

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

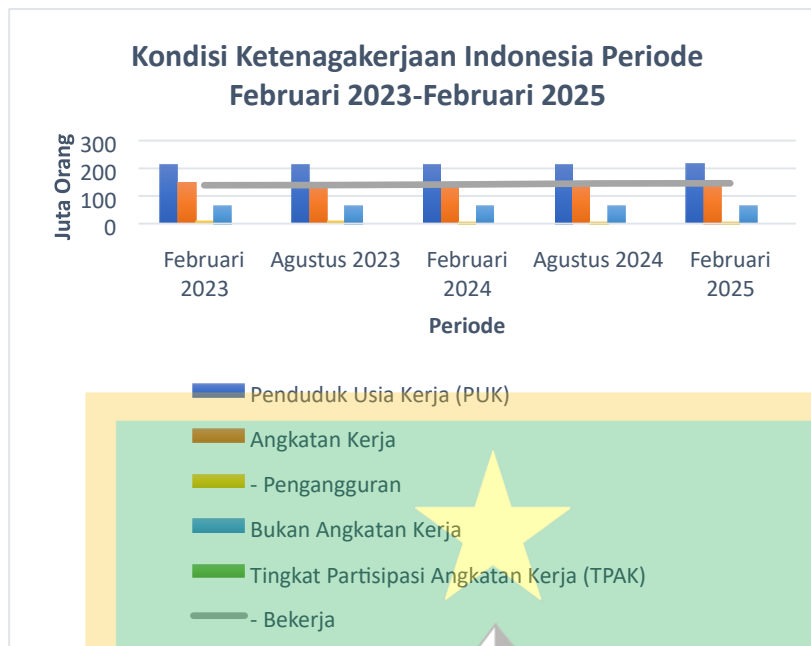
Dalam kehidupan masyarakat saat ini, perubahan sosial masih terus terjadi dan hal tersebut turut memengaruhi pola kerja dan struktur ketenagakerjaan yang berlaku di masyarakat Indonesia. Salah satu bentuk perubahan yang dimaksud dalam hal ini adalah meningkatnya peran sektor industri manufaktur yang dipengaruhi oleh kemajuan dan perkembangan teknologi. Pembangunan perusahaan-perusahaan industri tidak sekedar mendorong pertumbuhan secara infrastruktur namun turut berpengaruh terhadap pembangunan ekonomi nasional, yang berdampak pada perubahan sistem kerja dan peluang kerja masyarakat.



Gambar.1.1 Kontribusi Sektor Industri Manufaktur Terhadap PDB Indonesia

Sumber: <https://goodstats.id>

Berdasarkan informasi data dari Kementerian Keuangan tahun 2024, sektor industri manufaktur menyumbang sebanyak 18,89% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia (Ayuningtyas, 2025). Badan Pusat Statistik (BPS) juga mencatat bahwa sebanyak 31.795 unit perusahaan industri manufaktur masih aktif memproduksi di Indonesia pada tahun yang sama. Hal tersebut menunjukkan bahwa industri manufaktur memegang peranan penting dalam pertumbuhan ekonomi sekaligus penyediaan lapangan kerja.

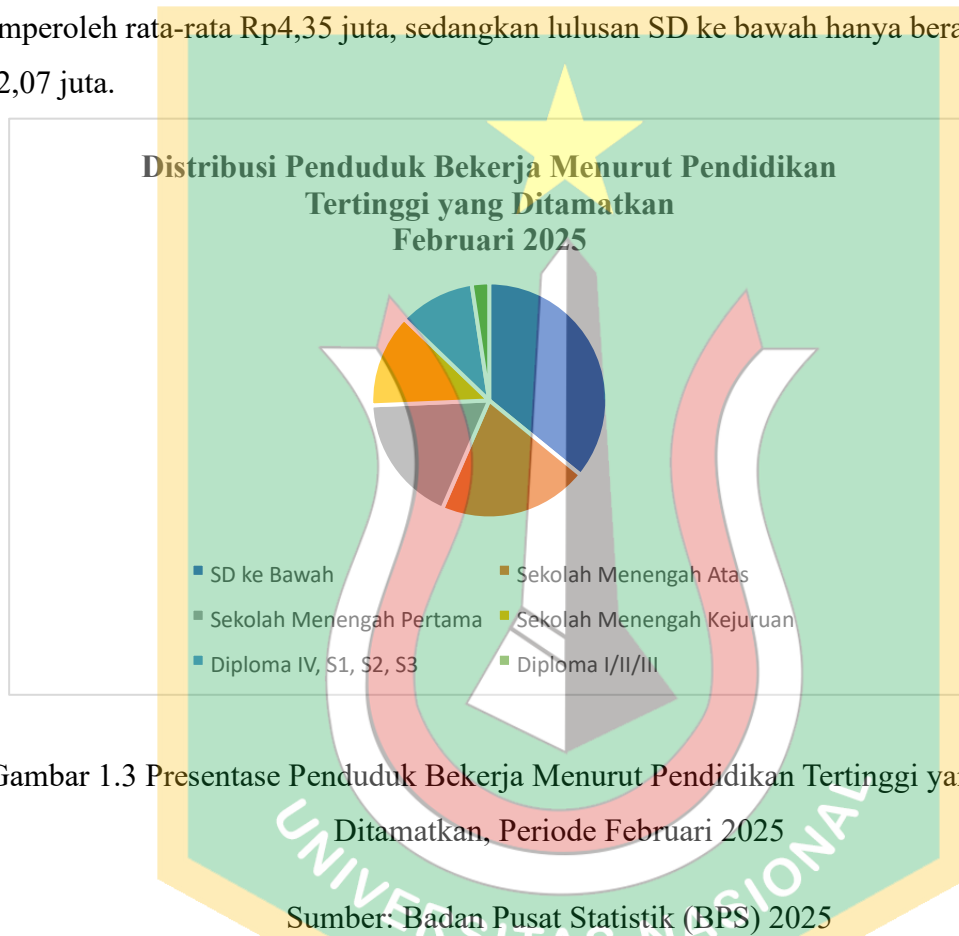


Gambar 1.2 Jumlah Angkatan Kerja Februari 2023- Februari 2025

Sumber: SAKERNAS 2025

Berdasarkan Informasi Data Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) pada Februari tahun 2025 mencatat jumlah penduduk bekerja sebanyak 145,77 juta orang, data tersebut menunjukkan adanya populasi kenaikan sebanyak 3,59 juta apabila dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Sementara itu, laporan data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Tangerang mencatat fluktuasi angka kemiskinan selama periode 2018-2024 mengalami tren peningkatan dan penurunan sekaligus, padahal masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) juga masih terus terjadi. Data yang diperoleh dari Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa, tercatat sebanyak 18.610 kasus PHK yang terjadi sepanjang periode Januari hingga Februari 2025. Hal tersebut mencerminkan ketidakstabilan ekonomi yang terus terjadi, khususnya di wilayah Kota Tangerang yang terdapat cukup banyak masyarakat memilih bekerja sebagai pekerja industri, salah satunya pada sektor industri manufaktur yang dikenal mampu memberikan upah yang telah disesuaikan dengan ketentuan upah minimum kota atau pun provinsi dan cukup sesuai untuk pemenuhan kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja. Fenomena kemiskinan yang masih melekat pada kehidupan masyarakat Kota Tangerang tersebut menunjukkan bahwa keberadaan pekerjaan tidak serta merta menjamin peningkatan taraf hidup masyarakat. Hal tersebut juga menunjukkan keterkaitan hubungan yang erat antara status pekerjaan dengan tingkat kesejahteraan.

Sementara itu, kesejahteraan merupakan aspek penting yang ingin dicapai oleh setiap pekerja. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial menjelaskan bahwa kesejahteraan adalah terpenuhinya kebutuhan material, spritual, dan sosial warga negara untuk hidup yang layak dan berkembang. Dalam dunia kerja, kesejahteraan biasanya diartikan dalam bentuk besaran upah yang diterima pekerja. Data Sakernas menunjukkan bahwa rata-rata upah buruh di Indonesia per Februari 2025 sebesar Rp3,09 juta. Namun, terdapat ketimpangan upah berdasarkan latar belakang pendidikan. Pekerja lulusan perguruan tinggi memperoleh rata-rata Rp4,35 juta, sedangkan lulusan SD ke bawah hanya berada pada jumlah Rp2,07 juta.



Gambar 1.3 Presentase Penduduk Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan, Periode Februari 2025

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2025 mayoritas penduduk bekerja di Indonesia merupakan lulusan SD ke bawah yakni 35,89%. Oleh karena itu, jika dilihat dari besaran upah yang diterima tentu mayoritas pekerja Indonesia masih berada dalam rata-rata upah yang cukup minim karena pendidikan yang dimiliki sangat terbatas yakni lulusan SD ke bawah.

Selain faktor pendidikan, status kerja juga menjadi salah satu hal atau faktor yang memengaruhi kesejahteraan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa terdapat dua jenis status kerja yang berbeda dan berlaku di Indonesia, yaitu

Pekerja Tetap (Pekerja Waktu Tidak Tertentu/PKWTT) dan Pekerja Kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT). Apabila di lihat dari sisi pelaksanaan nya, terdapat perbedaan signifikan dalam hal hak serta perlindungan antara kedua status ini, termasuk dalam hal upah, jaminan sosial, hingga kepastian kerja dan hal tersebut menunjukkan adanya potensi ketimpangan kesejahteraan di antara pekerja industri.

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia semakin rumit dan berat dengan munculnya kebijakan baru seperti Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja tahun 2020. Kebijakan tersebut berhasil menuai berbagai respon besar dari masyarakat ada yang pro dan kontra, khususnya dari kalangan buruh. Beberapa pasal yang dianggap merugikan pekerja diantaranya: pengurangan hari libur (Pasal 79), penghapusan batas waktu kontrak kerja (Pasal 59), hingga penghilangan sanksi bagi perusahaan yang tidak membayar upah sesuai ketentuan (Pasal 91). Kebijakan tersebut tentunya berpotensi menimbulkan kekhawatiran pada buruh terkait perlindungan hak-hak nya sebagai seorang pekerja dan ketimpangan antara pekerja tetap dan kontrak akan semakin kuat terjadi.

Dalam beberapa tahun belakangan, adapun aksi demonstrasi buruh yang juga kerap menyuarakan penolakan terhadap sistem kontrak seperti outsourcing yang jumlah pekerjanya semakin membanyak. Isu-isu tersebut menunjukkan adanya keresahan terkait status kerja dan kesejahteraan. Oleh karena beberapa hal yang telah di uraikan sebelumnya oleh peneliti. Maka, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang klasifikasi pekerja di sektor industri manufaktur dan bagaimana status pekerjaan memengaruhi kesejahteraan pekerja.

Penelitian ini akan difokuskan pada pekerja industri, khususnya buruh di perusahaan manufaktur, dengan tujuan untuk memahami permasalahan dunia ketenagakerjaan yang timbul akibat adanya perbedaan status kerja serta implikasinya terhadap kesejahteraan sosial, ekonomi, dan psikologis para pekerja.

1.2 Rumusan Masalah

Industri manufaktur menjadi salah satu sektor utama yang mempekerjakan banyak tenaga kerja di Indonesia. Akan tetapi, seiring berkembangnya industri tersebut, muncul pula berbagai tantangan dalam sistem ketenagakerjaan, khususnya berkaitan dengan dinamika yang terjadi pada penerapan klasifikasi pekerja. Penelitian ini melihat bahwa dinamika klasifikasi pekerja sebagai salah satu bentuk perubahan dalam status kerja, seperti pekerja tetap, kontrak dan outsourcing. Perubahan tersebut tidak hanya mencerminkan kebijakan perusahaan dalam

mengatur tenaga kerja guna mencapai kepentingan perusahaan, tetapi juga mempengaruhi kepentingan pekerja terutama dalam mencapai tingkat kesejahteraan, karena perbedaan status kerja ini tidak hanya berdampak pada aspek ekonomi, tetapi juga menyangkut kondisi sosial dan psikologis para pekerja. Oleh karena itu, dinamika ini juga penting dipahami untuk menjelaskan penerapan klasifikasi pekerja dan Implikasinya terhadap kesejahteraan pekerja di PT.XYZ tahun 2025.

Perusahaan manufaktur seperti PT.XYZ, yang menjadi lokasi penelitian ini, mempekerjakan begitu banyak bahkan hingga ribuan karyawan dengan berbagai jenis perjanjian kerja. Hal ini menjadi penyebab timbulnya pertanyaan penting mengenai bagaimana klasifikasi pekerja diterapkan di perusahaan PT.XYZ dan bagaimana status kerja tersebut memberikan implikasi terhadap kesejahteraan pekerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana dinamika klasifikasi status pekerja yang diterapkan di PT.XYZ pada tahun 2025?
2. Bagaimana implikasi dari klasifikasi tersebut terhadap kesejahteraan pekerja di PT.XYZ yang mencakup aspek ekonomi, sosial dan psikologis ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan dilakukannya penelitian ini ialah:

1. Mendeskripsikan dinamika penerapan klasifikasi status pekerja di PT.XYZ pada tahun 2025.
2. Mengkaji implikasi penerapan klasifikasi tersebut terhadap kesejahteraan pekerja di PT.XYZ yang mencakup beberapa indikator dimensi kesejahteraan seperti ekonomi, sosial, dan psikologis.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dengan melakukan penelitian tentang klasifikasi pekerja dan implikasinya memberikan beberapa manfaat teoritis sebagai berikut:

1. Kontribusi pada kajian sosiologi ketenagakerjaan, khususnya mengenai hubungan antara klasifikasi kerja dengan kesejahteraan pekerja.
2. Memperkaya literatur tentang dinamika pekerja pada sektor industri manufaktur Indonesia.
3. Dapat digunakan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang mengkaji isu ketenagakerjaan, kesejahteraan, dan hubungan industrial.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dengan melakukan penelitian tentang klasifikasi pekerja dan implikasinya memberikan beberapa manfaat praktis sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen PT.XYZ dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi kebijakan ketenagakerjaan agar lebih adil dan mampu mengupayakan peningkatan kesejahteraan pekerja
2. Bagi Pekerja, mampu memberikan pemahaman tentang posisi dan hak-hak mereka dalam konsep hubungan industrial pada penerapan klasifikasi kerja, sehingga dapat meningkatkan kesadaran dan solidaritas.
3. Bagi Pemerintah, menjadi masukan dalam merumuskan regulasi/kebijakan ketenagakerjaan yang diharapkan lebih berpihak pada kesejahteraan pekerja, terutama dalam penggunaan status kerja kontrak dan outsourcing di perusahaan industri manufaktur.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistem penulisan pada proposal skripsi ini terbagi menjadi tiga bab dan dari setiap bab tersebut memiliki perbedaan pada sub-bab untuk memberikan penjelasan secara detail tentang penelitian yang akan peneliti lakukan. Berikut sistematika penulisan pada skripsi :

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab I merupakan bagian dari pendahuluan skripsi yang berisi beberapa sub-bab, yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

2. BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada Bab II merupakan bagian isi dari kajian pustaka yang terdiri dari beberapa sub-bab di antaranya ialah, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka konsep, kerangka teori, serta kerangka penelitian yang dipergunakan untuk menganalisis masalah penelitian.

3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada Bab III merupakan bagian yang terdiri dari beberapa sub-bab di antaranya ialah, pendekatan penelitian, penentuan informan, teknik pengumpulan data, teknik pengelolaan dan analisis data, serta lokasi dan jadwal penelitian.

4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab IV merupakan bagian yang berisi hasil penelitian yang diawali dengan gambaran umum atau profil perusahaan, budaya kerja yang berlaku di perusahaan, yang kemudian dilanjutkan dengan penjabaran hasil observasi yang ada di lapangan dan rangkaian kegiatan penelitian yang dilakukan menggunakan analisis teori yang sebelumnya sudah ditentukan oleh peneliti.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab V ini merupakan bagian penutup dari hasil penelitian yang terdiri dari kesimpulan atau rangkuman beserta saran dari hasil penelitian yang telah selesai dilakukan.

6. DAFTAR PUSTAKA

Pada bagian daftar pustaka ini berisi tentang daftar sumber referensi materi yang digunakan sebagai bahan dalam menulis penelitian.

7. LAMPIRAN

Pada bagian ini memuat bukti-bukti yang berhasil dikumpulkan peneliti selama proses penelitian berlangsung seperti: dokumentasi visual kegiatan lapangan, catatan lapangan yang merekam proses observasi maupun interaksi selama penelitian, serta transkrip wawancara yang dilakukan terhadap setiap informan.