

KELAYAKAN UPAH DAN KEPUASAN BURUH PEREMPUAN DI PT. PARASAWITA SERUWAY ACEH TAMIANG

Ramadhania¹, Nursakinah Ritonga², Nanda Ameliany³, Cut Sukmawati⁴, Lisa Iryani⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Malikussaleh

Email : ramadhania.210260036@mhs.unimal.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kepuasan buruh perempuan di PT. Parasawita Seruway, Aceh Tamiang, khususnya ditinjau dari aspek kelayakan upah yang mereka terima. Fokus utama dari penelitian ini adalah menilai sejauh mana buruh perempuan merasa puas terhadap upah yang diberikan, apakah sesuai dengan kebutuhan dasar hidup layak, serta bagaimana sistem pengupahan yang diterapkan oleh perusahaan memengaruhi tingkat kesejahteraan mereka. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam kepada beberapa buruh perempuan yang bekerja di perusahaan tersebut. Selain itu, data juga diperoleh melalui observasi langsung dan dokumentasi terkait kebijakan pengupahan yang diterapkan oleh perusahaan. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif untuk menggambarkan kondisi riil di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar buruh perempuan merasa tidak puas terhadap upah yang mereka terima. Ketidakpuasan ini muncul karena upah yang diberikan belum mampu mencukupi kebutuhan hidup layak secara menyeluruh, dan tidak disertai dengan insentif tambahan seperti bonus atau tunjangan kesejahteraan lainnya, kecuali Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan pada hari-hari besar keagamaan. Selain itu, beban kerja yang tinggi dan tanggung jawab yang besar tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan di PT. Parasawita belum sepenuhnya memenuhi prinsip kelayakan dan keadilan, sehingga perlu adanya evaluasi dari pihak perlu adanya evaluasi dari pihak perusahaan untuk meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan buruh perempuan secara lebih menyeluruh.

Kata Kunci: Kepuasan Buruh, Kelayakan Upah.

Abstract

This study aims to formulate a business development strategy for STARLN.ID through a SWOT analysis to address challenges and capitalize on potential in the local fashion market in Padang City. The analysis reveals that STARLN.ID's primary strengths lie in its high brand awareness among the Padang community, affordable product prices, and strategic store locations that are easily accessible to customers. Weaknesses include unsystematic manual bookkeeping, suboptimal use of e-commerce, and reliance on offline sales. Significant opportunities are seen in the increasing trend of digitalization, consumer preference for online shopping, and the potential for market expansion through live shopping and social media. Meanwhile, threats stem from intense price competition, changing consumer behavior, and limited manual production capacity. Based on these findings, the proposed strategy includes optimizing e-commerce channels, strengthening digital branding, recruiting an online marketing team, and

systematizing financial management. This strategy is expected to increase STARLN.ID's competitiveness and expand its market reach sustainably.

Keywords: STARLN.ID, Business Strategy, SWOT Analysis, Local Fashion, Digital Marketing.

PENDAHULUAN

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.

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. 1 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).

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).

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.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah hal yang penting untuk di tetapkan, tanpa lokasi yang nyata maka data tidak dapat diperoleh oleh peneliti. Penelitian ini dilakukan di PT. Parasawita Seruway Aceh Tamiang, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pertanian dan industri yaitu minyak kelapa sawit. Alasan penulis melakukan penelitian di lokasi ini sebagai tempat penelitian adalah karena masih terdapat indeks kurang layaknya sistem pengupahan yang diterapkan di PT. Parasawita. Hal ini dapat dilihat dari

keluhan sebagai pekerja terkait kesejahteraan yang belum sepenuhnya terpenuhi, serta belum optimalnya sistem pengupahan yang mendasarkan pada kebutuhan hidup layak.

Pendekatan Penelitian

Berdasarkan fokus dan tujuan penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini membutuhkan kajian yang mendalam dengan wajar serta alamiah. Penelitian yang sesuai untuk digunakan adalah menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, metode kualitatif menggunakan konsep yang membentuk penyelidikan dalam membantu, memahami, dan menjelaskan makna fenomena sosial dalam penelitian. Alasan peneliti menggunakan metode kualitatif karena menyesuaikan dengan tema penelitian dan lebih muda apabila berhadapan langsung antara peneliti dan narasumber. Metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif juga menyusun dan menyesuaikan bagaimana kenyataan dilapangan serta adanya aturan yang sewaktu- waktu dapat diubah dalam penelitian ini. Penelitian juga membahas kepuasan buruh perempuan yang dilihat dari perespektif kelayakan upah dan tanggapan berupa responden yang menggambarkan rumusan masalah

sehingga memudahkan peneliti untuk memahami maksud yang akan disampaikan dari kepuasan buruh perempuan PT. Parasawita Seruway Aceh Tamiang.

Informan Penelitian

Menurut Sugiyono (dalam Handayani, 2020) Informan penelitian adalah narasumber yang merujuk pada seseorang yang paham terkait dengan objek penelitian serta mampu memberikan penjabaran tentang topik penelitian yang diangkat. Pengertian ini memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian, informan penelitian sangat mempunyai peran penting dalam pengumpulan data dan memfasilitasi peneliti dalam proses pengumpulan data. Dalam penelitian ini, informan penelitian yang digunakan penulis adalah teknik purpose sampling, yakni teknik yang dilakukan berdasarkan ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang diperkirakan mempunyai sangkut paut erat dengan ciri-ciri atau sifatsifat yang spesifik yang ada atau yang dilihat dalam populasi dijadikan kunci untuk pengambilan sample.

Adapun secara perincian jumlah informannya adalah sebagaimana ada dalam tabel informan sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Daftar Informan Penelitian

No	Nama	Keterangan
1.	Bayu Wijaya	Supervisor
2.	Samsiati	Buruh
3.	Ramlah	Buruh
4.	Rosmini	Buruh
5.	Mariani	Buruh
6.	Sugiarti	Buruh
7.	Surna	Buruh

Sumber : Olahan Peneliti, 2025

Informan yang telah ditentukan penulis tersebut diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam mengenai tentang kepuasan buruh perempuandengan kelayakan upah yang diberikan.

Sumber Data

Arikunto (dalam Fadilla and Wulandari, 2023) menjelaskan sumber data dalam penelitian sebagai subjek asal data diperoleh. Berdasarkan cara memperolehnya sumber data dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data diperoleh secara langsung dari sumber asli. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer dengan cara wawancara dan observasi (Sugiyono, 2019:296) dalam Yolanda & Nopianto

(2021). Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dalam penelitian berdasar sumbernya dengan melakukan pengukuran dalam bentuk observasi, wawancara dan lain-lain (Handayani, 2020). Dalam penelitian ini data primer berupa catatan hasil wawancara dengan buruh perempuan dan supervisor di PT. Parasawita seruway aceh tamiang.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diterima dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip, Sugiyono (2019:296). Menurut Handayani (2020) menyatakan bahwa data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung baik dari buku, berupa laporan atau pustaka. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku, jurnal, artikel, yang berkaitan dengan topic penelitian kepuasan buruh perempuan.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Handayani (2020) menyatakan teknik pengumpulan data adalah langkah utama dalam penelitian, bertujuan untuk mendapatkan data. Apabila peneliti

tidak mengetahui metode pengumpulan data, maka peneliti tidak mendapatkan data yang sesuai. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui dan menyelidiki tingkah laku non-verbal yakni dengan menggunakan teknik observasi. Menurut Sugiono (dalam Sugiarto, 2023) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (dalam Sugiarto, 2023) wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang telah mendalam. Lebih lanjut menurut penelitian seperti yang di sampaikan Mardawani (2020:50-52) teknik yang digunakan dalam penelitian kualitatif ialah wawancara mendalam. Wawancara dapat dilakukan dengan terstruktur maupun tidak terstruktur.

a. Wawancara Terstruktur

Penggunaan wawancara terstruktur ini digunakan apabila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti informasi apa yang akan diperoleh.

b. Wawancara Tidak Terstruktur

Wawancara tidak terstruktur merupakan wawancara yang dilakukan secara bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang sudah disusun secara sistematis untuk pengumpulan datanya. Wawancara hanya menggunakan pedoman dengan garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Teknik wawancara yang digunakan penulis adalah wawancara tidak terstruktur.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (dalam Handayani 2020) menjelaskan teknik dokumentasi adalah pengambilan data yang didapat atau diperoleh melalui dokumen-dokumen. Dokumen dapat berupa tulisan, gambar atau karya-karya seseorang. Lebih lanjut menurut Mardawani (2020:52), dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mencermati dan menganalisis dokumen yang dibuat

oleh subyek sendiri atau orang lain untuk penelitian.

Teknik Analisis Data

Menurut Miles dan Huberman dalam buku Metode Penelitian Kualitatif (Abdul Fattah Nasution, 2023:132) mengemukakan bahwa metode atau teknik pengolahan data kualitatif dapat dilakukan melalui tiga tahap, yaitu data reduction, data display, dan conclusion drawing/Verification.

1. Data Reduction (Reduksi Data)

Reduksi data adalah bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat diambil. Dengan kata lain dapat dipahami bahwa reduksi data yaitu memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pembahasan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya serta membuang yang tidak perlu.

2. Penyajian Data

Setelah mereduksi data, maka langkah selanjutnya adalah menampilkan atau menyajikan data agar memiliki visibilitas yang jelas. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk tabel dengan format yang rapi, grafik, chart, pictogram, dan sejenisnya.

3. Penarikan Kesimpulan

Langkah terakhir, penarikan kesimpulan merupakan salah satu teknik analisis data kualitatif. Penarikan kesimpulan adalah hasil analisis yang dapat digunakan untuk mengambil tindakan. Penarikan kesimpulan adalah tahap akhir dalam proses analisa data. Pada bagian ini peneliti mengutarakan kesimpulan dari data-data yang telah diperoleh.

Waktu Penelitian

Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Bulan/ Tahun											
		2024				2025							
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	
1.	Pengajuan judul dan persetujuan judul												
2.	Pengerjaan proposal												
3.	Bimbingan Proposal												
4.	Seminar Proposal												
5.	Revisi dan Cetak proposal												
6.	Penelitian Lapangan												
7.	Konsultasi dan Bimbingan Skripsi												
8.	Sidang Skripsi												
9.	Revisi dan Cetak Skripsi												

Sumber : data olahan penulis (2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Parasawita

PT. Parasawita merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertanian dan industri yaitu minyak kelapa

sawit. PT. Parasawita beralamat Dusun Harapan dua Desa Perkebunan Seruway Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang, perusahaan tersebut berdiri sejak tahun 1985 dan mulai beroperasi pada tahun 1987 sampai sejak sekarang. Namun 4 tahun terakhir ini perusahaan tersebut sudah beralih tangan ke pemilik baru. Karena pemilik perusahaan lama mengalami kebangkrutan dan ada pertentangan konflik antara persaudaraan mengenai harta warisan sebab itu perusahaan tersebut dijual oleh pemilik perusahaan sebelumnya. PT. Parasawita memiliki luas lahan perkebunan sebesar 700 hektar, mereka memiliki buruh perawatan kebun perempuan sebanyak 40 orang dan buruh perawatan laki laki sebanyak 100 orang.

PT.Parasawita juga perusahaan yang mengelola atau memproduksi kelapa sawit yang memiliki jumlah karyawan 210 orang di dalamnya, perusahaan tersebut mengelola sawit dari lahan mereka sendiri serta membeli sawit dari luar juga, karena kemungkinan tidak mencukupi untuk produksi minyak kelapa sawit kalau dari lahan mereka sendiri. Perusahaan tersebut juga menjual cangkang sawit yang dihasilkan oleh PT. Parasawita tersebut.

Perusahaan berencana untuk meningkatkan produksi pabrik kelapa sawit

di masa yang akan datang. Hal ini akan dicapai melalui perluasan lahan perkebunan kelapa sawit, peningkatan efisiensi proses produksi, dan pengembangan teknologi yang lebih canggih. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas produksi, serta memperluas pangsa pasar. Dalam mencapai tujuan tersebut, PT. Parasawita akan terus fokus pada pengembangan sumber daya manusia, teknologi, dan infrastruktur yang lebih canggih. Perusahaan juga akan terus memantau perkembangan pasar dan industri, serta menyesuaikan strategi bisnis untuk kompetitif dipasar global.

B. Visi dan Misi PT. Parasawita

a. Visi

Menjadi perusahaan perkebunan kelapa sawit terkemuka di Indonesia yang berkelanjutan, berwawasan lingkungan, dan memberikan nilai tambah bagi stakeholder.

b. Misi

Menghasilkan produk kelapa sawit berkualitas tinggi yang memenuhi standar internasional.

C. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan merupakan kebijakan dan strategi yang menentukan

kompensasi yang diterima pekerja. Kompensasi ini merupakan bayaran atau upah yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka, seperti upah per jam, upah mingguan dan upah bulanan. Upah ini berbentuk uang atau fasilitas lain sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja. Seperti yang diungkapkan oleh Samsiati (48) selaku buruh perempuan di PT. Parasawita Seruway Aceh Tamiang dalam wawancara sebagai berikut :

“Sistem Pembayaran atau Pengupahan disini dari tahun ketahun mengalami peningkatan, yang awalnya Rp. 40.000 sekarang sudah menjadi Rp. 60.000 tetapi saya tidak puas dengan upah yang diberikan perusahaan tersebut, namun dari pada saya diam dirumah, tidur tiduran di rumah saja walupun upah segitu saya tetap terima”(wawancara 24 juli 2025).

Pernyataan hampir sama juga disampaikan oleh Mariani (52) selaku buruh perempuan di PT. Parasawita Seruway Aceh Tamiang yaitu sebagai berikut :

“Dengan upah yang diberikan perusahaan sebenarnya saya tidak puas tapi jadi lah walupun segitu bisa lah bantu buat anak- anak jajan dan nambah- nambah buat beli cabe atau sayur. Perusahaan tidak ada pemberian kami bonus tetapi mereka memberikan kami Tunjangan Hari raya ketika hari hari besar seperti itu.” (wawancara 24 juli 2025).

Dari hasil wawancara di atas yang disampaikan bahwa buruh perempuan bekerja bukan untuk memenuhi seluruh kebutuhan hidup tetapi mereka butuh untuk mengaktualisaikan diri mereka, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mereka tidak semata- mata di dorong oleh faktor ekonomi, melainkan juga oleh keinginan untuk memperoleh pengakuan, meningkatkan kemampuan, dan kontribusi secara soisal.

Lanjut dengan pernyataan yang hampir sama juga disampaikan olen Sugiarti (51) selaku buruh perempuan di PT. Parasawita seruway yaitu sebagai berikut :

“Sistem upah yang diberikan perusahaan saat ini sebenarnya saya tidak puas karena dengan segitu dapat apa sekarang ini, karena semuanya

serba mahal Cuma dari pada pun dirumah nganggur gak tau ngapai jadi dengan upah segitu ya harus saya syukuri. Manusia nih mau dikasih berapa pun mana adaukupnya.”(24 juli 2025).

Dari hasil wawancara di atas didapati informasi bahwa sistem pengupahan di PT. Parasawita belum layak dikarenakan masih belum memenuhi standart kebutuhan hidup layak bagi buruh. Selain itu tidak adanya transparansi dalam perhitungan upah serta ketidaksesuaian antara beban kerja dan upah yang diterima menjadi dua faktor utama tidak layak, serta tidak ada penyesuaian upah secara berkala berdasarkan masa kerja atau lama bekerja. Tetapi mereka mendapatkan tunjangan hari raya (THR) kalau itu pun tergantung sudah berapa lama bekerja. Sedangkan dalam buku hukum ketenaga kerjaan dan kebijakan upah yang dijelaskan Suhartini (2020), upah yang layak akan mensejahterakan buruh dan bisa menghidupkan buruh dan mencerminkan hasil kerja mereka (Suhartini, 2020).

D. Sistem Upah Menurut Sinoritas

Sistem upah menurut sineoritas adalah sistem pengupahan dimana besarnya upah atau gaji yang diterima oleh seseorang

pekerja ditentukan berdasarkan lama masa kerja (pengalaman) atau tingkat sineoritas seseorang di dalam perusahaan, bukan semata-mata berdasarkan kinerja, jabatan, atau keahlian teknis. Seperti yang diungkapkan oleh bapak Bayu Wijaya sebagai mandor/supervisor di PT. Parasawita sebagai berikut:

“ Upah yang diberikan perusahaan ke buruh perempuan memang sangat sedikit, dan upah yang diberikan oleh perusahaan ke buruh perempuan tersebut sama semua gak ada tingkatan mau lama bekerja atau baru-baru bekerja tetap sama upahnya. Yang membedakan mereka itu di Tunjangan Hari Raya (THR) misalnya yang baru bekerja itu dihitung lamanya sudah bekerja atau sedikit dapatnya tetapi misalnya udah lama bekerja mereka dapatnya lumayan banyak walupun tidak sama dengan upah perbulan” (24 juli 2025).

Dari hasil wawancara diatas yang disampaikan bahwa sistem upah menurut sinoritas di perusahaan tersebut belum memperhatikan aspek keadilan dan sinioritas upah yang diberikan kepada seluruh buruh perempuan bersifat seragam tanpa mempertimbangkan lama masa

bekerja, sehingga buruh yang bekerja lama tidak mendapatkan penghargaan yang layak dalam bentuk peningkatan upah. Perbedaan hanya terlihat pada pemberian tunjangan hari raya, yang disesuaikan dengan lamanya masa kerja, namun jumlah tersebut tetap tidak sebanding dengan upah bulanan yang diterima. Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengupahan belum sepenuhnya layak dan masih perlu perbaikan agar dapat memberikan penghargaan yang adil bagi setiap pekerjaan berdasar kontribusi dan masa kerja mereka. Namun hal tersebut juga disampaikan oleh bapak Bayu Wijaya sebagai mandor/ supervisor di PT. Parasawita sebagai berikut :

“Beliau mengatakan karena buruh perempuan ini sistemnya Buruh Harian Lepas (BHL) maka upah yang diberikan perusahaan tersebut seperti itu. Tetapi Ada beberapa bulan yang lalu saya sempat juga untuk mengajukan permohonan agar ditingkatkan upah buruh perempuan

tersebut kepada atasan atau manager saya namun beliau menolaknya dengan tidak ada alasan apapun untuk meningkatkan upah tersebut” (24 juli 2025).

Dapat ditarik kesimpulan bahwa buruh perempuan di perusahaan tersebut berada dalam sistem kerja harian lepa, yang menyebabkan mereka menerima upah yang cenderung rendah dan seragam, tanpa mempertimbangkan masa kerja atau pengalaman. Meskipun demikian, saya sendiri pernah berupaya untuk mengajukan permohonan kepada atasan atau manajer agar upah buruh perempuan tersebut dapat ditingkatkan demi terciptakan sistem pengupahan yang layak dan adil. Namun, hingga saat ini permohonan tersebut belum mendapatkan tanggapan atau respon apa pun. Namun Hal ini menunjukkan kurangnya perhatian dari pihak manajer terhadap kesejahteraan buruh perempuan, khususnya dalam hal kelayakan upah, dan perbaikan dalam sistem pengupahan yang diterapkan perusahaan.

E. Kepuasan Buruh Perempuan di PT. Parasawita

Kepuasan buruh/kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Tentang perasaan seseorang karyawan terhadap

kepuasan pada pekerjaannya. Menurut (Hasibuan, 2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional dalam diri karyawan seperti menyukai atau mencintai pekerjaannya. Saat karyawan menunjukkan sikap positif dalam bekerja dapat di artikan bahwa karyawan tersebut puas terhadap pekerjaannya (Handoko, 2017). Berikut hasil wawancara kepada ibu Ramlah (58) selaku buruh perempuan di PT. Parasawita sebagai berikut :

“Saya merasa cukup puas karena sejak awal saya telah mengetahui bahwa upah yang diberikan oleh perusahaan memang demikian adanya. Dahulu saya menerima upah sebesar Rp40.000, dan saat ini telah meningkat menjadi Rp60.000. Meskipun jumlah tersebut masih terbatas, saya tetap mensyukurinya. Selain itu, saat ini saya juga memperoleh waktu istirahat selama satu jam, yang sebelumnya tidak pernah diberikan meskipun telah bekerja selama setengah hari.” (24 juli 2025).

Dari hasil wawancara diatas yang disampaikan bahwa pekerja merasa puas secara relative dengan kondisi dan jam kerja saat ini, meskipun sebenarnya upah

yang diterima masih tergolong sangat rendah. Ia menyadari bahwa upah tersebut sudah ditentukan oleh perusahaan, dan meskipun tidak ideal, beliau menerima dan mensyukuri peningkatan dari Rp. 40,000 menjadi Rp. 60,000. Selain itu, adanya perubahan positif berupa pemberian waktu istirahat selama 1 jam yang sebelumnya tidak ada, juga menjadi faktor yang membuat merasa lebih baik dibandingkan sebelumnya. Pernyataan ini mencerminkan sikap penerimaan dan syukur, meskipun belum tentu menunjukkan bahwa kebutuhan pekerja sepenuhnya terpenuhi.

Namun dengan hal tersebut perusahaan harus melakukan evaluasi kelayakan upah tersebut meskipun terdapat peningkatan dari segi upah dan waktu istirahat, perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi berkala terhadap kelayakan upah yang diberikan. Hal ini penting untuk menyesuaikan dengan kebutuhan hidup layak diwilayah tersebut dan mengikuti perkembangan ekonomi termasuk inflasi. Oleh karena itu, perlunya mencapai keseimbangan yang tepat antara iflasi yang dikendali dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan menjadi prioritas dalam kerangka pembangunan ekonomi yang kokoh (Acitya Ardana, 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan buruh perempuan di PT. Parasawita seruwai Aceh Tamiang dengan tingkat kelayakan upah yang diterima, bahwa tingkat kepuasan buruh perempuan pada kelayakan upah masih tergolong rendah. Mayoritas buruh perempuan merasa bahwa upah yang mereka terima belum mencerminkan beban kerja dan kebutuhan hidup layak, terutama mengingat tidak adanya tambahan kompensasi seperti bonus, dan jaminan sosial yang memadai. Namun belum sepenuhnya mencerminkan prinsip kelayakan upah yang mempertimbangkan kebutuhan dasar hidup layak, beban kerja, serta kontribusi pekerja terhadap produktivitas perusahaan. Selain itu, sistem pengupahan harian lepas yang diterapkan menyebabkan ketidak pastian pendapatan dan minimnya perlindungan bagi buruh. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan belum sepenuhnya memenuhi aspek kelayakan upah sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan. Akibatnya, motivasi dan kepuasan kerja buruh perempuan cenderung menurun, yang pada gilirannya dapat memengaruhi produktivitas kerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Antari, D. P. P. M., & Susanti, L. E. (2023). Analisis Kepuasan Tenaga Kerja Wanita Terhadap Kebijakan Jaminan Ketenagakerjaan di SPA at Maya Sanur. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(3), 798–803. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i3.372>
- Batubara, K., Pujangkoro, S., & Buchari. (2013). 219530-Pengaruh-Gaji-Upah-Dan-Tunjangan-Karyawan. *E-Jurnal Teknik Industri FT USU*, 3(5), 23–28.
- Dashrizal. (2022). Gabungan Skripsi Kecuali Bab Iv. In *E-Thesis* (pp. 1–62).
- Di, D., Perkebunan, P. T., Iii, N., & Sari, N. (2020). *TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN DAN JAMINAN YANG UNIVERSITAS MEDAN AREA DITERIMA DI PT . PERKEBUNAN NUSANTARA III KEBUN Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk memperoleh*.
- Eka, S. (2013). *Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Makasar: ISBN : 978-602-237-605-7
- Esther, G., Korompis, C., Universitas, K., & Ratulangi, S. (2021). *Buku Ajar Jaminan Kesehatan Nasional. CV*.

- Patra Media Grafindo Bandung*, 2(18), 189.
- Fadillah, R. (2021). *Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Gaji Bonus Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) III Sei Putih Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process*
<http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/14309%0Ahttp://repository.uinsu.ac.id/14309/1/SKRIPSI> RADITA FADILLAH.pdf
- Fitri, D. S., Alwie, A. F., & Berampu, L. T. (2024). Analisis Faktor Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan dan Loyalitas Peserta BPJS Kesehatan di Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) Swasta Kota Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 26(1), 1–20.
<https://doi.org/10.23917/dayasaing.v26i1.4806>
- Fish, B. (2020) Nasution M. S. (2018) Pengaruh Upah Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas
- Imas. (2023) Pengaruh Upah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sinar Rahayu Motor
- Irawan, B., Kurnia, R. A., Sitanggang, E. D., & Achmady, S. (2020). Analisis Tingkat Kepuasan. *Jurnal Keperawatan Dan Fisioterapi (Jkf)*, 3(1), 58–64.
- Khairunnisa. (2024) Pengaruh Kelayakan Upah Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Buruh Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Rantau Prapat Menurut Perspektif Ekonomi Syariah
- Kusumaningrum, A., & Azinar, M. (2018). Kepesertaan Masyarakat dalam Jaminan Kesehatan Nasional Secara Mandiri. *Higeia Journal of Public Health Research and Development*, 2(1), 149–160.
<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/higeia>
- Lamijan, S.H. (2021). *Upah Kerja dan Keadilan suatu tinjauan teoritis*. Puworkerto Selatan: Anggota IKAPI
- Muflihah (2024). *Motivasi Kerja*. Tangerang Selatan: ISBN 978-623-09-9316-9
- Nasution.I (2018) Pengaruh Corporate Responsibility Terhadap Brand Awareness Pt.Pupuk Iskandar Muda
- Nadia Amalia Rahma (2022) Pengaruh Kelayakan Upah Dan Keterampilan

- Terhadap Kepuasan Kerja di Kabupaten Banjar
- Nainggolan, V., & Herning Sitabuana, T. (2022). Jaminan Kesehatan Bagi Rakyat Indonesia Menurut Hukum Kesehatan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(6), 907–916. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i6>. 109
- Nasution, S. M. (2018). Pengaruh Upah, Insentif, Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas. *Skripsi*, 14–20.
- Putra. A.R. (2020) Analisis Tingkat Kepuasan Buruh Harian Lepas Terhadap Sistem Pengupahan Pada PT.Ekuader Indonesia Di Kecamatan Kunto Darussalam
- Rahmawati. (2024) Peran Buruh Perempuan Pekerja Perkebunan Kelapa Sawit PT. Sumatera Agro Mandiri Di Desa Gurun Tuo Kecamatan Mandiangin
- Rusman R.T (2019). Analisis Sistem Gaji Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar
- Safrijal, (2023). *Buku Referensi Kepuasan Kerja*. Purbalingga: EUREKA MEDIA AKSARA .
- Suhartini, (2020). *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*. Depok: ISBN 978-623-231-570-9
- Virnanda. E (2021) Pengaruh Jaminan Kesehatan Terhadap Kemaslahatan Masyarakat Aceh
- Wiasa, I. N. D. (2022). *Jaminan Kesehatan Nasional Yang Berkeadilan Menuju Kesejahteraan Sosial*.
- Zulaini, L. (2020). Analisis Mekanisme Pengupahan Pekerja Industri Batu Bata Ditinjau Dari Konsep Ujrah (Studi Di Gampong Data Gaseu , Kabupaten Aceh Besar). *Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh*, 173. [https://repository.ar-raniry.ac.id/15811/1/Liza Zulaini%2C 160602100%2C FEBI%2C ES%2C 085243008304.pdf](https://repository.ar-raniry.ac.id/15811/1/Liza%20Zulaini%20160602100%20FEBI%20ES%20085243008304.pdf)