

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESA

#### 2.1 Tinjauan Pustaka

##### 2.1.1 Kesejahteraan

Istilah kesejahteraan bukanlah hal yang baru, baik dalam wacana global maupun nasional. Dalam membahas analisis tingkat kesejahteraan, tentu kita harus mengetahui pengertian sejahtera terlebih dahulu. Kesejahteraan itu meliputi keamanan, keselamatan, dan kemakmuran.

Menurut Undang-undang No 11 Tahun 2009, tentang Kesejahteraan Masyarakat, kesejahteraan masyarakat adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya.

Dari Undang-Undang di atas dapat kita cermati bahwa ukuran tingkat kesejahteraan dapat dinilai dari kemampuan seorang individu atau kelompok dalam usaha nya memenuhi kebutuhan material dan spiritual nya. Kebutuhan material dapat kita hubungkan dengan pendapatan yang nanti akan mewujudkan kebutuhan akan pangan, sandang, papan dan kesehatan. Kemudian kebutuhan spiritual kita hubungkan dengan pendidikan, kemudian keamanan dan ketentaraman hidup.

Kesejahteraan pada intinya mencakup tiga konsepsi, yaitu:

1. Kondisi kehidupan atau keadaan sejahtera, yakni terpenuhinya kebutuhankebutuhan jasmaniah, rohaniah, dan sosial.

2. Institusi, arena atau bidang kegiatan yang melibatkan lembaga kesejahteraan sosial dan berbagai profesi kemanusiaan yang menyelenggarakan usaha kesejahteraan sosial dan pelayanan sosial.
3. Aktivitas, yakni suatu kegiatan-kegiatan atau usaha yang terorganisir untuk mencapai sejahtera.

Biro Pusat Statistik Indonesia (2000) menerangkan bahwa guna melihat tingkat kesejahteraan rumah tangga suatu wilayah ada beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran, antara lain adalah:

1. Tingkat pendapatan keluarga
2. Komposisi pengeluaran rumah tangga dengan membandingkan pengeluaran untuk pangan dengan non-pangan
3. Tingkat pendidikan keluarga
4. Tingkat kesehatan keluarga
5. Kondisi perumahan serta fasilitas yang dimiliki dalam rumah tangga.

#### 2.1.2 Teori Kesejahteraan

Kesejahteraan sosial atau jaminan sosial bentuk pemberian penghasil baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada karyawan dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kerja kepada karyawan (Wursanto, 1985:165).

Kesejahteraan pegawai dikenal sebagai benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada pegawai (Pangabean, 2004:96).

Kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat (Malayu S.P. Hasibuan, 2010).

Dalam UU 13/2003 memberikan pengertian tentang kesejahteraan pekerja, yaitu suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

#### 1. Program Kesejahteraan

Program kesejahteraan merupakan balas jasa materil dan non material. Atau dapat disebut juga kompensasi. Program kesejahteraan karyawan merupakan salah satu cara meningkatkan semangat kerja karyawan.

Pemberian upah sedikit berbeda dari pemberian kesejahteraan berupa gaji. Upah juga sejenis balas jasa yang di berikan perusahaan kepada para pekeja harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kudua belah pihak. Upah di bayar setelah pekerjaan selesai dan di terima hasilnya dengan baik oleh pekerja. Pemberian upah biasanya setiap selesai pkerjaan atau secara mingguan tergantung pada kesepakatan bersama yang telah di buat sebelumnya.

Program kesejahteraan selain berupa uang, dapat pula di berikan berupa tunjangan. Tunjangan ini dapat berupa tunjangan keluarga, tunjangan pembangunan dan sebagainya, yang kesemuanya dapat di menambah penghasilan karyawan. Pembayaran tunjangan ini biasanya di satukan dalam pembayaran gaji setiap bulan yang di terima oleh setiap pegawai.

Bonus ini sering juga di sebut Insentif. Insentif ini juga di anggap sebagai dari kompensasi yang berbentuk uang. Insentif ini pada dasarnya adalah tambahan bayaran yang di berikan kepada pegawai tertentu. Pemberian insentif atau bonus biasanya di dasarkan pada keberhasilan atau prestasi yang di perhatikan oleh seornag karyawan yang melebihi prestasi rata-rara yang telah di tentukan. Di samping uang balas jasa, perusahaan dapat pula menyediakan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri.

Program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan, lembaga atau organisasi pada pegawainya hendaknya bermanfaat, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan yang efektif. Program kesejahteraan karyawan sebaiknya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak melanggar peraturan pemerintah.

Menurut Moekijat (2000:174-175), tujuan pemberian program kesejahteraan pada perusahaan yang mengadakan program kesejahteraan terdiri dari dua yaitu bagi perusahaan dan pegawai.

a) Bagi Perusahaan

- 1) Mengurangi perpindahan dan kemangkiran.
- 2) Meningkatkan semangat kerja pegawai.



- 3) Menambah kesetiaan pegawai terhadap organisasi.
  - 4) Menambah peran serta pegawai dalam masalah-masalah organisasi.
  - 5) Mengurangi keluhan-keluhan.
  - 6) Mengurangi pengaruh serikat pekerja.
  - 7) Meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam hubungannya dengan kebutuhannya pribadi maupun kebutuhan sosial.
  - 8) Memperbaiki hubungan masyarakat.
  - 9) Mempermudah usaha penarikan pegawai dan mempertahankan.
  - 10) Merupakan alat untuk meningkatkan kesehatan badaniah dan rohani pegawai.
  - 11) Memperbaiki kondisi kerja.
  - 12) Memelihara sikap pegawai yang menguntungkan terhadap pekerjaan dan lingkungannya.
- b) Bagi Pegawai
- 1) Memberikan kenikmatan dan fasilitas yang dengan cara lain tidak tersedia atau yang tersedia dalam bentuk yang kurang memadai.
  - 2) Memberikan bantuan dalam memecahkan suatu masalah-masalah perseorangan.
  - 3) Menambah kepuasan kerja.
  - 4) Membantu kepada kemajuan perseorangan.
  - 5) Memberikan alat-alat untuk dapat menjadi lebih mengenal pegawai-pegawai lain.
  - 6) Mengurangi perasaan tidak aman.

- 7) Memberikan kesempatan tambahan untuk memperoleh status.

Berdasarkan uraian diatas terlihat ada dua pihak yang berkepentingan langsung terhadap program kesejahteraan yaitu pihak perusahaan dan juga pihak pegawai. Bagi perusahaan program kesejahteraan mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan bagi pegawai adalah terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka. Pemberian kesejahteraan karyawan sangat berarti dan bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan. Bagi karyawan pemberian kesejahteraan bermanfaat untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan, meningkatkan semangat kerja karyawan, disiplin kerja, dan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja, efisiensi kerja efektifitas kerja, dan maningkatkan laba. Program kesejahteraan karyawan sangat penting demi terwujudnya tujuan perusahaan, namun program kesejahteraan karyawan harus disusun berdasarkan peraturan yang ada, berdasarkan asas keadilan dan kelayakan, dan berpedoman pada kemampuan perusahaan

## 2. Jenis Kesejahteraan

Menurut Ishak (2003;202) berdasarkan bentuk kesejahteraan tersebut, secara garis besar kesejahteraan terdiri dari 2 jenis :

### a) Kesejahteraan langsung

Kesejahteraan langsung adalah penghargaan yang berupa gaji, upah yang di bayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap dan Insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi akaryawan agar produktivitas kerja

tinggi, sifatnya tidak tetap dan sewaktu-waktu. Kesejahteraan langsung yang terdiri dari:

#### 1) Gaji

Definisi Gaji menurut Hasibuan (1999:133) adalah: :Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Selanjutnya Gitosudarmo (1995:230) menyatakan bahwa untuk merancang imbalan finansial khususnya gaji dapat mempertimbangkan faktor-faktor seperti:

##### i) Keadilan

Penggajian yang dirancang perlu mempertimbangkan azas keadilan. Konsep keadilan dalam hal ini berkaitan dengan input-income, input atau masukan antara lain meliputi pengalaman/masa kerja, senioritas , jejang pendidikan, keahlian, beban tugas, prestasi dan lain sebagainya., sedangkan income/hasil adalah imbalan yang diperoleh pekerja.

##### ii) Kemampuan Organisasi

Organisasi jangan memaksakan diri untuk memberikan gaji di luar kemampuannya, karena hal itu dapat membahayakan organisasi, yang pada gilirannya juga akan merugikan pekerja itu sendiri.

##### iii) Mengaitkan dengan prestasi

Untuk bidang tertentu dalam organisasi dimana prestasinya dapat diukur dengan mengaitkan secara langsung antara gaji dengan prestasi masing-masing pekerja.

iv) Peraturan Pemerintah

Penggajian harus memperhatikan peraturan pemerintah, seperti misalnya ketentuan tentang Upah Minimum Regional. Idealnya, gaji yang diberikan organisasi di atas ketentuan pemerintah. Gaji memadai yang diterima oleh pekerja akan menimbulkan ketentraman dalam bekerja dan mereka tidak akan berperilaku macam-macam.

v) Kompetitif

Penggajian yang dirancang hendaknya memperhatikan gaji yang dilakukan oleh organisasi lain dalam industri yang sama. Menentukan tarif yang lebih tinggi dari organisasi lain yang sejenis akan mampu menarik orang-orang yang berkualitas masuk ke dalam organisasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan laju perkembangan organisasi.

Pembayaran gaji dilakukan setiap satu bulan sekali dimana karyawan menerima gaji berdasarkan tingkat jabatan, golongan, dan kontribusinya bagi perusahaan. Pembayaran gaji yang merupakan wujud kompensasi langsung diharapkan mampu mewujudkan usaha dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai.

2) Upah Insentif

Jenis kompensasi lain yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerjanya adalah upah insentif. Perusahaan menetapkan adanya upah insentif untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan organisasi akan peningkatan kualitas dan kuantitas kerjanya. Menurut Nawawi (1997:317) definisi upah insentif adalah: “Penghargaan atau



ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu”.

Upah insentif sebagai bagian dari keuntungan perusahaan terutama sekali diberikan kepada karyawan yang bekerja secara baik atau berprestasi. Pemberian insentif ini dimaksudkan perusahaan sebagai upaya untuk memotivasi karyawan yang berprestasi tetap bekerja di perusahaan.

Ranupandojo dan Husnan (2002:164) menjelaskan agar insentif bisa berhasil, perlu diperhatikan hal-hal berikut:

- i) Pembayarannya hendaknya sederhana agar dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri.
- ii) Penghasilan yang diterima buruh hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi.
- iii) Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.
- iv) Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati, standar kerja yang tinggi ataupun terlalu rendah sama tidak baiknya.
- v) Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerja untuk bekerja lebih giat.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa tujuan pemberian insentif pada umumnya adalah untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan lebih bersemangat sehingga produktifitas kerja karyawan meningkat.

### 3) Bonus

Jenis kompensasi lain yang ditetapkan perusahaan adalah berupa pemberian bonus. Pemberian bonus kepada karyawan ini dimaksudkan untuk

meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan. Pengertian bonus menurut Simamora (2004:522) adalah “Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja”, sedangkan menurut Sarwoto (1991:156), pengertian bonus adalah :

- i) Uang dibayar sebagai balas atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target.
- ii) Diberikan secara sekali terima tanpa sesuatu ikatan di masa yang akan datang.
- iii) Beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus.

Bonus diberikan apabila karyawan mempunyai profitabilitas atau keuntungan dari seluruh penjualan tahun lalu. Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahaan, tidak ada ketetapan yang pasti mengenai bonus yang diberikan. Dessler (1997:417) menyatakan bahwa “Tidak ada aturan yang pasti mengenai sistem perhitungan bonus dan beberapa perusahaan tidak memiliki formula untuk mengembangkan dana bonus”.

Didalam pemberian bonus kepada karyawan. Perusahaan memberikan bonus setiap tahun dengan waktu yang tidak ditentukan, bisa di awal tahun, pertengahan, atau akhir tahun. Besarnya bonus yang ditetapkan adalah 1 sampai 2 kali gaji pokok karyawan.

b) Kesejahteraan tidak langsung

Kesejahteraan tidak langsung menurut Nawawi (2001:316) adalah program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian

keuntungan organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Handoko (2001:183), kesejahteraan tidak langsung adalah balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan pada karyawan berdasarkan kemampuan perusahaan. Jadi kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan karyawan yang mempengaruhi hubungan antara karyawan dengan karyawan meliputi:

- a) Gaji dan upah yang baik.

Gaji bisa dipakai untuk kebutuhan psikologis dan sosial

- b) Rekan kerja yang kompak.

Keinginan ini merupakan cermin dari kebutuhan sosial. Seorang karyawan mungkin berkeberatan untuk dipromosikan, hanya karena tidak menginginkan kehilangan rekan kerja yang kompak.

- c) Kondisi kerja yang aman, nyaman dan menarik.

Kondisi kerja yang aman berasal dari kebutuhan akan rasa aman disamping itu juga tempat kerja yang nyaman dan menarik.

#### 2.1.3 Teori Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

Berdasarkan Peraturan Presiden No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan, Kebutuhan Hidup Layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik dalam 1 bulan. Sejak diluncurkannya UU No. 13 tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan, Pemerintah menetapkan standar KHL sebagai dasar dalam penetapan Upah Minimum seperti yang diatur dalam pasal 88 ayat 4.

KHL terdiri dari beberapa komponen kebutuhan hidup. Jumlah jenis kebutuhan yang semula 46 jenis dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 17 tahun 2005 menjadi 60 jenis KHL dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 tahun 2012. Komponen KHL adalah kebutuhan dasar yang meliputi : Pangan (makanan & minuman 11 jenis), Sandang (13 jenis), Papan (perumahan dan fasilitas 26 jenis), Pendidikan (2 jenis), Kesehatan (5 jenis), Transportasi (1 jenis), Rekreasi dan Tabungan (2 jenis).

#### 2.1.4 Kesempatan Kerja

Semakin meningkatnya pembangunan, semakin besar pula kesempatan kerja yang tersedia. Hal ini berarti semakin besar pula permintaan akan tenaga kerja. Sebaliknya semakin besar jumlah penduduk, semakin besar pula kebutuhan akan kesempatan kerja. Tersedianya lapangan/kesempatan kerja baru untuk mengatasi peningkatan penawaran tenaga kerja merupakan salah satu target yang harus dicapai dalam pembangunan ekonomi daerah.

Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui peningkatan pertumbuhan ekonomi khususnya investasi langsung (direct investment) pada sektor-sektor yang bersifat padat karya, seperti konstruksi, infrastruktur maupun industri pengolahan. Sementara pada sektor jasa, misalnya melalui perdagangan maupun pariwisata. Kesempatan kerja secara umum diartikan sebagai suatu keadaan yang mencerminkan jumlah dari total angkatan kerja yang dapat diserap atau ikut serta aktif dalam kegiatan perekonomian.



Kesempatan kerja adalah penduduk usia 15 tahun keatas yang bekerja atau disebut pekerja. Menurut Esmara (1986:134), kesempatan kerja dapat diartikan sebagai jumlah penduduk yang bekerja atau orang yang sudah memperoleh pekerjaan, semakin banyak orang yang bekerja semakin luas kesempatan kerja.

Sedangkan Sagir (1994:52), memberi pengertian kesempatan kerja sebagai lapangan usaha atau kesempatan kerja yang sudah tersedia untuk bekerja akibat dari suatu kegiatan ekonomi, dengan demikian kesempatan kerja mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan kesempatan kerja juga dapat diartikan sebagai partisipasi dalam pembangunan.

Sukirno (2000:68), memberikan pengertian kesempatan kerja sebagai suatu keadaan dimana semua pekerja yang ingin bekerja pada suatu tingkat upah tertentu akan dengan mudah mendapat pekerjaan.

Berdasarkan definisi di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kesempatan kerja adalah penduduk yang berusia produktif yang sedang memiliki pekerjaan atau tidak memiliki pekerjaan atau sedang mencari pekerjaan.

#### 1. Jenis Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja dibedakan menjadi dua golongan, yaitu :

- a. kesempatan kerja permanen, artinya kesempatan kerja yang memungkinkan orang bekerja secara terus-menerus sampai mereka pensiun atau tidak mampu lagi untuk bekerja;
- b. kesempatan kerja temporer, artinya kesempatan kerja yang hanya memungkinkan orang bekerja dalam waktu relatif singkat, kemudian menganggur untuk menunggu kesempatan kerja baru. Dalam neraca

ketenagakerjaan biasanya dilihat antara jumlah angkatan kerja dan jumlah kesempatan kerja yang tersedia. Jika angkatan kerjalebih besar daripada kesempatan kerja, terjadi pengangguran.

#### 2.1.5 Teori Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.

Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah, dan mereka yang mengurus rumah tangga. (MT Rionga & Yoga Firdaus, 2007:2).

Menurut UU Pokok Ketenagakerjaan No. 14 Tahun 1969, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi

kebutuhan masyarakat. Dalam hubungan ini maka pembinaan tenaga kerja merupakan peningkatan kemampuan efektivitas tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan.

Dumairy dalam Hafid (2014:27) secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua golongan, tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Yang tergolong tenaga kerja adalah penduduk yang berumur di dalam batas usia kerja. Batasan usia kerja berbeda-beda antara satu negara dengan negara lain, seperti di Indonesia batas usia kerja minimum 10 tahun tanpa batas umur maksimum, jadi setiap orang atau semua penduduk yang sudah berusia 10 tahun tergolong sebagai angkatan kerja.

Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka, dan jika mereka berpartisipasi dalam aktifitas tersebut (Mulyadi Subari, 2003:57)

Menurut Djojohadikusumo dalam Riska (2016:25) tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun bersedia, sanggup bekerja dan mereka yang menganggur terpaksa akibat tidak ada kesempatan kerja. Untuk menggolongkan penduduk dalam golongan tenaga kerja atau bukan tenaga kerja, dapat dilihat dari kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Semua penduduk yang memiliki kemampuan untuk melakukan aktivitas bekerja dapat digolongkan dalam kelompok tenaga kerja.

### 2.1.6 Teori Upah

Upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan/jasa yang telah dan akan dilakukan, dinyatakan/dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan, undang-undang, peraturan-peraturan serta biaya atas dasar perjanjian kerja dan penerimaan kerja (Tulus, 2001:6).

Sebagai seorang tenaga kerja, maka pekerja berhak untuk mendapatkan balas jasa atau upah sesuai dengan pengorbanannya. Pemberian upah oleh pengusaha terhadap tenaga kerja sangat menentukan tinggi rendahnya penghasilan suatu perusahaan. Dimana pada dasarnya upah merupakan sumber utama penghasilan. Oleh sebab itu, upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya dengan wajar. Kewajaran dapat dinilai dari dan diukur dengan kebutuhan hidup minimum (Simanjuntak, 1998:132).

Penetapan upah minimum merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kesejahteraan hidup pekerja, diarahkan agar penentuan besarnya mengacu kepada terpenuhinya kebutuhan hidup minimum. Ini sesuai dengan standar Internasional bahwa upah minimum yang ditetapkan harus mampu memenuhi kebutuhan hidup minimum (BPS, 2000:13)

Untuk Indonesia, kebijakan penetapan Upah Minimum Regional (UMR) beserta peningkatannya setiap periode merupakan salah satu kebijakan pemerintah yang menyebabkan terjadinya kekakuan untuk dapat bergerak turun. Jika mekanisme pasar dibiarkan bekerja dengan sendirinya tanpa intervensi atau campur tangan pemerintah yang menyebabkan kekakuan upah maka akan sesuai



dengan asumsi Model Klasik pada kondisi *Full Employment* (Wirakarthausumah, 1999:22).

Ada beberapa factor yang mempengaruhi dalam penetapan kebijaksanaan struktur dan tingkat gaji dan upah oleh perusahaan kepada pegawainya adalah sebagai berikut (Isyandi, 2004:108) :

#### 1. Kondisi Pasar Kerja

Tingkat gaji dan upah dapat dipengaruhi oleh permintaan dan penawaran tenaga kerja.

#### 2. Peraturan Pemerintah

Berbagai regulasi yang dikeluarkan oleh pemerintah, misalnya adalah bentuk undang-undang, peraturan pemerintah dan keputusan menteri tenaga kerja atau peraturan lainnya, harus diperhatikan oleh setiap organisasi yang akan merancang sistem kompensasinya. Di Indonesia salah satu ketentuan yang harus diikuti adalah peraturan tentang Upah Minimum Regional (UMR) yang secara berkala direvisi oleh pemerintah sesuai dengan kondisi yang sedang berkembang.

#### 3. Kesempatan Kerja

Keberadaan serikat pekerja memungkinkan terjadinya perundingan antara pekerja dengan pihak manajemen, baik tentang jenis, struktur maupun tingkat upah.

Upah minimum adalah upah terendah yang harus diterima setiap kali seseorang bekerja pada orang lain. Pasal 92 No. 15 tahun 2005 memberi amanat kepada perusahaan untuk menyusun struktur dan skala upah dengan

memperhatikan golongan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi. Pengusaha juga secara berkala melakukan peninjauan upah dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitasnya. Kebijakan pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah sangat diharapkan agar tidak terjadi kesenjangan antara pekerja disetiap level dan sekaligus mencegah kecemburuan antar sesama pekerja (Jehani, 2008:17).

Penetapan upah minimum bergantung pada situasi dan kondisi pendapatan nasional. Juga dikaitkan dengan keadaan perekonomian di setiap provinsi atau kabupaten. Aspek-aspek yang menjadi acuan dalam upah minimum antara lain (Jehani, 2008:16) :

1. Kebutuhan Hidup Manusia (KHM)
2. Indeks Harga Konsumen (IHK)
3. Kemampuan dan perkembangan serta kelangsungan perusahaan.
4. Upah pada umumnya yang berlaku di daerah yang berlaku tertentu dan antar daerah.
5. Kondisi pasar kerja dan tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

#### 2.1.7 Pengertian Base Transceiver Station (BTS)

Base Transceiver Station (BTS) adalah bagian dari *network element* GSM yang berhubungan langsung dengan *Mobile Station* (MS). BTS berhubungan dengan MS melalui *air-interface* dan berhubungan dengan *Base Station Controller* (BSC) dengan menggunakan *A-bis interface*. BTS berfungsi sebagai pengirim dan penerima (*transciever*) sinyal komunikasi dari atau kepada *Mobile*

*Station* serta menghubungkan *Mobile Station* dengan *network element* lain dalam jaringan GSM (BSC, MSC, SMS, IN) dengan menggunakan *radio interface*. BTS akan terhubung ke BSC, dalam hal ini sebuah BSC akan mengontrol kerja beberapa BTS yang berada di bawahnya. Karena fungsinya sebagai *transceiver*, maka bentuk fisik sebuah BTS pada umumnya berupa tower dengan dilengkapi antena sebagai *transceiver*, dan perangkatnya. Sebuah BTS dapat meng-cover area sejauh 35 km (hal ini sesuai dengan nilai maksimum dari *Timing Advance* (TA)).

Fungsi dasar Base Transceiver Station adalah sebagai *Radio Resource Management*, yaitu melakukan fungsi-fungsi yang terkait dengan :

1. Meng-*assign channel* ke *Mobile Station* pada saat *Mobile Station* akan melakukan pembangunan hubungan.
2. Menerima dan mengirimkan sinyal dari *Mobile Station*, juga mengirimkan dan menerima sinyal dengan frekuensi yang berbeda-beda dengan menggunakan satu antena yang sama.
3. Mengontrol *power* yang di transmisikan ke *Mobile Station*.
4. Ikut mengontrol *proses handover*.
5. *Frequency hopping*.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian sebelumnya yang dijadikan pedoman oleh penulis untuk mengetahui tingkat kesejahteraan tenaga kerja antara lain dapat dilihat pada halaman sebagai berikut :

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sugiharto (2007)	Tingkat Kesejahteraan Masyarakat Nelayan Desa Benua Ilir Berdasarkan Indikator Badan Pusat Statistik	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa berdasarkan indikator BPS tahun 2005, nelayan di Desa Benua Baru Ilir yang tergolong dalam tingkat kesejahteraan tinggi sebanyak 3 responden (15%), nelayan yang tergolong kesejahteraan sedang sebanyak 17 responden (85%). Berdasarkan indikator tersebut diketahui bahwa taraf hidup nelayan di Desa Benua Baru Ilir tergolong sejahtera.
2.	Hendrik (2011)	Analisa Pendapatan dan Tingkat Kesejahteraan Masyarakat Danau Pulau Besar dan Danau Bawah di Kecamatan Dayun Kabupaten Siak	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan kriteria UMR didapatkan seluruh nelayan mempunyai pendapatan diatas UMR, berdasarkan kriteria Bappenas sebanyak 4 rumah tangga nelayan tidak sejahtera, dan menurut kriteria BPS sebanyak 6 rumah tangga responden termasuk kedalam rumah tangga tidak sejahtera.
3.	Wasilatuh Rohmah (2014)	Analisa Pendapatan dan Tingkat Kesejahteraan Rumah Tangga Petani Tebu Tanam dan Keprasan di Kabupaten Bantul	Kontribusi yang paling tinggi terhadap pendapatan total rumah tangga adalah dari tebu, baik tebu tanam, tebu keprasan 1 maupun tebu keprasan 2. Kontribusi pendapatan untuk tebu tanam, tebu keprasan 1 dan tebu keprasan 2 terhadap pendapatan total menunjukkan nilai lebih besar dari 75%, 82%, 87% dan 81%. Nilai kontribusi menunjukkan nilai yang sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar petani tebu di Kabupaten Bantul sumber utama penghasilan rumah tangganya adalah usaha tani tebu.



### 2.3 Hipotesa

Dari rumusan masalah dapat ditarik hipotesis penelitian ini adalah :  
Diduga bahwa tingkat upah yang diterima oleh tenaga kerja pada industri jasa pemeliharaan BTS tower di Pekanbaru sudah dapat memenuhi Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

