapat kita ketahui pada dasarnya karyawan lepas ialah suatu angkatan kerja yang biasanya berdomisili di suatu lembaga atau perusahaan tertentu dengan kriteria sebagai buruh yang bekerja di suatu perusahaan.

Salah satu hal yang mencerminkan dalam peningkatan kesejahteraan karyawan ialah tentang bagaimana loyalitas ia dalam bekerja, dan gimana visi misi ia bekerja, dalam penentuan kesejahteraan perekonomian keluarga peranan

gaji merupakan merupakan suatu hal yang penting dalam mengukur standar untuk kebutuhan hidup layak.

2.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu yang sejenis dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti Tahun Penelitian	Judul penelitian	Hasil penelitian
1	Hadi Dana Setiawan (2020)	Analisa Pendapatan dan Kesejahteraan Buruh Harian Lepas (BHL) di PT Perkebunan Nusantara V di Kabupaten Kampar	Diketahui bahwa masa kerja berpedoman kepada pendapatan tenaga kerja Buruh Harian Lepas (BHL) kemudian Pendapatan Tenaga Kerja Buruh di PT Perkebunan Nusantara V yang memenuhi KHL ada 12 orang persentase 52,1% dan yang belum memenuhi KHL ada 11 orang dengan persentase 47,9%
2	Nur Erina Febrianti (2012)	Analisis pengupahan tenaga kerja dalam peningkatan kesejahteraan buruh (studi kasus perusahaan rokok sampoerna)	Dari hasil penelitian diketahui bahwa buruh yang bekerja di perusahaan tersebut sudah terpenuhi nya sarana dan prasarana dari fasilitas yang disediakan perusahaan nya sesuai dengan indikator kesejahteraan ini membuktikan bahwa sistem upah yang di terima buruh sesuai dengan Standar kebutuhan hidup layak

3	Umi Fadillah (2013)	Analisis besaran upah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan (studi kasus pekerja cleaning service UIN Raden Intan Lampung)	Dari hasil penelitian bahwa besaran upah yang diterima pekerja kebersihan dikategorikan sudah memenuhi tingkat kesejahteraan. Secara umum juga sudah cukup adil dan layak sesuai dengan tanggungan hidup keluarga namun masih adanya potongan pajak yang menjadi beban pekerja di sektor kebersihan ini
---	---------------------	--	---

2.7. Hipotesis

Berdasarkan dari latar belakang masalah dan pemaparan landasan teori yang telah diuraikan maka penulismendapatkan hipotesanya sebagai berikut:

“Diduga tingkat kesejahteraan karyawan lepas (buruh) pada perusahaan kontraktor jasa listrik di kota Pekanbaru telah berada di atas Standar Kebutuhan Hidup Layak” (KHL).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi penelitian

Dalam penelitian ini dilaksanakan di wilayah Kota Pekanbaru, pada kota Pekanbaru ini terdapat banyak berdirinya perusahaan kontraktor jasa listrik dan juga memiliki tenaga kerja yang beragam jenisnya mulai dari karyawan tetap hingga buruh harian lepas, maka dari itu penulis ingin mengetahui lebih dalam dari perusahaan kontraktor jasa listrik ini. dan juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kesejahteraan karyawan lepas yang bekerja pada perusahaan tersebut karena sejauh ini tenaga kerja yang ada di perusahaan tersebut juga banyak maka dari sinilah peneliti tertarik untuk meneliti pada bidang jasa ini.

3.2. Populasi dan sample

Menurut Margono (2004:65) populasi ialah kesemua data yang menjadi inti perhatian seorang peneliti yang dalam ruang lingkup dan waktu yang telah diatur. Populasi berkaitan dengan data-data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama banyaknya dengan manusia. Pada penelitian ini opsi yang digunakan peneliti ialah mengambil metode *proposional area random sampling* dengan demikian pengambilan sample dilakukan secara acak berdasarkan pada masing-masing wilayah tertentu.

Dan adapun populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan lepas atau buruh pada perusahaan kontraktor jasa listrik di kota

pekanbaru di tahun 2021 yang jumlahnya 353 orang. karena banyaknya jumlah populasi tersebut maka opsi yang digunakan pada penentuan jumlah sampel tersebut menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dengan keterangan:

- n = banyak sampel
 N = besaran sampel
 I = konstan
 E = % kelonggaran ketelitian yang dapat dimaafkan (error tolerance)

Pada penentuan pengambilan jumlah sample penulis juga diperhatikan pada aspek kelapangannya dari nilai e sebagai berikut:

1. E = 10% atau 0,1 merupakan populasi skala besar
2. E= 16% atau 0,16 merupakan populasi skala menengah
3. E= 30% atau 0,3 merupakan populasi skala kecil

Jadi sampel yang memastikan untuk diteliti pada rumus slovin ini ialah 10-30% dari sampel populasi peneliti

Di dalam penelitian ini pengambilan sample dilakukan secara tidak tentu pada tiap perusahaan kontraktor jasa listrik dimana pada suatu kecamatan terdiri dari satu perusahaan yang besar dan adapun jumlah populasi pada tahun 2021 secara keseluruhan berjumlah 353 orang dengan memperlihatkan toleransi sebesar 16% maka perhitungan nilai sampel yang di dapat ialah sebagai berikut:

$$n = \frac{353}{1 + 353(16\%)^2}$$

$$n = 35,17$$

$$n = \frac{353}{10,0368}$$

dari hasil perhitungan di atas maka diperoleh responden yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35,17 dibulatkan menjadi 35 orang yang dimana sudah mewakili dari keseluruhan jumlah perusahaan yang ada pada tiap kecamatan di kota Pekanbaru

3.3. Jenis dan sumber data

Pada penelitian ini yang digunakan ialah data primer dan sekunder diantaranya ialah sebagai berikut:

- a. Data primer, ialah data yang akan diperoleh langsung dari responden penelitian, akan dilaksanakan dengan penggunaan lembar kuesioner atau daftar pertanyaan wawancara. Dalam penelitian ini ialah data primer yang digunakan ialah data hasil kuesioner tentang karakteristik responden dan penghasilan yang diperoleh oleh responden
- b. Data sekunder, yaitu sebuah keterangan informasi yang diperoleh dari instansi pemerintah dan laporan yang ditulis secara teratur yang ada kaitannya dengan penelitian ini yaitu dari kantor BPS, data sekunder ini bersumber dari kantor Asosiasi kontraktor listrik Indonesia yang terdapat di kota Pekanbaru dilihat pada tahun 2021 Dinas Tenaga Kerja beserta catatan-catatan yang dimiliki perusahaan, literature perusahaan

3.4. Teknik pengumpulan data

Dalam proses pengumpulan data merupakan salah satu cara agar bisa memperoleh bahan-bahan yang benar-benar menyampaikan data yang diperlukan untuk bahan penelitian baik untuk data wajib maupun untuk yang pendukung. Adapun data dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Kuesioner (angket) kusioner ialah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara penyajian kepada responden dengan menggunakan daftar pertanyaan yang ada dan kemudian ditujukan kepada responden mengenai permasalahan yang akan berhubungan erat dengan topik yang dibahas dalam penelitian ini.
2. Wawancara (interview) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui cara tatap muka dan Tanya jawab langsung antara peneliti dengan responden dan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini. Metode ini dilakukan pada saat pengumpulan data di awal penelitian
3. Observasi ialah teknik dari pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati langsung terjun ke lapangan agar lebih dekat dengan objek yang akan diteliti.
4. Dokumentasi merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara mengambil bukti resmi berupa foto/gambar atau lainnya yang sesuai dengan objek yang diteliti pada penelitian ini .

3.5. Metode analisis data

Adapun jenis data yang digunakan pada penelitian ini ialah metode analisis deskriptif. Yang merupakan cara untuk menganalisis dan menguraikan data-data beserta fakta-fakta yang telah diperoleh dari objek penelitian atau responden untuk penggambaran bagaimana tingkat kesejahteraan karyawan yang akan berhasil dikumpulkan dalam penelitian ini nanti dan juga untuk membandingkan tingkat pendapatan seorang karyawan pada perusahaan kontraktor listrik di kota Pekanbaru apakah sudah sesuai dengan Kebutuhan Hidup Layak yang berdasarkan jumlah tanggungan keluarga yang berlaku saat penelitian dilakukan.

a. Berdasarkan kaidah BPS

Pada penelitian ini nantinya akan melihat dari sisi perbandingan berdasarkan kaidah yang tertulis dari Badan Pusat Statistik dengan ini penulis akan mengklasifikasikan tingkatan perolehan upah dengan pendapatan lainnya yang diterima pekerja lepas dan kemudian akan dibandingkan dari tingkatan indikator kesejahteraan berdasarkan jumlah pendapatan secara keseluruhan dari responden kemudian penulis sendiri akan mengetahui seberapa besar pendapatan yang diperoleh responden dari hasil perbandingan pendapatan menurut kaidah Badan Pusat Statistik dari indikator kesejahteraan berdasarkan status pengklasifikasian dari gambaran di bawah ini:

1. Tinggi (>Rp. 5.000.000/bulan)
2. Sedang (Rp. 3.000.000/bulan)
3. Rendah (<Rp. 2.500.000/bulan)

3.6. Standar KHL Tingkat Kesejahteraan karyawan lepas

Untuk melihat atau menganalisa apakah perolehan upah karyawan lepas kotraktor jasa listrik sudah sesuai dan memenuhi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan melakukan perbandingan besarnya upah yang langsung diperoleh dari responden dengan kebutuhan hidup layak yang sudah ditetapkan oleh pemerintah kota pekanbaru tahun 2021 yaitu sebesar Rp. 2.997.976. dengan klasifikasi lajang sampai memiliki tanggungan 5 anak Dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi pada daerah tersebut. Standar KHL sendiri bertujuan karena berpengaruh kepada penetapan upah minimum demi untuk melindungi pekerja/buruh dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya. Untuk lebih jelas nya bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1 : Standar kebutuhan hidup layak (KHL) dalam sebulan di kota Pekanbaru berdasarkan tanggungan keluarga 2021

NO	Keterangan	Kebutuhan hidup layak (KHL)
1	Lajang	Rp2.997.976
2	keluarga belum ada tanggungan	Rp 3.497.976
3	tanggungan satu anak	Rp 3.997.976
4	tanggungan dua anak	Rp 4.497.976
5	tanggungan tiga anak	Rp 4.997.976
6	tanggungan empat anak	Rp 5.497.976
7	tanggungan lima anak	Rp 5.997.976

Sumber: Dinas tenaga kerja kota Pekanbaru, dalam angka 2021

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Kota Pekanbaru merupakan ibukota provinsi Riau yang terletak di tengah daratan Provinsi Riau yakni diantara Kabupaten Kampar Siak dan Pelalawan, Kota Pekanbaru merupakan sebutan Kota Bertuah. Kota ini merupakan pusat perdagangan dan jasa dengan tingkat pertumbuhan, migrasi dan urbanisasi yang tinggi.

Kota Pekanbaru secara geografis terletak pada posisi yang strategis yaitu pada jalur lintas timur Sumatra yang terhubung pada Medan, Padang, Jambi dengan luas sekitar 632,27 km² dengan jumlah penduduk sebesar 1.203.432 jiwa (2021). Kemudian setelah kabupaten Kampar telah menyetujui pembagian wilayah nya untuk perluasan kota Pekanbaru demi untuk menyosong pekanbaru menjadi sentra perekonomian Perdagangan dan Jasa terbesar di luar Pulau Jawa. Adapun Jumlah kecamatan di Kota Pekanbaru pada Awalnya 12 kecamatan dan 83 kelurahan, namun pada tanggal 30 desember 2020 lalu Kota Pekanbaru kini dimekarkan menjadi 15 kecamatan berikut ini ialah pembagian pemekarannya:

1. Nama kecamatan tampan di hapus dan dimekarkan menjadi 2 wilayah yaitu Bina Widya dan Kecamatan Tuah Madani yang terdiri dari 5 keluarahan
2. Pemindahan nama kecamatan Rumbai menggantikan nama Rumbai Pesisir wilayah ini kemudian dimekarkan menjadi kecamatan Rumbai

dan Kecamatan Rumbai Timur adapun Kecamatan Rumbai lama berganti nama menjadi Rumbai Barat yang terdiri 5 kelurahan

3. Pemekaran kecamatan Tenayan Raya dengan di tambahkan kecamatan Kulim pada wilayah ini di bagi di masing-masing kecamatan dengan terdiri dari 8 kelurahan.

Dan demikian dari 15 kecamatan tersebut ialah: Kecamatan Bukit Raya, Kecamatan Lima Puluh, Kecamatan Marpoyan Damai, Kecamatan Payung Sekaki, Kecamatan Pekanbaru Kota, Kecamatan Rumbai Barat, Kecamatan Rumbai, Kecamatan Rumbai Timur, Kecamatan Sail, Kecamatan Senapelan, Kecamatan Sukajadi, Kecamatan Bina widya, Kecamatan Tuah Madani, Kecamatan Tenayan Raya, dan Kecamatan Kulim.

Posisi geografis kota pekanbaru memiliki perbatasan dengan kabupaten lain di provinsi Riau yaitu:

- a. sebelah utara— Kabupaten Siak dan Kabupaten Kampar
- b. sebelah selatan—Kabupaten Kampar dan Kabupaten Pelalawan
- c. sebelah timur— Kabupaten Siak dan Pelalawan

Kota Pekanbaru secara umum mendominasi para pekerja formal dan informal tetapi yang lebih banyak ialah pekerja sektor formal di bidang jasa termasuk salah satu nya ialah pekerja kontraktor mekanikal elektrikal yang tersebar di beberapa kecamatan yang ada di Kota Pekanbaru yang memiliki penduduk lebih dari satu juta jiwa.

Perusahaan kontraktor jasa listrik pada dasarnya ialah badan usaha perorangan yang dibentuk demi untuk mewujudkan pelayanan kepada pemerintah

dan juga masyarakat yang di perantarai oleh perusahaan listrik negara (PLN) kemudian dibentuklah suatu wadah tempat berkumpulnya para kontraktor tersebut guna untuk saling berbagi dan saling bertukar informasi seputar proyek kelistrikan, peluang bisnis, sertifikat usaha, dan lainnya di bidang kontraktor tenaga listrikan.

AKLI ialah singkatan dari Asosiasi Kontraktor Listrik Indonesia yang mempersatukan perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang mekanikal di indonesia yang keberadaannya dibutuhkan oleh masyarakat dalam hal penyediaan tenaga listrik serta penunjang tenaga listrik. Awal mulanya asosiasi ini dibentuk dari pertemuan antara para instalir listrik yang diketuai oleh Ir. Ketut Kontra, MSC., pada tanggal 11 agustus 1979 pertemuan ini di gelar mengenai peningkatan untuk membahas peningkatan penyambungan listrik kepada konsumen dalam rangka pemenuhan kebutuhan listrik oleh masyarakat. Kemudian pada tanggal 23-24 september 1980 digelar kembali pertemuan dinisiasi oleh HILI Himpunan Instalasi Listrik Indonesia dari pertemuan tersebut sepakat lah bahwa nama himpunan nya berubah menjadi Asosiasi Kontraktor Listrik Indonesia atau AKLI.

Berikut ini ialah fungsi serta peranan dari AKLI sebagai penyedia tenaga kelistrikan indonesia ialah:

- a. menjadi mitra pemerintah dan juga sebagai pelaku aktifitas ekonomi dalam hal kelistrikan
- b. sebagai penyedia dan penyalur tenaga listrik dalam hal pemenuhan kebutuhan masyarakat akan listrik

- c. sebagai mitra usaha yang juga memegang etika bisnis dalam sektor jasa ketenagalistrikan
- d. sebagai mitra masyarakat dalam hal jasa pekerjaan pemasangan instalasi tenaga listrik yang handal, aman dan juga ramah lingkungan.
- e. Menjadi pelaku usaha tenagalistrikan yang memiliki daya saing lokal maupun internasional.

Berdasarkan dari tujuan yang akan dianalisis yaitu tentang gambaran bagaimana tingkat kesejahteraan karyawan lepas atau buruh yang bekerja pada bidang jasa kontraktor listrik berada di kota Pekanbaru tersebut akan diketahui bagaimana pendeskripsian pendapatan kesejahteraan karyawan lepas tersebut dengan perbandingan terhadap standar kebutuhan hidup layak (KHL) di kota Pekanbaru untuk itu demi kesempurnaan dalam penelitian ini penulis akan mendeskripsikan hasil penelitian berupa tabel distribusi dari objek penelitian yang diamati yaitu berdasarkan umur, agama, jenis kelamin, jumlah tanggungan keluarga, serta aspek lainnya yang ada kaitan dengan responden.

4.2 Identitas Responden

4.2.1 Responden Berdasarkan Agama

berikut ini adalah identitas responden berdasarkan agama karyawan lepas pada perusahaan kontraktor jasa listrik di kota Pekanbaru:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi berdasarkan agama karyawan lepas

No	Agama	Frekuensi (orang)	Persentase(%)
1	Islam	32	91,42
2	Kristen Protestan	2	5,71
3	Kristen Khatolik	1	2,85
Jumlah		35	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari pemaparan tabel di atas diketahui bahwa rata-rata mayoritas karyawan Lepas (buruh) ialah beragama islam yang berjumlah 32 orang dengan persentase 91,42% disusul agama kristen dan khatolik yang berjumlah 3 orang. Maka dari sini dapat disimpulkan bahwa pekerja muslim lebih mendominasi terbanyak yang menduduki sebagai pekerja lepas pada perusahaan kontraktor jasa listrik tersebut.

4.2.2 Jenis Kelamin Responden.

Berikut ini ialah jenis kelamin karyawan lepas (buruh) pada perusahaan kontraktor jasa listrik di kota Pekanbaru berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	33	94,28
2	Perempuan	2	5,71
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari hasil pemaparan tabel di atas diketahui bahwa karyawan lepas pada perusahaan kontraktor jasa listrik ini hampir keseluruhan pekerja nya berjenis kelamin laki-laki ini dikarenakan beban pekerjaan ini hanya mampu di tanggungi oleh pekerja berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sebagian besar yang berjenis kelamin perempuan hanya ditempatkan pada bagian yang ringan saja.

4.2.3 Tingkat Umur Responden.

Berikut ini ialah tingkat umur karyawan lepas (buruh) pada perusahaan kontraktor jasa listrik di kota Pekanbaru berdasarkan tingkat umur.

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi berdasarkan Tingkat Umur

No	Tingkatan Umur	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	<20	1	2,85
2	20-29	8	22,85

3	30-39	15	42,85
4	40-49	4	11,42
5	50-59	4	11,42
6	>59	3	8,57
Jumlah		35	100

Sumber: Data olahan,2021

Dari tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata usia yang paling produktif dalam bekerja ialah diantara rentang usia 30-39 jumlah 15 orang dengan persentase 42,85% dan kemudian disusul oleh rentang usia antara 20-29 dengan jumlah 8 orang persentase 22,85% kemudian usia 39-49 dan 49-59 dengan persentase sama yaitu 11,42% sebanyak 4 orang dan yang terakhir ialah usia yang paling tua diatas 59 tahun dengan jumlah 3 orang persentase 8,57% dari sini dapat disimpulkan bahwa rata-rata pekerja di perusahaan kontraktor jasa listrik ini beragam jenis usia nya namun beban pekerjaan yang mereka kerjakan tergolong sama tak membedakan umur.

4.2.4 Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Berikut ini ialah tingkat pendidikan terakhir karyawan lepas (buruh) pada perusahaan kontraktor jasa listrik di Kota Pekanbaru berdasarkan tingkat pendidikan terakhir.

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Tidak sekolah	1	2,85
2	SD	1	2,85
3	SMP	7	20
4	SMA/SMK	25	71,42
5	S1	1	2,85
Jumlah		35	100

Sumber: Data Olahan,2021

Dari tabel di atas diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan lepas (buruh) pada perusahaan kontraktor jasa listrik di Kota Pekanbaru kebanyakan ialah lulusan SMA/SMK sederajat dengan persentase 71,42% sebanyak 25 orang kemudian ialah lulusan SMP sebanyak 7 orang persentase 20%, terdapat pekerja yang sama sekali tidak bersekolah sebanyak 1 orang persentase 2,85 tingkat SD sebanyak 1 orang dan terakhir pendidikan yang kesetaraan S1 sebanyak 1 orang persentase 2,85% dilihat dari sisi tingkat pendidikan sangat bervariasi tetapi mereka juga tetap pekerja yang sama jenis nya yaitu pekerja harian lepas.

4.2.5 Jumlah Tanggungan Keluarga Responden

Berikut ini ialah jumlah tanggungan keluarga responden karyawan lepas (buruh) pada perusahaan kontraktor jasa listrik di kota Pekanbaru berdasarkan jumlah tanggungan keluarga.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jumlah Tanggungan Keluarga

No	Jumlah tanggungan (orang)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	0	11	31,42
2	1-2	8	22,85
3	3-4	14	40
4	5-6	2	5,71
	Jumlah	35	100

Sumber: Data olahan, 2021

Dari hasil penjelasan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah tanggungan terbanyak berada pada 3-4 orang responden atau sebanyak 14 orang persentase 40% kemudian yang kedua disusul yang belum memiliki tanggungan sebanyak 11 orang atau persentase sebesar 31,42% dan yang terakhir ialah jumlah tanggungan terbanyak yaitu 5-6 orang dengan persentase 5,71%.

4.2.6 Status Tempat Tinggal Responden

Berikut ini adalah distribusi frekuensi karyawan lepas buruh pada perusahaan kontraktor jasa listrik di kota Pekanbaru berdasarkan rumah yang ditinggali oleh responden.

Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Status Rumah yang Ditinggali Responden

No	Status Tempat Tinggal	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Ngontrak	16	45,71
2	Rumah sendiri	7	20
3	Rumah orang tua	6	17,14
4	Mess perusahaan	6	17,14
Jumlah		35	100

Sumber: Data Olahan, 2021

dari tabel 4.6 tersebut bahwa rata-rata kebanyakan karyawan lepas yang bekerja pada perusahaan kontraktor jasa listrik di kota Pekanbaru status tempat tinggal mereka ialah di rumah kontrakan sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 45,71% dan ada juga karyawan lepas tersebut yang lebih memilih tinggal di fasilitas tempat tinggal sementara yang disediakan oleh perusahaan nya tersebut berupa mess dengan jumlah 6 orang dan persentase sebesar 17,14% menyamai dengan karyawan lepas yang tinggal di rumah orang tua mereka. Dan juga sebagian dari mereka sudah memiliki rumah pribadi ini menandakan bahwa ada sebagian dari mereka sudah sejahtera menyesuaikan dengan jenis pendapatan yang diterima pada tiap pekerja lepas tersebut.

4.2.7 Masa Kerja Responden

Dilihat dari lama nya karyawan lepas bekerja pada perusahaan kontraktor jasaListrik tersebut akan ditampilkan padapemaparan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi berdasarkan Lama nya pekerja Lepas bekerja pada perusahaan Kontraktor Jasa Listrik di kota Pekanbaru

No	Lama karyawan lepas bekerja (bulan/tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	0-6 bulan	3	8,57
2	1-2 tahun	11	31,42
3	3-4 tahun	2	5,71
4	Di atas 5 tahun	19	54,28
Jumlah		35	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa umumnya rata-rata pekerja lepas pada perusahaan kontraktor jasa listrik di kota Pekanbaru memiliki masa lama kerja yang tinggi karena memang merupakan mayoritas pekerja ialah yang menguasai bidang tertentu di perusahaan ini, jumlah pekerja yang masa kerja lebih dari 5 tahun ialah sebesar 19 orang dengan persentase 54,28%.

4.2.8 Tingkat Pendapatan Responden

Pendapatan pada suatu pekerja merupakan point penting yang harus diperhitungkan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, agar nantinya sejalan dengan apa yang diinginkan oleh seorang pekerja dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, berikut ini adalah tingkat pendapatan karyawan lepas (buruh) di tinjau dari perolehan upah yang diterima perbulan.

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi besaran tingkat pendapatan yang diperoleh karyawan lepas pada Kontraktor Jasa Listrik di kota Pekanbaru

No	Tingkat Pendapatan (Rp)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1.500.000-2.000.000	11	31,42
2	2.100.000-2.600.000	8	22,85
3	3.000.000-3.500.000	12	34,28
4	3.600.000-4.500.000	3	8,57
5	4.600.000-5.600.000	1	2,85
Jumlah		35	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata pendapatan karyawan lepas Pada perusahaan kontraktor jasa listrik di Kota Pekanbaru kurang merata dari segi Upah jumlah perolehan pun sangat bervariasi pekerja lepas yang memperoleh upah terbanyak berada pada antara Rp. 3.000.000-3.500.000 sebanyak 12 orang dengan persentase 34,28% dan yang memperoleh pendapatan di antara Rp. 1.500.000-2.000.000 sebanyak 11 orang persentase 31,42% pekerja yang memperoleh upah Rp. 2.100.000-2.600.000 sebanyak 8 orang persentase 22,85% kemudian pekerja lepas yang memperoleh upah di antara Rp. 3.600.000-4.500.000 sebanyak 3 orang persentase 8,57% dan yang terakhir perolehan upah diantara Rp. 4.600.000-5.600.000 sebanyak 1 orang persentase 2,85%. Disimpulkan bahwa perolehan upah karyawan lepas ini dipengaruhi oleh tingkatan kerja mereka dan juga keahlian dalam bekerja, maka dari itu keahlian memang diperhatikan dalam bekerja agar perolehan upah nya pun akan disesuaikan dengan kemampuan masing-masing.

4.2.9 Tingkat Usaha Sampingan Responden

Pekerjaan sampingan merupakan aspek penting bagi suatu pekerja lepas demi untuk menambah penghasilan lain demi tercukupi nya sebuah kebutuhan perekonomian keluarga jadi tak hanya berharap ke gaji dari perusahaan saja, berikut ini pemaparan pekerjaan sampingan yang dimiliki oleh karyawan Lepas pada perusahaan Kontraktor Jasa Listrik di Kota Pekanbaru.

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi dilihat dari jenis pekerjaan sampingan yang dimiliki oleh Responden

No	Jenis kerja sampingan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Ojek online	1	2,85
2	Bertani	2	5,71
3	Cucian motor	1	2,85
4	Kedai kecil	1	2,85
5	-	30	85,71
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel 4.10 di atas dapat kita lihat bahwa kebanyakan pekerja lepas tidak memiliki pekerjaan sampingan hanya sedikit responden yang memiliki pekerjaan sampingan, ini juga perlu dilakukan mengingat perolehan upah pekerja pada perusahaan ini rata-rata belum sesuai standar kebutuhan dan tidak bisa bergantung pada satu pendapatan saja, jumlah responden yang memiliki pekerjaan sampingan sebagai ojek online, cucian motor, kedai kecil berjumlah 3 orang dengan persentase sama yaitu, 2,85% dan kemudian yang memiliki usaha bertani jumlahnya 2 orang dengan persentase sebesar 5,71% sedangkan selebihnya tidak memiliki kerja sampingan dengan jumlah 30 orang persentase 85,71% maka dari itu sangat diperlukan untuk memiliki kerja sampingan karena memang untuk memenuhi kebutuhan pekerja lepas harus ada penghasilan tambahan demi meningkatkan kesejahteraan hidup.

4.2.10 Responden Berdasarkan jumlah Pendapatan bersih yang diterima selama bekerja sampingan atau usaha lainnya.

Berikut ini adalah penggolongan Responden Berdasarkan Jumlah Pendapatan yang diperoleh Responden dari bekerja sebagai sampingan atau usaha lainnya.

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Berdasarkan tingkat Pendapatan responden dari bekerja sampingan.

No	Tingkat Pendapatan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Rp. 300.000-Rp. 500.000	4	11,42
2	Rp. 500.000-Rp. 800.000	-	-
3	Rp. 800.000-Rp. 1.000.000	1	2,85
4	Rp. 1.000.000-Rp. 2.000.000	-	-
Jumlah		35	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari hasil tabel di atas diketahui bahwa responden yang memiliki tingkat pendapatan sampingan sebesar Rp. 300.000-Rp. 500.000 ada sebanyak 4 orang dengan persentase 11,42% kemudian yang memperoleh pendapatan dari kerja sampingan sebesar Rp. 800.000-Rp. 1.000.000 sebanyak 1 orang dengan persentase 2,85% .

4.2.11 Responden Berdasarkan rata-rata pengeluaran pendapatan per bulan berdasarkan kebutuhan hidup keluarga

Pengeluaran pendapatan merupakan aspek yang harus dipersoalkan karena menyangkut kebutuhan hidup keluarga apakah sudah tercukupi atau belum, berikut ini jumlah pengeluaran para Karyawan Lepas (buruh) yang bekerja pada perusahaan kontraktor jasa listrik di Kota Pekanbaru.

Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi dilihat dari rata-rata pengeluaran dari pendapatan perbulan pada responden

No	Tingkat pengeluaran	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Rp. 500.000-Rp. 800.000	2	5,71
2	Rp. 1.000.000-Rp. 1.500.000	11	31,42
3	Rp. 2.000.000-Rp. 2.500.000	13	37,14
4	Lebih dari Rp. 2.500.000	9	25,71
Jumlah		35	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari gambaran tabel di atas dilihat bawah rata-rata pengeluaran pekerja lepas tersebut berada di kisaran Rp. 2.000.000-Rp. 2.500.000 perbulan sebanyak 13 orang persentase 37,14% dan di kisaran Rp. 1.000.000-Rp. 1.500.000 sebanyak 11 orang persentase 31,42% kemudian pengeluaran pada kisaran di atas Rp. 2.500.000 ada sebanyak 9 orang persentase 25,71% .

4.2.12 Responden Berdasarkan Tingkat Kesesuaian perolehan Upah Terhadap beban Pekerjaan yang dihadapi.

Berikut ini adalah indikator tingkat penilaian perolehan upah/gaji karyawan lepas (buruh) pada perusahaan kontraktor jasa listrik di Kota Pekanbaru terhadap beban pekerjaan yang mereka hadapi.

Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi dilihat dari tanggapan responden berdasarkan tingkat kepuasan dalam perolehan upah kerja terhadap beban pekerjaan yang dihadapi

No	Jenis tingkat penilaian	Frekuensi (orang)	Persentase(%)
1	Sangat Sesuai	1	2,85
2	Sesuai	10	28,57
3	Tidak Sesuai	10	28,57
4	Sangat Tidak Sesuai	2	5,71
5	Cukup	12	34,28
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Olahan,2021

Dari penjelasan tabel di atas diketahui bahwa tingkat penilaian atau kepuasan karyawan lepas terhadap perolehan gaji dengan beban pekerjaan yang mereka hadapi selama ini sangat beragam tingkatannya, tingkat penilaian tertinggi berada pada kondisi kategori “cukup” sebanyak 12 orang dan persentase 34,28% selanjutnya kategori “sesuai” dan “tidak sesuai” ada sebanyak 20 orang dengan persentase 28,57% kemudian kategori “sangat tidak sesuai” ada 2 orang persentase 5,71% dan terakhir kategori “sangat sesuai” sebanyak 1 orang

persentase 2,85%. Dapat disimpulkan bahwa ada ketidak sesuai responden terhadap perolehan upah mereka terhadap beban kerja yang dihadapi kebanyakan memilih kategori cukup memang karena mungkin dirasa sudah terpenuhi nya kebutuhan pokok mereka.

4.2.13 Penggolongan Responden Berdasarkan upah yang diterima dan perbandingan Dengan Standar Kebutuhan Hidup Layak di Kota Pekanbaru.

Berikut ini adalah pemaparan distribusi frekuensi perolehan upah karyawan lepas (buruh) pada perusahaan kontraktor jasa listrik di Kota Pekanbaru dengan Perbandingan Standar Kebutuhan Hidup Layak di Kota Pekanbaru.

4.14 Distribusi Frekuensi perolehan pendapatan pekerja dan perbandingan dengan Standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

No	Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Sudah Sejahtera	4	11,42
2	Belum Sejahtera	31	88,57
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari hasil tabel di atas diketahui bahwa rata-rata pendapatan pekerja lepas yang berada di atas KHL hanya 4 orang dengan persentase 11,42% selebihnya berada dibawah KHL sebanyak 31 orang persentase 88,57% disimpulkan bahwa berdasarkan dari perbandingan dengan Standar Kebutuhan Hidup Layak dari pendapatan yang diterima bulanan pada karyawan lepas ini banyak yang tidak sesuai dengan standar KHL tapi mereka pada dasarnya tidak hanya mengandalkan gaji dari perusahaan tetapi mereka juga memiliki pekerjaan sampingan, sudah kalkulasikan pun dengan gaji mereka masih belum cukup dengan Standar KHL.

Dalam penetapan upah minimum sudah di atur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 tentang penetapan Standar Kebutuhan hidup layak pada pekerja lepas dalam sebulan menyesuaikan dengan ketetapan pada daerah nya masing-masing.

4.2.14 Responden Berdasarkan Tingkat kesulitan dalam memperoleh Upah

Berikut ini adalah penjelasan tentang karyawan lepas ditinjau dari segi tingkat kesulitan mereka dalam memperoleh upah bulanan selama bekerja pada perusahaan kontraktor jasa listrik.

Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi tanggapan responden berdasarkan tingkat kesulitan dalam memperoleh upah dari perusahaan

No	Prosedur mendapatkan upah	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Sulit	2	5,71
2	Tidak sulit	16	45,71
3	Tidak terlalu sulit	17	48,57
4	Sering	-	-
Jumlah		35	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari hasil olahan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata responden ternyata tidak mengalami kesulitan dalam perolehan upah mereka karena kemungkinan perusahaan membayar upah secara cepat dan tepat sasaran kepada pekerja lepas nya ini dilakukan agar tidak terjadinya aksi mogok kerja karena pembayaran upah yang terlambat ini juga harus diutamakan demi untuk pemenuhan kebutuhan keluarga pekerja lepas nya, responden yang memilih opsi sulit sebanyak 2 orang dengan persentase 5,71% kemudian kategori tidak sulit sebanyak 16 orang dengan persentase 45,71% dan yang kategori tidak terlalu sulit sebanyak 17 orang persentase 48,57% .

4.2.15 Responden Berdasarkan status dari tingkatan kebutuhan yang Tercukupi.

Berikut ini akan disajikan penggolongan responden berdasarkan status tingkatan kebutuhan yang sudah terpenuhi oleh karyawan lepas pada perusahaan kontraktor jasa listrik di kota Pekanbaru.

Tabel 4.16 Distribusi Frekuensi berdasarkan tanggapan Responden pada status tingkatan kebutuhan yang tercukupi dari pendapatan yang diperoleh

No	Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Iya	2	5,71%
2	Tidak	7	20
3	Sedang	20	57,14
4	Cukup	6	17,14
Jumlah		35	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada hasil tabel di atas bahwa tingkat kepuasan responden terhadap pendapatan yang mereka peroleh selama bekerja pada perusahaan kontraktor jasa listrik di Kota Pekanbaru rata-rata nya kebanyakan menjawab sedang yang berarti bahwa pemenuhan kebutuhan hidup keluarga mereka sedang dalam proses mencukupi ada sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 57,14% dan berikutnya yang menjawab tidak ada 7 orang persentase 20% berikutnya menjawab cukup ada sebanyak 6 orang persentase 17,14%.

4.2.16 Responden Berdasarkan dari fasilitas yang mereka dapat pada pelayanan yang diberikan oleh perusahaan.

Berikut ini adalah tabel distribusi yang akan menjelaskan tentang tanggapan karyawan lepas yang bekerja pada perusahaan kontraktor jasa listrik di Kota

Pekanbaru berdasarkan fasilitas yang mereka dapatkan selama bekerja pada perusahaan selama ini.

Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi tanggapan responden berdasarkan dari fasilitas pelayanan yang di dapat dari perusahaan

No	Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Iya	29	82,85
2	Tidak	6	17,14
Jumlah		35	100

Sumber: Data, Olahan 2021

Dari hasil tabel 5.5 di atas diketahui bahwa responden yang menjawab iya sebanyak 29 orang dengan persentase 82,85% sedangkan yang menjawab tidak ada 6 orang persentase 17,14% maka disimpulkan bahwa rata-rata hampir keseluruhan responden sudah mendapatkan fasilitas penunjang untuk loyalitas mereka kepada perusahaan.

4.2.17 Responden Berdasarkan Tingkat jam kerja yang diperoleh.

Berikut ini adalah jenis penggolongan karyawan lepas (buruh) terhadap jam kerja yang mereka terima selama bekerja menjadi buruh lepas pada perusahaan kontraktor jasa listrik di Kota Pekanbaru

Tabel 4.18 Distribusi Frekuensi berdasarkan Tanggapan Responden terhadap penilaian dari tingkat jam kerja yang diperoleh

No	Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Sangat sering	-	-
2	Tidak terlalu sering	1	2,85
3	Kadang-kadang	30	85,71
4	Tidak pernah	4	11,42
Jumlah		35	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel 5.6 di atas diketahui bahwa rata-rata responden menjawab point ke tiga sebanyak 30 orang dan persentase 85,71% kemudia yang menjawab point ke

4 sebanyak 4 orang persentase 11,42% dan terakhir yang menjawab point ke 2 hanya 1 orang persentase 2,85% kesimpulan bahwa dari sebanyak 35 orang responden dilihat dari tabel frekuensi bahwa pekerja lepas ini terkadang juga mendapat kerja tambahan dan juga kadang melebihi jam kerja normal dari hari biasanya mengingat juga beban kerja yang mereka hadapi terbilang berat apalagi pembayaran upah mereka tidak sesuai yang diharapkan itulah kenapa banyak pekerja yang tidak sanggup untuk bekerja pada perusahaan ini.

4.2.18 Responden Berdasarkan Tingkat pembayaran Bonus dan tunjangan kerja dari Perusahaan kontraktor Jasa Listrik di Kota Pekanbaru

Berikut ini akan di sajikan pemaparan tabel distribusi Frekuensi dari tanggapan responden tentang Penggolongan Tingkat Pembayaran Bonus dan Tunjangan.

Tabel 4.19 Distribusi Frekuensi berdasarkan tanggapan responden tentang hak pembayaran Bonus dan tunjangan yang diperoleh ketika mendapat pekerjaan tambahan dari perusahaan.

No	Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Iya	8	22,85
2	Tidak	25	71,42
3	Kadang-kadang	2	5,71
4	Tidak sedikitpun	-	-
Jumlah		35	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel di atas diketahui bahwa responden yang tidak diberikan tunjangan ada sebanyak 25 orang dengan persentase 71,42 dan yang menjawab iya ada 8 orang dan persentase 22,85% kemudian yang terakhir yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang persentase 5,71%. Kebanyakan mereka tidak mendapatkan pembayaran bonus dikarenakan keterbatasan perusahaan dalam

mencairkan dana yang ada, karena terkendala financial yang terdapat pada perusahaan tersebut.

4.2.19 Responden Pendapatan yang diperoleh karyawan lepas (buruh) dengan membandingkan berdasarkan kaidah Badan Pusat Statistik.

Berikut ini adalah pemaparan tabel pengklasifikasian berdasarkan tingkat kesejahteraan pendapatan Karyawan lepas (buruh) pada perusahaan kontraktor jasa listrik di kota Pekanbaru dengan membandingkan dengan indikator kesejahteraan menurut Badan Pusat Statistik.

Tabel 4.20 Distribusi Frekuensi Berdasarkan perbandingan tingkat Kesejahteraan karyawan lepas (buruh) pada Perusahaan Kontraktor Jasa Listrik di Kota Pekanbaru menurut Badan Pusat Statistik.

No	Tingkatan Sejahtera	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Tinggi Rp. 5.000.000 >	1	2,85
2	Sedang Rp. 3.000.000 ≤	15	42,85
3	Rendah Rp. 2.500.000 <	19	54,28
Jumlah		35	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel di atas diketahui bahwa rata-rata pengklasifikasian tingkat kesejahteraan karyawan lepas yang bekerja pada perusahaan kontraktor jasa listrik berpendapatan rendah yakni sebanyak 19 orang dengan persentase 54,28% dan disusul yang berpendapatan sedang sebanyak 15 orang persentase 42,85% dan kita simpulkan bahwa sebahagian besar Karyawan Lepas (buruh) yang bekerja pada perusahaan kontraktor Jasa listrik di Kota Pekanbaru dari indikator tingkat kesejahteraan memiliki tingkat pendapatan rendah dan sedang.

4.3 Pembahasan

Dari keseluruhan hasil penelitian di atas bahwa karyawan lepas yang bekerja pada perusahaan kontraktor jasa listrik banyak diantara mereka yang tidak sejahterabahkan banyak di antara nya di bawah standar KHL dari sekian responden hanya ada 4 orang yang pendapatan mereka berada di atas Standar Kebutuhan Hidup layak (KHL) dengan persentase 11,42% dan berdasarkan tanggapan wawancara melalui kuisioner juga banyak di antara mereka yang merasa tidak sesuai atas pekerjaan yang mereka lakukan selama ini mulai dari tingkat kepuasan mereka terhadap perolehan upah dan fasilitas pendukung yang ada hingga pemberian tunjangan kinerja dan banyak sekali yang tidak mendapat pembayaran atas pekerjaan tambahan yang mereka peroleh selama ini hal itu dibuktikan dengan tanggapan mereka terhadap kuisioner penelitian dan juga mereka banyak yang tidak memiliki pekerjaan sampingan, karena pekerjaan sampingan ini sangat diperlukan pada mereka mengingat pendapatan yang tidak sesuai bahkan jauh dari Standar kebutuhan hidup layak (KHL) karena pada dasarnya kesejahteraan itu tidak hanya berasal dari perolehan upah pokok saja melainkan harus ada pendapatan lain demi kesejahteraan keluarga mereka. Dari keseluruhan 35 orang responden hanya 1 orang yang pendapatannya dari bekerja sampingan yang mendongkrak naik pendapatannya hingga berada di atas KHL sedangkan 3 lagi yang memiliki usaha sampingan belum cukup untuk berada di atas Standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) kemudian dilihat dari aspek tingkat pengeluaran rata-rata responden per bulan dari kebutuhan hidup keluarga mereka banyak yang tidak seimbang di antara pendapatan dan pengeluaran mereka sesuai

dengan teori yang dikemukakan oleh Dumairy (1996:45) bahwa tingkat kesejahteraan suatu penduduk itu dapat dilihat dari alokasi pengeluaran konsumsi. Semakin sejahtera penduduk itu. Ataupun masyarakat suatu daerah maka akan semakin kecil pula pengeluaran konsumsi untuk pembelian bahan pangan.

Dalam penelitian lain yang terkait di tulis oleh Hadi Dana Setiawan dengan judul “Analisa pendapatan dan Kesejahteraan Buruh Harian lepas di PT Perkebunan Nusantara V bahwa hasil menunjukkan dari 21 orang responden ada 12 orang yang pendapatan berada di atas KHL sedangkan 11 orang lainnya berada di bawah KHL dilihat dari kesimpulannya bahwa masa kerja berpedoman terhadap pendapatan tenaga kerja Buruh Harian Lepas (BHL) semakin lama buruh itu bekerja maka akan semakin tinggi pendapatan. Dibandingkan dengan penelitian penulis ini justru berbanding kebalik dari apa yang diteliti. Pada penelitian ini jika pekerja semakin lama masa kerjanya maka pendapatan belum tentu tinggi dari yang seharusnya di harapkan sesuai dengan Indikator kesejahteraan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang di kemukakan tentang Analisis Tingkat Kesejahteraan Karyawan Lepas (buruh) pada Perusahaan Kontraktor Jasa Listrik di Kota Pekanbaru maka dari ini dapat kita ambil kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada bab 4 bahwa sebagian besar karyawan lepas yang bekerja pada perusahaan kontraktor jasa listrik di kota Pekanbaru memiliki tingkat kesejahteraan yang masih berada di bawah standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) hal ini di buktikan pada tabel 4.14 distribusi frekuensi KHL bahwa pekerja yang pendapatan berada di atas standar kebutuhan hidup layak (KHL) ada sebanyak 4 orang dengan persentase 11,42% kategori sudah sejahtera sedangkan yang masih di bawah Standar KHL sebanyak 31 orang persentase 88,57% di kategorikan belum sejahtera. Kemudian dari hasil perbandingan dengan Badan Pusat Statistik pada tabel 4.20 menyatakan rata-rata upah atau pendapatan karyawan lepas (buruh) memiliki tingkat kesejahteraan rendah sebanyak 19 orang persentase 54,28% kemudian dari hasil perbandingan dengan Standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dapat disimpulkan bahwa dari hasil penelitian bab IV bahwa tingkat kesejahteraan secara keseluruhan rata-rata karyawan lepas yang bekerja pada perusahaan kontraktor jasa listrik ini memiliki tingkat kesejahteraan di bawah Standar kebutuhan hidup layak (KHL) selain itu masa kerja, pengalaman dan keahlian dalam bekerja serta pekerjaan sampingan

pun berpedoman kepada tingkat kesejahteraan karyawan lepas pada perusahaan kontraktor jasa listrik di Kota Pekanbaru.

5.2 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang dikemukakan oleh penulis di atas bahwa penulis juga ingin menyampaikan saran sebagai berikut:

Di harapkan Seharusnya antara perusahaan dan tenaga kerja lepas tersebut dapat memperhatikan keadaan pekerja nya antara perusahaan dan karyawan lepas tersebut demi terciptnya lingkungan kerja yang memadai sesuai dengan kesejahteraan keluarga karyawan lepas nya dan juga kepada dinas tenaga kerja kota pekanbaru agar bisa meninjau kepada perusahaan yang memperkerjakan buruh lepas untuk bisa mengevaluasi perusahaan-perusahaan kontraktor jasa listrik tersebut agar bisa menyesuaikan pendapatannya sesuai dengan Standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah tersebut. Dan juga kepada karyawan lepas jika ingin meningkatkan kesejahteraan keluarga harus ada sumber pendapatan lain selain bekerja pada perusahaan-perusahaan kontraktor jasa listrik ini dan juga harus bisa mengasah keterampilan khusus agar dapat di perhatikan oleh perusahaan tersebut dengan keterampilan dan juga masa kerjanya yang turut juga di lihat dengan menyesuaikan dengan kondisi yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

2006. *Ekonomi Pembangunan jilid II* Edisi 9, Jakarta, Erlangga.
- Amalia, L. (2007). *Ekonomi Regional*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Andrianus, Fery (2018). *Analisis Tingkat Kesejahteraan Driver Gojek di kota Padang Padang*: Universitas Andalas
- Arfida, Br. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Badan Pusat Statistik Tahun 2007 Tentang Kesejahteraan
- Catur Indah, Kusumawati. (2013). *Analisis tingkat kesejahteraan dan pendapatan karyawan terhadap kinerja karyawan*, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Fadilah, Umi. (2013). *Analisis Besaran Upah dalam Peningkatan Kesejahteraan Karyawan (studii kasus pekerja cleaning service di Uin Raden Intan Lampung)* Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan
- Hadi Dana S. (2020). *Analisis Pendapatan dan Kesejahteraan buruh harian lepas (BHL) di PT. Perkebunan Nusantara v kebun Sei Kencana Kabupaten Kampar*, Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Hasibuan, 2001. Kesejahteraan sosial tenaga kerja karyawan
- Hendri, Suwarno. 2013. *Teori Ekonomi Mikro*. Yogyakarta: Caps
- <http://ejournal.perpusnas.go.id/ekonomi-tenaga-kerja-indonesia//>
- <https://www.harmonyv.co.id/konsep-perusahaan-jasa-dan-implemmentasinva/dx>
- <https://www.toriolo.com/akli-asosiasi-kontraktor-listrik-indonesia/>
- <https://www.wibowopajak.com/definisi-pegawai-tidak-tetap-dan-perbedaannya-terhadap-karyawan-lepas/mp>
- Kriswahyudi, Dwi. (2016). *Analisis Tingkat Pendapatan dan Kesejahteraan Karyawan Industri Tahu di Kabupaten Kampar*, Pekanbaru: Universitas Riau
- Pardede, Pontas M. (2008). *Analisis pada Tingkat kesejahteraan karyawan pada perusahaan kontraktor mekanikal elektrik*, Medan: Universitas Sumatera Utara

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi no 7 tahun 2003 tentang dasar dan wewenang penetapan upah minimum.

Undang-undang No. 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial

Undang-undang No. 13 tahun 2000 Pasal 1 ayat 30 tentang Upah dan Hak Buruh

Undang-undang No. 78 Tahun 2015 Pasal 41 ayat 2 Tentang pengupahan

Varida, J. (2005). *Pendekatan Jasa Manajemen Terpadu*. Bogor: Ghalia.

