



**PROCEEDING**  
**SEMINAR NASIONAL**

**OPTIMASI INDUSTRI KREATIF  
UNTUK PERTUMBUHAN EKONOMI NASIONAL  
YANG BERKELANJUTAN**

**18 November 2016  
Padang, Sumatera Barat**



# **SEMINAR NASIONAL**

## **OPTIMASI INDUSTRI KREATIF UNTUK PERTUMBUHAN EKONOMI NASIONAL YANG BERKELANJUTAN**

**EDITOR :**

Hafiz Rahman

Donard Games

M Fani Alfarisi

Dessy Kurnia Sari

Arief Prima Johan

Rebi Fara Handika



## DAFTAR ISI

<b>BIDANG KAJIAN STRATEGI DAN INOVASI</b>	<b>1</b>
<b>A Arief Prima Johan</b> – Sumber Daya Politik Perusahaan Sebagai Pendekatan Alternatif Keberlanjutan – Universitas Andalas	<b>2</b>
<b>D Dewie Tri Wijayati, Hafid Kholidi Hadi</b> – Strategi Pengembangan Industri Kreatif Potensi Lokal Masyarakat Surabaya – Universitas Negeri Surabaya	<b>3</b>
<b>Donard Gomes</b> – Pendekatan Realistis Digital <i>Start-up</i> di Tengah Keterbatasan: Studi Kasus Pasabaru – Universitas Andalas	<b>4</b>
<b>F Fanny Ramadhani, Hafiz Rahman</b> - Pengaruh Locus Of Control Pada Proses Pengambilan Keputusan Pemilik dan Manajer Usaha Mikro Kecil dan Menengah Pada Sektor Industri Konveksi dan Fashion Remaja di Kota Padang – Universitas Andalas	<b>5</b>
<b>H Hafiz Rahman, Mona Ramadani</b> - Disruptive Innovation Small and Medium Scale Enterprises/SMEs: An Analysis of Process and Implementation (A Case Study of the West Sumatran SMEs Distribution Store in Indonesia) - Universitas Andalas	<b>6</b>
<b>Himyar Pasrizal</b> - Bisnis Sampingan Dan Peningkatan Kesejahteraan - Fakultas Ekonomi dan Binis Islam IAIN Batusangkar	<b>7</b>
<b>L Lisa Nesti, Irna Ekawati</b> - Penentuan Lokasi Unit Usaha Agroindustri untuk Percepatan Pertumbuhan Ekonomi Masyarakat - Politeknik ATI Padang	<b>8</b>
<b>M M. Fuad Hadziq</b> - Preferensi Umkm (Usaha Mikro Kecil Dan Menengah) Terhadap Kemudahan Dalam Pengajuan Pinjaman Ke Lembaga Keuangan Mikro Atau Bank – Universitas Terbuka	<b>9</b>
<b>Mohammad Haris Balady</b> – Strategi Pengembangan Usaha Batik Banyuwangi – Universitas Negeri Surabaya	<b>10</b>

## **Bisnis Sampingan Dan Peningkatan Kesejahteraan - Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Batusangkar**

**Himyar Pasrizal**

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis IAIN Batusangkar*  
himyarpasrizal@yahoo.co.id

### **ABSTRAK**

Penghasilan rata-rata orang Indonesia pada umumnya sudah berada pada rentangan yang sudah dapat memperoleh suatu penghidupan yang layak, yaitu di atas standar upah minimum, tergantung daerah (Propinsi dan Regional) di mana mereka berdomisili. Penghasilan atau *income* masing-masing individu itu tidak hanya pegawai yang berstatus pegawai negeri tetapi juga termasuk pegawai swasta semuanya.

Pendapatan per bulan seseorang dari pekerjaan pokoknya (*core business*) memang sudah dapat memenuhi kebutuhan primer bahkan sekunder. Tapi untuk kebutuhan tersier masih banyak orang yang belum mendapatkannya. Untuk itu seseorang yang sudah bekerja baik sebagai pegawai negeri maupun pegawai swasta, untuk dapat memenuhi kebutuhan tersier dan mendapatkan kesejahteraan yang lebih baik maka mau tak mau dan memang banyak terjadi adalah dengan melakukan usaha untuk mendapatkan tambahan penghasilan (ada yang menyebutnya dengan “umega” – usaha menambah gaji), yaitu dengan bisnis sampingan atau pekerjaan sampingan. Bisnis sampingan yang dilakukan dengan berbagai macam bentuk usaha tersebut akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

**Kata Kunci :** *Pendapatan per Bulan, Bisnis Sampingan, Pegawai Negeri/Swasta, Peningkatan Kesejahteraan*



## BISNIS SAMPINGAN DAN PENINGKATAN KESEJAHTERAAN

Oleh

Dr. Himyar Pasrizal, S.E., M.M.

Dosen Fakultas Ekonomi dan Binis Islam IAIN Batusangkar

E-mail: [himyarpasrizal@yahoo.co.id](mailto:himyarpasrizal@yahoo.co.id)

### Abstrak

Penghasilan rata-rata orang Indonesia pada umumnya sudah berada pada rentangan yang sudah dapat memperoleh suatu penghidupan yang layak, yaitu di atas standar upah minimum, tergantung daerah (Propinsi dan Regional) di mana mereka berdomisili. Penghasilan atau *income* masing-masing individu itu tidak hanya pegawai yang berstatus pegawai negeri tetapi juga termasuk pegawai swasta semuanya.

Pendapatan per bulan seseorang dari pekerjaan pokoknya (*core business*) memang sudah dapat memenuhi kebutuhan primer bahkan sekunder. Tapi untuk kebutuhan tersier masih banyak orang yang belum mendapatkannya. Untuk itu seseorang yang sudah bekerja baik sebagai pegawai negeri maupun pegawai swasta, untuk dapat memenuhi kebutuhan tersier dan mendapatkan kesejahteraan yang lebih baik maka mau tak mau dan memang banyak terjadi adalah dengan melakukan usaha untuk mendapatkan tambahan penghasilan (ada yang menyebutnya dengan “umega” – usaha menambah gaji), yaitu dengan bisnis sampingan atau pekerjaan sampingan. Bisnis sampingan yang dilakukan dengan berbagai macam bentuk usaha tersebut akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

**Kata Kunci:** Pendapatan per Bulan, Bisnis Sampingan, Pegawai Negeri/Swasta, Peningkatan Kesejahteraan

### Pendahuluan

Hasil penelitian terdahulu mengemukakan bahwa banyak cara atau kegiatan yang dilakukan oleh masyarakat dalam rangka meningkatkan *income* atau penghasilan mereka, baik itu penghasilan per hari, per minggu, per bulan, maupun per periode waktu lainnya. Masyarakat melakukan kegiatan agro-industri, melaksanakan kegiatan bisnis berskala kecil maupun mikro (UMKM). Hal tersebut tidak hanya dilakukan oleh para pegawai perusahaan swasta tetapi juga dilakukan oleh para pegawai negeri. Muara dari semua kegiatan tersebut adalah peningkatan kesejahteraan yang merupakan perbaikan jenjang atau kondisi ekonomi masyarakat untuk meningkatkan kualitas kehidupan ekonomi melalui pemanfaatan tenaga, waktu, dan barang-barang yang berharga (M. Najib, 2015). Banyak orang memulai bisnis sampingan dari rumah mereka dan menjadi bos dari pemilik bisnis tersebut. Data menunjukkan lebih dari 60% bisnis dimulai dari rumah (Jones, 2012). Sehingga banyak bisnis yang termasuk ke dalam *home industry*. Di beberapa daerah nampak bahwa masyarakatnya melakukan kegiatan kegiatan usahan bisnis di rumah mereka masing-masing.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa guru-guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil mempunyai bisnis sampingan atau melakukan pekerjaan sampingan yang bertujuan untuk menambah penghasilan sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan dan juga untuk memantapkan kompetensi yang mereka miliki (Nurharwanti dan Moordiningsih, 2013). Para pegawai tersebut ada yang melakukan kegiatan bisnis di lapangan dan banyak pula yang melakukan usaha kegiatan berproduksi di rumah. Semua usaha bisnis yang dilakukan tersebut ada pada berbagai sektor usaha, seperti pada sektor usaha dagang, usaha jasa, dan usaha manufaktur. Mereka satu sama lain saling berlomba dalam meningkatkan taraf kehidupan dan kesejahteraannya.

### **Gaji dan Upah**

Setiap tenaga kerja (karyawan) dalam suatu organisasi diberikan kompensasi terhadap apa yang diberikannya kepada organisasi tersebut. Mereka berkontribusi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Para karyawan termasuk manajer dalam suatu perusahaan mendapatkan gaji, biasanya dalam periode bulanan atau pun sistem upah harian. Konsep upah biasanya menggambarkan jangka waktu yang lebih pendek dari pada konsep gaji. Tenaga kerja yang menerima upah adalah tenaga kerja yang rendah tingkat keterikatannya atau disebut juga dengan tenaga kerja lepas.

Upah merupakan kompensasi finansial yang langsung dibayarkan kepada pekerja sesaat setelah pekerjaannya selesai dilaksanakannya. Jumlah upah yang dibayarkan atau yang diterima relatif berfluktuasi tergantung pada jumlah unit dan kinerja dari pekerja itu sendiri, sehingga sifat upah variabel. Yaitu semakin banyak kontribusi yang diberikannya pada suatu organisasi maka semakin tinggi upah yang diterimanya. Jangka waktu perhitungan dan pembayaran upah dapat dilakukan dalam jangka harian, mingguan, maupun dalam hitungan jam atau menit, tergantung kesepakatan yang dibuat oleh si pemberi upah dengan orang yang menerima upah. Sehingga besarnya upah dapat berubah-ubah dari waktu ke waktu dan dari orang ke orang.

M. Kadarisman (2012), mengemukakan bahwa “upah adalah sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada para pekerja harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak. Upah tersebut juga dibayarkan setelah pekerjaan selesai dan diterima hasilnya dengan baik oleh pemberi kerja. Pembayaran upah ini bisa saja setiap hari selesai pekerjaan, atau secara mingguan, tergantung pada kesepakatan bersama yang sudah dibuat sebelumnya. Contoh, upah yang diterima buruh angkat di pelabuhan; upah yang diterima tenaga *cleaning service*; upah yang diterima oleh para juru/tukang bangunan, dan lain-lain.” Salah satu aspek penting dalam penentuan upah yang diterima pegawai harus memiliki kesesuaian dan keseimbangan, baik keseimbangan internal maupun eksternal.

Jumlah upah seorang tenaga kerja harus memiliki keseimbangan internal (*internal equity*), yaitu jumlah upah yang dipersepsi sesuai dengan input dan kontribusi yang diberikan jika dibandingkan dengan pekerjaan yang sama jenis atau levelnya dalam organisasi tersebut. Sedangkan keseimbangan eksternal (*external equity*) adalah merupakan jumlah upah yang dipersepsi sesuai dengan jumlah upah yang diterima jika dibandingkan dengan pekerjaan yang sama beban atau levelnya di luar organisasi atau perusahaan tersebut.



Adapun Samsudin (2006), mengemukakan bahwa “upah adalah sebagai suatu penerimaan imbalan pada pekerja untuk suatu pekerjaan/jasa yang telah dan akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, di mana upah tersebut dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, dan peraturan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.” Dalam sistem kompensasi upah yang berdasarkan aturan perundang-undangan maka telah ditetapkan berapa rentang upah yang wajar diperlakukan untuk dibayarkan sehingga ada yang dikenal sebagai upah minimum.

Upah minimum adalah merupakan pemberian kompensasi atau imbal jasa yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan di masing-masing kawasan baik secara regional maupun secara propinsi. Upah minimum ini merupakan batas bawah dari standar kelayakan jumlah nominal pemberian upah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah minimum memberi pengaruh terhadap kesempatan bekerja para angkatan kerja, ada yang mengatakan semakin meningkatnya kesempatan kerja dan ada pula yang sebaliknya semakin berkurang kesempatan kerja bagi tenaga kerja terampil dan kurang terampil. Di samping itu kenaikan upah minimum juga berhubungan dengan meningkatnya konsumsi per kapita secara umum. Hasil penelitian di Thailand menemukan bahwa terdapat beberapa akibat negatif dari upah minimum, yaitu dapat mengurangi lapangan pekerjaan terutama bagi kaum perempuan dan pekerja yang sudah tua (Carpio, *et al.*, 2014).

Pembicaraan tentang upah minimum ini telah hangat dibahas dalam beberapa beberapa tahun terakhir. Mulanya orang menyebutnya dengan upah minimum regional (UMR) dan kemudian pembuat kebijakan lebih cenderung memakai istilah upah minimum propinsi (UMP). Upah minimum per daerah ini tidak hanya menjadi pembahasan di Indonesia, tapi juga di negara-negara di berbagai penjuru dunia. Seperti di Amerika Serikat juga mempunyai peraturan kebijakan tentang upah minimum ini, dengan argumentasi bahwa upah minimum yang diberikan kepada pekerja harus berada pada standar yang dapat menciptakan suatu penghidupan yang layak bagi tenaga kerja tersebut. Di Indonesia pemerintah juga telah menetapkan standar upah untuk masing-masing daerah sehingga tenaga kerja dapat hidup layak sesuai dengan kondisi daerahnya masing-masing. Pemerintahan Provinsi masing-masing menetapkan standar UMP. Semakin tinggi biaya hidup di suatu provinsi maka semakin tinggi pula UMP yang ditetapkan oleh pemerintahannya. UMP untuk Sumatera Barat, misalnya adalah Rp. 1,8 juta, sedangkan untuk DKI adalah Rp. 3 juta, dan akan dinaikkan lagi menjadi 3,8 juta pada tahun 2017, karena biaya hidup di Jakarta lebih tinggi dari pada daerah-daerah provinsi lainnya.

Pembayaran gaji agak sedikit berbeda dengan pembayaran upah. Jika upah dominan dibayarkan langsung setelah suatu pekerjaan selesai dilakukan, maka gaji dibayarkan secara periodik, biasanya sekali sebulan seperti penerimaan gaji oleh pegawai negeri. Gaji juga merupakan pemberian kompensasi kepada pegawai yang berupa finansial. Rivai (2005), mengemukakan bahwa “gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan/pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap

yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan/organisasi.” Dengan demikian, sistem penggajian biasanya mempunyai periode waktu yang lebih panjang dari sistem pengupahan. Jika sistem upah yang dibayarkan lebih dominan *direct* sebagai kompensasi atas suatu pekerjaan, maka sistem gaji yang dibayarkan lebih dominan *indirect*, yaitu tidak langsung dibayarkan pada saat suatu pekerjaan selesai dilakukan, tapi dibayarkan jika sudah sampai periode waktu pembayarannya. Sehingga gaji dapat juga terlihat sebagai pembayaran kompensasi langsung terhadap pekerjaan terakhir dalam periode tersebut, dan jelas sebagai pembayaran kompensasi tidak langsung terhadap pekerjaan-pekerjaan sebelumnya.

Kebijakan-kebijakan dalam keputusan penggajian dapat berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lainnya. Walaupun pemberian gaji mempunyai syarat-syarat, yaitu pegawai yang mempunyai pangkat yang sama mendapat gaji pokok yang sama, dan diberikan tunjangan khusus kepada pegawai yang mempunyai beban dan tanggung jawab lebih. Perbedaan jumlah gaji dapat disebabkan oleh kebijakan khusus seperti letak geografis dan ketersediaan sumber daya alam yang dimiliki. Di samping itu juga disebabkan oleh tingkat kehidupan layak. Tingkat kehidupan layak suatu daerah atau provinsi akan berbeda dengan daerah atau provinsi lainnya, sehingga menyebabkan jumlah besaran gaji menjadi bervariasi. Hal ini seperti yang sudah dijelaskan perbedaan UMP masing-masing provinsi.

### **Mata Pencaharian**

Komunitas masyarakat di suatu daerah biasanya mempunyai mata pencaharian yang relatif homogen. Semakin ke pelosok atau ke desa, maka komunitas tersebut jenis pekerjaan hampir sama dan dominan pada satu atau dua jenis pekerjaan. Dan sebaliknya semakin ke kota komunitas tersebut maka pekerjaan atau mata pencahariannya juga semakin heterogen. Keanekaragaman mata pencaharian masyarakat perkotaan lebih disebabkan oleh sangat beranekaragamnya jenis pekerjaan yang ada. Di samping itu juga karena latar belakang pendidikan dan kompetensi yang dimilikinya baik kompetensi keilmuan maupun keterampilannya. Misalnya, masyarakat atau penduduk di tepi pantai maka mata pencahariannya dominan sebagai nelayan atau pelaut. Sedangkan masyarakat desa yang mempunyai lahan perkebunan dan sawah yang luas maka mata pencahariannya dominan sebagai petani. Begitu juga penduduk yang berada di sekitar pasar dan pusat-pusat keramaian maka mata pencahariannya dominan sebagai pedagang. Ada lagi mata pencaharian lainnya seperti peternak, tukang, buruh, ataupun pemberi jasa.

Mata pencaharian yang utama adalah sebagai pegawai tetap, baik sebagai pegawai negeri maupun sebagai pegawai swasta. Di samping itu juga termasuk kepada mata pencaharian utama adalah jenis-jenis pekerjaan lainnya seperti pedagang dan yang lainnya, tetapi yang mempunyai tingkat kestabilan yang tinggi atau keterjaminan yang tinggi, artinya seseorang itu tetap melakukan pekerjaan itu dalam waktu yang relatif lama sebelum berganti dengan pekerjaan yang lain. Mata pencaharian merupakan sumber utama bagi seseorang dalam menghidupi keluarganya.

Pekerjaan utama seseorang (*core business*) yang dilakukan dapat menjadikan kehidupan dengan suatu kecukupan. Karena pekerjaan-pekerjaan



utama itu bersifat relatif permanen dan sebagiannya didukung oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, terutama pada pengaturan kompensasi secara finansial melalui penetapan upah minimum. Pekerjaan yang berstatus pegawai negeri dan pemerintahan sudah terjamin kehidupannya bahkan juga sampai pensiun. Begitu juga dengan pegawai-pegawai perusahaan, ada pula jaminan-jaminan kehidupannya. Pekerjaan utama tersebut sebagai pegawai negeri sipil dan swasta, walaupun dilakukan dengan penuh tanggungjawab tetap masih memberikan peluang-peluang istirahat yang dapat diisi dengan pekerjaan sampingan (bisnis sampingan).

### **Bisnis Sampingan**

Pekerjaan sampingan atau bisnis sampingan yang dimaksudkan adalah aktivitas bisnis atau pekerjaan tambahan yang dapat menambah jumlah omset dan laba dari pekerjaan utama atau bisnis inti. Tidak jarang kita lihat toko baju atau toko sepatu juga menjual pulsa. Para petani menjual pupuk di komunitasnya. Jasa transportasi angkutan penumpang juga melakukan jasa pengiriman paket (cargo). Kemudian yang tidak kalah menarik adalah para guru, dosen, ataupun pegawai tetap lainnya membuka warung kopi/kawa, kedai nasi, sopir angkot dan ojek, bisnis MLM, berdagang dan usaha bisnis lainnya.

Seseorang pegawai negeri sipil menjual pulsa yang sifatnya *mobile* banyak terjadi di berbagai perkantoran. Beberapa pegawai ada yang membuka depot air minum (AMIU), usaha rumah kos-kosan, membuka *stand* di berbagai acara pameran. Ada juga di biro perjalanan haji dan umrah menjual produk-produk herbal. Tempat dokter yang membuka praktek sekaligus menjual minuman dan makanan ringan. Bisnis sampingan sering dilakukan oleh banyak orang. Para pegawai negeri dan swasta, petani, nelayan, peternak, tukang atau buruh, penyedia jasa serta pekerjaan utama lain melakukan aktivitas bisnis sampingan. Bisnis sampingan tersebut dilakukan dalam rangka meningkatkan penghasilan dan taraf kehidupan. Aktifitas bisnis sampingan tersebut hanya dapat dilakukan jika adanya ketersediaan waktu yang memungkinkan.

Kebijakan waktu kerja di Indonesia, seperti standar jam kerja dalam sehari, jumlah hari kerja, kapan hari libur dan cuti bersama. Setiap tahun, sesuai dengan kalender kerja, bahwa jumlah hari kerja para pegawai dalam satu minggu rata-rata lima hari kerja yaitu dari hari Senin sampai dengan hari Jumat. Kemudian jumlah jam kerja rata-rata dalam sehari adalah 8 jam, sehingga jika dihitung-hitung secara sederhana terdapat waktu sedikit luang setiap harinya dan dua hari libur setiap minggunya. Maka waktu-waktu tersebutlah yang dapat digunakan para pegawai itu untuk melakukan aktifitas bisnis tambahan dalam rangka meningkatkan *income* pendapatannya.

Bisnis sampingan perlu dilakukan oleh seseorang. Kalau tidak maka kehidupan seseorang hanya berada pada posisi standar yang dapat memenuhi kebutuhan primer saja karena kebijakan dalam sistem penggajian dan upah di Indonesia baru sampai kondisi demikian. Besaran upah dan gaji baru sampai dalam pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari. Sedangkan untuk tahap keinginan atau kebutuhan sekunder mungkin agak sedikit kesulitan untuk dipenuhi. Apalagi untuk kebutuhan tersier atau bergaya hidup mewah belum mungkin bisa untuk dipenuhi. Maka untuk itu seseorang memerlukan bisnis sampingan untuk tambahan penghasilannya.



### Tingkat Penghasilan

Aktifitas kerja tambahan atau bisnis sampingan terasa semakin menarik dan menyenangkan bagi para pegawai. Hal itu disebabkan karena dapat meningkatkan *income* per kapita mereka. Tingkat penghasilan secara umum dari pegawai-pegawai yang ada di seluruh nusantara dari mata pencaharian utama mereka memang sudah dapat memenuhi standar untuk memenuhi suatu kebutuhan hidup. Rata-rata penghasilan penduduk Indonesia dalam sebulan berkisar antara Rp. 1,5 s.d 4 juta per bulannya. Jumlah tersebut jika dibelanjakan dengan asumsi jumlah anggota keluarga 3-4 orang per KK, maka itu baru dapat memenuhi kebutuhan pokok (primer), paling kuat hanya sampai kebutuhan sekunder. Maka bagaimana suatu keluarga akan dapat untuk melakukan pembelian mobil, rumah mewah, melakukan perjalanan ke luar negeri?. Atau bagaimana dapat memenuhi kebutuhan tersiernya. Jawabannya, yaitu dengan menghasilkan *income* tambahan dari bisnis sampingan. Bisnis tambahan yang dilakukan dapat mengantarkan seseorang untuk mempunyai penghasilan di atas 4 atau 5 juta per bulan bahkan bisa jauh di atas itu, tergantung dari omset dan laba bisnis yang ditekuninya.

Penghasilan seseorang juga dipengaruhi oleh banyak faktor. Di samping faktor ilmu pengetahuan yang dimiliki juga keterampilan dan keahlian serta kebenarannya. Faktor keberuntungan juga mengambil peran dalam penentuan tingkat penghasilan. Secara formal tingkat pendidikan telah menentukan level-level penghasilan. Dapat dilihat dalam pengangkatan pegawai negeri baru, persyaratan dengan tingkat pendidikan strata dua akan diberikan tingkat gaji yang lebih tinggi dari tingkat pendidikan strata satu. Begitu juga dengan pegawai yang sudah sarjana diberikan kompensasi gaji yang relatif lebih tinggi dari pegawai yang masih tamanatan sekolah menengah.

Pemerintah telah menetapkan tingkatan gaji bagi pegawai negeri sipil, mulai dari golongan Ia sampai pada golongan IVe. Jumlah pegawai negeri sipil berdasarkan data BKN tahun 2016, didominasi oleh pegawai golongan III, yaitu sekitar 52,7% dari total pegawai negeri keseluruhan. Itu artinya penghasilan mereka jika dihitung dari gaji per bulan berkisar antara 2 juta sampai 3,5 juta rupiah. Jumlah penghasilan sebesar itu memang sudah dapat memenuhi berbagai kebutuhan hidup mereka, tapi jika pindah kepada tahap keinginan dan gaya hidup maka agak kesulitan dan baru sedikit yang dapat melakukannya. Maka untuk itu, pegawai-pegawai tersebut mau tak mau, mereka harus melakukan kegiatan-kegiatan usaha yang dapat menambah pendapatannya sehingga nantinya dapat memenuhi keinginan, gaya hidup, dan kebutuhan tersiernya.

Seseorang pegawai negeri di kantornya, ada yang melakukan penjualan pulsa secara *mobile*, ada yang membawa dan menjual dasar kain dan juga pakaian jadi secara kredit kepada rekan-rekan kerjanya, menjual barang-barang perlengkapan dapur dan rumah tangga (*houseware*), dan melakukan kegiatan-kegiatan pertanian di waktu senggang dan libur. Ada seorang pegawai bercocok tanam jagung, jeruk, tomat, ubi, dan tanaman dapur lainnya. Bagi pegawai yang melakukan pekerjaan sampingan dengan hasil kebun dan lahan pertanian memiliki dua keuntungan sekaligus, di samping dapat menjadi *income* tambahan juga dapat memenuhi kebutuhan sembakonya dengan lebih murah dan gratis. Di samping itu keuntungan juga didapatkannya dari bonus-bonus penjualan produk yang mencapai target bahkan melampaui target.



Pendapatan tambahan yang dihasilkan dari bisnis sampingan pada seseorang pegawai merupakan penerimaan-penerimaan yang bukan berasal dari pendapatan-pendapatan dari pekerjaan pokoknya yang mungkin dalam bentuk gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan-tunjangan lainnya. Akan tetapi pendapatan itu berasal dari luar *core business*nya, yang bisa saja berasal dari usaha dagang sambilan, pemberian jasa-jasa sampingan, dan aktifitas-aktifitas pertanian. Dalam realitas yang nampak tambahan penghasilan seseorang banyak berasal dari kegiatan perdagangan dalam skala kecil dan menengah (UMKM). Di samping itu, yang juga memberikan dampak besar dalam penambahan pendapatan adalah penghasilan yang berasal dari aktifitas pertanian.

Sektor pertanian berperan penting dalam menghadapi dan menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi oleh suatu daerah dan pemerintahan. Komisi Uni Eropa (2012), mengemukakan bahwa mereka sangat yakin sektor pertanian, secara lingkungan, secara ekonomi, dan secara sosial secara berkelanjutan dapat memberikan kontribusi penting dalam tanggung jawabnya terhadap tantangan-tantangan yang paling mendesak; yaitu mengurangi kemiskinan dan memastikan jaminan ketahanan pangan. Berbagai aktivitas pertanian yang dilakukan dapat menjadikan lingkungan tergarap dan terkelola dengan baik, terjadinya kerjasama sosial antar masyarakat di suatu komunitas, dan dapat memacu pertumbuhan ekonomi.

Tingkat penghasilan seorang pegawai negeri atau pun swasta yang dapat memenuhi kebutuhan keluarganya belum terasa begitu melegakan, apalagi bagi pegawai yang menanggung beban yang banyak dalam keluarganya. Maka dengan adanya bisnis sampingan dan tambahan pendapatan seseorang pegawai tersebut bisa mendapatkan penghasilan jauh lebih besar dari penghasilan pokoknya, bahkan ada kalanya penghasilan dari bisnis sampingan melebihi daripada penghasilan bisnis inti (pekerjaan utama). Sehingga kita dapat melihat dan mengetahui seseorang pegawai negeri yang masih golongan III dengan gaji pokok berkisar Rp. 3.000.000,- bisa membawa pulang (*take home pay*) sampai 7 jutaan lebih karena jumlah dari hasil bisnis sampingannya hampir sama dengan gaji pokoknya bahkan sampai lebih dari itu. Bisnis sampingan seseorang itu bisa saja lebih dari satu aktifitas.

### **Kehidupan Layak**

Standar kebutuhan hidup layak sering disebut dengan standar KHL. Pemerintah Indonesia telah menetapkan standar-standar dalam variabel kehidupan untuk pemenuhan suatu kehidupan yang layak. Variabel kehidupan tersebut di antaranya adalah makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi, dan rekreasi. Survey kebutuhan hidup layak (KHL) telah banyak dilakukan oleh para akademisi. Kebutuhan hidup layak (KHL) diartikan sebagai standar kebutuhan seseorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik dalam 1 bulan. Standar KHL telah diatur berdasarkan Peraturan Presiden No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan, yang merupakan penyempurnaan dari UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai dasar dalam penetapan upah minimum seperti yang diatur dalam pasal 88 ayat 4. Kemudian disempurnakan lagi dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 21 tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak.

Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dijadikan dasar dalam penetapan upah minimum, baik secara provinsi maupun kabupaten/kota. Sehingga upah minimum setiap tahunnya ditetapkan berdasarkan KHL. KHL disesuaikan setiap tahun berdasarkan Peraturan Presiden. Peninjauan KHL dilakukan setiap tahun, di mana KHL terdiri dari beberapa komponen kebutuhan hidup yang ditinjau dalam jangka waktu per lima tahun. Dalam regulasi terbaru, seseorang yang memenuhi standar KHL harus memenuhi 60 jenis komoditas barang, yang tercantum dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 tahun 2012. Terdapatnya penambahan 14 jenis item komoditi dari Kepmen sebelumnya yang masih 46 jenis. Penambahan komoditas baru tersebut adalah: ikat pinggang, kaos kaki, deodorant 100 ml/g, seterika 250 watt, rice cooker ukuran ½ liter, celana pendek, pisau dapur, semir dan sikat sepatu, rak piring *portable plastic*, sabun cuci piring (colek) 500 gr per bulan, gayung plastik ukuran sedang, sisir, *ballpoint*/pensil, cermin 30 x 50 cm.

Secara umum, standar KHL terdiri dari beberapa komponen sebagai berikut, (Kepmennaker No. 13 tahun 2012):

1. Makanan dan Minuman (11 items)
2. Sandang (13 items)
3. Perumahan (26 items)
4. Pendidikan (2 items)
5. Kesehatan (5 items)
6. Transportasi (1 items)
7. Rekreasi dan Tabungan (2 items)

Regulasi pemerintah terhadap standar kehidupan layak (KHL) mengalami perubahan dari waktu ke waktu sesuai dengan perubahan situasi dan kondisi yang terjadi. Perubahan standar KHL yang terjadi, yaitu dengan penyesuaian/penambahan jenis kualitas dan kuantitas KHL serta perubahan jenis kebutuhan. Regulasi maupun deregulasi yang dikeluarkan pemerintah berkenaan dengan pemenuhan standar KHL menjadi dasar dalam standar gaji atau upah minimum. Maka suatu kehidupan yang layak bisa didapatkan oleh seorang pegawai apabila kompensasi gaji atau upah yang diterimanya sudah memenuhi standar upah minimum yang lebih dikenal dengan upah minimum provinsi (UMP).

Seorang pegawai tergolong pada suatu kehidupan layak apabila dia dapat memenuhi berbagai jenis komoditas/barang yang merupakan komponen standar KHL, yaitu sebanyak 60 jenis komoditas. Untuk pemenuhan 60 jenis komoditas tersebut maka tenaga kerja itu harus mendapatkan gaji atau upah minimal sesuai dengan standar upah minimum provinsi. Misalnya, seorang pegawai di Sumatera Barat, dia harus bergaji dalam sebulan minimal 1,8 juta rupiah. Begitu juga dengan seorang pegawai di Jawa Tengah, maka dia harus berpenghasilan minimal 1,1 juta rupiah per bulan. Sedangkan di Daerah Khusus Ibukota, seorang pegawai harus mempunyai *income* minimal 3,1 juta rupiah per bulan, untuk mendapatkan suatu kehidupan yang layak. Itu semua sesuai dengan upah minimum yang ada di masing-masing provinsi, yang dihitung berdasarkan kebutuhan dan harga-harga yang berlaku dan juga dipengaruhi oleh tingkat inflasi. Pegawai yang berpenghasilan sama belum tentu mendapatkan kehidupan layak. Misalnya, pegawai di Sumbar dengan penghasilan Rp. 2 juta per bulan sudah masih kategori memenuhi standar kehidupan layak (KHL). Tapi hal itu tidak berlaku bagi daerah Ibukota. Di Jakarta, pegawai yang mempunyai penghasilan Rp. 2 juta per bulan



belum termasuk pada standar kehidupan layak, karena biaya hidup atau upah minimum provinsi di Jakarta lebih tinggi daripada di Sumatera Barat.

Para pegawai yang sudah mendapatkan penghasilan per bulan di atas standar upah minimum (UMP), maka mereka dapat merasakan suatu kehidupan yang layak. Jika penghasilan seorang pegawai pas sesuai standar upah minimum maka kehidupan layak yang didapatkannya juga masih dalam kategori standar. Yaitu masih dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang sifatnya mendasar. Tapi jika untuk mendapatkan lebih dari itu, tentu penghasilannya juga lebih dari itu bahkan jauh di atas standar upah minimum jika ingin mendapatkan kehidupan yang lebih dan mewah, sehingga dapat merealisasikan berbagai keinginan.

Pegawai yang dapat merealisasikan berbagai keinginan dalam berbagai tingkatan kebutuhan hidup sampai pada kehidupan mewah, penghasilan mereka harus *disupport* dengan berbagai penghasilan tambahan. Tidaklah cukup dengan hanya mengandalkan gaji pegawai negeri atau swasta. Adanya bisnis sampingan, adanya usaha menambah gaji, dan aktifitas produktif lainnya. Kehidupan yang layak atau sangat layak, bahkan serba berkecukupan mustahil akan didapatkan oleh pegawai yang hanya mengandalkan gaji pekerjaan pokoknya saja, tapi harus banyak tambahan-tambahan dari “cekeran” yang merupakan bisnis sampingannya. Jika pegawai pegawai biasa sudah mendapatkan kehidupan layak dan dalam hal transportasi ke tempat kerja dan juga rekreasi masih menggunakan angkutan umum. Maka mereka yang sudah mempunyai tambahan-tambahan penghasilan dari bisnis sampingan sudah dapat menggunakan kendaraan pribadi, baik roda dua maupun roda empat.

### **Kesejahteraan**

Tingkat penghasilan pegawai yang memenuhi standar kebutuhan hidup layak sudah menggambarkan bahwa pegawai tersebut hidup sejahtera. Sejahtera dapat diartikan sebagai kondisi aman, sentosa, makmur dan selamat atau terlepas dari segala macam gangguan. Pengukuran kesejahteraan biasanya dilakukan terhadap sekelompok masyarakat, misalnya per provinsi atau pun berdasarkan pembagian wilayah secara tertentu. Sehingga Badan Pusat Statistik (BPS) dapat menyajikan tingkat perkembangan kesejahteraan rakyat Indonesia per periode waktu tertentu, baik sajian perbandingan kesejahteraan antar provinsi maupun antar daerah tempat tinggal (Kabupaten/ kota/ desa). Walaupun pengukuran kesejahteraan dilakukan terhadap komunitas suatu masyarakat, pengukuran tingkat kesejahteraan juga dapat dilakukan terhadap perseorangan. Hal ini disebabkan pengukuran tingkat kesejahteraan itu dilakukan terhadap 8 aspek.

BPS (2015), menyajikan delapan aspek kesejahteraan yang datanya tersedia dan terukur. Dapalan aspek/bidang yang dianalisis tersebut mencakup Kependudukan, Kesehatan dan Gizi, Pendidikan, Ketenagakerjaan, Taraf dan Pola Konsumsi, Perumahan dan Lingkungan, Kemiskinan, serta Sosial Lainnya. Semua bidang ini dapat dianalisis terhadap kumpulan masyarakat di suatu tempat. Sedangkan untuk satu orang pegawai dapat dilakukan analisis pada beberapa bidang, yaitu Kesehatan dan Gizi, Pendidikan, Ketenagakerjaan, Perumahan dan Lingkungan, dan Kemiskinan. Sedangkan pada bagian lainnya dianalisis secara deduksi, yaitu perincian dari yang umum ke yang khusus. Tingkat kesejahteraan yang dianalisis dari beberapa aspek di atas mempunyai hubungan yang *reciprocal* dengan tingkat pendapatan.



Secara teori, semakin tinggi pendapatan seseorang maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraannya. Seseorang atau masyarakat yang sejahtera akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam kehidupannya. Jika dilihat dari indikator kesejahteraan berada pada kategori baik atau bernilai positif. Misalnya, dilihat dari aspek kependudukan, berdasarkan data BPS (2015), jumlah penduduk Indonesia dalam kurun waktu lima tahun terakhir menunjukkan semakin bertambah. Pada tahun 2011 jumlah penduduk Indonesia mencapai 241,99 juta orang dan terus mengalami peningkatan hingga tahun 2015 menjadi 255,46 juta orang. Hal ini dapat dilihat dari laju pertumbuhan penduduk yang menunjukkan angka yang positif meskipun mengalami kecenderungan laju pertumbuhan yang menurun yaitu dari 1,45% pada tahun 2011 menjadi 1,30% pada tahun 2015. Begitu juga jika dilihat dari aspek kesehatan dan gizi. Pada aspek ini, banyaknya berhasil program pemerintah dalam meningkatkan taraf kesehatan masyarakat, seperti menurunnya tingkat angka kesakitan masyarakat, menurunnya angka kematian Ibu dan bayi, menurunnya gizi buruk dan kurang, dan meningkatnya angka harapan hidup.

Di bidang pendidikan, indikator meningkatnya kesejahteraan dapat dilihat dari angka melek huruf (AMH). Kata melek huruf diartikan sebagai kemampuan masyarakat untuk dapat membaca dan menulis huruf latin atau lainnya pada tingkat yang baik untuk berkomunikasi dengan orang lain atau dapat menyampaikan idenya dalam masyarakat yang mampu baca tulis. Angka melek huruf (*literacy rate*) Indonesia naik dari 93,92% pada tahun 2013 menjadi 95,12% pada tahun 2014. Indikator kesejahteraan di bidang pendidikan juga dapat dilihat dari rata-rata lama sekolah, angka partisipasi sekolah, dan angka partisipasi murni. Kemudian di sisi ketenagakerjaan, dapat dilihat dari tingkat partisipasi angkatan kerja yang mengalami peningkatan dari 66,60% pada tahun 2014 menjadi 69,50 pada tahun 2015. Sedangkan tingkat pengangguran terbuka mengalami penurunan dari 5,94% pada tahun 2014 menjadi 5,81% pada tahun 2015.

Pada aspek taraf dan pola konsumsi, pengeluaran rata-rata per kapita per bulan untuk konsumsi makanan mengalami peningkatan Rp. 356.435 pada tahun 2013 menjadi Rp. 388.350 pada tahun 2014. Dan pengeluaran untuk bukan makanan meningkat dari Rp. 347.126 pada tahun 2013 menjadi Rp. 387.682 pada tahun 2014. Peningkatan pengeluaran untuk konsumsi makanan dan bukan makanan ini mengindikasikan adanya peningkatan kesejahteraan pada masyarakat. Kemudian dari aspek perumahan dan lingkungan. Indikatornya dilihat dari rumah penduduk, di mana lantainya bukan tanah; atap beton, genteng, sirap, dan asbes; dinding terluas tembok dan kayu; rata-rata luas lantai per kapita. Kesemua indikator tersebut mengalami peningkatan dari tahun 2013 ke tahun 2014. Kemudian status kepemilikan rumah, yaitu semakin banyak masyarakat yang memiliki rumah sendiri.

Masalah kemiskinan, yang merupakan persolan pokok bangsa yang harus ditangani secara berkesinambungan juga mengalami peningkatan ke arah yang lebih baik. Walaupun dari jumlah orang miskin di Indonesia terjadi sedikit peningkatan, namun dari sisi persentase masyarakat miskin dari total pendudukan mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Penduduk dikategorikan miskin apabila memiliki rata-rata pengeluaran per kapita per bulan di bawah garis kemiskinan. Tingkat garis kemiskinan di Indonesia mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, di mana pada tahun 2013 adalah sebesar Rp. 271.626,- menjadi Rp.



330.776,- di tahun 2015. Sedangkan garis kemiskinan di suatu daerah atau provinsi ditetapkan berbeda dengan daerah atau provinsi lainnya, tergantung kondisi dari masing-masing wilayah tersebut. Dilihat pula pada aspek sosial lainnya seperti mengakses internet, penggunaan telepon seluler dan penggunaan komputer juga mengalami peningkatan. Dari item-item tersebut mengindikasikan terjadinya peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Kesejahteraan pegawai yang menerima kompensasi gaji atau upah di atas upah minimum dapat dikatakan sudah sejahtera dan memenuhi standar kebutuhan hidup layak. Karena perhitungan dalam menetapkan upah minimum (provinsi), itu berdasarkan kepada pemenuhan standar dalam kebutuhan hidup layak. Pegawai yang memenuhi standar kebutuhan hidup layak tersebut tentu kompensasi finansialnya akan berkontribusi positif terhadap delapan aspek pengukuran tingkat kesejahteraan. Misalnya, dari aspek kemiskinan, dia berada pada posisi di atas garis kemiskinan. Pada aspek perumahan dan lingkungan, mereka telah dapat mempunyai rumah yang lebih baik dari rumah sederhana. Begitu juga dengan aspek-aspek lainnya, akan terpenuhi oleh pegawai tersebut. Apalagi pegawai tersebut mempunyai tambahan penghasilan dari bisnis sampingan, tentu pegawai tersebut semakin tinggi tingkat kesejahteraan sehingga dia dapat memenuhi kebutuhan tersier atau kebutuhan hidup mewah.

### **Pertumbuhan Ekonomi**

Aktivitas bisnis sampingan yang dilakukan oleh seseorang bertujuan dalam rangka meningkatkan *income* atau pendapatan per bulan. Penghasilan seorang pegawai tergantung kepada tingkat gaji dan upah dari pekerjaan pokoknya. Di samping itu juga dipengaruhi oleh tambahan penghasilan mereka dari bisnis sampingannya. Standar tingkatan upah dan gaji ditetapkan oleh pemerintah sampai kepada penetapan upah minimum. Upah minimum ditetapkan oleh gubernur di setiap provinsi setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan juga dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Pendapatan mempunyai hubungan *reciprocal* dengan pertumbuhan ekonomi. Artinya semakin tinggi pendapatan per kapita per bulan masyarakat di suatu daerah, semakin tinggi pula tingkat pertumbuhannya.

Pertumbuhan ekonomi biasanya diukur dengan menggunakan data Produk Domestik Bruto (PDB). Ekonomi dikatakan tumbuh jika produksi barang dan jasa meningkat dari tahun sebelumnya dan menghasilkan tambahan pendapatan, mungkin dari bisnis sampingan maupun dari kenaikan upah dan gaji sehingga terjadi peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam periode waktu tertentu. Pertumbuhan ekonomi juga dapat diindikasikan dari perbaikan pada aspek-aspek yang diukur dalam menentukan tingkat kesejahteraan.

### **Penutup**

Tingkat pendapatan seseorang sangat ditentukan oleh tingkat ilmu pengetahuan, keterampilan, dan motivasi yang kuat dalam berusaha. Pegawai negeri dan swasta di Indonesia rata-rata mempunyai penghasilan di atas tingkat upah minimum yang ditetapkan oleh gubernur di masing-masing provinsi. Dengan upah dan gaji serta penerimaan lainnya, maka *take home pay* seorang pegawai sudah dapat mengantarkannya untuk mendapatkan suatu penghidupan yang layak. Karena penghitungan tingkat upah minimum sudah berdasarkan pada

penghitungan standar kebutuhan hidup layak (KHL). Dengan tepenuhinya standar KHL, seseorang dikatakan hidup sejahtera. Kesejahteraan pegawai tersebut meningkat seiring dengan terjadinya peningkatan pendapatan per bulan dan pemahaman hidup yang lebih baik.

Pendapatan per bulan dapat ditingkatkan oleh para pegawai dengan melakukan aktifitas tambahan atau yang disebut dengan bisnis sampingan. Penghasilan yang didapatkan dari kegiatan bisnis sampingan bisa melebihi dari pendapatan pekerjaan utama. Pendapatan dari pekerjaan pokok seorang pegawai dapat memenuhi kebutuhan pokok (kebutuhan primer dan beberapa kebutuhan sekunder). Sedangkan tambahan pendapatan dari bisnis sampingan menjadikan total pendapatan yang semakin banyak, menjadikan seorang pegawai tersebut bisa memenuhi kebutuhan primer dan sekunder secara keseluruhan, bahkan mereka juga mampu memenuhi kebutuhan tersier dan hidup mewah. Terpenuhinya standar KHL dan terjadinya peningkatan kesejahteraan seseorang dan masyarakat berdampak pada terjadinya pertumbuhan ekonomi secara positif.

### **Daftar Pustaka**

- UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan  
Peraturan Presiden No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.  
Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 21 tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak.  
Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 17 tahun 2005 tentang Komponen dan Pentahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.  
Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 tahun 2012 tentang Perubahan Penghitungan Kebutuhan Hidup Layak.  
Badan Pusat Statistik. (2015). Indikator Kesejahteraan Rakyat. Jakarta: BPS.  
Carpio X.D., Messina, J., and Galdeano Anna, S., (2014). Minimum Wage: Does It Improve Welfare in Thailand?. Germany: IZA  
Emma Jones, (2012). The Home Business Guide: A Guide to Starting and Growing A Business from Home. London: Department for Business Innovation and Skills (BIS).  
European Union. (2012). Sustainable Agriculture for The Future We Want. European Commission.  
M. Kadarisman, (2012). Manajemen Kompensasi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.  
M. Najib, (2015). Peningkatan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat melalui Usaha Gerabah di Dusun Pagerjurang Kecamatan Wedi, Kabupaten Klaten.  
Nurharwanti dan Moordiningsih, (2013). Motivasi Guru yang Memiliki Pekerjaan Sampingan. Naskah Publikasi: Universitas Muhammadiyah Surakarta.  
Rivai, Veithzal, (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.  
Samsudin, Sadili, (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Pustaka Setia.