

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

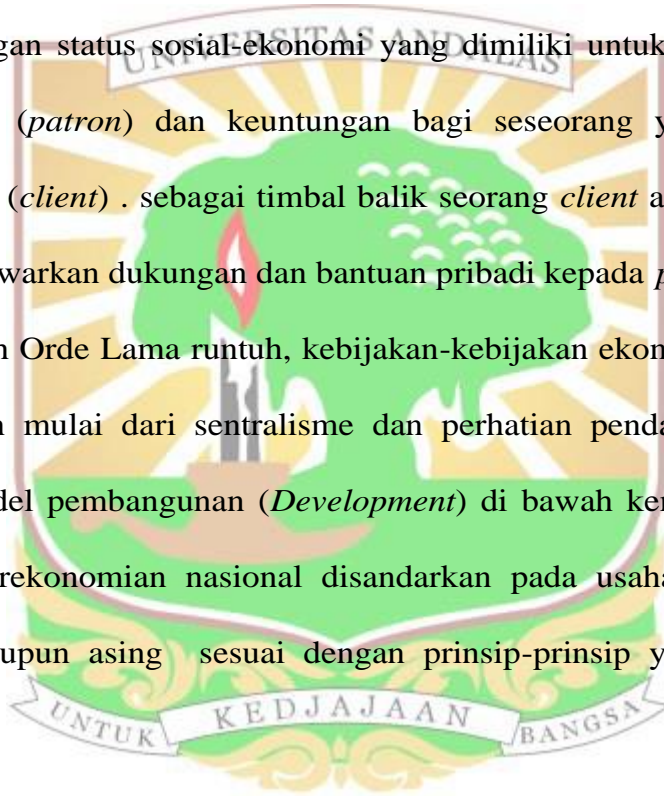
Pada tahun 2018 banyak kebutuhan ekonomi yang harus dipenuhi. Kebanyakan harga-harga seperti bahan pokok meningkat tinggi dan hampir tidak dapat dipenuhi. Hampir semua dari lapisan masyarakat mengalami hal tersebut, mulai dari karyawan swasta, pegawai negeri, dan pedagang. Salah satu yang merasakan dampaknya adalah buruh, buruh dengan penghasilan yang terbatas harus memenuhi kebutuhan keluarganya mulai dari kebutuhan pokok, untuk biaya anak sekolah, dan lain-lain.

Hal ini sudah terjadi sejak pada masa awal kemerdekaan. Pasang surut kondisi buruh berubah bersama dengan perubahan di tingkat kebijakan ekonom yang dijadikan *mainstream* oleh pemerintahan orde lama (1945-1965). Kebijakan ekonomi diarahkan untuk mengupayakan *redistribusi* pendapatan dan kekayaan dari pertumbuhan ekonomi. Kebijakan Soekarno diwarnai dengan semangat nasionalisme melawan Amerika Serikat dan Eropa Barat. Selama bertahun-tahun awal pemerintahannya, Soekarno banyak memberi dukungan kepada Serikat Buruh dan mengambil sikap pro buruh. Hal ini dapat dilihat dari

dikelurkannya regulasi-regulasi perlindungan buruh serta jaminan terdapat hak berorganisasi.¹

Kebijakan Nasionalisasi membawa pengaruh besar di bidang perkebunan Indonesia. Sistem yang berkembang pada saat itu adalah sistem *patron and client*, yakni sistem yang menggambarkan hubungan antara penguasa dan pekerjanya (*simbiosis mutualisme*), pertukaran hubungan antara dua peran melibatkan persahabatan instrumental antara individu dengan status sosial-ekonomi yang dimiliki untuk menyediakan perlindungan (*patron*) dan keuntungan bagi seseorang yang berstatus sosial rendah (*client*). sebagai timbal balik seorang *client* akan membalas dengan menawarkan dukungan dan bantuan pribadi kepada *patron*.²

Setelah Orde Lama runtuh, kebijakan-kebijakan ekonomi Indonesia mulai beralih mulai dari sentralisme dan perhatian pendapatan kepada ekonomi model pembangunan (*Development*) di bawah kendali Soeharto kebijakan perekonomian nasional disandarkan pada usaha swasta baik domestik maupun asing sesuai dengan prinsip-prinsip yang mengatur bekerjanya



¹ Susetiawan, Konflik Sosial: *Kajian Sosiologis Relasi Buruh Perusahaan dan Negara di Indonesia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2000), hlm 73

²James C. Scott,*Senjata Orang-orang yang Kalah: Bentuk-bentuk Perlawanan Sehari-hari Kaum Tani*. (Jakarta : Yayasan Obor Indonesia) hlm, 26

mekanisme pasar.³Sayangnya, peraturan yang ada lebih mengacu kepada stabilitas, sehingga nasib buruh tetap berada pada posisi inferior.⁴

Pada era Reformasi, serikat buruh tumbuh dengan subur sesuai dengan aspirasi dan tuntutan terhadap pembebasan. Hal tersebut merupakan konsekuensi diratifikasinya ILO Tahun 1998 tentang kekuasaan berserikat dan perlindungan berorganisasi.⁵

Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara V (PTPN V) merupakan Perusahaan BUMN Perkebunan pengembangan PTP II, PTP IV, PTP V di Provinsi Riau yang mengelola budi daya sawit, karet, kakao, dan sejak tahun 2001 hanya berkonsentrasi pada budi daya sawit dan karet. Dan secara efektif mulai beroperasi pada tanggal 9 April 1996 dengan kantor pusat terletak dikawasan jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru. PTPN V Bukit Selasih merupakan salah satu cabang Perusahaan yang mengelola karet, bahan yang di dapat merupakan hasil perkebunan rakyat di Indragiri Hulu.

³ Umnia Labiba, *Wahyu Pembebasan, Relasi Buruh- Majikan*(Yogyakarta: PT. Pustaka Alif, 2004)., hlm 60

⁴ Eggi Sudjana, *Bayarlah Sebelum Keringatnya Mengering* (Jakarta :PPMI, 2000), 23-25; Agung Widarti, “*Buruh di Sektor Industri dalam Perdagangan Global*”. Makalah seresehan Nasional dan Kongres forum masyarakat iindustri (formasi), semarang 27 maret 1997

⁵ Sartono Kartodirdjo: “*Pendekatan Ilmu Sosial dalam Metodologi Sejarah*(Jakarta: PT. Granmedia Pustaka Utama, 1993),hlm. 49.

Perusahaan PTPN V Bukit Selasih di kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau yang pada tahun 2018 masih pada masa krisis masa krisis ini sudah dimulai pada tahun 2016 yang mana perusahaan PTPN V Bukit Selasih harus bergabung dengan Perusahaan PTPN V Air Molek. Karena sering mengalami kerugian dalam pengolahannya pasti berdampak pada penghasilan buruh yang bekerja di perusahaan tersebut. Pada masa karet sedang meningkat pada tahun 2009 perusahaan tersebut mendapatkan banyak keuntungan namun hal tersebut tidak dapat dirasakan oleh buruh di perusahaan PTPN V Bukit Seasih.

Pada UU No. 13 Tahun 2003 merupakan kebijakan pemerintah untuk mengatur industrial antara buruh, pengusaha dan pemerintah khususnya masalah pengupahan buruh. Ketentuan pasal-pasal dalam UU No. 13 Tahun 2003 diarahkan pada pencapaian kebutuhan hidup layak dan kesejahteraan buruh. UMR (Upah minimum regional) terus mengalami peningkatan sesuai dengan perkembangan daya beli masyarakat. Namun peningkatan persentase kenaikan UMR tidak memiliki korelasi kuat dengan peningkatan kebutuhan buruh dan masyarakat.⁶

⁶ Lihat UU No. 13 Tahun 2003 pada Bab X Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan Bagian Kedua pengupahan pada pasal 88 pada poin ke-4 “Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana di maksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi”

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional: Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup 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 dan penerima kerja.⁷UMR di Kabupaten Indragiri Hulu pada tahun 2018 sebesar Rp. 2.751.0760,00 sedangkan gaji yang diterima buruh di perusahaan PTPN V Bukit Selasih Sebesar Rp. 2.500.000,00 upah yang diterima tidak sesuai dengan apa yang diharapkan pihak perusahaan tidak membayar buruh sesuai dengan UMR di Inhu.⁸

Karena sifat upah yang seperti ini buruh-buruh melakukan pekerjaan lain. untuk menambah penghasilan Buruh di PTPN V Bukit Selasih terkadang mengupah orang lain untuk menggantikannya bekerja sedangkan dirinya mencari hasil tambahan dari luar, seperti berkebun di ladang. Untuk menambah pendapatan buruh kadang mengambil bahan olahan yang masih berupa karet basah kemudian mereka menjual kepada pengepul atau toke karet untuk menambah penghasilannya. Bentuk

⁷ ~~Ahmad S. Ruky~~, *Manajemen penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan* (Jakarta: Pustaka Utama Granmedia, 2001)., hlm 7.

⁸ BPS, Indragiri Hulu Dalam Angka. Rengat, 2019.

perilaku ini menurut James Scott termasuk ke dalam perlawanan tersembunyi karena dilakukan sendiri, tidak teratur dan terjadi secara individual, tidak berkonsekuensi revolusioner, dan lebih akomodatif terhadap sistem dominasi.⁹

Di perusahaan PTPN V Bukit Selasih perekonomian buruhnya dapat dikatakan rendah karena selama ini buruh di perusahaan tersebut hanya beberapa keluarga saja yang mampu memenuhi indikator keluarga sejahtera yang mana Buruh di perusahaan ini kebanyakan masih belum memiliki rumah Pribadi, buruh di perusahaan ini masih menempati rumah pinjaman dari perusahaan dan apabila mereka sudah pensiun mereka tidak lagi di perbolehkan untuk menempati rumah tersebut. Dalam kriteria keluarga sejahtera beberapa buruh di PTPN V Bukit Selasih ini hanya mampu memenuhi kehidupan keluarga Prasejahtera yang mana tidak memiliki faktor yang dimiliki keluarga sejahtera. Keluargaprasejahterayaitukeluarga-keluarga yang belum dapat memenuhikebutuhandasarnyaseperti kebutuhan agama, pangan, sandang, papan, dankesehatan. Dengan pendapatan yang hanya dapat mencukupi Kebutuhan Hidup Minimal (KHM) buruh di perusahaan PTPN V Bukit Selasih dapat dikatakan tidak akan mampu dalam menghidupi kehidupan keluarganya sehari-hari, namun banyak juga dari mereka yang mampu menyekolahkan

⁹ James Scott, *op.cit*, hlm 25-35.

anak mereka sampai tahap perguruan tinggi, walaupun hanya sebagian saja.

Sebagai perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) seharusnya Buruh di perusahaan tersebut mendapatkan upah yang dapat memenuhi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan meningkatkan perekonomian mereka menjadi lebih baik namun kenyataannya kehidupan buruh di perusahaan tersebut tidak meningkat dan tetap sama seperti saat pertama mereka bekerja di perusahaan tersebut. Walaupun ada di antara mereka yang memiliki peningkatan ekonomi biasanya mereka memiliki usaha sampingan atau memiliki lahan untuk mereka kelola. Dari uraian di atas, mengenai kondisi perekonomian buruh di perusahaan milik BUMN, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengambil judul “Sejarah Perekonomian Buruh di Perusahaan PTP N V Bukit Selasih pada tahun 1998-2016”

B. Rumusan Masalah

Batasan tahun penelitian adalah tahun 1998-2016 alasan pengambilan batasan awal pada tahun 1998 penelitian karena pada tahun itu merupakan tahun yang berat bagi kehidupan buruh di Indonesia yang mana pada tahun tersebut Indonesia mengalami masa krisis ekonomi dan jatuhnya rezim Orde Baru dan alasan pemilihan tahun 2016 sebagai akhir karena pada tahun tersebut dianggap mendekati dengan tahun penulis

melakukan penelitian. Batasan lokasi penelitian adalah di Perusahaan PTPN V Bukit Selasih Indragiri Hulu.

Untuk lebih memfokuskan kajian penulisan maka terdapat beberapa permasalahan yang akan di fokuskan dalam penelitian ini sebagai perumusa permasalahan

1. Bagaimana Perekonomian Buruh di Perusahaan PTPN V Bukit Selasih?
2. Bagaimana Cara Buruh Bertahan Hidup dengan Kebutuhan Ekonomi Selama bekerja di Perusahaan PTPN V Bukit Selasih?
3. Mengapa Perekonomian Buruh di Perusahaan Tersebut tidak Mengalami Peningkatan Ekonomi ?
4. Adakah Bentuk Perlawanan Buruh Terhadap Perusahaan

C. Tujuan dan Manfaat penelitian

Secara umum penelitian ini memiliki tujuan yang akan dicapai yaitu:

1. Untuk Membahas Perekonomian Buruh di Perusahaan PTP N V Bukit Selasih
2. Untuk Menganalisis Strategi Buruh untuk bertahan hidup dengan himpitan ekonomi
3. Untuk menjelaskan penngkatan ekonomi buruh di perusahaan PTPN V Bukit Selasih

D. Tinjauan Pustaka

Studi mengenai buruh dilakukan oleh Bambang Sulistyono yang diterbitkan oleh PT. Tiara Wacana Yogya pada tahun 1995 dengan judul “Pemogokan Buruh: Sebuah Kajian Sejarah”. Oleh karena dalam buku itu diuraikan sejarah terjadinya aksi protes buruh sejak zaman Belanda di berbagai tempat di Pulau Jawa, kondisi yang memicu aksi protes buruh, pengorganisasian buruh, dan berkembangnya ideologi buruh menjadi kekuatan partai. Pemberontakan tersebut dikarenakan pemenuhan upah tidak sesuai dengan yang mereka kerjakan dan mengakibatkan para buruh tidak sejahtera. Sedangkan penelitian yang akan saya bahas mengenai perekonomian buruh dan cara mereka mengatasi kekurangan upah dalam kehidupan sehari-hari mereka.¹⁰

Tulisan mengenai hal yang sama diungkapkan oleh Eggi Sudjana dalam *Buruh Menggugat: Perspektif Islam* yang diterbitkan oleh Pustaka Sinar Harapan pada tahun 2002. Dalam buku itu Eggi Sudjana mengupas permasalahan perburuhan pada zaman Orde Baru dan pasca reformasi serta kebijakan perburuhan dalam perspektif transisi reformasi, di samping pengertian dan perubahan istilah buruh menjadi pekerja. Kebijakan pemerintah di bidang perburuhan sejak jatuhnya pemerintah Soeharto sering mengejutkan pengusaha. Berbeda

¹⁰ Bambang Sulistyono: “*Pemogokan Buruh: Sebuah Kajian Sejarah*” (Yogyakarta: PT Tiara Wacana, 1995)

dengan masa-masa sebelumnya, yakni ketika lobi pengusaha demikian kuat dan didukung politik perburuhan Orde Baru yang menempatkan buruh murah sebagai daya tarik investasi. Namun kini, politik represif itu tidak bisa dipertahankan lagi.¹¹

Buku *Teologi Buruh* yang ditulis oleh Abdul Jalil dan diterbitkan oleh Penerbit LKIS pada tahun 2008 mendeskripsikan fenomena hubungan buruh dengan pemilik modal. Lebih jauh mengenai buku ini, yakni berisi permasalahan-permasalahan buruh yang ditinjau dari perspektif teori-teori kapitalis dan teori-teori sosialis. Kemudian, analisis teologi Islam menjadi muara pembahasan dan solusi permasalahan perburuhan. Disamping itu, teologi buruh merupakan cara meninjau permasalahan buruh melalui pendekatan agama. Dalam sejarah, teologi yang pernah digunakan untuk menangani permasalahan perburuhan adalah teologi Yahudi, teologi Kristen, dan teologi Islam.

Dalam teologi Islam, hubungan buruh dengan pemilik modal merupakan hubungan integratif, yakni satu kesatuan yang saling memenuhi kebutuhan dan kepentingan masing-masing. Dalam hal ini bukan eksploitasi buruh sebagaimana yang terjadi pada sistem kapitalisme atau sebaliknya sebagaimana yang dilakukan pada sistem sosialisme. Etika Islam menekankan pada

¹¹ Eggi Sudjana “*Buruh Menggugat: Perspektif Islam*” (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan 2002)

kesatuan(*unity*), keseimbangan (*equilibrium*), kebebasan (*freewill*), dan tanggung jawab (*responsibility*).¹²

Dalam buku yang ditulis oleh Ann Laura Stoler yang berjudul “Kapitalisme dan Konfrontasi di Sabuk Perkebunan Sumatra, 1870-1979” yang diterbitkan oleh Karsa pada tahun 2005, menjelaskan tentang kondisi perkebunan dan perusahaan multinasional ini yang menyebabkan konflik antara buruh dan pemilik perusahaan, perbedaan dalam penelitian saya, saya hanya akan membahas tentang perkembangan ekonomi buruh dan cara mereka bertahan hidup dalam impitan ekonomi sehari-hari mereka sedangkan buku ini membahas tentang konflik yang terjadi akibat perekonomian masyarakat tidak sesuai.¹³

Kemudian buku yang ditulis oleh Henry Bernstein yang berjudul “Dinamika Kelas Dalam Perubahan Agraria” buku ini membahas tentang kondisi dari masyarakat akibat dari perubahan agraria sehingga menyebabkan terjadinya Kelas-kelas di sini buku ini menjelaskan tentang bagaimana kaum kelas bawah memperjuangkan tentang pajak yang dan kebijakan yang mempersulit kehidupan mereka, penelitian saya berfokus pada

¹² Abdul Jalil “*Teologi Buruh*” (Yogyakarta: LKIS 2008)

¹³ Ann Laura Stoler, “ *Kapitalisme dan Konfrontasi di Sabuk Perkebunan Sumatra, 1870-1979*” (Yogyakarta: Karsa 2005)

point perkembangan ekonomi masyarakatnya dan bagaimana cara mereka hidup dalam impitan ekonomi sehari-hari.¹⁴

Kemudian buku yang ditulis oleh Eggi Sudjana pada tahun 2005 yang berjudul “Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia” yang diterbitkan oleh Renaisan, Jakarta. Buku ini menjelaskan bagaimana nasib kaum buruh pekerja yang dipermainkan oleh kebijakan politik dan menyebabkan banyaknya kaum buruh yang menderita akibat kebijakan tersebut khususnya di bidang ekonomi. Penelitian yang akan saya bahas pada penelitian saya adalah tentang bagaimana perekonomian buruh di perusahaan PTPN V Bukit Selasih dan cara mereka bertahan hidup dalam kehidupan sehari-hari.¹⁵

E. Kerangka Analisis

1. Konsep Strategi Bertahan

Konsep Dalam hal ini digunakan beberapa konsep yang relevan dengan penelitian yang nantinya akan dilakukan. Konsep-konsep tersebut adalah sebagai berikut:

1. Strategi Bertahan Strategi ini sebagai kemampuan seseorang dalam menerapkan seperangkat cara untuk mengatasi berbagai permasalahan yang melingkupi

¹⁴ Bernstein, Henry “*Dinamika Kelas Dalam Perubahan Agraria*” (Yogyakarta: INSIST Press 2015)

¹⁵ Eggi Sudjana “*Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*” (Jakarta: Renaisan 2005)

kehidupannya, strategi penanganan masalah ini pada dasarnya merupakan kemampuan segenap anggota keluarga dalam mengelola aset yang dimilikinya. Dalam strategi ini ada beberapa macam yang harus dilakukan, yaitu:

A. Strategi Aktif Strategi aktif

merupakan strategi bertahan hidup yang dilakukan dengan cara memanfaatkan segala potensi yang dimiliki. Strategi aktif yang biasanya dilakukan adalah dengan menambah sumber penghasilan atau mencari penghasilan tambahan dengan cara melakukan pekerjaan sampingan.

B. Strategi Pasif Strategi pasif

merupakan strategi bertahan hidup yang dilakukan dengan cara meminimalisir pengeluaran keluarga sebagaimana pendapat Suharto yang menyatakan bahwa strategi pasif adalah strategi bertahan hidup dengan cara mengurangi pengeluaran keluarga (misalnya biaya untuk sandang, pangan, pendidikan, dan sebagainya).

C. Strategi Jaringan

Menurut Kusnadi strategi jaringan terjadi akibat adanya interaksi sosial yang terjadi dalam masyarakat, jaringan sosial dapat membantu keluarga miskin ketika membutuhkan uang secara mendesak. Strategi jaringan yang biasanya dilakukan

adalah memanfaatkan jaringan sosial yang dimiliki dengan memanfaatkan kepercayaan dari para kerabat.¹⁶

2. Pekerja

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁷ Hal tersebut berbeda dengan definisi dari tenaga kerja, dalam ketentuan pasal 1 UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa, “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja.¹⁸ menurut UU No. 13 Tahun 2003 pasal 1 poin ke-3 menyebutkan bahwa, “pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja di bawah perintah pengusaha/pemberi pekerjaan dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

¹⁶Edi Suharto “ *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*” (Bandung: PT Refka Aditama 2009) hlm. 31

¹⁷ Maimun “*Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*” (Jakarta: PT. Prandya Paramita 2003) hlm.,13

¹⁸*Ibid.* hlm.,14

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja kepada seseorang dengan perjanjian tertentu untuk mendapatkan upah dari orang yang mempekerjakannya.

3. Perusahaan

Menurut UU No.13 Tahun 2003 pasal 1 poin ke-6 pengertian perusahaan adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta, maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah dalam bentuk lain.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak dan usaha-usaha sosial.

4. Perjanjian kerja

Menurut pasal 1313 KUHP Perdata yang dimaksud dengan perjanjian atau disebut persetujuan adalah “suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Sedangkan menurut UU No.13 Tahun 2003 pasal 1 poin ke-14 adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan perusahaan atau

pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, dan kewajiban para pihak.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan tentang pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana buruh mengikat dirinya untuk bekerja pada majikan selama waktu tertentu dengan menerima upah.

5. Pengertian dan unsur hubungan kerja

Menurut UU No.13 Tahun 2003 pasal 1 pon ke-15 hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Menurut Iman Soepomo pada dasarnya hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dan majikan di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja kepada majikan dengan menerima upah dan di mana majikan menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.¹⁹

Dari pernyataan diatas jelas bahwa suatu hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian antara majikan dan pekerja/buruh yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Menurut Lalu Husni, unsur dari pekerja yakni:

¹⁹ Iman Soepomo “Pengantar Hukum Perburuan, (jakarta: Djambatan 2003), hlm., 70

1. Adanya unsur work atau pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang di perjanjikan (objek perjanjian), pekerja tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seijin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHP pasal 1603a yang berbunyi : buruh wajib melakukan sendiri pekerjaan, hanyalah dengan seijin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”

2. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

3. Adanya waktu

Adanya waktu yang dimaksud adalah dalam melakukan pekerjaan harus disepakati jangka waktunya. Unsur jangka waktu dalam perjanjian kerja dapat dibuat secara tegas dalam perjanjian kerja yang dibuat misalnya untuk pekerja kontrak, sedangkan untuk pekerja tetap hal itu tidak diperlukan.

4. Adanya upah

Menurut pasal 1 ayat (30) UU No. 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk sebagai imbalan dari pengusaha dari pemberi

kerja kepada pekerja/buruh, yang ditetapkan atau dibayarkan melalui perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau dilakukan”.

Upah memang peran penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk mendapatkan upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.²⁰

Hak dan Kewajiban Para Pihak Berkaitan dengan Hubungan Kerja

a. Hak dan Kewajiban Pekerja

1. Hak pekerja

Hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai kedudukan atau status seseorang. Demikian pula pekerja/buruh mempunyai statusnya itu. Adapun hak-haknya tersebut dapat dirinci sebagai berikut:

a. Hak mendapat upah

Setiap pekerja/buruh yang telah atau melakukan pekerjaan berhak untuk mendapatkan upah atau gaji “yang dimaksud upah adalah imbalan yang dapat berupa uang atau

²⁰ Lalu Husni “ *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*” (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 2003) hlm. 158.

dapat dinilai dengan uang karena telah atau melakukan pekerjaan atau jasa”²¹ menurut pasal 1 huruf a peraturan pemerintah No. 8 tahun 1981: upah adalah “sesuatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayar atas suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh itu sendiri maupun keluarga”.

b. Hak untuk mendapat istirahat/cuti

Setiap pekerja berhak untuk mendapat istirahat atau cuti hak atas istirahat/cuti ini mempunyai arti penting yaitu untuk menghilangkan kejenuhan pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian diharap semangat untuk kerja tetap stabil.

c. Hak untuk mendapatkan pengurusan perawatan dan pengobatan

Terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja mempunyai hak untuk mendapatkan pengurusan dan perawatan dan pengobatan. Perlindungan bagi pekerja yang sakit, kecelakaan, atau Kematian.

d. Hak untuk mendapatkan surat keterangan

²¹F.X. Djamiadji, “*perjanjian pekerja*”(Jakarta: Bumi Aksara 1997) hlm.,
39

Pada waktu berakhirnya hubungan kerja pekerja/buruh berhat untuk mendapatkan surat keterangan dari pengusaha tempat pekerja/buruh tersebut bekerja. Surat keterangan ini biasanya memuat keterangan yang sesungguhnya tentang macam pekerjaan, pengalaman kerja, masa kerja, dan sebagainya. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal kerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.²²

2. Kewajiban pekerja

Kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa, yang seharusnya dilakukan oleh seorang karena kedudukan atau statusnya. Adapun kewajiban dari para pekerja adalah sebagai berikut:

a. Wajib melakukan pekerjaan

Pekerjaan merupakan tugas utama dari pekerja/buruh yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seijin pengusaha dapat diwakilkan

b. Wajib menaati aturan dan petunjuk pengusaha

Buruh/ pekerja wajib mematuhi aturan dan petunjuk pengusaha, dalam melakukan pekerjaan buruh wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.

c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda

²² Lalu Husni, "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia"(Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada 2003) hlm 57.

Jika buruh atau pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian maka sesuai dengan prinsip hukum wajib membayar ganti rugi atau denda.

Hak dan kewajiban pengusaha

1. Hak pengusaha

Hak pengusaha adalah suatu yang harus diberikan kepada pengusaha sebagai konsekuensi adanya tenaga kerja yang bekerja padanya atau karena kedudukannya sebagai pengusaha. Adapun hak-hak pengusaha adalah sebagai berikut:

- a. Pengusaha boleh menunda untuk pembayaran tunjangan semestiar tidak mampu bekerja paling lama lima hari terhitung mulai dari kecelakaan kerja itu terjadi.
- b. Berhak menetapkan mulainya istirahat tahunan dengan memperhitungkan kepentingan buruh (pasal 5 ayat (1) PP No.21 Tahun 1954)
- c. Dapat memperhitungkan upah buruh selama sakit dengan suatu pembayaran yang diterima oleh buruh tersebut yang timbul dari suatu perundang-undangan/ peraturan perusahaan/ suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial ataupun suatu pertanggungan (pasal 7 PP No. 8 Tahun 1981).

- d. Dapat menjatuhkan denda atas pelanggaran suatu hal apabila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan (pasal 20 ayat (1) PP No. 8 Tahun 1981).
- e. Dapat meminta ganti rugi kepada buruh, bila mana terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik perusahaan maupun milik pihak ketiga oleh buruh karena kesengajaan atau kelalaian (pasal 23 ayat (1) PP No.8 Tahun 1981)

2. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha, bagi kepentingan tenagakerjanya.

Adapun kewajiban pengusaha adalah

- a. Kewajiban memberikan istirahat atau cuti.
- b. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan
- c. Kewajiban memberikan surat keterangan
- d. Kewajiban membayar upah

Dalam hubungan kerja harus ada keseimbangan antara pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak, sehingga hubungan kerja yang terjadi karena perjanjian kerja akan selamanya terjalin.

Berakhirnya hubungan kerja karena perjanjian

Berdasarkan pasal 61 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 di sebutkan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila:

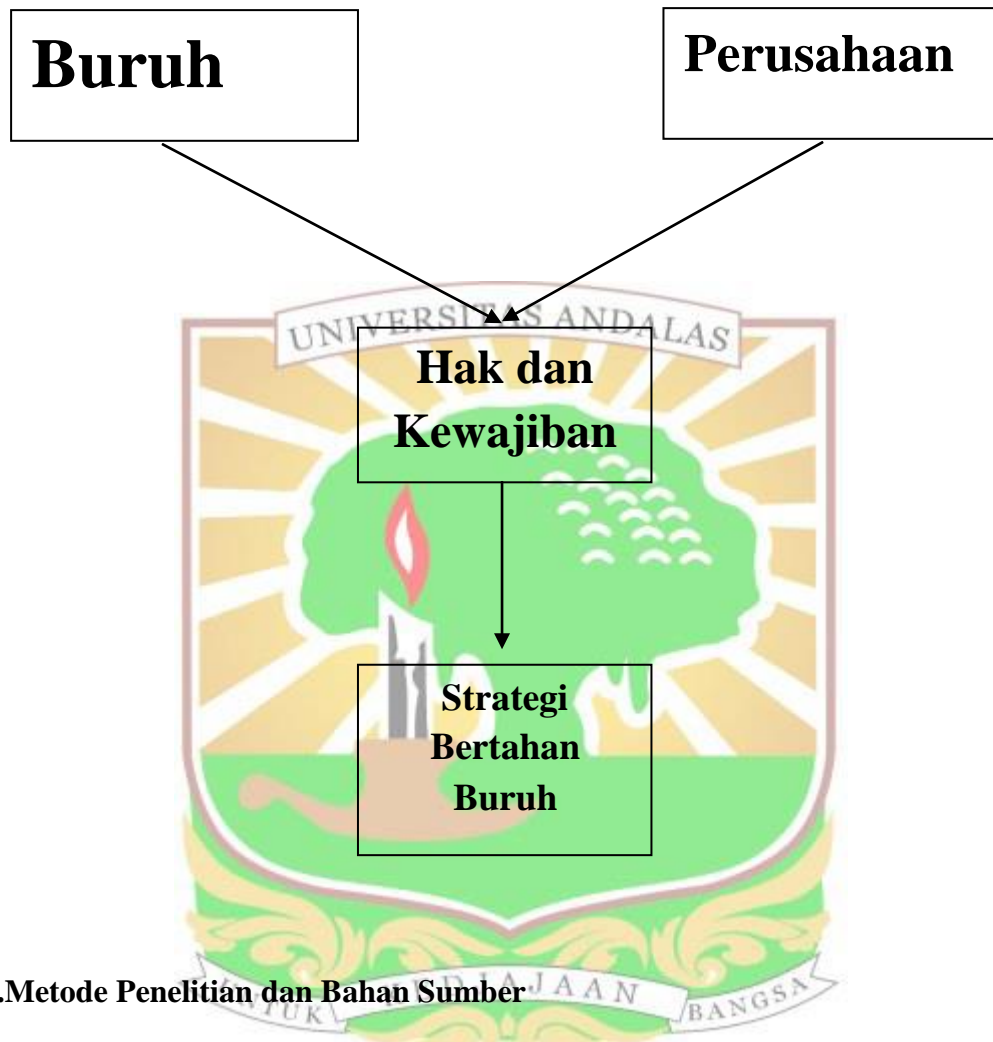
- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap atau,
- d. Adanya keadaan-keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Adanya keadaan atau kejadian tertentu artinya keadaan tertentu seperti bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan.

pengertian upah minimum

pengertian upah minimum menurut peraturan menteri ketenagakerjaan No. Per-01/Men/1999 tentang upah minimum sebagaimana telah dirubah dengan Keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No. KEP-226/MEN/2000 tentang perubahan pasal 1, pasal 3, pasal 4, pasal 8, pasal 11, pasal 20, dan pasal 21.

1. Yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok, termasuk tunjangan tetap.
2. Upah minimum provinsi adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi.

3. Upah minimum kabupaten/ kota adalah upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten kota.



F. Metode Penelitian dan Bahan Sumber

Metode yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah metode historis yaitu berusaha untuk mempelajari dan menggali fakta-fakta dan menyusun kesimpulan mengenai peristiwa-peristiwa masa lampau. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Gottschalk bahwa metode historis adalah proses menguji dan menganalisis secara kritis terhadap rekaman serta peninggalan masa lampau dan menuliskan hasilnya

berdasarkan fakta yang telah diperoleh yang disebut historiografi²³. Dalam penelitian ini peneliti dituntut menemukan fakta, menilai dan menafsirkan fakta yang sudah didapat secara sistematis objektif untuk memahami masa lampau.

Maka di perlukan metode agar penulisan penelitian bersifat untuk itu penulis memerlukan metode penelitian sejarah diantaranya:

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan diantaranya:

1. Wawancara dengan pekerja di perkebunan PTPN V Bukit Selasih, terutama dengan buruh yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut. Metode teknik wawancara sangat berkaitan erat dengan penggunaan sejarah lisan.
2. Studi pustaka dengan menunjuk pada buku-buku referensi yang berhubungan dengan mempelajari buku-buku dan dokumen-dokumen, atau sumber-sumber tertulis lainnya yang berhubungan dan mendukung permasalahan penelitian ini. Adapun beberapa tahapan penelitian sejarah terdiri dari:
 - a. HeuristikHeuristik yaitu tahapan mencari, menemukan dan pengumpulan data yang digunakan sebagai sumber, baik

50. ²³Gottchalk, Louis, “*Mengerti Sejarah*”.(Jakarta : UI Press 1985). hlm.

lisan maupun tulisan. Dalam tahapan ini, penulis mengumpulkan data-data baik dari buku, jurnal, arsip, majalah, koran, yang relevan dengan kondisi tenaga kerja di perkebunan. Adapun untuk sumber lisan penulis melakukan wawancara langsung dengan buruh perusahaan tersebut. Sumber tertulis yang telah di temukan adalah slip gaji karyawan, SK kerja, visi dan misi perusahaan, koran.

Sumber tertulis yang akan dicari, daftar pekerja, struktur perusahaan, pemasukan dan pengeluaran perusahaan, AD/ART Perusahaan, dll.

Sumber lisan, yang akan di wawancara adalah buruh yang telah bekerja 20 tahun atau lebih di perusahaan tersebut karena buruh dengan pengalaman kerja yang panjang di perusahaan tersebut diyakini memiliki pengalaman dan mengetahui banyak peristiwa yang ada di perusahaan tersebut.

Jumlah buruh yang bekerja di wawancara sekitar 15 orang yang berbeda suku bangsa.

b. Kritik analitis sumber

Kritik sejarah atau kritik sumber adalah metode untuk menilai sumber yang kita butuhkan untuk mengadakan penulisan sejarah. Dalam tahap ini penulis melakukan analisis terhadap sumber-sumber yang sudah didapat. Dengan mengkaji lebih dalam dan membandingkan antara

sumber-sumber yang sudah didapat. Penulis melakukan dua kegiatan, yakni eksternal dan internal.

c. Interpretasi

Interpretasi adalah menjelaskan peristiwa dengan melihat hubungan sebab akibat

d. Historiografi

Historiografi disebut juga penulisan sejarah, sumber sejarah yang ditemukan, dianalisis, dan di tafsirkan kemudian ditulis menjadi suatu kisah sejarah yang selaras atau cerita ilmiah dalam tulisan berbentuk skripsi.

G . Sistematika Penulisan

Dalam penulisan masalah dan pembahasan mengenai judul dari penelitian ini, terdapat 5 bab yang akan menjelaskan secara rinci. Kelima bab ini tersusun secara berurut menurut dari rumusan masalah yang akan penulis teliti.

Bab I merupakan bab pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tinjauan pustaka, kerangka analisis, metode penelitian dan bahan-bahan yang dijadikan sumber.

Bab II merupakan gambaran umum mengenai sejarah singkat mengenai asal-usul beruh pabrik yang bekerja di perusahaan tersebut, mulai dari pendidikan, asal, sistem pemberian gaji dan perkembangan perusahaan tersebut.

Bab III merupakan cara para buruh mengatasi kebutuhan mereka sehari-hari dengan pendapatan mereka selama bekerja di perusahaan tersebut dan menjelaskan bagaimana buruh di berlakukan di tempat kerjaya.

Bab IV merupakan penjelasan tentang beberapa faktor mengapa perekonomian buruh di perusahaan PTPN V Bukit Selasih tidak mengalami peningkatan yang signifikan setelah lama bekerja di perusahaan tersebut.

Bab V merupakan rangkuman dari hasil penelitian yang berupa kesimpulan.

