

SKRIPSI

ANALISA PENDAPATAN DAN KESEJAHTERAAN BURUH HARIAN
LEPAS DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KEBUN SEI KENCANA
KABUPATEN KAMPAR

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau*



OLEH :

HADI DANA SETIAWAN

165111016

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN-S1

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU

2020

ABSTRAK

ANALISIS PENGHASILAN DAN KESEJAHTERAAN LEPAS BURUHHARIAN (BHL) DI PT. PERKEBUNANNUSANTARA V KEBUN SEI KENCANA KAMP AR KABUPATEN

OLEH: HADI DANA SETIAWAN
165111016

(Dibimbing oleh: Dr. Hj, Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kesejahteraan Pekerja Lepas di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana. Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi yang digunakan adalah seluruh pelani pinang yattu sebanyak 15 orang dengan jumlah sampel 23 pekerja. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket terbuka, wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah menghitung pendapatan kotor terhadap pendapatan bersih dari pendapatan tenaga kerja dan pendapatan lainnya. Untuk menganalisis tingkat kesejahteraan pekerja lepas harian dengan membandingkan pendapatan dengan standar kebutuhan hidup layak (KHL), dari 23 responden terdapat 11 responden yang dapat memenuhi standar kebutuhan hidup layak (KHL). Jadi Anda bisa menyimpulkan bahwa bekerja sebagai Pekerja Lepas Hanan adalah dopa! Kesejahteraan Pekerja Freelance Hanan (BHL) di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Kabupaten Kampar.

Kata Kunci: Pendapatan, Kesejahteraan, Pekerja Lepas Harian

ABSTRACT

ANALYSIS OF INCOME AND WELFARE OF LEPAS BURUHHARIAN (BHL) IN PT. PERKEBUNANNUSANTARA V KEBUN SEI KENCANA KAMP AR DISTRICT

BY: HADI DANA SETIAWAN

165111016

(Under Guidance: Dr. Hj, Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si)

The purpose of this study was to determine the level of welfare of Freelancing Workers

at PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana. This research was carried out at PT. Perkebunan Nusantara V Kampar Regency. This type of research is descriptive with a quantitative approach. The data used in this study are primary data. The population used was all pelani pinang yattu as many as ./5 people with a total sample of 23 workers. Data collection techniques used were open questionnaires, interviews and documentation. The data analysis method used is to calculate gross income to net income from labor income

and other income. To analyze the level of welfare of daily freelance workers by comparing income with the standard of decent living needs (KHL), of the 23 respondents, there are / / respondents who can meet the standard of decent living needs (KHL). So you can conclude that working as a Hanan Freelance Laborer is dopa! welfare of Hanan Freelance Workers (BHL) at PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Kampar Regency.

Keywords: Income, Welfare, Daily Freelance Worker

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillahirabbilalamin, puji serta syukur penulis ucapkan atas ke Hadirat Allah SWT karena telah melimpahkan rahmat,berkah, kasih sayang dan juga karunia-Nya kepada penulis. Dan tidak lupa pula kita panjatkan Shalawat serta salam kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ANALISA KESEJAHTERAAN BURUH HARIAN LEPAS DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KEBUN SEI KENCANA KABUPATEN KAMPAR”. Tujuan penulisan skripsi ini yaitu untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana pada Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Hasil dari skripsi yang sederhana ini tidak bisa penulis capai apabila tanpa bantuan, bimbingan, dukungan, doa, kritikan serta saran dan juga dorongan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terwujud. Dengan tulus dan dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam memberikan kontribusinya terhadap skripsi ini:

1. Bapak Dr. Firdaus A.Rahman, S.E., M.Si., Ak. CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Drs. M. Nur, M.M selaku Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan Universitas Islam.

3. Ibu Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan saran serta kritikan yang membangun untuk perbaikan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang selama ini telah memberikan pembelajaran selama dibangku perkuliahan beserta semua staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau khususnya kepada Jurusan Ekonomi Pembangunan.
5. Bapak dan Ibu Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana yang telah membantu dalam memberikan data yang penulis perlukan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Buruh Harian Lepas (BHL) yang ada di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana yang telah membantu dalam menjawab pertanyaan dari kuesioner dan pertanyaan yang penulis ajukan.
7. Untuk Ayahanda Yudha Hadi Subrata dan Ibunda Kusmiati tercinta dan tersayang. Ke dua orang tua yang telah berkorban selama ini, telah memberikan izin, doa dan dukungan serta kasih sayangnya untuk penulis agar bisa mengerjakan tugas-tugas yang diberikan selama perkuliahan. Tanpa dorongan dari kalian anakmu ini bukanlah apa-apa. Kalian adalah orang tua yang paling sabar dalam menghadapi anak-anaknya terutama anakmu ini yang selalu banyak permintaan selama kuliah. Dan untuk adik ku tercinta Sri Widia Anggriati yang telah memberikan support dan nasihat untuk abangnya.
8. Untuk teman-teman sepermainan Dedi Darma (Dejo), Veri Pranata (Keling), Herpandika (Cibong), dan Ahmad Ramadhan (Dhani) yang selalu bersedia mendengarkan keluh kesah penulis dalam proses pengerjaan skripsi ini.

9. Kepada teman-teman Jurusan Ekonomi Pembangunan angkatan 2016 yang selalu mendukung dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Serta kepada semua pihak dan teman-teman yang namanya belum disebutkan, penulis mengucapkan terimakasih atas dukungan dan juga doa yang telah diberikan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan dan jauh dari kata sempurna, baik dalam penyusunan maupun materinya. Oleh sebab itu penulis sangat mengharapkan kritik serta saran yang sangat membangun untuk penyempurnaan dalam penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dipahami untuk pembaca sekaligus kepada rekan-rekan yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama. Sebelumnya penulis mohon maaf apabila terdapat banyak kesalahan dalam penelitian ini.

Pekanbaru, September
2020

Penulis

Hadi Dana Setiawan

DAFTAR ISI

	Hal
DAFTAR ISI	i
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Pendapat.....	8
2.1.2 Kesejahteraan.....	11
2.1.3 Buruh Harian Lepas	15
2.1.4 Kebutuhan Hidup Layak (KHL)	17
2.2 Penelitian Terdahulu	18
2.3 Hipotesis	19
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	20
3.1 Lokasi Penelitian.....	20
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	20
3.3 Populasi dan Sampel.....	21
3.4 Teknik Pengumpulan Data	21
3.5 Metode Analisa Data	22
BAB IV GAMBARAN UMUM	25
4.1 Sejarah PT. Perkebunan Nusantara V.....	25
4.2 Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara V	27
4.3 Bidang Usaha dan Nama Kebun Cabang PTPN V.....	28
4.4 Jenis Produk	30
4.5 Tata Kelola Perusahaan	31

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
5.1 Karakteristik Responden.....	35
5.1.1 Identitas Responden	35
5.2 Analisa Tingkat Pendapatan Tenaga Kerja BHL	41
5.3 Pengaruh Masa Kerja dan Jam Kerja Terhadap Pendapatan	44
5.4 Perhitungan Pendapatan Buruh Harian Lepas (BHL) dan dari Pekerjaan Lain Maupun Usaha Lain	43
5.5 Perhitungan Pendapatan Bersih.....	47
5.6. Analisa Kesejahteraan Buruh Harian Lepas (BHL) di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana dengan KHL Kabupaten Kampar Tahun 2020.....	48
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian	50
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	51
6.1 Kesimpulan	51
6.2 Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1	Jumlah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana.....3
Tabel1.2	Jumlah BHL PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana..... 4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu..... 18
Tabel 3.1	Populasi dan Sampel Buruh Harian Lepas di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana berdasarkan jenis kelamin.....21
Tabel 3.2	Upah Minimum Kabupaten (UMK) di Kampar Tahun 2020.... 23
Tabel 3.3	Standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dalam sebulan di Kabupaten Kampar sesuai dengan tanggungan keluarga.....23
Tabel 4.1	Kebun/PKS PT.Perkebunan Nusantara V..... 28
Tabel 5.1	Distribusi Frekuensi Umur Responden Buruh Harian Lepas di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana.....37
Tabel 5.2	Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Kesponden Buruh Harian Lepas di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana..... 38
Tabel 5.3	Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden Buruh Harian Lepas di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Kabupaten Kampar.....39
Tabel 5.4	Distribusi Jumlah Tanggungan Responden Buruh Harian Lepas di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Kabupaten Kampar.....40
Tabel 5.5	Distribusi frekuensi Pekerjaan Lain/Usaha Sampingan Buruh Harian Lepas di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Tahun 2020.....41
Tabel 5.6	Upah Hasil Tenaga kerja Buruh Harian Lepas (BHL) di PT.

Tabel 5.7	Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Tahun 2020.....45 Tingkat Pendapatan Buruh Harian Lepas (BHL) di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Tahun 2020.....45
Tabel 5.8	Distribusi Frekuensi Pendapatan dari Pekerjaan/Usaha Lain Buruh Harian Lepas (BHL) di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Tahun 2020.....46
Tabel 5.9	Distribusi Frekuensi Pendapatan Bersih Buruh Harian Lepas (BHL) di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Tahun 2020.....47
Tabel 6.0	Standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Dalam Sebulan di Kabupaten Kampar Sesuai dengan Tanggungan Keluarga Tahun 2020.....48
Tabel 6.1	Distribusi Frekuensi Buruh harian Lepas (BHL) Yang Memenuhi Kebutuhan Hidup Layak dan Tidak Memenuhi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) di Kabupaten Kampar Tahun 2020.....49

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi merupakan suatu kegiatan perubahan kondisi perekonomian di suatu negara secara berkala menuju keadaan yang lebih baik selama periode tertentu. Pertumbuhan ekonomi juga dapat di artikan sebagai proses kenaikan kapasitas produksi suatu perekonomian dalam bentuk kenaikan pendapatan nasional. Suatu Negara dikatakan mengalami pertumbuhan ekonomi apabila terjadi peningkatan Produk Nasional Bruto (PNB) riil di negara tersebut. Adanya pertumbuhan ekonomi merupakan suatu indikasi keberhasilan dalam pembangunan ekonomi.

Pertumbuhan ekonomi keberhasilannya lebih bersifat kuantitatif , yaitu adanya kenaikan dalam standar pendapatan dan tingkat output produksi yang di hasilkan, sedangkan pembangunan ekonomi lebih bersifat kualitatif , bukan hanya penambahan produksi, tetapi juga terdapat perubahan-perubahan dalam struktur produksi dan alokasi input pada sektor pertanian seperti dan sektor perkebunan.

Pembangunan sebagai suatu proses, artinya bahwa pembangunan merupakan suatu tahap yang harus di jalani oleh setiap masyarakat atau bangsa. Sebagai contoh, manusia lahir, tidak langsung menjadi dewasa, tetapi untuk menjadi dewasa harus melalui tahapan tahapan pertumbuhan.

Demikian pula, setiap bangsa harus menjalani tahap-tahap perkembangan untuk menuju kondisi adil, makmur dan sejahtera. Suatu perekonomian dapat dinyatakan dalam keadaan berkembang apabila pendapatan perkapita nya dalam

jangka panjang cenderung meningkat. Salah satu sektor yang menjadi faktor pendukung pertumbuhan ekonomi di Indonesia dengan kelompok sektor terbesar yaitu pertanian, perkebunan, perdagangan, pertambangan dan aneka lainnya.

Pengembangan di sektor perkebunan merupakan tulang punggung pertumbuhan perekonomian Indonesia, karena di Negara Indonesia merupakan negara dengan kekayaan sumber daya alamnya yang melimpah dan juga terkenal dengan kesuburan tanah yang dimanfaatkan oleh masyarakat untuk berkebun di bidang kelapa sawit maupun karet, Perkebunan kelapa sawit maupun karet sudah terkenal di Indonesia Khususnya di pulau Sumatra maupun Kalimantan karena letak yang strategis untuk membuka perkebunan tersebut, menilai hal itu pemerintah mengambil kebijakan dengan mengelolah perkebunan tersebut dengan asas negara atau sering disebut Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Di pulau Sumatera sendiri banyak terdapat perusahaan BUMN yang salah satunya PT. Perkebunan Nusantara V yang terletak di Provinsi Riau, terdapat banyak cabang dari PT. Perkebunan Nusantara V yang mengelola perkebunan kelapa sawit dan karet, salah satunya Kebun Sei Kencana yang terletak di desa Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana, memiliki luas 2,476,74 Ha, memiliki 3 Afdeling dengan tanaman sawit. Tanaman perkebunan kelapa sawit telah lama di upayakan dan merupakan sebagai mata pencarian masyarakat sejak dahulu selain karet, pengembangan kelapa sawit selain di usahakan oleh perusahaan Negara atau PT. Perkebunan Nusantara V juga perusahaan besar swasta atau PBS melalui pola PIR atau pola mitra lain.

Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana terdapat karyawan untuk mengelola perkebunan tersebut, dan karyawan-karyawan tersebut memiliki bidangnya masing-masing dalam melakukan pekerjaannya, untuk melihat perkembangan jumlah karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1: Jumlah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Tahun 2020

Tahun	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-Laki	Perempuan	
2016	454	89	543
2017	435	83	518
2018	414	80	494
2019	385	76	461
2020	339	70	409

Sumber : Kantor Kebun Sei Kencana, 2020

Pada tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan Kebun Sei Kencana berdasarkan jenis kelamin per tahun 2020 dengan total jumlah karyawan sebanyak 409 jiwa yang terdiri dari 339 jiwa berjenis kelamin laki-laki dan 70 jiwa berjenis kelamin perempuan. Dari tabel di atas jumlah karyawan Kebun Sei Kencana mengalami penurunan dari tahun 2016 dengan jumlah karyawan sebanyak 543 jiwa hingga tahun 2020 dengan jumlah 409 jiwa, karyawan kebun Sei Kencana mengalami penurunan karena banyak dari karyawan yang mengalami pensiun kerja dikarenakan umur yang telah mencapai 55 tahun.

Selain karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana ada juga pekerja Buruh Harian Lepas (BHL), yang mana tugas dari Buruh Harian Lepas (BHL) itu sendiri adalah dari pembukaan lahan, pembibitan,

penanaman, perawatan. Tetapi PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana sekarang mengganti kata Buruh Harian Lepas atau (BHL) menjadi Tenaga Pemborong (TP) untuk membantu mengelola perkebunan tersebut dalam melakukan perawatan atau produksi hasil dari tanaman sawit yang ada di perkebunan itu sendiri.

Adapun BHL tersebut di ambil atau di pekerjakan dari desa-desa sekitaran area perkebunan tersebut, dan ada juga BHL yang bekerja dari Istri atau anak dari karyawan, agar suatu perusahaan dapat membantu masyarakat sekitar area perkebunan untuk bisa mendapatkan pekerjaan.

Untuk melihat jumlah Buruh Harian Lepas (BHL) Perawatan Tanaman Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei kencana dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.2: Jumlah BHL PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Tahun 2020

Tahun	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-Laki	Perempuan	
2016	12	24	36
2017	16	22	38
2018	13	26	39
2019	17	25	42
2020	17	28	45

Sumber : Kantor Kebun Sei Kencana, 2020

Pada tabel 1.1 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah BHL Kebun Sei Kencana berdasarkan jenis kelamin per tahun 2020 dengan total jumlah BHL sebanyak 45 jiwa yang terdiri dari 15 jiwa berjenis kelamin laki-laki dan 30 jiwa berjenis kelamin perempuan. Dari tabel di atas jumlah BHL Kebun Sei kencana

mengalami peningkatan dari tahun 2016 dengan jumlah BHL sebanyak 36 jiwa hingga tahun 2020 dengan jumlah 47 jiwa.

BHL Kebun Sei Kencana mengalami peningkatan karena banyaknya perkebunan yang harus di rawat sehingga membutuhkan lebih banyak lagi tenaga kerja BHL untuk merawat tanaman perkebunan kelapa sawit yang ada.

Adapun pekerjaan BHL dari pembukaan lahan, pembibitan, penanaman, pemupukan, perawatan serta pengambilan buah di kerjakan oleh BHL perusahaan tetap. Buruh Harian Lepas tetap merupakan buruh yang bekerja secara menetap dengan jangka waktu yang ditentukan yang sudah di sepakati oleh pihak perkebunan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :“ ANALISA KESEJAHTERAAN BURUH HARIAN LEPAS (BHL) DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KEBUN SEI KENCANA KABUPATEN KAMPAR”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di tuliskan diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

“ Apakah pendapatan yang di terima Buruh Harian Lepas di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana dapat memenuhi kebutuhan hidup layak “

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

“ Untuk mengetahui pendapatan yang di terima Buruh Harian Lepas di

PT.Perkebunan NusantaraV Kebun Sei Kencana dapat memenuhi kebutuhan hidup layak “

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini adalah:

- a. Dengan penelitian ini di harapkan berguna sebagai bahan pertimbangan bagi pemerintah dan instansi terkait dalam pengambilan kebijakan untuk menaikkan tingkat kesejahteraan Buruh Harian Lepas.
- b. Untuk mengimplementasikan pengetahuan yang sudah di peroleh penulis selama masa perkuliahan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan penelitian, maka proposal di tulis dalam VI bab, dimana masing-masing bab terdiri sub-sub dengan kerangka sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Merupakan suatu tinjauan pustaka, petunjuk teori-teori yang melandasi penulisan proposal ini juga ditemukan hipotesa

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini di uraikan mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pegumpulan data, serta teknik analisa data

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Merupakan bab yang berisikan uraian tentang gambaran umum daerah penelitian yang meliputi sejarah singkat Kabupaten Kampar letak geografis dan luas wilayah, kondisi geografis, penduduk dan struktur umur

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab pembahasan masalah penelitian sesuai dengan judul skripsi

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab terakhir yang berisikan kesimpulan dan saran yang di peroleh dari hasil penelitian

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pendapatan

Pendapatan adalah uang dan segala pembayaran yang diterima oleh seseorang dan perusahaan dalam bentuk gaji, upah, sewa, bunga (*interest*), laba, dan lain-lain bersama-sama dengan tunjangan pengangguran, uang pensiun, dan lain-lain (mubarok, 2012; 192).

Dalam bisnis, pendapatan adalah jumlah uang yang diterima oleh perusahaan dari aktivitasnya, kebanyakan dari penjualan hasil produksi atau jasa kepada pelanggan. Bagi investor, pendapatan kurang penting dibanding keuntungan, yang merupakan jumlah uang yang diterima setelah dikurangi pengeluaran. Pertumbuhan pendapatan merupakan indikator penting dari penerimaan pasar dari produk dan jasa perusahaan tersebut. Pertumbuhan pendapatan yang konsisten, dan juga pertumbuhan keuntungan, dianggap penting bagi perusahaan yang dijual ke publik melalui saham untuk menarik investor.

Upah pendapatan yang di terima antar pekerja laki-laki dengan pekerjaan perempuan, ternyata lebih banyak pekerja lebih banyak pekerja perempuan yang mendapat upah yang lebih rendah di bandingkan pekerjaan laki-laki. Sebaiknya pekerjaan laki-laki lebih banyak menerima upah yang relatif tinggi, baik di daerah pedesaan maupun perkotaan (Mulyadi, 2003:65).

Pendapatan karyawan merupakan selisih antara pendapatan dan semua biaya, dengan kata lain pendapatan meliputi pendapatan kotor dan pendapatan

bersih. Pendapatan yang di peroleh rumah tangga keluarga sebagai imbalan terhadap penggunaan jasa sumber tenaga kerja yang mereka gunakan dalam pembentukan produk nasional yang di sebut upah dan gaji(Soediyono,2000:19).

Menurut Sadono Sukirno (2000), pendapatan dapat di hitung melalui tiga cara yaitu :

1. Cara pengeluaran. Cara ini pendapatan dihitung dengan menjumlahkan nilai pengeluaran/ perbelanjaan ke atas barang-barang dan jasa.
2. Cara produksi. Cara ini pendapatan dihitung dengan menjumlahkan nilai barang dan jasa yang dihasilkan.
3. Cara pendapatan. Dalam perhitungan ini pendapatan di peroleh dengan menjumlahkan seluruh pendapatan yang di terima.

Pendapatan adalah penerimaan bersih seseorang, baik berupa uang kontan maupun natura. Pendapatan atau juga disebut income dari seorang warga masyarakat adalah hasil penjualannya dari faktor-faktor produksi yang dimilikinya pada sektor produksi.

Dan sektor produksi ini membeli faktor-faktor produksi tersebut untuk digunakan sebagai input proses produksi dengan harga yang berlaku di pasar faktor produksi. Harga faktor produksi di pasar (seperti halnya juga untuk barang-barang di pasar barang) ditentukan oleh tarik menarik, antara penawaran dan permintaan (Poniwati Asmie, 2008).

Secara garis besar pendapatan digolongkan menjadi tiga golongan (Supermoko, 200), yaitu :

1. Gaji dan Upah. Imbalan yang diperoleh setelah orang tersebut melakukan pekerjaan untuk orang lain yang diberikan dalam waktu satu hari, satu minggu maupun satu bulan.
2. Pendapatan dari Usaha Sendiri. Merupakan nilai total dari hasil produksi yang dikurangi dengan biaya-biaya yang dibayar dan usaha ini merupakan usaha milik sendiri atau keluarga dan tenaga kerja berasal dari anggota keluarga sendiri, nilai sewa kapital milik sendiri dan semua biaya ini biasanya tidak di perhitungkan.
3. Pendapatan dari Usaha Lain. Pendapatan yang diperoleh tanpa mencurahkan tenaga kerja, dan ini biasa nya merupakan pendapatan sampingan antara lain, pendapatan dari hasil menyewakan aset yang dimiliki seperti rumah, ternak dan barang lain, bunga dari uang, sumbangan dari pihak lain, pendapatan dari pensuin, dan lain-lain.

Menurut Tohar (2003) pendapatan perserorangan adalah jumlah pendapatan yang diterima setiap orang dalam masyarakat yang sebelum dikurangi transfer payment. Transfer payment yaitu pendapatan yang tidak berdasarkan balas jasa dalam proses produksi dalam tahun yang bersangkutan. Pendapatan dibedakan menjadi :

1. Pendapatan asli yaitu pendapatan yang diterima oleh setiap orang yang langsung ikut serta dalam produksi barang.
2. Pendapatan turunan (sekunder) yaitu pendapatan dari golongan penduduk lainnya yang tidak langsung ikut serta dalam produksi barang seperti dokter, ahli hukum dan pegawai negeri.

Sedangkan pendapatan menurut perolehannya dibedakan menjadi :

1. Pendapatan kotor yaitu pendapatan yang di peroleh sebelum dikurangi pengeluaran dan biaya-biaya.
2. Pendapatan bersih yaitu pendapatan yang diperoleh sesudah dikurangi pengeluaran dan biaya-biaya.

2.1.2 Kesejahteraan

Kesejahteraan atau sejahtera dalam istilah umum, sejahtera menunjuk ke keadaan yang baik, kondisi manusia dimana orang-orangnya dalam keadaan makmur, dalam keadaan sehat dan damai. Dalam ekonomi sejahtera dihubungkan dengan keuntungan benda (Wikipedia).Kesejahteraan sosial merupakan suatu keadaan terpenuhinya kebutuhan hidup yang layak bagi masyarakat, sehingga mampu mengembangkan diri dan dapat melaksanakan fungsi sosial nya yang dapat dilakukan pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat dalam bentuk pelayanan sosial yang meliputi rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, dan perlindungan sosial (UU No. 11 Tahun 2009 Pasal 1 dan 2).

Kesejahteraan merupakan suatu hal yang bersifat subjektif, sehingga setiap keluarga atau individu di dalamnya yang memiliki pedoman, tujuan, dan cara hidup yang berbeda akan memberikan nilai yang berbeda tentang faktor-faktor yang menentukan tingkat kesejahteraan (BKKBN 1992, diacu oleh Nuryani 2007). Keluarga sejahtera adalah keluarga yang dibentuk berdasarkan atas perkawinan yang sah, mampu memenuhi kebutuhan hidup spiritual dan materil yang layak, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki hubungan

yang serasi, selaras dan seimbang antar anggota dan antar keluarga dengan masyarakat dan lingkungan (UU Republik Indonesia No 52 Tahun 2009).

BKKBN mendefinisikan miskin berdasarkan konsep/pendekatan kesejahteraan keluarga, yaitu dengan membagi kriteria keluarga ke dalam lima tahapan, yaitu keluarga prasejahtera (KPS), keluarga sejahtera I (KS I), keluarga sejahtera II (KS II), keluarga sejahtera III (KS III), dan keluarga sejahtera III plus (KS III Plus). Aspek keluarga sejahtera dikumpulkan dengan menggunakan 21 indikator sesuai dengan pemikiran para pakar sosiologi dalam membangun keluarga sejahtera dengan mengetahui faktor-faktor dominan yang menjadi kebutuhan setiap keluarga. Faktor-faktor dominan tersebut terdiri dari (1) pemenuhan kebutuhan dasar; (2) pemenuhan kebutuhan psikologi; (3) kebutuhan pengembangan; dan (4) kebutuhan aktualisasi diri dalam berkontribusi bagi masyarakat dan lingkungannya. Dalam hal ini, kelompok yang dikategorikan penduduk miskin oleh BKKBN adalah KPS dan KS I.

Tingkat kesejahteraan keluarga dikelompokkan menjadi 5 (lima) tahapan yaitu:

a. Tahapan Keluarga Pra Sejahtera (KPS)

Yaitu keluarga yang tidak memenuhi salah satu dari 6 (enam) indikator Keluarga Sejahtera I (KS I) atau indikator “kebutuhan dasar keluarga” (*basic needs*).

b. Tahapan Keluarga Sejahtera I (KS I)

Yaitu keluarga mampu memenuhi 6 (enam) indikator tahapan KS I, tetapi tidak memenuhi salah satu dari 8 (delapan) indikator keluarga Sejahtera II atau indikator “kebutuhan psikologis” (*psychological needs*) keluarga.

c. Tahapan keluarga Sejahtera II (KS II)

Yaitu keluarga yang mampu memenuhi 6 (enam) indikator tahapan KS I dan 8 (delapan) indikator KS II, tetapi tidak memenuhi salah satu dari 5 (lima) indikator Keluarga Sejahtera III (KS III), atau indikator “kebutuhan pengembangan” (*developmental needs*) dari keluarga.

d. Tahapan Keluarga Sejahtera III(KS III)

Yaitu keluarga yang mampu memenuhi 6 (enam) indikator tahapan KS I, 8 (delapan) indikator KS II, dan 5 (lima) indikator KS III, tetapi tidak memenuhi salah satu dari 2 (dua) indikator Keluarga Sejahtera III Plus (KS III Plus) atau indikator “aktualisasi diri” (*self esteem*) keluarga.

e. Tahapan Keluarga Sejahtera III Plus (KS III +)

Yaitu keluarga yang mampu memenuhi keseluruhan dari 6 (enam) indikator tahapan KS I, 8 (delapan) indikator KS II, 5 (lima) indikator KS III, serta 2 (dua) indikator tahapan KS III Plus.

Indikator tahapan keluarga sejahtera memiliki 21 indikator yaitu :

1. Pada umumnya anggota keluarga makan dua kali sehari atau lebih
2. Anggota keluarga memiliki pakaian yang berbeda untuk di rumah, bekerja/sekolah dan berpergian

3. Rumah yang ditempati keluarga mempunyai atap, lantai dan dinding yang baik
4. Bila ada anggota keluarga yang sakit dibawa ke sarana kesehatan
5. Bila pasangan usia subur ingin ber KB pergi ke sarana pelayanan kontrasepsi
6. Semua anak umur 7-15 tahun dalam keluarga bersekolah
7. Pada umumnya anggota keluarga melaksanakan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing
8. Paling kurang sekali seminggu seluruh anggota keluarga makan daging dan telur
9. Seluruh anggota keluarga memperoleh paling kurang satu stel pakaian batu dalam setahun
10. Luas lantai rumah paling kurang 8 m² untuk setiap penghuni rumah
11. Tiga bulan terakhir keluarga dalam keadaan sehat sehingga dapat melaksanakan tugas/ fungsi masing-masing
12. Ada seorang atau lebih anggota keluarga yang bekerja untuk memperoleh penghasilan
13. Seluruh anggota keluarga umur 10 – 60 tahun bisa baca tulisan latin
14. Pasangan usia subur dengan anak dua atau lebih menggunakan alat atau obat kontrasepsi
15. Keluarga berupaya meningkatkan pengetahuan agama
16. Sebagian penghasilan keluarga ditabung dalam bentuk uang atau barang

17. Kebiasaan keluarga makan bersama paling kurang seminggu sekali dimanfaatkan untuk berkomunikasi
18. Keluarga ikut dalam kegiatan masyarakat di lingkungan tempat tinggal
19. Keluarga memperoleh informasi dari surat kabar/majalah/radio/tv/internet
20. Keluarga secara teratur dengan suka rela memberikan sumbangan materil untuk kegiatan sosial
21. Ada anggota keluarga yang aktif sebagai pengurus perkumpulan sosial/yayasan/institusi masyarakat.

2.1.3 Buruh Harian Lepas (BHL)

Buruh dapat diartikan sebagai semua orang yang bekerja dan terdaftar namanya di perusahaan serta menerima gaji atau upah secara langsung dari perusahaannya tempat dia bekerja, baik yang aktif bekerja maupun sedang cuti izin dengan perusahaan, sedang mengikuti training, berstatus buruh tetap, kontrak, harian lepas maupun borongan. Pengertian lainnya, buruh adalah orang yang senang hati melakukan usaha, kerja keras, berjerih payah untuk menghasilkan produk atau barang.

Buruh adalah pemilik jasa dan orang yang melahirkan karya. Buruh bukanlah orang yang tergelincir pada lilitan ekonomi dan tunduk dalam suatu pekerjaan, tetapi orang yang mengaktifkan diri, berjalan terus dan aktif memenuhi kegiatan produksi. Buruh memiliki sifat yang memberikan dan berunsur membangun, menciptakan dan menghidupkan.

Buruh Harian Lepas (BHL) adalah seseorang yang bekerja sendiri dan tidak berkomitmen kepada pemilik usaha dalam jangka panjang tertentu. buruh

harian lepas juga memiliki kewajiban yang harus dipenuhi sebagai sesuatu yang harus dilakukan bila buruh harian tersebut ingin mendapatkan upahnya, yaitu dengan melakukan pekerjaan dengan dibebani target yang besar tanpa memperhitungkan jam kerja.

Hal ini merupakan satu-satunya kewajiban yang harus dilakukan karena buruh harian lepas tidak terikat perjanjian kerja yang permanen, dimana biasanya dalam perjanjian kerja yang permanen tersebut buruh harus mentaati setiap peraturan yang telah ditetapkan oleh pemilik usah baik itu perusahaan maupun perorangan.

Hal ini terjadi di karenakan perjanjian kerja diantara pengusaha/mandor/agen tenaga kerja hanya bersifat satu hari, maksudnya adalah dengan bedanya beban kerja dan upah kerja yang diterima buruh harian lepas setiap hari pastilah membuat perjanjian kerja tersebut harus diperbarui setiap hari, apalagi pengusaha/mandor/agen tenaga kerja tidak membutuhkan jasa pekerja /buruh harian lepas, maka pekerja/buruh harian lepas tersebut tidak akan bekerja dan otomatis tidak akan menerima upah atau disebut dengan kewajiban pekerja/buruh harian lepas.

Adapun pekerjaan yang dilakukan oleh BHL di PTPN V Sei Kencana adalah dalam perawatan tanaman baru, yaitu dari pembersihan lahan yang telah di buka, penanaman tanaman sawit, perawatan yang dilakukan setiap hari dari mulai pukul 07.00 Sd 17.00.

2.1.4 Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

Standart Kebutuhan Hidup Layak (KHL) adalah dasar dalam penetapan upah minimum. Komponen kebutuhan hidup layak (KHL) merupakan komponen-komponen pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari yang dibutuhkan oleh seorang pekerja buruh atau lajang selama satu bulan. Berdasarkan peraturan presiden No. 78 Tahun 2015 tentang pengupahan, kebutuhan hidup layak atau KHL merupakan kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik dalam satu bulan.

KHL sendiri diatur dalam Permenakertrans No.17/2005 tentang komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian KHL, yang menyatakan bahwa KHL adalah standart kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang buruh atau lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik maupun non fisik dan sosial. Untuk kebutuhan 1 (satu) bulan, dan berlaku bagi buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun (pasal 4). Komponen KHL adalah kebutuhan dasar yang meliputi : Pangan (makanan dan minuman 11 jenis), papan (perumahan dan fasilitas 19 jenis), sandang (9 jenis), pendidikan (1 jenis), kesehatan (3 jenis), transportasi (1 jenis), rekreasi dan tabungan (2 jenis)

2.2 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya dengan topik yang hampir sama yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1	Rengga Thanzida/2010	Analisa Pendapatan Karyawan Lapangan Karet di PTPN V Kebun Tamora Kabupaten Kampar	Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor luas lahan dan penggunaan pupuk dapat menjelaskan variabel produksi perkebunan karet. Sedangkan penambahan luas lahan perkebunan karet pada musim panas baik pada jenis bibit biji maupun okulasi akan menghasilkan produksi lebih sedikit atau dengan persentase yang lebih kecil di dibandingkan dengan persentase penambahan luas lahan
2	Dasni/2015	Analisa Kesejahteraan Petani Karet di Desa Bina Baru Kecamatan Kiri Tengah Kabupaten Kampar	Untuk mengetahui tingkat kesejahteraan petani karet yang ada di Desa Bina Baru
3	Nora Novita/2009	Analisa Pendapatan Karyawan Lapangan Karet di Kabupaten Kampar	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa 52,13 persen digunakan untuk konsumsi pangan, 41,62 persen digunakan untuk konsumsi non pangan, dan 6,24 persen digunakan untuk tabungan

2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang telah di kemukakann terlebih dahulu maka dapatlah di rumuskan hipotesa sebagai berikut:

“ Diduga bahwa pendapatan yang di peroleh Buruh Harian Lepas di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana berpengaruh dalam menentukan kesejahteraan dapat memenuhi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) “



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana yang berada di Desa Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar, mengingat karena peneliti berasal dari Kebun Sei Kencana. Maka dari itu peneliti memilih Kebun Sei Kencana ini sebagai objek penelitian agar bisa mengetahui kesejahteraan BHL di Kebun Sei Kencana.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis dan sumber data sebagai berikut :

3.2.1 Data Primer

Yaitu data yang kita peroleh dari responden, yang terdiri dari:

1. Identitas Responden yang meliputi nama, jenis kelamin, umur, dan alamat, yang berhubungan dengan penelitian
2. Jumlah pendapatan dan jumlah tanggungan keluarga, yang berhubungan dengan penelitian.

3.2.2 Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari berbagai instansi yang berkaitan dengan penelitian ini seperti :

- a. Mandor Buruh Harian Lepas Kebun Sei Kencana, berupa:
 - Jumlah Buruh Harian Lepas (BHL) Kebun Sei Kencana

b. Intansi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar berupa:

- Standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) berdasarkan Tanggungan Keluarga.

3.3 Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi penelitian yaitu berdsarkan jenis kelamin Dari Buruh Harian Lepas yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana yang berjumlah 45 jiwa.

Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 23 jiwa, berdasarkan skala jenis kelamin seperti laki-laki dan perempuan. Penarikan sampel diambil dengan cara *Simpel Random Sampling* dari seriap jumlah populasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1 : Populasi dan Sampel Buruh Harian Lepas di PT. Perekebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Populasi	Sampel
1	Laki-Laki	17	10
2	Perempuan	28	13
Jumlah		45	23

Sumber : Data Olahan, 2020

Pada tabel diatas dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin yang terbagi dari laki-laki dan perempuan, dimana jumlah dari laki-laki berjumlah 10 dan perempuan berjumlah 13 sehingga sampel yang di ambil berjumlah 23 jiwa.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan teknik survey seperti:

3.4.1 Kuesioner (Angket)

Yang mana pengumpulan datanya dilakukan dengan cara menyajikan pertanyaan kepada responden dengan menggunakan daftar yang kemudian diajukan kepada responden mengenai masalah yang berhubungan erat dengan topik yang dibahas dalam penelitian ini. Pengumpulan data dapat berupa pertanyaan tertutup maupun terbuka yang diberikan kepada responden baik secara langsung, dikirim melalui pos, juga bisa melalui internet.

3.4.2 Interview (Wawancara)

Interview merupakan pengumpulan data maupun informasi yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung antara peneliti dengan responden. Teknik ini digunakan bila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang akan diteliti serta ingin mendapatkan data yang akurat.

3.5 Metode Analisa Data

Dalam menganalisis data penulis menggunakan metode analisa bersifat Deskriptif, dimana suatu metode yang membahas permasalahan dengan menguraikan dan menjelaskan sehingga diperoleh gambaran tentang permasalahan yang sebenarnya. Kemudian dikaitkan dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan tersebut, dan kemudian dengan menggunakan metode kuantitatif, adalah metode yang menganalisa data dengan menggunakan model-model matematika dan statistik. Cara penggunaan model kuantitatif ini dibagi menjadi tiga tahap yaitu: Pengolahan, pengorganisasian dan penemuan hasil data.

Dalam menganalisa rata-rata tingkat kesejahteraan BHL di Kebun Sei Kencana di kabupaten kampar dilihat dari lama bekerja dan jam kerja, dan upah yang diterima BHL di Kebun Sei Kencana dibandingkan dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kampar, untuk mengetahui apakah upah yang diterima BHL di Kebun Sei Kencana apakah sudah memenuhi Upah Minimum Kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.2 Upah Minimum Kabupaten (UMK) di Kampar Tahun 2020

No	Tahun	UMK (Rp)
1	2020	2.950.088

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar, 2020

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa upah minimum kabupaten (UMK) Kampar tahun 2020 adalah sebesar 2.950.088. Untuk analisis apakah upah BHL di Kebun Sei Kencana dapat memenuhi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dilakukan dengan cara membandingkan tingkat upah yang diterima oleh BHL Kebun Sei Kencana dengan tingkat Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang ada di Kabupaten Kampar. Untuk Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

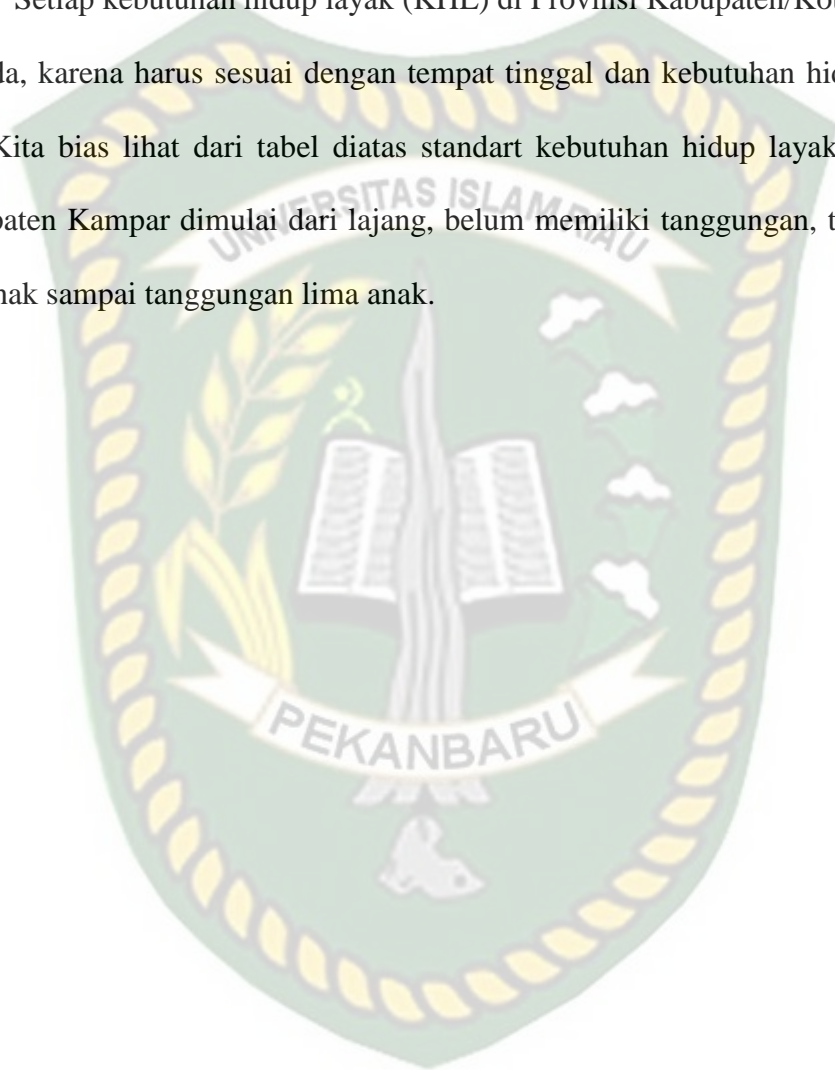
Tabel 3.3 : Standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dalam sebulan di Kabupaten Kampar sesuai dengan tanggungan keluarga tahun 2020

No	Keterangan	Kebutuhan Hidup Layak (Rp)
1	Lajang	2.950,088.
2	Keluarga Tidak Ada Tanggungan	3.450,088.
3	Keluarga Ada Tanggungan Satu Anak	3.950,088.
4	Keluarga Ada Tanggungan Dua Anak	5.450,088.
5	Keluarga Ada Tanggungan Tiga Anak	5.950,088.
6	Keluarga Ada Tanggungan Empat Anak	6.450,088.

7	Keluarga Ada Tanggungan Lima Anak	6.950,088.
---	-----------------------------------	------------

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar, 2020

Setiap kebutuhan hidup layak (KHL) di Provinsi Kabupaten/Kotasangatlah berbeda, karena harus sesuai dengan tempat tinggal dan kebutuhan hidup sehari-hari. Kita bias lihat dari tabel diatas standart kebutuhan hidup layak (KHL) di Kabupaten Kampar dimulai dari lajang, belum memiliki tanggungan, tanggungan satu anak sampai tanggungan lima anak.



BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah PT. Perkebunan Nusantara V

Provinsi Riau merupakan daerah tujuan dari pengembangan usaha PT. Perkebunan Nusantara V, hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 10 Tahun 1996 tentang penyeteroran modal Republik Indonesia untuk pendirian perseroan (Persero), PT. Perkebunan Nusantara V (tahun 1996 Nomor 16) dengan akte notaris Harun Kamil, SH, Nomor 38 tanggal 11 maret 1996.

PT. Perkebunan Nusantara V adalah penggabungan dari bekas PT. Perkebunan Nusantara II, IV, dan V yang terletak di tiga daerah tingkat II yaitu Kabupaten Kampar, Bengkalis dan Indragiri Hulu. Hal ini sesuai dengan SK Menteri No. 164/KM/016/1996 tanggal 11 Maret dan No. 225/KMK/016/1996 tanggal 8 April 1996 dan khusus Sei Galuh (KB 320/743/Menteri/IX/26 September 1983). Tindak lanjut dari PP No. 10 tahun 1996 bahwa aset PT. Perkebunan Nusantara V berasal dari kebun-kebun bekas PTP II, IV, dan V memerlukan persiapan dan langkah operasional dari pembentukan PT. Perkebunan Nusantara V yang meliputi kelembangaan, kepegawaian, kekayaan/aset dan lain-lain sebagai langkah operasional yang telah dilaksanakan adalah bahwa kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara V berlokasi di Provinsi Riau yang tepatnya di jalan Rambutan Pekanbaru. PT. Perkebunan Nusantara V (Persero), merupakan BUMN Perkebunan yang didirikan tanggal 11 Maret 1996

sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangan PTP II, PTP IV, dan PTP V di Provinsi Riau.

Secara efektif perusahaan mulai beroperasi sejak tanggal 9 April 1996 dengan kantor pusat di Pekanbaru. Landasan hukum perusahaan ditetapkan berdasarkan peraturan Pemerintah Republik Indonesia untuk pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara V. Anggaran dasar perusahaan dibuat depan notaris Harun Kamil melalui akte No. 38 tanggal 11 Maret 1996, serta telah diumumkan dalam berita Negara Republik Indonesia (RI) Nomor 80 tanggal 4 Oktober 1996, dan tambahan Berita Negara RI Nomor 8565/1996.

Anggaran dasar perusahaan telah mengalami perubahan, terakhir dengan akta Notaris Sri Rahayu Hadi Prasetyo, SH No. 01/2002 tanggal 1 Oktober 2002. Perubahan ini telah mendapatkan persetujuan Menteri Kehakiman dan HAM RI melalui surat Keputusan No. 20923.HT.01.04.TH.2002 tanggal 28 Oktober 2002, dan telah diumumkan dalam berita Negara RI Nomor 75 tanggal 19 September 2003 dan tambahan berita Negara RI Nomor 8785/2003.

PTPN V Provinsi Riau mengelola 51 unit kerja yang terdiri dari 1 Unit Kantor Pusat; 5 Unit Bisnis Strategis (UBS); 25 Unit Kebun Inti/Plasma; 12 Pabrik Kelapa Sawit(PKS); 1 Unit Pabrik PKO; 4 Fasilitas Pengelolaan Karet; dan 3 Rumah Sakit. Areal yang di kelola oleh perusahaan seluas 160.745 Ha, yang terdiri dari 86.219 Ha lahan sendiri/inti dan 74.526 Ha lahan plasma.

Secara luas lahan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana memiliki lahan seluas 2,476,74 Ha dengan memiliki 3 afdeling, dimana luas dari afdeling I memiliki luas 907,65 Ha, dan luas dari afdeling II memiliki luas 795,85

Ha, dan luas dari afdeling III memiliki luas 773,24 Ha dengan Hasil Produksi Tahun 2020 sampai dengan Bulan Agustus 46.284.180 Kg.

Dilihat dari bentangan wilayah, Kebun Sei Kencana berbatasan dengan :

Sebelah Utara berbatasan dengan : Desa Senama Nenek

Sebelah Timur berbatasan dengan : Desa Sumber Sari

Sebelah Selatan berbatasan dengan : PT. Perkebunan Nusantara V
Kebun Terantam

Sebelah Barat berbatasan dengan : PT. Perkebunan Nusantara V
Kebun Sei Berlian

4.2 Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara V

a. Visi

“ Menjadi Perusahaan Agribisnis Terintegrasi yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan “

b. Misi

1). Pengelola agri industri kelapa sawit dan karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan stakeholder.

2). Penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standart industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan.

3). Penciptaan keunggulan kompetitif dibidang SDM melalui pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemen SDM terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.

4.3 Bidang Usaha dan Nama Kebun Cabang PTPN V

Saat ini PTPN V bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan karet meliputi pembukaan lahan, penanaman, pemeliharaan, pemanenan sampai dengan pengelolaan hasil produksinya menjadi barang jadi dan setengah jadi berupa minyak sawit (CPO), inti sawit, PKO, PKM, *Ribbed Smoked Sheet* (RSS), *Standart Indonesian Rubber 10/200* (SIR 10/20) dan produk lainnya.

Selain itu perusahaan juga melakukan pengembangan lahan melalui pola kemitraan dan pola plasma untuk meningkatkan pasokan bahan baku produksi. Ditengah kondisi perekonomian global yang mulai membaik, persaingan di industri sejenis juga mulai meningkat, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan kinerjanya. Usaha yang dilakukan perusahaan antara lain adalah meningkatkan pasokan bahan baku melalui pembelian Tandan Buah Segar (TBS), Bahan Olahan Karet (Bokar), meningkatkan kapasitas olah pabrik dan usaha-usaha produktif lainnya.

Berikut nama-nama kebun sawit dan karet serta PKS PTPN V yang ada di Riau:

Tabel 4.1: Kebun/PKS PT.Perkebunan Nusantara V

No	Kebun/PKS	Unit	Kode
	<u>SBU TAN</u>		
1	SBU TAN	5	SBU TAN
2	KEBUN TANDUN	5	TAN
3	KEBUN SEI BERLIAN	5	SBE
4	KEBUN TERANTAM	5	TER
5	KEBUN SEI KENCANA	5	SKE
6	KEBUN SEI LINDAI	5	SLI

7	KEBUN TAMORA	5	TAM
8	KEBUN SEI BATU LANGKAH	5	SBL
9	PKS TANDUN	5	PKS TAN
10	PKS TERANTAM	5	PKS TER
11	PPKO TANDUN	5	PKO TAN
<u>SBU SGH</u>			
12	SBU SGH	5	SBU SGH
13	KEBUN SEI GALUH	5	SGH
14	KEBUN SEI GARO	5	SGO
15	KEBUN SEI PAGAR	5	SPA
16	KEBUN TANJUNG MEDAN	5	TME
17	KEBUN TANAH PUTIH	5	TPU
18	PKS SEI GALUH	5	PKS SGH
19	PKS SEI GARO	5	PKS SGO
20	PKS SEI PAGAR	5	PKS SPA
21	PKS TANJUNG MEDAN	5	PKS TME
22	PKS TANAH PUTIH	5	PKS TMU
<u>SBU SRO</u>			
23	SBU SRO	5	SBU SRO
24	KEBUN SEI ROKAN	5	SRO
25	KEBUN SEI INTAN	5	SIN
26	KEBUN SEI SIASAM	5	SSI
27	KEBUN SEI TAPUNG	5	STA
28	PKS SEI ROKAN	5	PKS SRO
29	PKS SEI INTAN	5	PKS SIN
30	PKS SEI TAPUNG	5	PKS STA
<u>SBU LDA</u>			
31	SBU LDA	5	SBU LDA
32	KEBUN LUBUK DALAM	5	LDA
33	KEBUN SEI BUATAN	5	SBT

34	KEBUN AIR MOLEK-I	5	AMO-I
35	KEBUN AIR MOLEK-II	5	AMO-II
36	KEBUN BUKIT SELASIH	5	BSE
37	PENGEMBANGAN BUKIT AMO	5	PGK.AMO
38	PKS LUBUK DALAM	5	PKS LDA
39	PKS SEI BUATAN	5	PKS SBT
40	PROYEK PEMB. PKS	5	PKS AMO
<u>SBU PLASMA</u>			
41	KBN PLS.STA/SSI/SIN	5	PLS.STA/SSI/SIN
42	KBN.PLS.SBT/LDA	5	PLS.SBT/LDA
43	KBN.PLS.SGO/SGH/SPA/TPU	5	PLS.SGO/SGH/SPA/TP U
<u>NON SBU</u>			
44	RS. NUSA LIMA	5	RS. NL
45	RS. TANDUN	5	RS. TAN
46	RS. SEI ROKAN	5	RS. SRO

Sumber: Dokumen PTPN V

4.3 Jenis Produk

a). Minyak Sawit

Perusahaan mengelola 12 PKS yang menghasilkan minyak kelapa sawit (CPO) dan inti sawit yang dijual dan dipasarkan dalam dan luar negeri. Sehingga, produk tersebut harus memenuhi kriteria baku mutu standar Nasional maupun Internasional. Spesifikasi minyak sawit harus memenuhi persyaratan seperti kadar asam lemak bebas, kadar air, dan kadar kotoran.

b). Inti Sawit

Inti sawit di hasilkan dari pemisahan daging buah selama proses pengolahan berlangsung. Tahapan proses untuk menghasilkan inti sawit melalui pemisahan, pemecahan, pengeringan dan penyimpanan. Spesifikasi inti sawit harus memenuhi kriteria kadar air, kotoran, inti, pecah dan inti berubah warna sesuai standar. Inti sawit yang dihasilkan PKS-PKS tersebut sebagian besar diolah di pabrik PKO/PKM milik sendiri di Tandun dan telah memberikan kontribusi yang besar terhadap perusahaan.

c). Karet

Perusahaan mengopreasikan 2 Pabrik Karet Remah (SIR) dan 2 Pabrik Pengolahan Karet Asap (RSS) dengan hasil olah berupa SIR 10/20, RSS I, RSS II, RSS III, RSS IV, dan cutting. Pada bulan Oktober 2009 operasional Pabrik RSS Sei Lindai dihentikan sementara sehubungan dengan terbatasnya hasil produksi lateks kebun dan adanya kontrak kerjasama suplai lateks ke Pabrik Lateks Pekat PT Mardec Nusa Riau.

Sedangkan Pabrik RSS Air Molek juga di hentikan sementara operasional nya karena suplai lateks kebun tidak mencukupi kapasitas oleh PT. Mardec Nusa Riau yang merupakan anak perusahaan hasil kerjasama antara perusahaan dengan Mardec International Sdn. Bhd., Malaysia dan PT Banihuma Jakarta cukup memberikan kontribusi kepada perusahaan.

4.4 Tata Kelola Perusahaan

Manajemen berkeyakinan bahwa pengelolaan perusahaan secara sehat merupakan bagian dari upaya yang harus dilaksanakan untuk menjaga keberlangsungan usaha. Pengelolaan secara sehat tersebut merujuk pada *best*

practices serta prinsip tata kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Governance,-GCG). Kantor kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) melalui Keputusan Menteri BUMN No. 117/MMBU/2002 dan berbagai regulasi lain telah menggariskan prinsip GCG tersebut.

Perusahaan telah melaksanakan penerapan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan dan memandang GCG sebagai suatu proses terstruktur yang di terapkan untuk melangsungkan dan mengelola perusahaan melalui prinsip-prinsip: Transparansi, Akuntabilitas, Reponsibilitas, Kemandirian dan Kewajaran. Untuk menguji kemajuan perusahaan mengundang pihak eksternal independen untuk melakukan penilaian.

Hasil penilaian terakhir menunjukkan skor implementasi GCG perusahaan mencapai 74,70 dari skala 1-100 point. Berbagai langkah dalam menerapkan dan mengembangkan pedoman dengan sistem yang lebih fleksibel dan teruji agar sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik telah mulai diterapkan di lingkungan perusahaan melalui:

a) Pedoman Tata Kelola Perusahaan

Pedoman ini menjadi dokumen fundamental untuk menerapkan praktek bisnis yang sehat dan beretika sebagaimana diharapkan oleh perusahaan dan stakeholder-nya. Pengaturan tata kelola perusahaan dalam pedoman ini meliputi pokok-pokok pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik, berdasarkan prinsip-prinsip transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggungjawaban, dan kewajaran.

Pedoman ini juga mengatur organ-organ utama GCG (Rapat umum pemegang saham, Komisaris dan Direksi) serta perangkat pendukung GCG (komite audit, sekretaris perusahaan dan auditor ektern). Pengelolaan informasi (keterbukaan dan keberhasilan informasi), sistem pengendalian intern, etika dan budaya perusahaan, perlakuan terhadap stakeholders dan pengaturan terhadap benturan kepentingan juga diuraikan di dalam pedoman tata kelola perusahaan ini.

b). Aturan Perilaku Insan Perseroan

Aturan perilaku berfokus pada reaksi antar individu di dalam perusahaan yang didasarkan pada nilai-nilai luhur yang tumbuh dan berkembang di lingkungan perusahaan, yaitu kejujuran, integritas, disiplin dan tanggung jawab. Aturan ini mengatur perilaku individu komisaris, direksi dan karyawan serta hubungan dengan stakeholder, termasuk diantaranya pembinaan dan pengembangan karyawan dan tanggung jawab sosial perusahaan.

Melalui pengaturan di dalam aturan perilaku insan perseroan ini, diharapkan dapat tercipta iklim dan lingkungan kerja yang kondusif, yang mampu mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik pada gilirannya mampu meningkatkan produktifitas kerja. Kedua pedoman tersebut bersifat dinamis dan adaptif sesuai dengan kondisi dan dinamika lingkungan bisnis perusahaan, sehingga keduanya akan senantiasa diperbarui agar mampu menyelaraskan dengan perubahan yang senantiasa terjadi di dalam dunia usaha.

Perusahaan juga telah melengkapi infrastruktur GCG dengan pedoman-pedoman yang lain, yaitu buku panduan direksi dan komisaris. Komitmen untuk melaksanakan GCG juga di tunjukkan oleh komisaris perusahaan yang telah menerbitkan *Code of Conduct* bagi komisaris.

Code of Conduct Komisaris antara lain berisi:

1. Tata tertib intern komisaris
 2. Hubungan surat menyurat komisaris
 3. Program pengenalan komisaris baru
 4. Pengembangan dan pelatihan komisaris
 5. Pedoman perilaku/etika komisaris
- c). Panduan Bagi Komisaris dan Direksi

Tujuan *Board Manual* adalah untuk mempermudah kerja Komisaris dan Direksi dan pengembangannya selalu dilakukan sesuai kebutuhan perusahaan. Panduan ini lahir dari komitmen dan niat baik dari jajaran direksi dan komisaris perusahaan untuk mewujudkan tata kelola perusahaan yang lebih transparan, *akuntabel*, *fairness*, mandiri sesuai dengan prinsip-prinsip GCG yang selama ini menjadi kewajiban bagi setiap BUMN.

Board manual ini diharapkan menjadi panduan bagi direksi perusahaan dalam harmonisasi gerak langkah dengan jajaran komisaris dalam rangka pemenuhan semua kepentingan stakeholders. Penata usahaan yang lebih baik berdasarkan prinsip-prinsip GCG

menghendaki kejelasan sistem dan struktur hubungan antar organ perusahaan. Kewenangan, tugas, hubungan kerja masing-masing organ perseroan di definisikan secara jelas dan dijalankan secara konsisten yang pelaksanaannya tetap mengacu kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

5.1.1 Identitas Responden

Tenaga kerja dalam suatu perusahaan adalah salah satu modal utama atau motor penggerak bagi maju mundurnya perusahaan tersebut. Tanpa adanya pekerja yang mengikatkan diri untuk bekerja pada suatu perusahaan, maka kegiatan pekerjaan dalam operasional perusahaan tidak akan dapat dilangsungkan. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia adalah unsur terpenting yang perlu di prioritaskan.

Dalam analisa ini penulis menggunakan responden terpilih yang merupakan 23 orang tenaga kerja buruh harian lepas di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana pada tahun 2020. Adapun keadaan tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan tersebut berdasarkan struktur umur responden, status perkawinan responden, jumlah tanggungan responden dan di sajikan seperti paparan berikut ini:

a. Struktur Umur Responden

Pentingnya di perhatikan masalah umur responden dalam pengambilan Data ini adalah karena umur selalu dijadikan sebagai indikator dalam menentukan produktif atau tidak nyaseseorang, bahkan juga mempengaruhi pola pikir dan standar kemampuan fisik dalam suatu pekerjaan.

Responden yang menjadi objek dari penelitian ini adalah 23 Buruh Harian Lepas yang ada di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana, yang

memiliki beraneka ragam identitas mulai dari umur, pendidikan, jumlah tanggungan keluarga dan lain sebagainya. Dan ini berpengaruh terhadap kemampuan mereka dalam bekerja agar mendapatkan penghasilan yang lebih maksimal. Untuk lebih jelasnya karakteristik responden akan diuraikan dibawah ini.

Tabel 5.1: Distribusi Frekuensi Umur Responden Buruh Harian Lepas di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana tahun 2020

No	Kelompok Umur (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	15-25	5	21,7
2	26-35	8	34,8
3	36-45	10	43,5
Jumlah		23	100

Sumber : Data Olahan,2020

Dari tabel diatas dilihat bahwa persentase umur dengan frekuensi tertinggi yaitu 36-45 tahun atau 43,5%, sedangkan persentase umur dengan frekuensi terendah yaitu 15-25 tahun atau 21,7%. Adapun umur merupakan salah satu faktor yang menentukan seseorang dalam segi produktivitas kerja. Semakin tua umur seseorang, maka semakin kecil pula produktivitas kerjanya. Dan begitu juga sebaliknya, semakin muda umur seseorang, maka semakin besar produktivitas kerjanya.

b. Jenis Kelamin Responden

Dari 23 Buruh Harian Lepas selaku responden yang diteliti dalam penelitian ini diketahui bahwa 10 jiwa yang berjenis kelamin laki-laki dan 13 jiwa yang berjenis kelamin perempuan. Tabel berikut menjelaskan keadaan responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 5.2 : Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden Buruh Harian Lepas di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	10	43,5
2	Perempuan	13	56,5
Jumlah		23	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase terbesar adalah buruh harian lepas yang berjenis kelamin perempuan, yaitu 23 responden dengan persentase 56,5%, sedangkan buruh harian lepas yang berjenis kelamin laki-laki yaitu 17 responden dengan persentase 43,5%.

c. Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan merupakan proses yang memberi warna terhadap perjalanan hidup manusia, artinya tanpa pendidikan , manusia tidak akan mencapai perkembangan hidup yang sempurna. Berbicara mengenai pendidikan maka kita bisa terlepas dari pembicaraan mengenai belajar mengajar ini merupakan inti proses pendidikan secara formal.

Dalam penelitian ini pendidikan buruh harian lepas didasarkan pada tingkat pendidikan formal yang pernah dilalui. Untuk lebih jelas nya mengenai tingkat pendidikan buruh harian lepas di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.3 : Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden BuruhHarian Lepas di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Kabupaten Kampar

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SD	4	17,4
2	SLTP	10	43,4
3	SLTA	9	39,2
4	AKADEMI	-	-
Jumlah		23	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel diatas dilihat bahwa tingkat pendidikan buruh harian lepas dengan frekuensi tertinggi yaitu SLTP sebanyak 10 orang atau 43,4%, sedangkan tingkat pendidikan dengan frekuensi terendah yaitu SD sebanyak 4 orang atau 17,4%.

Selain mempengaruhi produktivitas, pendidikan juga mempengaruhi adopsi inovasi. Karena buruh harian lepas tersebut mempunyai keterampilan dan pengetahuan dari pengalaman yang di perolehnya dari pendidikan non formal.

d. Jumlah Tanggungan Responden

Besar kecil nya jumlah tanggungan buruh harian lepas akan mempengaruhi keadaan ekonomi buruh harian lepas. Jumlah tanggungan buruh harian lepas merupakan ukuran layak nya sumber tenaga kerja yang dapat dimanfaatkan, terutama bagi anggota buruh harian lepas yang masih produktif. Sebaliknya bagi anggota buruh harian lepas yang belum produktif akan menjadi tanggungan buruh harian lepas. Buruh harian lepas di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana sebagian besar sudah berkeluarga. Untuk mengetahui berapa

banyak yang menjadi tanggungan keluarga para buruh harian lepas dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 5.4 : Distribusi Jumlah Tanggungan Responden Buruh Harian Lepas di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Kabupaten Kampar

No	Jumlah Tanggungan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Tidak Ada Tanggungan	5	21,8
2	1	2	8,6
3	2	6	26,0
4	3	5	21,8
5	4	5	21,8
Jumlah		23	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan hal diatas, bagi tenaga kerja buruh harian lepas di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana yang mempunyai banyak tanggungan akan memperbesar atau meningkatkan kerjanya guna menambah kebutuhan hidup, sedangkan para buruh harian lepas PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana yang mempunyai sedikit tanggungan nya tentu tidak terlalu dikhawatirkan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya.

e. Responden Berdsarkan Pekerjaan Sampingan

Selain bekerja sebagai Buruh harian Lepas (BHL), ada sebagian responden yang bekerja di tempat lain atau memiliki usaha sampingan, untuk dapat menambah pendapatan nya selama satu bulan agar dapat memenuhi segala kebutuhan hidup dengan tanggungan yang di tanggung. Adapun pekerjaan lain atau usaha sampingan dari Buruh Harian Lepas (BHL) dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 5.5 : Distribusi frekuensi Pekerjaan Lain/Usaha Sampingan Buruh Harian Lepas di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Tahun 2020

No	Jenis Pekerjaan Lain / Usaha Sampingan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Tidak Bekerja/ Usaha Lain	5	21,8
2	Kedai Harian	8	34,7
3	Pencucian Sepeda Motor/Mobil	2	8,7
4	Catering	1	4,3
5	Laundry	2	8,7
6	Berkebun Sayur Mayur	5	21,8
Jumlah		23	100

Sumber : Data Olahan,2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian dari responden yang bekerja sebagai Buruh Harian Lepas (BHL) di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana, memiliki pekerjaan lain atau usaha sampingan selain bekerja menjadi Buruh Harian Lepas (BHL), agar para responden mendapatkan pendapatan yang maksimal untuk dapat memenuhi kebutuhan nya.

5.2 Analisa Tingkat Pendapatan Buruh Harian Lepas (BHL) di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana

Setiap tenaga kerja yang dipekerjakan pada suatu perusahaan tentunya mengharapkan imbalan atau kompensasi atas hasil kerja yang dilakukannya. Baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Sebab tenaga kerja adalah individu yang memiliki berbagai kebutuhan hidup, sehingga untuk itu ia memerlukan sejumlah penghasilan yang sekaligus menjadi sumber pendapatannya.

Meskipun demikian, juga terdapat sumber motivasi lainnya dalam diri para pekerja yaitu seperti keinginan akan status dan kepuasan kerja. Akan tetapi,

kompensasi yang diharapkan dalam bentuk pendapatan yang diperoleh dari hasil kerja pada umumnya adalah faktor utama yang sangat mempengaruhi motivasi kerja.

Pengelolaan sumber daya dengan tujuan untuk meningkatkan produktifitas kerja tenaga kerja melalui program kompensasi untuk menentukan tingkat gaji/upah kerja adalah suatu hal yang cukup kompleks karena berkaitan dengan berbagai aspek baik dari sudut pandang perusahaan maupun tenaga kerja di satu sisi, gaji/upah adalah merupakan pengeluaran yang perlu dipertimbangkan seminimal mungkin, sedangkan disisi lain gaji kerja yang merupakan sumber pendapatan bagi buruh harian lepas juga harus ditentukan secara adil dan layak sehingga dapat menjadi motivasi bagi para pekerja.

Maka dari itu, penetapan upah adalah kebijaksanaan yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penetapan upah kan berpengaruh langsung terhadap berbagai faktor seperti motivasi kerja, kedisiplinan, semangat kerja, kinerja/prestasi kerja dan akhirnya adalah produktifitas kerja buruh harian lepas. Jika pimpinan perusahaan menginginkan suatu tingkat motivasi kerja, kedisiplinan, semangat kerja, kinerja/prestasi kerja dan produktivitas kerja dari para tenaga kerjanya, maka diperlukan kebijaksanaan penetapan upah yang adil dan layak. Adil berarti penetapan upah semata-mata didasarkan pada prestasi kerja tenaga kerja dan layak , berarti upah yang diberikan kepada buruh harian lepas setidaknya mampu memnuhi kebutuhan-kebutuhan dasar dalam hidupnya.

Ketentuan penetapan upah/gaji pekerja telah ditetapkan oleh pihak pemerintah daerah setempat sebagai batas minimal gaji/upah yang harus

dibayarkan pihak pengelola usaha kepada pekerjanya, yang disebut sebagai upah minimum Kabupaten/Kota (UMK). Penetapan upah minimum ini bertujuan untuk melindungi para pekerjanya agar mereka dapat memperoleh penghasilan yang layak untuk membiayai kebutuhan-kebutuhan hidupnya sehari-hari dan juga kesejahteraannya. Dengan adanya ketentuan tentang upah minimum ini, maka hal ini dapat dijadikan sebagai standar perbandingan mengenai tingkat pendapatan seorang pekerja.

Seperti yang telah dikemukakan bahwa setiap pekerja tentu mengharapkan sejumlah kompensasi secara finansial sebagai imbalan atas hasil kerjanya yang berguna sebagai pendapatan untuk digunakan membiayai kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu kompensasi ini pada dasarnya merupakan motivasi utama bagi para pekerja.

Namun standar Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang telah ditetapkan tidak secara langsung dapat mencapai pada tingkat Kebutuhan Hidup Layak (KHL) para pekerja, akan tetapi dilaksanakan secara bertahap, dengan memperhatikan berbagai faktor seperti pasar kerja, usaha yang paling tidak mampu (marginal) di provinsi setempat. Untuk daerah Kabupaten Kampar Provinsi Riau, Upah Minimum Kota (UMK) yang ditetapkan pihak pemerintah daerah adalah sebesar RP. 2,950,088,- dan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang ditetapkan pemerintah daerah untuk lajang adalah sebesar Rp. 2,950,088,-, untuk K0 atau sudah menikah tapi belum memiliki anak adalah sebesar Rp. 3,450,088,-, untuk K1 atau sudah menikah dan memiliki 1 anak adalah sebesar Rp. 3,950,088,-, dan untuk K2 atau sudah menikah dan memiliki 2 anak adalah sebesar RP

4,450,088,-, dan untuk K3 atau sudah menikah dan memiliki 3 anak adalah sebesar Rp 4,950,088,-.

Dengan demikian, pendapatan bersih rata-rata perbulan tenaga kerja buruh harian lepas yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana untuk tahun 2020 belum lebih besar dari standar Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang ditetapkan oleh pemerintah setempat, oleh karena nya penulis melakukan riset dengan cara memberikan kuisinoner kepada para responden apakah memiliki pendapatan lain selain dari menjadi buruh harian lepas di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana.

5.3 Pengaruh Masa Kerja dan Jam Kerja Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Buruh Harian Lepas di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana

Masa Kerja yang lebih lama menunjukkan pengalaman yang lebih dibandingkan dengan rekan kerja lainnya, begitu juga Jam kerja yang lebih lama menunjukkan banyak nya penghasilan yang akan diterima oleh para pekerja Buruh Harian Lepas (BHL) di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana , sehingga sering kali jam kerja menjadi pertimbangan sebuah pendapatan akan lebih banyak diterima.

Pengalaman bekerja atau masa kerja ini dapat diukur dari pencerahan waktu yang dilakukan oleh seseorang untuk bekerja dalam rangka menghasilkan produktivitas kerja. Para pekerja menerima balasan berupa upah yang telah di tetukan perusahaan, namun biasanya upah dapat meningkat di pengaruhi oleh pengalaman bekerja seseorang yang bersifat *countinue* dalam perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.6: Upah Hasil Tenaga kerja Buruh Harian Lepas (BHL) di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Tahun 2020

No	Jam Kerja	Tingkat Pengupahan
1	07:00-12:00 Wib	Rp. 35.000.-
2	14:00-17:00 Wib	Rp. 35.000.-
	Jumlah	Rp. 70.00.-

Sumber : Mandor Kebun Sei Kencana, 2020

Dapat disimpulkan bahwa semakin lama jam kerja responden bekerja di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana maka pendapatan responden semakin tinggi dan sebaliknya, semakin cepat maka pendapatan tenaga kerja Buruh Harian Lepas maka pendapatan tenaga kerja akan menurun.

5.4 Perhitungan Pendapatan Buruh Harian Lepas (BHL) dan dari pekerjaan lain maupun usaha lain.

Untuk melihat pendapatan responden selama sebulan baik dari pendapatan menjadi Buruh Harian Lepas (BHL) maupun pendapatan dari pekerjaan lain atau usaha sampingan lainnya dapat dilihat dari table dibawah ini.

Tabel 5.7 : Tingkat Pendapatan Buruh Harian Lepas (BHL) di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Tahun 2020

No	Tingkat Pendapatan dari BHL	Jumlah (Orang)	Peresentase (%)
1	Rp. 300.000-Rp 1.000.000	2	8,7
2	Rp 1.100.000-Rp 1.350.000	2	8,7
3	Rp 1.400.000-Rp 1.600.000	8	34,8
4	Rp 1.700.000-Rp 2.000.000	11	47,8
	Jumlah	23	100

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pendapatan yang di terima oleh Buruh Harian Lepas (BHL) di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana adalah sebesar RP 1.700.000- Rp.2.000.000 dengan jumlah 12 orang atau sebesar 52,2%, Sedangkan pendapatan yang diterima paling sedikit yaitu sebesar Rp 300.000-Rp 800.000 dengan jumlah 1 Orang atau sebesar 4,3%.

Selain menjadi tenaga kerja Buruh Harian Lepas (BHL), ada beberapa responden yang mendapatkan penghasilan dari pekerjaan lain atau usaha lain yang dimiliki nya. Untuk mengetahui pendapatan yang diterima oleh Buruh Harian Lepas dari pekerjaan lain atau usaha lain yang dimiliki nya dapat dilihat dari table di bawah ini.

Tabel5.8: Distribusi Frekuensi Pendapatan dari Pekerjaan/Usaha Lain Buruh Harian Lepas (BHL) di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Tahun 2020

No	Jenis Pekerjaan/ Usaha Lain	Jumlah Pendapatan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Tidak ada	-	5	21,8
2	Kedai Harian	Rp.1.500.000-Rp 3.000.000	8	34,5
3	Pencucian Sepeda Motor/Mobil	Rp. 1.000.000-Rp 2.500.000	2	8,8
4	Catering	Rp 1.500.000-Rp 3.500.000	1	4,3
5	Laundry	Rp 1.400.000-Rp 3.000.000	2	8,8
6	Berkebun Sayur Mayur	Rp 1.500.000-Rp 2.500.000	5	21,8
Jumlah			23	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden juga memiliki pekerjaan atau usaha lain selain menjadi tenaga kerja Buruh Harian Lepas di PT.

Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana. Dapat dilihat usaha yang paling banyak yang dimiliki oleh responden yaitu Kedai Harian dengan jumlah 8 Orang atau sebesar 34,5%, sedangkan usaha yang paling sedikit yaitu catering dengan jumlah 1 Orang atau sebesar 4,3%.

5.5 Perhitungan Pendapatan Bersih

Pendapatan bersih adalah seluruh hasil pendapatan dari Upah Buruh Harian Lepas (BHL) di tambah dari Penghasilan Pekerjaan lain dan usaha lain nya. Untuk mengetahui pendapatan bersih Buruh Harian Lepas (BHL) dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 5.9 : Distribusi Frekuensi Pendapatan Bersih Buruh Harian Lepas (BHL) di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Tahun 2020

No	Pendapatan Bersih (Rp/Bulan)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	500.000 - 1.000.000	2	8,7
2	1.500.000 - 2.500.000	3	13,1
3	3.500.000 - 4.500.000	6	26,2
4	4.500.000 - 5.000.000	12	52,0
Jumlah		23	100

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa distribusi frekuensi pendapatan bersih Buruh Harian Lepas (BHL) di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana yang paling tinggi yaitu sebesar Rp 3.500.000 – Rp 4.500.000 dengan jumlah 12 orang atau 52,0%. Sedangkan yang paling sedikit yaitu sebesar Rp 500.000 – Rp 1.000.000 dengan jumlah 2 orang atau 8,7%.

5.6. Analisis Kesejahteraan Buruh Harian Lepas (BHL) di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana

Dalam menganalisa kesejahteraan Kesejahteraan Buruh Harian Lepas (BHL) di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana dilakukan dengan cara membandingkan besarnya pendapatan bersih Buruh Harian Lepas (BHL) dengan Standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Kampar pada tahun 2020 yaitu sebesar Rp 2.950.088 dimulai dari yang masih lajang, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6.0 : Standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dalam sebulan di Kabupaten Kampar sesuai dengan tanggungan keluarga tahun 2020

No	Keterangan	Kebutuhan Hidup Layak (Rp)
1	Lajang	2.950,088.
2	Keluarga Tidak Ada Tanggungan	3.450,088.
3	Keluarga Ada Tanggungan Satu Anak	3.950,088.
4	Keluarga Ada Tanggungan Dua Anak	4.450,088.
5	Keluarga Ada Tanggungan Tiga Anak	4.950,088.
6	Keluarga Ada Tanggungan Empat Anak	5.450,088.
7	Keluarga Ada Tanggungan Lima Anak	5.950,088.

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kampar, 2020

Dari tabel diatas mengenai standard KHL dalam sebulan di Kabupaten Kampar, maka dapat ditentukan bagaimana tingkat tingkat kesejahteraan dari masing-masing responden Buruh Harian Lepas (BHL) dengan cara membandingkan besarnya pendapatan bersih yang diperoleh Buruh Harian Lepas

(BHL) di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana dalam kurun waktu 1 bulan.

Karena setiap daerah memiliki tingkat biaya kehidupan hidup berbeda-beda, oleh karena itu kebutuhan hidup minimumnya pun berbeda-beda. Dengan demikian perlu adanya perbandingan pendapatan bersih dengan standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dimana telah ditentukan oleh masing-masing pemerintah Kabupaten/Kota. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6.1 : Distribusi Frekuensi Buruh harian Lepas (BHL) Yang Memenuhi Kebutuhan Hidup Layak dan Tidak Memenuhi di Kabupaten Kampar Tahun 2020

No	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Memenuhi	12	52,1%
2	Tidak Memenuhi	11	47,9%
	Jumlah	23	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kesejahteraan Buruh Harian Lepas (BHL) di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana berdasarkan indikator kesejahteraan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Pemerintah Kabupaten Kampar Tahun 2020 dilihat dari segi pendapatan dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian dari 23 responden Buruh Harian Lepas (BHL) di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana menunjukkan bahwa responden yang sejahtera/layak yaitu sebanyak 12 orang atau 52.1% sedangkan yang tidak sejahtera/tidak layak yaitu sebanyak 11 orang atau 47.9%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran III.

5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian ini maka dapat disesuaikan dengan:

1. Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana dengan menggunakan metode analisis data pendapatan dari bekerja sebagai Buruh Harian Lepas dan Menjadi pekerja lain atau usaha sampingan lainnya, dengan menjumlahkan semua pendapatan tersebut menjadi pendapatan bersih..
2. Berdasarkan indikator kesejahteraan menurut standar Kebutuhan Hidup Layak maka pendapatan dari Buruh Harian Lepas (BHL) di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana, dimana dari 23 responden ada 14 orang atau 73.9% yang sejahtera atau dapat memenuhi standar Kebutuhan Hidup Layak, dan sisanya ada 9 orang atau 26.1% yang tidak sejahtera atau tidak dapat memenuhi standar Kebutuhan Hidup Layak. Dengan demikian rata-rata kehidupan Buruh Harian Lepas di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana sudah sejahtera/layak walaupun masih ada beberapa responden yang masih belum dapat memenuhi standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa telah dilakukan analisa pendapatan dan kesejahteraan Buruh Harian Lepas (BHL) di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Kabupaten Kampar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Masa bekerja berpengaruh terhadap pendapatan tenaga kerja Buruh Harian Lepas (BHL) dimana semakin lama buruh harian lepas bekerja semakin tinggi pendapatan. Seperti terlihat pada tabel
2. Pendapatan tenaga kerja Buruh Harian Lepas (BHL) di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana yang memenuhi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) berjumlah 12 Orang dengan Persentase 52,1% , dan yang belum memenuhi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) berjumlah 11 Orang dengan persentase 47,9%.

6.2 Saran

Untuk lebih meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan tenaga kerja Buruh Harian Lepas (BHL) khususnya dimasa yang akan datang, maka pimpinan perlu sebaiknya:

1. Berupaya kepada pimpinan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana menaikkan tingkat upah kepada para tenaga kerja Buruh Harian Lepas (BHL) agar dapat memenuhi kehidupannya sehari-hari dengan Kehidupan Hidup Layak (KHL).

2. Bagi penulis penelitian ini sangat penting, sehingga diharapkan jika ada kekurangan dalam penulisan ini diharapkan bagi peneliti berikutnya dapat memperbaiki kesalahan ini.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad, Liconlin, 2002, *Ekonomi Pembangunan*, Penerbit STIE YKPI Yogyakarta.
- Case dan Fair, 2002, *Prinsip-prinsip Ekonomi Mikro*, Edisi ke -5 Ikrar Mandiri Abadi Jakarta.
- Daniel Moehar, 2004, *Pengantar Ekonomi Pertanian*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Fachri Yasin, dan Ahmad Rifai, 2002 *Prospek Pengembangan Agribisnis*, Riau Majalah Pertanian.
- Hamid, Suandi Edi dan Hendrie Anto, 2000, *Ekonomi Indonesia Memasuki Milenium III*, UII Press, Yogyakarta.
- Reksoprayitno, Soediyono, 2000. *Pengantar Ekonomi Makro*, Edisi ke 6, Cetakan Pertama. BPFE - YOGYAKARTA.
- Sukirno, Sadono, 2002. *Makro ekonomi*, Jakarta : Raja Grafindo Prasada.
- Sukirno, Sadono, 2006. *Makro ekonomi Teori Pengantar*, Edisi 3-17, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Damsar, 2009. *pengantar Sosiologi Ekonomi*. Jakarta : Kencana.
- Gustiyana, H, 2004. *Analisis Pendapatan Usaha Tani untuk Pertanian*, Jakarta : Salemba Empat.
- Sukirno, Sadono, 2012, *Mikro ekonomi Teori Pengantar*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sukirno, Sadono, 2012, *Mikro ekonomi Teori Pengantar*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sukirno, Sadono, 2011. *Mikroekonomi Teori Pengantar*, Edisi 3, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Rukhedi Priyo, 2012, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Yasin, Fahri, 2007. *Agribisnis Riau Dalam Kemelut*, Pekanbaru : UIR Press.
- Mubarok, Juliana Ifnul, 2012, *Kamus Istilah Ekonomi*, Yrama Widya, Bandung.
- Undang-undang RI Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial.