

**IMPLEMENTASI PERATURAN GUBERNUR NOMOR 37 TAHUN 2017
TENTANG UPAH MINIMUM REGIONAL PADA PT. WANA SAWIT
SUBUR LESTARI 2 DI KECAMATAN HANAU KABUPATEN SERUYAN**

Skripsi

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (SH)



Disusun oleh

Hendra

NIM. 1402130035

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA
FAKULTAS SYARIAH
PROGAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARI'AH
TAHUN 1441 H / 2019 M**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : IMPLEMENTASI PERATURAN GUBERNUR NOMOR 37 TAHUN 2017 TENTANG UPAH MINIMUM REGIONAL PADA PT. WANA SAWIT SUBUR LESTARI 2 DI KECAMATAN HANAU KABUPATEN SERUYAN

Nama : Hendra

NIM : 140 2130 035

Fakultas : Syari'ah

Jurusan : Syari'ah

Program Studi : Hukum Ekonomi Syari'ah

Jenjang : Strata 1 (S1)

Setelah diteliti dan diadakan perbaikan seperlunya, dapat disetujui untuk disidangkan oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Syari'ah IAIN Palangka Raya.

Palangka Raya, 9 September 2019

Pembimbing I,



Dr. Sabian, Drs., S.H., M.Si.
NIP. 196311091992031004

Pembimbing II,



Hj. Tri Hidavati, M.H.
NIP. 198088142002122002

Mengetahui:

Wakil Dekan Bidang Akademik,



Drs. Surya Sukti, M.A.
NIP. 196505161994021002

Ketua Jurusan Syari'ah



Munib, M.Ag.
NIP. 19609071990031002

NOTA DINAS

Hal: **Mohon Diujikan Skripsi
Saudara Hendra**

Palangka Raya, 9 September 2019

Kepada,
Yth. Ketua Panitia Ujian Skripsi
IAIN Palangka Raya
di-
Palangka Raya

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, memeriksa dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : **Hendra**

NIM : **140 2130 035**

Judul : **IMPLEMENTASI PERATURAN GUBERNUR NOMOR 37
TAHUN 2017 TENTANG UPAH MINIMUM REGIONAL PADA
PT. WANA SAWIT SUBUR LESTARI 2 DI KECAMATAN
HANAU KABUPATEN SERUYAN**

Sudah dapat diujikan untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya.

Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I,



Dr. Sabian, Drs., S.H., M.Si.
NIP. 196311091992031004

Pembimbing II,



Hj. Tri Hidayati, M.H.
NIP. 198088142002122002

PENGESAHAN SKRIPSI

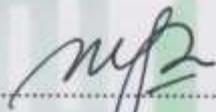
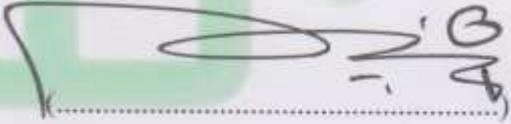
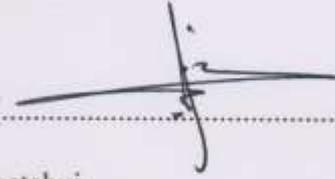
Judul : Implementasi Peraturan Gubernur Nomor 37 Tahun 2017
Tentang Upah Minimum Regional Pada PT. Wana Sawit
Subur Lestari 2 Di Kecamatan Hanau Kabupaten Seruyan

Nama : Hendra
NIM : 1402130035
Fakultas : Syari'ah
Jurusan : Syari'ah
Program Studi : Hukum Ekonomi Syari'ah

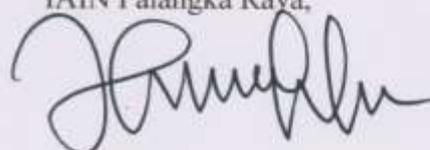
Telah diujikan dalam Sidang/Munaqasah Tim Penguji Skripsi Fakultas Syari'ah
IAIN Palangka Raya pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 24 September 2019 M/ 24 Muharram 1441 H

Tim Penguji:

1. **Norwili, M. H.I**
Pimpinan Sidang/Penguji  (.....)
2. **H. Syaikhu, M. H.I**
Penguji I  (.....)
3. **Dr. Sabian, Drs, S.H., M.Si.**
Penguji II  (.....)
4. **Hj. Tri Hidayati, M.H.**
Sekretaris Sidang/Penguji  (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Syari'ah
IAIN Palangka Raya,



Dr. H. Abdul Helim, M.Ag.
NIP. 197704132003121003

**IMPLEMENTASI PERATURAN GUBERNUR NOMOR 37 TAHUN 2017
TENTANG UPAH MINIMUM REGIONAL PADA PT. WANA SAWIT
SUBUR LESTARI 2 DI KECAMATAN HANAU KABUPATEN SERUYAN**

ABSTRAK

Penelitian ini di latarbelakangi pembayaran upah karyawan/buruh di bawah dari ketentuan Peraturan Gubernur Nomor 37 tahun 2017 Tentang Upah Minimum Regional. Pembayaran yang dilakukan PT Wana Sawit Subur Lestari 2 tidak sesuai dengan Peraturan Gubernur. Fokus penelitian ini adalah penyebab pembayaran upah di bawah standar dan pengawasan dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.

Jenis penelitian ini adalah penelitian normatif empiris yang menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan tahapan analisis: penyaringan data, penyajian data, kesimpulan data, serta analisis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab pembayaran upah di bawah dari ketentuan Peraturan Gubernur Nomor 37 tahun 2017 ialah (1) Mekanisme pengupahan yang berdasarkan hasil kerja tidak dapat dipenuhi oleh pekerja/buruh karena target terlalu besar dan berdasarkan jumlah harian kerja yang berdasarkan jam dalam bekerja yaitu 7 jam kerja dalam satu hari dengan upah Rp 80.000,- per-hari. (2) Penyebab pembayaran upah di bawah UMR yaitu tidak adanya kontrak kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan sehingga tidak dapat melakukan tawar-menawar besaran upah dan jenis pekerjaan.(3) pengawasan yang dilakukan oleh pihak Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi masih bersifat pasif sehingga tidak dapat menyentuh ke pekerja/buruh secara langsung dalam permasalahan pengupahan maupun keselamatan kerja.

KATA KUNCI : *UMR, Perusahaan, Pengawasan Ketenagakerjaan*

THE IMPLEMENTATION OF GOVERNOR REGULATION NUMBER 37 OF 2017 CONCERNING REGIONAL MINIMUM WAGES IN PT. WANA SAWIT SUBUR LESTARI 2 IN HANAU, SERUYAN DISTRICT

ABSTRACT

This research was motivated by the payment of employee / laborers' wages under the provisions of Governor Regulation No. 37 of 2017 Regarding Regional Minimum Wages. The Payments made by PT.Wana Sawit Subur Lestari 2 are not in accordance with the Governor's Regulation. The focus of this study was the cause of under-standard payment of wages and supervision of the Manpower and Transmigration department.

The type of this research is an empirical normative research used a qualitative descriptive approachment with stages of analysis: data filtering, data presentation, data conclusions, and analysis.

The results showed that the causes of the wages payment below the provisions of Governor Regulation Number 37 of 2017 were (1) The wage mechanism that is based on the results of work cannot be fulfilled by workers / laborers because the target is too large and based on the number of daily work based on hours of work which is 7 hours of work in one day with a wage of Rp. 80,000.- per day. (2) The cause of wage payments below the minimum wage is the absence of work contact between workers / laborers and companies so that they cannot bargain the amount of wages and types of work (3) supervision carried out by the Manpower and Transmigration Office is still passive so it is not can touch workers / laborers directly on wages and work safety issues.

Key word: *Regional Minimum Wage, Company, Labor Inspection.*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji bagi Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya Skripsi yang berjudul Implementasi Peraturan Gubernur Nomor 37 Tahun 2017 Tentang Upah Minimum Regional Pada PT. Wana Sawit Subur Lestari 2 Di Kecamatan Hanau Kabupaten Seruyan ini, alhamdulillah akhirnya dapat diselesaikan. Shalawat serta salam tidak lupa kita haturkan kepada junjungan kita baginda Nabi Muhammad SAW.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa tersusunnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Selanjutnya pada kesempatan ini Peneliti mengucapkan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Rektor IAIN Palangka Raya, Bapak Dr. H. Khairil Anwar, M. Ag. Sebagai penanggung jawab penuh terhadap berlangsungnya proses belajar mengajar di lingkungan IAIN Palangka Raya.
2. Bapak Dr. H. Abdul Helim, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syariah IAIN Palangka Raya atas segala pelayanan yang diberikan kepada seluruh mahasiswa di naungan Fakultas Syariah.
3. Bapak Munib, M.Ag. selaku Ketua Jurusan Fakultas Syariah.
4. Ibu Laili Wahyunita, M.Cs., selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah.
5. Ibu Hj. Tri Hidayati, M. H, selaku pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan.
6. Bapak Dr. Sabian, Drs., S.H., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan masukan selama proses perkuliahan,

Sekaligus selaku pembimbing I yang telah berkenan meluangkan waktu dan pikiran dalam membimbing serta memberikan motivasi dalam penulisan skripsi ini.

7. Bapak Dr Sadiani, M. H., selaku Dosen Matakuliah Metodologi Penelitian yang membantu memperbaiki judul proposal, dan selalu memberikan motivasi.
8. Seluruh Dosen IAIN Palangka Raya terkhusus Dosen Fakultas Syari'ah IAIN Palangka Raya, yang telah mendidik dan mengajarkan dengan ikhlas dan sabar.
9. Teman-teman seperjuangan mahasiswa IAIN Palangka Raya, terkhusus teman-teman prodi Hukum Ekonomi Syari'ah angkatan 2014 yang selalu memberikan semangat dan dukungan.
10. Semua pihak yang berpartisipasi dalam pembuatan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini belum mencapai kesempurnaan dalam artian sebenarnya, oleh sebab itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk memenuhi segala kekurangan yang ada. Akhirnya, kata yang pantas penulis ucapkan semoga apa yang telah penulis laksanakan diridhai Allah SWT dan dapat bermanfaat bagi penulis khususnya maupun para pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Palangka Raya, 9 september 2019

Penulis

Hendra



PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hendra

NIM : 140 2130 035

Jurusan / Prodi : Syari'ah / Hukum Ekonomi Syari'ah

Fakultas : Syari'ah

Menyatakan skripsi dengan judul **"IMPLEMENTASI PERATURAN GUBERNUR NOMOR 37 TAHUN 2017 TENTANG UPAH MINIMUM REGIONAL PADA PT. WANA SAWIT SUBUR LESTARI 2 DI KECAMATAN HANAU KABUPATEN SERUYAN "**, adalah benar karya saya sendiri. Jika kemudian hari karya ini terbukti merupakan duplikat atau plagiat, penulis siap untuk menerima sanksi akademik sesuai peraturan yang berlaku.

Palangka Raya, 9 September 2019

Yang Membuat Pernyataan,



Hendra

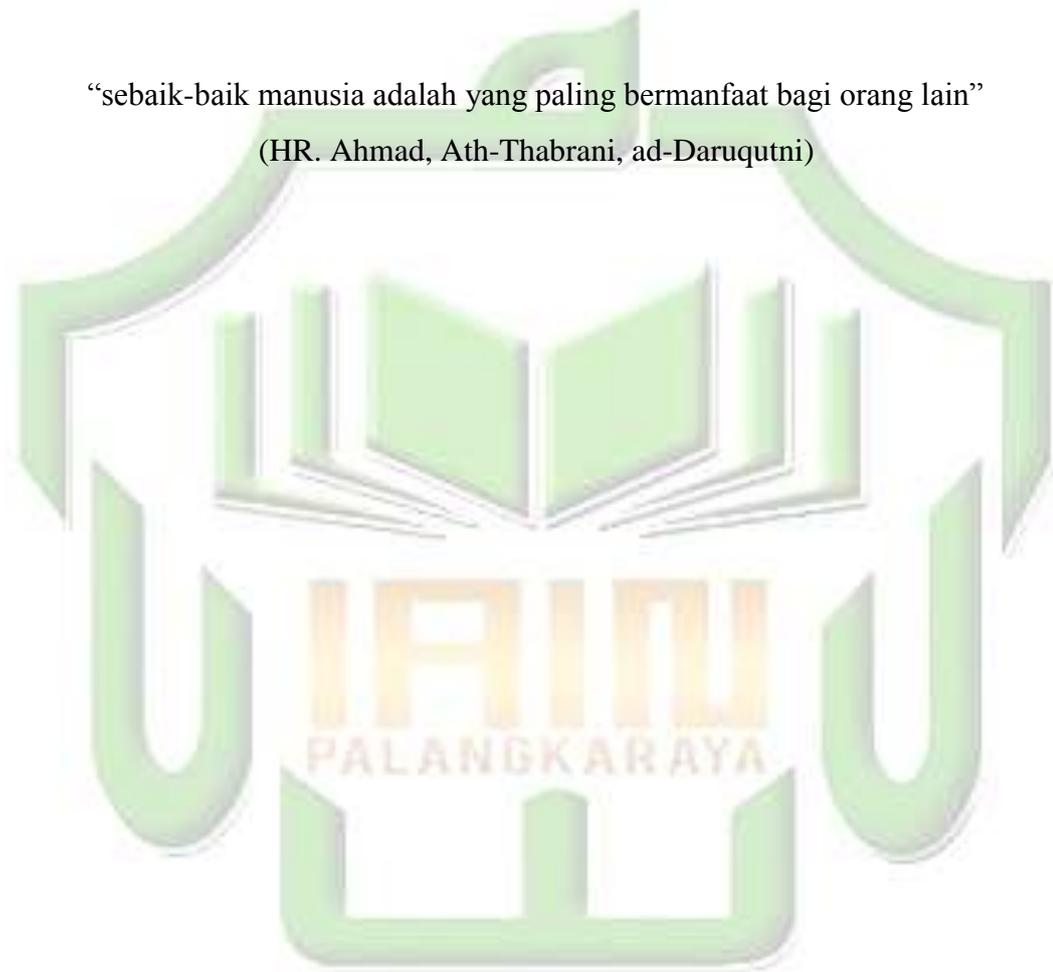
NIM. 140 2130 035

MOTTO

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

“sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain”

(HR. Ahmad, Ath-Thabrani, ad-Daruqutni)



PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah Robbil ‘Alamin Atas nikmat yang Allah berikan kepada saya hingga detik ini sehingga saya bisa menyelesaikan tugas akhir perkuliahan strata satu ini. Dengan rasa hormat dan kasih sayang karya ini ku persembahkan kepada

Pertama, kepada Orang tua tercinta Ayah (Usep) dan Ibu (Jumiati) yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam segala hal serta yang selalu mengiringi langkah dengan doanya, terimakasih yang sedalam-dalamnya untuk kedua orang tua tercinta semoga selalu dalam lindungan Allah SWT.

Kedua, Adik-Adik Andri, Yensiy, Yeni vitasari, M. Samsudi, dan yang paling kecil Akhmad Asyraf Ramadhani yang telah memberikan semangat. Ketiga kepada teman-teman Mahad angkatan 2014 dan teman terbaik (Ozone, Rijal, Antony, Tulus, Syarif, Arifandi, Irfan, Reza, Amir dan Ranny). Terima kasih untuk kebersamaan dan motivasinya dalam Suka maupun duka semoga kita selalu dalam lindungan Allah SWT

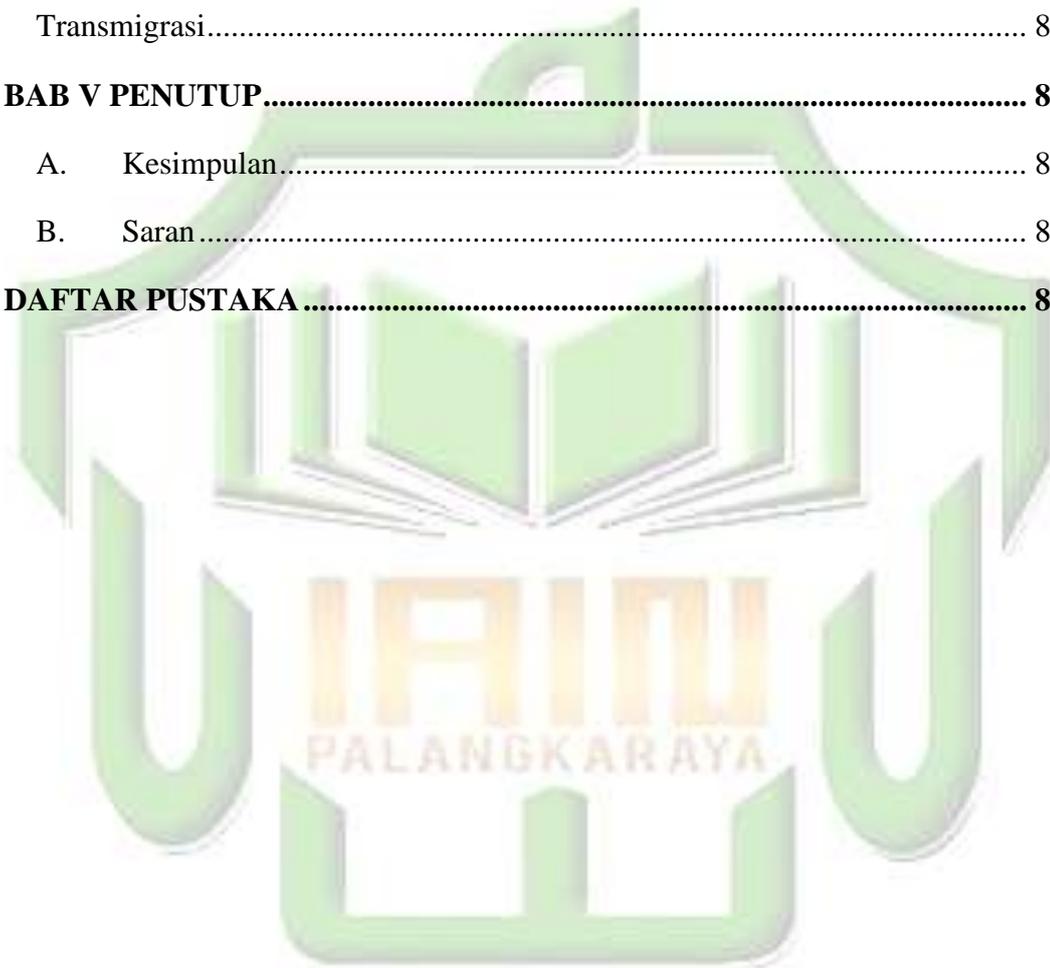
Terakhir Teman-teman HES angkatan 2014 yang telah sama-sama berjuang dari awal terimakasih atas kebersamaan dan kerjasamanya selama ini. Serta para guru dan dosen-dosen yang telah memberikan ilmunya selama ini mudah-mudahan kalian diberikan tempat yang mulia disisi Allah SWT.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
NOTA DINAS.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	Error! Bookmark not defined.
MOTO	x
PERSEMBAHAN.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	xvii
DAFTAR SINGKATAN.....	xxiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN KONSEP.....	7
A. Penelitian Terdahulu.....	7
B. Kajian Konseptual	9
1. Perusahaan	9

2. Upah Minimum Regional	16
3. Hak dan Kewajiban Pekerja di Perusahaan	23
4. Pengawasan Ketenagakerjaan.....	25
C. Kajian Teoritik	27
1. Teori Keadilan	27
2. Teori Transparansi	31
3. Teori kesejahteraan	34
4. Teori Kemaslahatan	35
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	38
B. Waktu dan Tempat Penelitian	40
C. Subjek dan Objek Penelitian	40
D. Teknik Pengumpulan Data	41
1. Wawancara.....	41
2. Observasi	43
3. Dokumentasi	44
E. Pengabsahan Data.....	45
F. Teknik Analisis Data	46
G. Sistematika Penulisan.....	47
H. Kerangka Pikir.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS	50
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	50
1. Profil Desa Paring Raya.....	50
2. Profil PT Wana Sawit Subur Lestari 02.....	50
3. Profil Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi	51

B.	Penyajian data.....	54
C.	Penyebab Pembayaran Upah di Bawah Ketentuan Peraturan Gubernur Nomor 37 tahun 2017	65
	1. Mekanisme pengupahan	65
	2. Penyebab Pembayaran Upah di Bawah UMR.....	68
D.	Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.....	80
BAB V PENUTUP.....		87
A.	Kesimpulan.....	87
B.	Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA.....		89



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) di Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2019.....	16
Tabel 1.2 Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.....	24
Tabel 1.3 Jumlah penduduk Desa Paring Raya.....	59



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 158/1987 dan 0543/b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba	B	Be
ت	ta	T	Te
ث	sa	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	ha'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	zai	Z	Zet

س	sin	S	Es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	sad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	đ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik
غ	gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	qaf	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	El
م	mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wawu	W	Em

هـ	ha	H	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis rangkap

متعقدین	ditulis	<i>muta' aqqidin</i>
عدة	ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbutah

1. Bila dimatikan ditulis h

هبة	ditulis	<i>Hibbah</i>
جزية	ditulis	<i>Jizyah</i>

(ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti solat, zakat, dan sebagainya, Kecamatanuali bila dikehendaki lafal aslinya).

Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرمة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-auliya</i>
---------------	---------	--------------------------

2. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harkat, fathah, kasrah, atau dammah ditulis t.

زكاة الفطر	ditulis	<i>zakātul fiṭri</i>
------------	---------	----------------------

D. Vokal Pendek

◌َ	Fathah	ditulis	A
◌ِ	Kasrah	ditulis	I
◌ُ	Dammah	ditulis	U

E. Vokal Panjang

Fathah + alif	ditulis	<i>Ā</i>
جاهلية	ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
Fathah + ya' mati	ditulis	<i>Ā</i>
يسعي	ditulis	<i>yas'ā</i>
Kasrah + ya' mati	ditulis	<i>Ī</i>
كريم	ditulis	<i>Karīm</i>
Dammah + wawu mati	ditulis	<i>Ū</i>
فروض	ditulis	<i>Furūd</i>

F. Vokal Rangkap

Fathah + ya' mati	ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	ditulis	<i>Bainakum</i>
Fathah + wawu mati	ditulis	<i>Au</i>
قول	ditulis	<i>Qaulun</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata dipisahkan dengan Apostrof

أأنتم	ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata sandang Alif+Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

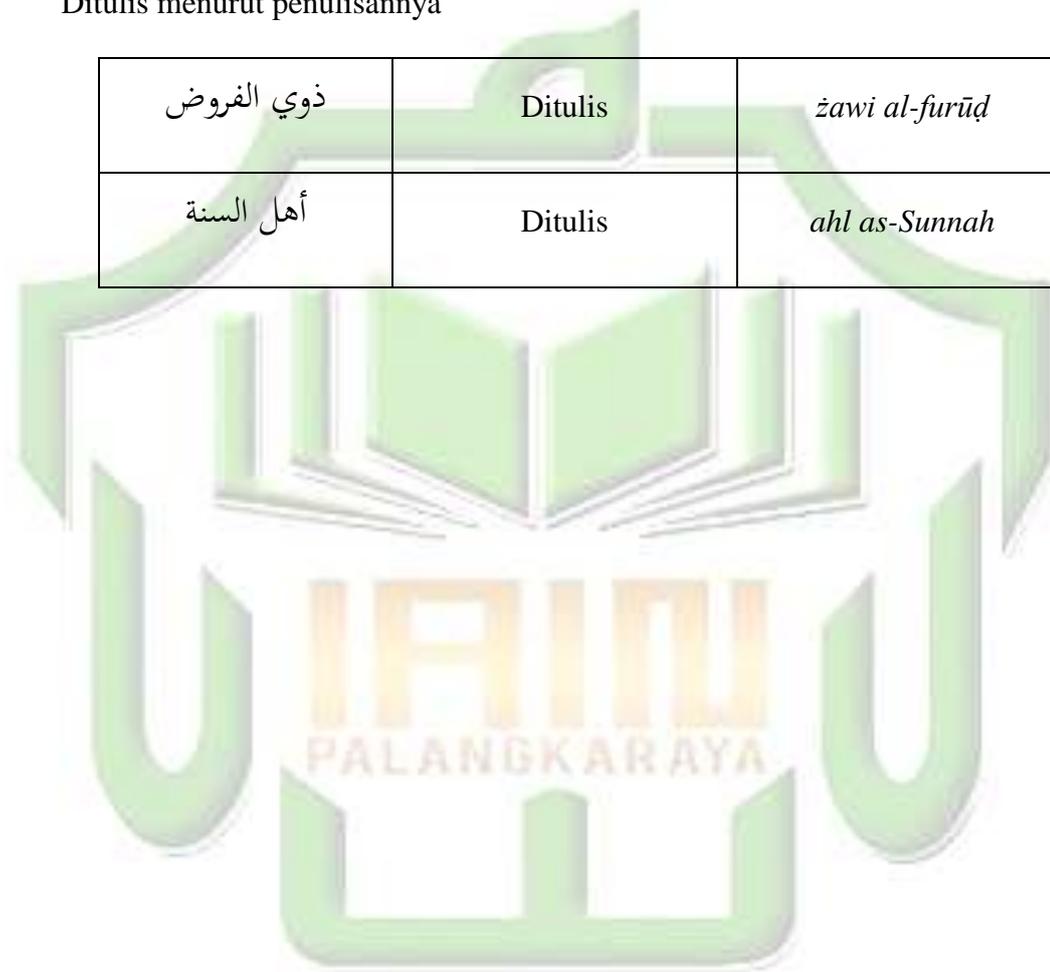
2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf “l” (el)nya.

السماء	Ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوي الفروض	Ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>



DAFTAR SINGKATAN



UMR	: Upah Minimum Regional
HK	: Harian Kerja
PT	: Perseroan Terbatas
Disnakertrans	: Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
Perda	: Peraturan Daerah
H	: Hijriah
M	: Masehi
H	: Halaman
HR	: Hadist Riwayat
IAIN	: Intitut Agama Islam Negeri
<i>Ibid</i>	: <i>Ibidem</i>
No.	: Nomor
Qs.	: Quran Surah
SAW	: Sallahu'Alaihi Wassalam
SWT	: Subhanahu Wa Ta'ala

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hak dan kewajiban yang menjadi perhatian di era globalisasi ini salah satunya mengenai pemberian upah. Dalam dunia bisnis, terdapat beberapa hal yang dijaga agar keberlangsungan usahanya dapat terus berjalan yaitu menjaga hubungan baik dengan berbagai pihak, baik antara pengusaha dengan masyarakat secara luas, konsumen, pemasok dan karyawan atau buruh dengan mengedepankan prinsip keadilan. Upah menggambarkan balasan dari apa yang sudah dikerjakan dari kewajiban yang sudah dikerjakan oleh pekerja/buruh.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹ Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Maka dari itu perlunya diatur sebagaimana mestinya dalam bekerja di perusahaan agar dapat membantu keberlangsungan hidup masyarakat. Pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya.²

¹ Abdul hakim, *dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung, PT Citra Aditya bakti 2009). h. 308.

² Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan*, (Jakarta, Kencana 2005), h. 286.

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. System pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktifitas kerja.³ Upah yang didapatkan pekerja bervariasi berdasarkan keahlian dan jabatan pekerjaan.

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firmannya :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا^ط وَلِيُؤْفِقَهُمْ^ط أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٦﴾

Artinya : “dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.⁴

Untuk itu upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Di sisi lainnya, al-Qur'an tidak membedakan perempuan dengan laki-laki dalam tataran posisi yang sama untuk masalah kerja, dan juga untuk

³ Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung, Cv Pustaka Setia 2013), h. 159

⁴ m.Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah*, (Jakarta, Lentera Hati 2000), h. 412

kompensasi yang akan mereka terima, sebagai yang terungkap dalam Al-Qur'an, surat Ali Imran (3): 195.

فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَمَلٍ مِّنْكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْتَىٰ^ط

بَعْضُكُمْ مِّنْ بَعْضٍ^ط فَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرِجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ وَأُوذُوا فِي

سَبِيلِي وَقَاتَلُوا وَقُتِلُوا لَأُكَفِّرَنَّ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَأُدْخِلَنَّهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي

مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ثَوَابًا مِّنْ عِنْدِ اللَّهِ^ط وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الثَّوَابِ ﴿١٩٥﴾

Artinya: “Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman): "Sesungguhnya aku tidak menyalah-nyalahkan amal orang-orang yang beriman di antara kamu, baik laki-laki atau perempuan, (karena) sebagian kamu adalah turunan dari sebagian yang lain...”⁵

Kabupaten Seruyan adalah salah satu Kabupaten yang tertinggal di Kalimantan Tengah yang memiliki beberapa Kecamatan. Salah satunya Kecamatan Hanau memiliki beberapa desa yang bermukim di sepanjang sungai Seruyan, dan terdapat beberapa perusahaan yang berdiri di setiap desa tersebut yang tepatnya desa Paring Raya adalah salah satu desa yang berdiri sebuah perusahaan kelapa sawit yang bernama PT Wana Sawit Subur Lestari 2 yang merupakan salah satu perusahaan sawit yang cukup besar, Di situlah masyarakat Desa Paring Raya bersandar untuk sumber pencarian nafkah dan menghidupi keluarga, melihat keadaan yang sangat memprihatinkan dengan keadaan upah yang didapat karyawan harian lepas dari bekerja di perusahaan

⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah*, (Jakarta : Lentera Hati 2000), h. 299.

tersebut belum memadai untuk kebutuhan pokok masyarakat dikarenakan upah yang diberikan belum sesuai dengan standar yang sudah di atur oleh pemerintahan daerah Provinsi Kalimantan Tengah. Dalam Peraturan Gubernur Nomor 37 Tahun 2017 menetapkan tentang standar upah sektor jasa (keuangan, perkebunan dan kesehatan) senilai Rp. 2.481.327,- untuk wilayah Kabupaten Seruyan, sedangkan upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh dengan sistem harian kerja yaitu 7 jam kerja dalam satu minggu bekerja 5 hari dihitung perbulan yang didapatkan pekerja/buruh sebesar 20 (hari) X 80.000 (per-hari) = Rp. 1. 600.00,- dalam satu bulan kerja.

Beranjak dari permasalahan di atas menarik peneliti untuk melakukan penelitian ilmiah dengan judul. “IMPLEMENTASI PERATURAN GUBERNUR NOMOR 37 TAHUN 2017 TENTANG UPAH MINIMUM REGIONAL PADA PT. WANA SAWIT SUBUR LESTARI 2 DI KECAMATAN HANAU KABUPATEN SERUYAN”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merumuskan rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Mengapa upah yang dibayarkan pada PT Wana Sawit Subur Lestari 02 di bawah dari ketentuan Peraturan Gubernur No 37 tahun 2017 ?
2. Bagaimana pengawasan dinas ketenagakerjaan terhadap pembayaran upah karyawan sawit di PT. Wana Sawit Subur Lestari 2?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penyebab upah yang dibayarkan di bawah dari ketentuan yang sudah berlaku.
2. Untuk mengetahui sejauh mana pengawasan dinas ketenagakerjaan terhadap pembayaran upah karyawan sawit di PT. Wana Sawit Subur Lestari 2.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan teoritis dan kegunaan berbentuk praktis.

1. Kegunaan teoritis penelitian ini adalah:
 - a. Menambah wawasan pengetahuan penulis dibidang keilmuan Hukum ekonomi Islam khususnya tentang upah minimum regional dalam perusahaan.
 - b. Dapat dijadikan titik tolak bagi penelitian pemikiran lebih lanjut, baik untuk peneliti yang bersangkutan maupun oleh peneliti lain sehingga kegiatan penelitian dapat dilakukan secara berkesinambung.
2. Kegunaan praktis penelitian ini adalah:
 - a. Bagi perusahaan sebagai pertimbangan untuk mengambil kebijakan yang berkaitan dengan upah minimum regional.
 - b. Untuk dinas ketenagakerjaan agar lebih memperhatikan dalam pengawasan pelaksanaan peraturan gubernur tentang upah di tiap-tiap perusahaan.

- c. Untuk masyarakat agar mengetahui bagaimana seharusnya upah yang mereka terima ketika bekerja di perusahaan.



BAB II

KAJIAN KONSEP

A. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil pencarian terhadap penelitian-penelitian sebelumnya, baik berasal dari perpustakaan, website, dan sebagainya, peneliti menemukan beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini, yaitu:

1. Hanggoro Setyo Prayogo 2016/2017, Jurusan Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan Universitas Diponegoro dengan judul **Analisis Pengaruh Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Produk Domestik Regional Bruto Terhadap Pengangguran Terbuka (Studi Kasus Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Tengah 2002-2013)**. Penelitian ini berfokus pada latar belakang terjadinya pengangguran yang banyak diakibatkan masuknya tenaga kerja dari luar dan juga rendahnya standar upah minimum yang ditetapkan Pemerintahan pada tahun 2002-2013. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Upah Minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengangguran terbuka di Jawa Tengah. Akibat dari perpindahan tenaga kerja yang mencari lapangan kerja baru dengan tingkat upah yang lebih tinggi. Selain itu, variabel PDRB berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pengangguran terbuka di Jawa Tengah, akibat dari pertumbuhan ekonomi yang meningkatkan kapasitas perekonomian serta mempengaruhi besarnya penggunaan tenaga kerja.⁶

⁶ Hanggoro setyo prayogo, Nim 12020110141036, *Analisis Pengaruh Upah Minimum Kabupaten/Kota dan produk domestik regional bruto terhadap pengangguran terbuka, (Studi Kasus : Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah 2002-2013)*, skripsi, Universitas Diponegoro, tahun 2016/2017.

Perbedaan penelitian hanggoro setyo prayogo dengan penelitian ini dapat dilihat dari objek penelitian yang diteliti oleh peneliti ialah karyawan perusahaan sawit yang bekerja tetap di perusahaan tersebut. Adapun fokus penelitian peneliti adalah ketidak-sesuaian antara standar upah minimum provinsi pada gaji yang dibayarkan kepada keryawan.

2. Denik Kristinawati tahun 2016/2017, jurusan Ilmu Ekonomi Universitas Halu Oleo Kendari dengan judul **Analisis Penerapan Kebijakan Upah Minimum Kota pada Karyawan Swalayan di Kota Kendari**. Penelitian ini berfokus pada latar belakang kesesuaian kebutuhan hidup layak karyawan swalayan Kota Kendari dengan kebutuhan hidup layak yang ditetapkan oleh pemerintah kota Kendari. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya kebutuhan hidup layak karyawan swalayan di Kota Kendari adalah Rp.1.898.019,- rata-rata karyawan perbulan. Upah rata-rata yang diterima karyawan swalayan Kota Kendari besarnya Rp.1.763.514,- perbulan belum sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah kota Kendari Rp.1.800.000,-perbulan. Kebutuhan hidup layak karyawan swalayan Kota Kendari adalah Rp.1.898.019,- rata-rata perbulan lebih tinggi dibandingkan dengan kebutuhan hidup layak yang ditetapkan pemerintah Kota Kendari yaitu sebesar Rp. 1,621,000,- perbulan.⁷

Perbedaan penelitian Denik Kristinawati dengan penelitian peneliti dapat dilihat pada fokus penelitiannya, yakni Denik Kristinawati pada

⁷ Denik Kristinawati, B1A110116, *Analisis Penerapan Kebijakan Upah Minimum Kota pada Karyawan Swalayan di Kota Kendari*, Skripsi, Universitas halu Oleo, tahun 2016/2017.

kelayakan upah yang diterima oleh karyawan. Adapun fokus penelitian peneliti adalah ketidak sesuaian antara standar upah minimum provinsi pada gaji yang dibayarkan kepada karyawan.

B. Kajian Konseptual

1. Perusahaan

a. Pengertian

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perusahaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan terus-menerus dengan tujuan untuk mencari keuntungan. Kegiatan tersebut memerlukan suatu wadah untuk mengelola bisnis tersebut. wadah tersebut adalah badan usaha atau organisasi perusahaan (*business organization*).⁸

Tempat dan letak perusahaan merupakan salah satu faktor pendukung penting yang dapat menjamin tercapainya tujuan perusahaan. Ketepatan pemilihan letak dan tempat perusahaan akan memberikan bantuan yang sangat berharga, baik dalam kaitannya dengan kemudahan yang diberikan maupun dalam kaitannya dengan efisiensi biaya produksi.⁹ Dengan demikian, letak dan tempat kedudukan perusahaan harus pula mempertimbangkan fleksibilitasnya terhadap kemungkinan rencana dimasa

⁸ Suhartana wira pria dan asikin zainal, *Pengantar Hukum Perusahaan*, (Jakarta, Kencana 2016), Hal. 6.

⁹ Fuad dkk, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta, Gramedia Pustaka Utama 2000), Hal.18.

depan dalam hal peluasan pabrik, diversifikasi produksi, daerah pemasaran, perubahan dan peluasan, dan lain sebagainya.

Pada setiap perusahaan tentu ada biaya yang dikeluarkan untuk keperluan buruh. Buruh atau tenaga kerja, merupakan salah satu faktor produksi yang utama dan yang selalu ada dalam perusahaan. Biaya tenaga kerja merupakan salah satu jenis biaya yang dapan menjadi masalah bagi perusahaan. Pengawasan biaya tenaga kerja dapat dibantu dengan adanya pendekatan yang baik terhadap para buruh, sehingga mereka dapat bekerja dengan stabil sesuai dengan standar yang sudah ditentukan. Pengawasan terhadap para buruh dapat diserahkan pada seorang mandor pengawas atau supervisor. Seorang supervisor bertugas mengawasi dan melaporkan apa yang dilakukan oleh para buruh yang menjadi tanggung jawabnya. Seorang supervisor perlu membuat laporan yang bersifat harian atau bulanan.¹⁰

b. Bentuk-bentuk Badan Usaha

Beberapa bentuk badan usaha yang dikenal di Indonesia adalah perusahaan perseorangan, firma, perseroan komanditer, perseroan terbatas, perusahaan negara dan koperasi. Pemilihan bentuk badan usaha harus disesuaikan dengan modal yang tersedia. Misalnya perusahaan perorangan pada umumnya memiliki kegiatan berskala Kecamatanil sampai menengah, sehingga perusahaan jenis ini kurang mendapat kepercayaan

¹⁰ Gunawan Adisaputra, Marwan Asri, *Anggaran Perusahaan* (Yogyakarta, Yogyakarta 2003), h. 263

dari penyedia modal. Beberapa bentuk perusahaan legal di Indonesia ialah sebagai berikut :¹¹

1. Perusahaan perseorangan

Secara singkat dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan perusahaan perseorangan adalah perusahaan yang dikelola dan diawasi oleh satu orang. Di satu sisi pengelola perusahaan memperoleh semua keuntungan perusahaan, di sisi lain ia juga menanggung semua risiko yang timbul dalam kegiatan perusahaan

2. Firma

Firma adalah bentuk badan usaha yang didirikan oleh beberapa orang dengan menggunakan nama bersama atau satu nama digunakan bersama. Dalam firma semua anggota bertanggung jawab sepenuhnya, baik sendiri-sendiri maupun bersama terhadap utang perusahaan kepada pihak lain. Bila perusahaan mengalami kerugian akan ditanggung bersama, kalau perlu dengan seluruh kekayaan pribadi mereka.

3. Perseroan komanditer (*Commanditer Vennotschap*)

Perseroan komanditer dapat dianggap sebagai perluasan bentuk badan usaha perseorangan. Perseroan komanditer adalah persekutuan yang didirikan oleh beberapa orang (sekutu) yang menterahkan dan mempercayakan uangnya untuk dipakai dalam persekutuan. Para anggota persekutuan menyerahkan uangnya sebagai modal perseroan dengan jumlah yang tidak perlu sama sebagai tanda keikutsertaan di dalam persekutuan.

¹¹ *Ibid.* h. 65-69

4. Perseroan terbatas (*PT/NV atau Naamloze Vennotschap*)

Perseroan terbatas adalah suatu badan yang mempunyai kekayaan, hak, serta kewajiban sendiri, yang terpisah dari kekayaan, hak, serta kewajiban para pendiri maupun para pemilik. Berbeda dengan bentuk badan usaha lainnya, perseroan terbatas mempunyai kelangsungan hidup yang panjang, karena perseroan ini akan tetap berjalan meskipun pendiri atau pemiliknya meninggal dunia.

Pada perseroan terbatas, kekayaan pribadi para pemegang saham maupun milik para pimpinan perusahaan itu tidak dipertanggungjawabkan sebagai jaminan terhadap utang-utang perusahaan. Sesuai dengan namanya, perseroan terbatas, keterlibatan dan tanggung jawab para pemilik terhadap utang perusahaan terbatas pada saham yang dimiliki.

5. Badan Usaha Milik Negara (BUMN)

Badan Usaha Milik Negara adalah semua perusahaan dalam bentuk apapun dan bergerak dalam bidang usaha apapun yang sebagian atau seluruh modalnya merupakan kekayaan negara, Kecamatanuali jika ditentukan lain berdasarkan undang-undang.

6. Koperasi

Menurut UU No. 25 Tahun 1992, Koperasi adalah suatu bentuk badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi yang melandaskan kegiatannya pada prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas azas kekeluargaan.

c. Kepengurusan perusahaan

Sebuah perusahaan dapat dikerjakan oleh seorang pengusaha atau beberapa orang pengusaha dalam bentuk kerja sama. Dalam menjalankan perusahaannya, seorang pengusaha dapat bekerja sendiri atau dibantu oleh orang lain.¹²

1. Pembantu-pembantu dalam perusahaan, misalnya pengurus filial, pemegang prokurasi, dan pimpinan perusahaan.
2. Pembantu-pembantu di luar perusahaan, misalnya agen perusahaan, pengacara, notaris, makelar, dan komisioner.

Pengurus filial adalah pemegang kuasa yang mewakili pengusaha untuk menjalankan perusahaan dengan mengelola satu cabang perusahaan yang meliputi suatu daerah tertentu.

Pemegang prokurasi adalah pemegang kuasa dari pengusaha untuk mengelola suatu bagian atau bidang-bidang tertentu dari perusahaan. Sedangkan pimpinan perusahaan adalah pemegang kuasa untuk menjalankan perusahaan dari pemilik modal.

Khusus kaitanya dengan pembantu dalam perusahaan, secara yuridis dikenal pula istilah pekerja/buruh. Pekerja/buruh merupakan salah satu pihak yang terpenting dalam kegiatan bisnis karena tanpa adanya pekerja/buruh perusahaan tersebut tidak akan bisa jalan.¹³

d. Izin usaha

¹² Zaeni Asyhadie, *Hukum Bisnis*, (Jakarta, PT Rajagrafindo Persada 2014), h, 77.

¹³ *Ibid*, h. 79

Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) adalah jatidiri yang dipakai oleh perusahaan atau badan usaha untuk menjalankan usahanya secara sah. Setiap perusahaan wajib didaftarkan dalam daftar perusahaan, khususnya perusahaan yang berkedudukan dan menjalankan usahanya di wilayah Negara Republik Indonesia menurut ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Syarat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) harus diajukan oleh pendiri badan usaha atau penanggung jawab ke pihak yang berwenang dengan tata cara dan prosedur sebagai berikut :¹⁴

- 1) Si pemohon harus mengisi dan menandatangani surat permohonan izin dengan melampirkan dokumen-dokumen:
 - a) Salinan/potokopi akta pendirian badan usaha, dan salinan/potokopi pengesahan dari departemen Kehakiman Bagi badan usaha yang berbadan hukum.
 - b) Salinan/potokopi akta pendiri badan usaha yang dibuat di depan notaris yang telah didaftarkan di pengadilan negeri bagi badan usaha yang berbentuk persekutuan.
 - c) Salinan/potokopi Surat Izin Tempat Usaha (SITU) dari pemerintah daerah tempat badan usaha tersebut didirikan.
 - d) Salinan/potokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP) pemilik/penanggung jawab badan usaha yang mengajukan izin.

¹⁴ *Ibid*, h. 85-86

- e) Pasfoto pemilik/penanggung jawab badan usaha yang mengajukan izin.
 - f) Salinan/potokopi bukti pembayaran uang jaminan dan biaya administrasi badan usaha.
- 2) Permohonan dan dokumen yang dilampirkan akan diteliti kebenarannya pengisiannya dan kelengkapan syarat-syarat oleh pejabat yang berwenang di bidang perizinan atau pejabat yang ditunjuk oleh departemen yang bersangkutan.
 - 3) Apabila pengisian syarat permohonan izin sudah benar dan memenuhi syarat-syarat, maka untuk selanjutnya akan dikeluarkan surat perintah untuk membayar uang jaminan perusahaan dan biaya administrasi perusahaan untuk disetorkan pada bank yang ditunjuk sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - 4) Berkas permohonan izin usaha perdagangan untuk perusahaan besar yang telah memenuhi syarat-syarat akan diteruskan kepada departemen perdagangan dengan surat pengantar dari kepala kantor perdagangan dan perindustrian Provinsi untuk diterbitkan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP).
 - 5) Apabila Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) perusahaan besar sudah ditandatangani oleh Kepala Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Provinsi atas nama Menteri Perdagangan, atau pejabat yang mewakilinya, dan diberi nomor, kemudian segera dikirimkan dengan surat pengantar Kepala Kantor Dinas Perdagangan dan

Perindustrian Kabupaten di tempat kedudukan perusahaan untuk disampaikan kepada pemilik/penanggung jawab perusahaan yang mengajukan permohonan.

- 6) Penyerahan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) dilakukan kepada pemilik atau penanggung jawab perusahaan yang mengajukan permohonan di Kantor Dinas Perdagangan dan perindustrian setempat.

2. Upah Minimum Regional

a. Pengertian

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Sistem upah di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tiga fungsi yang menjadi tolak ukur yaitu :

- a. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarga.
- b. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang.
- c. Menyediakan insentif untuk mendorong meningkatkan produktivitas kerja.

Dari tiga poin di atas diharapkan pihak pemerintahan provinsi menetapkan standar upah yang diterima pekerja/buruh mencerminkan dari tiga poin di atas sehingga kebutuhan hidup layak akan terpenuhi

dan meningkatkan perekonomian masyarakat, agar masyarakat merasakan dampak yang baik ketika perusahaan masuk di wilayah desa setempat.

Dalam peraturan Gubernur Kalimantan Tengah nomor 37 tahun 2017 diperbarui menjadi nomor 51 tahun 2018 tentang upah minimum Kabupaten/kota dan upah minimum sektoral Kabupaten/kota di provinsi Kalimantan Tengah tahun 2019.¹⁵

Tabel. 1.1 Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) di Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2019

no	Kabupaten/kota	Umk (rp)	sektor					
			I	II	III	IV	V	VI
1	Palangka raya	2.701.755	2.735.240 2.735.240	2.735.240	2.844.751	2.844.751	2.735.240	2.737.240
2	Kotawaringin barat	2.808.528	2.956.514 2.956.514	2.965.514	3.022.004	3.078.499	2.965.514	2.965.514
3	Kotawaringin Timur	2.757.300	2.776.460 2.776.460	2.776.036	2.908.036	2.908.036	2.776.460	2.776.460
4	Kapuas	2.669.960	2.702.100 2.702.100	2.702.100	2.702.100	2.803.100	2.702.100	2.702.100
5	Barito Selatan	2.990.358	3.043.998 3.043.998	3.043.998	3.092.154	3.076.419	3.074.286	3.059.142
6	Barito Utara	3.048.352	3.063.594 3.078.836	3.063.594	3.094.078	3.078.836	3.063.594	Listrik; 3.094.078 Air; 3.063.594 Gas; 3.094.078

¹⁵ Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 51 Tahun 2018.

								78
7	Sukamara	2.845.23 4	2.966.156 2.966.156	2.959.042	2.987.495	2.987.495	2.959.04 2	2.959.0 42
8	Lamandau	2.884.66 7	3.028.910 3.028.910	3.028.910	3.043.334	3.057.757	3,028.91 0	3.028.9 10
9	Seruyan	2.839.99 7	2.930.000 2.870.000	2.870.000	2.870.000	2.870.000	2.870.00 0	2.870.0 00
10	Katingan	2.730.01 9	2.757.319 2.757.319	2.770.969	2.770.969	2.811.920	2.743.66 8	2.770.9 69
11	Pulang Pisau	2.716.21 8	2.729.799 2.729.799	2.743.380	2.743.380	2.756.961	2.756.96 1	2.743.3 80
12	Gunung mas	2.706.49 3	2.787.687 2.787.687	2.787.687	2.814.752	2.841.817	2.787.68 7	2.814.7 52
13	Barito Timur	2.739.99 7	2.871.438 2.871.438	2.871.438	2.926.103	2.953.497	2.816.77 3	2.871.4 38
14	Murung raya	2.940.63 4	3.006.121 3.006.121	3.009.903	3.242.815	3.094.295	2.981.77 3	2.981.7 73

Upah di atas terbagi beberapa sektor yaitu :

1. Sektor pertanian, peternakan, kehutanan, perburuhan, dan perikanan. (12) perkebunan dan hutan tanaman industri (HTI) (15200) penebangan kayu (Logging)
2. Sektor industri pengolahan
3. Sektor konstruksi/bangunan
4. Sektor pertambangan dan penggalian
5. Sektor jasa
6. Sektor listrik, gas dan air

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1

No. 13/2003). Kebijakan pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:¹⁶

1. upah minimum
2. upah kerja lembur
3. upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di
5. luar pekerjaannya;
6. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
7. bentuk dan cara pembayaran upah
8. denda dan potongan upah;
9. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
10. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
11. upah untuk pembayaran pesangon; dan
12. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Komponen upah sendiri terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94 Undang-Undang ketenagakerjaan No. 13/2003).¹⁷

b. Dasar Hukum

Dalam membahas kewenangan harus mendasarkan Undang-undang Nomor 32 tahun 2004, sebagaimana telah diubah terakhir dengan

¹⁶ Suhartana Wira pria dan Asikin Zainal, *Pengantar Hukum Perusahaan*, (Jakarta, Kencana 2016), h. 340

¹⁷ Abdul hakim, *dasar-dasar Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung, PT Citra Aditya bakti). h, 344

Undang-undang Nomor 12 tahun 2008 tentang perubahan kedua atas Undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, berikut peraturannya, antara lain, Peraturan Pemerintah nomor 38 tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, serta Peraturan Pemerintah nomor 20 tahun 2001 tentang Pembinaan dan Pengawasan atas penyelenggaraan Pemerintah Daerah, dan beberapa peraturan pelaksanaannya.¹⁸

Peraturan daerah adalah peraturan perundang-undangan yang dibentuk oleh dewan perwakilan rakyat daerah dengan persetujuan bersama kepala daerah (gubernur atau bupati/kota). Peraturan daerah terdiri atas: peraturan daerah provinsi dan peraturan daerah Kabupaten/kota

c. Anggaran/upah tenaga kerja/buruh

Sebelum penyusunan anggaran tenaga kerja perlu ditentukan terlebih dahulu dasar satuan utama yang digunakan untuk menghitungnya. Kerap kali ditemui dalam praktek yakni satuan hitung atas dasar jam buruh langsung dan biaya buruh langsung.¹⁹ Dalam persiapan penyusunan anggaran ini terlebih dahulu dibuat daftar kebutuhan tenaga kerja yang menjelaskan:

1. Jenis atau kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan.

¹⁸ Abdul hakim, *dasar-dasar Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung, PT Citra Aditya bakti). h, 244

¹⁹ Gunawan adisaputro, marwan asri, *anggaran perusahaan*, (yogyakarta, BPFE-YOGYAKARTA 2003), h.260-261.

2. Jumlah masing-masing jenis tenaga kerja tersebut pada berbagai tingkat kegiatan.
3. Bagian-bagian yang membutuhkannya.

Setelah itu lalu dihitung jam buruh langsung untuk masing-masing bagian tempat mereka bekerja. Jam buruh langsung ini dapat dihitung dengan berbagai cara, di antaranya dengan analisis gerak dan waktu.

Setelah dihitung jam buruh langsung untuk masing-masing jenis barang, kemudian dibuat perkiraan tentang tingkat upah rata-rata untuk tahun anggaran yang bersangkutan. Cara yang termudah untuk mencari tingkat upah rata-rata per orang per jamburuh langsung adalah dengan membagi jumlah rupiah yang dikeluarkan untuk membayar tenagakerja langsung dengan jumlah jam tenaga kerja langsung yang diperlukan.

d. Batasan-batasan Upah Minimum Regional

Sistem pengupahan yang bersifat beragam menyebabkan kuantitas tingkat upah, khususnya dalam penetapan upah minimum terjadi perbedaan-perbedaan. Kebijakan sektoral dan regional didasarkan pada pemilihan wilayah/daerah-daerah berikut sektor-sektor ekonominya yang potensial serta dengan mempertimbangkan beberapa aspek yang memengaruhi, antara lain sebagai berikut.²⁰

1) Aspek kondisi perusahaan

Melalui aspek ini dapat diperoleh kriteria perusahaan Kecamatan, perusahaan menengah, dan perusahaan besar, baik dalam satu sektor

²⁰ Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung, Pustaka Setia 2013). h, 233

atau wilayah/daerah maupun berlainan sektor atau wilayah/daerah. Kriteria-kriteria tersebut membawa konsekuensi pada kemampuan perusahaan yang tidak sama dalam memberi upah pekerja. Hal ini bergantung pada besarnya modal dan kegiatan usaha masing-masing perusahaan dan tingkatan produksi, serta produktivitas tenaga kerjanya.

2) Aspek keterampilan tenaga kerja

Peningkatan produksi dan produktivitas kerja sangat ditentukan oleh kemampuan personel perusahaan, baik di tingkat bawah, yaitu tenaga kerja terampil maupun ditingkat atas, yaitu pimpinan manajemen yang mampu menjadi penggerak tenaga kerja (pekerja) yang dipimpinnya untuk bekerja secara produktif.

3) Aspek standar hidup

Peningkatan tingkat upah pekerja, selain dipengaruhi oleh kondisi perusahaan dan keterampilan tenaga kerjanya, juga dipengaruhi oleh standar hidup pada suatu wilayah atau daerah tempat perusahaan itu berada. Standar hidup di daerah tempat perusahaan itu berada.

Peningkatan tingkat upah ini, selain didasarkan pada kebutuhan pokok (*basic needs*) tenaga kerja yang bersangkutan, juga sesuai dengan tingkatan perkembangan ekonomi dan sosial di wilayah/daerah tertentu. Kebutuhan pokok tersebut tidak hanya terbatas pada persoalan sandang, pangan, dan papan, tetapi meliputi juga pendidikan, kesehatan, jaminan sosial, dan sebagainya.

4) Aspek jenis pekerjaan

Perbedaan pada jenis pekerjaan ini mengakibatkan terjadinya perbedaan tingkatan upah, baik pada tingkat sektor yang sama maupun pada sektor yang berlainan. Tingkat upah pada sektor industri, tidak sama dengan tingkat upah di sektor pertanian, tidak sama pula dengan sektor perhotelan, dan sebagainya. aspek jenis pekerja mempunyai arti yang khusus karena diperolehnya pekerjaan, dapat membantu tercapainya kebutuhan pokok bagi pekerja yang bersangkutan. Meningkatnya taraf jenis pekerjaan dapat membantu peningkatan taraf hidup sebagai akibat meningkatnya upah yang diterima pekerja dari pekerjaannya itu.²¹

3. Hak dan Kewajiban Pekerja di Perusahaan

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum, sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak, yakni pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh.

Hak adalah suatu peranan yang boleh atau tidak boleh dilakukan oleh subjek hukum. Karenanya, jika hak dilanggar, tidak berakibat sanksi apapun bagi pelakunya. Sedangkan kewajiban adalah suatu peranan yang harus atau tidak harus dilakukan oleh subjek hukum. Karenanya, jika kewajiban dilanggar, berakibat sanksi bagi pelakunya.²²

²¹ *Ibid*, h, 234-235.

²² Abdul Hakim, *dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung, PT Citra Aditya bakti). h. 46

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Dalam konteks hubungan kerja, kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik. Artinya, “kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja/buruh”, dan sebaliknya “kewajiban pekerja/buruh merupakan hak pengusaha”.

Untuk melengkapi pemahaman berikut uraian mengenai hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh menurut Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.²³

Tabel. 1.2
Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.

Pekerja/buruh	Pengusaha
Hak	
1. atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.	1. sepenuhnya atas hasil kerja pekerja/buruh
2. atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang berlaku di perusahaan.	2. mengatur dan menegakkan disiplin, termasuk pemberian sanksi.
3. atas perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha.	3. atas tanggung jawab pekerja/buruh untuk kemajuan perusahaan.
4. atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan	
5. atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja	
kewajiban	
1. melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan perjanjian kerja dan	1. wajib membayar upah tepat pada waktunya yang telah disepakati.

²³ *Ibid.* h. 53-54

kemampuannya.	
2. melaksanakan tugas dan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain Kecamatanuali diizinkan oleh pengusaha.	2. menyediakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.
3. menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan	3. menjamin kesehatan dan keselamatan kerja.
4. patuh dan menaati segala perintah yang layak dari pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.	4. memberi perintah yang layak dan tidak berlaku diskriminatif.
	5. menghormati hak kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh dan perlakuan HAM dalam kerja.

4. Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan melalui dua pendekatan, yaitu preventif edukatif dan refresif justisia. Pada dasarnya kedua cara itu ditempuh sangat bergantung dari tingkat kepatuhan masyarakat (= pengusaha, pekerja/buruh, dan serikat pekerja/serikat buruh) terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan. Tindakan preventif edukatif dilakukan jika memungkinkan dan masih adanya kesadaran masyarakat untuk mematuhi hukum.²⁴ Namun, jika tindakan preventif edukatif tidak efektif lagi, ditempuh tindakan refresif justisia dengan maksud agar masyarakat mau melaksanakan hukum walaupun dengan keterpaksaan.

²⁴ Abdul hakim, *dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung, PT Citra Aditya bakti). hl.209.

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk menjamin pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan (Pasal 176 Undang-Undang No 13 Tahun 2003). Dengan demikian, sasaran pengawasan ketenagakerjaan adalah meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran Undang-Undang ketenagakerjaan sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis.

Disamping sebagai upaya perlindungan tenaga kerja, pengawasan ketenagakerjaan memiliki tujuan sosial, seperti peningkatan kesejahteraan dan jaminan sosial pekerja/buruh, mendorong kinerja dunia usaha, serta memperbaiki kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

Ruang lingkup pengawasan ketenagakerjaan menurut pasal 1 Undang-Undang No 23 Tahun 1948 meliputi :²⁵

1. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan pada khususnya.
2. Mengumpulkan bahan-bahan mengenai masalah ketenagakerjaan guna penyempurnaan atau pembuatan undang-undang ketenagakerjaan.
3. Menjalankan pekerjaan lain sesuai undang-undang.

Ketika tugas tersebut dilaksanakan oleh Menteri Tenaga Kerja dengan menunjuk pegawai pengawas yang memiliki kewajiban dan wewenang penuh dalam melaksanakan fungsi pengawasan dengan baik (Pasal 2,3 dan 4 Undang-Undang No 23 Tahun 1948).

²⁵ *Ibid*, h. 210.

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di pemerintahan pusat, pemerintahan provinsi, dan pemerintahan Kabupaten/kota. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada pemerintahan provinsi dan pemerintah Kabupaten/Kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan pada menteri tenaga kerja.

C. Kajian Teoritik

1. Teori Keadilan

Kata keadilan berasal dari dari kata adil. Dalam bahasa inggris, tersebut”*justice*”, bahasa belanda disebut dengan “*rechtvaarding*”. Adil diartikan dapat diterima secara objektif. Keadilan dimaknakan sifat (perbuatan, perlakuan) yang adil. Ada tiga pengertian adil, yaitu :²⁶

- a. Tidak berat sebelah atau tidak memihak;
- b. Berpihak pada kebenaran;
- c. Sepatutnya atau tidak sewenang-wenangnya.

Pengertian tentang keadilan dikemukakan oleh Jhon Stuart Mill dan Notonegoro. Jhon Stuart Mill menyajikan pendapatnya tentang pengertian keadilan. Keadilan adalah nama bagian kelas-kelas aturan moral tertentu yang menyoroti kesejahteraan manusia lebih dekat daripada dan karenanya menjadi kewajiban yang lebih absolute-aturan penunutan hidup apa pun yang lain. Keadilan juga merupakan konsepsi dimana kita

²⁶ Salim, Nurbani Erlies Septiana, *Penerapan teori Hukum pada penelitian disertasi dan tesis*, (Jakarta, Pt Rajagrafindo Persada), h. 25

menemukan salah satu esensinya, yaitu hak yang diberikan kepada individu-mengimplikasikan dan memberikan kesaksian mengenai kewajiban yang lebih mengikar. Ada dua hal yang menjadi fokus keadilan yang dikemukakan oleh Jhon Stuart Mill, yang meliputi :²⁷

- a. Eksistensi keadilan; dan
- b. Esensi keadilan

Menurut Jhon Stuart Mill bahwa eksistensi keadilan merupakan aturan moral. Moral adalah berbicara tentang baik dan buruk. Aturan moral ini harus difokuskan untuk kesejahteraan manusia. Sementara itu, yang menjadi esensi atau hakikat keadilan adalah merupakan hak yang diberikan kepada individu untuk melaksanakannya. Notonegoro menyajikan tentang konsep keadilan. Keadilan adalah kemampuan untuk memberikan kepada diri sendiri dan orang lain apa yang semestinya, apa yang telah menjadi haknya. Hubungan antara manusia yang terlibat di dalam penyelenggaraan keadilan terbentuk dalam pola yang disebut hubungan keadilan segitiga, yang meliputi keadilan distributif (*distributive justice*), keadilan bertaat atau legal (*legal justice*), dan keadilan komitatif (*komutative justice*).

Teori keadilan merupakan teori yang mengkaji dan menganalisis tentang ketidak berpihakan, kebenaran atau ketidaksewenang-wenang dari institusi atau individu terhadap masyarakat atau individu yang lainnya. Fokus teori ini pada keadilan yang terjadi

²⁷ *Ibid*, h. 26.

dalam masyarakat, bangsa dan negara. Keadilan yang hakiki adalah keadilan yang terdapat dalam masyarakat. Dalam realitasnya, yang banyak mendapatkan ketidakadilan adalah kelompok masyarakat itu sendiri. Sering kali, institusi, khususnya institusi pemerintah selalu melindungi kelompok ekonomi kuat, sedangkan masyarakat sendiri tidak pernah dibelanya.

Aristoteles membagi keadilan menjadi dua macam, yaitu :²⁸

- a. Keadilan dalam arti umum;
- b. Keadilan dalam arti khusus.

Keadilan dalam arti umum adalah keadilan yang berlaku bagi semua orang. Tidak membedakan antara orang yang satu dengan yang lainnya. *Justice for all*. Keadilan dalam arti khusus merupakan keadilan yang berlaku hanya untuk dituju pada orang tertentu saja (khusus). Aristoteles mengemukakan dua konsep keadilan, yaitu menurut :

- a. Hukum;
- b. Kesetaraan.

Istilah tidak adil dipakai, baik bagi orang yang melanggar hukum maupun orang yang menerima lebih dari haknya, yaitu orang yang berlaku tidak jujur. Orang yang taat kepada hukum dan orang yang jujur keduanya pasti adil. Sehingga yang adil berarti mereka yang benar menurut hukum dan mereka yang berlaku seimbang atau jujur. Yang tidak adil berarti mereka yang melanggar hukum atau mereka yang berlaku

²⁸ *Ibid*, h 27.

seimbang atau tidak jujur. Yang benar menurut hukum memiliki makna yang luas, dan kesetaraan memiliki makna yang sempit. Di samping itu, Aristoteles juga membagi keadilan menjadi dua macam, yaitu :

- a. Keadilan distributif;
- b. Keadilan korektif.

Keadilan distributif dijalankan dalam distribusi kehormatan, kemakmuran, dan aset-aset lainnya yang dapat dibagi dari komunitas yang bisa dialokasikan di antara para anggotanya secara merata atau tidak merata oleh legislator. Prinsip keadilan distributif adalah kesetaraan yang proporsional (seimbang). Keadilan korektif merupakan keadilan yang menyediakan prinsip korektif dalam transaksi privat. Keadilan korektif dijalankan oleh hakim dalam menyelesaikan perselisihan dan memberikan hukuman terhadap para pelaku kejahatan.

Josef Pieper membagi keadilan menjadi empat macam, yang meliputi :²⁹

- a. *Iustitia commutative*
- b. *Iustitia distributive*
- c. *Iustitia legalis* atau *generalis*
- d. *Iustitia protective* (ciong).

Iustitia commutative, yang mengatur perhubungan seseorang demi seseorang. *Iustitia distributive* yang mengatur perhubungan masyarakat dengan manusia seseorang. *Iustitia legalis* atau *generalis*, yang

²⁹ *Ibid*, h. 28.

mengatur hubungan perseorangan dengan keseluruhan masyarakat. *Iustitia protective (ciong)*, yaitu keadilan yang memberikan kepada masing-masing pengayoman (perlindungan) kepada manusia pribadi.

St Thomas Aquinus membagi keadilan, khususnya keadilan ekonomi ke dalam tiga jenis, yang meliputi:

- a. *Commutative justice*;
- b. *Distributive justice*; dan
- c. *Social justice*.

Commutative justice adalah berkaitan dengan beroperasinya ekonomi pasar, yaitu penghormatan terhadap kontrak dan hak milik pribadi. Individu mempunyai kepentingan yang alamiah, asal tidak melukai orang lain. *Distributive justice* adalah penting untuk berfungsinya ekonomi. Hal ini berkenaan dengan pertanyaan bagaimana membagi keuntungan kegiatan ekonomi. Bagaimana membagi “kue ekonomi”, adalah penting untuk alasan kegiatan ekonomi. *Social justice* berkenaan dengan kebutuhan ekonomi untuk mempunyai *structures* dan *institutions*, jika hubungan ekonomi tidak baik akan berakibat kurangnya produktivitas.

2. Teori Transparansi

Transparansi atau keterbukaan berarti keputusan yang diambil dan pelaksanaannya dilakukan dengan cara atau mekanisme yang mengikuti aturan atau regulasi yang ditetapkan oleh lembaga. Transparansi juga bisa berarti bahwa informasi yang berkaitan dengan organisasi tersedia secara mudah dan bebas serta bisa diakses oleh mereka yang

terkena dampak kebijakan yang dilakukan oleh organisasi tersebut. Kalau pun ada informasi yang tidak boleh diketahui oleh public, yang sering disebut dengan “rahasia perusahaan”, maka harus ada criteria yang jelas untuk itu.

Keterbukaan juga bisa berarti informasi yang cukup berkaitan dengan kinerja lembaga tersedia dan disajikan dalam bentuk media yang mudah dipahami masyarakat. Banyak pihak menyatakan bahwa transparansi terkait erat dengan akuntabilitas. Ada yang menyatakan bahwa keduanya merupakan hubungan kausalitas, sementara kalangan yang lain menempatkannya secara independen. Ada yang berpendapat bahwa transparansi dan akuntabilitas cukup pada aspek keuangan, ada juga yang berpendapat sebaliknya. Semua aspek Kecamatanuali masalah keuangan, pendapat lain juga menyebutkan bahwa semua aspek termasuk program dan keuangan.

Sementara kata kunci yang bisa menjelaskan sekaligus menghubungkan akuntabilitas dan transparansi adalah poengungkapan (*disclosure*), pengungkapan data dan informasi merupakan praktik transparansi di satu sisi dan pada saat yang sama menjadi prasyarat akuntabilitas.³⁰

Menurut Sony Yuwono beliau mejelaskan Transparansi memiliki arti keterbukaan dalam proses perencanaan, penyusunan, dan

³⁰Hamid Abidin, Mimin Rukmini, *kritik & Otokritik LSM*, (Jakarta, Piramedia, 2004), h.

pelaksanaan anggaran.³¹ Senada dengan mardiasmo beliau juga menjelaskan transparansi berarti keterbukaan (openness) pemerintah dalam memberikan informasi yang terkait dengan aktivitas pengelolaan sumber daya public kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi.³²

Menurut Edah Jubaedah mengatakan bahwa Transparansi atau keterbukaan adalah prinsip untuk membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh akses informasi yang benar, jujur, dan tidak deskriminatif tentang penyelenggaraan organisasi dengan memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan dan rahasia negara.³³

Sedangkan Holzer berpendapat bahwa yang dimaksud dengan transparansi adalah.

“Transparency is value likely to change the relation between citizens and authorities, between professionals and their clients or patients, and between corporation and their workers, customers, investors, and communities”.

Dapat diartikan bahwa tranparansi adalah nilai yang dapat mengubah hubungan antara warga negara dan pemerintah, antara professional dan pelanggan mereka, dan juga antara perusahaan dan pelanggan, investor dan mesyarakatnya.

³¹Sony Yuwono, *Penganggaran Sektor Publik : Pedoman Praktis Penyusunan, Pelaksanaan, dan Pertanggungjawaban APBD (Berdasarkan Kinerja)*, (Malang, Bayumedia Publishing, 2005). h. 58

³²Mardiasmo, *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*, (Yogyakarta, Andi, 2002). h. 105

³³ Edah Jubaedah, dkk., *Model pengukuran Pelaksanaan Good Governance di Pemerintah Kabupaten/Kota*, (Bandung, PKP2AI LAN, 2008). h. 57-58

3. Teori kesejahteraan

Kesejahteraan masyarakat akan tercapai jika tenaga kerja memperoleh upah yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya baik kebutuhan yang bersifat ekonomi maupun kebutuhan yang bersifat non ekonomi dan bukan hanya sekedar dapat memenuhi kebutuhan layak. studi ini mendukung teori Bentham, yang menyatakan bahwa pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menjamin the greatest happiness (welfare) of the greatest number of their citizens. Pemerintah menjadi mekanisme untuk membantu meningkatkan kesejahteraan warganya antara lain melalui berbagai kebijakan di bidang ekonomi dan sosial. Mendukung teori Otto van Bismarck dalam Husodo bahwa negara bertanggung jawab untuk menjamin standar hidup minimum setiap warganegaranya, dan juga mendukung teori Spicker dalam Suharto yang menyatakan bahwa model ideal pembangunan yang difokuskan pada peningkatan kesejahteraan masyarakat adalah dengan memberi peran yang lebih penting kepada negara dalam memberikan pelayanan sosial secara universal dan komprehensif kepada warga negaranya.³⁴

Studi ini juga didukung oleh studi Waisgrais, Sebastián yang menemukan bahwa: 1) perbaikan dalam tingkat kegiatan ekonomi dan investasi akan mengurangi tingkat kesenjangan upah; 2) penentuan upah berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa tingginya ketimpangan upah disebabkan oleh semakin besar kesenjangan upah

³⁴ Sulistiawati, Rini. 2012. (Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia).

antara pekerja terampil dan tidak terampil; (3) pentingnya peran kelembagaan untuk mengatasi dampak dari perubahan ekonomi di pasar tenaga kerja, terutama pada upah, manfaat sosial dan institusional agar dapat mengurangi kesenjangan; (4) tingkat stabilitas ekonomi yang memerlukan biaya sosial tinggi merupakan salah satu yang paling signifikan yang menimbulkan ketimpangan upah. Rekomendasi kebijakan dari penelitian ini adalah bahwa kebijakan ekonomi makro tidak hanya menghasilkan peningkatan tingkat output, penurunan pengangguran dan produktivitas yang lebih tinggi, tetapi juga berkontribusi bagi stabilitas dari distribusi upah, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. pekerja belum dapat meningkatkan kesejahteraannya.

4. Teori Kemaslahatan

Adapun yang dijadikan tolak ukur untuk menentukan baik buruknya (manfaat dan mafsadatnya) sesuatu yang dilakukan dan yang menjadi tujuan pokok pembinaan hukum itu adalah apa yang menjadi kebutuhan dasar bagi kehidupan manusia. Tuntutan kebutuhan bagi kehidupan manusia itu bertingkat-tingkat. Secara berurutan itu adalah : primer, sekunder dan tersier.³⁵ Jadi peneliti akan mengangambi dua dari tiga poin tersebut untuk menjadi pertimbangan dalam penetapan upah bagi buruh/pekerja, yang peneliti teliti kedepannya.

1. Kebutuhan primer/Dhururi

³⁵ Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh*, (Jakarta, Kencana 2009), h.222.

Kebutuhan tingkat primer adalah sesuatu yang harus ada untuk keberadaan manusia atau tidak sempurna kehidupan manusia tanpa terpenuhinya kebutuhan tersebut. kebutuhan yang bersipat primer ini dalam ushul fiqh disebut tingkat “*dhururi*” ada lima hal yang harus ada pada manusia sebagai ciri atau kelengkapan kehidupan manusia. Peringkatnya adalah agama, jiwa, akal, harta dan keturunan (harga diri).

Kelima *Dhururiyat* tersebut adalah hal yang mutlak harus ada pada manusia. Karenanya Allah menyuruh untuk melakukan segala upaya bagi keberadaan dan kesempurnaannya. Sebaliknya Allah melarang melakukan perbuatan yang dapat menghilangkan atau mengurangi salah satu dari kelima *dhururiyat* yang lima itu.

2. Kebutuhan sekunder/Hajiyat

Tujuan tingkat sekunder bagi kehidupan manusia ialah sesuatu yang dibutuhkan bagi kehidupan manusia, tetapi tidak mencapai tingkat *dhururi*. Seandainya kebutuhan itu tidak terpenuhi dalam kehidupan manusia, tidak akan meniadakan atau merusak kehidupan itu sendiri. Meskipun tidak sampai akan merusak kehidupan, namun keberadaannya dibutuhkan untuk memberikan kemudahan dalam kehidupan.

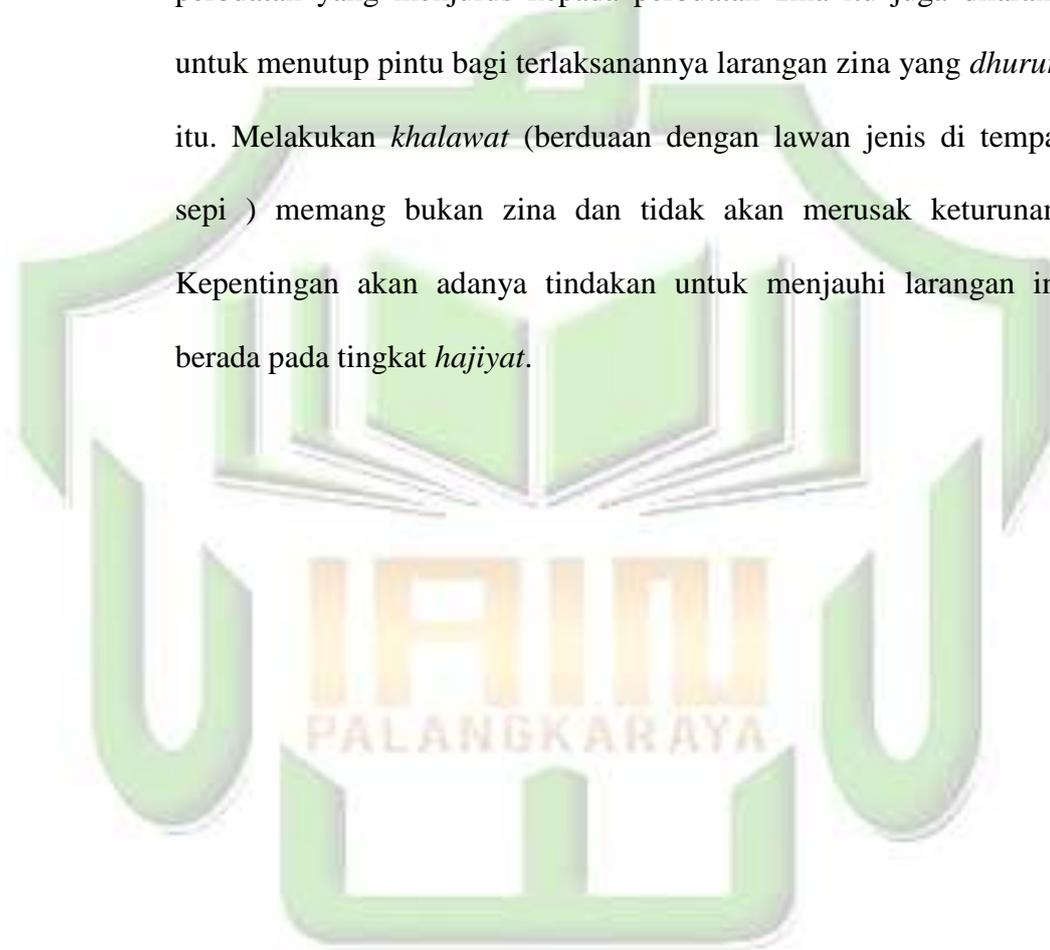
Disini peneliti mengambil dua tujuan *hajiyat* dari segi penetapan hukumnya :³⁶

1. Hal yang disuruh *syara'* melakukannya untuk dapat melaksanakan kewajiban *syara'* secara baik. Hal ini disebut *muqadimah wajib*.

³⁶ *Ibid.* h.227.

Umpamanya mendirikan sekolah dalam hubungannya dengan menuntut ilmu untuk meningkatkan kualitas akal.

2. Hal yang dilarang *syara'* melakukannya untuk mengindarkan secara tidak langsung pelanggaran pada salah satu unsur yang *dhururi*. Perbuatan zina berada pada larangan tingkat *dhururi*. Namun segala perbuatan yang menjurus kepada perbuatan zina itu juga dilarang untuk menutup pintu bagi terlaksananya larangan zina yang *dhururi* itu. Melakukan *khalawat* (berduaan dengan lawan jenis di tempat sepi) memang bukan zina dan tidak akan merusak keturunan. Kepentingan akan adanya tindakan untuk menjauhi larangan ini berada pada tingkat *hajiyyat*.



BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian normatif empiris yang artinya penelitian yang mengkonsepkan sebagai perilaku nyata sebagai gejala sosial yang sifatnya tidak tertulis, yang dialami dalam hubungan hidup bermasyarakat.³⁷ Hal ini karena peneliti mengkaji langsung di lapangan mengenai persoalan implementasi Peraturan Gubernur nomor 37 tahun 2017 tentang Upah Minimum Regional pada PT. Wana Sawit Subur Lestari 2 yang kemudian dikaitkan secara normatif berupa kajian hukum. Adapun pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, yaitu berupa kata tertulis maupun secara lisan dari orang-orang dan pelaku yang di amati.³⁸ Serta dengan mengaitkan pada kasus yang terjadi dilapangan, Sebagaimana Samitro dalam buku *Dasar-dasar-Sosiologi Hukum* karya Sabian Usman bahwa “penelitian hukum sosiologis atau empiris terutama meneliti data primer. Data primer adalah data empiris yang diperoleh langsung dari sumber data, jadi bukan hasil olahan orang lain.³⁹

Pendekatan deskriptif kualitatif dalam penelitian ini dimaksudkan agar penulis dapat mengetahui dan menggambarkan apa yang terjadi dalam lokasi penelitian secara lugas dan tentang data mengenai Implementasi Peraturan Upah Minimum Regional (Pada PT.

³⁷ Abdul kadir muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014, h. 54

³⁸ Lexy J. Moleong , *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001, h. 6.

³⁹ Sabian Usman, *Dasar-dasar Sosiologi Hukum*, cet. 2, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), h. 310

Wana Sawit Subur Lestari 2 di Kecamatan Hanau Kabupaten Seruyan). Maka peneliti juga melakukan pendekatan undang-undang dan pendekatan kasus, dalam menggali data yang tumpang tindih peraturan yang diterapkan oleh perusahaan sehingga terjadinya ketidak sesuaian antara apa yang tertuang dalam peraturan Gubernur nomor 37 tahun 2017 tentang upah minimum regional maka dari itu peneliti menelaah undang-undang dan peraturan tentang kebijakan pengupahan. Tidak hanya itu saja, peneliti juga melakukan pendekatan kasus agar mendapatkan titik temu dari apa yang akan diteliti apakah itu sengaja dilakukan oleh pihak perusahaan atautkah memang ada kebijakan khusus mengenai ketentuan upah yang diberikan kepada pekerja/buruh.

Pendekatan Undang-undang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Bagi peneliti untuk kegiatan praktis, pendekatan undang-undang ini akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang dengan undang-undang lainnya.⁴⁰ Bagi peneliti untuk kegiatan akademisi, peneliti perlu mencari *rasio legis* dan dasar ontologi lahirnya undang-undang tersebut.

Pendekatan kasus dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi. Perlu dikemukakan di sini bahwa pendekatan kasus tidak sama dengan studi

⁴⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta : Kencana 2005). H.133-134.

kasus (*case study*). Di dalam pendekatan kasus (*case approach*), beberapa kasus ditelaah untuk referensi bagi suatu isu hukum.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu penelitian

Adapun Waktu penelitian “IMPLEMENTASI PERATURAN GUBERNUR NOMOR 37 TAHUN 2017 TENTANG UPAH MINIMUM REGIONAL PADA PT. WANA SAWIT SUBUR LESTARI 2 DI KECAMATAN HANAU KABUPATEN SERUYAN” di Desa Paring Raya Kecamatan. Hanau Kabupaten. Seruyan dilaksanakan kurang lebih 2 (dua) bulan setelah surat Izin Penelitian yang dikeluarkan oleh Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya.

Kesempatan yang diberikan dalam pelaksanaan penelitian ini cukup memberikan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian, untuk mengumpulkan data, analisis data, serta penyusunan hasil penelitian.

2. Tempat penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di Desa Paring Raya Kecamatan Hanau Kabupaten Seruyan. Peneliti memilih untuk melakukan penelitian di tempat tersebut karena peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh Upah Minimum Regional yang di bawah standar sehingga itu menjadi pertimbangan ketika UMR ditetapkan, kemudian melihat kondisi masyarakat ketika melihat UMR di bawah standar.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Objek penelitian adalah Implementasi Peraturan Upah Minimum Regional PADA PT. Wana Sawit Subur Lestari 2 di Kecamatan Hanau Kabupaten Seruyan .

Subjek dalam penelitian ialah 1 orang pegawai perusahaan, 1 orang staf bagian dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, 1 orang kepala rombongan dan 5 orang buruh/pekerja dengan kriteria :

1. Pengelola perusahaan yang bekerja di bidang (personalia).
2. Dinas Ketenagakerjaan selaku pengawasan ketenagakerjaan.
3. Kepala rombongan dan Pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan PT. Wana Sawit Subur Lestari 2.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi dan wawancara yang mendalam dengan menggunakan pedoman *interview* wawancara yang sudah dikembangkan sesuai kondisi di lapangan serta peneliti sendirilah nantinya sebagai instrumen utamanya.⁴¹ Berikut ini adalah beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewancarai dan jawaban diberikan oleh yang di wawancara. kedudukan kedua pihak secara berbeda ini terus dipertanyakan selama proses pertanyaan berlangsung, berbeda dengan dialog yang kedudukan pihak-pihak terlibat bisa berubah dan bertukar fungsi setiap saat, waktu proses dialog sedang berlangsung. di dalam

⁴¹Sabian Utsman, *Metodologi Penelitian Hukum...*, h. 107-108.

teknik wawancara penelitian yaitu peneliti langsung mengadakan pembicaraan kepada responden atau subjek penelitian yang akan diteliti, sehingga dengan cara ini peneliti dapat secara langsung mendapatkan informasi data secara jelas dan pasti.⁴²

Adapun pedoman wawancara sebagai berikut :

1. Pihak perusahaan (pegawai perusahaan) :
 - a. Kapan dilakukannya pembayaran upah terhadap pekerja/buruh ?
 - b. Bagaimana proses pembayaran upah kepadah pekerja/buruh ?
 - c. Apa saja yang menjadi pertimbangan dalam pembayaran upah ?
 - d. Apakah mengetahui tentang aturan dalam hal pengupahan ?
 - e. Apakah ada penawaran kerja kepada masyarakat yang bekerja ?
2. Pihak pekerja/buruh :
 - a. Berapa lama sudah bekerja di perusahaan tersebut ?
 - b. Bagaimana kontrak kerja atau sistem bekerja yang ditawarkan perusahaan ?
 - c. Kapan dilakukannya pembayaran gaji dari perusahaan ?
 - d. Jenis pekerjaan apa yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruh?
 - e. Berapa lama waktu bekerja yang ditetapkan oleh perusahaan ?
3. Pihak pengawasan (dinas ketenagakerjaan)
 - a. Kapan dilakukannya pengawasan terhadap perusahaan ?
 - b. Apa-apa saja yang di awasi di perusahaan ?

⁴² Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), h. 105.

- c. Bagaimana cara pengawasan terhadap perusahaan ?
- d. Apakah pekerja/buruh juga di awasi ?
- e. Bagaimana pengawasan terhadap upah yang diberikan kepada buruh ?

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua belah pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai memberikan jawaban atas pertanyaan.⁴³

Dari penjelasan di atas maka ada beberapa orang yang akan diwawancarai yaitu Pegawai perusahaan yang bekerja di bidang (personalia, akunting, karani dan mandor) yang bekerja tetap di perusahaan, masyarakat selaku informen yang mana mereka bekerja di perusahaan tersebut.

2. Observasi

Observasi sebagai alat pengumpulan data harus sistematis artinya observasi serta pencatatanya dilakukan menurut prosedur dan aturan-aturan tertentu sehingga dapat di ulang kembali oleh penelitian lain. Hasil observasi itu harus memberi kemungkinan untuk menafsirkannya secara ilmiah.⁴⁴ Observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan, dengan disertai pencatan-pencatan terhadap keadaan atau prilaku objek sasaran. Hal-hal yang diperhatikan dalam melaksanakan observasi :

⁴³ Hasbi. 2017. Skripsi: Praktek Utang Piutang Perspektip Ekonomi Islam Di Kecamatanamatan Binuang Kabupaten Polewali Mndar. Makasar : UIN ALAUDIN. h. 40

⁴⁴ S.Nasution, *Metodologi Research*, (Bandung : Jemmars, 1991), h.145.

1. Diarahkan pada tujuan tertentu, bukan bersifat spekulatif, melainkan sistematis dan terencana.
2. Dilakukan pencatatan sesegera mungkin, jangan ditangguhkan dengan mengendalikan kekuatan daya ingat.
3. Diusahakan sedapat mungkin, pencatatan secara kuantitatif.
4. Hasilnya harus dapat diperiksa kembali untuk di uji kebenarannya.⁴⁵

Observasi awal yang dilakukan peneliti ialah menanyakan kepada karyawan/pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut berapakah gaji/upah yang diterima pekerja, dan kapan akan mendapatkan upah/gaji tersebut apakah perhari, perminggu atau perbulan baru mendapatkan upah/gaji.

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu yang berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Contoh dokumen yang berbentuk tulisan yaitu catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), cerita, biografi, peraturan serta kebijakan. Contoh dokumen yang berbentuk gambar yaitu foto, gambar hidup, sketsa, dan lain-lain. Contoh dokumen yang berbentuk karya yaitu gambar, patung, film dan lain-lain.

⁴⁵Abdurrahmant Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h.104.

Beranjak dari penjelasan diatas peneliti akan mengumpulkan beberapa dokumen penting seperti. Legalitas perusahaan, data-data karyawan, aturan-aturan mengenai ketenagakerjaan dan lain-lain.

E. Pengabsahan Data

Pengabsahan data atau biasa disebut dengan triangulasi adalah teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Triangulasi berarti melakukan pengecekan ulang atau semacam cek audit atas data-data dan bahan-bahan yang telah berhasil dikumpulkan dengan tujuan untuk menjaga kebenaran dan kemurnian data.

Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber yaitu membandingkan data dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang disebut metode kualitatif. Keabsahan data dapat dicapai dengan cara sebagai berikut: 1) Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara, 2) Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi dengan apa yang dikatakan secara pribadi, 3) Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu, 4) Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang yang berada dan orang pemerintahan, 5) Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

F. Teknik Analisis Data

Analisis dalam penelitian merupakan bagian yang sangat penting, karena dengan analisa inilah data yang ada akan nampak manfaatnya terutama dalam memecahkan masalah penelitian dan mencapai tujuan akhir penelitian. Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data-data tersebut. Analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikan ke dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar.⁴⁶ Dengan adanya metode deskriptif kualitatif, maka ada beberapa langkah yang dapat ditempuh untuk memproses analisis data. Langkah-langkah tersebut adalah:

1. *Data Collection* (Pengumpulan Data), yaitu peneliti mengumpulkan data dari sumber sebanyak mungkin mengenai peraturan tentang pengupahan tenaga kerja.
2. *Data Reduction* (Pengurangan Data), yaitu data yang didapat dari penelitian tentang implementasi peraturan gubernur nomor 37 tahun 2017 tentang upah minimum regional (pada PT. Wana Sawit Subur Lestari 2 Kecamatan. Hanau Kabupaten. Seruyan) setelah dipaparkan apa adanya, maka yang dianggap tidak pantas atau kurang valid akan dihilangkan atau tidak dimasukkan ke dalam pembahasan.
3. *Data Display* (Penyajian Data), yaitu data yang didapat dari penelitian tentang implementasi peraturan gubernur nomor 37 tahun 2017 tentang upah minimum regional (pada PT. Wana Sawit Subur Lestari 2

⁴⁶Siti Mushbihah, "Pembagian Harta Waris Menggunakan Undi (Studi di Desa Cempaka Mulia Barat Kecamatanamatan Cempaga Kabupaten Kotawaringin Timur)," *Skripsi*, Palangka Raya: IAIN Palangka Raya, 2016, h. 73-74.

Kecamatan Hanau Kabupaten Seruyan), maka yang dianggap tidak pantas atau kurang valid akan dihilangkan atau tidak dimasukkan ke dalam pembahasan.

4. *Data Conclousions Drawing/Verifying* atau penarikan kesimpulan dan verifikasi ialah dengan melihat kembali pada reduksi data (pengurangan data) dan *display* data (penyajian data) sehingga kesimpulan yang didapat dari studi tentang implementasi peraturan gubernur nomor 37 tahun 2017 tentang upah minimum regional (pada PT. Wana Sawit Subur Lestari 2 Kecamatan Hanau Kabupaten Seruyan) tidak menyimpang dari data yang dianalisis.⁴⁷

G. Sistematika Penulisan

Penulisan Skripsi ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, didalam bab ini yang akan diuraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat/kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Kajian Pustaka, didalam bab ini berisi tinjauan tentang penelitian terdahulu, Kajian Konseptual, Kajian Teoritik.

Bab III Metode Penelitian, yang terdiri dari: waktu dan tempat penelitian, Jenis dan pendekatan penelitian, Subjek dan Objek Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Pengabsahan Data, Teknis Analisis Data, dan kerangka pikir.

⁴⁷Mathew B Milles dan A. Micheal Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, Penerjemah Tjejep Rohendi Rihidi, (Jakarta: UIP, 1992), h. 23.

Bab IV hasil penelitian dan analisis, karya ilmiah tentang gambaran lokasi penelitian, penyajian data dan analisis. Bab ini berisi hasil pengolahan data dan sejumlah informasi yang dihasilkan dari pengolahan data, sesuai dengan metode (alat) yang dipergunakan dalam bab III tentang metode penelitian.

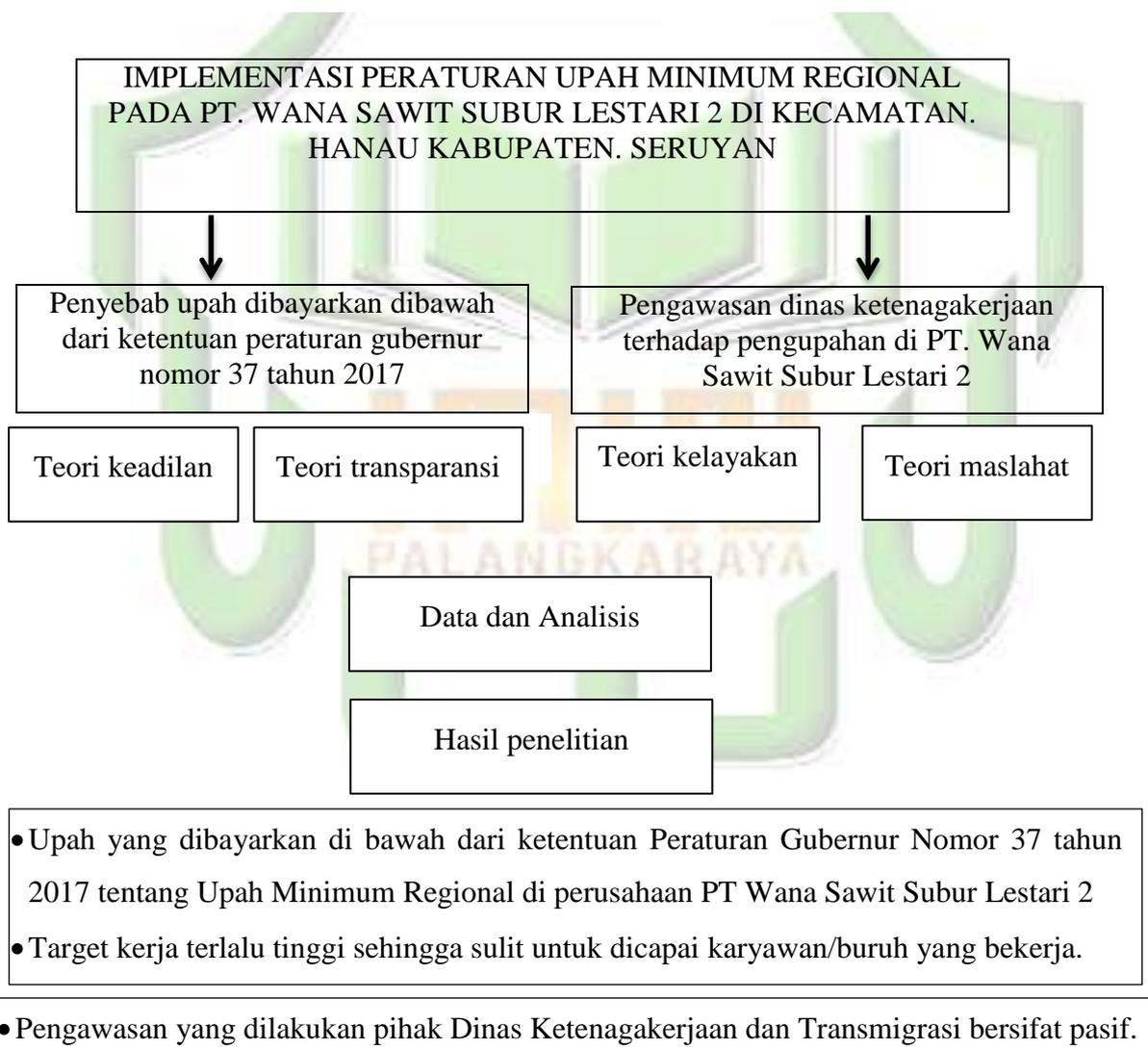
Bab V kesimpulan, dalam karya ilmiah umumnya memuat kesimpulan dan saran. Kesimpulan dalam bab V ini diturunkan dari pemahaman hasil penelitian yang merupakan jawaban terhadap masalah penelitian yang telah dirumuskan. Adapun saran merupakan solusi terhadap masalah yang ditemukan selama melakukan penelitian. Saran dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ditemukan paling rendah tingkatannya jika dibandingkan dengan indikator lainnya. Oleh karena itu, setiap variabel akan menghasilkan satu saran.

H. Kerangka Pikir

Upah merupakan imbalan yang diterima pekerja/buruh atas kewajiban yang sudah dikerjakan, komponen upah dalam bidang ketenagakerjaan sangatlah penting dalam menjaga kestabilan berjalannya suatu perusahaan tanpa upah yang diberikan pihak perusahaan kepada pekerja/buruh maka hal tersebut tidak saling memberikan keuntungan kepada pihak pekerja/buruh begitu juga sebaliknya para pekerja/buruh tidak dapat menerima upah tanpa menyelesaikan kewajiban mereka sebagai pekerja/buruh. Hal inilah yang menjadi pembahasan penting dalam perusahaan dengan pekerja/buruh,

apakah upah yang didapat sudah menjamin kehidupan layak bagi pekerja atau buruh.

Dengan keluarnya Peraturan Gubernur nomor 37 tahun 2017 yang menjadi tolak ukur dalam pengupahan. Apakah peraturan tersebut sudah diterapkan dengan benar di perusahaan, besaran upah yang sudah ditetapkan dalam Peraturan tersebut apakah sudah sesuai dengan yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruh.



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Desa Paring Raya

Wilayah Desa Paring Raya merupakan suatu wilayah yang terletak di Kecamatan Hanau Kabupaten Seruyan. Desa Paring Raya yang awalnya berstatus sebagai Dukuh Paring Desa Bahaur, pada tahun 2007 dilakukan pemekaran sehingga Dukuh Paring menjadi salah satu wilayah pemekaran menjadikannya sebagai Desa Paring Raya.⁴⁸

Pada tahun 2007 adalah awal penetapan sebagai Desa, adapun jumlah penduduk yang peneliti gunakan di sini adalah jumlah penduduk terakhir di data pada bulan Februari 2019, yaitu :⁴⁹

Tabel.2
Jumlah penduduk Desa Paring Raya

no	Keadaan Penduduk	Lk	Pr	Jlh
1	Penduduk Awal Bulan	237	348	485
2	Jumlah kelahiran	0	0	0
3	Jumlah kematian	0	0	0
4	Penduduk datang	0	0	0
5	Penduduk pindah	0	0	0
6	Penduduk Akhir Bulan	237	348	485

2. Profil PT Wana Sawit Subur Lestari 02

Perusahaan PT Wana Sawit Subur Lestari 02 memasuki wilayah Desa Paring Raya sekitaran pada tahun 2003 yang saat itu status desa masih dukuh di bawah desa Bahaur. Pada tahun inilah pihak

⁴⁸ Wawancara dengan M usia 45 Tahun Desa Paring Raya pada tanggal 30 februari 2019

⁴⁹ Pemerintahan Desa Paring Raya, *data Kependudukan bulan februari 2019*, februari

perusahaan melakukan penggarapan lahan yang berada di wilayah desa Paring Raya.

Struktur kepengurusan Perusahaan meliputi, 1 Orang General Manager, 3 Orang Estet Manager, 6 Orang Kepala kebun, 30 Orang Asisten Kebun, 5 Orang Mandor, 160 Karani Kebun, 9 Staf kantor.⁵⁰

3. Profil Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi

Secara astronomis Kabupaten Seruyan terletak antara 0° 77' Lintang Selatan dan 3° 56' Lintang Selatan dan antara 111° 49' Bujur Timur dan 112° 84' Bujur Timur yang berjarak ± 376 Km dari Kota Palangka Raya Ibu Kota Provinsi Kalimantan Tengah dan memiliki luas wilayah sebesar 16.404 Km².

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) berdiri pada tahun 2002 berdasarkan Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Katingan, Kabupaten Seruyan, Kabupaten Sukamara, Kabupaten Lamandau, Kabupaten Gunung Mas, Kabupaten Pulang Pisau, Kabupaten Murung Raya dan Kabupaten Barito Timur di Provinsi Kalimantan Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 18, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4180).⁵¹

Disnakertrans Kabupaten Seruyan terletak di kompleks perkantoran Pemerintah Daerah Kabupaten Seruyan bundaran 3

⁵⁰ Wawancara dengan A usia 28 tahun di PT Wana Sawit Subur Lestari 02 pada tanggal 15 Februari 2019

⁵¹ Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, *Profil Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi*, bulan Februari 2019

tepatnya di Jl. Ahmad Yani Kuala Pembuang yang mempunyai luas tanah 1.969 m² dan luas bangunan kantor 836 m² . Dengan batas-batas wilayah :

Sebelah : berbatasan dengan kantor Dinas Kelautan dan utara Perikanan Kabupaten Seruyan

Sebelah : berbatasan dengan rumah penduduk timur

Sebelah : berbatasan dengan kantor BAPPEDA Kabupaten selatan Seruyan

Sebelah : berbatasan dengan Jl. Ahmad Yani barat

Tugas dan Fungsi Disnakertran Kabupaten Seruyan yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 7 Tahun 2015 mempunyai tugas melaksanakan kebijakan operasional ketenagakerjaan dan transmigrasi. Dalam pelaksanaan kegiatan Disnakertranspar Kabupaten Seruyan tidak terlepas dari kerjasama yang baik antar sesama personil juga koordinasi yang dilaksanakan oleh pimpinan instansi sebagai penanggung jawab semua kegiatan yang ada .

Berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Seruyan Nomor 7 Tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Seruyan, Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Seruyan terdiri dari Kepala Dinas, 1 (satu) Sekretaris, 3 (tiga) Kepala Bidang, 1 (satu) unit Pelaksana Teknis Dinas

UPTD, 1 (satu) kelompok Jabatan Fungsional, 2 (dua) Kepala Sub Bagian, 6 (enam) Kepala Seksi sebagai berikut :⁵²

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, terdiri dari :
 1. Sub Bagian Tata Usaha
 2. Sub Bagian Penyusunan Program
 3. Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan
- c. Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan, terdiri dari
 1. Seksi Hubungan Industrial.
 2. Seksi Persyaratan dan Norma Kerja.
 3. Seksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- d. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
 1. Seksi Penempatan Tenaga Kerja.
 2. Seksi Perluasan Tenaga Kerja.
 3. Seksi Bursa Kerja.
- e. Bidang Transmigrasi
 1. Seksi Peningkatan Pembangunan dan Keterampilan Kawasan Transmigrasi dan Masyarakat Sekitar.
 2. Seksi Pembinaan Transmigrasi.
- f. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)
- g. Kelompok Jabatan Fungsional

⁵² *Ibid.*

B. Penyajian data

Pada penelitian ini, untuk memaparkan data penyebab pembayaran upah di bawah dari ketentuan Peraturan Gubernur di PT. Wana sawit subur letari 02, peneliti mamaparkan hasil wawancara yang dilakukan dengan responden sebanyak 8 orang yang terdiri dari 1 orang staf personalia yakni Um, 1 orang staf Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Uc, dan 5 orang karyawan yakni M, Mt, St, Ns, dan Yn, beserta1 kepala rombongan (KR) yakni Dr.

Berikut hasil wawancara penulis dengan responden :

Nama : Ucok
Umur : 32 tahun
Jabatan : Staf Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
Tanggal : 4 januari 2019

Wawancara terhadap dinas Ketenagakerjaan dan transmigrasi

Pada tanggal 4 januari bertempat di Dinas Ketenagakerjaan dan Tranmigrasi penulis melakukan wawancara dengan salah satu staf bagian Hubungan Industrial, sebagai berikut :

1. Kapan dilakukannya pengawasan terhadap perusahaan ?

Jawaban: untuk pengawasan biasanya dilakukan per-6 bulan sekali.

2. Apa-apa saja yang di awasi di perusahaan ?

Jawaban: sesuai dengan bidangnya untuk pengawasan.

3. Bagaimana cara pengawasan terhadap perusahaan ?

Jawaban: pengawasan biasanya bergantian yang langsung berangkat ke perusahaan sesuai dengan bidang/tugas masing-masing.

4. Bagaimana pengawasan terhadap upah yang diberikan kepada buruh ?

Jawaban: pengawasan upah ini biasanya kami menerima laporan slip/rekapan upahnya langsung dari perusahaan.

5. Apakah ada koordinasi terlebih dahulu kepada pihak dinas, sebelum pihak perusahaan menetapkan besaran upah yang di dapatkan ?

Jawaban: dari Dinas hanya menyampaikan yang sesuai dengan Peraturan Gubernur untuk masalah pengupahan.

6. Bagaimana jenis pekerjaan yang sesuai dengan upah yang sudah ditetapkan dalam pergub nomor 37 tahun 2017, dan bagaimana standar kerja yang sesuai dg peraturan perundang-undangan dan standar kerja di perusahaan ?

Jawaban: kalonya jenis pekerjaan ini buhan perusahaan yang menangani, kami biasanya menerima laporan jumlah ketenagakerjaan dari perusahaan.

7. Mengapa upah yang di bayarkan saat ini di bawah dari standar dan ketentuan dari pemerintahan ?

Jawaban: itu biasanya ada kontrak/perjanjian kerja, bisa juga tawaran kerja sekalian dan gaji sekian. Kalonya di bawah standar kada tahu pang tu sudah kayapa sistem kerjanya.

Berikut Hasil Wawancara dengan pihak perusahaan.

Nama : Usman

Umur : 38 tahun

Jabatan : Staf Personalia

Tanggal : 14 Februari 2019

Pada tanggal 14 januari bertempat di Kantor besar PT.

Wana Sawit Subur Lestari 2 penulis melakukan wawancara dengan salah satu staf bagian Personalia, sebagai berikut :

1. Kapan dilaksanakannya proses pembayaran upah ?

Jawaban: untuk pembayaran upah/gaji seperti biasa dilakukan 1 bulan sekali.

2. Apakah pekerja ditawarkan kontak atau perjanjian kerja ?

Jawaban: hanya ditawarkan jenis/sistem kerja saja.

3. Upah yang diberikan apakah sesuai dengan UMR ?

Jawaban. Kami pihak perusahaan memberikan upah di atas dari ketentuan UMR, yaitu sebesar Rp. 120.000,-/target.

4. Sistem kerja seperti apa yang arahkan oleh perusahaan ?

Jawaban: yang ditawarkan yaitu sistem borongan (target) dan sistem harian kerja (HK) yakni 7 jam kerja dalam 1 minggu.

5. Bagaimana dilakukannya proses pengupahan ?

Jawaban: untuk penghitungan upah kami menerima catatan hasil kerja dari kepala rombongan(KR) atau mandor, jadi itu yang akan di hitung besaran upah mereka. Jika full target maka upah yang didapatkan Rp. 120.000.- jika tidak maka menyesuaikan dg target yang didapatkan, sedangkan HK normal Rp. 80.000.- per-hari.

Berikut Hasil Wawancara dengan Kepala Rombongan.

Nama : Daryono (Dr)

Usia : 32

Lama bekerja : 6 (tahun)

Status : Karyawan/buruh (kepala rombongan)

Tanggal : 21 februari 2019

Pada tanggal 21 februari bertempat di rumah responden penulis melakukan wawancara, sebagai berikut :

1. Berapa lama sudah bekerja di perusahaan tersebut ?

Jawaban. “kurang labih 6 tahun jadi ikih bagawi nte” Kurang lebih 6 tahun sudah kami bekerja di perusahaan ini.

2. Bagaimana kontrak kerja atau sistem kerja yang ditawarkan perusahaan ?

Jawaban. “inawaran gawian gaji ah sakian, mida bakontrak segalaan en bagawi kaim” Untuk kerjaan hanya ditawarkan pekerjaannya dengan gaji yang sudah ditentukan, tidak ada kontrak kerja/perjanjian kerja yang kami dapatkan.

3. Kapan dilakukan pembayaran gaji dari perusahaan ?

Jawaban. “normal sama biasa bi 1 bulan sekali ca” Seperti biasa untuk masalah gajiahan 1 bulan sekali.

4. Jenis pekerjaan apa yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruh ?

Jawaban. “sama biasa bie bagawi te borongan atau HK ae” Kerjaan seperti biasa, mau yang harian kerja (HK) atau borongan yang sudah ditentukan targetnya.

5. Berapa lama waktu bekerja yang ditetapkan oleh perusahaan ?

Jawaban. “amun etun te 7 jam kerja ae amun borongan te sampat target aa” Misalkan bekerja dengan sistem HK maka 7 jam kerja, dengan borongan itu biasanya klo sudah sampai target sudah selesai kalo misalkan belum sampai sekitaran jam 1 baru boleh pulang.

6. Apakah upah yang diberikan layak untuk kebutuhan hidup ?

Jawaban. “mun incukupan kaite cukupbi, amun akan yang lainte hambuyca mida cukup en, apalagi anak mulai sekolaham” Untuk cukup-cukupan bisa saja, kalo untuk lebihan masih belum cukup apalagi sekarang anak sudah mulai sekolah jadi pengeluaran makin besar.

7. Apakah ada pekerjaan selain di perusahaan ?

Jawaban. “amun yang serabutan kaite ada bi, mun yang rutin te mida am si perusahaan team yang rutin te” Untuk pekerjaan sampingan serabutan aja biasanya untuk yang rutin tidak ada selain bekerja di perusahaan.

8. Penawaran kerja seperti apa yang ditawarkan oleh pihak perusahaan ?

Jawaban. “yang inawaran dg KR te sistem borongan, 7 jam sama target dan 7 jam kerja” Yang ditawar kepada KR ialah, sistem borongan, 7 jam kerja sama target yang ditentukan dan sistem harian kerja (7 jam kerja)

9. Apakah pernah di awasi dari pihak dinas ?

Jawaban. “mida pigi en pang elen dinas dumah te” Gak pernah di awasi dari dinas.

10. Kapan waktu bekerja yang ditetapkan oleh perusahaan ?

Jawaban. “bagawi te 5 andau huang 1 minggu te” Kerja 5 hari dalam 1 minggu.

11. Apakah sistem kerja borongan masih dilaksanakan ?

Jawaban. “untuk saat etun te mida bagawi borongan en, oleh aa uyuh target aa mida sanggu ikih manggawi aa” Untuk saat ini kami tidak

mengerjakan yang borongan, karna target yang besar tidak sanggup dikerjakan oleh pekerja/buruh.

Berikut Hasil Wawancara dengan pekerja/buruh.

Nama : Mila (M)
Usia : 35 tahun
Lama bekerja : 6 (tahun)
Status : Karyawan/buruh
Tanggal : 19 Februari 2019

Pada tanggal 19 februari bertempat di rumah responden penulis melakukan wawancara, sebagai berikut :

1. Berapa lama sudah bekerja di perusahaan tersebut ?

Jawaban : 6 tahunan am kurang lebih te.

2. Bagaimana kontrak kerja atau sistem kerja yang ditawarkan perusahaan ?

Jawaban : mida katawan ku kontrak kerjaen. Yaku te imbit uluh bagawi, langsung am umpat.

3. Kapan dilakukan pembayaran gaji dari perusahaan ?

Jawaban : amun gajihan te 1 bulan sekali bi.

4. Jenis pekerjaan apa yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruh ?

Jawaban : are macam am a. Manabas, mambrondol segalaan te am.

5. Berapa lama waktu bekerja yang ditetapkan oleh perusahaan ?

Jawaban : amun ketahin bagawi te mida pasti ca mun bihin te. Mun etun te barang umpat yang 7 jam kerja te jadi bila sampai am 7 jam kerja te buliam. Mida sama bihin en waktu sistem borongan te.

6. Apakah upah yang diberikan layak untuk kebutuhan hidup ?

Jawaban : amun akan ongkos dapur te cukup bi, amun dengan yang lain en te mida cukup en. Nang anak badue yang sekolah.

7. Apakah ada pekerjaan lain selain diperusahaan ?

Jawaban : amun serabutan te kadang ama, musim- musiman amun yang rutin te menyawit te am.

Berikut Hasil Wawancara dengan pekerja/buruh.

Nama : Yanah (Yn)

Usia : 39 tahun

Lama bekerja : 6 (tahun)

Status : Karyawan/buruh

Tanggal : 19 februari 2019

Pada tanggal 19 februari bertempat di rumah responden penulis melakukan wawancara, sebagai berikut :

1. Berapa lama sudah bekerja diperusahaan tersebut ?

Jawaban : kurang labiha te 6 tahunan ikih jadi bagawi te.

2. Bagaimana kontrak kerja atau sistem kerja yang ditawarkan perusahaan ?

Jawaban : amun kontrak bagawi te mida en. Bagawi te kan baya ada imbitan uluh ma, asal bagawi ma.

3. Kapan dilakukan pembayaran gaji dari perusahaan ?

Jawaban : gajihan te 1 bulan 1 kali bi.

4. Jenis pekerjaan apa yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruh ?

Jawaban : amun bagawi te babaranga am,tau manabas, tau ca membrondol,mamiring,mida manetap en mun jenis gawian te.

5. Berapa lama waktu bekerja yang ditetapkan oleh perusahaan ?

Jawaban : waktu etun te umpat yang 7 jam kerja te. Amun bihin te waktu yang borongan te jam 1 tau jam 2 am hanyar buli tulaka sunsung.

6. Apakah upah yang diberikan layak untuk kebutuhan hidup ?

Jawaban : amun cukup kate, incukup- cukupan kai am, mun akan ongkos kai mate cukup bi. Barang ada keperluan lain te mida cukup en. Untung ate kih badue bagawi, abangmu te bagawi malauk, ete am akan menutup- nutup a.

7. Apakah pihak menjelaskan berapa besaran upah ?

Jawaban : mida en. Ikih bagawi te langsung kai am. Upah a sakan gawian ate jadi paruman uluh ketun etun.

8. Apakah pekerjaan diperusahaan menjadi pekerjaan paruh/sampingan ?

Jawaban : ikih tun mida ada en yang kawa inggawi, jadi manyawitean gawian ikih te.

Berikut Hasil Wawancara dengan pekerja/buruh.

Nama : Santi (St)

Usia : 37 tahun

Lama bekerja : 6 (tahun)

Status : Karyawan/buruh

Tanggal : 18 februari 2019

Pada tanggal 18 februari bertempat di rumah responden penulis melakukan wawancara, sebagai berikut :

1. Berapa lama sudah bekerja diperusahaan tersebut ?

Jawaban : kurang labiha 6 tahunan am ikih bagawi te.

2. Bagaimana kontrak kerja atau sistem kerja yang ditawarkan perusahaan ?

Jawaban : langsung umpat bagawi kai am ikih nte. Mida ketawan kontrak kerja segalaan en.

3. Kapan dilakukan pembayaran gaji dari perusahaan ?

Jawaban : sama biasa bi ije bulan sekali ca.

4. Jenis pekerjaan apa yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruh ?

Jawaban : amun gawian te babaranga am, manabas, mambrondol tau ca mamiring. Mida menentu en dalam ije bulan te.

5. Berapa lama waktu bekerja yang ditetapkan oleh perusahaan ?

Jawaban : mun bihin te buli jam 1-2 an team. Pas yang hanyar tunte umpat yang 7 jam kerja te. Mun borongan te mida menentuen. Paling sekitar jam 1 atau 2 ca.

6. Apakah upah yang diberikan layak untuk kebutuhan hidup ?

Jawaban : amun hitung- hitung te cukup bi akan ongkos, tapi bila akan yang lain te humbuy cukup en,mana akan sakolah anakuluhan,hindai keperluan lain.

7. Apakah selain kerja disawitan ada pekerjaan lain ?

Jawaban : mida ketawan yang inggawi handak melauk banyu surut ca, menyawit team yang rutin te.

Berikut Hasil Wawancara dengan pekerja/buruh.

Nama : Nengsih (Ns)

Usia : 46 tahun
Lama bekerja : 6 (tahun)
Status : Karyawan/buruh
Tanggal : 18 februari 2019

Pada tanggal 18 februari bertempat di rumah responden penulis melakukan wawancara, sebagai berikut :

1. Berapa lama sudah bekerja diperusahaan tersebut ?

Jawaban : kurang labiha 6 taun an jadi ikih bagawi te.

2. Bagaimana kontrak kerja atau sistem kerja yang ditawarkan perusahaan ?

Jawaban : mida bakontrak en, langsung bagawi kai am.

3. Kapan dilakukan pembayaran gaji dari perusahaan ?

Jawaban : normal sama yang lain bi, ije bulan sekali ca.

4. Jenis pekerjaan apa yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruh ?

Jawaban : mida manantu en kadang ate manabas, tau ca membrondol,mamiring kadang te. mida tetap en

5. Berapa lama waktu bekerja yang ditetapkan oleh perusahaan ?

Jawaban : mida manantu en. Mun bihin te tau jam 1 atau 2 te buli am. Pas bagawi yang hanyar tun umpat yang 7 jam kerja te.

6. Apakah upah yang diberikan layak untuk kebutuhan hidup ?

Jawaban : amun cukup te cukup bi akan ongkos te. Tapi bila akan sehadai te mida cukup en. Oleh ate anak 1 a kuliah, 1 hindai smp. Jadi denga gaji sama ete te mida cukup en

7. Apakah selain kerja disawitan ada pekerjaan lain ?

Jawaban : mun gawian rutin kai te mida en, serabutan te ma ada te.

8. Apakah dari perusahaan menjelaskan upah yang sesuai standar ?

Jawaban : mida en, ikih te langsung begawi kai am dengan upah yang jadi nentuan elen te.

Berikut Hasil Wawancara dengan pekerja/buruh.

Nama : Mastinah (Mt)
Usia : 38 tahun
Lama bekerja : 6 (tahun)
Status : Karyawan/buruh
Tanggal : 20 februari 2019

Pada tanggal 18 februari bertempat di rumah responden penulis melakukan wawancara, sebagai berikut :

1. Berapa lama sudah bekerja diperusahaan tersebut ?

Jawaban : kurang lebih 6 tahunan am ikih bagawi te.

2. Bagaimana kontrak kerja atau sistem kerja yang ditawarkan perusahaan ?

Jawaban : mida ada penawaran kontrak en. Nawaran uluh bagawi langsung am umpat daripada nganggur.

3. Kapan dilakukan pembayaran gaji dari perusahaan ?

Jawaban : ampiyate sama bi ije bulan ca.

4. Jenis pekerjaan apa yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruh ?

Jawaban : amun gawian te sama biasa bi, manabas, mambrondol tau ca mamiring.

5. Berapa lama waktu bekerja yang ditetapkan oleh perusahaan ?

Jawaban : amun etun te 7 jam kerja te. Buli ate tau jam 4 an am.

6. Apakah upah yang diberikan layak untuk kebutuhan hidup ?

Jawaban : amun incukup-cukupan kai te kawa bi, tapi mun akan balabih, atau manggau yang te, mida cukup ca upah sama ete mate.

7. Apakah selain kerja disawitan ada pekerjaan lain ?

Jawaban : amun gawian rutin te mida en di perusahaan team gawian ruitn te, amun serabutan te ada- ada waktu ama misala malauk pas musim ama.

C. Penyebab Pembayaran Upah di Bawah Ketentuan Peraturan Gubernur Nomor 37 tahun 2017

1. Mekanisme pengupahan

a. Berdasarkan hasil kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan Um menyatakan bahwa mereka menawarkan pekerjaan dengan jenis borongan yang mempunyai target maksimum yang harus didapatkan agar pekerja/buruh mendapatkan upah sesuai dengan target yang didapatkan,⁵³ dalam sistem borongan pekerja harus mampu menyelesaikan target 1 hektar per-orang agar mendapatkan upah sebesar Rp 120.000,- apabila pekerja atau buruh tidak mampu menyelesaikan target maka upah yang didapat disesuaikan dengan luasan wilayah yang didapat semisalnya hanya mampu mengerjakan 0,5 hektar saja maka upah yang didapatkan sebesar Rp 60.000,-. Jenis pekerjaan inilah yang ditawarkan pihak perusahaan, hal ini

⁵³ Wawancara dengan Um usia 38 tahun di Kantor besar PKS pada tanggal 14 februari 2019.

dibenarkan oleh Dr selaku kepala rombongan ia mengatakan bahwa kami bekerja ditawarkan sistem borongan dengan target yang sudah ditentukan pihak perusahaan.⁵⁴

Jenis pekerjaan borongan sangatlah berat untuk dikerjakan oleh pekerja/buruh hal ini diutarakan oleh Dr ia menyatakan untuk saat ini kami tidak mengerjakan yang borongan karna target kami tidak sanggup mengerjakannya, hal inilah yang memberatkan pekerja/buruh dengan target yang yang besar membuat mereka tidak sanggup untuk menyelesaikan target.

b. Berdasarkan jumlah hari kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan Um menyatakan bahwa menawarkan pekerjaan dengan jenis harian kerja (HK) yang mengacu pada jam kerja yaitu 7 jam kerja dalam satu hari dengan upah sebesar Rp 80.000,- per HK. Jenis pekerjaan inilah yang ditawarkan kepada pekerja/buruh sama dengan tawaran kepada Dr selaku kepala rombongan ia mengatakan bahwa ditawarkan jenis pekerjaan harian kerja (HK) dengan upah sebesar Rp 80.000,-.

Pekerja/buruh lebih memilih bekerja dengan sistem harian kerja meskipun terpatok dengan jam kerja yang lumayan lama dan upah yang di bawah dari ketentuan Peraturan Gubernur. Tetapi pekerjaan ini dapat dilaksanakan dibandingkan dengan sistem

⁵⁴ Wawancara dengan Dr usia 33 tahun di Desa Paring Raya pada tanggal 21 februari 2019.

borongan yang mempunyai target yang besar dan belum pasti dapat dikerjakan.

Pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh karyawan/buruh dilihat dari hasil wawancara dan peraturan perundang-undangan nomor 13 tahun 2003 pasal 77 peneliti menyimpulkan ada 2 poin yang belum sesuai dengan peraturan perundang-undang yaitu:

Pertama, dalam pelaksanaan kerja dengan sistem harian kerja dengan ketentuan 7 jam kerja yang dilaksanakan tidak sesuai dengan pasal 77 ayat 1 yang berbunyi “ 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu” ini jelas menerangkan bahwa apabila dilaksanakan dengan sistem harian kerja 7 jam kerja maka masa kerja dalam 1 minggu itu 6 hari kerja, hal ini berbeda dengan pelaksanaan kerja yang diterapkan kepada karyawan seperti apa yang di ungkapkan Dr, ia mengatakan bahwa mereka bekerja hanya 5 hari dalam 1 minggu itupun jika tidak ada hari libur Nasional tegasnya.⁵⁵

Kedua, pada pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh karyawan/buruh semestinya mereka melaksanakan perjanjian/kontrak kerja yang diberikan perusahaan. Seperti yang tertuang dalam pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Nomor Per-06/Men/1985 menyebutkan bahwa, “ pekerjaan harian lepas adalah

⁵⁵ Wawancara dengan Dr usia 33 tahun di Desa Paring Raya pada tanggal 21 februari 2019

pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasar atas kehadiran pekerja secara harian”.⁵⁶ Dengan demikian, seharusnya pihak perusahaan melaksanakan perjanjian kerja dengan karyawan/buruh agar tidak terjadi perselisihan paham dalam pelaksanaan pemberian kerja dan upah, seperti halnya di atas dalam pelaksanaan harian kerja yang dilaksanakan oleh pakerja/buruh yaitu 5 hari dalam 1 minggu sedangkan menurut Peraturan dijelaskan di atas bahwasanya dalam pelaksanaan 7 jam kerja dikerjakan dalam 6 hari kerja dalam 1 minggu.

2. Penyebab Pembayaran Upah di Bawah UMR

b. Tidak ada Kontrak kerja tertulis

Berdasarkan hasil wawancara dengan M menurutnya, ia “ikih tun langsung kaim umpat rombongan ma mida katawan en masalah kontrak bagawi te” bekerja langsung saja ikut dengan rombongan tidak ada kontrak atau perjanjian kerja.⁵⁷ Tambahnya, ia “tun ikih umpat yang 7 jam kerja am mida yang baborongan am” bekerja sekarang dengan waktu 7 jam kerja tidak seperti dulu yang tidak ada batasan jam kerja dengan sistem borongan.⁵⁸ Pendapat yang hampir sama dengan juga diungkapkan Mt yang menyatakan ia “ikih tun langsung kaim umpat rombongan mida katawan en masalah kontrak

⁵⁶ Abdul Khakim, *dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia....*, h.62

⁵⁷ Wawancara dengan M usia 35 Tahun di Desa Paring Raya pada tanggal 19 Februari 2019.

⁵⁸ *Ibid.*

bagawi te” bekerja hanya ikut rombongan tidak tau kalo ada kontrak kerja atau perjanjian kerja.⁵⁹ St juga menyakan hal yang serupa, lanjutnya “bagawi tunte langsung kaim mida katawan en masalah kontrak kerja een te” bekerja hanyak ikut rombongan tidak tau kontak atau perjanjian kerja.⁶⁰ Sama halnya dengan Ns yang menyatakan, ia “ikih umpat rombongan mida katawan en masalah kontrak bagawi te” bekerja hanya ikut rombongan tidak tau masalah kontrak atau perjanjian kerja.⁶¹ Sama halnya dengan Yn yang menyatakan, “masalah bagawi tunte langsung kaim mida katawan en masalah kontrak segala te” kalo bekerja hanya mengikuti rombongan tidak tau masalah perjanjian atau kontrak kerja.⁶²

Pernyataan beberapa karyawan di atas hampir serupa dengan ungkapan Dr, selaku kepala rombongan, ia menerangkan bahwa “ikih tun bagawi mida ada en kontrak bagawi aa te” mereka bekerja tidak ada melakukan kontrak/perjanjian kerja dengan pihak perusahaan,⁶³ ia menambah bahwa sebagai kepala rombongan ia hanya di tawarkan jenis-jenis atau macam-macam pekerjaan tukasnya,⁶⁴ pernyataan Dr di atas hampir serupa dengan ungkapan Us selaku staf personalia perusahaan, ia menerangkan bahwanya dari pihak perusahaan

⁵⁹ Wawancara dengan Mt usia 38 Tahun di Desa Paring Raya pada tanggal 20 februari 2019

⁶⁰ Wawancara dengan St usia 37 Tahun di Desa Paring Raya pada tanggal 18 februari 2019.

⁶¹ Wawancara dengan Ns usia 46 tahun di Desa Paring Raya pada tanggal 18 februari 2019.

⁶² Wawancara dengan Yn usia 39 tahun di Desa Paring Raya pada tanggal 19 februari 2019.

⁶³ Wawancara dengan Dr usia 33 tahun di Desa Paring Raya pada tanggal 21 februari 2019.

⁶⁴ *Ibid.*

menawarkan pekerjaan dengan sistem borongan atau harian kerja (HK).⁶⁵

Pernyata Us di atas hampir sama dengan ungkapan Dr selaku kepala rombongan, ia mengungkapkan bahwa ia di tawarkan 3 sistem pekerjaan yaitu, sistem borongan, sistem harian kerja + target, sistem harian kerja. Hanya ada satu tambahan sistem kerja dari ungkapan Us yaitu sistem harian kerja + target.⁶⁶

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, jika ditemukan dengan hasil observasi, tampaknya pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh karyawan hanya mengikuti kepala rombongan, dan mereka tidak tau masalah kontrak atau perjanjian kerja seperti apa yang di ungkapkan M, Mt, St, Ns, dan Yn. Sedangkan Dr selaku kepala rombongan juga tidak tau masalah kontrak atau perjanjian kerja ia hanya di tawarkan sistem kerja saja, dengan demikian para karyawan atau buruh bekerja tidak dengan sistem kontrak atau perjanjian kerja.

Dalam pelaksanaan kerja yang dilakukan pekerja/buruh yaitu dengan sistem harian kerja atau borongan, dari dua sistem kerja tersebut, apakah sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 77 ayat 1 yang berbunyi setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

Dalam ayat 2 dijelaskan waktu kerja sebagaimana berikut :

⁶⁵ Wawancara dengan Um usia 38 tahun di Kantor besar PKS pada tanggal 14 februari 2019.

⁶⁶ *Ibid.*

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.⁶⁷

Pelaksanaan kerja yang dilaksanakan pekerjaan/buruh pada paparan di atas, bahwa para karyawan bekerja tanpa ada nya perjanjian ataupun kontrak kerja yang di tawarkan pihak perusahaan, ini merupakan salah satu kesengajaan ataupun keteledoran dalam mentaati peraturan perundang-undangan, secara garis besar pihak perusahanan memang tidak melakukan kontrak/perjanjian yang mana hal tersebut dapat mengikat kedua belah pihak agar masing-masing pihak dapat melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Dalam bidang kontrak kerja, sedikit sekali Al-Qur'an maupun Hadist menjelaskan secara rinci dan konkrit. Penjelasan Al-Qur'an dan Hadits hanya bersifat global dan merupakan prinsip-prinsip dasar, kaidah-kaidah umum dan bersifat terbuka dalam menerima penafsiran. Kontrak kerja dalam hukum Islam dikenal dengan istilah Ijarah), artinya upah, sewa, jasa atau imbalan. Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam muamalah adalah sewa- menyewa, kontrak, menjual jasa dan lain- lain.

Ada beberapa definisi ijarah yang dikemukakan para ulama :

⁶⁷ Abdul khakim, *dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia...*, h. 336.

- a. Ulama Mazhab Hanafi mendefinisikan: “Transaksi terhadap suatu manfaat dengan suatu imbalan”
- b. Ulama Mazhab Syafi’i mendefinisikan: “Transaksi terhadap manfaat yang dituju, tertentu bersifat bisa dimanfaatkan, dengan suatu imbalan tertentu”.
- c. Ulama Malikiyah dan Hanbaliyah mendefinisikannya: “Pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan”.⁶⁸

Dalam ulama mazhab menyinggung sedikit mengenai perjanjian kerja. Jika kita melihat lebih jauh menurut hukum Islam bahwa perjanjian kerja mensyaratkan tertulis, hal demikian mengacu pada praktek muammalah yang saling menguntungkan serta melindungi satu sama lain. Spirit tersebut bisa dilihat dari Al-Qur’an surat al-Baqarah ayat 282, yang mana isinya Allah berfirman “ *apabila kamu bermu’amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. Dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, maka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berutang itu mengimlakan (apa yang akan di tulis itu), dan hendaklah ia bertakwa*

⁶⁸M. Ali Hasan, *Fiqh Muamalah, Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2003, h. 227.

*kepada Allah tuhanNya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya”.*⁶⁹

Ayat ini secara spesifik berisi perintah untuk melakukan pencatatan dalam persoalan hutang piutang (*muammalah*). Seperti yang kita ketahui bahwa hutang piutang (*muammalah*) termasuk dari bagian hukum privat (keperdataan). Tujuan pencatatan dalam hubungan hukum keperdataan adalah untuk menjaga agar masing-masing pihak yang terkait dengan hubungan hukum tersebut dapat menjalankan hak dan kewajibannya secara baik dan bertanggung jawab. Dalam konteks ini pencatatan menjadi faktor penting sebagai bukti adanya hubungan keperdataan tersebut. Selain itu juga pencatatan perjanjian kerja seringkali tidak diindahkan oleh para pengusaha, maka hal itu sangat riskan terhadap kezhaliman, hal demikian bukan termasuk dalam prinsip hukum islam yang mengandung pada kemaslahatan umat.

Penjelasan dari ayat di atas, peneliti menangkap dua poin penting kenapa perjanjian kerja menjadi hal penting dalam pelaksanaan kerja.

Pertama, berdasarkan pasal 124 ayat 1, perjanjian kerja paling sedikit memuat; hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh, jangka waktu dan tanggalmulai berlakunya perjanjian kerja sama, dan tanda tangan para

⁶⁹ Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah*, (Jakarta, Lentera Hati 2000),h.729.

pihak pembuat perjanjian kerja bersama. Beranjak dari pasal 124 ayat 1, pentingnya perjanjian kerja agar dari masing-masing pihak mengetahui hak dan kewajiban masing-masing sehingga meminimalisir terjadinya perselisihan kerja antara perusahaan dengan serikat buruh/pekerja.

Kedua, peneliti menyimpulkan pentingnya perjanjian kerja bagi masyarakat, agar masyarakat yang bekerja di perusahaan mengetahui jenis-jenis pekerjaan yang di tawarkan dari pihak perusahaan dengan demikian masyarakat mengetahui apakah pekerjaan yang ditawarkan dapat dikerjakan dan sesuai dengan upah yang didapatkan. Dalam hak dan kewajiban masyarakatpun mengetahui ketika mereka melaksanakan kewajiban dan berhak menerima hak atas apa yang sudah dilaksanakan.

c. Target kerja tidak tercapai

Berdasarkan hasil wawancara dengan St, mereka merasa keberatan ketika melakukan pekerjaan diluar batas kemampuan mereka.⁷⁰ Dengan pelaksanaan sistem borong yang membuat pekerja/buruh merasa terlalu besar target yang harus di capai yaitu dengan luas 1 H, hal serupa yang diungkapkan dr selaku kepala rombongan, ia menyatakan kami tidak sanggup jika bekerja dengan sistem borongan tidak mampu dikerjakan tukasnya. Sebaliknya Dengan pelaksanaan sistem HK yaitu berdasarkan 7 jam kerja,

⁷⁰ Wawancara dengan St usia 37 Tahun di Desa Paring Raya pada tanggal 18 februari 2019

dengan sistem ini pekerja/buruh merasa agak ringan dalam pelaksanaan kerja karna tidak bergantung dengan target yang harus dicapai.

Upah yang didapat oleh pekerja/buruh berdasarkan sistem kerja yang dilaksanakan yaitu:

1. Pengupahan dengan sistem borongan

Dalam sistem ini pekerja/buruh mendapatkan upah berdasarkan luas lahan yang sudah dicapai semisal 1 orang mencapai 1 H maka upah yang didapat sebesar Rp 120.000.-

2. Pengupahan dengan sistem HK

Dalam sistem HK pekerja/buruh mendapatkan upah tetap dengan ketentuan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan yaitu 7 jam kerja dengan upah sebesar Rp 80.000.-

Dengan dua sistem pengupahan para buruh ada yang mengerjakan dengan sistem borongan dan sistem HK. Upah yang didapat dengan sistem borongan yaitu sebesar Rp 120.000 pek 1 H luas wilayah yang sudah dikerjakan, jika karyawan/buruh tersebut hanya mendapatkan 0,5 H maka upah yang didapat Rp 60.000 masa bekerjanya tidak mengikuti sistem HK dengan waktu kerja 7 jam, Upah yang didapatkan tergantung dari luas wilayah atau target yang sudah kita dapatkan. Berbeda dengan sistem HK yang mana upah didapatkan sebesar Rp 80.000 dengan ketentuan 7 jam kerja dan tidak bergantung dari jumlah jam yang kita dapatkan karena

pelaksanaan kerjanya dilaksanakan 7 jam kerja jadi waktu bekerja para buruh/karyawan harus 7 jam kerja agar mendapatkan HK dalam 1 hari kerja.

Jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh yaitu dengan sistem harian kerja yang awalnya mereka bekerja borongan tetapi karna target dan ketentuan kerja yang tidak memungkinkan pekerja/buruh dapat melaksanakan sesuai dengan ketentuan hal inilah yang membuat pekerja/buruh memilih bekerja dengan sistem harian kerja karna tidak tergantung dari pencapaian atau target yang ditentukan hanya saja sesuai dengan jam kerja yaitu 7 jam kerja, akan tetapi upah yang didapatkan pekerja/buruh di bawah dari standar yang sudah ditetapkan oleh peraturan Gubernur.

d. Gaji di bawah UMR

Berdasarkan wawancara dengan yn, ia menjelaskan jika di cukup-cukupkan untuk keperluan rumah tangga insya allah cukup, karna juga ada keperluan lain jadi upah sebesar itu tidak cukup,⁷¹ hal serupa juga di sampaikan oleh Dr, ia mengungkapkan bahwa untuk keperluan lain seperti sekolah anak dan keperluan di luar dari rumah tangga itu tidak cukup dengan upah segitu.⁷² Peneliti melihat keadaan dilapangan dengan upah yang sedemikian tidak bisa mencukupi apalagi untuk karyawan yang mempunyai anak yang

⁷¹ Wawancara dengan Yn usia 39 tahun di Desa Paring Raya pada tanggal 19 februari 2019.

⁷² Wawancara dengan Dr usia 33 tahun di Desa Paring Raya pada tanggal 21 februari 2019.

sudah sekolah dan harga-harga sembako yang cukup mahal membuat pekerja/buruh menginginkan gaji yang bisa mencukupi keperluan rumah tangga maupun untuk menyekolahkan anak. Sama halnya apa yang di ungkapkan oleh Ns, ia menerangkan bahwa upah yang didapatkan belum bisa untuk memenuhi keperluan selebih lagi ns mengatan ia mempunyai seorang anak yang sekarang masih duduk di bangku kuliah dan yang satu duduk di bangku Sekoah Menengah Pertama(Smp), dengan gaji yang diberikan perusahaan belum cukup.⁷³

Dari hasil wawancara di atas upah yang didapatkan, para karyawan banyak yang mengeluh dikarenakan upah yang didapatkan hanya mencukupi kebutuhan primer/dhururi saja itupun pas-pasan dan pekerja/buruh mempunya kerja sampingan, masyarakat setempat harus mempunya kerjaan sampingan agar dapat mencukupi kebutuhan sekunder/Hajiyat. Peneliti disini mengharapkan upah yang diberikan pihak perusahaan dapat memenuhi kebutuhan primer dan sekunder dengan catatan pemberian upah sesuai dengan pergub yang sudah ditetapkan oleh pemerintahan sehingga kebutuhan hidup masyarakat terpenuhi dengan adanya perusahaan kelapa sawit yang memang memberikan dampak baik bagi kehidupan masyarakat bukan sebaliknya memberikan dampak buruk dalam artian pemberian upah atau pelaksanaan kerja sesuai dengan yang sudah

⁷³ Wawancara dengan Ns usia 46 tahun di Desa Paring Raya pada tanggal 18 februari 2019.

ditetapkan oleh pemerintahan. Sehingga keberadaan perusahaan membawa kemaslahatan bagi masyarakat setempat.

Dengan dilaksanakannya pengupahan yang sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 37 tahun 2017 maka masyarakat mendapatkan upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidup. Sehingga masyarakat setempat merasa terbantu dengan didirikannya perusahaan-perusahaan kelapa sawit, buka merasa sebaliknya yaitu dengan berdirinya perusahaan kelapa sawit malah membuat masyarakat tidak mendapatkan pekerjaan yang layak dan upah yang seharusnya. Yang diharapkan dari kebijakan pengupahan yang sudah ditetapkan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh, penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar.

Dalam islam ditemukan dengan padanan ijarah yang berasal dari kata “al-Ajra” yang berarti “Al-Iwadlu (ganti)” yang berarti upah atau imbalan. Istilah ini ditemukan surat At-Thalaq ayat 6, yang mana dalam ayat itu dikatakan:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ

لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ

يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمِرُوا

بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسُتْرِعْ لَهُ الرَّأْسُ الْآخَرَىٰ ﴿٦﴾

“Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya” (QS at-Thalaaq ayat 6)⁷⁴

Dalam hukum Islam juga telah menawarkan suatu penyelesaian yang sangat tepat, baik mengenai masalah upah maupun, masalah perlindungan kepentingan-kepentingan terhadap pekerja maupun pengusaha. Upah ditentukan dengan cara yang paling bijaksana tanpa merugikan kedua belah pihak. Buruh mendapatkan upah yang telah dijanjikan tanpa merampas hak majikan yang sah.

⁷⁴ Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah*, (Jakarta, Lentera Hati 2000),h.143

Begitu pula majikan tidak dibenarkan menindas golongan pekerja, dengan mengambil hak mereka yang sah. Dalam Al-Quran diperintahkan dengan jelas agar para pengusaha membayar upah pekerja selaras dengan tugas yang mereka lakukan dan pada saat yang sama juga menjaga kepentingan mereka sendiri.

Dari penjelasan diatas mengenai pengupahan sangatlah penting dalam hubungan kerja antara pihak perusahaan dengan buruh, tanpa adanya seorang buruh/pekerja maka perusahaan tidak dapat beroperasi dengan baik. Dari itu sangatlah penting dalam penetapan upah yang sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakukan sehingga pekerja/buruh mendapatkan hak sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakukan. Dari ini pihak pemerintahan harus memaksimalkan dalam penetapan standar upah agar masyarakat yang bekerja dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari dari hasil bekerja tersebut.

D. Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi

Berdasarkan hasil wawancara dengan Uc selaku staf Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, ia menerangkan beberapa dari pertanyaan yang saya ajukan. Ia menjelaskan bahwa dari pihak Dinas melakukan pengawasan per-enam bulan sekali, dan itu dilakukan secara bergantian sesuai dengan bidang atau tugas masing-masing staf yang bersangkutan ungkapnya.⁷⁵ Uc juga menjelaskan bahwa dalam

⁷⁵ Wawancara dengan Uc usia 32 tahun di kuala pembuang pada tanggal 4 januari 2019.

pengawasan upah biasanya dari pihak Dinas hanya menerima salinan laporan slip/rekapan upahnya langsung dari perusahaan.⁷⁶ Dari penjelasan saudara Uc pihak perusahaan tidak langsung mengetahui seperti apa kejadian dilapangan hanya menerima sebatas laporan saja dari pihak perusahaan. Terlepas dari hal tersebut yang sebenarnya harus melakukan kontrol dari pihak dinas secara langsung ke masyarakat ataupun terjun langsung kelapangan pada saat pembagian upah/gaji, sehingga mengetahui seperti apa yang terjadi di masyarakat. Tidak mesti mengetahui masalah pengupahan akan juga masih banyak hal-hal lain yang memang harus di kontrol langsung dari pihak pengawas seperti; standar keselamatan bekerja, standar pekerja, jaminan kesehatan dan lain-lain, yang bersangkutan dengan ketenagakerjaan sehingga proses kontrol memang memberikan pengaruh besar terhadap buruh. Daripada hanya menerima sebatas laporan yang belum tentu itu benar atau salah.

Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 176 yang berbunyi, pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang undangan ketenagakerjaan. Dalam pasal 178 yang berbunyi, pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang Ketenagakerjaan pada Pemerintahan Pusat, Pemerintahan Provinsi, dan Pemerintahan

⁷⁶ Ibid.

Kabupaten/Kota. Adanya amanat Undang-Undang di atas seyogyanya pihak pengawasan langsung terjun kelapangan agar mengetahui dengan jelas titik pokok permasalahan yang terjadi pada buruh/pekerja, sehingga membuat pihak perusahaan enggan melanggar peraturan yang sudah di buat oleh pemerintahan khususnya dalam bidang ketenagakerjaan.

Dalam penentuan jenis pekerjaan pihak dinas tidak mengetahui hanya menerima laporan jumlah tenaga kerja dari perusahaan uangkap saudara Uc, dalam hal ini perlu pengawasan yang jelas mengenai jenis pekerjaan yang di berikan kepada buruh/pekerja. Uc juga menjelaskan bahwa mengenai upah yang dibayarkan di bawah dari standar yang sudah ditentukan pemerintahan ialah, biasanya ada kontrak/perjanjian kerja, bisa juga tawaran kerja sekalian besaran upahnya, jika upah yang dibayar di bawah dari standar pihak dinas tidak mengetahui bagaimana sistem kerja/pengupahannya. Dari hasil wawancara dengan saudara Uc kurang begitu mencermikan pengawasan yang di inginkan oleh pemerintah pusat sesuai dengan amanat undang-undang, peneliti tidak mengetahui alasan mengapa pihak dinas yang bersangkutan tidak mengetahui letak permasalahan langsung yang terjadi di masyarakat pekerja/buruh.

Sebenarnya hal diatas adalah sesuatu yang memang harus di diawasi dengan ketat karna bersangkutan dengan kehidupan langsung masyarakat setempat dimana tempat perusahaan-perusahaan didirikan yang menghabiskan banyak hutan-hutan masyarakat, yang mana dahulunya hutan-hutan tersebut menjadi salah satu mata pencarian

masyarakat setempat. Dengan didirikannya perusahaan maka hutan yang awalnya menjadi sumber mata pencarian masyarakat hilang, seharusnya dengan kedatangan pihak perusahaan memudahkan masyarakat setempat dalam mencari pekerjaan dan bekerja dengan nyaman sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah.

Terkait dengan pengawasan yang dilakukan pemerintahan, apakah pengawasan tersebut sudah memenuhi kebutuhan ketenagakerjaan dan mencerminkan keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia sesuai dengan bunyi Pancasila (sila ke-5) serta sesuai dengan hukum Islam.

1. Prinsip kesejahteraan

Kesejahteraan masyarakat akan tercapai jika tenaga kerja memperoleh upah yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya baik kebutuhan yang bersifat ekonomi maupun kebutuhan yang bersifat non ekonomi dan bukan hanya sekedar dapat memenuhi kebutuhan layak. Studi ini mendukung teori Bentham, yang menyatakan bahwa pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menjamin the greatest happiness (welfare) of the greatest number of their citizens. Pemerintah menjadi mekanisme untuk membantu meningkatkan kesejahteraan warganya antara lain melalui berbagai kebijakan di bidang ekonomi dan sosial. Mendukung teori Otto von Bismarck dalam Husodo bahwa negara bertanggung jawab untuk menjamin standar hidup minimum setiap warganya, dan juga mendukung teori Spicker dalam Suharto yang menyatakan bahwa model ideal pembangunan yang difokuskan pada peningkatan

kesejahteraan masyarakat adalah dengan memberi peran yang lebih penting kepada negara dalam memberikan pelayanan sosial secara universal dan komprehensif kepada warga negaranya.⁷⁷

Sejauh dari apa yang sudah peneliti liat di lapangan dan berdasarkan apa yang sudah di alami para pekerja/buruh, kata sejahtera hanyalah sebatas ungkapan kata saja tidak berdasarkan apa yang dikerjakan. Mengapa demikian, peneliti berpendapat bahwasanya kesejahteraan yang seharusnya di dapat masyarakat adalah ialah mendapatkan perhatian pemerintahan dalam hal ketenagakerjaan kenapa demikian, karna masyarakat yang buta akan hukum seharusnya pemerintah terkait harus bersikap aktif dalam menanggapi masalah ketenagakerjaan. Dalam hal pemerintah seharusnya melihat pertumbuhan ekonomi masyarakat yang berkurang akibat dari pelebaran lahan kelapa sawit yang mulanya menjanjikan kesejahteraan kepada masyarakat akan tetapi itu hanyalah hayalah yang diinginkan tetapi tidak pada kenyataan, pekerja/buruh bekerja diperusahaan tidak mendapatkan upah/gaji yang sesuai dengan peraturan Gubernur yang mana upah/gaji yang seharusnya mampu menjamin kehidupan masyarakat setempat. Hal inilah yang membuat peneliti ingin pemerintah berperan aktif dalam dunia ketenagakerjaan agar masyarakat merasakan dampak yang baik dengan didirikannya perusahaan-perusahaan kelapa sawit di wilayah perdesaan setempat

⁷⁷ Sulistiawati, Rini. 2012. (Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia).

karna sudah memakan wilayah yang sangat luas dalam pembangunan perusahaan kelapa sawit.

2. Prinsip kemaslahatan

Adapun yang dijadikan tolak ukur untuk menentukan baik buruknya (manfaat dan mafsadatnya) sesuatu yang dilakukan dan yang menjadi tujuan pokok pembinaan hukum itu adalah apa yang menjadi kebutuhan dasar bagi kehidupan manusia. Tuntutan kebutuhan bagi kehidupan manusia itu bertingkat-tingkat. Secara berurutan itu adalah : primer, sekunder dan tersier.⁷⁸ Jadi peneliti akan mengangambi dua dari tiga poin tersebut untuk menjadi pertimbangan dalam penetapan upah bagi buruh/pekerja, yang peneliti teliti kedepannya.

a. Kebutuhan primer/Dhururi

Kebutuhan tingkat primer adalah sesuatu yang harus ada untuk keberadaan manusia atau tidak sempurna kehidupan manusia tanpa terpenuhinya kebutuhan tersebut. kebutuhan yang bersipat primer ini dalam ushul fiqh disebut tingkat “dhururi” ada lima hal yang harus ada pada manusia sebagai ciri atau kelengkapan kehidupan manusia. Peringkatnya adalah agama, jiwa, akal, harta dan keturunan (harga diri).

Kelima *Dhururiyat* tersebut adalah hal yang mutlak harus ada pada manusia. Karenanya Allah menyuruh untuk melakukan

⁷⁸ Amir syarifuddin, *ushul fiqh*, (jakarta, kencana 2009), h.222.

segala upaya bagi keberadaan dan kesempurnaannya. Sebaliknya Allah melarang melakukan perbuatan yang dapat menghilangkan atau mengurangi salah satu dari kelima *dhururiyat* yang lima itu.

e. Kebutuhan sekunder/Hajiyat

Tujuan tingkat sekunder bagi kehidupan manusia ialah sesuatu yang dibutuhkan bagi kehidupan manusia, tetapi tidak mencapai tingkat *dhururi*. Seandainya kebutuhan itu tidak terpenuhi dalam kehidupan manusia, tidak akan meniadakan atau merusak kehidupan itu sendiri. Meskipun tidak sampai akan merusak kehidupan, namun keberadaannya dibutuhkan untuk memberikan kemudahan dalam kehidupan.

Dalam pengawasan atau penetapan upah/gaji bagi pekerja/buruh harus melihat kebutuhan primer/sekunder masyarakat saat ini, seperti yang diketahui bahwa harga bahan pokok sekarang sudah tergolong mahal sehingga pemasukan yang didapatkan pekerja/buruh dapat menutupi kebutuhan pokok tersebut sehingga kebutuhan hidup layak dapat dijalani oleh masyarakat. Demikian lah yang seharusnya menjadi pertimbangan-pertimbangan pemerintah dalam menetapkan atau mengawasi dalam bidang ketenagakerjaan. Supaya pihak perusahaan yang bersangkutan tidak semena-mena dalam menentuka jenis pekerjaan atau besaran upah/gaji yang didapatkan pekerja/buruh.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

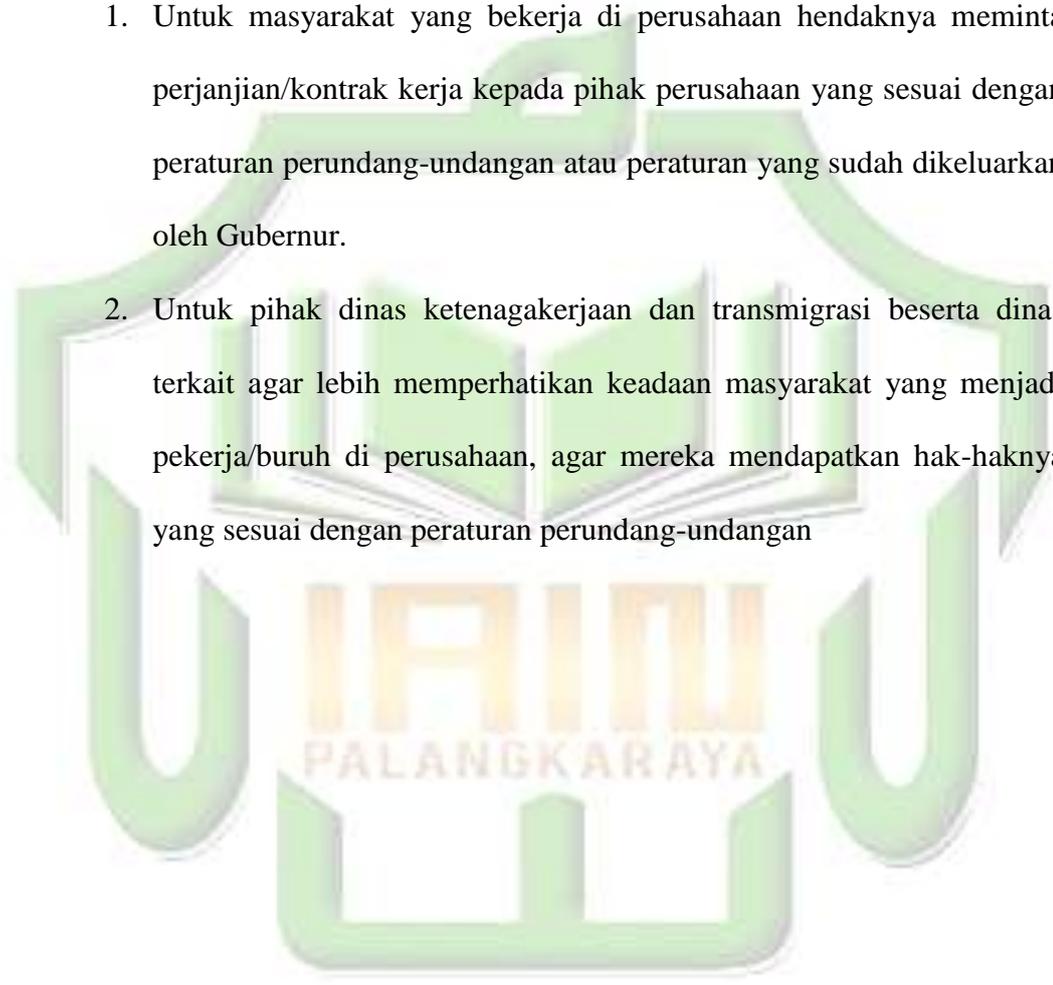
Sebagai akhir dari penelitian ini, maka peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Upah yang dibayarkan di bawah dari ketentuan Peraturan Gubernur Nomor 37 tahun 2017 dikarenakan jenis pekerjaan yang diberikan pihak perusahaan dengan sistem borongan dan HK. Sistem borongan dengan target terbas seluas 1 hektar perorang yang membuat para buruh/karyawan tidak sanggup menyelesaikannya sehingga mendapatkan upah sesuai dengan luasan yang didapatkan. Sistem HK ialah sesuai dengan jam kerja yaitu 7 jam kerja dengan upah Rp. 80.000.00,- per-HK sehingga dengan besaran upah tersebut belum memenuhi dari upah standar yang sudah ditetapkan oleh pemerintahan dalam Peraturan Gubernur Nomor 37 Tahun 2017 Tentang Upah Minimum Provinsi.
2. Pengawasan dinas Ketenagakerjaan terhadap pembayaran upah karyawan sawit di PT. Wana Sawit Subur Lestari 2 bersifat pasif karena pihak dinas hanya menerima laporan slip/rekapan upah yang diberikan oleh perusahaan, tidak langsung meninjau kelapangan hanya menunggu laporan dari pihak perusahaan yang belum tentu laporan tersebut sesuai dengan keadaan di lapangan.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian terkait Implementasi Peraturan Gubernur Nomor 37 Tahun 2017 Tentang Upah Minimum Regional (Pada Pt. Wana Sawit Subur Lestari 2 Di Kecamatan. Hanau Kabupaten. Seruyan) penulis mempunyai beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk masyarakat yang bekerja di perusahaan hendaknya meminta perjanjian/kontrak kerja kepada pihak perusahaan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau peraturan yang sudah dikeluarkan oleh Gubernur.
2. Untuk pihak dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi beserta dinas terkait agar lebih memperhatikan keadaan masyarakat yang menjadi pekerja/buruh di perusahaan, agar mereka mendapatkan hak-haknya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Abidin Hamid, Mimin Rukmini, *Kritik & Otokritik LSM*, (Jakarta, Piramedia, 2004).

Asyhadie Zaeni, *Hukum Bisnis*, (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada 2014).

Bambang, Joni. *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Cv Pustaka Setia 2013).

Edah Jubaedah, Dkk., *Model Pengukuran Pelaksanaan Good Governance Di Pemerintah Kabupaten/Kota*, (Bandung, PKP2AI LAN, 2008)

Fathoni, Abdurrahmat. *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006).

Fuad, Dkk. *Pengantar Bisnis*, (Jakarta:Gramedia Pustaka Utama 2000).

Gunawan Adisaputra, Marwan Asri, *Anggaran Perusahaan* (Yogyakarta: Bpfe Yogyakarta 2003)

Hakim Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : PT Citra Aditya Bakti 2009).

Mardiasmo, *Otonomi Dan Manajemen Keuangan Daerah*, (Yogyakarta, Andi, 2002).

Marzuki Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, (Jakarta : Kencana 2005).

Milles, Mathew B Dan A. Micheal Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, Penerjemah Tjejep Rohendi Rihidi, (Jakarta: UIP, 1992).

M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah*, (Jakarta, Lentera Hati 2000).

M. Ali Hasan, *Fiqh Muamalah, Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*,
(Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2003)

Pria, Suhartana Wira Dan Asikin Zainal, *Pengantar Hukum Perusahaan*,
(Jakarta : Kencana 2016).

Salim, Nurbani Erlies Septiana, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian
Disertasi Dan Tesis*, (Jakarta : Pt Rajagrafindo Persada 2014).

Syarifuddin Amir, *Ushul Fiqh*. (Jakarta : Kencana 2009).

Saliman Abdul R., *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*, (Jakarta : Kencana
2005).

Saifullah, *Ekonomi Pembangunan Islam*, (Bandung: Gunungdjati Perss,
2012)

Sony Yuwono, *Penganggaran Sektor Publik : Pedoman Praktis
Penyusunan, Pelaksanaan, Dan Pertanggungjawaban APBD
(Berbasis Kinerja)*, (Malang, Bayumedia Publishing, 2005)

Sugono Bambang, *Metode Penelitian Hukum Cet. Ke-6*, (Jakarta: Rajawali
Press, 2003)

S. Nasution, *Metodologi Research*, (Bandung: Jemmars, 1991)

Usman Sabian, *Dasar-Dasar Sosiologi Hukum*, Cet. 2, (Yogyakarta:
Pustaka Pelajar, 2010)

Ali Zainuddin, *Metodologo Penelitian Hukum*, cet. 7,(jakarta : sinar
grafika 2016)

B. Jurnal, Skripsi, dan Internet

Prayogo Hanggoro Setyo, “*ANALISIS PENGARUH UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA DAN PRODUK DOMESTIK REGIONAL BRUTO TERHADAP PENGANGGURAN TERBUKA*” (Studi Kasus : Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Tengah 2002-2013) Skripsi, Semarang, Universitas Diponegoro Semarang, 2016.

Kristinawati Denik, “*Analisis Penerapan Kebijakan Upah Minimum Kota Pada Karyawan Swalayan Di Kota Kendari*”. Skripsi, Universitas Halu Oleo Kendari 2016.

Hasbi.. *Praktek Utang Piutang Perspektip Ekonomi Islam Di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mndar. Makasar Skripsi:: UIN ALAUDIN 2017*

Siti Mushbihah, “*Pembagian Harta Waris Menggunakan Undi (Studi Di Desa Cempaka Mulia Barat Kecamatan Cempaga Kabupaten Kotawaringin Timur)*,” *Skripsi*, Palangka Raya: IAIN Palangka Raya, 2016

Sulistiawati, Rini. 2012. (Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Kesejahteraan Masyarakat Di Provinsi Di Indonesia). ISBN 1693-9093.

C. Wawancara

Wawancara dengan U usia 32 tahun di Kuala Pembuang 4 Januari 2019

Wawancara dengan Um usia 38 Tahun di Desa Paring Raya pada tanggal 14 februari 2019.

Wawancara dengan M usia 35 Tahun di Desa Paring Raya pada tanggal 19 Februari 2019.

Wawancara dengan Mt usia 38 Tahun di Desa Paring Raya pada tanggal 20 februari 2019

Wawancara dengan St usia 37 Tahun di Desa Paring Raya pada tanggal 18 februari 2019.

Wawancara dengan Yn usia 39 Tahun di Desa Paring Raya pada tanggal 19 februari 2019.

Wawancara dengan Ns usia 46 Tahun di Desa Paring Raya pada tanggal 18 februari 2019.

Wawancara dengan Dr usia 33 Tahun di Desa Paring Raya pada tanggal 21 februari 2019.

