

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Paparan Data**

Dalam penelitian ini, paparan data sangat dibutuhkan dalam melakukan suatu penelitian. paparan data merupakan uraian data yang telah diperoleh dari penelitian lapangan berupa hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang disesuaikan dengan fokus permasalahan.

##### **1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Kabupaten Pamekasan merupakan salah satu dari empat kabupaten di Pulau Madura, Provinsi Jawa Timur. Kabupaten ini terletak di bagian tengah Pulau Madura dan secara geografis berada pada koordinat antara  $6^{\circ}51'$ – $7^{\circ}31'$  Lintang Selatan dan  $113^{\circ}19'$ – $113^{\circ}58'$  Bujur Timur. Luas wilayah Kabupaten Pamekasan adalah sekitar 792,30 km<sup>2</sup> dan secara administratif terbagi ke dalam 13 kecamatan, 189 desa, dan 11 kelurahan. Pusat pemerintahan berada di Kecamatan Pamekasan. Adapun batas-batas wilayahnya adalah Kabupaten Sampang di sebelah barat, Kabupaten Sumenep di sebelah timur, Laut Jawa di sebelah utara, dan Selat Madura di sebelah selatan.

Jumlah penduduk Kabupaten Pamekasan pada tahun 2024 diperkirakan mencapai sekitar 889.800 jiwa. Struktur penduduk berdasarkan usia menunjukkan bahwa sebagian besar berada dalam kelompok usia produktif (15–59 tahun), yaitu sekitar 62,99%. Sisanya

terdiri dari kelompok anak-anak (0–14 tahun) sebesar 23,42%, dan penduduk lanjut usia (60 tahun ke atas) sebanyak 13,59%. Tingkat pertumbuhan penduduk tahunan di Pamekasan relatif stabil, yaitu sekitar 0,22%. Penduduk di Pamekasan sebagian besar berasal dari suku Madura dan memeluk agama Islam, yang menjadi identitas kultural dan sosial masyarakat setempat.

Dalam bidang pendidikan, Kabupaten Pamekasan menghadapi tantangan cukup besar. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), sebagian besar penduduk dewasa belum menyelesaikan pendidikan dasar. Sekitar 15,87% belum tamat SD, 20,77% tamat SD, dan hanya 3,47% yang memiliki gelar sarjana. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan formal masyarakat masih rendah, meskipun di sisi lain, Pamekasan dikenal sebagai pusat pendidikan agama Islam, dengan banyaknya pondok pesantren ternama seperti Pondok Pesantren Banyuwangi dan Pondok Pesantren Al-Munawwar.

Secara ekonomi, Kabupaten Pamekasan mengandalkan sektor pertanian sebagai tulang punggung utama. Komoditas andalan daerah ini meliputi padi, jagung, tembakau, dan kacang-kacangan. Selain pertanian, sektor perdagangan dan industri kecil seperti kerajinan batik tulis Madura juga memberikan kontribusi terhadap perekonomian daerah. Pada tahun 2023, Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Pamekasan atas dasar harga berlaku tercatat sebesar Rp20,88 triliun, dengan laju pertumbuhan ekonomi sebesar 4,96% dibandingkan tahun sebelumnya. Pertumbuhan

ini menunjukkan pemulihan ekonomi yang cukup baik pasca-pandemi COVID-19, meskipun angka kemiskinan masih menjadi perhatian serius. Data BPS menyebutkan bahwa pada Maret 2023, terdapat sekitar 126.430 jiwa atau 13,85% dari total penduduk yang masih berada di bawah garis kemiskinan.

Dari sisi sosial budaya, masyarakat Pamekasan dikenal memiliki semangat gotong royong dan religiusitas yang tinggi. Keberadaan pesantren bukan hanya sebagai institusi pendidikan, tetapi juga sebagai pusat kehidupan sosial, budaya, dan bahkan ekonomi. Tradisi keagamaan seperti haul, pengajian rutin, dan perayaan hari besar Islam menjadi bagian integral dari kehidupan masyarakat. Batik tulis khas Pamekasan, yang memiliki motif cerah dan khas Madura, juga menjadi identitas budaya sekaligus sumber ekonomi kreatif yang potensial.

Pemerintah Kabupaten Pamekasan terus mendorong pembangunan melalui berbagai program, baik di bidang infrastruktur, pendidikan, kesehatan, maupun pelayanan publik. Dalam beberapa tahun terakhir, Pamekasan juga mengembangkan konsep Smart City dan memperkuat digitalisasi pelayanan untuk mempercepat tata kelola pemerintahan. Meski demikian, tantangan yang dihadapi seperti rendahnya tingkat pendidikan, angka kemiskinan, dan keterbatasan infrastruktur di beberapa wilayah pedesaan masih memerlukan perhatian dan strategi pembangunan yang berkelanjutan.

Perumahan Grand Nyalaran merupakan perumahan modern yang dikembangkan oleh Bumi Property Group. Terletak strategis di Jalan Raya Nyalaran, tepat di depan Gudang Djarum Pamekasan, perumahan ini menawarkan desain minimalis yang asri dan ramah lingkungan, cocok bagi keluarga yang menginginkan hunian nyaman dan elegan.

Lokasinya yang berada di jalur utama penghubung Pamekasan dengan Pantura memberikan akses mudah ke pusat kota dan fasilitas umum lainnya. Dilengkapi dengan fasilitas umum seperti taman bermain dan area hijau, serta dibangun menggunakan bahan berkualitas tinggi, perumahan ini menjamin kenyamanan dan keamanan penghuninya.

## **2. Data Penelitian**

Pemberian kesejahteraan karyawan sangat berarti dan bermanfaat bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Bagi karyawan pemberian kesejahteraan bermanfaat untuk menciptakan hubungan industri yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan, meningkatkan semangat kerja karyawan, disiplin kerja, dan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan itu sendiri dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus menetapkan program kesejahteraan yang sesuai dengan kapasitas perusahaannya. Program kesejahteraan karyawan merupakan suatu balas jasa diluar upah dan gaji karyawan dengan manfaat untuk memotivasi semangat kerja, disiplin kerja serta produktivitas kerja karyawan sehingga terwujudnya tujuan perusahaan yang dicapai. Program

kesejahteraan karyawan harus disusun berdasarkan peraturan yang ada dan berpedoman pada kemampuan perusahaan itu sendiri. Program kesejahteraan karyawan dapat diberikan secara materi maupun non materi.

Hasil wawancara dengan Pemilik perumahan grand nyalaran, bernama Bapak Zhona Riski, yang beralamat di Desa Nyalaran menjelaskan tentang berapa lama Anda menjadi pemilik perumahan dan berapa gaji Anda per bulan?

“saya berprofesi sebagai owner perumahan grand nyalaran yang sudah sangat lama bahkan sudah bertahun-tahun sehingga itu dijadikan penghasilan saya yang hanya bekerja sebagai mengontrol keadaan dan terkait gaji saya tidak digaji namun saya yang menggaji sehingga tiap bulannya tidak tentu namun bisa dikatakan mampu dalam menghidupi keluarga.”<sup>1</sup>

Kesimpulan dari hasil wawancara Bapak Zhona Riski yang merupakan pemilik perumahan Grand Nyalaran yang telah menjalani profesi tersebut selama bertahun-tahun. Sebagai owner, ia tidak menerima gaji tetap karena perannya lebih berfokus pada pengawasan dan pengelolaan. Meskipun tidak memiliki pendapatan bulanan yang pasti, beliau menyatakan bahwa penghasilannya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga.

Hasil wawancara dengan pekerja perumahan grand nyalaran, bernama Bapak Khoirunnas, yang beralamat di Veteran menjelaskan

---

<sup>1</sup> Zhona Riski, “*Wawancara Langsung*”, Selaku Pemilik Perumahan Grand Nyalaran, 18 April 2025.

tentang berapa lama Anda bekerja di perumahan dan berapa gaji Anda per bulan?

“menurut pendapat saya bekerja diperumahan tentunya bisa dibilang tidak mudah dan saya bekerja disini sudah hampir 3 tahunan tentunya sudah melewati lika liku dalam berbisnis karena perumahan juga bisa dibilang seperti bisnis ada pasang surutnya pembeli terkait gaji yang saya dapatkan tiap bulannya yaitu Rp. 1.300.000 itu bisa dikatakan kurangnya dalam menghidupi keluarga saya tentunya yang sudah berkeluarga.”<sup>2</sup>

Kesimpulan dari hasil wawancara Bapak Khoirunnas telah bekerja di perumahan Grand Nyalaran selama hampir tiga tahun. Ia menyadari bahwa bekerja di sektor perumahan bukanlah hal yang mudah karena menghadapi berbagai tantangan layaknya bisnis, termasuk fluktuasi jumlah pembeli. Ia menerima gaji sebesar Rp1.300.000 per bulan, namun mengungkapkan bahwa jumlah tersebut dirasa masih kurang untuk mencukupi kebutuhan hidup keluarganya.

Hasil wawancara dengan pekerja perumahan grand nyalaran, bernama Bapak Slamet Budi Santoso, yang beralamat di Bangkalan menjelaskan tentang berapa lama Anda bekerja di perumahan dan berapa gaji Anda per bulan?

“bekerja diperumahan saya dari awal membangun bisnis perumahan ini, tentunya sangat melelahkan karena ada pasang surutnya dalam berbisnis apalagi perumahan dengan pembelian nominal yang sangat tinggi tentunya itu sangat sulit karena dipamekasan masih kebanyakan ekonominya masih kalangan menengah kebawah dan terkait gaji yang saya dapatkan tiap bulannya yaitu sebesar 1. 000.000 tentunya bisa dikatakan masih

---

<sup>2</sup> Khoirunnas, “*Wawancara Langsung*”, Pekerja Perumahan Grand Nyalaran, 18 April 2025.

kurang untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga.”<sup>3</sup>

Kesimpulan dari hasil wawancara Bapak Slamet Budi Santoso telah bekerja di perumahan Grand Nyalaran sejak awal pembangunan proyek tersebut. Ia mengakui bahwa pekerjaan di bidang perumahan cukup melelahkan karena menghadapi dinamika bisnis, terutama di wilayah Pamekasan yang mayoritas masyarakatnya berasal dari kalangan menengah ke bawah. Ia menerima gaji sebesar Rp1.000.000 per bulan, yang menurutnya masih belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya.

Hasil wawancara dengan karyawan mie gacoan, bernama Bapak Safari Romadhon Pratama, yang beralamat di Kangeran menjelaskan tentang berapa lama Anda bekerja di mie gacoan pamekasan dan berapa gaji Anda per bulan?

“saya bekerja digacoan sudah hampir 1 tahun lebih bekerja disana tentunya sangat menguras tenaga karena terlalu banyak peminatnya namun ketika berbiacar terait gaji yang saya dapatkan tentunya sangat besar karena untuk seperti saya yang masih beluk berkeluarga tentunya masih bisalah menyisakan sedikit gaji untuk kepentingan lain dan gaji saya perbulan yaitu sekitar Rp. 1.500.000”.<sup>4</sup>

Kesimpulan dari hasil wawancara Bapak Safari Romadhon Pratama telah bekerja di Mie Gacoan Pamekasan selama lebih dari satu tahun. Ia menyatakan bahwa pekerjaannya cukup melelahkan

---

<sup>3</sup> Slamet Budi Santoso, “*Wawancara Langsung*”, Selaku Pekerja di Perumahan Grand Nyalaran, 18 April 2025.

<sup>4</sup> Safari Romadon, “*Wawancara Langsung*”, Selaku Pekerja di Mie Gacoan Pamekasan, 18 April 2025.

karena tingginya jumlah pelanggan. Namun, dengan gaji bulanan sekitar Rp1.500.000, ia merasa penghasilannya cukup, terutama karena ia belum memiliki tanggungan keluarga, sehingga masih bisa menyisihkan sebagian gajinya untuk keperluan lain.

Hasil wawancara dengan karyawan mie gacoan, bernama Wahyudi Chairul m, yang beralamat di Jalmak menjelaskan tentang berapa lama Anda bekerja di mie gacoan pamekasan dan berapa gaji Anda per bulan?

“gaji yang saya dapatkan ditiap bulan tentunya untuk menghidupi saya sendiri sangat lebih karena masih belum berkeluarga hanya memenuhi kebutuhan sendiri disetiap bulannya apalagi saya hanya karyawan di mie gacoan pamekasan yang mendapatkan gaji sekitar Rp 1.700.000 disetiap bulannya tentunya harus pintar-pintar dalam mengelola keuangan agar mempunyai tabungan nantinya.<sup>5</sup>

Kesimpulan dari hasil wawancara Wahyudi Chairul M telah bekerja sebagai karyawan di Mie Gacoan Pamekasan dan menerima gaji sebesar Rp1.700.000 per bulan. Ia menyatakan bahwa penghasilan tersebut lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadinya karena belum berkeluarga. Ia juga menekankan pentingnya mengelola keuangan dengan baik agar dapat menyisihkan sebagian penghasilannya sebagai tabungan.

---

<sup>5</sup>Wahyudi Chairul M “*Wawancara Langsung*”, Selaku Pekerja di Mie Gacoan Pamekasan, 18 April 2025.

Hasil wawancara dengan karyawan Wiwik Sosis, bernama Bapak Ubaidillah, yang beralamat di Sumenep menjelaskan tentang berapa lama Anda bekerja di Wiwik Sosis dan berapa gaji Anda per bulan?

“bekerja sebagai karyawan di wiwik sosis saya sudah sekitar 3 tahun setengah dan bisa dikatakan pekerjaan yang mudah apalagi ada temen yang membantu bantu saling tolong dan berbicara terkait gaji tentunya masih bisa dikatakan kurang mencukupi bagi saya yang sudah mempunyai keluarga yang harus saya nafkahi dengan gaji Rp 1.400.000 disetiap bulannya tentunya masih minim kurangnya namun ada aja rezeki disetiap bulannya.<sup>6</sup>

Kesimpulan dari hasil wawancara Bapak Ubaidillah telah bekerja sebagai karyawan di Wiwik Sosis selama sekitar 3,5 tahun. Ia menganggap pekerjaannya cukup ringan karena adanya kerja sama antar rekan kerja. Namun, dengan gaji sebesar Rp1.400.000 per bulan, ia merasa penghasilannya masih kurang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Meskipun demikian, ia tetap bersyukur karena selalu ada rezeki setiap bulannya.

Hasil wawancara dengan karyawan Wiwik Sosis, bernama Bapak Mohammad Iqbal, yang beralamat di Galis menjelaskan tentang berapa lama Anda bekerja di Wiwik Sosis dan berapa gaji Anda per bulan?

“ saya bekerja sebagai karyawan wiwik sosis sudah 1 tahunan dan bisa dikatakan belum bisa dengan gaji Rp 1.200.000 tentunya masih kurang karena keperluan dan Lain-Lain”.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Ubaidillah “*Wawancara Langsung*”, Selaku Pekerja di Wiwik Sosis, 18 April 2025.

<sup>7</sup> Mohammad Iqbal “*Wawancara Langsung*”, Selaku Pekerja di Wiwik Sosis, 18 April 2025.

Kesimpulan dari hasil wawancara Bapak Mohammad Iqbal telah bekerja sebagai karyawan di Wiwik Sosis selama sekitar satu tahun. Ia menyatakan bahwa dengan gaji sebesar Rp1.200.000 per bulan, penghasilannya dirasa masih belum mencukupi untuk memenuhi berbagai kebutuhan dan keperluan lainnya.

Hasil wawancara dengan karyawan Café Three Five, bernama Bapak Rudi Paryadi, yang beralamat di Sampang menjelaskan tentang berapa lama Anda bekerja di Café Three Five dan berapa gaji Anda per bulan?

“pekerjaan di café tentunya bagi saya yang baru lulus tentunya sangat membantu untuk menambah skill terkait bisnis sehingga saya menikmati dalam bekerja dsietiap harinya apalagi saya belum berkeluarga tentunya sangat cukup denga gaji yang ditawarkan oleh café dengan nominal harga Rp. 875.000 disetiap bulannya bisa dikatakan sudah mencukupi kehidupan saya disetiap bulannya karena masih belum ada tanggungan”.<sup>8</sup>

Kesimpulan dari hasil wawancara Bapak Rudi Paryadi, yang baru lulus, telah bekerja di Café Three Five dan merasa pekerjaannya sangat bermanfaat untuk menambah keterampilan di bidang bisnis. Dengan gaji sebesar Rp875.000 per bulan, ia merasa penghasilannya sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena belum memiliki tanggungan keluarga.

Hasil wawancara dengan Pemilik perumahan grand nyalaran, bernama Bapak Zhona Riski, yang beralamat di Desa Nyalaran menjelaskan tentang upaya perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan?

---

<sup>8</sup> Rudi Paryadi “*Wawancara Langsung*”, Selaku Pekerja di café there five, 18 April 2025.

“ upaya saya selaku owner diperumahan grand Nyalaran tentunya harus mengikuti arah langkah kehidupan yang sekarang tidak memperlakukan karyawan secara semena- mena tentunya mempertimbangan dengan pekerjaan yang saya berikan dengan gaji yang sesuai dan ketika waktu bekerja saya selalu menyediakan makan siang untuk para karyawan agar uang makannya disisihkan untuk kepentingan pribadinya dan apabila ada karyawan yang sakit tentunya saya akan memberikan keringanan untuk tidak bekerja selama 1 hari”.<sup>9</sup>

Kesimpulan dari hasil wawancara Sebagai pemilik Perumahan Grand Nyalaran, Bapak Zhona Riski berupaya meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan tidak memperlakukan mereka secara semena-mena, serta menyesuaikan gaji dengan beban kerja. Ia juga menyediakan makan siang bagi karyawan agar mereka bisa menghemat pengeluaran pribadi, dan memberikan toleransi berupa izin tidak bekerja selama satu hari jika ada karyawan yang sakit.

Hasil wawancara dengan karyawan perumahan grand nyalaran, bernama Bapak Khoirunnas, yang beralamat di Veteran menjelaskan Apakah perusahaan memberikan tunjangan lain seperti uang makan, transportasi, atau cuti tahunan?

“tunjangan yang saya dapatkan dalam bekerja di perumahan grand nyalaran tentunya banyak yaitu terkadang mendapatkan jatah makan siang dan juga makanan camilan lainnya ketika ada perumahan yang laku terkait transportasi pihak perumahan tidak menyediakan karena keuntungan disetiap bulannya masih belum menentu dan apabila hari raya juga mendapatkan tunjangan hari raya yaitu THR disetiap tahunnya dan juga cuti sakit ketika sudah tidak mampu bekerja paling lama 2 hari”.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Zhona Riski, “*Wawancara Langsung*”, Selaku Pemilik Perumahan Grand Nyalaran, 18 April 2025.

<sup>10</sup> Khoirunnas, “*Wawancara Langsung*”, Pekerja Perumahan Grand Nyalaran, 18 April 2025

Kesimpulan dari hasil wawancara Bapak Khoirunnas menjelaskan bahwa sebagai karyawan di Perumahan Grand Nyalaran, ia menerima beberapa tunjangan seperti makan siang dan camilan, terutama saat ada unit perumahan yang terjual. Meskipun tidak ada tunjangan transportasi karena kondisi keuangan perusahaan yang belum stabil, karyawan tetap mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) setiap tahun serta cuti sakit maksimal dua hari jika kondisi kesehatan tidak memungkinkan untuk bekerja.

Hasil wawancara dengan karyawan perumahan grand nyalaran, bernama Bapak Slamet Budi Santoso, yang beralamat di Bangkalan menjelaskan Apakah perusahaan memberikan tunjangan lain seperti uang makan, transportasi, atau cuti tahunan?

“fasilitas yang saya dapatkan setelah bekerja di perumahan grand nyalaran yaitu jatah makan siang pada hari- hari tertentu untuk mengurangi pengeluaran uang karyawan dan juga akan mendapatkan THR disetiap hari raya dan juga parcel makanan dan bumbu- bumbu dapur tentunya ketika sakit juga diperbolehkan untuk izin”.<sup>11</sup>

Kesimpulan dari hasil wawancara Bapak Slamet Budi Santoso menjelaskan bahwa sebagai karyawan di Perumahan Grand Nyalaran, ia mendapatkan beberapa fasilitas, antara lain jatah makan siang pada hari-hari tertentu untuk mengurangi pengeluaran, Tunjangan Hari Raya (THR) setiap tahun, serta parcel makanan dan bumbu dapur. Selain itu, karyawan juga diberikan izin jika sakit dan tidak dapat bekerja.

---

<sup>11</sup> Slamet Budi Santoso, “*Wawancara Langsung*”, Selaku Pekerja di Perumahan Grand Nyalaran, 18 April 2025.

Hasil wawancara dengan karyawan mie gacoan, bernama Wahyudi Chairul M, yang beralamat di Jalmak menjelaskan tentang Apakah perusahaan memberikan tunjangan lain seperti uang makan, transportasi, atau cuti tahunan?

“tunjangan yang saya dapatkan selama bekerja di mie gacoan pamekasan tentunya tidak mendapatkan uang makan atau jatah makan karena dengan banyaknya karyawan tentunya itu mempersulit perusahaan untuk memperoleh jatah makan apalagi transportasi tidak akan dapat dan terkait cuti tentunya tidak diperbolehkan apabila udah sakit sekarat maka diperbolehkan izin namun jika masih bisa bekerja maka harus diusahakan tetap bekerja”.<sup>12</sup>

Kesimpulan dari hasil wawancara Bapak Wahyudi Chairul M menjelaskan bahwa selama bekerja di Mie Gacoan Pamekasan, ia tidak menerima tunjangan uang makan atau jatah makan, karena banyaknya karyawan yang membuat hal tersebut sulit untuk disediakan. Selain itu, perusahaan juga tidak menyediakan tunjangan transportasi. Mengenai cuti, karyawan tidak diperbolehkan untuk cuti kecuali dalam kondisi sangat sakit, namun jika masih mampu bekerja, diharapkan tetap bekerja.

Hasil wawancara dengan karyawan mie gacoan, bernama Safari Romadon, yang beralamat di Kangenan menjelaskan tentang Apakah perusahaan memberikan tunjangan lain seperti uang makan, transportasi, atau cuti tahunan?

“Selama saya bekerja di Mie Gacoan Pamekasan, saya tidak

---

<sup>12</sup> Wahyudi Chairul M “*Wawancara Langsung*”, Selaku Pekerja di Mie Gacoan Pamekasan, 18 April 2025.

menerima tunjangan berupa uang makan maupun jatah makan. Hal ini dimungkinkan karena jumlah karyawan yang cukup banyak, sehingga perusahaan mungkin mengalami kesulitan dalam menyediakan fasilitas makan bagi seluruh karyawan. Selain itu, tunjangan transportasi juga tidak diberikan. Mengenai cuti, izin hanya diberikan dalam kondisi yang benar-benar mendesak, seperti ketika sakit parah. Jika kondisi masih memungkinkan untuk bekerja, maka karyawan diharapkan tetap masuk kerja.”<sup>13</sup>

Kesimpulan dari hasil wawancara Bapak Safari Romadon menjelaskan bahwa selama bekerja di Mie Gacoan Pamekasan, ia tidak menerima tunjangan uang makan, jatah makan, atau tunjangan transportasi karena banyaknya karyawan yang membuat hal tersebut sulit untuk disediakan oleh perusahaan. Terkait cuti, izin hanya diberikan dalam kondisi mendesak seperti sakit parah, dan jika kondisi memungkinkan, karyawan diharapkan tetap masuk kerja.

Hasil wawancara dengan karyawan Wiwik Sosis, bernama Bapak Ubaidillah, yang beralamat di Sumenep menjelaskan tentang Apakah perusahaan memberikan tunjangan lain seperti uang makan, transportasi, atau cuti tahunan?

“berbicara terkait tunjangan makan dan transportasi tentunya di wiwik sosis tidak menyediakan hal itu namun apabila sakit ada cuti paling lama 2 hari dan lebih dari itu maka akan dipotong gaji namun ketika hari raya juga medaptkan tunjangan hari raya yaitu ( THR) disetiap tahunnya dan juga parcel makanan dari pemilik wiwik sosis”.<sup>14</sup>

Kesimpulan dari hasil wawancara Bapak Ubaidillah menjelaskan bahwa di Wiwik Sosis, tidak ada tunjangan uang makan atau

---

<sup>13</sup> Safari Romadon, “*Wawancara Langsung*”, Selaku Pekerja di Mie Gacoan Pamekasan, 18 April 2025.

<sup>14</sup> Ubaidillah “*Wawancara Langsung*”, Selaku Pekerja di Wiwik Sosis, 18 April 2025.

transportasi. Namun, perusahaan memberikan cuti sakit maksimal dua hari, dan lebih dari itu gaji akan dipotong. Selain itu, karyawan juga menerima Tunjangan Hari Raya (THR) setiap tahun serta parcel makanan dari pemilik Wiwik Sosis.

Hasil wawancara dengan karyawan Wiwik Sosis, bernama Bapak Mohammad Iqbal, yang beralamat di Galis menjelaskan tentang Apakah perusahaan memberikan tunjangan lain seperti uang makan, transportasi, atau cuti tahunan?

“Terkait tunjangan makan dan transportasi, di Wiwik Sosis tidak disediakan fasilitas tersebut. Namun, perusahaan memberikan cuti sakit maksimal selama 2 hari. Jika cuti melebihi batas tersebut, maka akan ada pemotongan gaji. Meskipun demikian, setiap tahun karyawan tetap menerima Tunjangan Hari Raya (THR) serta parcel makanan yang diberikan langsung oleh pemilik Wiwik Sosis sebagai bentuk apresiasi”.<sup>15</sup>

Kesimpulan dari hasil wawancara Bapak Mohammad Iqbal menjelaskan bahwa di Wiwik Sosis, tidak ada tunjangan uang makan atau transportasi. Namun, perusahaan memberikan cuti sakit maksimal dua hari, dan jika melebihi batas tersebut, gaji akan dipotong. Meskipun demikian, karyawan tetap menerima Tunjangan Hari Raya (THR) setiap tahun serta parcel makanan dari pemilik Wiwik Sosis sebagai bentuk apresiasi.

Hasil wawancara dengan karyawan Café Three Five, bernama Bapak Rudi Paryadi, yang beralamat di Sampang menjelaskan tentang

---

<sup>15</sup> Mohammad Iqbal “*Wawancara Langsung*”, Selaku Pekerja di Wiwik Sosis, 18 April 2025.

Apakah perusahaan memberikan tunjangan lain seperti uang makan, transportasi, atau cuti tahunan?

“di café three five tunjangan yang saya dapatkan hanya minuman café namun tidak setiap harinya dan terkait tunjangan lainnya THR dan cuti tentunya dapat namun ketika cuti harus izin terlebih dahulu agar dicarikan temen yang mau kerja lembur dengan jatah gaji ditambah”.<sup>16</sup>

Kesimpulan dari hasil wawancara Bapak Rudi Paryadi menjelaskan bahwa di Café Three Five, tunjangan yang diterima karyawan hanya berupa minuman café, meskipun tidak diberikan setiap hari. Karyawan juga menerima Tunjangan Hari Raya (THR) dan dapat mengambil cuti, namun harus terlebih dahulu meminta izin dan mencari pengganti yang bersedia bekerja lembur dengan tambahan gaji.

## **B. Temuan Penelitian**

Adapun hal-hal yang ditemukan oleh peneliti selama melakukan penelitian tentang analisis keadilan pada jaminan kesejahteraan bagi karyawan dengan gaji di bawah umr di Pamekasan sebagai berikut:

1. Mayoritas karyawan menerima gaji antara Rp875.000 hingga Rp1.700.000 per bulan, yang dirasa tidak mencukupi bagi yang sudah berkeluarga, meskipun cukup untuk karyawan lajang.
2. Tunjangan makan siang tidak rutin diberikan, dan hampir tidak ada tunjangan transportasi, menunjukkan rendahnya perhatian terhadap kebutuhan dasar karyawan.

---

<sup>16</sup> Rudi Paryadi “*Wawancara Langsung*”, Selaku Pekerja di café there five, 18 April 2025.

3. THR diberikan setiap tahun, beberapa tempat memberikan parcel makanan. Cuti sakit maksimal 1–2 hari, sementara cuti umum harus diajukan dengan pengganti kerja, dan gaji dipotong jika melebihi batas.
4. Kesejahteraan karyawan belum merata, dengan tunjangan yang tidak sesuai beban kerja, bergantung pada keputusan pemilik usaha, bukan regulasi yang adil.

### **C. Pembahasan**

#### **1. Kesejahteraan Karyawan Dengan Gaji Di Bawah Umr Di Kabupaten Pamekasan**

Kesejahteraan karyawan merupakan indikator penting dalam menilai kualitas hubungan industrial di suatu wilayah. Di Kabupaten Pamekasan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan sebagian besar karyawan masih berada pada tingkat yang rendah, terutama disebabkan oleh penghasilan yang tidak mencapai Upah Minimum Regional (UMR). Mayoritas karyawan di wilayah ini memperoleh penghasilan berkisar antara Rp875.000 hingga Rp1.700.000 per bulan, yang berada jauh di bawah UMR Pamekasan yang ditetapkan oleh pemerintah provinsi.

Ketimpangan ini menimbulkan beban ekonomi yang cukup signifikan, khususnya bagi karyawan yang telah berkeluarga. Pendapatan tersebut dianggap tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar rumah tangga seperti makanan, biaya tempat tinggal, pendidikan anak, transportasi, dan layanan kesehatan. Sebaliknya, bagi

karyawan yang belum menikah atau tidak memiliki tanggungan, jumlah tersebut dirasa masih memadai untuk kebutuhan minimum sehari-hari.

Kondisi kesejahteraan karyawan diperburuk oleh minimnya pemberian tunjangan dari pihak perusahaan. Penelitian ini menemukan bahwa tunjangan makan siang tidak diberikan secara rutin, sementara tunjangan transportasi hampir tidak tersedia sama sekali. Hal ini menunjukkan lemahnya kepedulian perusahaan terhadap pemenuhan kebutuhan dasar karyawan selama menjalankan tugasnya. Dalam praktiknya, karyawan harus menanggung sendiri seluruh biaya makan dan transportasi, yang secara langsung mengurangi daya beli dan kualitas hidup mereka. Ketiadaan tunjangan dasar ini bukan hanya berdampak pada aspek ekonomi, tetapi juga berpotensi menurunkan motivasi dan loyalitas kerja, serta meningkatkan risiko stres akibat beban pengeluaran yang tinggi.<sup>17</sup>

Dalam aspek lain, pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) menjadi salah satu bentuk perhatian perusahaan yang masih dijalankan secara umum. THR diberikan secara rutin setiap tahun, dan beberapa perusahaan juga menyertakan parcel makanan sebagai tambahan. Meskipun demikian, kebijakan perusahaan terkait hak cuti masih menunjukkan keterbatasan dalam memenuhi hak normatif pekerja. Cuti sakit umumnya hanya diberikan selama 1 hingga 2 hari, dan pengajuan cuti umum harus disertai dengan pengganti kerja. Apabila karyawan

---

<sup>17</sup> Arafat, "Skripsi Analisis Kesejahteraan Karyawan Di Masa Covid-19 Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh)", Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh 2022. 81.

tidak dapat menyediakan pengganti atau mengambil cuti melebihi batas yang ditentukan, maka potongan gaji akan diberlakukan. Kondisi ini mencerminkan lemahnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja, serta belum diterapkannya prinsip hubungan industrial yang berkeadilan dan berkelanjutan.

Yang dimana kesejahteraan karyawan belum merata, karena tunjangan dan fasilitas kerja tidak diberikan berdasarkan beban kerja atau ketentuan regulasi, melainkan tergantung pada keputusan pemilik usaha. Hal ini menimbulkan ketimpangan perlakuan antara karyawan satu dengan lainnya, tergantung pada kebijakan internal masing-masing perusahaan. Ketidakadilan ini berdampak pada perasaan tidak puas di kalangan karyawan, serta mencerminkan belum adanya sistem manajemen sumber daya manusia yang transparan dan akuntabel. Ketidakhadiran regulasi internal dan lemahnya pengawasan dari pemerintah daerah menyebabkan hak-hak karyawan kurang dilindungi secara optimal.<sup>18</sup>

Kesejahteraan karyawan di Kabupaten Pamekasan, khususnya yang menerima gaji di bawah UMR, masih jauh dari kondisi ideal. Rendahnya tingkat upah, minimnya pemberian tunjangan, serta ketidakadilan dalam sistem cuti dan pemberian kompensasi menjadi tantangan utama dalam menciptakan hubungan kerja yang layak dan berkelanjutan. Oleh karena itu, dibutuhkan intervensi dari berbagai

---

<sup>18</sup> Windu Putra, *“Perekonomian Indonesia Penerapan Beberapa Teori Ekonomi Pembangunan di Indonesia”*, ( PT RajaGrafindo Persada, Depok 2013), 41

pihak, baik dari pemerintah daerah dalam hal pengawasan dan penegakan peraturan ketenagakerjaan, maupun dari pihak perusahaan untuk menerapkan praktik manajemen yang lebih adil dan manusiawi. Tanpa adanya perbaikan sistemik, kesejahteraan karyawan akan terus terabaikan dan berisiko menurunkan kualitas tenaga kerja di daerah Pamekasan.<sup>19</sup>

## **2. Perspektif Keadilan Pada Kesejahteraan Karyawan Dengan Gaji Di Bawah UMR Di Kabupaten Pamekasan**

Dalam menilai kesejahteraan karyawan yang menerima gaji di bawah Upah Minimum Regional (UMR) di Kabupaten Pamekasan, penting untuk menggunakan pendekatan keadilan sebagai landasan analisis. Salah satu teori keadilan yang relevan untuk membahas permasalahan ini adalah teori keadilan distributif yang dikemukakan oleh John Rawls.<sup>20</sup> Dalam teorinya, Rawls menyatakan bahwa keadilan sosial harus diwujudkan melalui dua prinsip utama, yaitu prinsip kebebasan yang setara dan prinsip perbedaan. Prinsip perbedaan menyatakan bahwa ketimpangan sosial dan ekonomi hanya dapat diterima jika memberikan manfaat terbesar bagi mereka yang berada dalam posisi paling tidak diuntungkan. Dengan menggunakan teori ini sebagai kerangka analisis, maka dapat dilihat bahwa pemberian gaji di bawah UMR kepada karyawan justru memperlebar ketimpangan dan

---

<sup>19</sup> Aris Prio Agus Santoso, “Analisis Yuridis Pemberian Upah Di Bawah UMK Bagi Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit”, Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP) Vol. 5 No. 3 Juli 2021, 69.

<sup>20</sup> Ferry Irawan Febriansyah, *Konsep Keadilan Pancasila*, (Jawa Tengah: UMP Press 2020), Hal 79.

tidak memberikan keuntungan apapun bagi pihak pekerja, terutama mereka yang berasal dari latar belakang ekonomi lemah.<sup>21</sup>

Mayoritas karyawan di Kabupaten Pamekasan menerima gaji antara Rp875.000 hingga Rp1.700.000 per bulan, angka yang berada di bawah UMR yang berlaku. Dengan gaji sebesar itu, karyawan yang sudah berkeluarga tidak dapat memenuhi kebutuhan dasar rumah tangga secara layak, seperti kebutuhan pangan, biaya pendidikan, kesehatan, dan tempat tinggal. Ketimpangan antara beban kerja dan imbalan yang diterima menunjukkan bahwa karyawan berada dalam posisi yang sangat tidak diuntungkan, sementara kebijakan pengupahan bergantung pada kehendak pemilik usaha, bukan pada peraturan ketenagakerjaan yang seharusnya berlaku. Hal ini bertentangan dengan prinsip Rawls, karena tidak memberikan perlindungan dan jaminan kesejahteraan bagi kelompok pekerja yang paling rentan.<sup>22</sup>

Sehingga praktik pembayaran upah di bawah UMR juga tidak dapat dibenarkan. Walaupun mungkin memberikan efisiensi dan keuntungan finansial bagi pengusaha, manfaat tersebut tidak dirasakan oleh sebagian besar pihak, yakni para pekerja. Sebaliknya, pekerja mengalami tekanan ekonomi yang berkepanjangan, yang pada akhirnya dapat menurunkan semangat kerja, produktivitas, dan bahkan berdampak pada ketahanan sosial dalam jangka panjang. Dengan demikian, tidak tercipta keseimbangan antara keuntungan perusahaan

---

<sup>21</sup> Ibnu Qayyim Al-Jauziyah, *Hukum Acara Peradilan Islam*, (Pustaka Pelajar, 2006), Hal 121.

<sup>22</sup> Subijanto, "Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia", *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, vol 17 no 6, 708,

dan kesejahteraan karyawan, yang menjadi indikator penting dalam teori keadilan utilitarian.<sup>23</sup>

Secara moral dan normatif, pemberian upah di bawah UMR juga bertentangan dengan prinsip-prinsip keadilan sosial yang diamanatkan dalam konstitusi. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam konteks ini, pengusaha yang tidak membayar upah sesuai standar minimum berarti telah mengabaikan hak-hak dasar pekerja. Ketika negara telah menetapkan UMR sebagai acuan kebutuhan hidup layak, maka setiap pelanggaran terhadap ketentuan tersebut pada dasarnya merupakan bentuk ketidakadilan struktural dalam hubungan kerja. Karyawan yang berada di posisi lemah tidak memiliki daya tawar untuk memperjuangkan haknya, dan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang lemah semakin memperparah situasi.

Dapat disimpulkan bahwa praktik pemberian gaji di bawah UMR kepada karyawan di Kabupaten Pamekasan adalah tidak adil. Praktik ini melanggar prinsip keadilan distributif karena tidak berpihak pada kelompok yang paling tidak beruntung, tidak menciptakan manfaat terbesar secara kolektif, dan bertentangan dengan prinsip hak asasi atas penghidupan yang layak. Oleh karena itu, perlu ada peninjauan dan penegakan hukum ketenagakerjaan yang lebih tegas, serta kesadaran moral dari pihak pengusaha untuk menerapkan sistem pengupahan yang

---

<sup>23</sup> I Gde Suranaya Pandit, *Konsep Keadilan Dalam Persepsi Bioetika Administrasi Publik*, Jurnal Administrasi Publik, Hal , 54.

adil dan manusiawi. Tanpa adanya koreksi kebijakan, kondisi ini akan terus menciptakan ketimpangan yang merugikan kesejahteraan tenaga kerja lokal.