

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua kelompok yang saling mendukung dan memiliki keterkaitan. Oleh sebab itu, diperlukan suatu kerja sama yang saling menguntungkan antara yang satu dengan yang lainnya. Hubungannya yaitu sumber daya manusia dapat menjadi modal utama dalam menunjang keberhasilan perusahaan apabila dikelola dengan baik, dimana pengelolaan itu dimulai ketika mereka belum dipekerjakan sampai dengan dipekerjakan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan, sebab faktor manusia (pekerja) merupakan penggerak utama disetiap kegiatan yang ada didalam perusahaan, karena pekerja yang melakukan kegiatan perusahaan mulai dari merencanakan, melaksanakan, hingga mengendalikan setiap kegiatan dan aktivitas perusahaan.

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan dan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang lengkap dengan sarana dan prasarana tidak akan berarti tanpa adanya manusia sebagai pengelola dan pembuat gagasan. Menurut Tulus (1992), manusia merupakan sumber daya paling penting dalam organisasi dalam mencapai keberhasilan, karena sumber daya manusia menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas, dan dorongan. Pendapat senada juga dikemukakan Hasibuan (2000), manusia sebagai karyawan merupakan aset yang berharga dalam suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan serta sebagai penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Undang-Undang Ketenagakerjaan,2003). Dalam ketentuan Perundang-Undangan menyatakan bahwa pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pernyataan tersebut ada didalam ketentuan:

- a. Pasal 1 angka 3 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- b. Pasal 1 angka 9 keputusan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi RI nomor 100 tahun 2004 tentang ketentuan pelaksanaan kerja waktu tertentu.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pekerja atau buruh memiliki hak dan kewajiban yang harus terpenuhi. Hak dari pekerja atau buruh adalah mendapat upah atau gaji, mendapat perlindungan hukum dari perusahaan yang bersangkutan, mendapat jaminan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja. Sedangkan kewajiban pekerja atau buruh yaitu menjalankan tugas pokok dari perusahaan, mentaati segala peraturan yang ada di perusahaan, serta memiliki jiwa pegawai yang baik.

Hak dan kewajiban pekerja adalah hal yang timbul akibat dari hubungan ketenagakerjaan yang melibatkan pekerja dengan perusahaan. Hak dan kewajiban memiliki hubungan yang saling berkaitan. Dimana seorang pekerja atau buruh yang sudah melakukan kewajiban terhadap pekerjaannya maka berhak mendapatkan haknya. Jadi bisa dikatakan bahwa pemenuhan hak dan kewajiban sudah seharusnya seimbang. Aturan yang mengatur tentang hak dan kewajiban pekerja atau buruh sangat penting karena terdapat banyaknya kasus yang terjadi seringkali merugikan pihak pekerja. Dalam pemenuhan hak dan kewajiban pekerja, baik

kepada pekerja tetap maupun pekerja tidak tetap, karena apapun status pekerja didalam suatu perusahaan kesejahteraan seorang pekerja atau buruh merupakan tanggung jawab perusahaan. Pemenuhan hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan kepada pekerja tetap dan pekerja tidak tetap hanya berbeda pada pemberian upah. Menurut pasal 1 angka 14 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja atau buruh dengan perusahaan atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban para pihak yang bersangkutan.

Dalam payung hukum hubungan antara pekerja dengan perusahaan, dibuat suatu perjanjian kerja dengan tujuan sebagai perlindungan dan kepastian hukum. Perjanjian kerja memuat hal-hal yang disepakati bersama antara pekerja dan perusahaan atau pengusaha. Pekerja atau buruh sepakat untuk bekerja dan mendapatkan upah dan pengusaha atau perusahaan sepakat untuk memperkerjakan pekerja atau buruh. Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja dengan perusahaan tempat ia bekerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja. Dalam Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) menyatakan bahwa:“Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak satu si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melainkan pekerjaan dengan menerima upah”.

Menurut Wiwoho Soedjono (2013), perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang perorangan pada satu pihak dengan pihak yang lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah. Sedangkan

menurut Lalu Husni menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu si buruh mengikatkan dirinya dengan pihak lain si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupan untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah. Sedangkan dalam pasal 1 angka 14 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Jadi mengenai pemenuhan hak dan kewajiban pekerja atau buruh ada didalam perjanjian kerja yang dibuat dan disepakati oleh pekerja dan perusahaan.

PT. XYZ merupakan perusahaan swasta yang memiliki izin badan usaha di Pengadilan Tinggi Provinsi Jambi yang bergerak dibidang kontraktor yang terletak di Jalan Kemakmuran, Tungkal IV Kota, Tungkal Kabupaten Tanjung Jabung Barat. PT. XYZ memilik anak usaha yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang terletak di Kecamatan Mendahara Ulu Kabupaten Tanjung Jabung Timur dengan memiliki dua lokasi kebun yaitu Kebun XYZ dan Kebun XYZ. Namun pada anak usaha PT. XYZ yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit belum memiliki izin secara legal dari Pengadilan Tinggi Provinsi Jambi dan dalam proses pelegalan. PT. XYZ memiliki 56 karyawan pada perkebunan kelapa sawit yang memiliki status kepegawaian yang berbeda-beda. PT. XYZ memiliki 42 Pekerja tetap (PKWTT dan 14 pekerja harian lepas (PKWTT). Pekerja di PT. XYZ terdiri dari Manajer Perusahaan, Audite, Asisten Kebun, Mandor Perawatan, Mandor Panen, Krani Produksi, Operator, Mekanik, dan Pekerja harian lepas. Pekerja harian lepas PT. XYZ memiliki tenaga kerja laki-laki dan perempuan

sebanyak 14 orang yang berada dibagian perawatan dan panen kebun kelapa sawit, data pekerja PT. XYZ tersaji secara rinci pada tabel 1.

Tabel 1. Klasifikasi Status Pekerja dan Sistem Upah di PT. Ken Brothers Mulia Sejahtera

Jabatan	Jumlah Karyawan	Status Pekerja	Sistem Upah
Manajer	1	Tetap	Gaji Tetap
Audite	1	Tetap	Gaji Tetap
Asisten Kebun	1	Tetap	Gaji Tetap
Admin	1	Tetap	Gaji Tetap
Mandor Perawatan	1	Tetap	Gaji Tetap
Mandor Panen	2	Tetap	Gaji Tetap
Krani Produksi	1	Tetap	Gaji Tetap
Kepala Mekanik	1	Tetap	Gaji Tetap
Mekanik	1	Tetap	Gaji Tetap
Pengurus	1	Tetap	Gaji Tetap
Pembibitan			
Operator	2	Tetap	Upah Tidak Tetap
Sopir	3	Tetap	Upah Borongan
Pemanen	24	Tetap	Upah Borongan
Buruh Perawatan	14	Pekerja Harian Lepas	Upah Borongan
Pemuat	2	Tetap	Upah Borongan

Sumber: Data Primer, 2020

Tabel 1 menunjukkan bahwa Jumlah pekerja dengan sistem upah borongan di PT. XYZ memiliki jumlah yang paling banyak dibanding dengan pekerja tetap yang mendapat upah atau gaji tetap. Meskipun pekerja panen termasuk pekerja tetap namun sistem pengupahannya yaitu dengan sistem borongan atau besaran upah yang diberikan berdasarkan besaran pekerjaan yang telah diselesaikan. Penetapan upah atau gaji di PT. XYZ sendiri berbeda-beda tergantung status

pekerja dalam perusahaan. Hanya beberapa pekerja tetap yang mendapatkan upah atau gaji tetap, sedangkan pekerja tetap seperti pemanen, sopir, dan pemuat mendapat upah dengan sistem borongan atau tonase. Hal ini juga berlaku kepada pekerja harian lepas, mereka mendapat upah dengan sistem borongan, perhitungan upah yang diterima pekerja berdasarkan besaran pekerjaan yang sudah diselesaikan oleh pekerja.

Masalah pekerja atau buruh selama ini berfokus pada masalah fundamental, yaitu upah. Adanya perbedaan upah yang diterima oleh pekerja dengan sistem upah tetap dengan pekerja dengan sistem upah borongan menimbulkan kesenjangan sosial. Pada umumnya di Perusahaan-perusahaan menetapkan upah atau gaji yang lebih tinggi kepada pekerja tetapnya dibanding dengan pekerja harian lebih yang mendapat upah atau gaji yang lebih rendah. Hal ini tentu menimbulkan polemik dikalangan pekerja borongan yang kurang puas dengan upah atau gaji yang ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga hal ini menimbulkan persepsi pekerja perkebunan kelapa sawit terhadap sistem pengupahan yang ada, persepsi merupakan proses dimana kita mengorganisasi dan menafsirkan pola stimulus didalam lingkungan (Atkinson, 2000). Chaplin (2003), memandang persepsi sebagai proses mengetahui atau mengenali objek dan kejadian objektif dengan bantuan indra. Proses pemahaman tersebut terjadi karena adanya ketidakadilan yang dirasakan oleh pekerja harian lepas, baik dari penetapan upah atau gaji, pemberian fasilitas dan tempat tinggal yang kurang layak dibanding dengan yang diterima oleh pekerja tetap.

Pengaturan pengupahan utamanya telah diatur dalam pasal 27 ayat (2) bahwa: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak

bagi kemanusiaan”, dan pasal 28D ayat (2) Undang-Undang dasar 1945, bahwa : “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Pasal 27 ayat (2) dan 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 merupakan hukum dasar dalam pengupahan. Sedangkan penetapan upah di Provinsi Jambi berdasarkan keputusan Gubernur Jambi Nomor 220/KEP.GUB/DISNAKERTRANS-3.3/2019 tahun 2019 tentang penetapan upah minimum di Provinsi jambi yaitu sebesar Rp. 2.630.162,13 perbulan untuk waktu 7 jam sehari dan 40 jam seminggu.

Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi pekerja dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para pekerja untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian kerja kepada penerimaan kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (Heidjrahman dan Husnan, 1997). Dari pengertian tersebut upah atau gaji merupakan suatu imbalan dari pada yang telah diberikan dan diterima oleh seseorang di dalam hubungan kerja yang berupa uang, melalui perjanjian kerja. Upah atau gaji sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi pekerja, semakin tinggi prestasi pekerja seharusnya semakin besar pula gaji yang akan diterima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai kinerja maupun produktivitas.

Penetapan sistem upah yang tepat bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Ketidakpuasan pekerja akan upah yang terlalu rendah dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, tingginya absensi, pemogokan, bahkan menyebabkan keluar atau pindahnya pekerja ke perusahaan lain. Hal tersebut dapat berdampak bagi perusahaan seperti produktivitas menurun, adanya biaya tambahan untuk perekrutan, hingga harus berakhirnya kegiatan operasional perusahaan. Sebaliknya, upah yang terlalu tinggi dapat menyebabkan berkurangnya daya saing bagi perusahaan dan menjadi sumber ketegangan atau stress bagi karyawan karena harus selalu mencapai prestasi yang tinggi (Purnamawati, 2013).

Berikut data upah yang ditetapkan Oleh PT. XYZ kepada pekerja borongan yaitu upah yang diberikan merupakan berdasarkan hasil dari pekerjaan pekerja tersebut. Pekerja di PT. XYZ yang menerima upah dengan sistem borongan yaitu pekerja buruh kasar seperti pemanen, sopir, pemuat buah tandan segar, buruh perawatan dan buruh pemupukan. Pekerja panen, sopir, dan pemuat meskipun status kepegawaiannya merupakan pekerja tetap namun perusahaan memberikan upah dengan sistem borongan, hal ini dikarenakan untuk jenis pekerjaan tersebut setiap hari hasil dari pekerja tidaklah sama dan pekerja satu dengan pekerja lainnya kinerjanya tidak sama, sehingga akan susah bagi perusahaan untuk memberikan gaji tetap atau gaji pokok untuk jenis pekerjaan tersebut. Berikut merupakan besaran gaji/upah untuk pekerja buruh dengan sistem upah borongan :

Tabel 2. Besaran Upah di PT. XYZ dengan Sistem Upah Borongan

Jenis pekerjaan	Upah	Satuan
Pemanen	Rp. 90.000	1 Ton
Buruh Pemupukan Pupuk KCL	Rp. 10.000	1 Karung
Buruh Pemupukan Pupuk RP	Rp. 10.000	1 Karung
Buruh Pemupukan Pupuk Borat	Rp. 25.000	1 Karung
Buruh Pemupukan Tangkos	Rp. 9.000	1 Petakan
Buruh pemupukan Solid	Rp. 9.000	1 Petakan
Buruh Terbas	Rp. 150.000	1 Ha
Buruh Penyemprotan	Rp. 150.000	1 Ha
Buruh Kutip Berondolan	Rp. 7.000	1 Karung
Sopir	Rp. 16.000	1 Ton
Pemuat	Rp. 107.400	6 Ton

Sumber : Data Primer, 2020

Tabel 2 menunjukkan upah yang diterima oleh pekerja dengan sistem upah borongan. Ada beberapa pekerjaan di PT. XYZ yang sistem upahnya menggunakan sistem borongan. Pekerjaan itu antara lain panen, buruh perawatan dan pemupukan, sopir, dan tukang muat. Dapat dilihat dari data pada tabel 2 bahwa penetapan upah atau gaji pekerja dengan sistem upah borongan di PT. XYZ berdasarkan tonase atau besaran kerja yang telah dilakukan oleh pekerja.

Hal ini tentu menimbulkan polemik dikalangan pekerja dengan sistem upah atau gaji borongan yang kurang puas dengan upah atau gaji yang ditetapkan oleh manajemen PT. XYZ. Oleh karena itu ada beberapa pekerja dengan sistem upah

borongan yang meminta kenaikan gaji agar sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Kurang puasnya pekerja dengan sistem upah borongan tidak hanya didasari oleh penetapan upah namun juga pemberian fasilitas yang mereka dapatkan sangat berbeda dengan apa yang didapat oleh pekerja tetap. Seperti pemberian fasilitas rumah dan jaminan kesehatan, pekerja tetap mendapat rumah yang layak huni, sedangkan pekerja borongan hanya mendapat rumah semi permanen yang kurang layak huni.

Berdasarkan wawancara awal kepada salah satu seorang buruh Ia mengatakan bahwa dia sudah bekerja di PT. Ken Brothers Mulya Sejahtera selama 4 bulan dimana upah yang didapat dihitung per hari, jika dikumpulkan perbulan sekitar Rp. 1.500.000,00 namun terkadang ada potongan dan upah tidak di berikan tepat waktu sehingga berdampak pada pemenuhan ekonomi keluarga. Berdasarkan observasi dilapangan penulis juga mendapatkan bahwa rumah yang tempati oleh beberapa pekerja masih kurang layak, adanya kesenjangan ini maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Antara Sistem Pengupahan Dengan Persepsi Pekerja di PT. XYZ Kecamatan Mendahara Ulu Kabupaten Tanjung Jabung Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Pengupahan merupakan masalah yang krusial dalam bidang Ketenagakerjaan dan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani pengupahan tidak jarang menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya masalah kedisiplinan kerja dan bahkan mogok kerja. Upah tidak hanya dipandang sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi pekerja terhadap perusahaan, namun juga sebagai cara untuk memperoleh, memelihara, serta

mempertahankan pekerja. Sistem upah yang baik dapat memberikan kepuasan kerja bagi pekerjanya, dimana kepuasan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja pekerja, absensi, dan tingkat perputaran pekerja. Penetapan upah harus sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku dan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah.

Di Provinsi Jambi upah minimum yang telah ditetapkan berdasarkan keputusan Gubernur Jambi No. 220/KEP.GUB/DISNAKERTRANS-3.3/2019 tahun 2019 tentang penetapan upah minimum di Provinsi Jambi yaitu sebesar Rp. 2.630.162,13 perbulan untuk waktu 7 jam sehari dan 40 jam seminggu. Setiap perusahaan atau pelaku usaha harus memberikan upah atau gaji kepada pekerjanya berdasarkan upah minimum Provinsi Jambi.

PT. XYZ memiliki 56 karyawan yang terdiri dari Manajer Perusahaan, Audite, Asisten Kebun, Mandor Perawatan, Mandor Panen, Krani Produksi, Operator, Mekanik, dan pekerja harian lepas. Pekerja dengan sistem upah borongan di PT. XYZ memiliki tenaga kerja laki-laki dan perempuan sebanyak 48 orang yang berada di bagian perawatan, pemanen, sopir, dan pemuat kelapa sawit. Adanya kesenjangan antara pekerja dengan gaji tetap dan pekerja dengan sistem upah atau gaji borongan pada sistem upah yang diterapkan di PT. XYZ. Pekerja dengan sistem upah borongan kurang puas dengan upah yang diterima, karena perhitungan upah yang diterima pekerja borongan berdasarkan besaran pekerjaan yang sudah diselesaikan oleh pekerja. Seorang pemanen akan mendapat upah satu harian kerja (HK) jika sudah mencapai tonase satu ton kelapa sawit. Rata-rata upah atau gaji yang diterima pekerja borongan dibawah upah minimum Kabupaten. Kurang puasnya pekerja borongan tidak hanya didasari oleh penetapan upah namun juga

pemberian fasilitas yang mereka dapatkan sangat berbeda dengan apa yang didapat oleh pekerja tetap. Seperti pemberian fasilitas rumah dan jaminan kesehatan, pekerja tetap mendapat rumah yang layak huni, sedangkan pekerja borongan hanya mendapat rumah semi permanen yang kurang layak huni.

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pengupahan pekerja perkebunan kelapa sawit PT. XYZ ?
2. Bagaimana persepsi pekerja terhadap sistem pengupahan di PT. XYZ ?
3. Bagaimana hubungan antara persepsi pekerja terhadap sisten pengupahan di PT. XYZ ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui sistem pengupahan pekerja perkebunan kelapa sawit di PT. XYZ.
2. Mengetahui persepsi pekerja perkebunan kelapa sawit terhadap sistem pengupahan di PT. XYZ.
3. Menganalisis hubungan antara persepsi pekerja terhadap sisten pengupahan di PT. XYZ.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan, sebagai masukan dalam perbaikan kebijakan sistem pengupahan yang ditetapkan oleh perusahaan kepada pekerja.

2. Bagi peneneliti, penelitian ini berguna untuk menambah wawasan serta merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi tingkat sarjana di Fakultas Pertanian Universitas Jambi.
3. Sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang telah ada dan sebagai bahan pustaka bagi kalangan akademis dan peneliti lainnya yang hendak melakukan penelitian serupa.