

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peningkatan kegiatan ekonomi diberbagai sektor akan memberi dampak baik langsung ataupun tidak langsung terhadap terciptanya lapangan kerja. Tanggung jawab dunia kerja adalah bagaimana dapat menyerap tenaga kerja yang sebesar-besarnya terhadap tambahan tenaga kerja yang terjadi setiap tahun dengan tetap memperhatikan produktivitas kerja secara keseluruhan. Dengan meningkatnya kemampuan kerja juga akan meningkatkan upah yang sekaligus akan memperbaiki tingkat kesejahteraan.

Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya saling membutuhkan, karyawan adalah *asset* perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri. Maka karyawan harus diperhatikan kesejahteraannya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan karyawan yang jangan hanya menuntut hak mereka tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai karyawan tidak diselesaikan.

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Untuk mempertahankan karyawan ini hendaknya diberikan kesejahteraan atau kompensasi lengkap (*fringe benefits*). Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar semangat kerja meningkat adalah melalui program kesejahteraan karyawan yang disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan serta berpedoman kepada kemampuan perusahaan.

Dalam upaya peningkatan kesejahteraan dan kemakmuran diperlukan pertumbuhan ekonomi yang tinggi. Secara umum dapat dikatakan perlunya pendapatan yang tinggi untuk mencapai kesejahteraan atau untuk meningkatkan taraf hidup. Dalam rangka peningkatan taraf hidup dan kesejahteraan pendapatan penduduk yang besar sebagai kekuatan pembangunan bangsa maka perlu ditingkatkan usaha-usaha pembinaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia dengan mengutamakan pembangunan diberbagai sektor. Adapun tujuan pengembangan sumber daya manusia yang potensial tersebut menjadi sumber daya yang produktif dan kreatif sehingga dapat meningkatkan taraf hidupnya.

Tujuan dari suatu perusahaan antara lain adalah untuk memperoleh tingkat laba tertentu atau memaksimalkan laba, memberikan pelayanan dengan tingkat pelayanan yang baik, serta berupaya untuk menjamin eksistensi dari suatu perusahaan, bahkan untuk mengekspansi perusahaan. Untuk mencapai tujuan ini

maka diperlukan ketersediaan faktor-faktor produksi seperti bahan baku, tenaga kerja, mesin serta modal.

Diantara faktor-faktor produksi diatas tenaga kerja adalah faktor yang mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam mencapai tujuan suatu perusahaan yang telah direncanakan dan ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Walaupun fungsi dan tanggung jawab tenaga kerja mempunyai keinginan untuk dapat mencapai suatu tujuan perusahaan secara maksimal dengan cara efektif dan efisien.

Produktivitas tenaga kerja disebut juga hasil yang dicapai oleh tenaga kerja didalam perusahaan, hal tersebut merupakan salah satu faktor yang sangat vital untuk mencapai keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya. Oleh sebab itu perusahaan harus lebih memperhatikan dan perlu terus mendorong tenaga kerjanya melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mendapatkan hasil pekerjaan secara maksimal. Perusahaan hendaknya juga meningkatkan semangat kerja agar produktivitas tenaga kerja dapat meningkat.

Semua perusahaan bertujuan untuk mencari keuntungan yang maksimum pada setiap usahanya, dan berusaha mempertahankan hidup perusahaan untuk jangka panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan harus melakukan operasinya dengan menggunakan faktor-faktor produksi yang tersedia.

Industri jasa pemeliharaan BTS tower adalah industri yang kegiatannya melakukan pemeliharaan untuk merawat ataupun memperbaiki peralatan yang bersangkutan dengan BTS agar dapat melaksanakan produksi dengan efektif dan efisien sesuai dengan pesanan yang telah direncanakan dengan hasil produk yang

berkualitas. Tenaga kerja yang handal merupakan salah satu sumber daya penting bagi Industri jasa pemeliharaan BTS tower ini, karena dengan tenaga kerja yang handal akan memberi kontribusi yang besar bagi perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan cara peningkatan produktivitas tenaga kerja. Dengan peningkatan produktivitas ini, secara tidak langsung dapat memberikan kepuasan kerja bagi para pekerja juga dapat mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja supaya lebih baik lagi.

Berikut ini akan dijelaskan jumlah BTS tower dan industri jasa pemeliharaan BTS tower yang ada di Pekanbaru :

Tabel 1.1 : Jumlah BTS Tower dan Industri Jasa Pemeliharaan BTS Tower di Pekanbaru Tahun 2017

No.	Kecamatan	Jumlah BTS Tower	Industri Jasa Pemeliharaan BTS Tower	Jumlah Tenaga Kerja
1.	Bukit Raya	50	1	25
2.	Lima Puluh	22	1	10
3.	Marpoyan Damai	45	1	23
4.	Payung Sekaki	54	1	26
5.	Pekanbaru Kota	40	1	22
6.	Rumbai	62	2	30
7.	Rumbai Pesisir	35	1	15
8.	Sail	22	1	10
9.	Senapelan	30	1	13
10.	Sukajadi	44	1	22
11.	Tampan	76	2	34
12.	Tenayan Raya	47	1	24
Total		527	14	254

Sumber : Dinas Komunikasi, Informatika Dan Statistik, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah site BTS tower dan industri jasa pemeliharaan BTS tower yang ada di wilayah Kota Pekanbaru adalah sebanyak 527 site BTS tower dan 14 industri jasa pemeliharaan BTS tower.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam setiap perusahaan karena merupakan aset dari perusahaan yang perlu terus dibimbing dan ditingkatkan kemampuan produktivitasnya untuk mencapai tujuan perusahaan, disamping faktor-faktor produksi lainnya. Dengan demikian tenaga kerja merupakan faktor penentu dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Bagi suatu perusahaan keberhasilan usahanya sangat bergantung dari hasil tenaga kerja di perusahaan tersebut atau bisa disebut dengan produktivitas kerja untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan bisa meningkatkan semangat serta kegairahan kerja agar produktivitas mereka tetap baik. Sehubungan dengan itu, maka setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja perlu membina hubungan yang baik dengan karyawannya, dimana kegiatan perusahaan pada hakekatnya merupakan usaha bersama antara pengusaha dan pekerja dalam rangka mencapai pertumbuhan perusahaan dan menjaga stabilitas produksi. Oleh karena itu setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan agar karyawan selalu bersemangat dan bergairah dalam bekerja.

Persaingan yang semakin ketat di dalam dunia industri yang terjadi pada masa sekarang maupun yang akan datang adalah merupakan perkembangan dan suatu kemajuan di dunia industri. Masalah persaingan yang ketat tersebut dialami oleh perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pemeliharaan BTS tower yang

ada di Indonesia. Hal sebagaimana yang terjadi pada industri jasa pemeliharaan BTS tower di Pekanbaru untuk tetap dapat bertahan dan meningkatkan produksi perusahaannya.

Adanya persaingan yang ketat di dunia industri, maka akan menimbulkan tantangan sekaligus ancaman yang dihadapi perusahaan untuk dapat melakukan proses produksinya. Dengan demikian pemimpin perusahaan berupaya untuk menjalankan usahanya secara efektif dan efisien serta meningkatkan produktivitasnya agar dapat menghadapi persaingan dan dapat juga ikut serta bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya.

Tenaga kerja ini merupakan kunci keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan, karena tenaga kerja inilah yang menjadi penggerak dan pengelola sektor produksi. Berdasarkan pra penelitian penulis pada perusahaan industri jasa pemeliharaan BTS tower di Pekanbaru, hasil produksi yang dihasilkan oleh perusahaan ini cenderung berubah-ubah bahkan menurun secara signifikan, ini jelas berpengaruh terhadap kelancaran dan kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Hal ini juga dipengaruhi oleh jumlah tenaga kerja yang selalu mengalami pasang surut. Melihat kondisi yang ada jumlah tenaga kerja yang banyak tidak menjamin produksi menjadi meningkat, sedangkan sebaliknya dengan jumlah tenaga kerja yang mengalami penurunan bisa saja hasil produksi yang dihasilkan oleh perusahaan menjadi meningkat.

Dibawah ini akan dijelaskan jumlah tenaga kerja dan tingkat upah tenaga kerja yang ada pada industri jasa pemeliharaan BTS tower di Pekanbaru :

Tabel 1.2 : Jumlah Tenaga Kerja dan Tingkat Upah Tenaga Kerja Pada Industri Jasa Pemeliharaan BTS Tower di Pekanbaru Tahun 2012 – 2017

No.	Tahun	Jumlah Tenaga Kerja (Jiwa)	Tingkat Upah Tenaga Kerja (Juta Rp)	UMK Pekanbaru (Juta Rp)
1.	2012	94	1.500.000	1.260.000
2.	2013	122	1.700.000	1.450.000
3.	2014	176	2.000.000	1.775.000
4.	2015	218	2.200.000	1.925.000
5.	2016	230	2.300.000	2.165.435
6.	2017	254	2.500.000	2.352.577

Sumber : Dinas Kominfotik dan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah tenaga kerja industri jasa pemeliharaan BTS tower di Pekanbaru terus meningkat dari tahun.2012 – 2017. Dan juga tingkat upah tenaga kerja industri jasa pemeliharaan BTS tower di Pekanbaru mengalami fluktuasi, dimana dari tahun 2012 – 2017 tingkat upah tenaga kerja industri jasa pemeliharaan BTS tower di Pekanbaru terus meningkat seiring dengan naiknya UMK Pekanbaru. Naiknya upah tenaga kerja pada industri jasa pemeliharaan BTS tower di Pekanbaru tentu saja akan mensejahterakan para tenaganya.

Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ANALISIS TINGKAT KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA INDUSTRI JASA PEMELIHARAAN BTS TOWER DI PEKANBARU”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah upah yang diterima oleh tenaga kerja pada industri jasa pemeliharaan BTS tower di Pekanbaru sudah sesuai dengan tingkat Kebutuhan Hidup Layak (KHL) ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas maka dapat ditentukan tujuan dari penelitian ini adalah : Untuk mengetahui upah yang diterima oleh tenaga kerja pada industri jasa pemeliharaan BTS tower di Pekanbaru sudah sesuai dengan tingkat Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang bisa diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi pihak Pemerintah, diharapkan penelitian ini mampu memberikan sumber pemikiran dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja di Kota Pekanbaru.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin meneliti pada topik yang sama dengan pengembangan dari penelitian ini.
- c. Bagi penulis, penelitian ini berguna untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku perkuliahan.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini agar pembahasan dapat dibahas lebih rinci dan sistematis maka penulis membaginya dalam enam bab, dimana pada masing-masing bab yang kesemuanya merupakan suatu kesatuan yang saling berhubungan. Dengan kerangka tulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESA

Pada bab ini dicantumkan tentang teori-teori pendukung mengenai masalah yang dibahas yang terangkum dalam tinjauan pustaka dan menggunakan hipotesa.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang berkaitan dengan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN

Pada bab berisikan tentang gambaran umum yang berkaitan dengan daerah penelitian beserta keseluruhan aspek yang ada.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan penyajian hasil penelitian dan pembahasan dari permasalahan yang telah ditemukan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran-saran dari penulis sebagai sumbangan penelitian.

