

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan tempat terjadinya semua jenis kegiatan produksi untuk menghasilkan barang dan jasa yang memiliki peran penting dalam perekonomian. Yang berbentuk usaha dengan badan hukum, yang menggunakan atau mempekerjakan pekerja/buruh, dengan tujuan memperoleh keuntungan. Skala usaha perusahaan dapat di kelompokkan sebagai usaha besar, menengah dan kecil.

Sumber daya manusia adalah orang pegawai, karyawan, buruh yang bekerja untuk suatu organisasi, perusahaan, lembaga pemerintah, lembaga pendidikan, tentara, polisi dan sebagainya yang direkrut untuk melaksanakan aktivitas manajemen organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, diperlukan suatu kerjasama yang saling menguntungkan antara satu dengan yang lainnya. Hubungannya yaitu sumber daya manusia dapat menjadi modal utama dalam menunjang keberhasilan perusahaan apabila dikelola dengan baik, dimana pengelolaan tersebut dimulai ketika mereka belum dipekerjakan sampai dengan dipekerjakan (Ritonga, 2020).

Kehidupan manusia sangat erat kaitannya dengan aspek ekonomi dan kebutuhan ekonomi akan meningkat tuntutan dan kehidupan manusia. Hal ini tidak hanya berlaku untuk laki- laki akan tetapi perempuan juga berperan dalam mencari nafkah serta merespon kondisi perekonomian yang terus meningkat. Pekerja perempuan telah menjadi bagian penting dalam struktur industri di

Indonesia. Mereka berkontribusi besar dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas produk.

Tantangan yang dialami dalam hidupnya, termasuk masalah keuangan dan kesehatan. Upah dan jaminan kesehatan menjadi dua faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja perempuan. Upah yang kompetitif dan jaminan kesehatan yang memadai dapat meningkatkan kepuasan pekerja perempuan. Kepuasan pekerja perempuan tidak hanya berfokus pada upah dan jaminan kesehatan saja, tetapi juga pada kualitas pelayanan dan kenyamanan kerja. Dalam beberapa tahun terakhir, PT Parasawita telah meningkatkan upah . Namun, masih banyak pekerja perempuan yang tidak puas dengan upah dan jaminan kesehatan yang diterima.

Tabel 1. 1
Hasil Survei Awal Terhadap Buruh Perempuan Pada PT. Parasawita

No	Pernyataan	Buruh Perempuan	
		Ya	Tidak
1	Upah yang saya terima ini sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya	30	0
2	Apakah sistem pengupahan di perusahaan saya transparan dan adil	30	0
3	Upah yang saya terima saat ini cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya	30	0
4	Tidak adanya jaminan kesehatan mempengaruhi kualitas hidup buruh	0	30
5	Saya merasa khawatir terhadap ekonomi finansial jika terjadi penyakit serius tanpa jaminan kesehatan	30	0
6	Saya merasa lingkungan kerja ditempat saya bekerja aman dan nyaman	0	30
7	Apakah perusahaan menyediakan program jaminan kesehatan bagi seluruh pekerja	0	30
8	Tidak adanya jaminan kesehatan membuat saya merasa khawatir terhadap kesehatan diri sendiri dan keluarga	30	0
9	Perusahaan seharusnya memberikan jaminan	30	0

	kesehatan sebagai bentuk tanggung jawab kepada pekerja		
--	--	--	--

Sumber : Hasil survey awal (2024)

Berdasarkan hasil survei awal tingkat buruh perempuan pada Pt. parasawita diatas, dapat dilihat dari 30 responden yang dijadikan sebagai sampel awal dalam melakukan survei, dimana sebanyak tiga puluh responden mengatakan iya, bahwa upah yang mereka terima itu sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan serta upah yang mereka terima saat ini cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Tiga puluh responden menjawab iya, bahwasannya tidak ada jaminan kesehatan mempengaruhi kualitas hidup buruh, dan mereka sangat mengkhawatirkan terhadap kesehatan finansial jika terjadi penyakit serius tanpa jaminan kesehatan.

Menurut Hutabarat dalam (Sudarman, 2021), kondisi pengupahan di Indonesia selama ini boleh dikatakan tidak mengalami perubahan yang signifikan terhadap perubahan nasib karyawan menjadi lebih baik, masalah yang terjadi saat ini, sistem pengupahan yang dibangun pemerintah bersifat mengisap dan tidak bertujuan sesuai dengan kepentingan karyawan dalam memperbaiki kondisi karyawan, namun lebih pada kepentingan pengusaha ataupun investasi secara umum.

Sementara UMR di aceh tamiang pada tahun 2025 adalah Rp. 3.717.984 angka ini naik 6,5% dari tahun sebelumnya yang sebesar Rp. 3.491.031. istilah UMR (Upah Minimum Ragional) sudah diganti dengan UMP (Upah Minimum Provinsi) dan UMK (Upah Minimum Kabupaten Kota). Penetapan UMK Aceh Tamiang tahun 2025 berdasarkan keputusan Gubernur Aceh Nomor 500.15.14.1/1359/2024.

Tabel 1. 2
Daftar Nama Buruh Perempuan PT. Parasawita

No	Nama Buruh	Upah
1	Saniyem	RP. 60.000/Hari
2	Mariani	RP. 60.000/Hari
3	Atik	RP. 60.000/Hari
4	Raidah	RP. 60.000/Hari
5	Nurlela Wati	RP. 60.000/Hari
6	Ramlah	RP. 60.000/Hari
7	Surna	RP. 60.000/Hari
8	Samsiati	RP. 60.000/Hari
9	Misni	RP. 60.000/Hari
10	Kasinem	RP. 60.000/Hari
11	Sugiarti	RP. 60.000/Hari
12	Satinem	RP. 60.000/Hari
13	Ernawati	RP. 60.000/Hari
14	Legiati	RP. 60.000/Hari
15	Parsinem	RP. 60.000/Hari
16	Sariyati	RP. 60.000/Hari
17	Misnah	RP. 60.000/Hari
18	Ainun Mardiah	RP. 60.000/Hari
19	Siti Aisyah	RP. 60.000/Hari
20	Siti Ralijah	RP. 60.000/Hari
21	Parisem	RP. 60.000/Hari
22	Siti Aminah	RP. 60.000/Hari
23	Sri Wahyuni	RP. 60.000/Hari
24	Waridah	RP. 60.000/Hari
25	Tugiah	RP. 60.000/Hari
26	Darmawati	RP. 60.000/Hari
27	Siti Hadijah	RP. 60.000/Hari
28	Tina	RP. 60.000/Hari
29	Sumarni	RP. 60.000/Hari
30	Juliani	RP. 60.000/Hari
31	Nurlela	RP. 60.000/Hari
32	Muliani	RP. 60.000/Hari
33	Diana Sari	RP. 60.000/Hari
34	Ponirah	RP. 60.000/Hari
35	Dariem	RP. 60.000/Hari
36	Rosmiani	RP. 60.000/Hari
37	Kasniah	RP. 60.000/Hari
38	Mariana	RP. 60.000/Hari
39	Kasiem	RP. 60.000/Hari
40	Lasmini	RP. 60.000/Hari

Sumber : data olahan penulis 2025

Upah yang diterima oleh buruh perempuan Pt.Parasawita adalah sebesar Rp. 60.000 perharinya, adapun total secara keseluruhan upah buruh perempuan pada Pt. Parasawita selama sebulan adalah Rp.1.560.000 (Manajer Pt. Parasawita).

Dibandingkan dengan UMR di Aceh Tamiang sebesar Rp. 3.717.984 dan upah yang diterima buruh perempuan sebesar ditotalkan secara keseluruhan upah tersebut tidak layak, namun dengan sistem pekerjaan buruh perempuan itu Cuma setengah hari bagi buruh perempuan tersebut itu sudah sangat layak. Menurut fadillah *et.al* (2021), Gaji merupakan suatu bentuk pembayaran periodic dari seseorang majikan pada karyawan yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Dari pelaksanaan bisnis, gaji dapat dianggap sebagai biaya yang dibutuhkan untuk mendapatkan sumber daya manusia untuk menjalankan operasi, dan karenanya disebut dengan biaya personal atau biaya personal atau biaya gaji. Dalam akuntansi, gaji dicatat dalam akun gaji. Istilah lain dari gaji adalah honor dan upah. Gaji, honor atau pun upah dapat diterima pegawai di lingkungan kantor atau tempat kerja milik negara atau tempat swasta.

Jaminan kesehatan atau social adalah bentuk perlindungan social untuk menjamin seluruh rakyat atau pekerja di sebuah perusahaan agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak. Tetapi dalam hal tersebut yang menjadi permasalahan di PT. Parasawita tidak memberikan jaminan kesehatan terhadap buruh perempuan tersebut.

Iman Soepomo membagikan definisi 5 perburuhan(ketenagakerjaan) selaku berikut“ Hukum perburuhan(ketenagakerjaan) merupakan himpunan peraturan, baik tertulis ataupun tidak yang berkenaan dengan peristiwa dimana seorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah”. Mengkaji penafsiran di

atas, penafsiran yang diberikan oleh Iman Soepomo jelas kalau perburuhan(ketenagakerjaan) setidaknya- tidaknya memiliki himpunan peraturan(baik tertulis serta tidak tertulis), berkenaan dengan sesuatu peristiwa/ peristiwa, seorang bekerja pada orang lain, beserta upah yang diperoleh (Fernando, 2020).

Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan presentasi kerja, kepuasan kerja juga berhubungan dengan variabel- variabel seperti turnover (berpindah kerja), tingkat absensi, usia, faktor pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan. Turnover merupakan salah satu pilihan terakhir bagi seorang karyawan tersebut tidak merasa puas karena kondisi kerjanya sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkannya. Jika hal ini terus menerus terjadi di suatu perusahaan maka dapat mempengaruhi ekonomi perusahaan tersebut karena harus mengeluarkan dan lebih untuk dapat merekrut tenaga kerja atau karyawan kembali (Setiawan, 2012).

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/ buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Masalah utama dalam bidang ketenagakerjaan saat ini adalah di bidang pelaksanaan upah. Hal ini dengan sering terjadi unjuk rasa atau permogokan tenaga kerja yang menuntut kenaikan upah atau peningkatan kesejahteraan mereka. Salah satu penting dalam menilai kesejahteraan buruh adalah upah yang diterima oleh buruh yang bersangkutan. Upah mempengaruhi kesejahteraan buruh secara langsung, karena upah merupakan pendapatan buruh (Indah dalam Novita sari, 2020).

Keadaan yang tidak menentu dialami oleh buruh harian berstatus kontrak, yakni mereka yang bekerja untuk perusahaan dalam masa tertentu, tergantung kebutuhan perusahaan, biasanya ketika menghadapi masa panen raya. Bersamaan dengan buruh borongan, mereka merupakan lapisan buruh dalam jumlah paling besar. Upah mereka sangat bergantung pada jenis pekerjaan (panen, pemupukan, pamarasan) dan status mereka, dimana buruh buruh dengan status harian biasanya memperoleh upah yang lebih baik dan pasti mereka berstatus sebagai buruh borongan. Untuk memangkas ongkos produksi, perusahaan-perusahaan perkebunan sawit mengalihkan buruh-buruh harian menjadi buruh dalam sistem borongan. Sumber tenaga kerja utama perkebunan kelapa sawit adalah petani tak bertanah atau warga miskin di wilayah asal yang kemudian menjadi peserta program transmigrasi di Sulawesi Tengah (Sangaji, 2009).

Pada masa saat ini ini, perempuan turut berpartisipasi tingkatan kesejahteraan keluarga dengan metode bekerja ialah perihal biasa. Eksistensi kalangan perempuan di abad ke- 21 ini tidak Cuma selaku bunda rumah tangga, hendak namun pula pekerja menolong suami tingkatan pemasukan sebab tuntutan kebutuhan ekonomi keluarga. Tidak hanya perempuan yang telah berkeluarga saja, namun pula golongan yang masih anak muda. Perempuan mempunyai sebagian kemampuan yang pula tidak kalah dibandingkan dengan kalangan laki- laki, baik dari segi intelektual, keahlian, ataupun keahlian (Aji, 2010).

Semacam yang diberitakan di media masa ataupun elektronik tentang pekerja perempuan yang kurang dicermati oleh segara yang dalam perihal kesejahteraan ataupun diperlakukan setara atau di dasar pekerja pria. Kondisi

tersebut membuat pekerja perempuan melaksanakan aksi demonstrasi yang menuntut kebijaksanaan segera yang buat lebih mencermati kesejahteraan serta membagikan proteksi kepada pekerja perempuan.

PT. Parasawita berdiri sejak tahun 1985 dan mulai beroperasi pada tahun 1987, perusahaan ini bergerak di bidang pertanian dan industri yaitu minyak kelapa sawit. Pt. Parasawita memiliki luas lahan perkebunan sebesar 700 hektar yang terletak di Desa Perkebunan Seruway tepatnya di Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang.

Kehadiran perusahaan kelapa Sawit itu diakui memberikan peluang begitu besar untuk menyerap lapangan kerja baru, khususnya untuk pekerja buruh perkebunan. Indonesia sendiri mencatatkan diri sebagai penghasil minyak sawit mentah (Crude Palm Oil/ CPO) terbesar di dunia, dengan total produksi 17,2 juta ton dari kebun sawit seluas 7,3 juta hektar yang mengungguli Malaysia yang dalam dua terakhir mendominasi pasar minyak sawit. Melihat tren positif pasar, para pemilik modal dari kelas kakap sampai teri, mulai berinvestasi di 8egara perkebunan sawit.

Pemerintah pun mempermudah perijinan dan membuat seperangkat keputusan bagi mendukung pembangunan kebun sawit dalam skala massif di Indonesia. Besarnya pendapatan yang dapat diterima dari minyak sawit ternyata menyisakan banyak persoalan, ibarat endapan minyak sawit hasil penggorengan bahan makanan. Dampak yang paling terlihat nyata adalah nasib buruh di kebun sawit yang tak kunjung sejahtera atau tetap menderita meski jumlah produksi tandan buah sawit hasil kerja kerasnya meningkat diimbangi dengan harga pasar minyak sawit mentah yang semakin membumbung tinggi. (Saragih, 2011).

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana analisis kelayakan upah dan jaminan kesehatan terhadap kepuasan buruh perempuan di PT. Parasawita seruway, Aceh Tamiang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan diambil adalah :

1. Bagaimana tingkat kepuasan buruh perempuan di PT. Parasawita Seruway Aceh Tamiang terkait dengan kelayakan upah yang diterima ?

1.3 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang maka fokus utama penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis tingkat kepuasan buruh perempuan di PT. Parasawita Seruway Aceh Tamiang terkait dengan kelayakan upah yang diterima.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kepuasan buruh perempuan di PT. Parasawita Seruway Aceh Tamiang terkait dengan kelayakan upah yang diterima.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaatnya yang dihasilkan dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah pengetahuan mengenai kepuasan buruh perempuan terhadap kelayakan upah dan jaminan kesehatan. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bahan pembelajaran.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kepuasan buruh perempuan terhadap kelayakan upah dan jaminan kesehatan .