

**STUDI KRITIS PERBURUHAN DI ERA EKONOMI MODERN PADA
PT. KARYA SEJATI KECAMATAN SELAT KABUPATEN KAPUAS**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Disusun oleh:

RAHMADINA AHADIAH PUTRI
NIM. 1604120546

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JURUSAN EKONOMI ISLAM
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
TAHUN 2020 M / 1441 H**

PERSETUJUAN SKRIPSI

JUDUL : **STUDI KRITIS PERBURUHAN DI ERA EKONOMI
MODERN PADA PT. KARYA SEJATI
KECAMATAN SELAT KABUPATEN KAPUAS**
NAMA : RAHMADINA AHADIAH PUTRI
NIM : 1604120546
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JURUSAN : EKONOMI ISLAM
PROGRAM STUDI : EKONOMI SYARIAH
JENJANG : STRATA SATU (S1)

Palangka Raya, Juli 2020

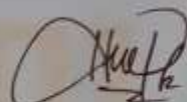
Menyetujui

Pembimbing I



JELITA, M.SI
NIP. 19830124 200912 2 002

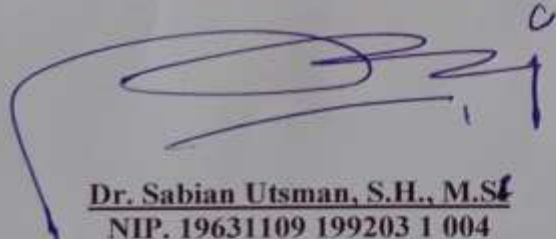
Pembimbing II



FITRI FAA'IZAH, M.H
NIK. 19900426 201809 1 222

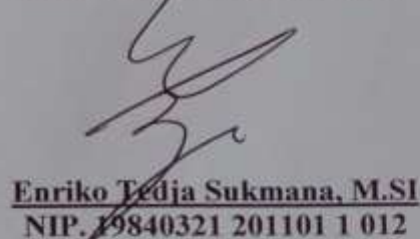
Mengetahui

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Sabian Utsman, S.H., M.Si
NIP. 19631109 199203 1 004

Ketua Jurusan Ekonomi Islam



Enriko Tedja Sukmana, M.Si
NIP. 19840321 201101 1 012

NOTA DINAS

Hal : **Mohon Diuji Skripsi**
Saudari Rahmadina A.P.

Palangka Raya, Juli 2020

Kepada
Yth, Ketua Panitia Ujian Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di-
IAIN Palangka Raya

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh
Setelah membaca, memeriksa dan mengadakan per-
baikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa Skripsi saudara :

Nama : Rahmadina Ahadiyah Putri
NIM : 1604120546
Judul : **Studi Kritis Perburuhan di Era Ekonomi Modern**
pada PT. Karya Sejati Kecamatan Selat Kabupaten
Kapuas

Sudah dapat diujikan untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada
program studi Ekonomi Syariah, Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya.
Demikian atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

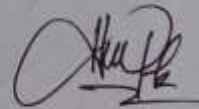
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pembimbing I

Pembimbing II



JELITA, M.SI
NIP. 19830124 200912 2 002



FITRI FAA'IZAH, M.H
NIK. 19900426 201809 1 222

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "STUDI KRITIS PERBURUHAN DI ERA EKONOMI MODERN PADA PT. KARYA SEJATI KECAMATAN SELAT KABUPATEN KAPUAS" oleh Rahmadina Ahadiyah Putri dengan NIM: 1604120546 telah dimunaqasyahkan Tim Munaqasyah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya Pada:

Hari : Jum'at

Tanggal : 07 Agustus 2020

Palangka Raya, 07 Agustus 2020

Tim Penguji

1. M. Noor Savuti, B.A., M.E
Ketua Sidang/Penguji

(.....)

2. Dr. Sabian Utsman, S.H., M.SI
Penguji I

(.....)

3. Jelita, S.H.L., M.SI
Penguji II

(.....)

4. Fitri Faa'izah, S.E.L., M.H
Sekretaris/Penguji

(.....)

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Sabian Utsman, S.H., M.SI
NIP. 19631109 199203 1 004

**Studi Kritis Perburuhan di Era Ekonomi Modern Pada PT. Karya Sejati
Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas**

ABSTRAK

**Oleh
Rahmadina Ahadiyah Putri**

Latar belakang penelitian ini mengangkat tentang fenomena praktik pekerja buruh pada PT. Karya Sejati. PT. Karya Sejati adalah perusahaan insustri produksi karet yang cukup besar yang berada di Kecamatan Selat, tepatnya di Kabupaten Kapuas. Fokus masalah pada penelitian ini adalah pertama, bagaimana praktik perburuhan pada PT. Karya Sejati, kedua, penyebab tidak adanya alat keselamatan kerja, PHK sepihak dan gaji/upah yang dibayarkan tidak tepat waktu.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui praktik perburuhan pada PT. Karya Sejati yang meliputi keselamatan kerja, PHK sepihak, dan gaji/upah yang dibayar tidak tepat waktu. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, metode pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Subjek penelitian ini difokuskan pada 10 orang tenaga kerja buruh, dengan 2 orang Informan dari pimpinan perusahaan, dan 2 orang Staf Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktik perburuhan pada PT. Karya Sejati terbilang belum maksimal. PT. Karya Sejati yang juga perusahaan produksi karet cukup besar ini mempekerjakan 50 orang buruh yang didalamnya terbagi menjadi buruh tetap 30 orang, kontrak dan harian lepas 20 orang. Dari kesekian banyak buruh tersebut dilaporkan pada beberapa tahun terakhir, 10 orang mengalami kecelakaan kerja, PHK sepihak dan gaji/upah yang dibayarkan tidak tepat waktu. Hal ini setelah dilakukan penelitian dan observasi lapangan, ditemukan adanya konflik industrial antara pihak perusahaan dan pekerja/buruh yang berupa tidak adanya ikatan kerja yang baik dan tidak terdapat perjanjian/kontrak kerja tertulis, yang menyangkut segala kewenangan antara perusahaan kepada buruh dan begitupun sebaliknya.

Kata Kunci: Perburuhan, Ekonomi Modern, Keselamatan Kerja.

***Critical Study Of Labor in The Modern Economic Era at PT. Karya Sejati Selat
District Kapuas Regency***

ABSTRACT

***By
Rahmadina Ahadiyah Putri***

The background of this study raised the phenomenon of the practice of labor workers at PT. True Work. PT. Karya Sejati is a large rubber production industry company located in the Strait District, precisely in the Kapuas Regency. The focus of the problem in this study is first, how labor practices at PT. Karya Sejati, second, the cause of the absence of work safety equipment, unilateral layoffs and salaries / wages paid not on time.

The purpose of this study was to determine labor practices at PT. Karya Sejati, which covers work safety, unilateral layoffs, and salaries / wages paid not on time. This research is a descriptive qualitative research, data collection methods used are observation, interviews and documentation. The subject of this study was focused on 10 laborers, with 2 informants from the leadership of the company, and 2 staff members of the Kapuas Regency Manpower Office by sampling using purposive sampling techniques.

The results of this study indicate that labor practices at PT. The True Work is not yet maximized. PT. Karya Sejati, which is also a large rubber production company, employs 50 workers, including permanent 30 peoples, contract and casual daily laborers 20 peoples. From the umpteenth of many workers reported in the last few years, many have had work accidents, unilateral layoffs and salaries / wages paid are not on time. After conducting research and field observations, it was found that there were industrial conflicts between the company and workers / laborers in the form of absence of good work ties and no written agreement / work contract, which involved all onlogations between the company and the workers and vice versa.

Keywords: Labor, Modern Economic, Work Safety.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT karena hanya rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menempuh ujian skripsi pada program Sarjana Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya. Skripsi ini berjudul “Studi Kritis Perburuhan di Era Ekonomi Modern pada PT. Karya Sejati Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas”.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak terlepas dari kekurangan, baik dari segi penulisan, isi, dan bahasa. Karena keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, oleh karena itu kritik dan saran dari pembaca sangat penulis harapkan untuk perbaikan skripsi ini pada masa yang akan datang. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada berbagai pihak, antara lain sebagai berikut:

1. Yth. Bapak Dr. H. Khairil Anwar, M.Ag, selaku Rektor IAIN Palangka Raya yang bertanggung jawab penuh terhadap berlangsungnya proses belajar mengajar di lingkungan IAIN Palangka Raya.
2. Yth. Bapak Drs. Sabian Utsman, S.H., MSI, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palangka Raya atas segala pelayanan yang diberikan kepada seluruh mahasiswa di naungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

3. Yth. Bapak Jefry Tarantang, S.Sy., S.H., M.H, selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak berjasa dalam memberikan ilmu dan motivasi dari awal perkuliahan hingga pada proses penyelesaian tugas akhir.
4. Kepada Yth. Ibu Jelita, M.SI dan Ibu Fitri Faa'izah, M.H selaku dosen Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah memberikan banyak masukan, dukungan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Yth. seluruh Bapak/Ibu Dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan bimbingan, pengajaran serta pelayanan kepada kami.
6. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak berjasa dan memberikan dukungan dan do'a kepada saya.
7. Dan seluruh pihak yang terlibat dalam proses penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Seluruh amal baik tersebut sangatlah besar artinya bagi peneliti dan sungguh tidak ternilai harganya. Semoga Allah SWT membalas budi baik tersebut dengan pahala yang berlipat ganda. Akhirnya, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca pada umumnya dan khususnya bagi peneliti.

Palangka Raya, Juli 2020

Peneliti

Rahmadina Ahadiyah Putri
NIM.1604120546

PERNYATAAN ORISINALITAS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “STUDI KRITIS PERBURUHAN DI ERA EKONOMI MODERN PADA PT/ KARYA SEJATI KECAMATAN SELAT KABUPATEN KAPUAS” adalah benar karya saya sendiri dan bukan hasil penjiplakan dari karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan.

Jika dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran maka saya siap menanggung risiko atau sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palangka Raya, Juli 2020

Yang Membuat Pernyataan

A green revenue stamp with the text "METERAI TEMPEL" at the top, a serial number "BF171AFF791239933", and the value "6000" in large numbers. Below the value, it says "RUPIAH". A handwritten signature is written over the stamp.

Rahmadina Ahadiyah Putri

NIM. 1604120546

MOTTO

لَهُ مَعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ۝ ١١

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”

(QS. Ar-Ra’ad [13]: 11)



PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmaanirrohiim...

Segala puji dan syukur kupersembahkan bagi penggenggam angkasa raya dan luasnya alam semesta. Sebagai Dzat yang menganugerahkan kedamaian bagi jiwa-jiwa yang senantiasa merindu akan kemaha besaran-Nya.

Lantunan sholawat beriring salam penggugah hati dan jiwa, menjadi persembahan penuh kerinduan pada sang revolusioner Islam, pembangun peradaban manusia yang beradab Muhammad Shallallahu 'Alaihi Wasallam...

Aku persembahkan tugas terakhirku sebagai mahasiswa kepada orang yang sangat kucintai yang sudah sabar dan senantiasa mendoakan dan mendukung anaknya dari kecil yaitu ayah dan mamah, kasih sayang yang tidak ada habisnya sehingga anak pertamanya ini dapat menyelesaikan skripsi ini. Adik-adikku; Abil, Kirana, dan Fatiya..

Teruntuk guru dan dosenku terimakasih yang tak terhingga karena telah banyak berjasa dalam memberikan ilmu dan mendidik kami agar menjadi manusia pandai dan berguna untuk orang lain..

Para sahabat dan teman seperjuangan yang tidak mungkin disebutkan satu persatu (teman-teman program studi Ekonomi Syari'ah angkatan 2016 kelas C), perkuliahan tidak akan menyenangkan jika tanpa kalian..

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala selalu meridhoi kita semua..

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut daftar huruf Arab tersebut dan transliterasinya dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Śa	Ś	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	Er
ز	Zai	z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	şad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain ‘.....	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki

ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	...'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal

Vokal Tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
---◌---	Fathah	A	A
---◌---	Kasroh	I	I
---◌---	Dhommah	U	U

Contoh:

كَتَبَ : kataba

يَذْهَبُ : yazhabu

ذُكِرَ : zukira

سُئِلَ : su'ila

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
يُ--◌---	Fathah dan ya	Ai	a dan i
وُ--◌---	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : kaifa

هَوْلٌ : haula

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ-آ-إِ-يَ	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
يِ-يَ	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
وُ-وِ	Ḍhommah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ : qāla
رَمَى : ramā

قِيلَ : qīla
يَقُولُ : yaqūlu

D. Ta Marbuṭah

Transliterasi untuk *ta marbuṭah* ada dua, yaitu:

1. Ta Marbuṭah hidup

Ta marbuṭah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan ḍamah, transliterasinya adalah /t/.

2. Ta Marbuṭah mati

Ta marbuṭah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *ta marbuṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta marbuṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : raḍāḥ al-aṭfāl

raḍatūl-aṭfāl

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : al-Madīnah al-Munawwarah

al-Madīnatul-Munawwarah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *Syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu:

Contoh:

رَبَّنَا : rabbanā

الْبِرَّ : al-birr

نَزَّلَ : nazzala

الْحَجَّ : al-h}ajju

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال. Namun, dalam transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *Syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *Qamariah*.

1. Kata sandang yang diikuti oleh huruf *Syamsiah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *Syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti oleh huruf *Qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *Qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik yang diikuti huruf *Syamsiah* maupun huruf *Qamariah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sambung/hubung.

Contoh:

الرَّجُلُ : ar-rajulu

الْقَلَمُ : al-qalamu

G. Hamzah (ء)

Telah dinyatakan di atas di dalam Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* (ء) ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila *hamzah* (ء) itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

Hamzah di awal:

أَمِرْتُ : umirtu

أَكَلَ : akala

Hamzah di tengah:

تَأْخُذُونَ : ta'khuzūna

تَأْكُلُونَ : ta'kulūna

Hamzah di akhir:

شَيْءٌ : syai'un

النَّوْءُ : an-nau'u

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasinya ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

Contoh:

فَاَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ : Fa aufū al-kaila wa al-mīzāna
· Fa aufūl-kaila wal-mīzāna

بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا : Bismillāhi majrēhā wa mursāhā

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasinya ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ : Wa mā Muḥammadun illā rasūl
شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ : Syahru Ramaḍāna al-laẓī unzila fihī al-
Qur'anu

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

نَصْرٌ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ : Naṣrum minallāhi wa faṭḥun qarīb
لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا : Lillāhi al-amru jamī'an
· Lillāhi amru jamī'an

Sumber : Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Skripsi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Palangka Raya*, Palangka Raya: STAIN Palangka Raya Press, 2007.



DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
NOTA DINAS	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
PERNYATAAN ORISINALITAS	ix
MOTTO	x
PERSEMBAHAN	xi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xii
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian	5
F. Sistematika Penulisan	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
A. Penelitian Terdahulu	8
B. Deskriptif Teoritis.....	12
1. Konsep Perburuhan.....	12

2. Sejarah Hubungan Perburuhan	18
3. Perlindungan Buruh dan Tenaga Kerja.....	20
4. Aspek Pengawasan Perburuhan	28
5. Keselamatan Kerja	29
6. Ekonomi Modern	30
C. Kerangka Pikir	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	34
B. Waktu Penelitian.....	36
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	36
D. Teknik Pengumpulan Data	38
E. Pengabsahan Data.....	39
F. Teknik Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS	45
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	45
1. Profil Desa Murung Keramat.....	45
2. Profil PT. Karya Sejati.....	47
3. Profil Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas	50
B. Penyajian data tentang Praktik Perburuhan di PT. Karya Sejati	51
C. Analisis Data.....	94
1. Praktik Perburuhan Pada PT. Karya Sejati	94
2. Praktik Perburuhan Pada PT. Karya Sejati ditinjau dalam perspektif Ekonomi Islam	105
BAB V PENUTUP.....	114
A. Kesimpulan	114

B. Saran	116
DAFTAR PUSTAKA	117
LAMPIRAN – LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	8
Tabel 2.2 Luas Wilayah	48
Tabel 2.3 Jumlah Penduduk.....	50



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejarah perburuhan di beberapa negara termasuk di Indonesia tidak pernah menggembirakan. Kedudukan dan nasib buruh dari zaman dahulu sampai sekarang pada umumnya masih tetap memprihatinkan. Walaupun tenaga dan pikiran kaum buruh dicurahkan untuk membantu majikan atau perusahaan tempat mereka bekerja, namun penghargaan terhadap kaum buruh selama berabad-abad tetap saja tidak beranjak. Kaum buruh tetap saja dianggap sebagai manusia-manusia pinggiran yang masa depannya tidak begitu menjanjikan. Demikian halnya perburuhan pada PT. Karya Sejati di Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas.

Pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan. Pernyataan ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi, jika dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Buruh adalah sebuah upaya fisik dan mental yang dikeluarkan oleh manusia dalam proses produksi. Tenaga buruh adalah suatu komponen sumber daya manusia yang menjadi input dalam proses barang dan jasa. Sebagai imbalan atas sumbangan itu, buruh diberi upah yang berbentuk uang atau barang. Bagi mayoritas penduduk terutama mayoritas miskin, upah adalah sumber pendapatan mereka, dan bagi negara pendapatan upah adalah komponen terbesar sumber pendapatan penduduk.¹

¹Satria Effendi, *Ensiklopedia Hukum Islam*, cet. Ke-5, Jakarta: Ichthikar Van Houve, 2001, h. 223.

Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.²

Berbagai media sosial dihiasi dengan berita aksi serikat buruh Indonesia. Perburuhan sangat tidak asing lagi di telinga masyarakat pada umumnya baik dari segi industri atau segi pekerjaan. Buruh, pekerja, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berbentuk uang maupun lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan. Perburuhan juga bisa disebut profesi yang mana para pekerja dari profesi ini yaitu masyarakat menengah kebawah yang mampu untuk meningkatkan stabilitas perekonomian di era modern.³

Perburuhan pada zaman sekarang tentunya tidak lepas dari kesenjangan dalam bekerja. Contohnya jaminan keselamatan kerja yang terabaikan, gaji atau upah yang tidak sesuai dengan pekerjaan, ikatan kerja yang tidak adil, dan keterbatasan ekonomi dalam ketidakmampuan membayar hutang. Bahkan seringkali buruh diperlakukan dengan kasar dan sangat tidak adil. Hal ini sarat dengan tindakan yang tidak berperikemanusiaan.⁴

Untuk melindungi keselamatan buruh maka diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan kerja terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Terjadinya

²Ibid., h. 224-225.

³Ibid., h. 224.

⁴Ibid., h. 225.

pertumbuhan industrialisasi dan dunia usaha membawa konsekuensi meningkatnya jumlah proporsi tenaga kerja yang terlibat di dalam hubungan kerja dan hubungan industrial juga semakin besar. Dalam sejarah hubungan perburuhan yang ada, diketahui bahwa hak-hak pekerja/buruh selalu menjadi objek utama bahasan yang senantiasa diupayakan perubahan dari waktu ke waktu untuk tercapainya perburuhan yang berkeadilan.⁵

Perindustrian pekerja buruh dalam sektor ekonomi modern tanpa disadari banyak menimbulkan sorotan masyarakat. Seperti ikatan kerja yang tidak adil, dalam perindustrian sejumlah besar pekerja migran Indonesia menghadapi kondisi kerja paksa dan terjerat utang di negara-negara Asia yang lebih maju dan Timur Tengah khususnya Malaysia, Arab Saudi, Suriah dan Irak. 1.154 Warga Negara Indonesia menjadi korban tindak pidana perdagangan orang. (*human trafficking*) yang dieksploitasi menjadi pekerja paksa dan terlilit hutang di Asia dan Timur Tengah, terutama di sektor pekerja rumah tangga dan buruh pabrik.⁶

Praktik perburuhan banyak disoroti masyarakat baik dari segi keselamatan kerja, jaminan kesehatan, upah yang dibayar tidak tepat waktu, pelaksanaan kontrak kerja, hingga PHK secara sepihak. Salah satu perusahaan yang banyak disoroti masyarakat adalah perusahaan PT. Karya Sejati yang berada di kecamatan Selat kabupaten Kapuas. Kabupaten Kapuas adalah kabupaten dari Provinsi Kalimantan Tengah. Kalimantan Tengah memiliki beberapa kabupaten dan kecamatan. Salah satunya kecamatan Selat yang memiliki

⁵M. Umar Chapra, *Islam dan Tantangan Ekonomi*, Jakarta: IIT, 1998, h. 32.

⁶Zainuddin, "Pemaknaan Ulang *ar-Riqab* sebagai upaya optimalisasi fungsi zakat", *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* No. 03 VOL.25 SEPTEMBER 2018: 601-602, h. 603.

beberapa desa yang bermukim di sepanjang sungai Kapuas, dan terdapat beberapa perusahaan yang berdiri pada setiap desa, tepatnya desa Murung Keramat yaitu salah satu desa yang berdiri sebuah perusahaan produksi karet yang bernama PT. Karya Sejati yang merupakan perusahaan produksi karet yang cukup besar.

Umumnya, masyarakat desa Murung Keramat bersandar pada PT. Karya Sejati sebagai sumber pencaharian nafkah keluarga. Melihat keadaan yang memprihatinkan dimana dalam beberapa tahun terakhir tercatat sekitar 60% pekerja buruh mengalami kecelakaan kerja. Hal ini dikarenakan alat-alat bekerja (*safety*) tidak disediakan oleh perusahaan. Akibatnya, kinerja para buruh menjadi terhambat dan tidak memadai. Ditambah lagi PHK secara sepihak yang berdampak buruk bagi masyarakat desa karena kehilangan pekerjaan. Selain itu, upah yang dibayar tidak tepat waktu sesuai dengan kontrak kerja yang ditetapkan perusahaan.⁷

Beranjak dari permasalahan di atas, menjadi argumentasi peneliti pada penelitian ini yaitu mengkritisi praktik perburuhan tersebut sangat erat kaitannya dengan fenomena perburuhan yang terjadi di era ekonomi modern. Penulis melakukan penelitian ilmiah yang berfokus pada praktik perburuhan di era ekonomi modern dengan judul “STUDI KRITIS PERBURUHAN DI ERA EKONOMI MODERN PADA PT. KARYA SEJATI KECAMATAN SELAT KABUPATEN KAPUAS”.

⁷Wawancara dengan bapak Tj (buruh PT. Karya Sejati), pada tanggal 9 Februari 2020 pukul 15.00 WIB.

B. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian kualitatif disebut dengan fokus. Sesuai dengan judul yang peneliti ambil dalam penelitian ini, maka penelitian ini hanya terfokus pada praktik perburuhan di era ekonomi modern pada PT. Karya Sejati kecamatan Selat kabupaten Kapuas yang meliputi keselamatan kerja (*safety*), PHK secara sepihak dan upah yang dibayar tidak tepat waktu.

C. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, peneliti memberikan beberapa permasalahan yaitu:

1. Bagaimana praktik perburuhan di era ekonomi modern pada PT. Karya Sejati kecamatan Selat kabupaten Kapuas?
2. Bagaimana praktik perburuhan di era ekonomi modern pada PT. Karya Sejati kecamatan Selat kabupaten Kapuas ditinjau dari perspektif ekonomi syariah?

D. Tujuan Penelitian

1. Memahami dan mengetahui praktik perburuhan di era ekonomi modern pada PT. Karya Sejati kecamatan Selat kabupaten Kapuas
2. Memahami dan mengetahui praktik perburuhan di era ekonomi modern pada PT. Karya Sejati kecamatan Selat kabupaten Kapuas ditinjau dari perspektif ekonomi syariah.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk memperkaya keilmuan di lingkungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya, khususnya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
- b. Sebagai bahan pengkajian dalam bidang ekonomi terhadap ikatan kerja, perindustrian dan praktik-praktiknya dalam ekonomi modern.
- c. Untuk lebih mendukung teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai tugas akhir guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada program studi Ekonomi Syariah (ESY) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya.
- b. Sebagai bahan rujukan atau referensi mengenai fenomena industrial pekerja buruh di era ekonomi modern.
- c. Menjadi salah satu bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya untuk memperdalam substansi penelitian dengan melihat permasalahan dari sudut pandang yang berbeda.

F. Sistematika Penulisan

Penulisan ini terbagi menjadi 3 bab, yang masing-masing adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan. Bab ini berisi Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Sistematika Penulisan dan fokus penelitian.

Bab II Kajian Pustaka. Bab ini akan diuraikan mengenai penelitian terdahulu, beberapa teori yang dapat digunakan sebagai kerangka pemikiran teori atau landasan penelitian.

Bab III Metodologi Penelitian. Bab ini menjelaskan tentang metode yang digunakan saat melakukan penelitian yang meliputi: waktu penelitian, jenis dan pendekatan penelitian, metode pengumpulan data, sumber data dan metode analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Analisis. Bab ini akan diuraikan beberapa penyajian data mengenai hasil wawancara dan pembahasan atau hasil penelitian yang meliputi praktik perburuhan pada PT. Karya Sejati, tanggapan pekerja/buruh terhadap praktik perburuhan pada PT. Karya Sejati dan pengawasan ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas.

Bab V Penutup. Bab ini berisi kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini yang meliputi kesimpulan dari keseluruhan penelitian yang peneliti dapatkan hingga saran-saran yang peneliti uraikan kepada pihak yang bersangkutan pada saat penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Peranan penelitian terdahulu dalam kajian pustaka adalah untuk menghindari duplikasi, kesalahan metode dan mengetahui posisi penelitian seseorang dalam perkembangan ilmu pengetahuan. Dapat juga merupakan kebutuhan ilmiah yang berguna untuk memberikan kejelasan, diteliti melalui khasanah pustaka dan sebatas jangkauan yang didapatkan untuk memperoleh data. Berikut ada beberapa penelitian sejenis dari beberapa peneliti terdahulu:

1. Setiawan Lahuri, judul penelitian "*Perlindungan Islam Terhadap Buruh*".

Jurnal Sarjana, Institut Studi Islam Darussalam. Fokus penelitian tentang pandangan Islam terhadap perlindungan pekerja buruh. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif menggunakan penelitian kepustakaan (*library research*) dan menggunakan pendekatan kontekstual normatif hukum Islam. Adapun hasil dari penelitiannya Setiawan Lahuri secara garis besarnya menyatakan bahwa penentuan kuantitas dan kualitas buruh serta kadar upah di sebuah negara, tidak saja dipengaruhi oleh sistem ekonomi yang dianut. Kebanyakan negara kini cenderung untuk merespon dan bergantung kepada institusi pasar dalam mengatur kebutuhan terhadap buruh dan peraturan pemberian upah. Sistem nilai atau norma yang berlaku di masyarakat dan pengalaman sejarah masing masing telah membedakan bentuk dan struktur pasar buruh di negara tersebut. Perusahaan dan pabrik yang mempekerjakan buruh tidak semena-mena dalam memperlakukan para pekerjanya. padahal dalam Islam kedudukan buruh adalah kedudukan

mulia dalam suatu pekerjaan.⁸ Relevansi terletak pada perlindungan Islam terhadap buruh bagi pekerja buruh industri.

2. Soejardi, judul penelitian “*Kedudukan Buruh dan Majikan dalam Hubungan Perburuhan*”. Skripsi Sarjanan, Universitas Airlangga. Fokus penelitian tentang kedudukan buruh dan majikan. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif menggunakan penelitian kepustakaan (*library research*) dan menggunakan pendekatan fenomenologi yang artinya peneliti mengamati kejadian atau suatu peristiwa berdasarkan fenomena di kehidupan nyata. Adapun hasil penelitian dari Soerjadi secara garis besarnya menyatakan bahwa sorang buruh kedudukannya seringkali terabaikan. Kinerja buruh seringkali tidak dianggap ada. Penilaian terbatas pada nilai-nilai segi kebendaan saja namun tidak sampai pada pemikiran hubungan kemanusiaan. Dengan demikian, tenaga buruh tidak lagi hanya sekedar barang yang dapat ditawarkan di pasaran kerja, sehingga lebih menghargai kedudukan mulia seorang buruh.⁹ Relevansi terletak pada objek penelitian yaitu mengkaji masalah perburuhan dan kedudukan buruh dalam hubungan perburuhan.

3. Ahmad Nasution, judul penelitian “*Perlindungan Buruh dan Tenaga Kerja dalam Menjalankan Perusahaan* (Studi Pada PT. Lajuperdana Indah Unit Pabrik Gula Pakis Baru). Skripsi Sarjana, UIN Syarif Hidayatullah. Fokus penelitian tentang perlindungan buruh untuk penjaminan atas hak-hak

⁸Setiawan Lahuri, *Perlindungan Islam Terhadap Buruh*, Jurnal Sarjana, Gontor: Institut Studi Islam Darussalam, 2013, h. 4.

⁹Soejardi, *Kedudukan Buruh dan Majikan dalam Hubungan Perburuhan*, Skripsi Sarjana, Surabaya: Universitas Airlangga, 2014, h. 30.

perlindungan fisik, teknis, sosial dan ekonomi. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif menggunakan penelitian lapangan (*field research*). Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis empiris. Pendekatan yuridis diartikan sebagai pendekatan terhadap aturan-aturan hukum yang berhubungan dengan perlindungan hukum tenaga kerja, sedangkan pendekatan empiris yaitu bertujuan untuk menelaah perilaku hukum warga masyarakat. Adapun hasil penelitian dari Ahmad Nasution perindustrian pabrik-pabrik besar perlu memberikan ketenangan dan kesehatan pekerja/buruh agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin. Sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.¹⁰ Relevansi terletak pada pelaksanaan jaminan dan keselamatan kerja para buruh di perusahaan.

Perbedaan ketiga penelitian di atas dengan penelitian peneliti penelitian adalah di dalam pembahasan memuat perlindungan hak-hak buruh dalam Islam, perlindungan keselamatan kerja, jaminan sosial kesehatan dan kedudukan perburuhan di era masa kini. Untuk mempermudah melihat persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian peneliti, maka peneliti menyertakan tabel berikut ini:

¹⁰Ahmad Nasution, *Perlindungan Buruh dan Tenaga Kerja dalam Menjalankan Perusahaan (Studi Pada PT. Lajuperdana Indah Unit Pabrik Gula Pakis Baru)*, Skripsi Sarjana, Jakarta:UIN Syarif Hidayatullah, 2015, h. 97.

Tabel 2.1

Perbandingan Persamaan dan Perbedaan:

NO	Nama, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan
1	<p>Setiawan Lahuri (2013) Perlindungan Islam Terhadap Buruh</p>	<p>1. Teori yang digunakan adalah pandangan Islam terhadap buruh 2. Pendekatan yang digunakan adalah kontekstual ekonomi Islam</p>	<p>Penelitian menggunakan metode <i>library research</i> sedangkan penelitian peneliti menggunakan penelitian lapangan dan dilakukan di kabupaten Kapuas</p>
2	<p>Soejardi (2014) Kedudukan Buruh dan Majikan dalam Hubungan Perburuhan</p>	<p>1. Teori yang digunakan adalah teori perburuhan 2. Metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan fenomenologi</p>	<p>Penelitian lebih fokus pada kedudukan buruh dalam hubungan perburuhan saja sedangkan penelitian peneliti mengkaji kedudukan buruh pada perusahaan dan ruang lingkungannya buruh pabrik</p>
3	<p>Ahmad Nasution (2015) Perlindungan Buruh dan Tenaga Kerja dalam Menjalankan Perusahaan (Studi Pada PT. Lajuperdana Indah Unit Pabrik Gula Pakis Baru)</p>	<p>1. Teori yang digunakan adalah perlindungan buruh 2. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (<i>field research</i>)</p>	<p>Penelitian fokus kepada perlindungan buruh pada aspek umum saja sedangkan penelitian peneliti menyangkut aspek perlindungan buruh dalam Islam</p>

Sumber:

Dibuat

oleh

peneliti

B. Deskriptif Teoritis

1. Konsep Perburuhan

a. Definisi Perburuhan

Buruh adalah sebuah upaya fisik dan mental yang dikeluarkan oleh manusia dalam proses produksi. Tenaga buruh adalah suatu komponen sumber daya manusia yang menjadi input dalam produksi barang dan jasa. Sebagai imbalan atas sumbangan itu, buruh diberi upah yang berbentuk uang atau barang atau yang lain. Bagi mayoritas penduduk terutama golongan miskin, upah adalah sumber utama pendapatan mereka, dan bagi negara pendapatan upah adalah komponen terbesar sumber pendapatan penduduk.¹¹

Istilah buruh lebih banyak dipergunakan dibandingkan dengan istilah pekerja karena nuansanya dianggap lebih enak bagi pembaca, seperti istilah buruh tani hingga buruh industri, mereka bukan pekerja tani atau juga pekerja industri.¹² Rezim Orde Baru, meski melakukan perubahan dan penggantian istilah, menyadari istilah-istilah buruh atau majikan sebenarnya merupakan istilah teknis biasa saja, yaitu tenaga kerja yang bekerja pada orang lain dengan mendapatkan upah. Tapi, penggunaan istilah-istilah yang sangat populer di masa Orde Lama itu tetap saja harus diganti karena pertimbangan politis, dengan mengganti istilah buruh dengan istilah pekerja yang diikuti dengan

¹¹Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Kontruksi*, Semarang: Mandar Maju, 2004, h. 48.

¹²Eggi Sudjana, *Buruh Menggugat Perspektif Islam*, Jakarta: PT Multazam Mitra Prima, 2002, h. 5.

penghapusan Hari Buruh, diganti dengan Hari Pekerja pada tanggal yang berbeda.¹³

Mitologi kelahirannya juga diselewengkan dan dikaitkan dengan Partai Komunis Indonesia atau gerakan kiri lain, yang dengan sertamerta dikatakan sebagai anti-Pancasila, terutama sila keempat dan kelima. Alasan penggantian itu dikarenakan istilah buruh telah diselewengkan atau dimanfaatkan untuk tujuan-tujuan yang bertentangan dengan doktrin hubungan industrial Pancasila.

Asumsinya, penggunaan kata buruh akan menggambarkan pertentangan antara buruh dan majikan dalam sebuah hubungan yang tidak setingkat dan terdapat polarisasi dari dua kelas yang berbeda kepentingan. Buruh dianggap suatu kelas yang selalu dieksploitasi oleh majikan, sehingga akan selalu berusaha menghancurkan majikan dalam perjuangannya.¹⁴

Menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, yang dimaksud dengan buruh ialah orang yang bekerja pada orang lain dan mendapat upah. Sedangkan, yang dimaksud tenaga kerja adalah setiap orang yang berada dalam usia kerja. Umumnya, seseorang dianggap berada dalam usia kerja apabila telah mencapai umur sepuluh tahun ke atas, tidak peduli apakah ia seorang yang telah bekerja atau seorang penganggur, sebagai buruh atau sebagai pengusaha, laki-laki atau

¹³Ibid., h. 6.

¹⁴Ibid., h. 7.

wanita. Adapun pengertian karyawan secara eksplisit belum pernah dirumuskan dalam peraturan perundangan perburuhan.¹⁵

Menurut Soekarno, pengertian karyawan yang hingga kini berkembang adalah orang yang berkarya, yang bekerja. Jadi, siapapun yang bekerja adalah karyawan. Dengan demikian ada karyawan buruh, karyawan pengusaha, karyawan pegawai negeri. Istilah karyawan juga dibedakan dengan karyawan tingkat tertentu yang berwenang mengambil kebijaksanaan dan keputusan dalam melaksanakan kepemimpinan perusahaan. Karena itu, wajar dan menjadi realitas umum bahwa dalam dunia kerja terdapat beberapa istilah, yaitu tenaga kerja, buruh, dan karyawan, dengan pengertian yang tidak lagi netral, tapi penuh simbol-simbol distortif.¹⁶

b. Konsep Perburuhan dalam Ekonomi Islam

Pandangan ekonomi Islam terhadap buruh atau pekerja berangkat dari anggapan bahwa majikan dan buruh memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk mendapatkan kemaslahatan dalam hidup di dunia maupun akhirat. Buruh bagi seorang majikan adalah partner untuk menggapai kemaslahatan hidup. Seorang buruh menginginkan untuk memperoleh empat kemaslahatan, yaitu untuk mendapatkan kebahagiaan spiritual, kebahagiaan jiwa, upah yang diterima dan kenikmatan pekerjaan itu sendiri. Upah memang merupakan insentif yang diperlukan dalam bekerja,

¹⁵Hidayat, *Dasar-Dasar Hubungan Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Erlangga, 1970, h. 42.

¹⁶Ibid., h. 43.

karena diharapkan dengan upah ini meningkat akan lebih sejahtera dan akan bisa beramal lebih banyak. Selama ini masih terdapat *stereotype* bahwa masalah perburuhan sangat ditentukan oleh ekstrimitas dua sistem ekonomi, yaitu kapitalisme dan sosialisme.

Menurut perspektif *fiqhussiyasah*, pekerja/buruh termasuk kelompok *mustadh'afin* yang harus dilindungi oleh negara. Pemerintah atas buruh harus melindungi hak-hak mereka dalam segala hal. Pandangan ini menempatkan posisi pemerintah yang merepresentasikan kepentingan yang lemah. Pemerintah mengambil hak-hak buruh dari pengusaha nakal yang lalai akan tanggungjawab dan kewajibannya dalam membayar hak-hak buruh. Jadi, negara memiliki peran sentral dalam menuntaskan masalah perburuhan di Indonesia.¹⁷

Sistem kapitalisme diasumsikan cenderung mengeksploitasi buruh untuk menghasilkan nilai lebih (*surplus value*). Sementara itu, sistem sosialisme cenderung membela buruh dengan konsep kebebasan dalam kegiatan ekonomi, tetapi dengan campur tangan pemerintah sehingga menyebabkan hilangnya kemandirian. Sedangkan di Indonesia, sistem perburuhannya lebih khusus lagi, dimana upah yang diberikan kepada buruh dianggap sebagai *cost* (biaya) yang kongruen dengan produktivitas yang dihasilkan. Sehingga unsur-unsur kemanusiaan, termasuk agama

¹⁷Bambang Setiadji, *Upah Antar Buruh Industri di Indonesia*, Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2002, h. 44.

sebagai sistem kesadaran buruh, tidak menjadi faktor penting yang mempengaruhi kebijakan perburuhan.¹⁸

Sejarah hubungan perburuhan di Indonesia dipengaruhi sejak zaman penjajahan Belanda, Jepang hingga memasuki masa kemerdekaan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kondisi perburuhan yang dulu diterapkan di masa penjajahan Belanda masih dirasakan buruh di masa sekarang. Diantaranya ialah banyaknya peraturan yang mengekang buruh di masa penjajahan yang masih dirasakan dalam aturan ketenagakerjaan saat ini. Sehingga buruh tidak mendapat empat kemaslahatan seperti pada pembahasan sebelumnya yaitu kebahagiaan spiritual, kebahagiaan jiwa, upah yang diterima dan kenikmatan pekerjaan itu sendiri.

Ekonomi Islam menawarkan sistem sosial yang berkeadilan dan bermartabat. Sistem yang ditawarkan Islam adalah sistem pekerjaan yang di dalamnya mencakup hubungan majikan dengan buruh, dan konsep pemberian upah. Islam memberikan penghargaan tinggi terhadap pekerjaan, dan buruh yang bekerja serta mendapatkan penghasilan dengan tenaganya sendiri wajib dihormati. Karena dalam perspektif Islam, bekerja merupakan kewajiban mulia bagi setiap manusia agar dapat hidup layak dan terhormat. Bahkan kedudukan buruh dalam Islam menempati posisi terhormat.¹⁹

Rasulullah SAW pernah menjabat tangan seorang buruh yang bengkak karena kerja keras, lalu menciumnya dan berkata: “Inilah tangan yang

¹⁸Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, Yogyakarta: LkiS, 2008, h. 39.

¹⁹Ibid., h. 40.

dicintai Allah dan Rasul-Nya.” (HR. Bukhari). Tolak ukur pekerjaan dalam Islam adalah kualitas dari hasil kerja tersebut, maka buruh yang baik adalah buruh yang meningkatkan kualitas kerjanya, sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-An’am ayat 132:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ۝١٣٢

Artinya: Dan masing-masing orang ada tingkatannya, (sesuai) dengan apa yang mereka kerjakan, Dan Tuhanmu tidak lengah terhadap apa yang mereka kerjakan.²⁰

Mengingat pentingnya kualitas kerja ini, Rasulullah SAW menyatakan dalam satu hadis: “Sesungguhnya Allah senang bila salah seorang dari kamu meninggikan kualitas kerjanya.” (HR. Baihaqi).

Hubungan pengusaha dan buruh dalam Islam memiliki prinsip musawah (kesetaraan) dan ‘*adlah* (keadilan). Hubungan pengusaha dan buruh adalah kemitraan dalam bekerja, karena itu konsep Islam tentang hubungan ini disebut konsep penyewaan (*ijrah*). Selain itu Islam memiliki prinsip keadilan (‘*adlah*), merupakan prinsip yang ideal dalam konsep perburuhan.²¹

Pinsip ini akan menempatkan kedua belah pihak, baik buruh maupun majikan, untuk memenuhi perjanjian yang telah disepekat bersama dan memenuhi kewajibannya sebagaimana firman Allah SWT pada Al-Qur’an surat Al-Baqarah ayat 177:

﴿لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُوَلُّوا وُجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ آمَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ وَآتَى الْمَالَ عَلَى حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ

²⁰Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur’an dan Tafsirnya* (Edisi yang disempurnakan), Jilid II, Jakarta: Lentera Abadi, 2010, h. 65.

²¹Fauzi Abu Bakar, Perburuhan dalam Islam, <https://aceh.tribunnews.com/2015/05/04/buruh-dalam-perspektif-islam>, diunduh pada tanggal 3 Oktober 2019 pukul 22.15 WIB.

وَأَيْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي الرِّقَابِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَآتَى الزَّكَاةَ وَالْمُؤْتُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ أُولَئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ ١٧٧

Artinya: Kebajikan itu bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan ke barat, tetapi kebajikan itu ialah (kebajikan) orang yang beriman kepada Allah, hari akhir, malaikat-malaikat, kitab-kitab, dan nabi-nabi dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabat, anak yatim, orang-orang miskin, orang-orang yang dalam perjalanan (musafir), peminta-minta, dan untuk memerdekakan hamba sahaya, yang melaksanakan salat dan menunaikan zakat, orang-orang yang menepati janji apabila berjanji, dan orang yang sabar dalam kemelaratan, penderitaan dan pada masa peperangan. Mereka itulah orang-orang yang benar, dan mereka itulah orang-orang yang bertakwa.²²

2. Sejarah Hubungan Perburuhan

Literatur hukum perburuhan yang ada, riwayat hubungan perburuhan di Indonesia diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni zaman perbudakan, *rodi*, dan *poenale sanksi (sanksi poenale)*. Perbudakan adalah suatu peristiwa dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain. Para budak ini tidak mempunyai hak apapun termasuk hak atas hidupnya. Para budak hanya memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh tuannya. Pemilik budak merupakan satu-satunya pihak yang mendominasi antara pemberi dan penerima pekerjaan.²³

Selain perbudakan dikenal juga istilah perhambaan. Perhambaan terjadi bila seorang penerima gadai menyerahkan dirinya atau orang lain yang ia kuasai, atas pemberian pinjaman sejumlah uang kepada seseorang pemberi

²²Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Tafsirnya* (Edisi yang disempurnakan), Jilid II, Jakarta: Lentera Abadi, 2010, h. 48.

²³Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003, h. 2.

gadai. Pemberi gadai mendapat hak untuk meminta dari orang yang digadaikan agar melakukan pekerjaan untuk dirinya sampai uang pinjamannya lunas.²⁴

Rodi merupakan kerja paksa yang dilakukan oleh rakyat untuk kepentingan pihak penguasa atau pihak lain dengan tanpa pemberian upah, dilakukan diluar batas perikemanusiaan. *Poenale sanks*i terjadi karena adanya kebijaksanaan *Agrarische Wet* tahun 1870 yang berimplikasi pada ketersediaan lahan perkebunan swasta yang sangat besar. *Algemenen Politie* yang menetapkan bahwa buruh yang tiada dengan alasan yang dapat diterima, meninggalkan atau menolak melakukan pekerjaan dapat dipidana dengan denda antara Rp 16 sampai Rp 25,- atau dengan kerja paksa selama 7 sampai 12 hari. Pengenaan hukuman kepada buruh yang tidak melaksanakan pekerjaan inilah yang disebut dengan "*Poenale Sanksi*".²⁵

Terjadinya pertumbuhan industrialisasi dan dunia usaha membawa konsekuensi meningkatnya jumlah proporsi tenaga kerja yang terlibat di dalam hubungan kerja dan hubungan industrial juga semakin besar. Dalam sejarah hubungan perburuhan yang ada, diketahui bahwa hak-hak pekerja/buruh selalu menjadi objek utama bahasan yang senantiasa diupayakan perubahan dari waktu ke waktu untuk tercapainya perburuhan yang berkeadilan.²⁶

Gambaran inilah yang menunjukkan bahwa riwayat timbulnya perburuhan dimulai dari peristiwa pahit yakni penindasan dan perlakuan di

²⁴Ibid., h. 5-6.

²⁵Ibid., h. 7.

²⁶M. Umar Chapra, *Islam dan Tantangan Ekonomi*, Jakarta: IIT, 1998, h. 32.

luar batas kemampuan kemanusiaan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berkemampuan secara sosial dan ekonomi.²⁷ Para budak atau pekerja tidak diberikan hak apapun, yang ia miliki hanyalah kewajiban untuk menaati perintah dari majikan atau tuannya. Dalam hukum perburuhan dikenal dengan adanya Pancakrida Hukum Perburuhan yang harus dicapai yakni:

- a. Membebaskan manusia Indonesia dari perbudakan, perhambaan.
- b. Pembebasan manusia Indonesia dari Rodi atau kerja paksa.
- c. Pembebasan buruh atau pekerja Indonesia dari poenale sanksi.
- d. Pembebasan buruh atau pekerja Indonesia dari ketakutan kehilangan pekerjaan.
- e. Memberikan posisi yang seimbang antara buruh atau pekerja dengan pengusaha.²⁸

3. Perlindungan Buruh dan Tenaga Kerja

a. Perlindungan buruh di Indonesia

Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan social tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan berdasarkan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong-royongan sebagaimana yang

²⁷Syamsudin, *Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial*, Jakarta: Sarana Bakti Persada, 1992, h. 33.

²⁸Ibid., h. 34.

tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.²⁹ Bentuk perlindungan tenaga kerja tersebut yaitu:

1). Perlindungan Sosial atau Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja sebagaimana telah dikemukakan di atas termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh "samaunya" tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruh sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.

Kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja/buruh dari kejadian/keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja/buruh melakukan pekerjaannya. Adanya penekanan "dalam suatu hubungan kerja" menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan perlindungan sosial sebagaimana ditentukan dalam Bab X Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003.³⁰

2). Perlindungan Teknis dan Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja termasuk dalam apa yang disebut perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari

²⁹Sumanto, *Hubungan Industrial (Memahami dan Mengatasi Konflik Pengusaha dan Pekerja di Era Global)*, Yogyakarta: PT Buku Seru, 2014, h. 72.

³⁰Ibid., h. 73.

bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Berbeda dengan perlindungan kerja lain yang umumnya ditentukan untuk kepentingan pekerja/buruh saja, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, tetapi kepada pengusaha dan pemerintah.³¹

a) Bagi pekerja/buruh, adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tenang sehingga pekerja/buruh dapat memusatkan perhatian pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja.

b) Bagi pengusaha, adanya pengaturan keselamatan kerja di dalam perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial.

c) Bagi pemerintah dan masyarakat, dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja, maka apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitas.³²

3). Perlindungan Ekonomis atau Jaminan Sosial

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat

³¹Ibid., h. 74.

³²Ibid., h. 75.

peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Indonesia, Undang-undang Jaminan Sosial Tenaga kerja, No, 3 Tahun 1992 Pasal 10. Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor. 3 Tahun 1992 adalah:

- a) Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
- b) Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasihan orang lain dalam hubungan kerja terjadi resiko seperti kecelakaan kerja dan sakit.³³

b. Perlindungan buruh dalam Ekonomi Islam

1). Kontrak Kerja dalam Islam

Islam telah mengatur perburuhan oleh hukum-hukum kontrak kerja (*ijarah*). Ijarah adalah transaksi atas jasa/manfaat tertentu dengan suatu kompensasi atau upah. Syarat tercapainya transaksi ijarah tersebut adalah kelayakan dari orang-orang yang melakukan *aqad*, yaitu penyewa tenaga atau majikan dengan orang yang dikontrak atau pemberi jasa/tenaga. Kelayakan tersebut meliputi kerelaan (*ridha*) dua orang yang bertransaksi, berakal dan *mumayyiz* dan jelas upah dan manfaat yang akan di dapatnya.³⁴

³³Ibid., 76-77.

³⁴Eggi Sudjana, *Buruh Menggugat Perspektif Islam*, h. 18.

Berdasarkan pengertian di atas, maka kontrak kerja dalam Islam meliputi 3 jenis, yaitu:

- a) Manfaat yang di dapat seseorang dari benda, sebagai contoh seseorang menyewa rumah, kendaraan, komputer dan sejenisnya.
- b) Manfaat yang di dapat seseorang atas kerja /amal seseorang, semisal arsitek, tukang kebun, buruh pabrik dan sejenisnya.
- c) Manfaat yang di dapat seseorang atas pribadi atau diri orang lain, semisal mengontrak kerja atau menyewa seorang pembantu, satpam dan sejenisnya.

Transaksi kontrak kerja dalam Islam, sangat memperhatikan sekali masalah waktu. Ini dikarenakan ada akad kerja yang menggunakan waktu dan ada pula yang tidak. Apabila pekerjaan yang memang harus disebutkan waktunya tetapi tidak terpenuhi, maka pekerjaan tersebut menjadi tidak jelas dan tentu saja hukumnya menjadi tidak sah.

Waktu kontrak sudah ditentukan misalnya dalam jangka waktu 1 tahun atau 1 bulan, maka tidak boleh salah seorang diantara kedua belah pihak membubarkannya, kecuali apabila waktunya telah habis. Begitu pula tidak boleh seseorang bekerja untuk selamanya tanpa waktu yang jelas dengan perkiraan gaji yang juga tidak jelas.³⁵

2). Perlindungan terhadap buruh

Selain memberikan aturan yang jelas dalam hal transaksi kontrak kerja, Islam memberikan beberapa aturan yang harus diperhatikan bagi

³⁵Ibid., h. 20.

para pemilik perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja.³⁶ Hal-hal tersebut menyangkut:

- a). Perlindungan terhadap pekerja dan waktu istirahat yang layak.
- b). Jaminan penghidupan bagi pekerja.
- c). Menyegerakan membayar gaji (upah).

Gaji dibayarkan secepat mungkin dan sesuai dengan kesepakatan yang telah dicapai, begitu pula para majikan dilarang memotong gaji buruh dengan alasan apapun. Saat ini terdapat kecenderungan pemahaman bahwa kesejahteraan pekerja adalah tanggung jawab pengusaha, yaitu dengan mencukupi kebutuhan hidup minimum seorang pekerja yang biasanya mencakup kontrak rumah, kebutuhan akan makanan pokok sampai rekreasi. Negara dalam hal ini seolah-olah lepas tangan sama sekali dari kewajiban di atas. Keadaan seperti ini sudah tentu tidak sesuai dengan nilai dan ajaran Islam, menurut Islam negara harus mengatur dan mengurus kepentingan rakyatnya.

Berdasarkan hal yang mencakup kebutuhan hidup minimum, sektor kesehatan dan pendidikan adalah kebutuhan dasar masyarakat yang harus dipenuhi oleh negara. Sebab, kedua sektor tersebut termasuk dalam kategori pemeliharaan kemaslahatan umum. Negara harus menjamin seluruh fasilitas kesehatan dan pendidikan yang memadai sehingga dapat dinikmati oleh seluruh warga negara, tidak terkecuali

³⁶Djoko Triyamto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Kontruksi*, h. 46.

para buruh. Dengan demikian tidak akan terjadi lagi tarik ulur antara pengusaha dengan buruhnya mengenai masalah ini.³⁷

c. Hak dan Kewajiban buruh di perusahaan

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan akibat hukum beberapa 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. Sedangkan kewajiban adalah suatu peranan yang harus atau tidak harus dilakukan oleh subjek hukum. Jika kewajiban dilanggar, berakibat sanksi bagi pelakunya.³⁸

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang berdasarkan suatu perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan yang harus dikerjakan. Perjanjian kerja yang dibuat dapat berupa perjanjian tertulis maupun lisan. Syarat sahnya perjanjian kerja termuat di dalam Pasal 52 ayat (1) Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana apabila perjanjian tersebut dibuat dengan bertentangan dari syarat tersebut di atas maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan dan batak demi hukum merupakan hubungan yang mengatur hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.³⁹

³⁷Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Kontruksi*, h.47.

³⁸Abdul Hakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2016, h. 46.

³⁹Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa*, Bandung: Mandar Maju, 2004, h. 12.

Takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Pada 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 memahami pemahaman berikut uraian mengenai hak dan kewajiban pekerja/buruh menurut Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.⁴⁰

1). Hak buruh di perusahaan

- a). Hak atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian
- b). Hak atas fasilitas dana bantuan yang berlaku di perusahaan
- c). Hak atas perlindungan keselamatan kerja
- d). Hak atas perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha
- e). Hak atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.

2). Kewajiban buruh di perusahaan

- a). Melaksanakan tugas sesuai dengan perjanjian kerja dan kemampuannya
- b). Melaksanakan tugas dan pekerjaan tanpa bantuan orang lain. Kecuali diizinkan oleh pengusaha
- c). Menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan

⁴⁰Ibid., h. 54.

- d). Patuh dan menaati segala perintah yang layak dari pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian⁴¹

4. Aspek Pengawasan Perburuhan

a. Maksud Pengawasan

Pengawasan perburuhan yang diatur dalam Undang-undang No. 3 Tahun 1951 dimaksudkan agar perusahaan yang merupakan aset perekonomian tersebut dapat berjalan dengan lancar, berkembang menjadi perusahaan yang kuat dan tidak mengalami hambatan-hambatan yang disebabkan oleh pelanggaran peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴²

Pengawasan perburuhan dimaksudkan untuk mendidik agar pengusaha atau perusahaan selalu tunduk menjalankan ketentuan hukum yang berlaku sehingga akan dapat menjamin keamanan dan kestabilan pelaksanaan hubungan kerja, karena seringkali perselisihan perburuhan disebabkan karena majikan tidak memberikan perlindungan hukum kepada buruhnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

b. Lingkup Pengawasan

Pemerintah (cq. Depnaker) melalui pengawas perburuhan berdasarkan Undang-Undang Nomor. 23 Tahun 1948 jo. Undang-Undang. Nomor. 3 Tahun 1951 tentang pengawasan perburuhan diberikan wewenang:

- 1). Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya.

⁴¹Ibid., h. 55.

⁴²Sujamto, *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1986, h. 49.

- 2). Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan perburuhan lainnya.
- 3). Menjalankan pekerjaan lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.⁴³

Pengawasan perburuhan atau ketenagakerjaan dilakukan dengan melakukan kunjungan ke perusahaan-perusahaan untuk mengamati, mengawasi pelaksanaan hak-hak normatif pekerja. Jika hak-hak pekerja belum terpenuhi oleh pengusaha, pegawai pengawas dapat melakukan teguran agar hak-hak pekerja diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada.⁴⁴

5. Keselamatan Kerja

Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:⁴⁵

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Moral dan kesusilaan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat, manusia serta nilai-nilai agama

Untuk melindungi keselamatan pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan

⁴³Ibid., h. 50.

⁴⁴Ibid., 51.

⁴⁵Rudi Suardi, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: PPM, 2007, h. 18.

kerja, Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam pengertian pembinaan norma ini sudah mencakup pengertian pembentukan, penerapan dan pengawasan norma itu sendiri.⁴⁶

Atas dasar itu maka dikeluarkanlah Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, sebagai pengganti peraturan perundangan di bidang keselamatan kerja yang telah ada sebelumnya yaitu Veiligheids Reglement Stbl. Nomor. 406 Tahun 1910, yang dinilai sudah tidak sesuai lagi dengan kemajuan dan perkembangan masalah ketenagakerjaan. Walaupun namanya undang-undang tentang keselamatan kerja namun cakupan materinya termasuk pula masalah kesehatan kerja, karena keduanya tidak dapat dipisahkan, jika keselamatan kerja sudah terlaksana dengan baik maka kesehatan kerja pun akan tercapai.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu spesialisasi tersendiri, karena di dalam pelaksanaannya disamping dilandasi oleh peraturan perundang-undangan juga dilandasi oleh ilmu-ilmu tertentu, terutama ilmu teknik dan medik. Pihak yang bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja adalah pimpinan atau pengurus tempat kerja atau perusahaan atau pengusaha.⁴⁷

6. Ekonomi Modern

Menurut definisi epistemologis, teori modernisasi merupakan campuran antara pemikiran fungsionalisme struktural dengan pemikiran

⁴⁶Ibid., h. 19.

⁴⁷Ibid., h. 20.

behaviorisme kultural Parsonian. Pandangan teori modernisasi semacam itu diilhami oleh pengalaman sejarah Revolusi Industri di Inggris yang dianggap sebagai titik awal pertumbuhan ekonomi kapitalis modern dan revolusi Perancis sebagai titik awal pertumbuhan sistem politik modern dan demokratis.⁴⁸

Untuk meningkatkan ekonomi suatu negara, penekanannya terdapat pada keseluruhan proses di mana masyarakat berkembang dari suatu tahap ke tahap yang lain. Tahap-tahap yang berbeda ini ditujukan untuk mengidentifikasi variabel-variabel kritis atau strategis yang dianggap mengangkat kondisi-kondisi yang cukup dan perlu untuk perubahan dan transisi menuju tahapan baru yang berkualitas. Pembangunan, dalam arti proses, diartikan sebagai modernisasi yakni pergerakan dari masyarakat pertanian berbudaya tradisional ke arah ekonomi yang berfokus pada rasional, industri, dan jasa.

Pertumbuhan ekonomi tidak dapat dipisahkan dengan pembangunan. Artinya, ketika berbicara tentang pembangunan, maka tidak dapat dilepaskan dari peningkatan kemampuan ekonomi dari manusia yang menjadi pelaku pembangunan itu sendiri. Muara dari *economic growth* adalah kemakmuran yang juga dapat menjadi tanda bahwa pembangunan telah berhasil dilakukan.

Mengenai perubahan dari tahap tradisional ke arah industrial sebagai syarat pembangunan dan kemajuan, pembangunan ekonomi atau proses

⁴⁸Mark Skousen, *Teori-Teori Ekonomi Modern*, Jakarta: Kencana, 2009, h. 65.

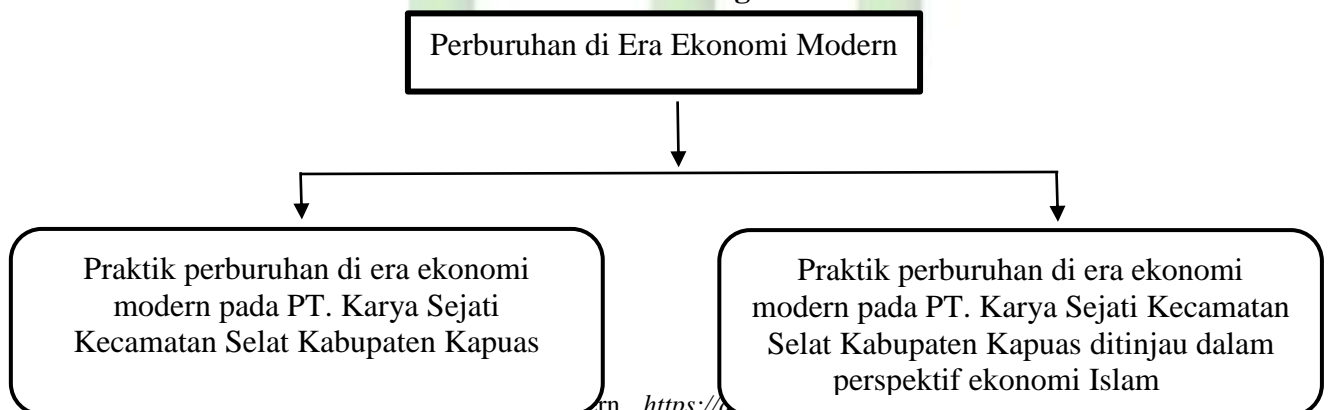
transformasi masyarakat dari tahap tradisional menjadi masyarakat modern merupakan suatu proses yang multi-dimensional. Pembangunan ekonomi bukan berarti perubahan struktur ekonomi suatu negara yang ditunjukkan oleh menurunnya peranan sektor pertanian dan meningkatnya peran sektor industri saja.

Pertumbuhan ekonomi adalah proses perubahan kondisi perekonomian suatu negara secara berkesinambungan menuju keadaan yang lebih baik selama periode tertentu. Pertumbuhan ekonomi dapat diartikan juga sebagai proses kenaikan kapasitas produksi suatu perekonomian yang diwujudkan dalam bentuk kenaikan pendapatan nasional. Adanya pertumbuhan ekonomi merupakan indikasi keberhasilan pembangunan ekonomi.⁴⁹

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan judul yang diangkat oleh penulis yaitu “Studi Kritis Perburuhan di Era Ekonomi Modern Pada PT. Karya Sejati Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas”, maka untuk lebih jelasnya penulis membuat sebuah skematis kerangka pikir sebagai berikut:

Skema 2.1 Struktur Kerangka Pikir



ekonomi/ekonomi-modern/, diunduh pada tanggal 17 Oktober 2019 pada pukul 01:20 WIB.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dilihat dari segi objek dan bahan-bahan atau tempatnya, maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (*Field Research*).⁵⁰ Penelitian lapangan (*Field Research*) merupakan penelitian kualitatif dimana peneliti mengamati dan berpartisipasi secara langsung dalam penelitian skala sosial kecil dan mengamati budaya setempat. Seorang peneliti pada penelitian lapangan terlibat langsung dalam pergaulan beberapa kelompok orang yang memiliki daya tarik khas.⁵¹

Penelitian lapangan juga mengharuskan individu berinteraksi sosial atau tatap muka langsung dengan orang-orang yang nyata dalam suatu lingkungan tertentu. Selain itu pada penelitian lapangan, peneliti secara individu berbicara dan mengamati secara langsung orang-orang yang sedang ditelitinya. Secara garis besarnya metode pengamatan penelitian lapangan (*Field Research*) dapat didefinisikan yaitu secara langsung mengadakan pengamatan untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam penggalian data. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kontekstual ekonomi syariah dan pendekatan fenomenologi.

1. Pendekatan Kontekstual Ekonomi Syariah

Pendekatan kontekstual berasal dari kata *context* yang berarti hubungan, konteks, suasana, dan keadaan konteks. Sehingga, pendekatan

⁵⁰Hamid Patilima, *Motode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfa Beta, 2011, h. 61.

⁵¹Ibid., h. 62.

kontekstual diartikan sebagai suatu ilmu yang berhubungan dengan konteks tertentu. Menurut Suprijono, pendekatan kontekstual merupakan konsep yang membantu seorang peneliti dalam mengaitkan antara materi yang didupatkannya dengan situasi dunia nyata.⁵² Sedangkan pendekatan kontekstual Ekonomi syariah berarti membawa seorang peneliti menyelami dalam melakukan eksplorasi terhadap teori-teori ekonomi Islam pada konsep dan informasi yang didapatkan. Dalam penelitian ini digunakan juga pendekatan fenomenologi sebagai bentuk penyeimbang dari pendekatan kontekstual.⁵³

2. Pendekatan Fenomenologi

Pendekatan fenomenologi adalah suatu cabang ilmu dalam metodologi penelitian yang berorientasi untuk mendapatkan penjelasan dari sebuah realitas yang tampak. Pendekatan ini adalah pendekatan konsep bagaimana peneliti mengkontruksi makna dan konteks penting dalam kerangka intersubyektivitas. Pada pendekatan ini peneliti dituntut untuk memposisikan diri secara subyektif untuk sebuah penelitian agar benar-benar memahami substansi permasalahan dan melihat berdasarkan sebuah fenomena nyata yang tampak dalam realitas.⁵⁴

⁵²Suprijono, *Metode Pendekatan Ilmiah dalam Penelitian Kepustakaan*, Bandung: Gramedia Utama, 2017, h. 163.

⁵³Ibid., h. 164.

⁵⁴Richard I Arends, *Pendekatan Fenomenologi dan Berpikir Kritis*, Bandung: AlfaBeta, 2010, h. 51.

B. Waktu Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang digunakan untuk melaksanakan penelitian tentang “Studi Kritis Perburuhan Di Era Ekonomi Modern Pada PT. Karya Sejati di Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas” yaitu selama kurang lebih 6 bulan, terhitung sejak proposal penelitian hingga penyesunan hasil penelitian, dari tanggal 29 Januari sampai bulan Juli. Pada jangka waktu tersebut peneliti mempergunakannya semaksimal mungkin untuk mengga-li informasi dan pengumpulan data yang valid diperlukan dalam penelitian ini.

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Karya Sejati desa Murung Keramat, Kecamatan Selat kabupaten Kapuas, Kalimantan Tengah. Peneliti memilih lokasi tersebut sebagai tempat penelitian, dikarenakan pada lokasi penelitian terdapat beberapa permasalahan yakni pada perusahaan tidak terjaminnya keselamatan kerja bagi pekerja/buruhnya, upah/gaji yang dibayarkan tidak tepat waktu. Ditambah lagi PHK secara sepihak yang berdampak buruk bagi masyarakat desa karena kehilangan pekerjaan. Hal inilah yang membuat peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dilokasi tersebut.

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah pihak perusahaan yang mengetahui tentang perburuhan di PT. Karya Sejati Kecamatan Selat

Kabupaten Kapuas. Informan dalam penelitian ini adalah pekerja/buruh di PT. Karya Sejati. Peneliti juga menambahkan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas sebagai informan pendukung. Penentuan subjek penelitian dilakukan terhadap subjek yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik sampling *non random* dimana peneliti menentukan pengambilan sample dengan cara menentukan ciri-ciri/karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian.⁵⁵

Penentuan subjek dalam penelitian ini yaitu dengan karakteristik staf perusahaan sebagai subjek berjumlah 2 orang, pekerja/buruh yang sudah bekerja di atas 5 tahun sebagai informan berjumlah 10 Orang. Alasan mengambil karakteristik tersebut, menurut pengamatan peneliti sudah memiliki pengalaman yang cukup saat bekerja di perusahaan. Metode pengambilan sample seperti ini khusus digunakan untuk data-data yang bersifat subjektif responden/sampel, atau dengan kata lain subjek sampel yang diinginkan telah ditentukan oleh peneliti untuk penghitungan sampel dalam penelitian.

2. Objek Penelitian

Menurut Nasution, definisi objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁶ Adapun pada penelitian ini yang menjadi objek

⁵⁵Hamid Patilima, *Motode Penelitian Kualitatif*, h. 63.

⁵⁶Ibid., h. 69.

penelitiannya adalah studi kritis praktik perburuhan di PT. Karya Sejati Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data menurut Hasan, yaitu sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap suatu gejala yang tampak pada objek penelitian. Pengamatan dan pencatatan ini dilakukan terhadap objek ditempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa. Metode observasi sebagai alat pengumpulan data, dapat dikatakan berfungsi ganda, sederhana dan dapat dilakukan tanpa menghabiskan banyak biaya. Penelitian yang dilakukan adalah termasuk jenis penelitian kualitatif, maka observasi yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah observasi terus terang kepada sumber data, bahwa peneliti sedang melakukan penelitian. Penulis juga menggunakan observasi partisipatif, yaitu peneliti datang di tempat penelitian tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan pada tempat yang diteliti.⁵⁷

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan yang diajukan kepada para responden dan berhadapan

⁵⁷M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002, h. 83.

langsung antara interview dengan responden serta kegiatannya dilakukan secara lisan. Sedangkan pertanyaan yang tidak terstruktur, peneliti tidak menetapkan masalah pertanyaan yang akan diajukan. Tujuannya adalah untuk memperoleh informasi yang baku atau informasi tunggal. Sehingga dengan cara ini peneliti dapat secara langsung mendapatkan informasi data secara jelas dan pasti.⁵⁸ Adapun pertanyaan saat wawancara meliputi keselamatan kerja, gaji pokok dan UMR serta hak-hak buruh/pekerja di perusahaan.

1. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu yang berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan yaitu catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), cerita, biografi, peraturan serta kebijakan.⁵⁹ Beranjak dari penjelasan di atas, peneliti akan mengumpulkan beberapa dokumen penting seperti Profil perusahaan, data-data pekerja/buruh, aturan-aturan ketenagakerjaan dan pengawasan perburuhan.

E. Pengabsahan Data

Pengabsahan data sangat diperlukan agar dapat menjamin bahwa semua hasil pengamatan atau observasi, wawancara, dan dokumentasi memang benar dan sesuai dengan kenyataan yang terjadi dilokasi penelitian. Oleh sebab itu, keabsahan data dalam penelitian ini dapat menjamin bahwa dalam mendeskripsikan mengenai praktik perburuhan di PT. Karya Sejati kecamatan

⁵⁸Ibid., h. 84.

⁵⁹Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: ALFABETA, 2006, h. 48.

Selat kabupaten Kapuas memerlukan jawaban yang jelas dari para responden.⁶⁰

Keabsahan data dapat menjamin bahwa data yang didapat itu benar dan valid. Triangulasi dimaksudkan untuk memperoleh derajat kepercayaan yang tinggi. Triangulasi menurut Meleong adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memerlukan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Triangulasi adalah proses menemukan kesimpulan dari berbagai sudut pandang atau strategi. Teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah pemeriksaan melalui sumber.⁶¹

Triangulasi dengan sumber, membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Keabsahan data dapat dicapai dengan cara sebagai berikut: 1) membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara; 2) membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi; 3) membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu; 4) membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang-orang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang

⁶⁰Ibid., h. 49.

⁶¹Ibid., h. 50.

pemerintahan; 5) membandingkan hasil wawancara dengan isi atau dokumen yang berkaitan.⁶²

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan aktivitas pengorganisasian data. Data yang terkumpul dapat berupa catatan lapangan dan komentar peneliti, gambar, foto, dokumen, laporan, biografi, artikel, dan sebagainya. Kegiatan analisis data ialah mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberikan kode, dan mengkartegorikan. Pengorganisasian dan pengelolaan data tersebut bertujuan menemukan tema dan konsepsi kerja yang di angkat menjadi teori substantif.⁶³ Berikut ini adalah tahap menganalisis data di lapangan dalam penelitian kualitatif menurut Miles dan Huberman:

1. *Data Collection* (Pengumpulan Data)

Tahap awal dalam proses analisis data kualitatif adalah tahap pengumpulan data (*data collection*). Saat mengumpulkan data, peneliti akan dengan sendirinya terlihat melakukan perbandingan-perbandingan, apakah untuk memperkaya data bagi tujuan konseptualisasi, kategorisasi, ataukah teorisasi. Tanpa secara aktif melakukan perbandingan-perbandingan dalam proses pengumpulan data tidak akan mungkin terjelajah dan terlacak secara induktif hingga ke tingkat memadai muatan-muatan yang tercakup dalam suatu konsep, kategori, atau teori.⁶⁴ Adapun dalam teknik analisis ini,

⁶²Ibid., h. 51.

⁶³Afifuddin, Beni Ahmad Saebani, *Metodoogi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Pustaka Setia, 2012, h. 145.

⁶⁴Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, h. 70.

peneliti mengumpulkan data dari sumber sebanyak mungkin mengenai peraturan tentang keselamatan kerja dan pengawasan perburuhan.

2. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui redaksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.⁶⁵

Reduksi data merupakan proses berpikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan wawasan yang tinggi. Bagi peneliti yang masih baru, dalam mereduksi data dapat mendiskusikan pada teman atau orang lain yang dipandang ahli. Melalui diskusi itu, maka wawasan peneliti akan berkembang, sehingga dapat mereduksi data-data yang memiliki nilai temuan dan pengembangan teori yang signifikan.

3. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendiplaykan data. Dalam penelitian kualitatif bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dengan

⁶⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: AlfaBeta, 2014, cet ke-2, h. 247.

mendisplaykan data maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya, berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks naratif.⁶⁶

Setelah peneliti mampu untuk mereduksi data dalam penelitian ini ke dalam tiga kelompok yaitu pembina, pengelola, dan anggota, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Praktik yang dijalankan di lapangan tidak semudah ilustrasi yang diberikan, karena fenomena sosial bersifat kompleks, dan dinamis, sehingga apa yang ditemukan pada saat memasuki lapangan dan setelah berlangsung lumayan lama di lapangan akan mengalami perkembangan data. Untuk itu peneliti harus selalu menguji apa yang telah ditemukan pada saat memasuki lapangan yang masih bersifat sementara itu berkembang atau tidak.⁶⁷

Adapun dalam teknik analisis ini, yaitu data yang didapat dari penelitian tentang studi kritis perburuhan di era ekonomi modern pada PT. Karya Sejati kecamatan Selat kabupaten Kapuas, maka yang dianggap tidak pantas atau kurang valid akan dihilangkan atau tidak dimasukkan ke dalam pembahasan.

4. *Conclusion Drawing/Verification*

Langkah yang terakhir dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga

⁶⁶Ibid, h. 249.

⁶⁷Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, cet ke-6, Bandung: Alfabeta, 2010, h. 99.

setelah diteliti menjadi jelas. Kesimpulan ini masih bersifat sementara, dan apabila didukung oleh data yang lebih luas lagi, maka akan dapat menjadi teori.⁶⁸ Adapun penarikan kesimpulan dan verifikasi adalah dengan melihat kembali pada reduksi data dan *display* data sehingga kesimpulan yang didapat dari studi kritis perburuhan di era ekonomi modern pada PT. Karya Sejati kecamatan Selat kabupaten Kapuas tidak menyimpang dari data yang dianalisis.



⁶⁸Ibid, h. 100.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah tertuang, penelitian ini dilaksanakan di PT. Karya Sejati, Kecamatan Selat, tepatnya di Desa Murung Keramat, Kabupaten Kapuas.

1. Profil Desa Murung Keramat

Wilayah Desa Murung Keramat merupakan suatu wilayah yang terletak di Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas. Desa Murung Keramat adalah salah satu kelurahan di wilayah Kecamatan Selat, Kabupaten Kapuas, Provinsi Kalimantan Tengah. Di daerah ini terdapat perusahaan pengolahan karet yang cukup besar yaitu PT. Karya Sejati.⁶⁹

Tabel 2.2
Luas Wilayah

Negara	Indonesia
Provinsi	Kalimantan Tengah
Kabupaten	Kapuas
Kecamatan	Selat
Kodepos	73512
Luas	36,14 km
Jumlah Penduduk	6.336 jiwa
Kepadatan	175,32 jiwa/km

a. Keadaan Geografis

⁶⁹Wawancara dengan NS selaku staf perangkat Desa di Kantor Desa Murung Keramat pada tanggal 16 Maret 2020.

Desa Murung Keramat merupakan salah satu desa yang berada di Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas. Luas wilayah Desa Murung Keramat adalah 36,14 km sesuai dengan penyerahan dari pemetintah melalui Departemen Transmigrasi pada tahun 2005.

Kondisi Desa Murung Keramat menurut data profil desa yang ada yakni untuk air yang digunakan apabila untuk dikonsumsi berasal dari air sumur galian. Untuk kondisi tanah dapat digolongkan ke jenis tanah liat dan sedikit basah, seperti tanah daerah gambut. Desa Murung Keramat termasuk dalam wilayah Kecamatan Selat, Kabupaten Kapuas, yang memiliki batas-batas administratif sebagai berikut:

- 1). Sebelah Utara : Desa Mintin (Kecamatan Basarang)
- 2). Sebelah Timur : Desa Pulau Telo (Kecamatan Telo)
- 3). Sebelah Selatan : Panamas (Kecamatan Panamas)
- 4). Sebelah Barat : Antang (Kecamatan Kapuas Murung)

Desa Murung Keramat Kecamatan Selat memiliki luas wilayah, 36,14km atau 307,99 Ha yang secara administratif terbagi dalam 3 dusun, 5 RW dan 12 RT. Dilihat dari pemanfaatan lahan, sebagian besar berupa perkebunan atau perhutanan yaitu seluas 76,9 Ha, untuk persawahan seluas 53,41 Ha , untuk pemukiman seluas 47,869 Ha.⁷⁰

b. Gambaran Umum Kependudukan

⁷⁰Wawancara dengan NS selaku staf perangkat Desa di Kantor Desa Murung Keramat pada tanggal 16 Maret 2020.

Berdasarkan data administratif Desa Murung Keramat memiliki penduduk 6.336 jiwa. Terdiri dari 2.000 orang laki-laki dan 4.000 Orang perempuan. Berikut peneliti jelaskan kelompok berdasarkan tenaga kerja.⁷¹

Tabel 2.3
Jumlah Penduduk

NO	Kelompok	Jumlah
1	17-19 Tahun	115 orang
2	20-25 Tahun	157 orang
3	26-37 Tahun	119 orang
4	38-46 Tahun	355 orang
5	46 Tahun ke atas	201 orang
	Jumlah	947 Orang

2. Profil PT. Karya Sejati

PT. Karya Sejati adalah perusahaan pengolah karet yang cukup besar di Kabupaten Kapuas. Perusahaan pengolahan karet ini terletak di Desa Murung Keramat, Kabupaten Kapuas. Perusahaan ini mengolah karet mentah menjadi karet yang siap untuk diolah menjadi barang lain.

Berdasarkan wawancara dengan ST selaku Wakil Manajemen perusahaan tersebut, perusahaannya sejak Juli 2007 sampai sekarang telah

⁷¹Wawancara dengan NS selaku staf perangkat Desa di Kantor Desa Murung Keramat pada tanggal 16 Maret 2020

melakukan pengiriman ke luar negeri. Menurut data tersebut perusahaan telah memiliki 21 perusahaan pembeli produk karetnya.⁷²

a. Visi dan Misi PT. Karya Sejati

1). Visi PT. Karya Sejati

- a). PT. Karya Sejati sebagai perusahaan penghasil karet *Crumb Rubber* yang profesional dan handal demi memahami kebutuhan dan Persyaratan Pelanggan yang semakin meningkat
- b). Menjadi perusahaan yang berdedikasi tinggi dan terpercaya dengan komitmen yang kuat terhadap pelestarian lingkungan.
- c). Memiliki manajemen yang memperhatikan kesejahteraan karyawan.
- d). Meningkatkan nilai untuk pemegang saham.
- e). Berpartisipasi dalam pembangunan nasional melalui produk-produk berkualitas tinggi demi memenuhi permintaan pasar dalam dan luar negeri serta berkomitmen untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat setempat.

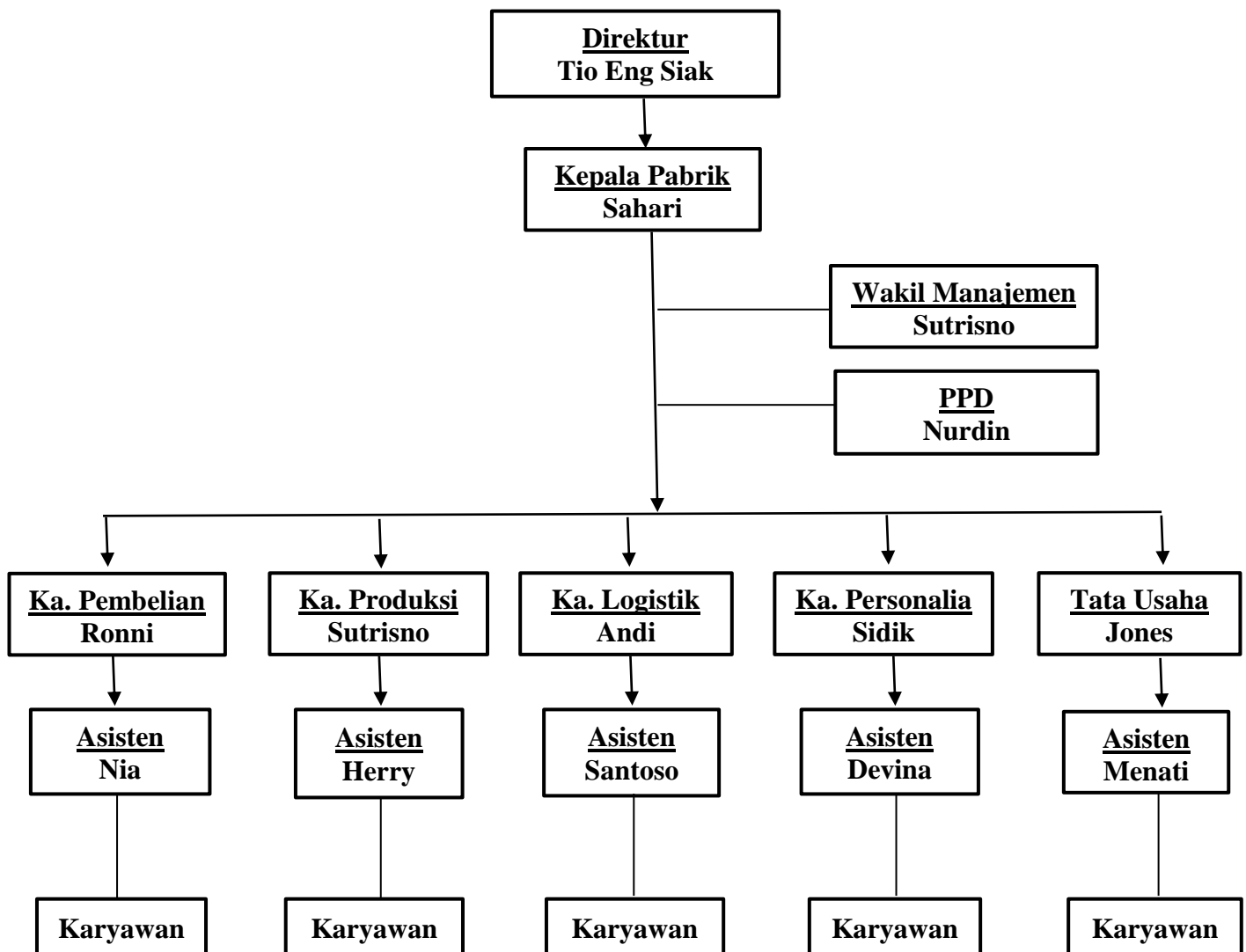
2). Misi PT. Karya Sejati

- a). Meningkatkan efisiensi secara menyeluruh
- b). Memahami keinginan pelanggan
- c). Meningkatkan mutu sesuai kebutuhan pelanggan
- d). Meningkatkan mutu, kemampuan dan produktivitas karyawan

⁷²Wawancara dengan ST selaku Wakil Manajemen pada PT. Karya Sejati pada tanggal 18 Maret 2020.

- e). Memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada pemasok
- f). Mengusahakan keuntungan yang wajar
- g). Menjaga dan memelihara kelangsungan jalannya perusahaan
- h). Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan pemilik modal

b. Struktur Organisasi PT. Karya Sejati



3. Profil Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas berdiri di Kuala Kapuas pada tahun 2002 berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2002. Kuala Kapuas adalah ibu kota Kabupaten Kapuas terletak yang di antara $0^{\circ}8'48''$ sampai dengan $3^{\circ}27'00''$ Lintang Selatan dan $112^{\circ}2'36''$ sampai dengan $114^{\circ}44'00''$ terletak di Garis Khatulistiwa, berjarak 276 Km dari Kota Palangka Raya Ibu Kota Provinsi Kalimantan Tengah. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas terletak di kompleks perkantoran Pemerintah Daerah Kabupaten Kapuas di bundaran besar Kapuas di jalan Pemuda yang mempunyai luas tanah 1.959 meter. Dengan batas-batas wilayah:

- Sebelah utara : Dinas Perbuhungan Kabupaten Kapuas
- Sebelah timur : Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kapuas
- Sebelah selatan : Kepolisian Daerah Kabupaten Kapuas
- Sebelah barat : Citimall Kapuas

Struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas terdiri dari Kepala Dinas, 1 Sekretaris, 3 Kepala Bidang, 1 unit Pelaksanan Teknis UPTD, 1 kelompok jabatan Fungsional, 2 Kepala Sub Bagian, 6 Kepala Seksi sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretaris, terdiri dari:
 - 1). Sub Bagian Tata Usaha
 - 2). Sub Bagian Penyusunan Program
 - 3). Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan
- c. Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan:

- 1). Seksi Hubungan Industrial
 - 2). Seksi Norma Kerja
 - 3). Seksi Kesehatan Kerja
- d. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja:
- 1). Seksi Penempatan Tenaga Kerja
 - 2). Seksi Bursa Kerja
- e. Bidang Transmigrasi
- 1). Seksi Peningkatan Pembangunan dan Keterampilan Kawasan Masyarakat Sekitar
 - 2). Seksi Pembinaan Masyarakat
- f. Unit Pelaksana Teknis Dinas
- g. Jabatan Fungsional

B. Penyajian data tentang Praktik Perburuhan di PT. Karya Sejati

Penyajian data dalam sebuah penelitian adalah sebuah proses menyampaikan dan melaporkan hasil penelitian yang sesuai dengan fakta dan apa adanya. Dalam wawancara kebanyakan data yang diperoleh dari para responden mereka menggunakan bahasa Indonesia yang tidak tersusun secara sempurna dalam kata lain masih ada bahasa daerah yang mereka campurkan pada saat berbicara. Oleh sebab itu, peneliti memaparkan data hasil wawancara sesuai dengan pembicaraan yang peneliti dapatkan dari para responden.

1. Wawancara dengan pihak Perusahaan PT. Karya Sejati

a. Pengawasan Perburuhan

1). Subjek 1

Subjek 1 yang bernama Sutrisno (ST) merupakan salah satu staf perusahaan yang bekerja di PT. Karya Sejati. Ia telah bekerja selama 12 tahun. Dimulai dari tahun 2008 hingga saat ini (12 tahun). Hasil wawancara dengan ST yang dilakukan pada tanggal 6 Maret 2020 yakni mengenai kontrak kerja, pengawasan kesehatan untuk pekerja/buruh, jam operasional kerja yang ditetapkan perusahaan. Adapun pernyataan dari ST sebagai berikut:

Kontrak kerja yang kami tawarkan yaitu jenis/sistem kerja saja. Misalnya borongan dan harian. Nah, untuk pengawasan itu yang kita berikan adalah pengawasan menyeluruh. Pengawasan dari Depnaker ada, pengawasan dari Dinas Perdagangan ada, dari lingkungan ada, dan semua perizinan kita lengkap masing-masing bidang. Kalau pengawasan internal masing-masing kepala bagian yang mengawasi dari perusahaan ini.⁷³

Peneliti menanyakan kembali mengenai pengawasan kesehatan untuk pekerja/buruh dan mengenai jam operasional kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. ST mengatakan:

Kalau jam kerja itu kami mematoknya 7 jam dalam satu hari, rutin dilaksanakan kecuali, pada hari Sabtu hanya 6 jam. Aktif mulai beroperasi dari jam 7 pagi hingga jam 3 sore. Untuk pengawasan kesehatan kami menyediakan asuransi seperti BPJS dan Jamsostek kepada setiap buruh yang bekerja disini.⁷⁴

Berdasarkan pernyataan dari pihak perusahaan yang dikatakan oleh ST selaku Wakil Manajemen yang bekerja pada perusahaan tersebut

⁷³Wawancara dengan ST (48 Tahun) selaku Wakil Manajemen PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat tanggal pada 6 Maret 2020.

⁷⁴Ibid., Wawancara dengan ST.

mengenai kontrak kerja pada perusahaan PT. Karya Sejati itu bersifat borongan dan harian, artinya buruh/pekerja sudah ditetapkan dan diatur oleh perusahaan dalam melakukan pekerjaan baik itu sistem borongan maupun harian. Kemudian mengenai pengawasan pada buruh menurut yang disampaikan oleh ST pihak perusahaan memberikan pengawasan menyeluruh baik itu pengawasan internal maupun eksternal. Maksud dari pengawasan internal menurut ST adalah pengawasan yang diberikan langsung oleh perusahaan seperti Asuransi, BPJS dan Jamsostek pada setiap pekerja/buruh. Sedangkan pengawasan eksternal itu adalah pengawasan yang diberikan oleh instansi atau lembaga yang memiliki wewenang dalam pengawasan sebagaimana Dinas Kesehatan dan Lingkungan maupun Dinas Tenaga Kerja.

2). Subjek 2

Subjek 2 yang bernama Suyanto (SY) merupakan salah satu staf perusahaan yang bekerja di PT. Karya Sejati. Ia telah bekerja selama 10 tahun. Dimulai dari tahun 2010 hingga saat ini (10 tahun). Hasil wawancara dengan SY yang dilakukan pada tanggal 6 Maret 2020 yakni mengenai berdirinya perusahaan, kontrak kerja, pengawasan kesehatan untuk pekerja/buruh, jam operasional kerja yang ditetapkan perusahaan.

Adapun pernyataan dari SY sebagai berikut:

PT. Karya Sejati adalah pabrik produksi karet/pabrik *crumb rubber*. Perusahaan PT. Karya Sejati didirikan pada tanggal 2 Oktober 2000 di Desa Murung Keramat, Kabupaten Kapuas. Perusahaan bergerak dibidang pengolahan karet setengah jadi kemudian hasilnya akan di ekspor ke dalam maupun luar negeri. Untuk kontrak kerja itu Hanya ditawarkan jenis/sistem kerja saja, kalau hak dan kewajiban buruh

itu kalau di sini adalah misalkan saat buruh sudah bekerja itu kan artinya mereka sudah melaksanakan kewajiban dan setelah itu kami memberikan hak-haknya misalkan gaji yang diperoleh perbulannya dan diberi kesempatan untuk melaksanakan ibadah.⁷⁵

Ungkapan dari SY di atas peneliti pahami bahwa SY mengatakan dengan singkat dan tegas mengenai sejarah berdirinya perusahaan yang sebelumnya nama perusahaan tersebut adalah Aduma Niaga hingga kemudian berubah menjadi PT. Karya Sejati pada tahun 2000. SY juga mengungkapkan mengenai kontrak kerja yang diterapkan perusahaan bahwa kontrak kerja tersebut telah ditetapkan berdasarkan kesepakatan para pihak perusahaan dengan pekerja/buruh.

Pihak perusahaan juga memberikan kewajiban buruh setelah mereka melaksanakan pekerjaan dengan baik, disiplin dan penuh tanggung jawab. Peneliti kemudian melanjutkan pertanyaan kepada SY mengenai pengawasan apa saja yang telah diberikan pada pekerja/buruh dan jam operasional kerja yang ditetapkan perusahaan. SY mengatakan:

Jam operasional kantor itu adalah 7 jam. Mulai beroperasi aktif bekerja dari jam 7 pagi hingga jam 4 sore. Semua yang karyawan yang sudah jadi karyawan kontrak maupun tetap mereka ada jaminan kesehatan, BPJS kesehatan ada BPJS ketenagakerjaan.⁷⁶

Berdasarkan pernyataan yang diungkapkan oleh SY selaku Kabag Personalia yang bekerja pada perusahaan tersebut SY mengatakan bahwa pada perusahaan para pekerja/buruh harus datang tepat waktu sesuai dengan dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain

⁷⁵Wawancara dengan SY (45 Tahun) selaku Kabag Personalia PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 6 Maret 2020.

⁷⁶Ibid., Wawancara dengan SY.

itu, perusahaan juga menyediakan jaminan kesehatan seperti BPJS Kesehatan hingga BPJS ketenagakerjaan. Hal ini juga dikatakan oleh SY bahwa peraturan ini tidak hanya berlaku bagi pekerja/buruh tetap saja, melainkan pekerja/buruh yang bekerja tidak tetap (kontrak) juga mendapati fasilitas BPJS tersebut.

b. Perlindungan Buruh dan Keselamatan Kerja

Hasil wawancara yang peneliti lakukan masih pada subjek dari pihak perusahaan yaitu subjek ST dan SY. Pada tahap ini peneliti menanyakan tentang *Job description* yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruh, kelengkapan alat-alat keselamatan kerja (*safety*), dan tidak melakukan perlakuan diskriminatif kepada pekerja/buruh. Adapun bentuk perlindungan dan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruh menurut pernyataan informan 1 atas nama ST yaitu sebagai berikut:

Kalau untuk *job description*/kontrak kerja itu pekerja/buruh disini bekerja sesuai dengan aturan kita. Misalkan buruh yang bekerjanya khusus untuk bagian produksi karet basah, maka wajib untuk menuntaskan tanggung jawab pekerjaan pada bidang itu, namun disini kami juga memberi keringan dalam artian jika buruh secara suka rela ingin membantu buruh yang lain yang bekerja bukan pada bidangnya maka kami persilahkan. Artinya tidak ada tekanan dalam bekerja. Dan untuk *safety* kita disini menyediakan lengkap dari atribut helm sampai sepatu both, itu semua kami berikan untuk keselamatan para buruh yang bekerja.⁷⁷

Peneliti kemudian menanyakan kembali, apakah pihak perusahaan pernah melakukan perlakuan diskriminatif pada pekerja/buruh. Adapun

⁷⁷Wawancara dengan ST (48 Tahun) selaku Wakil Manajemen PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 6 Maret 2020.

ST mengungkapkan pernyataannya yaitu “disini kami semua dengan pekerja itu baik yang tetap maupun pekerja kontrak kami perlakukan sama dan adil tidak dibeda-bedakan.”⁷⁸ Hal demikian juga diungkapkan oleh informan 2 atas nama SY yang mengatakan sebagai berikut:

Semua karyawan kami buruh kami ini kami pekerjakan sesuai dengan kontraknya, dan itu tidak menyalahi aturan. Untuk *safety* kami menyediakan itu lengkap semuanya dari awal perusahaan dibangun. Kami juga selalu bertindak baik dan tegas kepada pekerja/buruh yang kami pekerjakan.⁷⁹

Menurut pernyataan dari ST dan SY selaku subjek yang peneliti ambil dari pihak perusahaan mereka menyatakan pernyataan yang hampir serupa. Berdasarkan pernyataan ST dan SY perusahaan memiliki kontrak kerja/*job description* yang tidak menyalahi aturan, artinya pekerja/buruh bekerja sesuai dengan bidang yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan atau pengawasan pada masing-masing bidang. Selain itu setelah peneliti memahami pernyataan dari kedua responden selaku dari pihak perusahaan.

PT. Karya Sejati menyediakan alat keselamatan kerja (*safety*) sejak perusahaan telah lama berdiri. Sehingga sangat minim adanya korban kecelakaan kerja. Perusahaan PT. Karya Sejati juga tidak pernah memperlakukan pekerja/buruh secara diskriminatif, artinya perusahaan selalu bersikap adil, namun tetap tegas agar pekerja/buruh selalu disiplin dalam bekerja.

c. Kewajiban Perusahaan terhadap pekerja/buruh

⁷⁸Ibid., Wawancara dengan ST.

⁷⁹Wawancara dengan SY (45 Tahun) selaku Kabag Personalia PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 6 Maret 2020.

Hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 6 Maret 2020 masih pada subjek dari pihak perusahaan yaitu subjek 1 (ST) dan subjek 2 (SY). Pada tahap ini peneliti menanyakan tentang gaji dan UMR, uang lembur, THR hingga proses pengupahan yang dilakukan perusahaan kepada para pekerja/buruh. Adapun kewajiban yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruh menurut pernyataan subjek 1 atas nama ST yaitu sebagai berikut:

Gaji/upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerja/buruh tidak menyalahi aturan UMR pemerintahan Kabupaten Kapuas, bahkan gaji yang kami tawarkan lebih tinggi dari UMR. Apalagi jika pekerja/buruh melakukan sistem kerja borongan karena pekerjaan yang dilakukan lebih berat, kan itu lebih *over*.⁸⁰

Ungkapan dari ST setelah peneliti pahami ia menyatakan bahwa gaji yang ditawarkan dan diberikan perusahaan di atas rata-rata UMR Kabupaten Kapuas. Jika pekerja/buruh melakukan kerja sistem borongan maka pihak perusahaan akan memberikan bonus sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakannya. Kerja borongan dalam perusahaan tersebut terbilang cukup berat dan melahkan bagi buruh. Kemudian peneliti menanyakan lagi, apakah ada uang lembur dan THR yang diberikan oleh perusahaan, berikut pernyataan ST:

Untuk uang lembur itu kalau untuk pekerja/buruh itu mendapatkan jadwal kerja borongan. Tapi terkadang ini juga menjadi wewenang dari bagian manajemen, kalau borongannya sesuai target ya kemungkinan besar itu akan mendapatkan bonus tapi kalo tidak ya tidak ada bonus. Kalau THR rutin diberikan oleh perusahaan setiap tahunnya.⁸¹

⁸⁰Wawancara dengan ST (48 Tahun) selaku Wakil Manajemen PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 6 Maret 2020.

⁸¹Wawancara dengan ST (48 Tahun) selaku Wakil Manajemen PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 6 Maret 2020.

Terdapat informasi yang cukup penting dari ST mengenai uang lembur, seperti yang telah disampaikannya uang lembur hanya akan diterima ketika pekerja/buruh mendapatkan jadwal kerja borongan. Hal ini dikarenakan perusahaan masih menerapkan sistem kerja borongan dan terbilang melelahkan bagi buruh. Setelah menyimak pernyataan yang disampaikan oleh ST, peneliti kemudian melanjutkan bertanya mengenai bagaimana proses pengupahan dilakukan pada perusahaan tersebut. Adapun yang diungkapkan oleh ST ia mengatakan:

Di perusahaan ini proses pengupahan bisa dilakukan harian, mingguan dan bulanan. Untuk gaji yang dibayarkan harian biasanya dibayarkan dua mingguan sekali, kalo bulanan satu bulan sekali. Dan kalo untuk borongan pelabuhan disini setiap hari. Gaji dibayarkan tepat waktu sesuai kesepakatan bersama pekerja disini.⁸²

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada ST dapat diketahui bahwa proses pengupahan yang dilaksanakan pada perusahaan tersebut terbilang cukup bervariasi. ST menyatakan bahwa di perusahaan PT. Karya Sejati gaji/upah yang dibayarkan itu bisa satu bulan sekali, dua minggu sekali atau per/hari.

Hal demikian seperti yang telah diungkapkan ST proses pengupahan yang dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan pihak perusahaan dengan pekerja/buruh. ST juga menyatakan dengan tegas bahwa gaji/upah yang dibayarkan selalu tepat waktu dan tidak pernah terlambat. Pernyataan selanjutnya dari responden 2 (SY) dan peneliti

⁸²Ibid., Wawancara dengan ST.

menanyakan lagi kepada subjek 2 (SY) mengenai gaji/UMR dan pemberian uang lembur. SY mengatakan:

Gaji/upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerja/buruh tidak menyalahi aturan UMR pemerintahan Kabupaten Kapuas, UMR Kabupaten Kapuas ini kan RP. 3.000.000, bahkan gaji yang kami berikan lebih tinggi dari UMR tersebut. Gaji dibayarkan tepat waktu.⁸³

Peneliti kemudian melanjutkan pertanyaan, apakah ada uang lembur dan THR dari perusahaan. Adapun SY menjelaskan sebagai berikut:

Kalau uang lembur itu kami disini sama dengan bonus jadi itu sifatnya normatif. Biasanya uang lembur ini yang mengaturnya adalah bagian Manajemen. Dan tergantung kebutuhan kalo ada tambahan pekerjaan ya dilemburkan kalo tidak ya tidak lembur. Tapi kadang setiap satu minggu ada jadwal lembur dan tergantung dengan kebutuhan bahan baku juga. Kalo bahan bakunya banyak nah itu bisa dilemburkan. Nah, untuk THR kami selaku pihak perusahaan tetap memberikan THR.⁸⁴

SY adalah Kabag Personalia dari pihak perusahaan yang telah bekerja selama 10 tahun. Setelah peneliti menyimak pernyataan yang telah diungkapkan oleh SY dapat dipahami bahwa uang lembur pada perusahaan sifatnya normatif. Artinya, pemberian uang lembur yang mengatur adalah bidang manajemen. Jadwal kerja lembur pada perusahaan sangat jarang dilakukan seperti yang disampaikan oleh SY terkecuali memang ada pekerjaan tambahan.

Perusahaan menerapkan sistem kerja lembur kepada pekerja/buruh. Selain itu, perusahaan juga telah melaksanakan

⁸³Wawancara dengan SY (45 Tahun) selaku Kabag Personalia PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 6 Maret 2020.

⁸⁴Ibid., Wawancara dengan SY.

kewajiban lainnya seperti pemberian THR yang rutin dilaksanakan setiap satu tahun sekali. Peneliti kemudian meanyakan kembali tentang bagaimana proses pengupahan dilakukan. Adapun pernyataan yang diungkapkan oleh SY adalah sebagai berikut:

Di perusahaan ini proses pengupahan ada dua macam ada karyawan yang gajinya dua minggu sekali setia tanggal 17 dan tanggal 2. Kemudian ada yang gaji bulanan. Dan ini sesuai dengan kesepakatan dari pihak perusahaan dan pekerja. Sistem pembayarannya lewat royalti di Bank Mandiri dan sistem transfer. Dan buruh/pekerja diharuskan memiliki ATM.⁸⁵

SY mengatakan bahwa proses pengupahan yang dilakukan pada perusahaan ada dua macam. Yang pertama, untuk pekerja/buruh yang gajinya bisa dibayarkan setiap dua minggu sekali pada tanggal 17 dan tanggal 2 setiap bulannya. Kemudian yang kedua, untuk pekerja/buruh yang terima gaji setiap 30 hari sekali. Hal unik lainnya yang peneliti temukan dari jawaban SY adalah ia menerangkan bahwa setiap pekerja/buruh diharuskan memiliki ATM, jadi gaji dibayarkan melalui sistem transfer. Pihak perusahaan bekerja sama dengan bank Mandiri sebagai sarana royalti untuk menyalurkan pembayaran gaji kepada para buruh/pekerja.

2. Wawancara dengan pekerja/buruh PT. Karya Sejati

a. Pengawasan yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruh

1). Informan 1

⁸⁵Wawancara dengan SY (45 Tahun) selaku Kabag Personalia PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 6 Maret 2020.

Informan 1 yang bernama Tajudinal (TJ) merupakan salah satu buruh yang bekerja di PT. Karya Sejati. Ia telah bekerja selama 9 tahun. Dimulai dari tahun 2011 hingga saat ini (9 tahun). Hasil wawancara dengan TJ yang dilakukan pada tanggal 12 Maret 2020 yakni mengenai kontrak kerja, pengawasan kesehatan untuk pekerja/buruh, jam operasional kerja yang ditetapkan perusahaan. Adapun pernyataan dari TJ sebagai berikut:

Kontrak kerja yang ditawarkan perusahaan itu kalonya yang buruh bongkar di pelabuhan sistem borongan, terus kalonya yang diproduksi ada dua bagian produksi kering lawan basah kan itu. Nah, kalonya kering sistem harian inya tu begawinya dan dari dua shift buhannya itu. Dan kalonya ulun begawinya di produksi basah. Upahnya memang terhitung borongan cuman kalonya kada mencapai dari target hasil borongan kita dibayar dengan upah harian ja. Upah harian tuh sama ja lawan gaji bulanan.⁸⁶

Terjemah:

Kontrak kerja yang ditawarkan perusahaan untuk yang buruh bongkar di pelabuhan sistemnya borongan. Kemudian untuk yang diproduksi ada dua bagian yaitu produksi kering dengan basah. Ya, jika kering sistem harian mereka bekerjanya dan dari dua shift. Dan untuk saya bekerjanya diproduksi basah. Upahnya memang terhitung borongan, namun jika tidak mencapai hasil dari target borongan maka kita dibayarkan dengan upah harian saja. Upah harian itu sama dengan gaji bulanan.

Peneliti menanyakan kembali mengenai pengawasan kesehatan yang diberikan perusahaan untuk pekerja/buruh dan mengenai jam operasional kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. TJ mengatakan:

Kalu masalah pengawasan kesehatan nih ada dibari ya kaya asuransi kaitu pang nah ada ai jaminan dari perusahaan ya kaya

⁸⁶Wawancara dengan TJ (37 Tahun) selaku buruh pada PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 12 Maret 2020.

*BPJS dan Jamsostek itu. Munnya jam begawi tu kami 8 jam tapi satu jam istirahat jadi 7 jam dari jam 7 pagi sampai imbah ashar jam 3 atau jam 4. an tu nah, jadi saban minggu tu totalnya 40 jam. Senin sampai Sabtu.*⁸⁷

Terjemah:

Untuk masalah pengawasan kesehatan ini ada diberi seperti asuransi dan ada saja jaminannya dari perusahaan berupa BPJS dan Jamsostek. Misalkan jam bekerja itu 8, 1 jam istirahat jadi 7 jam dari jam 07.00 pagi sampai setelah ashar jam 15.00 atau jam 16.00 sore. Jadi, setiap minggu itu totalnya ada 40 jam. Senin sampai Sabtu.

Ungkapan dari TJ setelah peneliti pahami TJ menyatakan bahwa kontrak kerja yang ditawarkan perusahaan untuk bagian buruh terbagi menjadi dua bagian yaitu buruh bongkar dan buruh produksi. Seperti yang telah disampaikan oleh TJ bahwa buruh bongkar ini biasanya sistem bekerjanya di bagian pelabuhan seperti menjemur karet hingga karet dan buruh bongkar ini masuk ke dalam sistem kerja borongan.

Mengenai masalah jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruh adalah BPJS dan Jamsostek yang berlaku untuk seluruh buruh/pekerja baik itu buruh tetap maupun buruh kontrak. TJ juga mengungkapkan bahwa jam kerja terhitung per/mingguanya adalah 40 jam dimana per/hari kerja dalah 7 jam dimulai dari jam 7 pagi hingga jam 4 sore.

2). Informan 2

Informan 2 yang bernama Nasrullah (NR) merupakan salah satu buruh yang bekerja di PT. Karya Sejati. Ia telah bekerja selama 1 tahun.

⁸⁷Wawancara dengan TJ (37 Tahun) selaku buruh pada PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 12 Maret 2020.

Dimulai dari tahun 2004 hingga saat ini (15 tahun). Hasil wawancara dengan NR yang dilakukan pada tanggal 12 Maret 2020 yakni mengenai kontrak kerja, pengawasan kesehatan untuk pekerja/buruh, jam operasional kerja yang ditetapkan perusahaan. Adapun pernyataan dari NR sebagai berikut:

Ya kadang tu borongan harian jua pang bagawinya sistimnya, nya tu kontrak kerjanya tu bagawinya misalnya borongan tu berkelompok nya oleh uyuh. Munnya harian tu yaitu pang bisa buruh sikung-sikung ai. Lawan jua perusahaan nih manjamin haja mun masalah pengawasan kesehatan ya kaya tu tadi BPJS lawan Jamsustik.⁸⁸

Terjemah:

Ya, terkadang itu borongan harian sistem bekerjanya, kontrak kerjanya itu misalkan borongan itu maka berkelompok karena pekerjaannya susah. Misalkan harian maka buruh sendiri-sendiri saja. Dan juga perusahaan ini menjamin saja untuk masalah pengawasan kesehatan seperti BPJS dan Jamsostek.

Berdasarkan pernyataan yang diungkapkan oleh NR bahwa perusahaan menerapkan dua sistem kerja yaitu harian dan kontrak, jika pekerjaan harian biasanya dilakukan oleh per/orang buruh, berbeda dengan sistem borongan yang harus dilakukan berkelompok karena pekerjaan tebilang berat dan melelahkan. NR juga mengungkapkan hal yang sama mengenai pengawasan yang diberikan oleh perusahaan yaitu BPJS dan Jamsostek. Peneliti menanyakan kembali kepada NR mengenai jam kerja yang diberikan perusahaan, adapun NR mengatakan:

⁸⁸Wawancara dengan NR (47 Tahun) selaku buruh pada PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 12 Maret 2020.

*Jam bagawi tu sekitar 7-8 jam dari pagi jam 7 tuh kan sampai sore jam 5 tu tunutng am. Tapi takadang tuh kawa haja mun handak belawas lagi begawi, sualnya kan hitungannya mambantu haja nih kan mana nang kawa dibantu masih, bantu kaitu nah.*⁸⁹

Terjemah:

Jam bekerja sekitar 7 sampai 8 jam dari pagi jam 07.00 pagi sampai jam 17.00 sore telah selesai. Tapi terkadang bisa saja jika ingin bekerja lebih lama lagi, dikarenakan terhitung sama seperti membantu yang bisa dibantu.

Ada jawaban berbeda yang peneliti dapatkan dari NR. NR mengatakan jam kerja pada perusahaan berakhir pada pukul 5 sore. Namun, hal ini ternyata tidak bersifat tetap artinya buruh secara sukarela bisa membantu pekerjaan meski jam kerja sudah berakhir, Dalam kata lain pekerjaan bisa dibantu oleh buruh secara *fleksibel* dan itupun jika pekerjaan masih ada yang belum terselesaikan.

3). Informan 3

Informan 3 yang bernama Nasrudin (ND) merupakan salah satu buruh yang bekerja di PT. Karya Sejati. Ia telah bekerja selama 15 tahun. Dimulai dari tahun 2005 hingga saat ini (15 tahun). Hasil wawancara dengan NR yang dilakukan pada tanggal 14 Maret 2020 yakni mengenai kontrak kerja, pengawasan kesehatan untuk pekerja/buruh, jam operasional kerja yang ditetapkan perusahaan. Adapun pernyataan dari NR sebagai berikut: *"kontrak kerja ni disini sambatannya ya sistem bagawi. Bagawinya nih sesuai lawan bidang misalkan bubuhan penjamuran karit nah barti disitu haja inya. Kacuali*

⁸⁹Ibid., wawancara dengan NR.

*ada suruhan atau arahan dari pimpinan.*⁹⁰ Maksudnya dari pernyataan NR: “kontrak kerja disini sama seperti sistem bekerja. Bekerja disini sesuai saja dengan bidangnya masing-masing”.

Peneliti kemudian melanjutkan pertanyaan mengenai pengawasan kesehatan dari perusahaan dan mengenai jam operasional bekerja, ND mengatakan:

*Pengawasan ada BPJS cuman selain itu paling ya pengawasan dari masing-masing bidang saja. Mun jam begawi nih sama saja 7 jam, tapi mun bagian produksi kering nah itu buhannya 4 jam. 4 jam. Oleh buhannya tu dua shift.*⁹¹

Terjemah:

Pengawasan ada BPJS cuma selain itu juga ada pengawasan dari masing-masing bidang saja. Untuk jam bekerja sama saja 7 jam, tapi untuk pekerjaan produksi kering itu mereka 4 jam oleh karena mereka itu ada dua shift.

Peneliti memahami yang diungkapkan oleh ND. Beliau menyatakan bahwa kontrak kerja pada perusahaan tersebut sama dengan sistem kerja. Kontrak kerja tersebut sudah tercatat sesuai dengan kesepakatan pihak perusahaan dengan buruh. ND juga mengatakan bahwa pengawasan dari perusahaan hanya berupa BPJS. Untuk jam operasional kerja perusahaan memukul sama rata masing-masing bidang yakni 7 jam kecuali pada produksi kering yaitu 4 jam hal ini dikarenakan bidang tersebut memiliki 2 shift per/harinya.

4). Informan 4

⁹⁰Wawancara dengan ND (43 Tahun) selaku buruh pada PT. Karya Sejati do Desa Murung Keramat pada tanggal 14 Maret 2020.

⁹¹Wawancara dengan ND (43 Tahun) selaku buruh pada PT. Karya Sejati do Desa Murung Keramat pada tanggal 14 Maret 2020.

Informan 4 yang bernama Ahmad Fikri (AF) merupakan salah satu buruh yang bekerja di PT. Karya Sejati. Ia telah bekerja selama 20 tahun. Hasil wawancara dengan AF yang dilakukan pada tanggal 14 Maret 2020 yakni mengenai kontrak kerja, pengawasan kesehatan untuk pekerja/buruh, jam operasional kerja yang ditetapkan perusahaan. Adapun pernyataan dari AF sebagai berikut:

kadang tu borongan harian jua pang bagawinya sistimnya, nya tu kontrak kerjanya tu bagawinya misalnya borongan tu bekelompoknya oleh uyuh. Munnya harian tu yaitu pang bisa buruh sebuting-sebuting ai. Lawan jua perusahaan nih manjamin haja mun masalah pengawasan kesehatan ya kaya tu tadi BPJS lawan Jamsustik.⁹²

Terjemah:

Terkadang itu borongan harian juga sistem bekerjanya, mereka itu kontrak bekerjanya misalkan borongan maka pekerjaannya itu berkelompok karena pekerjaannya melelahkan. Jika harian itu bisa buruh sendiri-sendiri saja. Dan juga, perusahaan menjamin saja untuk masalah pengawasan kesehatan ya seperti BPJS dan Jamsostek.

Berdasarkan pernyataan yang diungkapkan oleh AF bahwa perusahaan menerapkan dua sistem kerja yaitu harian dan kontrak, jika pekerjaan harian biasanya dilakukan oleh per/orang buruh, berbeda dengan sistem borongan yang harus dilakukan berkelompok karena pekerjaan terbilang berat dan melelahkan. AF juga mengungkapkan hal yang sama mengenai pengawasan yang diberikan oleh perusahaan yaitu BPJS dan Jamsostek. Peneliti menanyakan kembali kepada AF mengenai jam kerja yang diberikan perusahaan, adapun AF mengatakan

⁹²Wawancara dengan AF (52 Tahun) selaku buruh pada PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 14 Maret 2020.

“Jam bagawi tu sekitar 7-8 jam dari pagi jam 7 tuh kan sampai sore jam 5 tu tunutng am.”⁹³ AF mengungkapkan bahwa pekerjaan pada perusahaan dimulai dari pukul 7 pagi dan berakhir pada pukul 5 sore.

5). Informan 5

Informan 5 yang bernama Mukhlisin (MN) merupakan salah satu buruh yang bekerja di PT. Karya Sejati. Ia telah bekerja selama 20 tahun. Hasil wawancara dengan MN yang dilakukan pada tanggal 16 Maret 2020 yakni mengenai kontrak kerja, pengawasan kesehatan untuk pekerja/buruh, jam operasional kerja yang ditetapkan perusahaan. Adapun pernyataan dari MN sebagai berikut:

*Kontrak kerja yang ditawarkan perusahaan itu kalonya yang buruh bongkar di pelabuhan sistem borongan, terus kalonya yang diproduksi ada dua bagian produksi kering lawan basah kan itu. Nah, kalonya kering sistem harian inya tu begawinya dan dari dua shift buhannya itu. Dan kalonya ulun begawinya di produksi basah.*⁹⁴

Terjemah:

Kontrak kerja yang ditawarkan perusahaan itu untuk yang buruh bongkar di pelabuhan sistemnya borongan, lalu untuk yang diproduksi ada dua bagian produksi kering dan basah. Nah, untuk kering sistem harian mereka itu bekerjanya dan dari dua shift. Dan untuk saya bekerjanya di produksi basah”.

Peneliti menanyakan kembali mengenai pengawasan kesehatan yang diberikan perusahaan untuk pekerja/buruh dan mengenai jam operasional kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. MN mengatakan:

⁹³Wawancara dengan AF (52 Tahun) selaku buruh pada PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 14 Maret 2020.

⁹⁴Wawancara dengan MN (53 Tahun) selaku buruh pada PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 16 Maret 2020.

Pengawasan kesehatan nih ada dibari ya kaya asuransi ada ai jaminan dari perusahaan ya kaya BPJS dan Jamsostek itu. Munnya jam begawi tu kami 8 jam tapi satu jam istirahat jadi 7 jam dari jam 7 pagi sampai imbah ashar jam 3 atau jam 4.an tu nah sampai Sabtu.⁹⁵

Terjemah:

Pengawasan kesehatan ada diberikan seperti asuransi jaminan dari perusahaan lainnya seperti BPJS dan Jamsostek. Untuk jam bekerja itu kami 8 jam tapi 1 jam istirahat jadi 7 jam dari jam 07.00 pagi sampai setelah ashar jam 15.00 atau jam 16.000 sampai dengan hari Sabtu.

Ungkapan dari MN setelah peneliti pahami MN menyatakan bahwa kontrak kerja yang ditawarkan perusahaan untuk bagian buruh terbagi menjadi dua bagian yaitu buruh bongkar dan buruh produksi. Seperti yang telah disampaikan oleh MN bahwa buruh bongkar ini biasanya sistem bekerjanya di bagian pelabuhan seperti menjemur karet hingga karet dan buruh bongkar ini masuk ke dalam sistem kerja borongan.

Mengenai masalah jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruh adalah BPJS dan Jamsostek yang berlaku untuk seluruh buruh/pekerja baik itu buruh tetap maupun buruh kontrak. MN juga mengungkapkan bahwa jam kerja terhitung per/mingguanya adalah 40 jam dimana per/hari kerja dalah 7 jam dimulai dari jam 7 pagi hingga jam 4 sore.

6). Informan 6

Informan 6 yang bernama Rifki (RF) merupakan salah satu buruh yang bekerja di PT. Karya Sejati. Ia telah bekerja selama 18 tahun.

⁹⁵Ibid., Wawancara dengan MN.

Hasil wawancara dengan RF yang dilakukan pada tanggal 16 Maret 2020 yakni mengenai kontrak kerja, pengawasan kesehatan untuk pekerja/buruh, jam operasional kerja yang ditetapkan perusahaan. Adapun pernyataan dari RF beliau mengatakan: "Kontrak kerja ni disini sambatannya ya sistem, bagawi. Bagawinya nih sesuai lawan bidang misalkan bubuhan penjamuran karit nah barti disitu haja inya. Kacuali ada suruhan atau arahan dari bus."⁹⁶

Peneliti kemudian melanjutkan pertanyaan mengenai pengawasan kesehatan dari perusahaan dan mengenai jam operasional bekerja, RF mengatakan:

Pengawasan ada BPJS cuman selain itu paling ya pengawasan dari masing-masing bidang haja. Mun jam begawi nih sama haja 7 jam, tapi mun bagian produksi kering nah itu buhannya 4 jam. 4 jam. Oleh buhannya tu dua shift.⁹⁷

Terjemah:

Pengawasan ada BPJS Cuma selain itu paling pengawasan dari masing-masing bidang saja. Kalau untuk jam bekerja sama saja 7 jam, tapi untuk bagian produksi kering mereka bekerja 4 jam. Karena mereka terbagi menjadi dua shift.

Peneliti memahami yang diungkapkan oleh RF, RF menyatakan bahwa kontrak kerja pada perusahaan tersebut sama dengan sistem kerja. Kontrak kerja tersebut sudah tercatat sesuai dengan kesepakatan pihak perusahaan dengan buruh. RF juga mengatakan bahwa pengawasan dari perusahaan hanya berupa BPJS. Untuk jam

⁹⁶Wawancara dengan RF (44 Tahun) selaku buruh pada PT. Karya Sejati di Desa Murng Keramat pada tanggal 16 Maret 2020.

⁹⁷Wawancara dengan RF (44 Tahun) selaku buruh pada PT. Karya Sejati di Desa Murng Keramat pada tanggal 16 Maret 2020.

operasional kerja perusahaan memukul sama rata masing-masing bidang yakni 7 jam kecuali pada produksi kering yaitu 4 jam hal ini dikarenakan bidang tersebut memiliki shift per/harinya.

7). Informan 7

Informan 7 yang bernama Mulyadi (MD) merupakan salah satu buruh yang bekerja di PT. Karya Sejati. Ia telah bekerja selama 12 tahun. Hasil wawancara dengan MD yang dilakukan pada tanggal 18 Maret 2020 yakni mengenai kontrak kerja, pengawasan kesehatan untuk pekerja/buruh, jam operasional kerja yang ditetapkan perusahaan.

Adapun pernyataan dari MD sebagai berikut:

Ya kadang tu borongan harian jua pang bagawinya sistimnya, nya tu kontrak kerjanya tu bagawinya misalnya borongan tu berkelompok nya oleh uyuh. Munnya harian tu yaitu pang bisa buruh sikung-sikung ai. Lawan jua perusahaan nih manjamin haja mun masalah pengawasan kesehatan ya kaya tu tadi BPJS lawan Jamsustik.⁹⁸

Terjemah:

Ya terkadang itu borongan harian juga sistem bekerjanya. Kontrak kerjanya itu bekerjanya misalkan borongan maka itu berkelompok karena pekerjaannya melelahkan. Jika untuk harian itu bisa buruh perorang saja. Dan juga perusahaan menjamin saja untuk masalah pengawasan kesehatan ya seperti BPJS dan Jamsostek.

Berdasarkan pernyataan yang diungkapkan oleh MD bahwa perusahaan menerapkan dua sistem kerja yaitu harian dan kontrak, jika pekerjaan harian biasanya dilakukan oleh per/orang buruh, berbeda dengan sistem borongan yang harus dilakukan berkelompok karena pekerjaan tebilang berat dan melelahkan. MD juga mengungkapkan hal

⁹⁸Wawancara dengan MD (56 Tahun) selaku buruh pada PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 18 Maret 2020.

yang sama mengenai pengawasan yang diberikan oleh perusahaan yaitu BPJS dan Jamsostek. Peneliti menanyakan kembali kepada MD mengenai jam kerja yang diberikan perusahaan, adapun MD mengatakan:

*Jam bagawi tu sekitar 7-8 jam dari pagi jam 7 tuh kan sampai sore jam 5 tu tuntung am. Tapi takadang tuh kawa haja mun handak belawas lagi begawi, sualnya kan hitungannya mambantu haja nih kan mana nang kawa dibantu masih, bantu kaitu nah.*⁹⁹

Terjemah:

Jam bekerja itu sekitar 7-8 jam dari pagi jam 07.00 pagi sampai jam 17.00 sore sudah selesai. Namun, terkadang bisa saja jika ingin bekerja lebih lama lagi, dikarenakan terhitung seperti membantu mana yang masih bisa dibantu, maka dibantu.

MD mengatakan jam kerja pada perusahaan berakhir pada pukul 5 sore. Namun, hal ini ternyata tidak bersifat tetap artinya buruh secara sukarela bisa membantu pekerjaan meski jam kerja sudah berakhir, Dalam kata lain pekerjaan bisa dibantu oleh buruh secara sukarela.

8). Informan 8

Informan 8 yang bernama Suroyo (SR) merupakan salah satu buruh yang bekerja di PT. Karya Sejati. Ia telah bekerja selama 16 tahun. Hasil wawancara dengan SR yang dilakukan pada tanggal 18 Maret 2020 yakni mengenai kontrak kerja, pengawasan kesehatan untuk pekerja/buruh, jam operasional kerja yang ditetapkan perusahaan. Adapun pernyataan dari SR ia mengatakan: *”Kontrak kerja ni disini sambatannya ya sistem, bagawi. Bagawinya nih sesuai lawan bidang*

⁹⁹Ibid., Wawancara dengan MD.

*misalkan bubuhan penjamuran karit nah barti disitu haja inya. Kacuali ada suruhan atau arahan dari bus.”*¹⁰⁰ Maksud yang disampaikan oleh SR adalah: “Kontrak kerja disini sama seperti sistem bekerja. Bekerja disini sesuai saja dengan bidang masing-masing misalkan mereka yang bekerja di penjemuran karet berarti disitu saja mereka bekerja”.

Peneliti kemudian melanjutkan pertanyaan mengenai pengawasan kesehatan dari perusahaan dan mengenai jam operasional bekerja, SR mengatakan:

*Pengawasan ada BPJS cuman selain itu paling ya pengawasan dari masing-masing bidang haja. Mun jam begawi nih sama haja 7 jam, tapi mun bagian produksi kering nah itu buhannya 4 jam. 4 jam. Oleh buhannya tu dua shift.*¹⁰¹

Terjemah:

Pengawasan ada BPJS cuma selain itu paling seperti pengawasan dari bidang masing-masing saja. Kalau untuk jam bekerja sama saja yaitu 7 jam. Tapi kalau untuk bagian produksi kering maka mereka bekerja 4 jam, karena mereka terbagi menjadi dua shift.

Peneliti memahami yang diungkapkan oleh SR, SR menyatakan bahwa kontrak kerja pada perusahaan tersebut sama dengan sistem kerja. Kontrak kerja tersebut sudah tercatat sesuai dengan kesepakatan pihak perusahaan dengan buruh. SR juga mengatakan bahwa pengawasan dari perusahaan hanya berupa BPJS. Untuk jam operasional kerja perusahaan yaitu 7 jam terhitung dari pukul 7 pagi-4 sore.

9). Informan 9

¹⁰⁰Wawancara dengan SR (48 Tahun) selaku buruh pada PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 18 Maret 2020.

¹⁰¹Ibid., Wawancara dengan SR.

Informan 9 yang bernama Hariyanto (HR) merupakan salah satu buruh yang bekerja di PT. Karya Sejati. Ia telah bekerja selama 12 tahun. Hasil wawancara dengan HR yang dilakukan pada tanggal 18 Maret 2020 yakni mengenai kontrak kerja, pengawasan kesehatan untuk pekerja/buruh, jam operasional kerja yang ditetapkan perusahaan. Adapun pernyataan dari informan 9 (HR) ia mengatakan:

Nah, amun kontrak kerja nih ulun kada tapi paham. Setahu ulun kontrak tu peraturan ai dan jua peraturan ni kada tapi tadangar amunnya kami nih kan kaitu ai begawi ya begawi haja. Turun ya turun haja tahu nya. Amun libur barti ya libur, nah kaitu ai pang.¹⁰²

Terjemah:

Kalau kontrak kerja saya tidak begitu paham. Sepengetahuan saya, kontrak itu seperti peraturan. Dan mengenai peraturan ini tidak terlalu terdengar. Kami ini kalau bekerja ya bekerja saja. Turun ya turun saja. Jika libur berarti ya libur. Jadi, begitu saja.

HR mengatakan bahwa ia sebagai pekerja/buruh tidak begitu paham mengenai permasalahan kontrak kerja. HR juga menambahkan jika kontrak kerja itu menurutnya sama seperti sebuah peraturan, Namun, sepanjang yang diketahui oleh HR ia tidak begitu mengetahui mengenai kontrak kerja. Baginya, jika bekerja ya bekerja saja dan jika libur ya berarti semua buruh harus libur. Peneliti kemudian melanjutkan pertanyaan mengenai pengawasan kesehatan dan jam operasional yang ditetapkan perusahaan. Adapun HR menjawab sebagai berikut:

Pengawasan kesehatan diperusahaan aman haja, kaya BPJS contohnya tu. Cuma kan itu pengawasannya sifatnya dari luar nah

¹⁰²Wawancara dengan HR (38 Tahun) buruh PT. Karya Sejati pada tanggal 18 Maret 2020 di Desa Murung Keramat.

lain dari perusahaan langsung. Tapi tatap ai kan ngitu hitungannya kaya bakerja sama haja pihak perusahaan nih lawan dinas BPJS tuh, Amunnya jam begawi nih sekitar 8 jam kami ni dari jam 7pagi lah sampai jam 5 sure bulikan am.¹⁰³

Terjemah:

Pengawasan kesehatan di perusahaan aman saja. Seperti BPJS contohnya. Tapi pengawasan seperti itu sifatnya hanya pengawasan dari luar bukan dari perusahaan langsung. Tapi tetap saja ada seperti bekerja sama antara pihak perusahaan dan Dinas BPJS tersebut. Kalau untuk jam operasional bekerja itu kami dari jam 07.00 pagi sampai dengan jam 17.00 sore, maka kami dipersilahkan untuk pulang.

Peneliti memahami pernyataan yang disampaikan oleh HR, HR mengungkapkan bahwa pengawasan kesehatan dari perusahaan itu adalah BPJS itupun menurutnya hanya pengawasan yang sifatnya eksternal saja namun tetap ada kerja sama antar perusahaan dan dinas BPJS. HR juga mengatakan mengenai jam kerja mereka adalah 8 jam dari jam 07.00 pagi sampai dengan jam 17.00 WIB.

10). Informan 10

Informan 10 yang bernama Albansyah (AH) merupakan salah satu buruh yang bekerja di PT. Karya Sejati. Ia telah bekerja selama 12 tahun. Hasil wawancara dengan AH yang dilakukan pada tanggal 18 Maret 2020 yakni mengenai kontrak kerja, pengawasan kesehatan untuk pekerja/buruh, jam operasional kerja yang ditetapkan perusahaan.

Adapun pernyataan dari informan 10 (AH) ia mengatakan:

Kontrak kerja lah, han itu pang kontrak kerja ni kadida pang kami melihat. Buhan kami ni tahunya begawi ai lawan menerima gaji

¹⁰³Ibid., wawancara dengan HR.

*haja kan hitungannya amun selain itu kada wani jua menakun. Apalagi kami nih sadar haja kan posisinya sebagai buruh haja.*¹⁰⁴

Terjemah:

Kontrak kerja ini kami tidak pernah melihat, Kami disini ini Cuma tau bekerja dan tau menerima gaji saja. Jika selain itu kami tidak berani juga menanyakan. Apalagi kami sadar kalau posisi kami hanya sebagai buruh.

Menurut pernyataan AH menyampaikan mengenai kontrak kerja bahwa selama bekerja ia tidak pernah melihat. AH juga mengatakan bahwa mereka sebagai buruh taunya hanya bekerja dan menerima gaji saja. Apalagi mereka menyadari dengan posisi mereka yang hanya sebagai buruh tentu mereka tidak ingin terlihat lancang di hadapan pimpinan. Kemudian peneliti melanjutkan kembali bertanya mengenai pengawasan kesehatan dan jam operasional kerja, adapun AH mengatakan sebagai berikut: *“Pengawasan cuma BPJS haja mba ai, dan jua mun begawi ya 8 jam tadi tu pang dari jam 7 pagi sampai sore imbah ashar tu jam 5 an”*.¹⁰⁵ Maksud dari pernyataan AH adalah ia mengatakan bahwa pengawasan kesehatan hanya ada BPJS saja dan mengenai jam operasional kerja perusahaan menetapkan 8 jam per/hari.

b. Perlindungan Buruh dan Keselamatan Kerja

Hasil wawancara yang peneliti lakukan dalam tahap ini masih pada informan dari pekerja/buruh yaitu TJ, NR, ND, AF, MN, RF, MD, SY, HR, AH. Pada tahap ini peneliti menanyakan tentang *Job description* yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruh,

¹⁰⁴Wawancara dengan AH (48 Tahun) buruh PT. Karya Sejati pada tanggal 18 Maret 2020 di Desa Murung Keramat.

¹⁰⁵Ibid., wawancara dengan AH.

kelengkapan alat-alat keselamatan kerja (*safety*), dan tidak melakukan perlakuan diskriminatif kepada pekerja/buruh. Adapun bentuk perlindungan dan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruh menurut pernyataan informan 1 atas nama TJ yaitu sebagai berikut:

*Untuk masalah job deskripsen itu disini sama aja dengan kontrak kerja itu, tapi kadada kontrak tatulis tulis tu. Ya amunnya begawi nih kita pasti ja sesuai dengan aturan. Kalonya safety nih haja kami yang dasar kada suah dapat, jadinya kan sering terjadi kecelakaan kerja, 5 orang kadang bisa semalam sampai 10 ikungan. tapi minim jua pang sabujurannya.*¹⁰⁶

Terjemah:

Untuk masalah *Job description* itu disini sama saja dengan kontrak kerja itu, dan tidak dengan kontrak kerja tertulis. Kalau bekerja ini pastilah kita harus sesuai dengan aturan. Dan untuk *safety* ini saja kami tidak pernah mendapatkannya. Maka oleh sebab itulah sering terjadi kecelakaan kerja, 5 orang, seperti waktu itu 10 oang mengalaminya ya meskipun terbilang minim.

TJ menyatakan mengenai *job description* pada perusahaan telah berjalan sesuai dengan aturan yang ada. Namun TJ merasa keberatan dengan tidak adanya alat keselamatan kerja dari perusahaan. hal demikian juga dikatakan oleh NR selaku subjek 2 “Selawas begawi nih buhan kami nih sesuai haja lawan peraturan perusahaan dan begawi sesuai lawan bidangnya.”¹⁰⁷

Peneliti bertanya kembali kepada informan 1 dan 2 mengenai, apakah ada perlakuan diskriminatif dari pihak perusahaan adapun

¹⁰⁶Wawancara dengan TJ selaku buruh pada PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 16 Maret 2020.

¹⁰⁷Wawancara dengan NR selaku buruh pada PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 16 Maret 2020.

jawaban sebagai berikut “kada suah pang, paling ya takadang ada haja sedikit kan paling ya sekedar menagur aja tapi kada belabihan jua.” Hal demikian juga diungkapkan oleh informan 2 NR: “Alhamdulillah selawas ulun begawi disni kada pernah diperlakukan kaitu adil haja.”¹⁰⁸

Mendengar pernyataan yang disampaikan oleh TJ dan NR bahwa selama bekerja tidak pernah diperlakukan oleh pihak atasan dengan cara yang tidak adil. Peneliti melanjutkan pertanyaan lagi kepada informan 3 yaitu ND mengenai *job description* pada perusahaan dan mengenai alat keselamatan kerja (*safety*), adapun ND mengungkap:

*Kalo untuk job description itu perusahaan menggunakan sistem kontrak kerja yaitu buruh itu bekerjanya sesuai lawan bidang yang sudah ditetapkan, dan untuk safety sangat disayangkan banar kada pernah disediakan dari perusahaan jadi ya itu kadang ada buruh mengalami kecelakaan kaya tagugur segalaan macam ai.*¹⁰⁹

Terjemah:

Kalau untuk *job description* itu perusahaan menggunakan sistem kontrak kerja yaitu buruh itu bekerjanya sesuai dengan bidang yang sudah ditetapkan. Untuk *safety* saja yang sangat disayangkan sekali karena tidak pernah disediakan dari perusahaan. Jadi, kadang ada beberapa buruh yang mengalami kecelakaan kerja, terjatuh dan lain semacamnya.

Peneliti mendapatkan informasi yang berbeda dari pernyataan ND ia mengungkapkan mengenai masalah *job description* pada perusahaan ditetapkan sesuai dengan bidangnya untuk buruh. Namun ND merasa sangat menyayangkan pada perusahaan tidak disediakan alat

¹⁰⁸Ibid., Wawancara dengan NR..

¹⁰⁹Wawancara dengan ND selaku buruh pada PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 16 Marte 2020.

keselamatan kerja yang berdampak pada memicunya kecelakaan kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Hal yang sama juga dikatakan oleh subjek 4 AF *“ya kalunya masalah job description kita sesuai haja begawinya paling ya kadang-kadang bisaja sukarla membantu gawian lain.”*¹¹⁰

Peneliti bertanya kembali mengenai alat keselamatan kerja dan perlakuan adil dari perusahaan adapun AF mengungkapkan:

*Untuk alat begawi kada pernah pang ulun mendapatkannya. Dari mulai awal begawi dasar kada suah. Entah mungkin dasar peraturannya, Cuma kan harusnya ada alat begawi sualnya itu penting apalagi buruh dituntut begawi sampai ke lantai 7.*¹¹¹

Terjemah:

Untuk alat bekerja tidak pernah saya mendapatkannya. Sejak awal mulai bekerja memang tidak pernah. Mungkin saja memang peraturannya. Cuma seharusnya ada alat bekerja karena itu penting karena buruh dituntut bekerja sampai ke lantai 7.

Mendengar pernyataan yang diungkapkan oleh informan 4 atas nama AF bahwa AF mengatakan mengenai *job description* yang baik-baik saja namun AF juga memberikan pendapat yakni ia sangat menyayangkan pada perusahaan tidak diberikan alat keselamatan kerja. Padahal bagi AF seharusnya hal tersebut perlu ditindak-lanjuti. Peneliti juga menanyakan tentang perlakuan diskriminatif kepada AF apakah pernah dialaminya RF menjawab: *“Kada suah pang terjadi lawan ulun, inggih baik haja salawas ini Cuma mungkin kaya*

¹¹⁰ Wawancara dengan AF selaku buruh pada PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 16 Maret 2020.

¹¹¹ Ibid., Wawancara dengan AF.

menasehati haja kadang bisa agak tinggi nadanya Cuma kda kasar dan kaya itu lah intinya.”¹¹²

Peneliti memahami hal serupa yang dikatakan oleh subjek-subjek sebelumnya yaitu mereka memang rata-rata diperlakukan dengan baik dan adil selama bekerja. Peneliti kemudian bertanya kepada informan 5 atas nama MN mengenai *job description* dan alat keselamatan kerja yang diberikan perusahaan, adapun informan 5 menjawab: “*Nah untuk jobdes nih alhmdulilah sasuai haja. Dan jua ulun kada suah pang bagawi nih anggapannya melengceng dari aturan kontrak nih.*”¹¹³

Peneliti kemudian bertanya kembali mengenai alat keselamatan bekerja dan tindakan diskriminatif, MN mengatakan:

*Nah itu tadi am masalahnya tu diperusahaan ni dasar kada suah disediakan, dan untuk masalah tindakan yang kada karuan tuh kadang pernah aja pang misalnya kaya telambat sedikit kadang bisa dipotong uang gaji apalagi ulun gajinya harian.*¹¹⁴

Terjemah:

Jadi, itulah masalahnya perusahaan memang tidak pernah menyediakan, dan untuk masalah tindakan yang tidak baik kadang pernah saja misalkan seperti terlambat datang ke kantor kadang bisa dipotong gaji apalagi saya gajinya perhari.

Peneliti mendapatkan jawaban berbeda dari informan 5 ia mengungkapkan mengenai keselamatan kerja yang dikatakan MN sama seperti subjek-subjek sebelumnya MN menyatakan di

¹¹²Ibid., Wawancara dengan AF.

¹¹³Wawancara dengan MN selaku buruh pada PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 17 Maret 2020.

¹¹⁴Wawancara dengan MN selaku buruh pada PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 17 Maret 2020.

perusahaan tidak disediakan alat keselamatan kerja. MN juga mengaku pernah mendapati perlakuan berbeda yang menurutnya tidak pantas saat ia terlambat datang bekerja dan gaji hariannya harus di potong. Hal serupa juga diungkapkan oleh subjek 6 atas nama RF ia mengatakan sebagai berikut:

Kalunya ulun kada tapi paham masalah jobdes tu olehnya ulun kan hitungan hanyaran haja begawi. Untuk alat bagawi nih ulun tahunya paling ada sepatu but ai. Amun nang lainnya kadida pang dibari. Dan alhamdulillah selawas begawi ulun kada suah diperlakukan napa jar jurang tuh kaya kada baik tih han kada pang, aman haja.

Terjemah:

Kalau saya tidak begitu paham mengenai masalah jobdes itu karena saya baru saja bekerja. Untuk alat bekerja ini yang saya ketahui paling sepatu both saja. Kalau yang lain tidak pernah diberi. Dan alhamdulillah selama bekerja saya tidak pernah diperlakukan seperti kata orang yang tidak baik, aman saja.

RF mengungkapkan bahwa ia tidak begitu paham dengan *job description* hal ini dikarenakan ia termasuk buruh baru yang bekerja di perusahaan tersebut. Peneliti juga menyimak pengakuan RF selaku informan 6 yang juga mengatakan mengenai alat bekerja hanya sepatu both saja yang disediakan untuk selengkap RF mengatakan tidak pernah disediakan. Informan buruh 7 atas nama MD juga mengatakan hal demikian. Bahwa di perusahaan tidak ada perjanjian tertulis mengenai kontrak kerja, adapun informan 7 mengatakan:

Ulun nih kada pernah mendengar ada perjanjian tertulis mengenai jobdes ni. Ulun jua selawas begawi kada suah melihat ada alat begawi kaya hilim pokoknya yang menyangkut dengan keselamatan kerja bubuhan buruh nih. Dan kadang ada kejadian

*kecelakan kerja semalam ada kawan ulun tangannya luka oleh kada dibari pengaman pas waktu begawi nih.*¹¹⁵

Terjemah:

Saya tidak pernah mendengar ada perjanjian tertulis mengenai jobdes ini. Saya juga selama bekerja tidak pernah melihat ada alat bekerja seperti helm pokoknya yang menyangkut dengan keselamatan kerja para buruh. Dan kadang ada kejadian kecelakaan kerja kemarin ada teman saya tangannya luka akibat tidak diberi pengaman saat sedang bekerja.

Peneliti memahami dan menyimak pernyataan yang diungkapkan oleh MD selaku subjek 7, MD menyatakan pada perusahaan tidak adanya perjanjian tertulis mengenai kontrak kerja. MD juga mengungkapkan mengenai alat keamanan bekerja sangat memprihatinkan akibatnya ada beberapa buruh yang mengalami kecelakaan kerja yang fatalnya seperti luka pada bagian tubuh tangan ataupun kaki pekerja/buruh.

Peneliti kemudian melanjutkan bertanya kepada MD mengenai perlakuan diskriminatif dari perusahaan, MD mengatakan sebagai berikut: *“Selawas begawi alhamdulillah kada pernah menamui perlakuan yang kada adil dari perusahaan baik haja bubuhannya.”*¹¹⁶

Peneliti menyimpulkan bahwa senua subjek buruh sangat minim dalam mendapatkan perlakuan diskriminatif.

Hal ini juga disampaikan oleh MN informan 7 seperti jawaban yang telah penulis tuangkan di atas. Kemudianberlanjut peneliti menanyakan kepada informan 8 atas nama SY masih dengan

¹¹⁵Wawancara dengan MD selaku buruh pada PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 17 Maret 2020.

¹¹⁶Ibid., Wawancara dengan MD.

pertanyaan yang sama adapun SY menjawab sebagai berikut: “*Setahu ulun memang dari awal perusahaan kada menuliskan kontrak kerja Cuma ya itu tadi buhan buruh disni banyak bediam haja yang penting gaji lancar itu ai.*”¹¹⁷

SY selaku buruh yang termasuk sudah lama bekerja sebagai buruh. Pernyataan SY adalah bahwa pada perusahaan tidak adanya perjanjian tertulis yang mengakibatkan bingungnya pekerja/buruh yang bekerja dalam menjalankan pekerjaan. Peneliti kemudian melanjutkan pertanyaan mengenai alat keselamatan kerja adapun SY mengungkapkan: “*Untuk alat kerja nih kadida dibari hanya ada sepatu ai sepatu but tu ja.*”¹¹⁸ Maksudnya SY selama ia bekerja hanya ada sepatu both saja.

Peneliti kemudian melanjutkan bertanya kembali kepada informan 8 mengenai perlakuan diskriminatif, adapun SY mengatakan: “*Aman-aman haja pang salawas ini, ya baik haja mun perlakuan diskriminatif kada pernah pang ulun mangalaminya.*”¹¹⁹

Berdasarkan penjelasan yang telah diungkapkan oleh SY selaku informan 8, SY mengatakan hal serupa seperti buruh-buruh lainnya. SY menjelaskan bahwa perusahaan tidak memiliki perjanjian tertulis untuk kontrak kerja. SY juga mengungkapkan untuk alat bekerja hanya sepatu saja yang disediakan terlebih dari itu tidak ada lagi.

¹¹⁷Wawancara dengan SY selaku buruh pada PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 18 Maret 2020.

¹¹⁸Wawancara dengan SY selaku buruh pada PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 18 Maret 2020.

¹¹⁹Ibid., Wawancara dengan SY.

Semenjak bekerja SY tidak pernah diperlakukan tidak adil dari pihak perusahaan. Namun berbeda dengan penjelasan dari informan 9 atas nama HR sebagai berikut: *“Kalonya ulun kada tapi paham pang masalah kontrak kerja nih. Dan jua ulun bagawinya dibagian produksi basah.”*¹²⁰

Peneliti kemudian melanjutkan pertanyaan lagi kepada informan 9 mengenai alat keselamatan kerja dan perlakuan diskriminatif:

*Alat keselamatan kerja nih ya am hanya ini ja sebuurnya masalahnya ni kada suah disediakan, kalo perlakuan diskriminatif nih ya pernah dulu kawan ulun di PHK haja pang. Secara kada transparasi kan jar urang tuh. Kurang labihnya 8-10 urangan. Amunnya ulun pribadi kada suah, Cuma memang ada lah kasusnya waktu itu PHK sepihak tu.*¹²¹

Terjemah:

Alat keselamatan bekerja hanya ini saja sebenarnya masalahnya tidak pernah disediakan. Mengenai perlakuan diskriminatif ya pernah dulu teman saya di PHK secara tidak transparansi seperti kata orang. Kurang lebih 8-10 orang. Kalau untuk saya pribadi tidak pernah. Cuma memang adalah waktu itu mengenai kasusnya PHK sepihak itu.

Ada ungkapan berbeda dari informan 9. Ia menjelaskan bahwa perusahaan pernah memperlakukan secara tidak adil dengan adanya buruh yang mengalami PHK sepihak. HR mengatakan bahwa hal ini di alami oleh rekannya sesama buruh. Akibatnya mereka kehilangan pekerjaan. Hal demikian juga diungkapkan oleh informan 10 atas nama AH adapun sebagai berikut:

¹²⁰Wawancara dengan HR selaku buruh pada PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 19 Maret 2020.

¹²¹Ibid., Wawancara dengan HR.

*Nah ulun kan tahitung lawas jua sudah begawi disini, ada kawan ulun pang dulu tu mengalami PHK sepihak entah karena apa lah dahulu tuh kada ingat jua ulun. Dan tekadang kami disini upah bisa talambat dibayar.*¹²²

Terjemah:

Saya terhitung lama juga sudah bekerja disini, ada teman saya dulu pernah mengalami PHK sepihak entah dikarenakan oleh apa. Dulu saya juga sudah lupa. Terkadang kami disini upah juga bisa terlambat dibayarkan.

Jawaban serupa yang dikatakan oleh HR dan AH selaku informan 9 dan 10. Mereka mengatakan bahwa pernah terjadi PHK sepihak dari perusahaan kepada rekan mereka sesama buruh. Untuk penyebab hal ini terjadi HR dan AH masih belum mengetahui penyebab pastinya.

c. . Hak Pekerja/Buruh di Perusahaan

Hasil wawancara yang peneliti lakukan dalam tahap ini masih pada informan dari pekerja/buruh yaitu TJ, NR, ND, AF, MN, RF, MD, SY, HR, AH. Pada tahap ini peneliti menanyakan tentang Gaji/UMR, Uang lembur, dan proses pemberian upah kepada pekerja/buruh. Adapun hak pekerja/buruh menurut pernyataan informan 1 atas nama TJ mengatakan: “Sesuai haja gaji alhmdulillah kita standar wan UMR. *Kalunya uang lembur kadang ada dibari tapi kami jarang jua lembur.*”¹²³

Peneliti kembali melanjutkan pertanyaan mengenai, bagaimana proses upah diberikan. Adapun tanggapan informan 1 atas nama TJ:

¹²²Wawancara dengan AH selaku buruh pada PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 19 Maret 2020.

¹²³Wawancara dengan TJ selaku buruh pada PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 16 Maret 2020.

“Upah itu kami ada yang dibayar perhari hitungan hari tapi ada jua yang salajuran bulanan. Ya kadang bisa jua talambat di bayarkan.”¹²⁴

Berdasarkan dari penjelasan yang diungkapkan oleh TJ bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan standarisasi UMR Kabupaten Kapuas. Untuk uang lembur menurut ungkapan TJ mereka terkadang saja diberikan sesuai dengan kesepakatan buruh dan perusahaan. TJ juga menyatakan bahwa pemberian gaji terbagi menjadi 2 bagian yaitu gaji yang dibayarkan perhari dan gaji yang dibayarkan perbulan. Hal demikian juga diungkapkan oleh informan 2 atas nama NR: *“Untuk gaji sesuai UMR 2.900.000/buruh dan itu sesuai haja wan UMR, kadang bisa ada bonus jua pang.”¹²⁵*

Informan 2 mengatakan bahwa gaji sesuai dengan UMR dan berdasarkan ungkapan NR mereka kadang bisa diberikan bonus. Peneliti melanjutkan pertanyaan, mengenai uang lembur dan proses pengupahan, NR megatakan:

Munnya ulun kada tapi paham masalah uang lembur sualnya ulun kada suah lembur jadi kada suah menarimanya. Amun proses upah nih ya kadang ada yang seminggu sekali dan sebulan sekali. Nah kalo yang sebulan sekali nih kadang bisa lambat di bariakan. Bisa menunggu semingguan lah hanyar kaluar gaji.¹²⁶

Terjemah:

Jika saya kurang begitu paham mengenai permasalahan uang lembur karena saya tidak pernah lembur jadi tidak pernah menerimanya. Untuk proses upah ini ya terkadang ada yang seminggu sekali dan sebulan sekali. Ya, kalau yang sebulan sekali

¹²⁴Ibid., Wawancara dengan TJ.

¹²⁵Wawancara dengan NR selaku buruh pada PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 17 Maret 2020.

¹²⁶Ibid., Wawancara dengan NR.

ini terkadang bisa terlambat diberikan. Bisa menunggu sekitar seminggu untuk keluar gaji.

NR selaku informan 2, sebagaimana yang telah disampaikan peneliti memahami bahwa memang pada perusahaan tersebut terlihat baik saja mengenai standarisasi gaji artinya tidak menyalahi aturan. Namun, yang memprihatinkan bagi para buruh adalah gaji mereka dibayarkan tidak tepat waktu. Selanjutnya ungkapan dari informan 3 atas nama ND mengatakan hal berbeda, adapun yang diungkapkan ND sebagai berikut:

Kalonya gaji sesuai haja pang lawan UMR, dan dibayar tepat waktu ja. Cuma kadang bisa sesuai lawan selajur dibari uang bonus, munnya untuk proses gaji ni rajin ulun meambil yang bayaran sabulan sekali dan dibayar tepat waktu.¹²⁷

Terjemah:

Kalau gaji sesuai saja dengan UMR, dan dibayar tepat waktu. Namun kadang bisa diberi sekaligus bersama dengan uang bonus. Untuk proses pengambilan gaji saya biasanya mengambil yang pembayarannya sebulan sekali dan dibayarkan tepat waktu.

Peneliti memahami pernyataan yang diungkapkan oleh informan 3. Menurutnya pemberian gaji sudah standar dengan UMR. Ditambah lagi untuk pemberian bonus pada saat penerimaan gaji. ND juga menambahkan bahwa diperusahaan proses gaji yang diterimanya adalah satu bulan sekali, pembayarannyapun tepat waktu. Peneliti juga mendapatkan informasi lagi dari informan 4 atas nama AF, adapun menurut AF adalah sebagai berikut: *"Alhamdulillah gaji ya sesuai*

¹²⁷Wawancara dengan ND selaku buruh pada PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 18 Maret 2020.

haja dan cukup haja gasan kebutuhan hidup, Cuma kadang bisa lambat jua penjulungan duitnya tuh, Cuma buhan kami sini sudah tebiasa jua lawan prosesnya nang kaya ini.”¹²⁸

AF adalah salah satu pekerja/buruh yang bekerja termasuk perhitungan lama yaitu 15 tahun. Berdasarkan ungkapan yang disampaikannya, peneliti menyimpulkan bahwa di perusahaan tersebut untuk gaji tidak ada masalah dikarenakan sesuai dengan UMR setempat akan tetapi yang sayang disayangkan bahwa proses pembayaran gaji yang kadang tidak menentu membuat para pekerja/buruh merasa tidak nyaman dalam menunggu uang gaji tersebut. Hal demikian juga dikatakan oleh MN selaku informan 5, sebagai berikut:

Gaji nih lamunnya gaji pas haja. Iya kalonya ulun terima lancar haja. Bagawi nih kita kada maharap gaji jua, tapi keikhlasan diri kita jua. Munnya pembayarannya nih kadang tetunda jua pang kada langsung begitu awal bulan tanggal 1,2 langsung terima kada, rajin bisa ditanggal 6 atau 7 lah paling lambat rajin tu.”¹²⁹

Terjemah:

Gaji ini pas saja, Iya kalau saya menerima lancar saja. Bekerja ini kita tidak berharap gaji semata, tapi keikhlasan diri kita juga. Kalau untuk pembayarannya ini terkadang juga tertunda tidak langsung pada awal bulan tanggal 1, 2 langsung menerima. Biasanya pada tanggal 6 atau 7 paling lambat.

Berdasarkan pernyataan yang disampaikan oleh MN, peneliti menarik kesimpulan pada perusahaan gaji sudah sesuai dengan

¹²⁸Wawancara dengan AF selaku buruh pada PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 18 Maret 2020.

¹²⁹Wawancara dengan MN selaku buruh pada PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 18 Maret 2020.

standar, namun yang masih diprihatinkan yaitu mengenai pembayarannya yang tidak tepat waktu. Hal tersebut juga disampaikan oleh informan 6 atas nama RF:

*Nah itu pang masalahnya tu mungkin sudah kebijakan perusahaan kalo lah pembayarannya gaji tuh setiap tanggal 7 pada awal bulan tuh. Cuma kalonya buruh tetap tu jarang menerima gaji harian tu rajin tu buruh lepas ja. Munnya buruh tetap ni ya sebulan sekali ni.*¹³⁰

Terjemah:

Ya itu permasalahannya mungkin sudah kebijakan perusahaan untuk pembayaran gaji itu setiap tanggal 7 pada awal bulan. Namun untuk buruh tetap itu jarang menerima gaji harian biasanya untuk buruh lepas saja. Kalau buruh tetap ini ya sebulan sekali.

Peneliti melanjutkan pertanyaan lagi kepada informan 6 mengenai gaji/UMR apakah sudah sesuai, adapun pernyataan RF ia mengatakan: *“Sesuai alhamdulillah sesuai dengan UMR setempat ini dan baik haja pang kadida masalah apa-apa.”*¹³¹

Peneliti memahami pernyataan yang diungkapkan oleh informan 6 di atas, menurutnya untuk gaji sudah sesuai dengan UMR. Ia juga mengatakan bahwa upah harian hanya diterima untuk buruh lepas saja, sedangkan untuk buruh tetap pembayarannya masuk dalam jenjang waktu setiap satu bulan sekali. Selanjutnya, peneliti bertanya pada subjek 7 atas nama MD beliau mengatakan: *“Kalunya gaji kita nih sesuai haja lawan UMR dan bahkan di atas UMR. Yang kalo menurut*

¹³⁰Wawancara dengan RF selaku buruh pada PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 19 Maret 2020.

¹³¹Wawancara dengan RF selaku buruh pada PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 19 Maret 2020.

UMR kan Kapuas ini 2.900.000., nam kalunya kami 3.000.000. Tapi kadang ya bisa lambat pang dibayarkan”¹³² Peneliti bertanya kembali mengenai uang lembur dan proses pengupahan, adapun MD menjawab:

*Uang lembur kadida pang ulun suah lah sualnya ulun kada suah lembur dan perusahaan jarang jua menetapkan kerja lembur, untuk proses upah itu ada yang sebulan sekali ada yang seminggu sekali, ya sesuai kesepakatan aja.*¹³³

Terjemah:

Saya tidak pernah menerima uang lembur karena saya tidak pernah lembur dan perusahaan jarang menetapkan kerja lembur, untuk proses upah itu ada yang sebulan sekali dan ada yang seminggu sekali, ya sesuai kesepakatan saja.

Berdasarkan pernyataan yang diungkapkan oleh informan 7 atas nama MD, menurutnya perusahaan sangat jarang menerapkan sistem kerja lembur. MD juga mengatakan bahwa upah yang diberikan sudah sesuai dengan UMR, hanya saja yang memprihatinkan upah terkadang dibayarkan tidak tepat waktu. Hal ini membuat sebagian buruh merasa resah karena harus menunggu lama untuk pemberian gaji/upahnya. Hal demikian juga diungkapkan oleh SY sebagai informan 8 sebagai berikut:

*Kalonya gaji sesuai haja pang lawan umr, dan dibayar tepat waktu ja. Cuma kadang bisa sesuai lawan selajur dibari uang bonus, munnya untuk proses gaji ni rajin ulun meambil yang bayaran sabulan sekali dan dibayar bisa lewat jua kadang kada tepat waktu.*¹³⁴

¹³²Wawancara dengan MD selaku buruh pada PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 20 Maret 2020.

¹³³Ibid., Wawancara dengan MD.

¹³⁴Wawancara dengan SY selaku buruh pada PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 22 Maret 2020.

Terjemah:

Kalau untuk gaji sesuai saja dengan UMR, dan dibayarkan tepat waktu. Namun kadang bisa langsung dengan uang bonus, untuk proses gaji ini biasanya saya mengambil yang pembayarannya sebulan sekali dan dibayar bisa tidak tepat waktu.

Peneliti memahami pernyataan yang diungkapkan oleh informan

8. Menurutnya pemberian gaji sudah standar dengan UMR. Ditambah lagi untuk pemberian bonus pada saat penerimaan gaji. SY juga menambahkan bahwa diperusahaan proses gaji yang diterimanya adalah satu bulan sekali, pembayarannyaapun terkadang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Peneliti melanjutkan pertanyaan kepada informan 9 atas nama HR yang mengatakan sebagai berikut:

*Gaji alhamdulillah sesuai haja lawan UMR, dan jua uang lembur jarang pang menerima. Tapi kadang bisaja dibari sesuai lawan gawiannya jua munnya ada lembur, ya lembur ai. Ya gaji itu kada menentu jua dibayarkan bisa lewat bisa tepat lah kadang.*¹³⁵

Terjemah:

Alhamdulillah gaji sudah sesuai dengan UMR, dan juga uang lembur jarang menerima. Tapi terkadang bisa saja diberikan sesuai dengan pekerjaannya juga jika ada lembur, ya berarti lembur. Gaji itu tidak menentu dibayarkan kadang bisa terlambat dan bisa juga tepat waktu.

Menurut pernyataan yang disampaikan oleh HR sebagai informan

9, peneliti memahami bahwa gaji tidak bermasalah artinya sesuai dengan standar UMR, namun pekerja/buruh mengungkapkan hal serupa yaitu pembayarannya yang terkadang tidak sesuai dengan

¹³⁵Wawancara dengan HR selaku buruh pada PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 22 Maret 2020.

waktu yang ditentukan. Peneliti melanjutkan pertanyaan lagi kepada informan 10 atas nama AH. Adapun penjelasan yang diungkapkan oleh AH sebagai berikut:

*Gaji sesuai haja lawan UMR, munnya uang lembur rajin ada ai dibari tapi kami nih jarang banar disuruh lembur. Nah, mintu jua lawan gaji/upah tu bisa dibayar sebulan ataunya saminggu rajin tu. Munnya ulun meambil yang sabulan sekali, kadang jua bisa lambat jua pang dibayar. Cuma mungkin buhan buruh nih paham haja kan ulihannya sudah tebiasa jua lawan keadaan kaini. Dan jua suah terjadi lah PHK sepihak kan dahulu itu entah karena apa. Amunnya menurut kawanannya nih kan oleh gaji dulu kada sesuai UMR dan hanyaran berapa tahun terakhir nih haja yang di atas UMR ni.*¹³⁶

Terjemah:

Gaji sesuai saja dengan UMR, kalau uang lembur biasanya ada diberi tapi kami sangat jarang lembur. Begitu juga dengan gaji/upah bisa dibayarkan sebulan atau seminggu biasanya itu. Kalau saya mengambil yang satu bulan sekali dan terkadang bisa terlambat juga pembayarannya. Namun terkadang para buruh paham saja karena sudah terbiasa dengan keadaan seperti ini. Dan juga pernah terjadi PHK sepihak waktu itu dikarenakan oleh apa. Kalau menurut teman saya dikarenakan dulu gaji belum sesuai UMR dan baru beberapa tahun terakhir ini saja gaji yang sesuai dengan UMR.

Berdasarkan pernyataan yang diungkapkan oleh AH sebagai informan 10, menurutnya ia dan para buruh lainnya sudah terbiasa dengan keadaan yang memprihatinkan tersebut dimana gaji/upah yang terbilang tidak sesuai dengan perjanjian dan kurun waktu yang ditetapkan untuk proses pembayarannya. AH juga mengungkapkan bahwa pernah terjadi PHK sepihak hal pastinya untuk penyebab tersebut belum diketahui. Namun menurut AH dikarenakan pada

¹³⁶Wawancara dengan AH selaku buruh pada PT. Karya Sejati di Desa Murung Keramat pada tanggal 22 Maret 2020.

waktu itu gaji yang diberikan tidak sesuai UMR, dan beberapa tahun terakhir barulah gaji diberikan sesuai UMR bahkan di atas rata-rata.

3. Wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas

1). Informan pendukung 1

Informan pendukung 1 yang bernama Rahmad Kurniawan (RK) merupakan salah satu staf yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja pada bagian HI (Hubungan Industrial). Ia telah bekerja 6 tahun. Hasil wawancara dengan RK yang dilakukan pada tanggal 23 Maret 2020 yakni mengenai pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja kepada para tenaga kerja/buruh. Adapun pernyataan dari RK sebagai berikut:

Untuk pengawasan biasanya dilakukan per/6 bulan sekali. Kalau untuk pandangan kami secara menyeluruh mengenai perburuhan itu baik-baik saja. Artinya kami sebagai lembaga yang berwenang mengawasi hanya mengawasi saja, selebihnya itu nanti kebijakan perusahaan dan tenaganya.¹³⁷

Peneliti kemudian melanjutkan bertanya mengenai kapan pengawasan dilakukan, dan apa saja bentuk pengawasan yang diberikan kepada perusahaan, dan jaminan mengenai keselamatan pekerja/buruh adapun RK mengungkapkan:

Pengawasan biasanya dilakukan setiap per/6 bulan sekali dan biasanya pengawasan dilakukan sesuai berdasarkan masing-masing bidang, kalo untuk jaminan keselamatan kerja itu langsung dari perusahaan yang mengaturnya dan juga terkadang pihak Dinas juga melakukan sosialisai ke perusahaan mengenai pentingnya penggunaan alat keamanan bekerja. Kami juga hanya menerima slip penjabaran mengenai aktivitas langsung dilapangan namun

¹³⁷Wawancara dengan RK (28 Tahun) selaku Staf Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas pada tanggal 23 Maret 2020.

kami tidak melakukan kontrol langsung kelapangan karena ada waktu tertentu saja.¹³⁸

Peneliti menyimpulkan berdasarkan pernyataan RK selaku staf Dinas, bahwa Dinas melakukan pengawasan kepada tenaga kerja di perusahaan setiap per/6 bulan sekali dan pengawasan tersebut dilakukan sesuai dengan masing-masing bidang. Dina juga memiliki wewenang untuk tidak melakukan pengawasan dengan signifikan dan menyeluruh dikarenakan wewenang Dinas hanya sekedar mengontrol dan menerima laporan pekerjaan di lapangan, untuk selebihnya adalah tanggung jawab penuh dari perusahaan.

2). Informan pendukung 2

Informan pendukung 2 yang bernama Ahmad Aminudin (AM) merupakan salah satu staf yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja pada bagian HI (Hubungan Industrial). Ia telah bekerja 11 tahun. Hasil wawancara dengan AM yang dilakukan pada tanggal 23 Maret 2020 yakni mengenai pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja kepada para tenaga kerja/buruh. Adapun pernyataan dari informan pendukung 2 (AM) sebagai berikut:

Pengawasan dilakukan setiap 6 bulan sekali, cuman sekarang ini sudah sangat jarang sekali dilakukan kira-kira mulai 2 tahun terakhir ini, karena sudah ada peraturan baru dari Pemerintahan Provinsi Kalimantan Tengah bahwa yang seharusnya bertanggung jawab mengawasi sekarang adalah pihak Dinas Tenaga Kerja Provinsi bukan Kabupaten lagi. Jadi, perusahaan dimanapun mau di Kabupaten Kapuas, Pulang Pisau dan sebagainya itu yang mengawasi sekarang adalah wewenang langsung dari Dinas

¹³⁸Wawancara dengan RK selaku Staf Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas pada tanggal 23 Maret 2020.

Tenaga Kerja Provinsi. Hanya sebelum ini berlaku kami masih memiliki wewenang untuk mengawasi. Dan untuk jaminan keselamatanpun juga sekarang adalah wewenang DISNAKER dari Provinsi.¹³⁹

Peneliti mendapatkan sebuah informasi yang cukup penting dari ungkapan AM selaku informan dari pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas, bahwa ternyata ada peraturan baru yang dikeluarkan pemerintah sejak 2 tahun terakhir ini bahwa sistem pengawasan sekarang adalah wewenang dari DISNAKER Provinsi bukan Kabupaten lagi meskipun perusahaan tersebut letaknya di Kabupaten, hal ini tetap menjadi tanggung jawab DISNAKER langsung dari Provinsi Kalimantan Tengah.

C. Analisis Data

1. Praktik Perburuhan Pada PT. Karya Sejati

a. Pengawasan perburuhan

PT. Karya sejati adalah perusahaan produksi karet yang cukup besar yang posisinya berada di Kabupaten Kapuas, tepatnya desa Murung Keramat. Perusahaan ini menerapkan sistem kerja borongan, harian dan mingguan. Berdasarkan hasil wawancara pada ST selaku narasumber dari pihak perusahaan yang berprofesi sebagai Kabag. Personalia.

ST menjelaskan bahwa pengawasan pada perusahaan tersebut bersifat *multilevel* yaitu pengawasan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja, pengawasan dari Dinas Lingkungan dan pengawasan internal atau

¹³⁹Wawancara dengan AM selaku Staf Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas pada tanggal 23 Maret 2020

pengawasan dari kepala rombongan masing-masing, hingga kepala bidang dari bidang pekerjaan yang ada di perusahaan.

Pihak perusahaan selalu memberikan pengawasan menyeluruh kepada pekerja/buruh-buruhnya. TJ yang juga selaku narasumber dari pihak perusahaan yang berprofesi sebagai Wakil Manajemen juga menyatakan hal yang sama seperti ungkapan ST pada tanggal 06 Maret 2020.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan kepada pihak pekerja/buruh yang bernama TJ menyatakan bahwa di perusahaan pengawasan memang terbilang menyeluruh akan tetapi yang lebih ditonjolkan adalah pengawasan yang sifatnya eksternal saja. Sedangkan bagi para buruh yang mereka harapkan adalah pengawasan internal yang sifatnya langsung dari perusahaan.

Hal ini jika peneliti amati langsung dari observasi dan wawancara masih belum optimal. Seperti yang juga diungkapkan oleh NR, FR dan MN. Bahwa adalah benar apabila perusahaan selama ini hanya menonjolkan pengawasan dari lembaga/instansi tertentu dan beberapa sisanya memberikan pengawasan secara internal, seperti salah satunya pengawasan yang diberikan dari kepala bidang masing-masing pekerjaan. Pernyataan yang sama juga diungkapkan oleh kelima buruh berikutnya atas nama RF, MD, SY, HR dan AH. Secara garis besarnya menurut kelima buruh ini seharusnya perusahaan lebih menekankan lagi

pengawasan menyeluruh dari pihak perusahaan langsung agar kinerja buruh benar-benar efektif.

Pengawasan perburuhan dimaksudkan untuk mendidik agar pengusaha atau perusahaan selalu tunduk menjalankan ketentuan hukum yang berlaku sehingga akan dapat menjamin keamanan dan kestabilan pelaksanaan hubungan kerja, karena seringkali perselisihan perburuhan disebabkan karena majikan tidak memberikan perlindungan pengawasan kepada buruhnya sesuai ketentuan yang berlaku.¹⁴⁰

b. Hak pekerja/buruh di perusahaan

1). Perlindungan buruh

Perlindungan terhadap buruh adalah salah satu hak pekerja di perusahaan. PT. Karya Sejati dalam hal perlindungan masih terbilang belum maksimal. Perlindungan pekerja/buruh dalam lingkup pekerjaan adalah salah satu bentuk dari hak pekerja itu sendiri. Hal ini hendaknya harus dipenuhi oleh pihak perusahaan. PT. Karya Sejati menerapkan sistem perlindungan yang tidak menyeluruh, dalam hal ini perusahaan tidak memperhatikan dengan signifikan keluhan para buruh.

PT. Karya Sejati dari awal berdirinya perusahaan tersebut hingga sekarang belum menerapkan perlindungan yang sesuai dengan peraturan perburuhan dan industrial. Salah satunya, yang paling disoroti adalah perusahaan tidak menyediakan *safety* (alat

¹⁴⁰Sujamto, *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1986, h. 49.

keselamatan kerja) untuk para buruh. Akibat dari hal ini, banyaknya buruh/pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Permasalahan ini harusnya perusahaan telah memperhatikan sejak dulu, sebab hal ini menjadi bentuk kewajiban perusahaan terhadap buruh sekaligus juga hak buruh dalam melaksanakan pekerjaannya di perusahaan.

Melihat permasalahan yang cukup memprihatinkan ini berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, perusahaan mempekerjakan 50 orang buruh yang mana terbagi menjadi buruh tetap, dan buruh kontrak/harian lepas. Semua buruh ini bekerja dengan tenaga yang maksimal, dikarenakan perusahaan tersebut cukup besar. Terhitung dari jam 7 pagi hingga jam 5 sore buruh bekerja, tentu saja hal ini sangat diperhatikan sekali perlindungan yang memadai agar pihak perusahaan maupun pekerjanya dapat bekerja secara efektif dan terhindar dari hal yang tidak diinginkan, seperti kecelakaan kerja dan menyetor membayar upah atau tidak menunda-nundanya.

Berdasarkan konteks hubungan kerja, kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik. Artinya, kewajiban perusahaan merupakan hak pekerja/buruh dan sebaliknya kewajiban pekerja/buruh merupakan hak perusahaan. Jadi, apabila pekerja/buruh telah melaksanakan kewajibannya bekerja dengan maksimal sepanjang hari, maka pihak perusahaan haruslah memberikan hak mereka sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku.¹⁴¹

¹⁴¹Abdul Hakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h. 54.

2). Keselamatan kerja

Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- 1). Keselamatan dan kesehatan kerja
- 2). Moral dan kesusilaan
- 3). Perlakuan yang sesuai

Melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku. Dalam pengertian pembinaan norma ini sudah cukup mencakup bentuk apresiasi bahwasanya perusahaan/pengusahaan wajib memberikan keselamatan bagi para pekerja/buruhnya.¹⁴²

Keselamatan kerja yang diberikan perusahaan menurut peneliti sudah cukup baik. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti kepada pihak perusahaan dan buruh, menjelaskan bahwa perusahaan telah menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dalam bentuk perlindungan ekonomis dan jaminan sosial seperti uang THR, JAMSOSTEK dan BPJS Kesehatan hingga BPJS Ketenagakerjaan. Perusahaan telah lama menerapkan bentuk keselamatan tersebut.

¹⁴²Sujamto, *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*, h. 40.

Menurut peneliti, Jaminan Sosial tenaga Kerja dalam perusahaan adalah suatu bentuk perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai sebab akibat peristiwa atau kejadian yang dialami tenaga kerja. Akan tetapi, dalam hal ini perusahaan tidak dapat serta-merta mengandalkan bentuk keselamatan kerja dari pihak eksternal terus-menerus. Dalam kata lain perusahaan harus ambil andil dengan perlindungan keselamatan internal pada persusahaan dalam menyelamatkan sekaligus mensejahterakan pekerjanya, agar meminimalisir potensi terjadinya kecelakaan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu spesialisasi tersendiri, karena di dalam pelaksanaannya disamping dilandasi oleh peraturan perundang-undangan juga dilandasi oleh ilmu-ilmu tertentu, seperti ilmu teknik dan medik. Pihak yang bertanggung jawab atas keselamatan kerja di tempat kerja adalah pimpinan tempat kerja atau perusahaan.¹⁴³

c. Kewajiban Perusahaan terhadap buruh

Kewajiban adalah suatu hal yang harus atau tidak harus dilaksanakan. Kewajiban perusahaan terhadap buruh disini adalah menyangkut mengenai proses pengupahan, uang lembur, perlakuan baik kepada pekerja, memberikan jaminan keselamatan dan jaminan kesehatan, hingga pemutusan hubungan kerja. Umumnya, kewajiban

¹⁴³Rudi Suardi, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, h. 20.

adalah suatu peranan yang harus atau tidak harus dilakukan oleh subjek hukum. Jika kewajiban tersebut dilanggar, maka berakibat sanksi bagi pelakunya.

PT. Karya Sejati menjadi sorotan masyarakat sekitar dikarenakan beberapa buruh sempat mengalami PHK/Pemutusan Hubungan Kerja. Hal ini tentu sangat memprihatinkan karena berdampak buruk bagi pekerja/buruh menjadi kehilangan pekerjaannya. Namun, berdasarkan beberapa pengakuan dari para buruh pekerja/buruh yang mengalami PHK sepihak dikarenakan melanggar aturan perusahaan seperti tidak disiplin waktu dalam bekerja yang telah ditentukan.

PT. Karya Sejati menerapkan suatu kewajiban yang cukup baik dimana proses pembayaran gaji/upah dibayar dalam kurun waktu yang bervariasi yaitu satu bulan sekali, dua minggu sekali dan ada juga yang gaji/upahnya dibayarkan perhari. Proses pengupahan seperti ini telah disepakati oleh kedua belah pihak antara buruh dan pimpinan. Namun, dalam hal ini jua ada keadaan yang membuat para buruh menjadi miris, yaitu gaji/upah yang dibayarkan terkadang bisa terlambat atau tidak tepat waktu sesuai dengan kesepakatan. Banyaknya pekerja/buruh yang mengeluh akan hal ini.

Mengenai kewajiban pemberian gaji tersebut perusahaan memang berperan aktif dalam pemberiannya ditambah lagi perusahaan memberi nominal gaji setiap pekerja/buruh di atas nilai UMR Kabupaten Kapuas. Akan tetapi, yang sangat memprihatinkan hanyalah gaji/upah yang

dibayar tidak tepat waktu, dan untuk kewajiban perusahaan mengenai uang lembur, perusahaan dalam pemberian uang lembur tersebut terbilang sangat jarang diberikan karena perusahaan hanya terkadang saja menerapkan sistem kerja lembur, apabila kerja borongan mulai banyak dan berat maka kerja lembur barulah diterapkan.

Perusahaan juga terbilang aktif dalam pemberian fasilitas dana bantuan seperti THR dan bonus harian kepada pekerja/buruh. Selain itu buruh juga difasilitasi tempat tinggal dari perusahaan. Namun, sebagai timbal baliknya pekerja/buruh yang diberikan fasilitas tersebut tetap harus membayar biaya bulanan tempat tinggal tersebut kepada perusahaan. Uniknya, dalam hal ini gaji mereka tidak dipotong guna pembayaran tempat tinggal tersebut. Perusahaan dalam hal ini terlihat baik dan tidak menyusahkan buruhnya. Pekerja/buruh hanya mengeluhkan gaji yang terkadang terlambat dibayarkan dan mengharapkan adanya alat keamanan bekerja agar pekerja/buruh bekerja dengan optimal.

Hal ini merupakan beberapa fakta nyata yang peneliti lihat sendiri saat melangsungkan observasi dan wawancara berdasarkan praktik secara langsung sistem perburuhan yang ada di PT. Karya Sejati selaku perusahaan produksi karet yang cukup besar di Desa Murung Keramat, Kabupaten Kapuas.

- d. Penyebab tidak adanya *safety* (alat keamanan bekerja), PHK sepihak, dan upah yang dibayar tidak tepat waktu**

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

Analisis yang akan dipaparkan peneliti mengenai PT. Karya Sejati, telah terbilang aktif dalam mempekerjakan seluruh pekerja/buruhnya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada pihak perusahaan dan buruh pada tanggal 6 Maret sampai dengan 28 Maret 2020, peneliti mendapatkan jawaban yang berbeda dari pihak perusahaan dan pekerjanya. Pada saat wawancara pihak perusahaan mengatakan bahwa perusahaan telah bertanggung jawab sepenuhnya dalam hal memberikan hak-hak para pekerja/buruhnya, hal ini seperti yang disampaikan oleh SY salah satu narasumber dari pihak perusahaan yang berprofesi sebagai Kepala bagian personalia, mengatakan bahwa perusahaan telah memfasilitasi secara lengkap mengenai *safety* (alat keselamatan bekerja). Selain itu, perusahaan juga membayarkan gaji dengan tepat waktu sesuai kesepakatan dengan para pekerja/buruh. Namun, peneliti menemukan jawaban berbeda dari hasil wawancara dengan pihak buruh.¹⁴⁴

¹⁴⁴Wawancara dengan SY selaku Kepala Bagian Personalia dari pihak perusahaan PT. Karya Sejati pada tanggal 8 Maret 2020.

Narasumber yang peneliti ambil dari pihak buruh atas nama AH mengungkapkan bahwa perusahaan dari sejak berdiri hingga sekarang tidak berinisiatif menyediakan alat keamanan bekerja, maka dampaknya rekan buruh banyak yang mengalami kecelakaan kerja yang disebabkan karena fenomena ini. Pekerja/buruh lainpun juga mengatakan hal serupa bahwa memang benar ternyata perusahaan tidak sepenuhnya menjalankan kewajiban dan kurang memperhatikan hak-hak para buruh dalam bekerja.¹⁴⁵

Wawancara yang dilakukan peneliti dengan pihak pekerja/buruh rata-rata jawaban yang peneliti peroleh adalah jawaban yang hampir serupa yang menjelaskan mengenai keluhan pekerja/buruh dalam pembayaran gaji yang tidak tepat waktu, padahal dalam ekonomi Islam hal tersebut sudah tidak sesuai dengan syariat dalam mempekerjakan seorang buruh. Pengusaha/pimpinan/perusahaan hendaknya haruslah menyegerakan membayarkan gaji/upah ketika waktu pembayaran telah sampai tanpa menundanya dengan hal yang tidak lazim. Gaji dibayarkan harus secepat mungkin dan sesuai dengan kesepakatan yang telah dicapai, begitu pula para majikan dilarang memotong gaji buruh dengan alasan apapun.

¹⁴⁵Wawancara dengan AH selaku buruh yang bekerja di PT. Karya Sejati pada tanggal 14 Maret 2020.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan pihak *informan* dalam penelitian ini yakni telah memberikan sosialisasi pada perusahaan mengenai pemberian alat keselamatan kerja.¹⁴⁶

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini, yang peneliti analisis adalah mengenai alat keselamatan kerja, terjadinya PHK sepihak dan gaji/upah yang dibayar tidak tepat waktu. Peneliti juga mengumpulkan beberapa jawaban-jawaban dari sampel buruh yang peneliti ambil pada saat melakukan wawancara. Penyebab perusahaan tidak menyediakan alat keselamatan kerja, PHK sepihak dan gaji yang dibayar tidak tepat waktu dikarenakan tidak adanya perjanjian/kontrak kerja tertulis yang seharusnya digunakan perusahaan dan pekerja dalam hubungan kerja.

RK selaku staff yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja menerangkan bahwa dalam pengawasan pemberian gaji/upah pihak Dinas hanya menerima salinan laporan yang berisikan slip/rekapan langsung dari perusahaan. Dari penjelasan RK tersebut pihak dinas tidak langsung mengetahui seperti apa kejadian dilapangan. Karena pada dasarnya pihak Dinas hanya berwenang dalam mengawasi dan hal yang perlu dilakukan selanjutnya adalah tanggung jawab dari perusahaan langsung. Proses kontrol yang dilaksanakan pihak Dinas memang memberikan pengaruh besar terhadap pekerja/buruh daripada hanya sekedar menerima laporan yang belum tentu benar dan salah. Akan tetapi, hal tersebut harus

¹⁴⁶Wawancara dengan RK selaku Staf Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas pada tanggal 28 Maret 2020.

diimbangi pula dengan wewenang perusahaan yang seharusnya membuat kontrak kerja tertulis.¹⁴⁷

Beranjak dari hasil analisis di atas, peneliti menyimpulkan bahwa pentingnya perjanjian/kontrak kerja dalam hubungan dan pelaksanaan kerja. Pentingnya perjanjian kerja bagi masyarakat agar pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tersebut memahami mengenai wewenang mereka sebagai pekerja/buruh. Dalam artian apakah pekerjaan yang diberikan telah sesuai atas upah atau tidak.

Buruh juga harus memperhatikan keselamatan dirinya dalam hal bekerja apalagi dalam pekerjaan yang terbilang berat, sangat dikhawatirkan jika pekerja/buruh mengalami kecelakaan kerja fatal apalagi jika berujung pada kematian. Perjanjian kerja tersebut sangat penting agar masing-masing pihak mengetahui hak dan kewajibannya agar terhindar dari perselisihan hubungan kerja dalam dunia industrial.

2. Praktik Perburuhan Pada PT. Karya Sejati ditinjau dalam perspektif Ekonomi Islam

a. Pengawasan perburuhan dalam Ekonomi Islam

Islam sebagai agama *rahmatan lil alamien* sangat memperhatikan buruh. Dalam lintasan sejarah Islam datang pada suatu zaman yang penuh dengan kezaliman. Sistem ekonomi Islam berangkat dari kesadaran tentang etika. Buruh sebagai manusia memiliki kehormatan

¹⁴⁷Wawancara dengan RK selaku Staf Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas pada tanggal 28 Maret 2020.

asasi yang langsung diberikan oleh Allah. Islam mengajarkan kepada majikan untuk membuang sifat keras dan kejam kepada buruh.¹⁴⁸

Adapun pengawasan pekerja/buruh pada PT. Karya Sejati berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan kepada buruh dan pihak perusahaan, peneliti menyimpulkan bahwa pengawasan masih terbilang tidak memadai. Hal ini terlihat dari bagaimana perusahaan mempekerjakan para buruhnya. Namun, mengenai jaminan pengawasan sudah diterapkan oleh perusahaan PT. Karya Sejati seperti Jamsostek, BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Perusahaan memberikan pengawasan eksternal yang baru aktif dalam tiga tahun terakhir.

Pengawasan eksternal yang dimaksud disini adalah seperti memberikan jaminan kesehatan yakni BPJS kepada seluruh pekerja dan buruh yang dipekerjakan oleh pihak perusahaan. Secara umum, pengawasan yang diberikan oleh perusahaan/instansi kerja kepada pekerja/buruhnya merupakan hal yang sangat perlu diterapkan.

Pandangan ekonomi Islam terhadap buruh atau pekerja berangkat dari anggapan bahwa majikan dan buruh memiliki tujuan yang sama. Pengawasan pekerja/buruh dalam ekonomi Islam menawarkan sistem kerja yang memiliki nilai sosial dan berkeadilan serta bermartabat. Sistem yang ditawarkan Islam adalah sistem pekerjaan yang didalamnya mencakup hubungan majikan dengan buruh. Islam memberikan

¹⁴⁸Baqir Syarif Qorashi, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja dalam Islam*, Jakarta: Al-Huda, 2007, h, 75.

penghargaan tinggi terhadap pekerjaan dan buruh yang bekerja serta mendapatkan penghasilan dengan tangannya sendiri wajib dihormati.¹⁴⁹

Terkait teori di atas menurut peneliti, perusahaan PT. Karya Sejati sudah menerapkan sistem pengawasan yang terbilang cukup bagus walaupun pihak perusahaan kurang menerapkan pengawasan secara internal, melainkan hanya lebih menekankan pengawasan eksternal saja. Hal ini membuat pengawasan kepada pekerja/buruh terbilang tidak maksimal.

b. Perlindungan pekerja/buruh

Perlindungan pekerja/buruh pada PT. Karya Sejati juga terbilang tidak maksimal. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menyimpulkan bahwa perlindungan yang diberikan oleh perusahaan masih dibawah standar perburuhan/industrial.

Islam telah mengatur perburuhan berdasarkan hukum kontrak kerja (*Ijarah*). *Ijarah* tersebut adalah kelayakan dari orang-orang yang telah melakukan aqad, yaitu penyewa tenaga atau majikan dengan orang yang dikontrak atau pemberi jasa/tenaga. Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam pernah menjabat tangan seorang buruh yang bengkak karena kerja keras, lalu menciumnya dan berkata: “*Inilah tangan yang dicintai Allah dan Rasul-Nya.*” (HR. Bukhari).¹⁵⁰

Tolak ukur pekerjaan dalam Islam adalah kualitas dari hasil kerja tersebut, maka buruh yang baik adalah buruh yang meningkatkan kualitas

¹⁴⁹ Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, h. 39.

¹⁵⁰ Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, h. 40.

kerjanya, sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-An'am:132:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ۝ ١٣٢

Artinya: Dan masing-masing orang ada tingkatannya, (sesuai) dengan apa yang mereka kerjakan, dan Tuhanmu tidak akan lengah terhadap apa yang mereka kerjakan.¹⁵¹

Selain memberikan aturan yang jelas dalam kontrak kerja, Islam memberikan beberapa aturan yang harus diperhatikan bagi para pemilik perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh. Hal tersebut menyangkut:

- 1). Perlindungan terhadap pekerja/buruh dan waktu istirahat yang layak
- 2). Jaminan penghidupan bagi pekerja/buruh
- 3). Menyegerakan membayar gaji/upah

Terkait teori dan konsep perlindungan buruh dalam ekonomi Islam di atas, saat ini terdapat kecenderungan pemahaman bahwa kesejahteraan pekerja adalah tanggung jawab pengusaha, yaitu dengan mencukupi kebutuhan hidup minimum seorang pekerja yang biasanya mencakup kontrak rumah, kebutuhan akan makanan pokok sampai rekreasi. Negara dalam hal ini seolah-olah lepas tangan dari kewajiban di atas. Keadaan seperti ini sudah tidak sesuai dengan ajaran ekonomi Islam. Menurut Islam negara harus mengatur dan mengurus kepentingan rakyatnya.

¹⁵¹Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Tafsirnya (Edisi yang Disempurnakan)* Jilid I, Jakarta: Lentera Abadi, 2010, h. 65.

Perusahaan PT. Karya Sejati, telah menerapkan sistem perlindungan tersebut di atas, namun hanya beberapa saja. Dalam artian pemberian perlindungan tersebut tidak terhadap keselamatan kerja para pekerja buruh yang bekerja pada perusahaan tersebut. Hal-hal ini menyangkut tidak disediakannya alat keselamatan bekerja (*safety*) yang berdampak pada ketidaklancaran pekerja/buruh dalam melaksanakan pekerjaannya hingga mengalami kecelakaan kerja.

c. Hak pekerja/buruh menurut Ekonomi Islam

Islam sangat memuliakan buruh. Mulai dari hak-hak buruh, perlindungan buruh hingga transaksi kontrak kerjanya. Transaksi kontrak kerja dalam Islam, sangat memperhatikan sekali masalah waktu. Ini dikarenakan ada akad kerja yang menggunakan waktu dan ada pula yang tidak. Apabila pekerjaan yang memang harus disebutkan waktunya tetapi tidak terpenuhi, maka pekerjaan tersebut menjadi tidak jelas dan tentu saja hukumnya menjadi tidak sah.

Islam sangat menjunjung tinggi kehormatan masing-masing individu. Sehingga dalam persoalan pekerjaan juga tidak bisa dibenarkan jika seorang majikan menjadikan buruh atau pegawainya sebagai manusia yang kurang terhormat. Islam sangat peduli terhadap buruh. Buruh mendapat tempat yang sangat tinggi sebagai seorang pekerja sebagaimana seorang majikan juga bekerja dengan mempekerjakannya. Islam mewajibkan untuk menciptakan suasana

kekeluargaan antara majikan dan buruh, sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Hujurat ayat 10:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ۝ ۱۰

Artinya: Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu (yang berselisih) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu mendapat rahmat.¹⁵²

Buruh merupakan orang yang bekerja dan mendapatkan upah (gaji) atau imbalan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya, baik secara harian, mingguan maupun bulanan, beserta kompensasi-kompensasi lainnya yang melekat padanya. Oleh sebab itu, maka hak-hak buruh dalam ekonomi Islam meliputi seluruh hal yang perlu didapatkan oleh buruh dari majikannya antara lain:

- 1). Islam memuliakan pembantu sebagaimana saudara majikannya
- 2). Tidak diperkenankan memberikan tugas/beban yang melebihi kemampuan seorang pekerja/buruh
- 3). Menyegerakan untuk membayar gaji/upah para pembantu/buruhnya
- 4). Tidak menunda-nunda dalam melaksanakan kewajiban dalam membayar upah sebagai penghargaan jerih payahnya.
- 5). Islam melarang kerang majikan menzalimi pembantu/para buruhnya.
- 6). Islam memotivasi agar para majikan dan atasan bersikap tawadhu yang berwibawa dengan buruh dan pembantunya.

Seorang buruh harus mendapatkan gaji setelah selesai pekerjaan.

Dengan kata lain, pembayaran gaji harus dilakukan tepat waktu. Imam

¹⁵²Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Tafsirnya (Edisi yang Disempurnakan)* Jilid II, Jakarta: Lentera Abadi 2018, h. 88.

Abdurrahman Al-Munawi pernah mengatakan bahwa tidak diperbolehkan seseorang menunda pembayaran gaji tepat waktu tanpa alasan. Sebagaimana dinyatakan Rasulullah SAW dalam sebuah hadits yang berbunyi: “Berikanlah upah pekerja sebelum keringat mereka kering”. Begitu pula dengan kenaikan gaji bagi pekerja/buruh. Dengan telah disetujuinya upah dan perkara lainnya dalam akad, maka secara syar’i seorang pekerja dan pengusaha telah terikat dengan akad tersebut.¹⁵³

Bagi setiap majikan hendaklah ia tidak mengakhirkan gaji bawahannya dari waktu yang telah dijanjikan, saat pekerjaan itu sempurna atau di akhir pekerjaan sesuai kesepakatan. Jika disepakati, gaji diberikan setiap bulannya, maka wajib diberikan di akhir bulan atau berdasarkan waktu yang telah disepakati. Jika diakhirkan tanpa ada *udzur*, maka termasuk bertindak *zholim*. Allah berfirman mengenai upah buruh yang harus disegerakan dibayarkan oleh majikan dalam surat Al-Thalaq ayat 6:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مَنْ وُجِدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ
أُولَاتٍ حَمْلًا فَأْتِفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَاتُّوهُنَّ أُجُورَهُنَّ
وَأْتِمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَسَرِّضْ لَهُ أُخْرَى ٦

Artinya: Tempatkanlah mereka (para istri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan

¹⁵³Havis Aravik, *Konsep Buruh dalam Perspektif Islam*, Jurnal Islamic Banking: Volume 4 No. 1, Agustus 2018, h. 8.

musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.¹⁵⁴

Asumsi peneliti terkait teori hak buruh dalam Islam di atas, hak-hak buruh pada perusahaan belum semuanya terpenuhi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada buruh, para buruh mengatakan bahwa pada perusahaan sering terjadi kecelakaan kerja hingga PHK sepihak beberapa tahun terakhir. Tragisnya, terkadang para buruh gajinya terlambat dibayarkan/tidak sesuai kesepakatan. Hal ini berdampak negatif dalam proses kinerja para pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Menurut peneliti, hal ini mengakibatkan dampak yang buruk dikarenakan beberapa hak-hak pekerja/buruh yang belum terpenuhi dengan maksimal mengakitkannya kecelakaan kerja yang rentan terjadi. Ditambah lagi beberapa buruh kehilangan pekerjaannya.

Peneliti menyimpulkan bahwa perusahaan PT. Karya Sejati pada dasarnya, memang menerapkan sistem gaji yang layak untuk pekerjaanya. Gaji yang diberikanpun di atas rata-rata UMSK Kabupaten Kapuas yaitu yang seharusnya jika dengan UMSK adalah Rp. 2.900.000 menjadi Rp. 3.000.000. Akan tetapi, bagi para pekerja/buruh gaji yang nominalnya di atas standar tidak berarti apapun jika perusahaan belum maksimal dalam memberikan hak para buruh terutama dalam proses mereka bekerja yang terbilang berat.

¹⁵⁴Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Tafsirnya (Edisi Yang disempurnakan)*, Jilid II, 2018, h. 92.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan peneliti, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. PT. Karya Sejati adalah perusahaan produksi karet cukup besar di Kabupaten Kapuas. Perusahaan ini mempekerjakan 50 orang buruh yang didalamnya terbagi menjadi buruh tetap, kontrak dan harian lepas. Dari kesekian banyak buruh tersebut dilaporkan pada beberapa tahun terakhir 10 orang buruh mengalami kecelakaan kerja, PHK sepihak dan gaji/upah yang dibayarkan tidak tepat waktu. Adanya konflik industrial antara pihak perusahaan dan pekerja/buruh karena tidak adanya ikatan kerja yang baik dan tidak terdapat perjanjian/kontrak kerja tertulis, yang seharusnya menyangkut segala wewenang antara perusahaan kepada buruh dan begitupun sebaliknya.
2. Praktik perburuhan pada PT. Karya ditinjau dalam ekonomi Islam, saat ini terdapat kecenderungan pemahaman bahwa kesejahteraan pekerja adalah tanggung jawab perusahaan, yaitu dengan mencukupi kebutuhan hidup minimum seorang pekerja yang biasanya mencakup kontrak rumah, kebutuhan akan makanan pokok hingga kesejahteraan. Keadaan seperti ini sudah tidak sesuai dengan ajaran ekonomi Islam. Perusahaan PT. Karya Sejati, telah menerapkan sistem perlindungan tersebut di atas, namun hanya beberapa saja. Dalam artian pemberian perlindungan tersebut tidak terhadap keselamatan kerja para pekerja buruh yang

bekerja pada perusahaan tersebut. Hal-hal ini menyangkut tidak disediakan alat keselamatan bekerja (*safety*) yang berdampak pada ketidaklancaran pekerja/buruh dalam melaksanakan pekerjaannya hingga mengalami kecelakaan kerja.

3. Tanggapan pekerja/buruh terhadap praktik kerja buruh yang ada pada perusahaan tersebut, lebih mengarah kepada tanggapan yang kurang baik atau negatif yakni banyaknya buruh yang mengeluhkan mengenai beberapa kejadian korban kecelakaan kerja yang dikarenakan sistem alat bekerja tidak disediakan, 5 orang buruh juga mengatakan bahwa terjadi Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak jelas dan sifatnya hanya menguntungkan sepihak saja. 10 orang pekerja/buruh juga menyatakan bahwa gaji/upah mereka terkadang dibayarkan dengan waktu yang tidak tetap/tidak sesuai dengan kesepakatan antara pekerja/buruh dan perusahaan.
4. Pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas bersifat pasif. Adapun pernyataan pihak Dinas hanya melakukan pengawasan yang berjalan setiap per/6 bulan sekali. Dinas juga menerima hasil laporan pada perusahaan namun pihak Dinas terbilang jarang melakukan kontrol langsung ke lapangan, akibatnya Dinas yang memiliki wewenang sebagai pengawas tenaga kerja, tidak mengetahui dengan spesifik penyebab pada perusahaan mengalami beberapa kejadian yang merugikan untuk pihak yang bersangkutan pada perusahaan.

B. Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan hasil penelitian dan analisis penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Kepada pihak perusahaan dalam memahami sistem kerja industrial harusnya lebih baik lagi pada sistem kontrak kerjanya. Hal ini nantinya akan bersifat lebih baik untuk kedepannya. Perusahaan haruslah membuat kontrak/perjanjian kerja tertulis antara perusahaan dan pekerja/buruhnya. Agar meminimalisir kejadian-kejadian yang kurang menyenangkan tentunya merugikan pihak yang bersangkutan pada sistem kerjanya.
2. Untuk pihak pekerja/buruh harusnya lebih terbuka dan berani mengungkapkan wujud apresiasinya menyangkut hal-hal yang tidak berkenan, agar buruh lebih paham mengenai wewenangnya dalam bekerja bukan pula hanya mementingkan gaji saja, namun keselamatan diri menjadi terancam.
3. Untuk pihak Dinas Tenaga Kerja akan lebih baik lagi apabila memberikan jadwal kontrol langsung untuk turun ke lapangan. Hal ini bertujuan agar nantinya pihak Dinas yang memiliki wewenang sebagai pengawas tenaga kerja akan lebih mampu memahami dan menangani konflik dalam hubungan kerja daripada hanya sekedar menerima laporan/slip kerja aktivitas pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Amrin, M Tatang. 1995. *Menyusun Rencana Penelitian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Arends, I Richard. 2010. *Pendekatan Fenomenologi dan Berpikir Kritis*. Bandung: AlfaBeta.
- Arifin, Zainal. 1993. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Budiono, Rachmad. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta Barat: PT. Indeks Permata Putri.
- Effendi, Satria. 2001. *Ensiklopedia Hukum Islam*. cet. Ke-5. Jakarta: Ichtikar Van Houve.
- Hidayat. 2003. *Dasar-Dasar Hubungan Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Erlangga.
- Husni, Lalu. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Maimun. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Meolong, J Lexy. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muladi. 2010. *Hukum Perusahaan*. Bogor: Ghalia.
- Qorashi, Baqir Syarif. 2007. *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja dalam Islam*. Jakarta: Al-Huda.
- Rahmadi. 2011. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Banjarmasin: Antasari Press.
- Suardi, Rudi. 2007. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PPM.
- Safak, Muhammad. 2015. *Karya Tanpa Bekerja*. Jakarta: Republika.
- Salim, Abdul. 2008. *Hukum Bisnis untuk Perusahaan*. Jakarta: Kencana Renada Group.

- Salim, Yenni. 1991. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer*. Jakarta: English Press.
- Setiadji, Bambang. 2002. *Upah Antar Buruh Industri di Indonesia*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Skousen, Mark. 2009. *Teori-Teori Ekonomi Modern*. Jakarta: Kencana.
- Subekti. 1996. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta; Pradnya Paramitha.
- Sudjana, Eggi. 2002. *Buruh Menggugat Perspektif Islam*. Jakarta: PT Multazam Mitra Prima.
- Suharsaputra. 2010. *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sujamto. 1986. *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Suprijono. 2017. *Metode Pendekatan Ilmiah dalam Penelitian Kepustakaan*. Bandung: Gramedia Utama.
- Syamsudin. 1992. *Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial*. Jakarta: Sarana Bakti Persada.
- Triyanto, Djoko. 2004. *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa*. Bandung: Mandar Maju.
- Umar, Chapra. 1998. *Islam dan Tantangan Ekonomi*. Jakarta: IIT.
- Uwiyono, Aloysius. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Van Der Ven. 2016. *Pengantar Hukum Kerja*. Semarang; Yayasan Kanisius.
- Zed, Mestika. 2004. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Zubair, Charis Ahmad. 1999. *Metodologi Penelitian Filsafat*. Yogyakarta: Kanisius.

B. Jurnal

- Zainuddin, “Pemaknaan Ulang ar-Riqab sebagai upaya optimalisasi fungsi zakat”, *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* No. 03 VOL.25 SEPTEMBER 2018: 601-602. 2018.

Ahmad Sayuti Anshari Nasution, *Instrumen Perbudakan dalam Agama Islam*, Jurnal Sarjana, Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah. Vol. 8. 2015.

Aravik, Havis. *Konsep Buruh dalam Perspektif Islam*, Jurnal Islamic Banking: Vol. 4 No. 01. Agustus 2018.

C. Internet

Ella Syahputri, Perbudakan Modern, <https://www.antaranews.com/berita/464938/apa-itu-oerbudakan-modern>, diunduh pada tanggal 20 Maret 2019 pukul 18.34 WIB.

Purwanti Soeprapti, Definisi Perbudakan, <https://www.voaindonesia.com/a/a-32-a-2003-06-17-14-1-85317742/55504.html>, diunduh pada tanggal 5 Oktober 2019 pukul 15.41 WIB.

Syaikh Abdullah Ali Bassam, Sikap Islam terhadap perbudakan, <https://almanhaj.or.id/3062-sikap-islam-terhadap-perbudakan.html>, diunduh pada tanggal 5 Oktober 2019 pukul 15.00 WIB.

Syaid Abu Bakar al-Jazairi, Al-Manhaj, <https://almanhaj.or.id/3062-sikap-islam-terhadap-perbudakan.html>, diunduh pada tanggal 5 Oktober 2019 pukul 08.44 WIB.

Raehanun Bahraen, Perbudakan dalam Islam, <https://muslim.or.id/8903-islam-kejam-membolehkan-perbudakan.html>, diunduh pada tanggal 5 Oktober 2019 pukul 07.05 WIB.

Fauzi Abu Bakar, Perburuhan dalam Islam, <https://aceh.tribunnews.com/2015/05/04/buruh-dalam-perspektif-islam>, diunduh pada tanggal 3 Oktober 2019 pukul 22.15 WIB.