

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Sektor Perikanan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Desa Pagersari

Sektor perikanan di Desa Pagersari menjadi salah satu sektor yang diminati oleh masyarakatnya, baik dijadikan sebagai pekerjaan utama, maupun pekerjaan sampingan. Minat yang tinggi masyarakat terhadap perikanan terlihat dari banyaknya kolam-kolam ikan di sekitar rumah-rumah warga dan juga di beberapa tempat, seperti adanya perubahan fungsi lahan pertanian yang diubah menjadi lahan perikanan oleh sang pemilik lahan karena merasa perikanan lebih menguntungkan dan juga ketiadaan lahan lain untuk mengembangkan perikanannya.

1. Penyerapan Tenaga Kerja

Tenaga kerja perikanan berdasarkan KKP tahun 2014 ialah setiap orang yang berusia antara 15 sampai 65 tahun yang melakukan usaha pembudidayaan ikan yang meliputi pembudidaya, kelompok, rumah tangga perikanan budidaya dan unit usaha yang melakukan pembudidayaan ikan, baik yang berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum.¹ Adapun tenaga kerja pada Tondo Lestari terbagi atas, budidaya ikan konsumsi, distributor pakan, bagian penjualan ikan konsumsi dan juga bagian ikan hias. Tenaga kerja yang bekerja di Tondo Lestari ialah tenaga kerja tetap yang diambil

¹ Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia, *Laporan Kinerja.....*, hal. 3.62

dari warga sekitar pada usisa kerja yang sedang mencari pekerjaan sehingga dapat mengurangi jumlah pengangguran yang ada di Desa Pagersari.

Hal ini sesuai dengan salah satu fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu perencanaan, Perencanaan (*planning*) adalah proses dan rangkaian kegiatan untuk menentukan rencana atau progam kegiatan terlebih dahulu dengan harapan dalam jangka waktu tertentu atau periode yang telah ditetapkan dapat mencapai tujuan.²

Berdasarkan hasil wawancara dengan para pemilik usaha perikanan di Desa Pagersari, penyerapan tenaga kerja di sektor perikanan juga mengalami peningkatan di tiap tahunnya, meskipun peningkatan penyerapan tenaga kerjanya tidak terlalu tinggi dan berjalan perlahan namun cukup memperlihatkan hasil yang baik.

2. Faktor-Faktor Perikanan Banyak Diminati

Sektor perikanan di Desa Pagersari mengalami peningkatan minat dan mengalami perkembangan tentu terdapat beberapa faktor yang melatar belakangnya. Salah satunya ialah lingkungan yang mendukung. Maksud dari lingkungan yang mendukung di sini ialah, tidak adanya penolakan dari warga sekitar tempat budidaya sehingga mempermudah izin usaha bagi masyarakat yang ingin membudidayakan ikan. Selain itu telah banyaknya masyarakat yang membudidayakan ikan sehingga mempermudah dalam komunikasi dan juga mendapatkan informasi. Kemudahan dari lingkungan yang mendukung ialah telah adanya sarana dan prasarana yang mendukung.

² Ibid., hal. 39

Faktor lain yang membuat para tenaga kerja memilih bekerja di sektor perikanan Tondo Lestari ialah, mendapatkan kepastian pekerjaan tetap. Sehingga tidak lagi khawatir tidak mempunyai pekerjaan seperti ketika serabutan yang tidak pasti ada pekerjaan.

3. Pengorganisasian Pekerja

Pengorganisasian (*organizing*) adalah sebuah proses pembagian pekerjaan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok kerja, penentuan hubungan pekerjaan yang baik, serta pemeliharaan lingkungan kerja dan fasilitas pekerjaan yang pantas dan layak.³ Adapun tenaga yang terserap pada Tondo Lestari adalah 2 orang pada budidaya ikan konsumsi, yang bertugas untuk memberi makan ikan, mengatur air, membersihkan kolam, dan memperbaiki kolam. Pada bagian distributor pakan ada 5 orang yang bertugas membongkar dan mengirim pakan kepada konsumen. Bagian penjualan ikan ada 11 dengan 1 orang sebagai ketua, pada bagian ini masing-masing memiliki tugasnya sendiri dari menyiapkan peralatan, memanen ikan, memilah ikan, mengirim ikan ke pengepul, mensurvei pasar, hingga mencari target pasar. Bagian terakhir ada 2 orang pada bagian ikan hias, yang bertugas dalam memberi makan ikan, mengatur air, mencari bibit dan juga memasarkan ikan.

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irma Febrianty dengan judul “Serapan Tenaga Kerja pada Budidaya Ikan

³ Siswanto Sastrohadiwiryo dan Asrie Hadaningsih Syuhada, *Manajemen Tenaga.....*, hal. 39

Patin dalam Kolam di Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan”, yang mengatakan bahwa tenaga kerja yang terserap pada budidaya ikan tergantung pada luas lahan yang digunakan untuk budidaya.⁴

4. Potensi

Perikanan diperkirakan memiliki potensi yang cukup tinggi dalam menyerap tenaga kerja serta meningkatkan perekonomian masyarakat, termasuk di Tondo Lestari yang kian tahun mengalami perkembangan. sehingga memberikan kemungkinan untuk menciptakan lapangan pekerjaan lebih banyak untuk masyarakat sekitar.

Potensi sektor perikanan dalam penyerapan tenaga kerja berdasarkan hasil wawancara sangatlah baik, hal tersebut dikarenakan adanya faktor-faktor pendukung yang baik pada perikanan di Desa Pagersari seperti lingkungan yang mendukung. Selain itu perikanan menjadi salah satu sektor yang dapat bertahan di tengah pandemi Covid-19 ini. Namun dari hal tersebut tentu terdapat faktor penghambat dalam perkembangan perikanan, antara lain seperti keterbatasan lahan, kurangnya permodalan, belum adanya organisasi dengan struktur yang jelas, dan juga pembuangan air yang belum tertata.

Sebab itu perlu adanya strategi untuk pengembangan perikanan sehingga meningkatkan potensi perikanan di Desa Pagersari. Adapun langkah yang dipilih oleh pemilik Tondo Lestari untuk meningkatkan

⁴ Irma Febrianty, “Serapan Tenaga Kerja.....”, hal. 107

perikanan di Desa Pagersari ialah, dengan adanya penataan ulang aliran pembuangan air kolam sehingga tidak mengganggu warga lainnya, membentuk sebuah organisasi dengan struktur organisasi yang jelas sehingga dapat memudahkan dalam berbagi informasi dan mendapatkan pengarahan yang jelas mengenai pembudidayaan ikan, melakukan perluasan lahan untuk pengebangan budidaya perikanan sehingga meningkatkan hasil produksi, dan juga perlunya dukungan perbankan untuk membantu permodalan.

Hal ini sesuai atau didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eza Mitaoktari dengan judul “Strategi Pengembangan Budidaya Perikanan air Tawar di Kabupaten Bengkulu Utara”. Pada penelitian yang dilakukan oleh Eza Mitaoktari dikatakan bahwa untuk meningkatkan kapasitas produksi budidaya ikan tawar, maka dengan menggunakan kekuatan luas lahan potensi dan juga debit air yang cukup, serta bantuan dari pemerintah, pinjaman bank, dan pinjaman koperasi.⁵

B. Penerapan Upah Minimum pada Sektor Perikanan di Desa Pagersari

1. Dasar Pemberian Upah

Terdapat beberapa langkah dalam menentukan besaran upah agar upah yang diberikan untuk para tenaga kerja tersebut adil. Dalam pemberian upah pemilik Tondo Lestari memiliki beberapa dasar dalam pemberian upah untuk para pekerjanya, yaitu: berdasarkan

⁵ Eza Mitaoktari, *Strategi Pengembangan.....*, hal. 52

pengelompokan tugas, keberhasilan usaha (hasil), berdasarkan informasi tingkatan upah yang berlaku, serta kelayakan.

Pengelompokan tugas, berarti mengelompokkan tingkat pengupahan berdasarkan tugas yang sama, sehingga pekerja dengan tugas yang sama akan mendapatkan upah yang besarnya tidak akan berbeda jauh atau sama. Keberhasilan usaha (hasil), maka besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sesuai dengan hasil yang ia peroleh selama melakukan pekerjaannya. Berdasarkan informasi tingkatan upah yang berlaku, maka upah yang diberikan kepada pekerja berdasarkan pertimbangan pengupahan yang berlaku secara umum di masyarakat. Kemudian juga berdasarkan kelayakan, karena upah merupakan hak pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan juga keluarganya, maka upah yang diberikan juga harus sesuai dengan standart kebutuhan keseharian para tenaga kerja.

Hal ini diperkuat oleh Sadili Samsudin dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia”, yang mengatakan bahwa terdapat 5 langkah dalam menetapkan gaji atau upah, yaitu:⁶

- a. Melakukan survei upah
- b. Mengevaluasi jabatan
- c. Mengelompokkan pekerjaan-pekerjaan serupa

⁶ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber.....*, hal. 190

- d. Tetapkan harga masing-masing tingkat pembayaran menggunakan kurva upah
- e. Menentukan tingkat upah

2. Sistem Pembayaran Upah

Sistem pembayaran upah pada sektor perikanan Tondo Lestari dilakukan dengan berbagai metode. Berdasarkan tugas dan juga kesepakatan kerja bersama. Sistem pembayaran upah yang telah disepakati yaitu pembayaran upah yang dilakukan berdasarkan jangka waktu, pembayaran upah berdasarkan hasil produksi, dan juga menggunakan kombinasi antara jangka waktu dan hasil produksi atau biasa disebut dengan sistem upah Borongan.

Sistem pemberian upah berdasarkan jangka waktu di Tondo Lestari diberlakukan untuk karyawan atau pekerja yang bertugas sebagai perawat ikan. Pembayaran upah dengan sistem ini dibayarkan secara harian. Artinya, upah akan dihitung berdasarkan jumlah hari mereka bekerja. Sedangkan untuk pengambilan upah dapat dilakukan sesuai dengan kebutuhan para pekerja, pada sektor perikanan di Desa Pagersari terlihat para tenaga kerja pengrawat ikan mengambil upah mereka 2-3 kali dalam seminggu.

Selanjutnya sistem pembayaran upah yang telah disepakati ialah sistem pembayaran berdasarkan hasil produksi. Sistem berdasarkan hasil produksi ini diberlakukan untuk karyawan atau pekerja yang bertugas untuk mengirimkan pakan, dan juga memanen ikan. sistem pemberian

upah berdasarkan hasil untuk pengirim pakan diberikan berdasarkan jumlah pakan yang dikirimnya pada hari itu. Sedangkan untuk karyawan atau pekerja yang bertugas memanen ikan, upah diberikan berdasarkan jumlah panen ikan hari itu. Sistem pembayaran upah berdasarkan hasil juga berlaku untuk karyawan atau pekerja yang bertugas sebagai perawat ikan, namun hanya diterapkan di beberapa tempat saja dengan mempertimbangkan hasil panen ikan.

Sistem pembayaran upah yang di sepakati terakhir ialah sistem pembayaran upah borongan. Sistem ini diberlakukan untuk karyawan tidak tetap yang bekerja sebagai pembuat kolam. pada sistem ini pekerja yang harus menyelesaikan pembuatan kolam pada batas waktu yang telah ditentukan begitu juga besaran upah yang akan diberikan sudah ditentukan di awal kesepakatan. Namun, tidak semua pembuat kolam diberikan upah dengan sistem borongan, adapula yang menggunakan sistem harian.

Hal ini didukung oleh Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh pada bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia”, yang mengatakan bahwa terdapat beberapa sistem pembayaran yang dapat diaplikasikan dalam suatu usaha, yaitu:⁷

- a. Pembayaran upah berdasarkan jangka waktu
- b. Pembayaran upah berdasarkan hasil produksi

⁷ Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber.....*, hal. 88

- c. Pembayaran upah menggunakan kombinasi jangka waktu dan juga hasil (borongan)
- d. Sistem upah berubah

Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ermilia Ningsih dengan judul “Sistem Pembayaran Upah Karyawan PT. Restu Experience (RXP) Perawang ditinjau Menurut Ekonomi Syariah”. Dalam penelitian ini Ermila mengatakan PT. Restu Experience (RPX) menggunakan sistem pengupahan secara bulanan, dalam penelitian ini Ermilia Ningsih juga mengatakan adanya faktor keterlambatan dalam pembayaran upah dikarenakan keadaan keuangan perusahaan.⁸

3. Besaran Upah Minimum

Upah minimum menurut Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh adalah upah terendah yang diterima setiap bulan melalui penghitungan minimum kebutuhan hidup minimum.⁹ Pemerintah telah menetapkan kebijakan mengenai upah minimum untuk setiap Kabupaten/Kota. Upah minimum untuk Kabupaten Tulungagung tahun 2021 adalah sebesar Rp. 2.010.000 (Dua juta sepuluh ribu rupiah) perbulan.¹⁰

Berdasarkan hasil wawancara kepada para tenaga kerja dan juga pemilik Tondo Lestari, besaran upah yang diterima oleh pengrawat ikan ialah Rp. 65.000/perhari maka setiap bulannya para perawat ikan mendapatkan upah sebesar Rp. 1.950.000 dengan konsumsi 2 kali di

⁸ Ermilia Ningsih, *Sistem Pembayaran.....*, hal. 61

⁹ Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber.....*, hal. 125

¹⁰ Gajimu.com, UMP/UMK Jatim, <https://gajimu.com/garmen/gaji-pekerja-garmen/gaji-minimum/ump-umk-jatim>, diakses pada 16 Oktober 2021 pukul 19.33 WIB

tanggung oleh pemilik tempat usaha. Untuk para pengirim pakan berdasarkan informasi dari hasil pembongkaran pakan maka setiap pekerja akan mendapatkan upah sebesar Rp. 768.000/bulan, dan upah dari pengiriman pakan setiap harinya sekitar 56.000/hari maka dari pengiriman pakan para pengirim pakan akan mendapatkan upah sebesar Rp. 1.680.000. Sehingga para pengirim dan pembongkar pakan setiap bulannya mendapatkan upah sekitar Rp. 2.448.000/bulan, namun upah yang diterima tersebut dapat lebih maupun kurang dari itu, karena upah tergantung dari hasil pembongkaran dan pengiriman pakan.

Besaran upah yang diterima oleh pemanen ikan konsumsi dalam seminggunya mereka dapat memperoleh upah sekitar Rp. 400.000 -Rp. 600.000/minggu, atau dalam sebulannya upah yang diterima oleh pemanen ikan adalah Rp. 1.200.000-Rp. 2.400.000/bulan tergantung dengan jumlah panen yang diperoleh.

Hal ini tidak terlalu sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Titin Rusmiati dengan judul “Implementasi Sistem Pengupahan Pada Perjanjian Kerja BMT An-Nafi Batanghari Lampung”. Pada penelitian tersebut mengatakan bahwa besaran upah BMT An-Nafi Batanghari Lampung masih belum sesuai dengan UMP Propinsi Lampung.¹¹ Namun pada penelitian ini, upah yang diterima oleh para pekerja di Tondo Lestari secara umum berifat tidak pasti karena upah yang diberikan berdasarkan

¹¹ Titin Rusmiati, *Implementasi Sistem Pengupahan.....*, hal. 56

pada tinggi rendahnya permintaan pasar sehingga besarnya upah tidak menentu.

4. Pemberian Upah di Luar Gaji Pokok

Berkaitan dengan pemberian upah di luar gaji pokok, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa pemilik usaha perikanan. Dalam wawancara para pemilik usaha mengatakan ditempat usahanya ada upah di luar gaji pokok, dengan adanya upah di luar gaji pokok membuat karyawan atau pekerja lebih betah bekerja dibandingkan dengan tidak ada upah di luar gaji pokok.

Pemilik Tondo Lestari biasanya memberikan upah di luar gaji pokok berupa uang atau barang. Adapun pemberian upah di luar gaji pokok yang diberikannya kepada karyawan berupa bonus dan juga THR.

Menurut Devi Rahayu Bonus termasuk dalam penghasilan yang bukan upah. Bonus adalah pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja telah menghasilkan hasil yang lebih besar dari target produksi.¹²

Bonus diberikannya ketika tempat usaha mendapatkan laba yang lebih. Pemberian bonus tersebut untuk mengapresiasi usaha dari karyawan atau pekerja yang telah ikut dalam memajukan tempat usaha. Bonus diberikan berupa uang tunai yang di berikan bersamaan dengan gaji pokok atau dapat diberikan secara terpisah. Upah di luar gaji pokok lainnya

¹² Devi Rahayu, *Buku Ajar.....*, hal. 80

adalah THR yang diberikan kepada karyawan atau pekerja saat menjelang hari raya, THR diberikan berupa barang dan juga uang tunai sebagai salah satu upaya dalam memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya dalam merayakan hari raya.

C. Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Desa Pagersari

Meskipun upah minimum ditetapkan untuk melindungi tenaga kerja dari Tindakan sewenang-wenang yang mungkin dilakukan oleh pemilik usaha, pada kenyataannya masih banyak dari para pemilik dan juga tenaga kerja yang tidak mengetahui mengenai upah minimum dan juga besarannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik Tondo Lesari dan ketua bagian ikan hias Tondo Lestari, tidak setuju bila upah minimum harus ditetapkan pada setiap tempat usaha, karena setiap tempat usaha memiliki penghasilan yang berbeda. Upah minimum yang tinggi akan memberatkan bagi pemilik usaha kecil dengan pendapatan yang minim. Karena upah minimum bagi perusahaan atau tempat usaha berarti akan meningkatkan biaya perusahaan (beban). Jika upah untuk para pekerja harus sesuai dengan standar upah minimum, ketika perusahaan tidak mampu memenuhi tuntutan upah tersebut, maka langkah yang akan di ambil adalah pengurangan jumlah tenaga kerja atau menambah jam kerja para tenaga kerja untuk menutupi kekurangan pendapatan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Andhika Bhagaskara, Muhammad Iqbal Herdiyansyah, Muhammad Afandi dan Rahadian Yoga Christie yang berjudul “Kondisi Penyerapan Tenaga Kerja

Akibat Kenaikan Upah”. Dalam penelitiannya Andhika Bhagaskara, Muhammad Iqbal Herdiyansyah, Muhammad Afandi dan Rahadian Yoga Christie mengatakan bahwa penetapan upah minimum dapat mempengaruhi banyak atau tidaknya lapangan kerja. Penerapan upah minimum juga dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Kenaikan upah minimum justru akan menurunkan permintaan tenaga kerja, yang pada akhirnya penyerapan tenaga kerjapun akan menurun. Karena bagi perusahaan, kenaikan upah minimum akan meningkatkan biaya perusahaan. Namun di sisi lain, kenaikan upah dapat meminimalkan kesenjangan di pasar tenaga kerja, di mana upah didasarkan pada pekerja terampil dan tidak terampil.¹³

¹³ Andhika Bhagaskara et. al, “Kondisi Penyerapan Tenaga.....”, hal. 165