

ANALISIS YURIDIS TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN

PABRIK GULA PAGOTAN MADIUN

SKRIPSI



Oleh:

KHOIRUL KHANAFI

NIM. 102180017

Pembimbing:

Farida Sekti Pahlevi, S.Pd., S.H., M.Hum.

NIP. 198710012015032006

JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH FAKULTAS SYARIAH

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

2023

**ANALISIS YURIDIS TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN
PABRIK GULA PAGOTAN MADIUN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi sebagai Syarat Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Strata Satu (S-1) pada Fakultas Syariah

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

Oleh:

KHOIRUL KHANAFI

NIM. 102180017

Pembimbing:

Farida Sekti Pahlevi, S.Pd., S.H., M.Hum.

NIP. 198710012015032006

**JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Khoirul Hanafi

NIM : 102180017

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

Judul : ANALISIS YURIDIS TERHADAP KESEJAHTERAAN
KARYAWAN DI PABRIK GULA PAGOTAN MADIUN

Telah diperiksa dan disetujui dalam ujian munaqosah.

Ponorogo, 18 Agustus 2023

Mengetahui,
Ketua Jurusan
Hukum Ekonomi Syariah



M. Iqbal Tanzilulloh, M.H.I
NIP. 198608012015031002

Menyetujui,
Pembimbing



Farida Sekti Pahlevi, S.Pd., S.H., M.Hum.
NIP. 198710012015032006



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Khoirul Hanafi
NIM : 102180017
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : **ANALISIS YURIDIS TERHADAP KESEJAHTERAAN
KARYAWAN PABRIK GULA PAGOTAN MADIUN**

Skripsi ini telah dipertahankan pada sidang munaqosah Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 7 September 2023

Dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar
sarjana dalam Ilmu Syariah pada:

Hari : Senin
Tanggal : 18 September 2023

Tim Penguji:

Ketua Sidang : Dr. H. Agus Purnomo, M.Ag
Penguji I : Achmad Baihaqi, M.H
Penguji II : Yudhi Achmad Bashori, M. H.I

Ponorogo, 18 September 2023
Mengerahkan,
Dean Fakultas Syariah


Agusniati Rofiah, M.S.I
NIP. 197401102000032001

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:


Nama : Khoirul Hanafi
NIM : 102180017
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : ANALISIS YURIDIS TERHADAP KESEJAHTERAAN
KARYAWAN DI PABRIK GULA PAGOTAN
MADIUN

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini yang telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia bahwa naskah tersebut dipublikasi oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di ethese.iainponorogo.ac.id

Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis. Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 18 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan



Khoirul Khanafi
NIM. 102180017

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khoirul Hanafi
NIM : 102180017
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : ANALISIS YURIDIS TERHADAP KESEJAHTERAAN
KARYAWAN DI PABRIK GULA PAGOTAN
MADIUN

Dengan ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil-alihan tulisan atau pemikiran orang lain yang saya akui tulisan pikiran saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima saksi perbuatan tersebut.

Ponorogo, 18 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan


Khoirul Hanafi
NIM. 102180017

MOTTO

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ^۱

Artinya: Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."



¹ Al-Quran, 9: 105.

PERSEMBAHAN

Dengan kerendahan hati dan penuh rasa syukur kehadirat Allah SWT, kupersembahkan karya ini kepada:

Kedua orang tuaku tercinta Ayahanda dan Ibunda yang telah membesarkan dan mendidikku dengan penuh kasih sayang, kesabaran dan keikhlasan, selalu memberikan semangat yang tiada henti, selalu mendoakan serta rela mengorbankan seluruh jiwa dan raganya demi kesuksesan dan kebahagiaan masa depan putra-putrinya. Semoga kalian selalu dalam Ridho Allah SWT.

Guru saya dari seluruh jenjang pendidikan dan dosen yang telah memberikan ilmu dan bimbingan terbaiknya.

Sahabat Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Jayadipa, HMIJ 2019, SEMA FASYA 2020, SEMA IAIN PONOROGO 2021 dan LKBH (Lembaga Kajian dan Bantuan Hukum) Kalitbang, yang membantu saya berproses di ranah organisasi serta sahabat-sahabat mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah angkatan 2018, yang telah berjuang bersama dalam menimba ilmu di IAIN Ponorogo.

Seluruh sahabat-sahabat mahasiswa yang selalu bertanya, “kapan skripsimu selesai? Terimakasih atas pertanyaannya yang sangat memotivasi dan mengingatkan saya.



ABSTRAK

Hanafi, Khoirul, 2023. Analisis Yuridis Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pabrik Gula Pagotan Madiun. Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo, Pembimbing Farida Sekti Pahlevi, S.Pd., S.H., M.Hum.

Kata Kunci/Keywords: ***Kesejahteraan, Upah***

Upah merupakan hak karyawan yang diterima dan dinyatakan dengan bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan yang ditetapkan menurut perjanjian kerja. Upah yang diberikan harus pasti dan sesuai standar kelayakan agar mencapai kesejahteraan. Seperti karyawan di PG Pagotan yang mana kesejahteraan menurut UU No. 13 Tahun 2003 adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan jasmani dan rohani. Maka dari itu peneliti tertarik membahas kesejahteraan karyawan di PG Pagotan perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimana analisis yuridis terhadap kesejahteraan karyawan dalam pemberian upah di Pabrik Gula Pagotan Madiun? (2) Bagaimana analisis yuridis terhadap kesejahteraan karyawan dalam pemberian jaminan kesehatan di Pabrik Gula Pagotan Madiun?

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif *field research*, dengan pendekatan kualitatif. Sedangkan teknik pengumpulan datanya menggunakan wawancara dan dokumentasi. Adapun teknik analisis datanya yakni dengan model analisis milik Miles dan Huberman.

Dari penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan karyawan PG Pagotan diukur dari pemberian upah menurut teori ijtihad sudah sesuai, karena sudah memenuhi rukun dan syarat ujah dan menurut hukum positif sudah sesuai, dibuktikan dengan karyawan menerima gaji UMK atau UMR. Kesejahteraan karyawan dalam pemberian jaminan kesehatan sudah sesuai karena menerima tunjangan sosial, fasilitas klinik dan koperasi. Kesejahteraan karyawan dalam pemberian jaminan ketenagakerjaan sudah sesuai (sejahtera) dibuktikan dengan karyawan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.



KATA PENGANTAR

Dengan rasa syukur yang dalam kehadiran Allah Swt. yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, serta hidayah-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyusun skripsi ini yang berjudul “Analisis Yuridis Terhadap Kesejahteraan Karyawan di Pabrik Gula Pagotan Madiun.” meskipun banyak kendala yang penulis hadapi.

Shalawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi agung, Nabi besar, Nabi Muhammad Saw. semoga kita mendapat shafa’at beliau min yaumil ha>dza ila yaumil qiya>mah, a>mi>n. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulis dalam penyelesaian skripsi ini, khususnya kepada:

1. Dr. Hj. Evi Muafiah, M.Ag., selaku Rektor IAIN Ponorogo yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di IAIN Ponorogo.
2. Dr Hj. Khusniati Rofiah, M.S.I, selaku Dekan Fakultas Syariah IAIN Ponorogo yang telah membantu melancarkan proses pendidikan penulis selama di Fakultas Syariah hingga menyelesaikan skripsi ini.
3. M. Ilham Tanzilulloh, M.H.I. selaku Ketua Jurusan Hukum Keluarga Islam yang selalu memberikan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Farida Sekti Pahlevi, S.Pd., S.H., M.Hum. selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dengan penuh kesabaran dan profesional sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.

5. Bapak ibu dosen dan segenap civitas akademika IAIN Ponorogo yang telah memberikan pendidikan dan pengajaran kepada penulis, selama menuntut ilmu di almamater tercinta Kampus Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
6. Seluruh informan dari Pabrik Gula Pagotan yang telah bersedia meluangkan waktu serta bersedia menjawab pertanyaan-pertanyaan dari penulis untuk memperoleh data serta fakta dalam skripsi ini.
7. Seluruh pihak yang bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam penggalian data, serta membantu dari awal hingga akhir dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang terbaik kepada beliau semua atas bantuan dan jasanya yang diberikan kepada penulis. Dengan adanya penulisan skripsi ini, penulis berharap bisa mewujudkan apa yang menjadi maksud dan tujuan dari penyajian skripsi ini.

Kesempurnaan hanya milik Allah SWT semata, maka dari itu penulis menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini ada kesalahan, kekurangan dan kekhilafan. Untuk itu, sebagai harapan yang nantinya dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi adalah saran dan kritik yang konstruktif dari berbagai pihak.

Akhirnya, dari penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya, dan untuk pembaca pada umumnya.

Ponorogo, 18 September 2023
Penulis

Khoirul Khanafi
NIM. 102180017

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada buku pedoman penulisan skripsi Fakultas Syariah berikut:

1. Pedoman Transliterasi

Arb	Id	Arb	Id	Arb	Id	Arb	Id
ء	D	د	D	ض	ḍ	ك	k
ب	b	ذ	Dh	ط	t	ل	l
ت	t	ر	R	ظ	ẓ	م	m
ث	th	ز	Z	ع	‘	ن	n
ج	j	س	S	غ	gh	ه	h
ح	h}	ش	Sh	ف	f	و	w
خ	kh	ص	s{	ق	q	ي	y

- Untuk menunjukkan bunyi hidup panjang caranya dengan menuliskan coretan horizontal di atas huruf ā, ī dan ū.
- Bunyi hidup dobel (diftong) Arab ditransliterasikan dengan menggabung dua huruf “ai” dan “au”
contoh:
Bayna, ‘layhim, qawl, mawḍu’ah
- Kata yang ditransliterasikan dan kata-kata dalam bahasa asing yang belum terserap menjadi bahasa baku Indonesia harus dicetak miring.
- Bunyi hidup akhir sebuah kata tidak dinyatakan dalam transliterasi.

Transliterasi hanya berlaku pada huruf konsonan akhir. **Qāth**

Ibn Taymīyah bukan **Ibnu** Taymiyah. Inna **al-dīn** ‘inda Allāh al-Islam bukan inna **al-dinna** ‘inda Allāhi al-Islāmu. fahuwa wājib bukan fahuwa wājibu dan bukan bula fahuwa wājibun.

6. Kata yang berakhir dengan ta’ marbutah dan berkedudukan sebagai sifat (*na’at*) dan *idafah* ditransliterasikan dengan “ah”. Sedangkan *muḍaf* ditransliterasikan dengan “at”.

Contoh:

- a. *Na’at dan muḍaf ilayh : Sunnah sayyi’ah, al- maktabah al-mis}riyyah*
- b. *Muḍaf : matba’at al-‘ammah*

7. Kata yang berakhir dengan ya’ *mushaddadah* (ya’ bertashdid) ditransliterasikan dengan i. Jika i diikuti dengan ta’ marbutah maka transliterasinya adalah iyyah. Jika ya’ bertashdid berada di tengah kata ditransliterasikan dengan yy. Contoh:

- a. *Al-Ghazāli, al-Nawāwi*
- b. *Ibnu Taymīyah, al- Jawzīyyah.*
- c. *Sayyid, mu’ayyid, muqayyid.*

IAIN
PONOROGO

DAFTAR ISI

LEMBAR HALAMAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	x
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Peneltiian	7
E. Telaah Pustaka	8
F. Metode Penelitian.....	12
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	12
2. Kehadiran Peneliti.....	12
3. Lokasi Penelitian.....	13
4. Data dan Sumber Data	13
5. Teknik Pengumpulan Data	14
6. Teknik Analisis Data.....	15
7. Pengecekan Keabsahan Data.....	17
G. Sistematika Pembahasan	18

BAB II KONSEP KESEJAHTERAAN PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF	
A. Teori Kesejahteraan.....	19
B. Teori Ujrah Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif	25
1. Ujroh	25
2. Upah Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	30
BAB III KESEJAHTERAAN KARYAWAN DALAM PEMBAGIAN UPAH DAN JAMINAN SOSIAL	
A. Gambaran Umum Pabrik Gula Pagotan Madiun	40
B. Penerapan Upah terhadap Kesejahteraan Karyawan di Pabrik Gula Pagotan Madiun.....	46
C. Pemberian Jaminan Kesehatan bagi Karyawan di Pabrik Gula Pagotan Madiun.....	54
D. Pemberian Jaminan Ketenagakerjaan bagi Karyawan di Pabrik Gula Pagotan	57
BAB IV ANALISIS YURIDIS TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN PABRIK GULA PAGOTAN MADIUN	
A. Analisis Yuridis Terhadap Kesejahteraan terhadap Upah Karyawan di Pabrik Gula Pagotan Madiun	60
1. Analisis Kesejahteraan terhadap Upah Karyawan Perspektif Teori Ijrah	61
2. Analisis Kesejahteraan Karyawan Berdasarkan Upah Perspektif Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	66
B. Analisis Yuridis Terhadap Kesejahteraan Karyawan dalam Pemberian Jaminan Kesehatan di Pabrik Gula Pagotan Madiun	73
C. Analisis Yuridis terhadap Kesejahteraan Karyawan dalam Pemberian Jaminan Ketenagakerjaan di Pabrik Gula Pagotan Madiun.....	75

BAB V PENUTUP	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN - LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Status Karyawan dan Upah

Tabel 2 Kesejahteraan Karyawan dalam pemberian Jaminan Kesehatan

Tabel 3 Kesejahteraan Karyawan dalam pemberian Jaminan Ketenagakerjaan



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk sosial yang berada di tengah masyarakat, sehingga manusia tidak dapat hidup sendiri melainkan membutuhkan manusia yang lain. Manusia dalam mencukupi kebutuhannya membutuhkan bantuan orang lain, demi kelangsungan hidup baik di kebutuhan primer maupun sekunder. Kebutuhan manusia yang kompleks, memerlukan hubungan dengan manusia.

Sebagaimana hak dan kewajiban antar sesama makhluk sosial. Hubungan antar manusia ini memerlukan tatanan hidup yang mengatur, memelihara serta mengayomi. Hal tersebut guna menghindari benturan-benturan kepentingan yang mungkin terjadi. Tatanan hukum sebagaimana mengatur hak dan kewajiban manusia dalam hidup bermasyarakat disebut juga sebagai hukum muamalah.²

Salah satu bentuk kegiatan muamalah yakni kerjasama antara manusia, satu pihak sebagai penyedia jasa tenaga disebut karyawan, satu pihak lainnya sebagai penyedia pekerjaan atau lahan pekerjaan disebut majikan, yang mana tugas ya untuk melaksanakan satu kegiatan produksi dengan ketentuan karyawan mendapatkan kompensansi berupa upah.³ Seiring adanya hubungan kerja antar pemberi kerja (majikan) dan pekerja (karyawan)

²Ahmad Azhar Basyir, *Azaz-azaz Hukum Muamalah hukum Perdata Islam, edisi revisi* (Yogyakarta: UII Press, 2000) 7.

³Abd ar-Rahman al-Jaziri, *Kitab al-Fiqih'ala al-Mazahib al-Arba'ah* (Mesir: Maktabah Tijariyah Kubra t.t 1996).

hubungan kerja ini pula diatur dalam Hukum Islam.

Hukum Islam yang mengacu pada hukum yang luas, secara garis besar tidak hanya memperhatikan ibadah (*hablum minallah*) manusia terhadap tuhan, melainkan juga memperhatikan yang sifatnya *muamalah*, yaitu mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia (*hablum minannas*). Dalam ajaran Islam, masalah ketenagakerjaan termasuk dalam bidang muamalah, khususnya bab *Ujrah* (upah). Upah secara etimologi pada bahasa Arab yakni *al-ujrah*, dari segi bahasa *al-ajru* yang artinya *iwad* (ganti) kata, *al-ujrah* atau, *al-ajru* dan menurut bahasa berarti *al-iwad* (ganti), dengan pengertian lain yaitu imbalan yang diberikan sebagai upah atau ganti suatu perbuatan. *Ujrah* merupakan sejumlah pembayaran dari orang pemberi pekerjaan kepada jasa seorang karyawan yang diberikan sesuai perjanjian kerja.

Ujrah timbul dari akad *ija>rah*, tujuan syariat *al- ija>rah* itu yakni memberi keringanan kepada umat manusia dalam melakukan pergaulan hidup. Banyak orang yang memiliki uang, akan tetapi tidak dapat bekerja. Di sisi lain ada pihak yang banyak mempunyai tenaga atau keahlian yang membutuhkan uang. Dengan adanya *ija>rah*, hubungan keduanya saling mendapatkan keuntungan dan mendapatkan manfaat.⁴ Dalam hal ini, karyawan (pemberi jasa atau tenaga) dianjurkan mempercepat pelayanan kepada majikan, sementara pihak majikan sendiri dianjurkan mempercepat

⁴Kuni Anita Azakiah, Analisis Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Bagi Pandega Tambak Di Desa Kalanganyar Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo, *Skripsi* (Surabaya:Uin Sunan Ampel, 2020), 43.

pembayaran upah kepada para pekerja.⁵

Upah adalah tunjangan yang diterima oleh pekerja dan dinyatakan dalam bentuk uang seperti balas jasa yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja tertentu atau dibayarkan berdasarkan perjanjian, perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan termasuk pembayaran kepada pekerja dan keluarganya atas pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah juga merupakan salah satu sarana yang digunakan oleh pegawai untuk meningkatkan kesejahteraannya.

Dengan jenis pekerjaan yang bersifat pasti, maka upahnya pun harus pasti dan sesuai dengan standar kelayakan agar mencapai kesejahteraan. Kesejahteraan adalah suatu hal yang ingin dicapai oleh setiap orang baik secara individu maupun karyawan. Secara umum, kesejahteraan terdapat dua bentuk yakni kesejahteraan secara materi dan kesejahteraan secara non materi. Kesejahteraan secara materi berupa harta yang dimiliki, pendapatan yang didapatkan dan apa saja yang meliputi materi. Sedangkan kesejahteraan non materi adalah kesejahteraan yang tidak berbentuk materi.⁶

Pada penelitian ini, penulis memfokuskan meneliti kesejahteraan materi pada karyawan di Pabrik Gula (PG) Pagotan Madiun, maka pembahasan selanjutnya hanya membahas kesejahteraan materi berdasarkan pendapatan para karyawan. Kesejahteraan karyawan dapat dilihat dari pendapatan yang dimilikinya, jika sudah sesuai dengan kebutuhan hidup,

⁵Niswatun Hasanah, "Analisis al-Ujrah bagi Buruh Pikul hasil dalam Perspektif Ekonomi Islam", dalam *Jurnal Qiema*, 1 (Februari, 2020).

⁶Ziauddin Sardar, "Kesejahteraan dalam Perspektif Islam pada Karyawan Bank Syariah," dalam *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 5 (Mei, 2016), 392.

maka seseorang dapat dinyatakan sejahtera. Pendapatan yang dimaksud di sini berupa upah dan jaminan kesehatan. Gaji merupakan bentuk pembayaran periodik terhadap karyawan oleh perusahaan yang dinyatakan dalam kontrak kerja. Jaminan kesehatan termasuk dalam BPJS Ketenagakerjaan.⁷

Seperti halnya yang dilakukan pada PG Pagotan Kabupaten Madiun. Pabrik Gula ini merupakan salah satu Pabrik Gula yang ada di kabupaten Madiun yang bergerak pada memproduksi dan mendistribusikan gula. PG Pagotan dalam kegiatan usahanya membuat bahan mentah dari tebu yang kemudian diolah menjadi gula dan didistribusikan beberapa wilayah khususnya di wilayah kabupaten Madiun.

Tenaga kerja di PG Pagotan terdiri dari karyawan tetap, PKWT, borongan, musiman dan *outsourcing*. Pengklasifikasian karyawan ini tentu memiliki perbedaan yang spesifik mengenai pendapatan, walaupun pemerintah sudah menentukan tingkat kesejahteraan karyawan berdasarkan pendapatan yaitu peraturan upah minimum disetiap kabupaten atau kota, perbedaan pendapatan dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Jika mengacu pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat 31,⁸ kesejahteraan adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah. Pemenuhan kebutuhan yang sifatnya jasmaniah ini dapat ditentukan oleh pendapatan yang dimiliki oleh karyawan, sedangkan pemenuhan keperluan bersifat rohaniah diperoleh dari

⁷ Musdalifa, Pengaruh Pendapatan terhadap Kesejahteraan Karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Limbung Kabupaten Gowa, *Skrispi* (Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2020), 3.

⁸ Pasal 1 ayat 31 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

penyediaan fasilitas perusahaan untuk karyawan.

Menurut penulis, kesejahteraan karyawan dapat dikalkulasikan berdasarkan pendapatan yang diterimanya. Namun perlu juga mengetahui fasilitas penunjang sebagai bentuk perusahaan menyejahterakan karyawannya. Maka perlu dikaji kembali terkait kesejahteraan karyawan di PG Pagotan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selain pemberian gaji sebagai bentuk kesejahteraan karyawan, bentuk kesejahteraan karyawan lainnya di PG Pagotan yakni pemberian upah lembur (bonus). Pemberian bonus juga berpengaruh pada kesejahteraan karyawan, karena sebagai upah lembur atas kerjanya. Pemberian bonus yang diterapkan di PG Pagotan bukan hanya berbentuk upah namun juga berupa gula. Dari pemberian gula ini terdapat perbedaan yang mencolok, karena setiap karyawan memiliki surat perintah kerja lembur yang sama namun pemberian gulanya berbeda, dan ini menjadi kecemburuan antar karyawan. Seperti halnya Ahmad Zainudin, ia mengatakan bahwa pemberian gula tidak merata walaupun dengan status karyawan yang sama.⁹

Pemberian pendapatan (gaji) atau bonus ini merupakan hak pemenuhan ekonomi bagi karyawan, dan tidak boleh diabaikan oleh penyedia kerja, karena menentukan kesejahteraan karyawan. Masalah upah dan bonus ini sangat penting, sehingga Islam memberikan pedoman kepada pihak penyedia kerja dalam mempekerjakan orang lain, pemberian gaji harus dengan

⁹ Ahmad Zainudin, *Hasil Wawancara*, 15 Mei 2023.

prinsip adil dan mencukupi. Sebagaimana yang termaktub dalam hadis Nabi Muhammad saw, diriwayatkan oleh Imam Baihaqi, “berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan.”¹⁰ Namun melihat adanya perbedaan pemberian upah ini, PG Pagotan tidak menerapkan prinsip Hukum Islam. Padahal kesejahteraan itu sendiri memiliki tujuan yang berarti bagi perusahaan dan karyawannya. Bagi karyawan, kesejahteraan dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan semangat kerja, disiplin kerja dan loyalitas karyawan. Bagi perusahaan, benefit dapat menjaga kualitas karyawan, merekrut karyawan secara efektif, mendukung program pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia, dan sebagainya.¹¹

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik meneliti tentang kesejahteraan karyawan terhadap pemberian gaji dan jaminan kesehatan dengan teori Ujroh dan UU No 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Pabrik Gula Pagotan. Maka dari itu penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS YURIDIS TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN PABRIK GULA PAGOTAN MADIUN”**.

¹⁰ Ika Novi Nur Hidayati, Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif, dalam *Jurnal Az Zarqa* ' 2 (Desember, 2017), 1.

¹¹ Musdalifa. *Pengaruh Pendapatan terhadap Kesejahteraan Karyawan pada PT Pegadaian Persero Cabang Limbung Kabupaten Gowa.*, 3.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini yaitu, sebagaimana berikut:

1. Bagaimana analisis yuridis terhadap kesejahteraan karyawan dalam pemberian upah di Pabrik Gula Pagotan Madiun?
2. Bagaimana analisis yuridis terhadap kesejahteraan karyawan dalam pemberian jaminan kesehatan di Pabrik Gula Pagotan Madiun?
3. Bagaimana analisis yuridis terhadap kesejahteraan karyawan dalam pemberian jaminan kesehatan di Pabrik Gula Pagotan Madiun?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, diadakannya penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan bagaimana analisis yuridis terhadap kesejahteraan karyawan dalam pembagian upah di Pabrik Gula Pagotan Madiun.
2. Untuk menjelaskan bagaimana analisis yuridis terhadap kesejahteraan karyawan dalam pemberian jaminan kesehatan di Pabrik Gula Pagotan Madiun.
3. Untuk menjelaskan bagaimana analisis yuridis terhadap kesejahteraan karyawan dalam pemberian jaminan ketenagakerjaan di Pabrik Gula Pagotan Madiun.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan dalam memberikan kontribusi perkembangan ilmu pengetahuan, manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian yang penulis laksanakan dapat memberikan kontribusi secara ilmiah dan memberikan pengetahuan secara teoritis mengenai analisis yuridis kesejahteraan karyawan, sehingga menjadi referensi atau bahan perbandingan bagi penulis penelitian yang serupa selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penulisan yang penulis laksanakan diharapkan dapat diimplementasikan dalam kesejahteraan karyawan di PG Pagotan khususnya dalam pemberian upah dan jaminan kesehatan.

E. Telaah Pustaka

Nur Rohmah, “Analisis Tingkat Kesejahteraan Tenaga Kerja *Outsourcing* dalam Perspektif Ekonomi Islam di PT Agi Jaya Indo.”

Rumusan masalahnya adalah bagaimana sistem pengupahan PT Agi Jaya Indo?, Bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja *outsourcing* pada PT Agi Jaya Indo dalam perspektif Ekonomi Islam? Dan Bagaimana dampak pengupahan terhadap kesejahteraan tenaga kerja PT Agi Jaya Indo?. Hasil penelitiannya sistem pengupahan yang diberikan kepada tenaga kerja *outsourcing* berdasarkan senioritas atau lama kerja, terdapat perbedaan upah yang didapatkan karyawan tetap dan kontrak dilihat dari prestasi kerja, dampak sistem pengupahan dilihat dari cara penggunaan harta yang diterima karyawan secara benar.

Perbedaan antara penelitian Nur Rohmah dengan penelitian ini adalah tempat penelitiannya dan teori yang digunakan. Penelitian ini menggunakan analisis hukum positif dan Hukum Islam.¹²

Kinanti Marga Insiroh, “Tinjauan Fiqh Ija>rah terhadap Praktik Pengupahan Karyawan di Toko Esge Ponorogo.” Rumusan masalah penelitian ini adalah Bagaimana tinjauan fiqh ija>rah terhadap standar pengupahan karyawan di Toko Esge Ponorogo dan Bagaimana tinjauan fiqh ija>rah terhadap pengupahan kerja lembur di Toko Esge Ponorogo?. Hasil penelitiannya praktik pengupahan belum memenuhi standar dan ada ketidakadilan pengupahan. Standar pengupahan belum sesuai dari sisi kelayakan, keadilan, kepantasan upah. Menurut Fiqh ija>rah pengupahan Toko Esge terhadap karyawannya belum sesuai dengan pekerjaannya.

Perbedaan antara penelitian Kinanti dengan penelitian ini adalah objek penelitiannya, membahas tentang upah, sedangkan penelitian ini membahas kesejahteraan. Persamaan penelitiannya terletak pada teori ija>rah sebagai analisis penelitian.¹³

Layyinatul Afidah, “Analisis terhadap Sistem Pengupahan pada Penggilingan Gabah UD Sahabat Desa Kenongomulyo Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Magetan.” Rumusan masalah penelitian Layyinatul adalah bagaimana tinjauan Hukum Islam dan Undang-undang No. 13 Tahun

¹² Nur Rohmah, Analisis Tingkat Kesejahteraan Tenaga Kerja *Outsourcing* dalam Perspektif Ekonomi Islam di PT Agi Jaya Indo, *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2022), ii.

¹³ Kinanti Marga Insiroh, Tinjauan Fiqh Ija>rah terhadap Praktik Pengupahan Karyawan di Toko Esge Ponorogo, *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019) ii.

2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pengupahan pada penggilingan gabah UD Sahabat Desa Kenongomulyo? Dan bagaimana tinjauan Hukum Islam dan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap waktu kerja pada penggilingan gabah UD Sahabat Desa Kenongomulyo?. Hasil penelitiannya adalah pengupahan di penggilingan gabah UD sahabat sudah sesuai dengan hukum islam, terkait pembayaran upah melanggar prinsip kelayakan upah dan sebagai hak pekerja belum sepenuhnya terpenuhi. UD Sahabat juga melanggar Pasal 95 ayat (2) dan Pasal 78 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 karena lalai atas keterlambatan pembayaran.

Perbedaan antara penelitian Layyinatul dengan penelitian ini adalah fokus membahas upah sedangkan penelitian ini adalah kesejahteraan. Persamaannya terletak pada analisis yang digunakan.¹⁴

Syaifullah Al-Bahri, “Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Pengupahan Karyawan di Toko Grosir Kebonsari”. Rumusan masalah penelitian Syaifullah adalah bagaimana tinjauan Hukum Islam terhadap pengupahan karyawan di Toko Sinar Grosir Kebonsari ? dan bagaimana tinjauan Hukum Islam terhadap pengupahan kerja lembur di toko Sinar Grosir Kebonsari?. Hasil penelitian Syaifullah adalah menurut tinjauan Hukum Islam praktik pengupahan di toko Sinar Grosir Kebonsari ada ketidakadilan. Yakni selisih perbedaan jam kerja, namun karena sudah ada kesepakatan antara pekerja dan pemilik toko, menurut akad Ijarah tetap sah. Dan terkait

¹⁴ Layyinatul Afidah, Analisis terhadap Sistem Pengupahan pada Penggilingan Gabah UD Sahabat Desa Kenongomulyo Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Magetan, *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2020), 1.

pengupahan kerja lembur sudah ada kesepakatan kedua belah pihak bahwa pengupahan naik setiap empat bulan sekali.¹⁵

Perbedaan antara penelitian Syaifullah dengan penelitian ini adalah teori yang digunakan hanya Hukum Islam sedangkan penulis menggunakan analisis yuridis Hukum Islam dan Hukum Positif. Sedangkan persamaannya adalah pembahasannya terkait upah.

Retno Fitriana, “Tinjauan Hukum Islam terhadap Pengupahan Buruh di Pasar Sampung Kabupaten Ponorogo”. Rumusan masalah penelitian Retno adalah bagaimana praktik pengupahan buruh di Pasar Sampung sehingga pengupahan tidak sesuai kesepakatan? Dan bagaimana tinjauan Hukum Islam terhadap pengupahan buruh di Pasar Sampung apabila terjadi kerugian?. Hasil penelitiannya adalah menurut Hukum Islam praktik pengupahan buruh sudah sesuai, namun menurut ijtihad kurang sesuai karena terjadi perbedaan dengan kesepakatan akad. Kemudian jika dilihat dari rukun dan syarat fiqh ijtihad sudah sesuai namun dalam Hukum Islam pada praktiknya transaksi pengupahan di Pasar Sampung terjadi kerugian di satu pihak dan tidak sesuai dengan kesepakatan awal.¹⁶

Perbedaan antara penelitian Retno dengan penelitian ini adalah teori yang digunakan hanya Hukum Islam sedangkan penulis menggunakan analisis yuridis Hukum Islam dan Hukum Positif. Sedangkan persamaannya adalah pembahasannya terkait upah.

¹⁵ Syaifullah Al-Bahri, Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Pengupahan Karyawan di Toko Grosir Kebonsari, *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2020), i.

¹⁶ Retno Fitriana, Tinjauan Hukum Islam terhadap Pengupahan Buruh di Pasar Sampung Kabupaten Ponorogo, *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2020), v.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). *Field research* adalah penelitian yang dilakukan dalam situasi kehidupan nyata. *Field research* pada dasarnya adalah metode untuk menentukan secara akurat dan realistis apa yang terjadi pada waktu tertentu di masyarakat.¹⁷

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif dengan memaparkan informasi faktual yang diperoleh dari praktik penerapan upah pada Pabrik Gula Pagotan Kabupaten Madiun. Peneliti melakukan wawancara kepada karyawan dan staff SDM PG Pagotan serta kemudian data yang wawancara tersebut dianalisis dengan teori yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

2. Kehadiran Peneliti

Pada penelitian ini, penulis berperan penuh sebagai pengamat. Penulis melakukan observasi pada Pabrik Gula Pagotan Kabupaten Madiun dengan wawancara langsung dan mengajukan beberapa pertanyaan mengenai kesejahteraan karyawan di Pabrik Gula Pagotan Madiun. Selama penelitian, informan memberikan penjelasan sebagai bahan penelitian dan mencari tahu di mana peneliti berada dengan melakukan pertemuan tatap muka dan tanya jawab.

¹⁷ Aji Damanuri, *Metodologi Penelitian Mu'amalah* (Ponorogo: STAIN Ponorogo Press, 2010), 6.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berada di Pabrik Gula Pagotan Kabupaten Madiun. Lokasi tersebut dipilih sebagai tempat dilaksanakannya penelitian karena penulis tertarik meneliti kesejahteraan karyawan berdasarkan upah dan jaminan kesehatan di Pabrik Gula Pagotan.

4. Data dan Sumber Data

a. Data

Data yang diperlukan pada penelitian ini yakni data-data yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan berdasarkan upah pada Pabrik Gula Pagotan dan pemberian jaminan kesehatan yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan di Pabrik Gula Pagotan Kabupaten Madiun.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa:

1) Sumber Data Primer

Sumber data primer (utama) dalam penelitian ini adalah hasil wawancara atau informasi yang diperoleh peneliti dari informan. Data primer merupakan sumber penelitian yang diambil langsung dari sumber asli (tanpa perantara). Sumber penelitian primer dikumpulkan penulis untuk menjawab pertanyaan penelitian.¹⁸ Dalam hal penelitian ini peneliti langsung mewawancarai Kurniawan selaku Staff SDM Pabrik Gula

¹⁸Etta Mamang Sangajadi dan Sopiha, *Metode Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian* (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2010), 171.

Pagotan. Andi Lukman Santoso selaku Karyawan PKWT sebagai Admin hasil, pelayanan gula dan tetes, Ahmad Zainudin selaku Karyawan Borongan, Ferdinanto selaku Karyawan Musiman, dan Alisa Widyawati sebagai Karyawan Borongan.

2) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti secara tidak langsung dari subjek, tetapi dari sumber lain, baik lisan maupun tulisan, yaitu buku, teks, jurnal, majalah, surat kabar, bahan dokumen, peraturan perundang-undangan, dan lain-lain.¹⁹

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah metode pengambilan data dengan cara menanyakan pertanyaan kepada seseorang yang menjadi informan atau responden. Tekniknya adalah dengan berbincang-bincang secara tatap muka (langsung).²⁰ Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara kepada staff keuangan SDM dan beberapa karyawan yang bekerja di PG Pagotan.

b. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang yang tertulis. Teknik ini adalah cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, terutama berupa arsip-arsip, buku, foto,

¹⁹Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum* (Banten: Unpam Press, 2018), 137.

²⁰Afiffudin dan Beni Ahmad Saebani, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2008), 131.

transkrip dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian. Dalam penelitian ini dokumentasi yang diambil peneliti adalah pemberian surat penelitian, wawancara di PG Pagotan Kabupaten Madiun.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif adalah usaha yang dilakukan dengan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, mengklasifikasikan data ke dalam satuan-satuan yang dapat dikelola, mensintesis data tersebut, mencari dan menemukan pola, mencari tahu apa yang penting dan apa yang dapat dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat dipelajari dan memutuskan apa yang dapat dipelajari dan diberitahukan kepada orang lain.²¹

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan model analisis milik Miles dan Huberman yang memiliki tiga langkah dalam melakukan analisis yaitu reduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan atau verifikasi.

a. Reduksi Data

Miles dan Huberman (1984) menjelaskan bahwa minimisasi data didefinisikan sebagai proses seleksi yang memusatkan perhatian pada penyederhanaan, abstraksi, dan transformasi data "mentah" yang muncul dari catatan-catatan yang ditulis dalam bidang ini. Reduksi data berlangsung terus menerus selama

²¹Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), 248.

pencarian. Dalam penelitian kualitatif, dipahami bahwa data kualitatif harus direduksi dan ditransformasikan agar lebih mudah dipahami dan dideskripsikan dalam topik dan model yang berbeda. Akibatnya, reduksi data semakin memusatkan, menyederhanakan, dan mengubah data mentah menjadi bentuk yang lebih mudah dikelola. Sebenarnya, minimisasi data mencakup meringkas, mengkode, pemetaan topik, pengelompokan, pembuatan bagian, klasifikasi, dan penulisan memo. Kegiatan ini berlanjut hingga laporan akhir yang lengkap disusun.

b. Penyajian Data

Seperangkat informasi terstruktur memberikan kesempatan untuk menarik kesimpulan dan mengambil tindakan. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi untuk menggabungkan informasi yang disusun dalam bentuk yang diperlukan dan dapat diakses sehingga peneliti dapat mempelajari apa yang terjadi untuk menarik kesimpulan.

c. Kesimpulan dan Verifikasi

Setelah data disajikan, juga dalam urutan analisis data, proses selanjutnya adalah menarik kesimpulan atau memverifikasi data. Pada tahap analisis data, peneliti kualitatif mulai mencari makna sesuatu dengan mencatat deskripsi, pola, penjelasan, kemungkinan konfigurasi, garis sebab akibat, dan rasio. Proses

verifikasi dalam hal ini adalah meninjau catatan lapangan.²²

Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data tentang pemberian upah dan jaminan kesehatan yang memengaruhi kesejahteraan karyawan di Pabrik Gula Pagotan Kabupaten Madiun. Dari hasil penelitian kemudian peneliti mengemukakan tentang kesejahteraan karyawan di Pabrik Gula Pagotan.

7. Pengecekan Keabsahan Data

Validitas data penelitian ditentukan dengan kriteria reliabilitas. Ini dapat ditentukan dengan sejumlah teknik yang memperhitungkan validitas data.

Dalam penelitian ini reliabilitas data diuji dengan menggunakan teknik penyuluhan observasional. Dengan memperpanjang waktu pengamatan, berarti peneliti kembali ke lapangan, sekali lagi melakukan wawancara dengan informan lama dan baru. Peneliti mengecek kembali apakah data-data terkait dengan pemberian upah dan jaminan kesehatan di Pabrik Gula Pagotan Kabupaten Madiun sesuai atau belum dengan kesejahteraan karyawan. Jika data-data yang diperoleh selama ini ternyata tidak benar, maka peneliti melakukan wawancara lagi yang lebih luas dan mendalam sehingga diperoleh data yang pasti kebenarannya.²³

²² Salim dan Syahrin, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Citapustaka Media, 2012), 147-150.

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2008), 270.

G. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab I adalah pendahuluan. Pembahasan pada bab ini menjelaskan tentang gambaran secara general yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II adalah teori upah dalam Islam dan hukum positif. Pada bab ini berisi tentang konsep upah dalam Islam yang mencakup pengertian upah, dasar hukum upah, syarat dan rukun upah dan konsep penerapan upah yang sesuai dengan hukum positif.

Bab III adalah penerapan upah dan bonus di Pabrik Gula Pagotan Kabupaten Madiun. Pada bab ini menjelaskan tentang gambaran umum PG Pagotan, pelaksanaan sistem penerapan dan perbedaan upah dan bonus karyawan pada Pabrik Gula Pagotan Kabupaten Madiun.

Bab IV Analisis yuridis terhadap kesejahteraan karyawan di Pabrik Gula Pagotan Madiun. Pada bab ini membahas mengenai analisis sistem pengupahan yang memengaruhi kesejahteraan di Pabrik Gula Pagotan dalam perspektif Hukum Islam dan hukum positif.

Bab V Penutup. Pada bab ini merupakan akhir dari skripsi yang berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan bukan ringkasan penulisan, melainkan jawaban singkat dari rumusan masalah.

BAB II

KONSEP KESEJAHTERAAN PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF

A. Teori Kesejahteraan

Kesejahteraan menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), berasal dari kata sejahtera, yang memiliki makna aman, sentosa, makmur dan selamat (terlepas dari segala macam gangguan, kesukaran dan sebagainya). Konteks kesejahteraan dalam bahasan sansekerta “*catera*” yakni orang yang sejahtera maksudnya bebas dari kemiskinan, kebodohan, ketakutan maupun kekhawatiran sehingga hidup aman dan tenang.²⁴

Menurut Pasal 1 ayat 31 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pengertian kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.²⁵

Pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bagian ketiga tentang kesejahteraan Pasal 99, kesejahteraan diperinci sebagai berikut:

1. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja
2. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1),

²⁴ Agung Eko Purwana, “Kesejahteraan dalam Perspektif Ekonomi Islam,” Jurnal Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam STAIN Ponorogo, (2014).

²⁵ Pasal 1 ayat 31 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima oleh pihak buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, menjadinkan kepastian pendapatan (*income security*) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya. Jaminan sosial dalam hal ini juga diatur pada Undang-undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, kesejahteraan disinggung pada Pasal 3 yang berbunyi, “terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau keluarganya.” Pemerintah sebagai presentasi dari negara bertanggung jawab memenuhi kewajiban dengan menyelenggarakan sistem jaminan sosial. Sistem ini dapat dikatakan efektif jika tujuan telah tercapai. Untuk merealisasikan sistem jaminan sosial nasional ini, disusunlah rencana dari Kementerian PPN/Bappenas. Proses perencanaan ini dilihat dari tahapan dan skala prioritas Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) dan diturunkan dalam Rancangan Jangka Menangan Nasional (RPJMN).²⁶

Pada RPJMN ke 1 tahun 2005-2009, terdapat rencana peningkatan kesejahteraan rakyat dengan indikator penilaian menurunnya angka pengangguran dan kemiskinan, meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) serta meningkatnya kualitas akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan. Upaya berikutnya pemerintah melakukan pembangunan kesehatan Indonesia dengan penyelenggaraan Program JKN, hingga pada 1 Januari

²⁶ Anastacia Jufana, Mekanisme Pelaksanaan Jaminan Sosial Kesehatan terhadap Pengguna Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Ditinjau dari Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, *Skripsi* (Semarang: Universitas Islam Sultan Agung), 47.

2014 program JKN diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan. Perpres RI Nomor 12 tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan. Badan Penyelenggara Jaminan sosial ini dibagi menjadi dua, yakni BPJS Kesehatan sebagaimana Pasal 5 ayat (2) huruf a BPJS Kesehatan menyelenggarakan Program Jaminan Kesehatan dan Ketenagakerjaan sebagaimana Pasal 5 ayat (2) huruf b BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Tugas dan wewenang BPJS Kesehatan tertera pada Pasal 10 Undang-undang BPJS. Hak dan Kewajiban tertera dalam Pasal 12, dan tugas pelaksanaan BPJS pada Pasal 13.²⁷ Kepesertaan BPJS kesehatan dibagi jadi dua kelompok yakni penerima bantuan iuran jaminan kesehatan (fakir miskin dan orang yang tidak mampu sehingga iuran dibayar pemerintah) dan bukan penerima bantuan iuran kesehatan (pekerja penerima upah dan anggota keluarganya atau bukan pekerja dan anggota keluarganya²⁸.

Jaminan sosial ketenagakerjaan adalah perlindungan yang diberikan kepada masyarakat ke anggotanya untuk risiko, peristiwa tertentu dengan tujuan, sejauh mungkin, menghindari peristiwa yang dapat mengakibatkan hilang, turunnya sebagian besar penghasilan dan memberikan pelayanan media dan atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut dan jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak.

²⁷ Anastacia Jufana, Mekanisme Pelaksanaan Jaminan Sosial Kesehatan terhadap Pengguna Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan, 22.

²⁸ Sumaeni, Pelaksanaan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Soail di PT KTC Makassar Perspektif Hukum Tata Negara Islam, *Skripsi* (Makassar: UIN Alauddin, 2018), 18.

BPJS Ketenagakerjaan adalah suatu badan penyelenggara jaminan kesehatan yang mana merupakan badan hukum publik yang dibentuk berdasar Undang-undang No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang bertanggung jawab kepada presiden dan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian yang sesuai dalam ketentuan undang-undang SJSN bagi seluruh pekerja di Indonesia, dalam perlindungan tenaga kerja dijelaskan kembali bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan jiwa dan raga, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja dan perlakuan yang sesuai martabat manusia dan moral agama. BPJS Ketenagakerjaan memiliki 4 program yakni sebagai berikut:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK),
2. Jaminan Hari Tua (JHT),
3. Jaminan Pensiunan (JP) dan
4. Jaminan Kematian (JK).

Kemudian dilanjutkan kembali pada Pasal 100 No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tentang kesejahteraan untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan karyawan:

1. Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan
2. Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

3. Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Adapula diperinci kembali dalam Pasal 101:

1. Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan.
2. Pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
3. Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Upaya-upaya untuk menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan peraturan pemerintah.

Kesejahteraan adalah suatu hal yang ingin dicapai oleh setiap orang baik secara individu maupun karyawan. Sejahtera yang dimaksud yakni terdapat kata aman, sentosa, makmur, dan tidak mendapatkan gangguan. Sejahtera dapat dilihat dari pendapatan yang dimilikinya, jika sudah sesuai dengan kebutuhan hidup, maka seseorang dapat terbilang sejahtera.²⁹ Kesejahteraan itu sendiri juga dapat berupa materi. Kesejahteraan materi adalah tujuan yang ingin dicapai, sebagian masyarakat mengaitkan kesejahteraan dengan konsep kualitas hidup atau keadaan kehidupan yang baik.

²⁹ Musdalifa. *Pengaruh Pendapatan terhadap Kesejahteraan Karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Limbung Kabupaten Gowa.*, 3.

Kesejahteraan sendiri memiliki tujuan yang berarti serta bermanfaat bagi pabrik/perusahaan dan karyawan. Bagi karyawan, adanya kesejahteraan bermanfaat sebagaimana berikut; menciptakan hubungan industri yang harmonis dengan perusahaan, meningkatkan semangat kerja karyawan, disiplin kerja dan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Kemudian manfaat kesejahteraan bagi perusahaan itu sendiri, sebagaimana berikut: memelihara kesejahteraan dan meningkatkan kualitas karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, membantu pelaksanaan program pemerintah paling meningkatkan kualitas manusia Indonesia. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan, meningkatkan status sosial karyawan dan keluarganya mencegah terjadinya tindakan karyawan yang tidak diinginkan oleh perusahaan, mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan sehingga semangat kerja meningkat, memberikan kepuasan diri karyawan sehingga perusahaan dapat mempertahankan loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya. Dengan terdapatnya kesejahteraan karyawan pada perusahaan, kesejahteraan berdampak langsung pada kehidupan karyawan baik secara pribadi ataupun keluarganya.

P O N O R O G O

B. Teori Ujrah Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif

1. Ujroh

Secara etimologi upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*, dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti *iwad* (ganti) kata, *al-ujrah* atau, *al-ajru* yang menurut bahasa berarti *al-iwad* (ganti), dengan kata lain imbalan yang diberikan sebagai upah atau ganti suatu perbuatan. *al-Ujrah* adalah pembayaran (upah kerja) yang diterima pekerja selama ia melakukan pekerjaan. Islam memberikan pedoman bahwa penyerahan upah dilakukan pada saat selesainya suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pekerja dianjurkan untuk mempercepat pelayanan kepada majikan sementara bagi pihak majikan sendiri disarankan mempercepat pembayaran upah para pekerja.³⁰

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan *ujrah* adalah sejumlah pembayaran oleh orang pemberi pekerjaan untuk jasa seorang pekerja yang diberikan sesuai perjanjian. *ujrah* timbul dari akad *ija>rah*, yang tujuan disyariatkan *al- ija>rah* itu adalah untuk memberi keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup. Banyak orang yang mempunyai uang, tetapi tidak dapat bekerja. Dipihak lain banyak orang yang mempunyai tenaga atau keahlian yang membutuhkan uang. Dengan adanya *al-ija>rah* keduanya saling mendapatkan keuntungan dan kedua belah pihak saling mendapatkan manfaat.³¹

³⁰Niswaton Hasanah, "Analisis *al-Ujrah* bagi buruh piku hasil dalam persepektif Ekonomi Islam", Vol. 6 NO. 1 Februari Tahun 2020

³¹ Kuni AnitaAzakiyah, *Analisis Hukum Islam Terhadap Penetapan Ujah Bagi Pandega Tambak Di Desa Kalanganyar Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo*, (Skripsi Uin Sunan Ampel, 2020), 43

a. Dasar Hukum *Ujrah*

Dasar hukum yang memperbolehkan *ujrah* antara lain terdapat pada:

1) Q.S Al-Baqarah ayat 233

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ³² وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ³²

Artinya: Dan, jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, tidak dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah maha melihat apa yang kamu kerjakan.³³

2) QS. Al- Kahfi ayat 77

فَانْطَلَقَا حَتَّىٰ إِذَا أَتَيَا أَهْلَ قَرْيَةٍ اسْتَطْعَمَا أَهْلَهَا فَأَبَوْا أَنْ يُضَيِّفُوهُمَا فَوَجَدَا فِيهَا جِدَارًا يُرِيدُ أَنْ يَنْقَضَ فَأَقَامَهُ³⁴ قَالَ لَوْ شِئْتَ لَاتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا³⁴

Artinya: Maka keduanya berjalan; hingga tatkala keduanya sampai kepada penduduk suatu negeri, mereka minta dijamu kepada penduduk negeri itu, tetapi penduduk negeri itu tidak mau menjamu mereka, kemudian keduanya mendapatkan dalam negeri itu dinding rumah yang hampir roboh, maka Khidhr menegakkan dinding itu. Musa berkata: "Jikalau kamu mau, niscaya kamu mengambil upah untuk itu. (Al-Kahfi ayat 77)³⁵

3) Hadis yang diriwayatkan oleh Abu Yu'la, Ibnu Majah, Thabrani, dan Thirmidzi

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَ قَبْلِ أَنْ يَجِفَ عَرَقُهُ. (رواه أبو يعلى وابن ماجه

³² Al-Qur'an, 2: 233.

³³ Kalam, "QS. Al-Baqarah Ayat 233" dalam <https://kalam.sindonews.com/ayat/233/2/al-baqarah-ayat-233> (diakses pada tanggal 16 Juni 2023, jam 12.00).

³⁴ Al-Quran, 18: 77.

³⁵ Kalam, "QS. Al Kahfi ayat 77 dalam <https://kalam.sindonews.com/ayat/77/18/al-kahf-ayat-77>(diakses pada tanggal 16 Juni 2023, jam 12.00).

والطربان والرتمذی)

Artinya: Berikanlah olehmu upah orang bayaran sebelum keringatnya kering. (HR. Abu Yu'la, Ibnu Majah, Thabrani, dan Thirmidzi)³⁶

4) Hadist yang diriwayatkan oleh Bukhari

حَدَّثَنِي بِشْرُ بْنُ مَرْحُومٍ حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ. (رواه البخاري)

Artinya: Telah menceritakan kepada saya Yusuf bin Muhammad berkata, telah menceritakan kepada saya Yahya bin Sulaim dari Isma'il bin Umayyah dari Sa'id bin Abi Sa'id dari Abu Hurairah radliallahu 'anhu dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: Allah Ta'ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang aku berperang melawan mereka pada hari qiyamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang berjualan orang merdeka lalu memakan (uang dari) harganya dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya. (HR. Al- Bukhari)³⁷

5) Rukun dan Syarat *Ujrah*

- a. *Mu'jir* dan *musta'jir* orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. *mu'jir* orang yang memberikan upah sedangkan *mustajir* orang yang menerima upah.
- b. *Sighat* atau ijab kabul antara *mu'jir* dan *musta'jir*, ijab jabul sewa menyewa dan upah mengupah.
- c. *Ujrah* disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik

³⁶ Qaswini al- Abi Muhammad bin Yazid, *Sunan ibnu Majah*, 1283.

³⁷ Al-Bukhari, *Sahih al-Bukhari*, juz II, (Bandung : Pustaka Setia, 2004), 50.

dalam sewa menyewa maupun dalam upah mengupah.³⁸

Adapun syarat-syarat upah untuk sahnya *ujrah*. Para ulama telah menetapkan syarat *ujrah*, yaitu:

- a. Upah harus berupa Mal Mutaqawimin yang diketahui, syarat ini disepakati oleh para ulama, syarat Mal mutaqawimin diperlukan dalam *ujrah*, karena upah (*Ujrah*) merupakan harga atas manfaat, sama seperti harga barang dalam jual beli. Kejelasan tentang upah kerja ini diperlukan untuk menghilangkan perselisihan antara kedua belah pihak dan juga harus dinyatakan dengan jelas.
- b. Upah harus dilakukan dengan cara terlebih dahulu harus musyawarah antara pihak yang memberi upah dan untuk pihak yang menerima upah.
- c. Upah perjanjian persewaan hendaknya tidak berupa manfaat dari jenis sesuatu yang dijadikan perjanjian. Dan tidak sah membantu seorang dengan upah membantu orang lain. Masalah tersebut tidak sah karena persamaan jenis manfaat. Maka masing-masing itu berkewajiban mengeluarkan upah atau gaji sepentasnya setelah menggunakan tenaga seseorang tersebut.
- d. Upah harus diketahui, jika upah yang diberikan tidak jelas sehingga bisa menyebabkan suatu perselisihan maka akadnya tidak sah, kejelasan objek akad (manfaat) harus diketahui dengan penjelasan, tempat, masa waktu, serta objek kerja yang dikerjakan oleh pekerja.³⁹

³⁸ Nur Qiswah, Sistem upah buruh pabrik gabah persepektif etika bisnis islam, Skripsi (Kediri: IAIN Kediri, 2019), 44

³⁹ Wahbah Zuhaili, *Al-fiqh Al-Islamy Wa Adillatuhu, ter Abdul Hayyie Aal-Kattani*, Fiqih Islam, (Jakarta : Gema Insani, 2011), 391.

Ujrah yang disyariatkan suatu pekerjaan dari orang pekerja ataupun buruh harus memenuhi beberapa persyaratan berikut:

a. Jenis batas waktunya

Pembuatan tersebut harus jelas batas waktu pekerjaannya, misalnya pekerjaan majapahit baju, memasak dan sebagainya.⁴⁰

b. Bukan biaya asalnya memang kewajiban

Perbuatan yang menjadi objek *ija>rah* atau *Ujrah* tidak berupa pekerjaan yang telah menjadi kewajiban pihak pekerja sebelum berlangsungnya akad *ija>rah*. Seperti kewajiban membayar hutang, mengembalikan pinjaman, menyusui anak, dan lain-lain.

c. Biaya

Dari segi uang atau ongkos *Ujrah* atau *ija>rah*, harus memenuhi syarat berikut:

1) *Mal mutaqawimin*

Upah harus berupa *mal-mutawaminin*, yaitu harta yang halal untuk dimanfaatkan dan besarnya harus disepakati secara jelas oleh kedua belah pihak. Mempekerjakan buruh dengan upah makan merupakan contoh upah yang tidak jelas karena mengandung unsur *jahalah* (ketidakpastian). *Ujrah* seperti ini menurut jumhur ulama selain al-malikiyah adalah tidak sah. Sedangkan fukaha al-malikiyah menetapkan keabsahan *Ujrah* tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksud dapat diketahui

⁴⁰ Ahmad Sarwat, *Ensiklopedia Fikih Indonesia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama 2018), 122.

berdasarkan kebiasaan.

2) Upah berbeda dengan objek pekerjaan

Upah harus berbeda dengan objek pekerjaannya menyewa rumah dengan upah rumah atau mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan serupa merupakan Ujrah yang tidak memenuhi syarat hukumnya tidak sah karena bisa mengantarkan dengan riba.⁴¹

2. Upah Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

a. Pengertian Upah

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁴²

b. Sistem Upah Menurut Pasal 88 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pemerintah memberikan perhatian yang penuh pada upah.

Berdasarkan ketentuan Pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003,

⁴¹Ibid, 122.

⁴²Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30

yaitu Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.⁴³

Adapun bentuk pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan Pasal 88 angka (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang terdiri atas:

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Bentuk perlindungan upah yang pertama adalah upah minimum. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan

⁴³ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88

kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 88 angka 3 huruf a terdiri atas:⁴⁴

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup yang layak diatur dengan Keputusan Menteri. Sebagaimana dalam Pasal 90 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.⁴⁵

Penetapan upah minimum di samping harus memberikan manfaat bagi perbaikan taraf hidup pekerja/buruh dan keluarganya (terutama yang menerima upah rendah) dapat memenuhi hidup yang layak. Sebab tingkat upah yang terlalu rendah dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja, yang akhirnya menghambat produktivitas kerja dan prestasi kerja yang pada gilirannya berpengaruh pada peningkatan produksi dan kelangsungan usaha (perusahaan).⁴⁶

⁴⁴ Ibid., Pasal 88 angka 3

⁴⁵ Ibid., Pasal 90

⁴⁶ Wijayanti, Asri. *"Hukum Ketenagakerjaan pasca Reformasi"*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009) 109.

Upah minimum ini wajib ditaati oleh pengusaha, kecuali pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum, dapat dikecualikan dari kewajiban tersebut dengan cara mengajukan permohonan kepada Menteri Tenaga Kerja disertai dengan rekomendasi dari Kepala Dinas Tenaga Kerja setempat. Berdasarkan permohonan tersebut Menteri Tenaga Kerja dapat menangguhkan pelaksanaan upah minimum paling lama 12 bulan.⁴⁷

Bentuk perlindungan upah yang kedua adalah waktu kerja.⁴⁸ Berdasarkan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat:⁴⁹

- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan.
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Berdasarkan ketentuan Pasal 77 angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Adapun ketentuan waktu kerja diatur dalam Pasal 77 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu:⁵⁰

- b. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu)

⁴⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, ctk. Duabelas, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), 144.

⁴⁸ *Ibid.*, 111.

⁴⁹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 78 angka 1

⁵⁰ *Ibid.*, Pasal 77 angka 2

- minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- c. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Bentuk perlindungan upah yang ketiga adalah waktu istirahat dan cuti. Berdasarkan ketentuan Pasal 79 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh yaitu:⁵¹

1. Istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
2. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
3. Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
4. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat

⁵¹ Ibid., Pasal 79 angka 2

tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Bentuk perlindungan upah yang lainnya yaitu perlindungan saat menjalankan ibadah. Sebagaimana diatur dalam Pasal 80 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, yaitu Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.⁵²

Perlindungan upah saat hari libur resmi diatur dalam Pasal 85 Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Bahwa Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Apabila pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi harus berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.⁵³

c. Jenis-jenis Upah

Sistem upah adalah kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi (bayaran atau upah) yang diterima pekerja. Ada berbagai macam teori dan sistem upah di dalam dunia kerja, di antaranya sistem upah berdasarkan waktu, sistem upah borongan, sistem upah hasil, sistem upah bonus, dan sistem upah berkala.

1) Berdasarkan Satuan waktu

Sesuai namanya, besarnya sistem upah ini ditentukan berdasarkan waktu kerja karyawan, seperti hitungan jam, hari, minggu, bulan. Contoh paling umum adalah gaji yang diterima

⁵² Ibid., Pasal 80

⁵³ Ibid., Pasal 85 angka 1

karyawan perusahaan setiap bulannya secara teratur pada tanggal yang sama.

2) Sistem Upah Borongan

Upah borongan berdasarkan pada volume pekerjaan yang disepakati antara pengusaha dan pekerja di awal perjanjian. Upah yang dibayarkan merupakan upah keseluruhan, dari awal pekerjaan sampai dengan selesai sehingga kemungkinan besar tidak ada tambahan upah di luar dari yang telah disepakati.

3) Sistem Upah Hasil

Sistem upah berdasarkan satuan hasil umumnya digunakan pada perusahaan industri. Jadi, pengusaha akan membayarkan upah sesuai dengan jumlah produksi atau hasil yang dicapai dari setiap karyawan. Artinya, setiap karyawan dapat menerima besaran upah yang berbeda karena menghitung dari hasil pekerjaannya atau produktivitas masing-masing.

4) Sistem Upah Bonus

Sistem upah bonus adalah sistem yang diterapkan pada saat-saat tertentu, seperti saat karyawan berhasil mencapai target yang ditetapkan dalam periode waktu tertentu, atau saat karyawan mendapatkan prestasi kerja pada saat penilaian performa akhir tahun. Atas sebab ini, perusahaan memberikan bonus kepada karyawan tersebut. Karena pada saat atau kondisi tertentu, tidak

semua karyawan mendapatkan bonus yang sama. Bahkan, ada yang tidak mendapatkan bonus jika tidak mencapai kondisi tertentu.

5) Sistem Upah Berkala

Jenis sistem upah ini diterapkan berdasarkan kondisi perusahaan. Jika perusahaan mengalami kemajuan, upah karyawan akan mengalami kenaikan. Namun sebaliknya jika perusahaan mengalami kemunduran, upah karyawan akan mengalami penurunan. Atas kondisi seperti ini, perusahaan perlu menginformasikan mengenai sistem upah ini kepada karyawan terlebih dahulu sehingga tidak terjadi aduan mengenai upah yang diterima jika terjadi perubahan.⁵⁴

6) Sistem Upah Indeks

Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan, meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah

7) Sistem Pembagian Keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan diakhir tahun⁵⁵

d. Ketentuan Pembayaran Upah

Pengusaha wajib membayar upah kepada para pekerjanya secara

⁵⁴ Dina Lathifa, "Jenis Sistem Upah yang Umum Digunakan di Indonesia, Apa Saja?," dalam <https://www.online-pajak.com/seputar-pph21/sistem-upah>, (diakses pada tanggal 18 Desember 2022, jam 22.43)

⁵⁵ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016) 91-93

teratur sejak terjadinya hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja. Pasal 93 angka 1 dijelaskan, upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.⁵⁶

Prinsip ini dikenal dengan asas “*no work no pay*”, maksudnya dapat dikesampingi dengan hal-hal tertentu atau dengan kata lain pekerja tetap mendapatkan upah meskipun tidak dapat melakukan pekerjaan. Adapun penyimpangan terhadap asas “*no work no pay*” ini adalah sebagai berikut:⁵⁷

- a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
- c. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.
- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara.
- e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan

⁵⁶Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 angka 1

⁵⁷Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, ctk. Duabelas, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), 148.

sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.

- g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat.
- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha.
- i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.⁵⁸

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari.
- b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- c. Mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- d. Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- e. Isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- f. Suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.⁵⁹

⁵⁸ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 angka 2

⁵⁹ Ibid. Pasal 51

BAB III

KESEJAHTERAAN KARYAWAN DALAM PEMBAGIAN UPAH DAN JAMINAN SOSIAL

A. Gambaran Umum Pabrik Gula Pagotan Madiun

Pabrik Gula (PG) Pagotan Madiun beralamatkan di Jalan Raya Ponorogo-Geger, Pagotan, Kabupaten Madiun Provinsi Jawa Timur. Tepatnya berada di Utara Pasar Pagotan. PG Pagotan dikelola oleh PTPN XI, dibangun sejak 1884 oleh NV. Cooy Coostern Van Voor Hout. Pada tahun 1905 diadakan renovasi dan perbaikan instalasi, masa tersebut berlangsung ketika Indonesia masih dalam penjajahan Belanda tahun 1884-1947.¹

Pabrik Gula Pagotan ini mengalami masa peralihan mulai pada tahun 1941-1945 kependudukan Jepang dialih fungsikan menjadi Pabrik Gips, kemudian pada tahun 1948-1949 saat tentara Belanda kembali Pabrik Gula ini digunakan sebagai markas tentara Belanda. Kemudian pada tahun 1949-1956 dibangun kembali pada masa sesudah kemerdekaan Indonesia, dibangun kembali menjadi pabrik gula, dan berganti nama menjadi *Suiker Onderneming Pagottan*.

Pada tahun 1958-1981 Pemerintah Indonesia membentuk badan hukum negara dengan nama perusahaan Negara Perkebunan (PNP) XX yang pusatnya di Surabaya. Tahun 1981-1996 pada Peraturan Pemerintah No. 6

¹ Claudia Elisabeth Loe Mau, Audit Managemen untuk Menilai efektifitas Fungsi Sumber Daya Manusia Studi Kasus pada PT Perkebunan Nusantara XI Surabaya. *Skripsi*. (Malang: Universitas Brawijaya, 2018), 59.

Tahun 1973 dan PP No. 43 Tahun 1979, tanggal 2 Mei 1981, PNP XX berubah menjadi PTP XXIV-XXV dan dibentuk badan usaha yang sama dengan PT Perkebunan Nusantara XI (Persero).

PG Pagotan menghasilkan produk berupa Gula kristal Putih dan Gula Premium Gulapas yang menjadi produk utama sekaligus *core business* dari PTPN XI Surabaya. Berdasarkan laporan manajemen PTPN XI tahun 2016, tenaga kerja di Pabrik Gula Pagotan sebanyak 426 orang.

Menurut PKB (Perjanjian Kerja Bersama) Bab V Pasal 18, ketentuan enam hari kerja dalam seminggu (7 jam dan 40 jam seminggu) teruntuk karyawan yang bekerja shift yakni karyawan musiman yang kerja pada masa giling. Shift kerja dibagi menjadi tiga yakni shift pertama dimulai pukul 06.00 hingga 14.00 WIB, kemudian shift kedua dimulai 14.00 hingga 22.00 WIB, dan shift ketiga mulai pukul 22.00 hingga 06.00 WIB.²

Selanjutnya penulis akan mendeskripsikan data sekunder sistem pembagian gaji dari PT PTPN XI dikarenakan Pabrik Gula Pagotan merupakan salah satu unit usaha dari PT PTPN XI.³

1. Pembagian Upah Pekerja⁴

Gaji atau upah pekerja merupakan hak yang diterima karyawan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan kepada pekerja atau karyawan yang ditetapkan atau pembayaran yang sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan. Pemberian upah

² Ibid., 76.

³ Andi Lukman Febrianto dan Ferdinanto, *Hasil wawancara*, Pagotan, 30 Maret 2023.

⁴ Claudia Elisabeth Loe Mau, *Audit Manajemen untuk Menilai Efektifitas Fungsi Sumber Daya Manusia Studi Kasus pada PT Perkebunan Nusantara XI Surabaya. Skripsi.* (Malang: Universitas Brawijaya, 2018), 107.

ini sebagai penunjang kehidupan yang layak untuk karyawan dan sebagai motivasi karyawan agar melakukan pekerjaannya secara optimal dan meningkatkan produktifitas perusahaan. Kompensasi yang diberikan sebagai imbalan jasa perusahaan terhadap karyawan yakni:⁵

- a. Gaji Pokok, merupakan imbalan dasar yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan menurut kesepakatan yang tidak termasuk tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Gaji pokok ini diberikan berdasarkan golongan dan masa kerja karyawan yakni sesuai skala gaji pokok yang tertera pada PKB.
- b. Tunjangan tetap, adalah sejumlah uang yang disepakati oleh karyawan sebagai tambahan penerimaan dan dibayarkan secara bersamaan dengan pembayaran gaji pokok. Tunjangan tersebut yakni tunjangan khusus, tunjangan struktural, tunjangan sosial dan tunjangan fungsional.
- c. Tunjangan tidak tetap, adalah sejumlah uang yang disepakati oleh karyawan sebagai tambahan penerimaan, yakni upah lembur, tunjangan ekstra giling (ETG) atau tunjangan ekstra tugas (TET), biaya pelaksanaan tugas (BPD), dan intensup kehadiran.
- d. Jaminan sosial, yakni tambahan biaya selain gaji, tunjangan dan satuan sosial yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mempertahankan vitalitasnya agar mampu bekerja di perusahaan dalam jangka panjang.

⁵ Ibid., 108.

Setiap tahunnya karyawan tetap mendapatkan kenaikan gaji pokok berkala didahului pengusulan. Bagi karyawan yang berprestasi, kecakapan, dan disiplin kerja yang baik dan telah memberikan kontribusi cukup tinggi menurut penilaian kondite untuk masa satu tahun penuh. Dengan diberikan kenaikan gaji pokok berkala istimewa sebesar dua kali skala gaji pokok.

2. Klasifikasi Karyawan⁶

Sumber daya manusia atau karyawan yang bekerja dibagi menjadi dua, yakni karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Karyawan tetap merupakan karyawan yang memiliki hubungan kerja dengan perusahaan untuk jangka waktu tidak tertentu dan bermula dengan masa percobaan maksimal tiga bulan sesuai undang-undang yang berlaku. Karyawan tetap dibagi kembali menjadi: Golongan I (IA-ID), Golongan II (IIA-IIID), Golongan III (IIIA-IIID) dan Golongan IV (IVA-IVD)

Kemudian ada pula karyawan tidak tetap. Karyawan tidak tetap adalah karyawan yang memiliki hubungan kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu tertentu dan dimulai hubungan kerja tidak dengan didahului dengan masa percobaan sesuai perundang-undangan. Karyawan pada pabrik unit usaha PTPN XI atau pabrik Gula Pagotan ini terklasifikasi sebagai:⁷

- a. Karyawan PKWT merupakan karyawan yang dipekerjakan perusahaan berdasarkan kontrak kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu pula. Karyawan PKWT juga dibagi menjadi 3 jenis

⁶ Ibid., 73

⁷ Ibid., 74.

yakni PKWT 12 bulan atau lebih, PKWT musim giling (DMG) dan PKWT luar musim giling (LMG). Besar gaji karyawan PKWT ini juga berdasarkan kesepakatan antara direksi dengan karyawan yang besarnya tidak boleh kurang dari upah minimum kota/kabupaten (UMR). Dengan pembayaran gaji dilaksanakan bulanan atau dua mingguan.

- b. Karyawan kampanye/musiman adalah karyawan tidak tetap yang hanya ada di unit usaha dan bekerja hanya pada waktu produksi atau musim giling. Karyawan kampanye ini memiliki tanggung jawab pekerjaan yang berkaitan dengan kepentingan penggilingan pabrik mulai dari penerimaan tebu di emplasemen hingga penggilingan tebu akhir. Pembayaran gajinya dilaksanakan bulanan. Kemudian penggolongan karyawan kampanye dibagi menjadi dua juga yaitu golongan I (IA-ID) dan golongan II (IIA-IID).
- c. Karyawan borongan adalah karyawan yang tidak tetap yang bekerja secara insidental. Bekerja secara harian (borongan harian) atau sesuai kebutuhan perusahaan. Pembayaran gaji dilakukan harian atau berdasarkan volume kerja.
- d. Karyawan *outsourcing* adalah karyawan kontrak yang dipasok perusahaan penyedia jasa *outsourcing*.

Untuk memperoleh data primer, penulis mendapatkan lima informan sebagai data primer, yakni :

1. Informan Pertama

Kurniawan selaku Staff Keuangan Bagian Sumber Daya Manusia di Pabrik Gula Pagotan yang sudah bekerja selama 15 tahun.

2. Informan Kedua

Andi Lukman Febrianto, merupakan karyawan atau buruh berusia 36 tahun di Pabrik Gula Pagotan sebagai Admin hasil, pelayanan gula dan tetes yang sudah bekerja selama 7 tahun.

3. Informan Ketiga

Achmad Zainudin, merupakan karyawan berusia 38 tahun di Pabrik gula Pagotan sebagai karyawan borongan bagian pengolahan yang sudah bekerja selama 5 tahun.

4. Informan Keempat

Ferdinanto, merupakan karyawan atau buruh berusia 21 tahun di Pabrik Gula Pagotan karyawan musiman bagian pengolahan yang sudah bekerja selama 2 tahun.

5. Informan Kelima

Alisa Widyawati, merupakan karyawan atau buruh berusia 22 tahun di Pabrik Gula Pagotan sebagai karyawan borongan yang sudah bekerja selama 2 tahun.

B. Penerapan Upah terhadap Kesejahteraan Karyawan di Pabrik Gula

Pagotan Madiun

Pemenuhan kesejahteraan karyawan juga berdasarkan tingkat pendapatan yang diperoleh, apabila terdapat penggunaan jasa tenaga maka perusahaan juga memberikan imbalan atas jasa karyawannya. Agar terjadi timbal balik yang diperoleh perusahaan begitupun sebaliknya perlu adanya pemenuhan hak dan kewajiban oleh perusahaan maupun karyawan. Memenuhi hak dan kewajiban ini juga berdasarkan perjanjian kerja yang dilakukan kedua belah pihak. Berikut penjelasan oleh Kurniawan selaku Staff SDM Pabrik Pagotan.

Ketika karyawan yang kami rekrut sudah diterima oleh kantor pusat, setelah itu kami adakan perjanjian kerja. Perjanjian kerja itu sendiri berisikan hak dan tugas-tugas yang diperoleh karyawan. Hak-hak pekerja ya dapat gaji, kewajibannya ya tugas-tugas yang kami berikan kepada karyawan, entah bagian pengolahan, QA, TMA, Teknik, AK&U, atau Qlt Assurance. Untuk waktu kerjanya dibagi 3 shift, pagi siang dan malam. Masa kerjanya 9 jam dalam sehari, sudah termasuk jam istirahat.⁸

Setelah diadakannya pengumuman perekrutan, karyawan yang melamar akan menandatangani perjanjian kerja. Andi Lukman mengatakan, “benar, dulu ketika saya diterima di pabrik ini, habis wawancara dan diterima saya menandatangani kontrak yang berisikan hak dan kewajiban pekerja, hak yang diterima ada gaji pokok sama bonus, pemberian upah dilaksanakan sebulan sekali kalau menurut kontrak karena saya karyawan PKWT.”⁹

Senada dengan Andi, Achmad Zainudin juga mengatakan hal yang sama, “setelah adanya pengumuman diterima, saat itu teman-teman yang diterima

⁸ Staff SDM Kurniawan, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 30 Maret 2023.

⁹ Andi Lukman Febrianto, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 30 Maret 2023.

berkumpul dan menandatangani kontrak kerja sebagai karyawan borongan, isi perjanjiannya ya terkait masa kerja, status kerja, hak sama kewajiban karyawan dan pabrik, hak yang saya dapatkan selama kerja berupa upah dan terkadang mendapatkan tunjangan lembur.”¹⁰

Ferdinanto dan Alisa Widyawati yang masuk pada tahun yang sama pun mengatakan hal yang sama, yaitu setelah ada panggilan perekrutan dan diterima sebagai karyawan borongan, Ferdinanto menandatangani kontrak kerja, begitupun dengan Alisa.¹¹

Pada awal perjanjian tidak dijelaskan secara rinci akan besar atau kecilnya upah yang akan diterima. Pembayaran upah juga diterima oleh karyawan setiap bulan di tanggal 29 akhir bulan dengan jadwal masuk kerja mulai jam 06.00 WIB hingga jam 16.00 WIB. Pemberian gaji atau bonus juga berdasarkan status karyawan. Status karyawan dispesifikasi sebagai karyawan PKWT, karyawan borongan, karyawan musiman, honorer, dan *outsourcing*.

Jadi pembagian upah atau gaji itu berdasarkan spesifikasi karyawannya, apakah dia karyawan tetap atau karyawan tidak tetap. Karyawan tetap itu karyawan yang mana jangka waktu kerjanya tidak ditentukan oleh perusahaan, karyawan tetap sama musiman. Adapun karyawan tidak tetap itu karyawan PKWT, honorer sama *outsourcing*. Honorer menerima gaji pokok dan tunjangan, namun honorer ini yang memberikan gaji dari kantor pusat. Sedangkan karyawan tidak tetap borongan itu dapat gaji pokok. *Outsourcing* itu karyawan dari vendor pihak ketiga..¹²

¹⁰ Achmad Zainudin, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 30 Maret 2023.

¹¹ Ferdinanto dan Alisa Widyawati, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 30 Maret 2023.

¹² Kurniawan, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 30 Maret 2023.

Perbedaan status karyawan juga menentukan jumlah pengupahan/gaji yang diterima oleh karyawan. Seperti halnya Andi Lukman Febrianto yang bekerja sebagai Admin Hasil, Pelayanan Gula dan Tetes, ia mengatakan:

saya bekerja sudah selama 7 tahun, saat usia kerja saya masuk tahun kelima, saya sudah menjadi karyawan tetap dan sekarang posisi saya sebagai Admin Hasil, Pelayanan Gula dan Tetes. Di sini memang jam kerja sama dengan yang lainnya, tapi memang dapat upah yang beda dengan karyawan di bawah saya. Itu sesuai dengan aturan pabrik sama atasan, di sini sistemnya sesuai kenaikan jabatan atau golongan karyawan.¹³

Perbedaan pengupahan juga dirasakan pada karyawan yang berada di bawah *grade* atau golongan dari Andi. Sistem perbedaan gaji ini terus berulang ke bawahnya, semakin tinggi golongan maka akan semakin tinggi pula upah yang didapatkan. Achmad Zainudin, karyawan borongan juga berpendapat, “kalau setahu saya, teman-teman yang sudah lama kerja dengan kinerja yang baik itu dapat naik golongan, saya bekerja sudah lima tahun, pada tahun kedua saya sudah naik golongan karena kinerja saya sesuai target, jadi naik golongan juga naik upah.”¹⁴

Penggolongan gaji selain berdasarkan status karyawan, target atau masuk kerjanya juga menjadi tolak ukur besar kecilnya gaji, Ferdinanto mengatakan bahwa, “selama dua tahun di sini, saya mendapat upah yang standar, karena saya juga karyawan musiman jadi sistemnya kayak borongan pas musim giling saja, ketika penggilingan atau proses kerja saya bagus, ya saya dapat gaji sesuai dengan hari masuk kerjanya.”¹⁵

¹³ Andi Lukman Febrianto, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 30 Maret 2023.

¹⁴ Achmad Zainudin, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 30 Maret 2023.

¹⁵ Ferdinanto, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 30 Maret 2023.

Ukuran upah yang diberikan juga dirasakan Alisa Widyawati. Dengan memenuhi target maka upah juga akan semakin bertambah,

Memang seperti itu konsepnya, kalau semakin target ya gajinya bertambah juga dapat naik golongan ke tingkat yang lebih tinggi lagi, ini saya sebentar lagi akan memenuhi target, gaji pokok saya bisa saja bertambah seperti teman-teman yang lain, karena pas musiman saja saya kerja, kadang juga lembur. Ya ngikutin aturan pabrik aja gimananya, gajinya juga hampir cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah.¹⁶

Dengan perbedaan upah yang diperoleh walaupun waktu kerja sama, perusahaan atau pabrik memiliki peraturan kebijakan terkait pengupahan. Pengupahan yang diberikan ini sesuai dengan kinerja karyawan dan tingkat status karyawan.

Kemudian penulis mempertanyakan perbedaan upah yang diperoleh dengan kebijakan perusahaan atau pabrik dengan kebijakan upah yang ditetapkan oleh undang-undang. Kurniawan menjawab :

pada dasarnya memang pemberian gaji ini berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan, namun di undang-undang hanya sebagai dasar dalam peraturan pemberian upah, seperti kesesuaian dengan pemberian gaji dengan minimum UMK. Perbedaan gaji ini sudah sesuai kebijakan yang ditetapkan atasan atau PTPN XI selaku perusahaan utama dari unit usaha Pabrik Pagotan. Dari pada itu, perusahaan tentu akan memberikan sesuai dengan kerja atau jasa tenaga kerja, yang mana juga diatur sesuai golongan atau jabatan si tenaga kerja, memang ada perbedaan jumlah yang diterima oleh pekerja, itu masuk dalam ranah kami dalam pemberian gaji.¹⁷

Senada dengan Staff SDM, Andi juga menjawab pendapatan yang ia peroleh juga sudah sesuai dengan kebijakan perusahaan, “pendapatan saya

¹⁶Alisa Widyawati, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 30 Maret 2023.

¹⁷ Staff Sumber Daya Manusia, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 30 Maret 2023.

memang sudah sesuai kontrak kerja dengan pabrik atau perusahaan, pemberian upah juga menurut saya *fine-fine* saja tidak ada masalah.”¹⁸

Achmad Zainudin juga turut menambahkan, upah yang diperoleh mencukupi kebutuhan hidup dan mencapai upah minimum. “setahu saya, bekerja di sini ikuti aturan pabrik, kalau yang tertera di kontrak kerja yang upahnya sekian, tapi kalau masalah UMK saya kurang tahu juga.”¹⁹

Menurut Ferdinanto, dia memperjelas bahwa gaji yang didapatkan berdasarkan kontrak kerja. “Saya dapat gaji ya sesuai dengan perjanjian kerja, dulu saat tanda tangani kontrak.”²⁰ Senada dengan Febrianto, Alisa juga sependapat bahwa karyawan pabrik mendapatkan gaji sesuai kontrak kerja. “saya gak bisa nyebut nominalnya, tapi gaji yang dikasih pabrik ya sesuai kontrak kerja, dan hampir mencapai UMK, dan saya pekerja karyawan non tetap, jadi ya ikut pabrik, gajinya juga bisa memenuhi kebutuhan.”²¹

Penulis mempertanyakan tentang nominal upah yang didapatkan, namun permasalahan upah ini merupakan hal yang sensitif dan urusan internal sehingga tidak dapat dibahas secara spesifik entah dari staff SDM dan juga karyawan. “nominalnya tidak bisa disebutkan, karena ini pembahasan sensitif ya mas.”²²

Dari pandangan tentang sistem pembagian gaji atau upah karyawan di atas, penulis mempertanyakan terkait kesejahteraan karyawan berdasarkan gaji yang diperoleh. Menurut Kurniawan staff SDM, pihak SDM tidak dapat

¹⁸ Andi Lukman Febrianto, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 30 Maret 2023.

¹⁹ Achmad Zainudin, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 30 Maret 2023.

²⁰ Ferdinanto, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 30 Maret 2023.

²¹ Alisa Widyawati, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 30 Maret 2023

²² Kurniawan, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 29 Mei 2023

mengukur kesejahteraan karyawan hanya berdasarkan gaji, karena setiap karyawan memiliki ukuran kebutuhannya sendiri.

ukuran kesejahteraan dapat dihitung dengan juga berdasarkan kebutuhan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri, kalau dibilang sejahtera, ukurannya beda-beda dan yang merasakan adalah karyawan itu sendiri. Kalau secara eksplisit, sejahtera karyawan diatur pada upah minimum, yang mana menurut pemerintah sejahtera karyawan sesuai dengan gaji UMK untuk dikatakan sejahtera. Ya kalau dibilang sejahtera, lagi-lagi tergantung gaya hidup, toh, manusia gak pernah merasa puas, kebutuhan ada lagi ada lagi.²³

Adapula tanggapan mengenai kesejahteraan berdasarkan gaji yang diterima, bahwa kesejahteraan karyawan memang diukur melalui UMK yang sudah diterapkan. Menurut Andi “*ya sampean* tahu sendiri UMK di Madiun ini berapa, menurut saya gaji yang diperoleh karyawan sudah cukup memenuhi kebutuhan harian pekerja, yang berkeluarga maupun yang masih belum menikah. Itu juga tergantung orangnya.”

Kemudian Achmad Zainuddin juga sepakat dengan pandangan Andi, sebagaimana gaji yang diperoleh memang sudah di atas upah minimum, “kalau saya sebagai buruh, anak saya kan ada dua, dengan gaji UMK saya sudah merasa cukup, kalau dibilang sejahtera saya gak tahu tolak ukurnya bagaimana, tapi dengan gaji yang saya terima, saya rasa sudah cukup memenuhi kebutuhan.”²⁴

Kesejahteraan karyawan juga dirasakan oleh Alisa Widyawati, karena jika sudah memenuhi kebutuhan sudah dapat dikatakan sejahtera. “secara upah, kalau memenuhi kebutuhan sehari-hari mungkin sudah cukup ya, soalnya saya

²³ Ibid.

²⁴ Achmad Zainuddin, *Hasil Wawancara*, 29 Mei 2023.

juga kerja kadang dapat lemburan itu sangat membantu menambahkan gaji pokok saya.”²⁵

Adapula Ferdinanto, yang terbantu ketika mendapatkan lemburan, sehingga dapat memenuhi kebutuhannya “kalau gaji pokok sebenarnya kurang cukup, soalnya saya harus mengurus adik-adik saya, ya kebutuhan orang beda, tapi karena saya ambil hari kerja full, dan lemburan, saya bisa mencukupi kebutuhan keluarga.”²⁶

Bonus atau tunjangan merupakan hak yang didapatkan karyawan ketika telah bekerja lebih selain waktu kerja yang ditetapkan. Staff Sumber Daya Manusia Pabrik Gula Pagotan mengatakan:

Bahasanya bukan bonus, tapi tunjangan tidak tetap, saat ada lemburan kami memberikan surat perintah lemburan, dan disitu mereka dapat upah sesuai dengan jam kerjanya, jika satu jam, ya gajinya satu jam juga dapat, sesuai dengan undang-undang, kan sudah disebutkan. jika merujuk pada peraturan perusahaan, kompensasi yang diberikan sebagai imbalan jasa perusahaan kepada karyawan hanya berupa gaji pokok, ada tunjangan tetap tunjangan tidak tetap sama jaminan sosial. Untuk karyawan tetap dan PKWT ada tunjangan tetap sama dapat jaminan sosial, sedangkan karyawan musiman atau borongan akan dapat upah lembur. ketentuan gaji atau upah juga berdasarkan kontrak kerja atau perjanjian kerja, yang mana dalam membuat perjanjian kerja juga dengan kesepakatan dari serikat buruh²⁷

Pemberian kompensasi sebagai bentuk imbalan jasa, terutama upah lembur dirasakan oleh Andi, ia menuturkan, “saya mendapat bonus ketika bekerja lembur, sering sekali ada lembur, yang biasanya jam empat sore sudah

²⁵ Alisa Widyawati, *Hasil Wawancara*, 29 Mei 2023.

²⁶ Ferdinanto, *Hasil Wawancara*, 29 Mei 2023.

²⁷ Staff Sumber Daya Manusia, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 30 Maret 2023.

pulang, jam lima atau jam enam baru pulang, bonus memang dapat, cuma ya hanya segitu saja buat berlaku sejam dua jam.”²⁸

Bonus atau tunjangan tidak tetap ini berlaku pada karyawan yang bekerja lembur lainnya.

Saya gak tahu pembagian gaji yang benar bagaimana, namun upah saya selama bekerja bulanan ya hanya segitu-gitu saja, kecuali ada tambahan kerja satu jam dua jam, itu pun jika dikasih surat perintah lembur dari pabrik, itu emang sering terjadi, apalagi pada musim giling, setiap pabrik beda-beda aturannya terkait upah lemburan. Tapi saya ngambil jam kerja yang full dan lemburan yang full juga, kan lumayan dibayar satu jam dua jam buat lemburan bisa nambahin gaji pokok.²⁹

Senada dengan Ferdinanto, Alisa dan Achmad Zainudin juga merasakan bahwa pemberian bonus hanya terdapat di dalam gaji pokok itu sendiri, sejumlah gaji pokok. “saya kurang tahu, kalau lembur memang ada apalagi masa penggilingan. Gaji pokok yang diberikan oleh pabrik ya sekaligus tunjangan katanya.”³⁰ Staff SDM menjelaskan kembali, adanya bonus juga memiliki ketentuan, dan memiliki perbedaan dalam jumlah pemberian bonus.

Sebenarnya memang tidak ada bonus, adanya upah lemburan atau tunjangan tidak tetap. Upah lemburan ada sebab kompensasi karyawan yang lembur ya, namun tunjangan ini berlaku pada karyawan tetap, musiman, borongan. Kalau untuk pekerja honorer atau outsourcing itu ya sesuai kesepakatan awal kerja dengan kantor pusat, ketika ada lemburan itu juga merupakan kewajiban pekerja dan jika ada pekerjaan yang lebih ekstra.³¹

²⁸ Andi Lukman Febrianto, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 30 Maret 2023.

²⁹ Ferdinanto, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 30 Maret 2023.

³⁰ Alisa Widyawati, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 30 Maret 2023.

³¹ Kurniawan Staff SDM, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 30 Maret 2023.

Pemberian tunjangan atau upah lembur ini sesuai dengan ketentuan peraturan perusahaan, yang mana hanya berlaku kepada karyawan yang dibawah naungan kantor pusat dan pabrik.

C. Pemberian Jaminan Kesehatan bagi Karyawan di Pabrik Gula Pagotan Madiun

PG Pagotan sebagai sebuah perusahaan, melaksanakan kewajibannya memenuhi hak-hak kepada pekerja sebagaimana dalam undang-undang ketenagakerjaan dan surat perjanjian kerja.

Sebagaimana hak karyawan ya, di sini kami memberikan tunjangan. Lah tunjangannya itu ada tiga, ada tunjangan tetap, tidak tetap dan jaminan sosial. Tunjangan ini juga dikasih sesuai klasifikasi karyawan, kalau karyawan tetap ya dikasih tunjangan tetap, kalau tunjangan tidak tetap biasanya buat yang lembur-lembur itu *mas*, alias karyawan musiman, dan biasanya setiap bulan, karyawan tetap dan musiman mendapatkan gula 10 kg tapi itu bukan cuma-cuma, namun dibeli dengan harga pokok yang sudah kami tentukan.³²

Andi juga menyampaikan bahwa setiap karyawan menerima tunjangan, “kalau untuk tunjangan itu bermacam-macam ya *mas*, sesuai sama tingkatan karyawan, karyawan tetap dapat tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap untuk musiman.”³³ Senada dengan perkataan Andi, Achmad Zainudin juga menerima gula saat ada penggilingan. “berhubung saya karyawan tidak tetap ya saya hanya mendapatkan tunjangan tidak tetap sama tunjangan sosial selama kerja di sini, saya juga dapat gula 10 kg kalau lagi masa penggilingan, pemberian gula ini saya manfaatkan saya jual biar dapat diuangkan, uangnya bisa buat

³² Kurniawan Staff SDM, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 27 Juni 2023.

³³ Andi, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 27 Juni 2023.

kebutuhan lainnya, tapi gula ini saya juga membelinya dengan harga pabrik.”³⁴ Penunjang kesejahteraan lainnya yang ada di PG Pagotan adalah klinik, klinik ini digunakan sebagai sarana atau fasilitas karyawan PG Pagotan. “sarana yang ada di pabrik ini salah satunya adalah klinik, jadi pas saya sakit atau kena kecelakaan kecil di pabrik, larinya ke sana, selain itu biayanya juga masuk cover BPJS.”³⁵

Kemudian penulis mempertanyakan kembali biaya penggunaan fasilitas berupa klinik tersebut. “klinik ini kami sediakan untuk para karyawan, entah dia kena kecelakaan kecil saat bekerja atau memang sedang sakit, biaya ditanggung oleh karyawan, kami hanya menyediakan fasilitasnya. Dana yang digunakan juga langsung dipotong upah karyawan tersebut.”³⁶ Alisa juga menyatakan hal yang sama dengan Ferdinanto, bahwa ia merasakan fasilitas kesehatan itu, “saya dulu jatuh pas kerja, dan tangan sama kaki saya baret-baret (luka) habis itu saya dibawa ke klinik untuk mendapatkan perawatan.”³⁷ Adanya fasilitas kesehatan ini juga sebagai penunjang kesejahteraan karyawan, “terbantu dengan adanya klinik, jadi kalau luka ringan bisa segera ditangani.”³⁸

Namun adapula pendapat lain, yang mana menurut Alisa, fasilitas klinik yang tersedia kurang membantu untuk luka berat, karena fasilitas yang ada terbatas. “menurut saya fasilitasnya cukup buat luka ringan, tapi luka berat, pingsan, atau ada apa-apa kurang memadai, jadinya jika ada hal-hal yang

³⁴ Ahmad Zainudin, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 27 Juni 2023.

³⁵ Ferdinanto, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 27 Juni 2023.

³⁶ Kurniawan, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 27 Juni 2023.

³⁷ Alisa Widyawati, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 27 Juni 2023.

³⁸ Ferdinanto, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 27 Juni 2023.

lainnya atau serius larinya tetap ke rumah sakit, itu juga sudah dibantu dengan adanya BPJS kesehatan yang dipotong tiap bulannya dari upah karyawan.”³⁹

Staff SDM Pabrik Gula Pagotan turut menjawab, bahwasannya jika terdapat karyawan yang mengalami luka berat akan di rujuk ke rumah sakit yang akuisisi dengan pabrik. “jadi seluruh karyawan yang sakit berat ya kami rujuk di RSUD sana, jadi larinya ke sana semua kalau ada yang sakit, luka, berat.”⁴⁰

Kemudian terdapat fasilitas lain sebagai tunjangan kesejahteraan karyawan yakni koperasi karyawan. “Agar karyawan lebih produktif dan totalitas dalam bekerja, di pabrik ini juga ada fasilitas koperasi sebagai bentuk usaha agar peningkatan kesejahteraan karyawan meningkat terutama dibidang ekonomi, landasannya undang-undang ketenagakerjaan, sehingga kesejahteraan karyawan entah berupa klinik atau koperasi juga kami sediakan, jadi karyawan juga dapat terbantu dengan fasilitas koperasi kami.”⁴¹ Peningkatan perekonomian karyawan melalui koperasi ini juga disampaikan oleh Andi, yang mana dia juga sebagai anggota koperasi, “jadi di sini tujuan koperasi juga untuk meningkatkan kontribusi kesejahteraan untuk membantu mengembangkan taraf perekonomian karyawan seperti saya ini.”⁴² Pernyataan Andi juga diikuti oleh Achmad Zainudin, ia merasakan bahwa adanya koperasi sangat membantu dalam penyejahteraan karyawan.⁴³

³⁹ Alisa Widyawati, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 27 Juni 2023.

⁴⁰ Kurniawan, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 22 September 2023.

⁴¹ Kurniawan, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 27 Juni 2023.

⁴² Andi, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 27 Juni 2023.

⁴³ Ahmad Zainudin, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 27 Juni 2023.

D. Pemberian Jaminan Ketenagakerjaan bagi Karyawan di Pabrik Gula Pagotan

Pemberian jaminan sosial ketenagakerjaan disebutkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antar PT Perkebunan Nusantara XI dengan Serikat Pekerja / Buruh PTPN XII. Disebutkan dalam BAB X tentang Jaminan Sosial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja Pasal 49 Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada ayat 1 berbunyi “setiap karyawan tetap didaftarkan menjadi peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-undang 24 Tahun 2011 Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pensiun (JP),” ayat 2 berbunyi “Proses penyelesaian untuk memperoleh Jaminan dari Badan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan merupakan tanggung jawab pengusaha. Hal tersebut juga dikatakan oleh Kurniawan.

Jaminan sosial BPJS itu sudah masuk dalam PKB, ini bukunya ada di pasal 49 ya, ini masuk perjanjian pengusaha dengan karyawan, sudah pasti kami dari pengusaha juga sudah menyiapkan hal itu, jadi apa yang ada di jaminan sosial kami, ya BPJS itu ada beberapa program yang dilaksanakan, ada 4, untuk pensiunan, hari tua, kecelakaan kerja sama kematian, setiap karyawan entah itu borongan, musiman, atau *outsourcing* juga ikut dapat, jadi dapat satu bulan kerja sudah dapat BPJS Ketenagakerjaan dan langsung dipotong gaji.⁴⁴

Adapun tanggapan lain dari Andi, ia mengatakan, “selama ini saya menggunakan BPJS itu juga jarang sekali, selama bekerja di sini hanya 2 kali saya pakai. Sebulan sekali dari gaji yang kami terima langsung kepotong

⁴⁴ Staff SDM Kurniawan, *Hasil Wawancara*, Pagotan, 22 September 2023

untuk membayar iuran BPJS itu.”⁴⁵ Penulis kembali bertanya apa saja yang diterima katika sudah terdaftar sebagai peserta BPJS. Menurut Andi, sebagai peserta BPJS dan juga ikut dalam aturan PT PTPN IX (Pabrik Gula Pagotan) ia mendapatkan tunjangan dalam BPJS Ketenagakerjaan, yakni tunjangan hari tua, pensiunan, kematian dan kecelakaan kerja. Ahmad Zainudin juga turut mengatakan hal yang sama dengan Andi, hak-hak yang ia dapatkan berupa tunjangan sudah termasuk dalam BPJS Ketenagakerjaan. “kerja di pabrik ini dapat BPJS, saya sebagai seorang pekerja terdaftar sebagai peserta BPJS ketenagakerjaan, nah pas surat-surat kami diurus, tanda tangan gitu mas, saya diberitahu, kalau gaji kami tidak full, karena harus dipotong untuk tunjangan-tunjangan, sama biasanya kalau hari raya juga dapat tunjangan hari raya.”⁴⁶

Ferdinanto kurang mengetahui hal tersebut, ia terhitung sebagai karyawan baru, sehingga untuk mengetahui lebih mendetail tentang BPJS kurang memahami.⁴⁷ Namun berbeda dengan Alisa Widyawati sebagai karyawan baru, ia mengetahui apa saja yang ia dapatkan selama bekerja di Pabrik Gula Pagotan, “saya itu tahu, soalnya saya sendiri di keluarga juga bayar iuran BPJS, jadi mengerti sedikit-sedikit, setahu saya di Pabrik ini kan itungannya yang ngurus pemerintah, jadi hak karyawan itu dijamin, dapat tunjangan entah berupa uang atau gula grosiran, terus dapat jaminan hari tua, kecelakaan kerja, pensiunan dan kematian mas, jadi ya itu yang kami dapatkan.”⁴⁸

⁴⁵ Andi Lukamn Santoso, *Hasil Wawancara*, Pagotan, 22 September 2023

⁴⁶ Ahmad Zainudin, *Hasil Wawancara*, Pagotan, 25 September 2023

⁴⁷ Ferdinanto, *Hasil Wawancara*, Pagotan, 25 September 2023

⁴⁸ Alisa Widyawati, *Hasil Wawancara*, Pagotan, 25 September 2023

Lalu kemudian penulis menanyakan kembali terkait pembayaran iuran BPJS kepada karyawan lainnya. Ahmad Zainudin memberikan tanggapannya. “iya mas, kalau perbulan itu langsung dipotong gajinya, sepertinya hampir 200 ribu untuk itu, saya terima nomor BPJS nya setelah jadi karyawan saya juga tahu perkembangannya di BPJS ada berapa soalnya udah ada aplikasinya di HP tinggal mengecek saja, BPJS fungsinya juga hampir sama untuk tabungan tapi kalau sakit atau kecelakaan kerja ya pakai BPJS itu,”⁴⁹

Pandangan yang sama juga dikatakan oleh Ferdinanto, yang mana setiap bulannya gaji yang didapatkan langsung dipotong untuk pembiayaan BPJS. “saya kurang tahu terkait BPJS, tahunya ya gajinya dipotong dan uangnya bertambah saja kalau tidak digunakan, katanya kalau udah pensiun atau keluar dari tempat kerja bisa dicairkan, sangat terbantu juga sih untuk masa depan, kan kesehatan orang gak ada yang tahu.”⁵⁰

Adapun Alisa Widyawati, ia mengatakan selama kerja di Pabrik Pagotan dia merupakan peserta BPJS. ”ya saya peserta BPJS, gaji saya sudah termasuk pemotongan biaya iuran BPJS juga, soalnya saat pembahasan perjanjian kerja itu sudah dijelaskan kalau kami semua dapat BPJS jadi tidak kaget kalau gaji juga dipotong.”⁵¹



⁴⁹ Ahmad Zainudin, *Hasil Wawancara*, Pagotan, 22 September 2023

⁵⁰ Ferdinanto, *Hasil Wawancara*, Pagotan, 22 September 2023

⁵¹ Alisa Widyawati, *Hasil Wawancara*, Pagotan, 22 September 2023

BAB IV

ANALISIS YURIDIS TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN

PABRIK GULA PAGOTAN MADIUN

A. Analisis Yuridis Terhadap Kesejahteraan terhadap Upah Karyawan di Pabrik Gula Pagotan Madiun

Kesejahteraan adalah suatu hal yang ingin dicapai oleh setiap orang baik secara individu maupun karyawan. Sejahtera dapat dilihat dari pendapatan yang dimilikinya, jika sudah sesuai dengan kebutuhan hidup, maka seseorang dapat terbilang sejahtera. Pendapatan di sini dapat berupa gaji dan bonus. Gaji merupakan bentuk pembayaran periodik terhadap karyawan oleh perusahaan yang dinyatakan dalam kontrak kerja. Bonus merupakan sejumlah uang tambahan di gaji karyawan sebagai hadiah bagi mereka yang mengerjakan kerjaan secara baik.¹¹¹

Praktik pemberian upah ini juga dilaksanakan oleh PG Pagotan terhadap karyawannya. Maka dari itu, penulis akan menganalisis lebih mendalam terkait kesejahteraan karyawan melalui upah/gaji dan bonus di pabrik gula Pagotan Madiun perpektif Hukum Islam dengan teori Ujrah dan Perspektif Hukum Positif dengan dianalisis berdasarkan Pasal 88 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

¹¹¹ Musdalifa. *Pengaruh Pendapatan terhadap Kesejahteraan Karyawan*, 3.

1. Analisis Kesejahteraan terhadap Upah Karyawan Perspektif Teori

Ija>rah

Menurut Hukum Islam penggunaan jasa karyawan disebut ija>rah. Penggunaan jasa dengan perjanjian kerja merupakan sebuah hubungan kerja, yang mana dari kedua belah pihak saling memenuhi hak kewajiban pemberi upah atau penerima upah. Manusia merupakan makhluk sosial, yang mana berhubungan dengan antar sesama manusia, seusia kodratnya manusia memerlukan bantuan orang lain. Dalam rangka memenuhi kebutuhan primer, sekunder ataupun tersier, manusia juga memerlukan tatanan hidup mengatur, memelihara dan mengayomi hubungan antara hak dan kewajiban antar sesama manusia. Tatanan tersebut juga disebut sebagai hukum muamalah. Bentuk muamalah yang sering terjadi adalah kerjasama antara manusia satu dengan manusia lainnya, pemanfaatan jasa atau tenaga sebagai pekerja atau sebagai penyedia kerja atau lahan kerja. Hasil yang diperoleh dalam pemanfaatan tenaga atau jasa seseorang yakni berupa upah (ujrah).

Pemberian upah (ujrah) dilakukan oleh seorang atasan atau perusahaan kepada karyawannya sebagai balasan atau ganti atas suatu perbuatan karyawannya. Praktik pemberian ujah oleh PG Pagotan terhadap karyawan ini sudah terlaksana

Sebelum menyentuh pembahasan terkait kesejahteraan, penulis akan menguraikan dan menganalisis sistem kerja yang dilaksanakan oleh

karyawan di Pabrik Gula Pagotan, berupa: waktu pembagian kerja, jam kerja, sistem pembagian gaji.

a. Sistem Pembagian Upah

Menurut Hukum Islam, Upah merupakan bentuk imbalan dari pengusaha kepada buruh yang ditetapkan atau dibayarkan sesuai dengan perjanjian. Tujuan utama sendiri adalah memberi keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup, sesuai dengan Surat Al-Baqarah ayat 233 yang berbunyi:

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا
سَدَلْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ
بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ¹¹²

Artinya: dan, jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, tidak dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah maha melihat apa yang kamu kerjakan.¹¹³

Menurut Surat Al-Baqarah ayat 233 di atas, menjelaskan bahwa untuk mempermudah umat dalam melakukan pergaulan hidup hendaknya dia diberikan upah yang layak. Hal tersebut juga sudah sesuai dengan apa yang dilakukan oleh Pabrik Pagotan yang memberikan upah atau gaji kepada karyawannya. Namun ada sebuah hadis yang menjelaskan kembali, pemberian upah ini dilakukan sebelum keringatnya kering, hadis dari Abu Yu'la, Ibnu Majah, Thabrani, dan Thirmidzi, berbunyi:

¹¹² Al-Quran, 2: 233

¹¹³ Departemen Agama RI. Al-Qur'an dan Terjemahnya (Surabaya: AlHidayah, 1998), 114.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ. (رواه أبو يعلى وابن ماجه والطبراني

والرتمذى)

Artinya: Berikanlah olehmu upah orang bayaran sebelum keringatnya kering. (HR. Abu Yu'la, Ibnu Majah, Thabrani, dan Thirmidzi)¹¹⁴

Pada hadis di atas dijelaskan pemberian upah dilaksanakan saat pekerja telah menyelesaikan suatu pekerjaan. Namun belum ada penjelasan terkait selesainya pekerjaan itu kapan, apakah menyelesaikannya pekerjaan dalam sehari, seminggu, sebulan atau tiga bulan sekali. Staff SDM Pabrik Pagotan angkat bicara mengenai pemberian gaji, ia menjawab pemberian gaji oleh perusahaan kepada karyawan dilakukan sebulan sekali.¹¹⁵

Menurut penulis, jika dikomparasikan dengan Hukum Islam, bisa diartikan jenis batas waktu kerja¹¹⁶ adalah sebulan sekali. Pemberian gaji secara sebulan sekali juga sudah menjadi kebijakan perusahaan atau pabrik, namun aturan tersebut berlaku bagi karyawan PKWT atau karyawan tetap, bukan karyawan musiman atau borongan yang bekerja tidak tetap di pabrik. Sedangkan untuk pemberian gaji yang borongan atau musiman diberikan pada sehari selesai bekerja atau ada juga yang terdapat selama dua minggu

¹¹⁴ Qaswini al- Abi Muhammad bin Yazid, *Sunan ibnu Majah*, 1283.

¹¹⁵ Kurniawan, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 30 Maret 2023.

¹¹⁶ Ahmad Sarwat, *Ensiklopedia Fikih Indonesia*, 122.

sekali, sesuai dengan yang diutarakan oleh Achmad Zainudin bahwa gaji yang diperolehnya selama bekerja setiap dua minggu sekali.¹¹⁷

Selain dalam Hukum Islam, menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003, upah sebagai hak pekerja diberikan atas suatu kesepakatan atau perjanjian kerja karyawan dengan perusahaan. Dalam hal ini, pemberian gaji yang dalam waktu sebulan atau yang sifatnya borongan/musiman, sudah sesuai dengan ketentuan Hukum Islam ataupun Hukum positif karena sedari awal pemberian gaji ini sudah kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan.

Pemberian upah (ijarah) menurut Hukum Islam terdapat rukun dan syarat Ujrah. Pertama, adanya Mu'jir dan Musta'jir. Mu'jir dalam penelitian ini adalah Pabrik Gula Pagotan sedangkan Musta'jir dalam penelitian ini adalah karyawan tetap atau karyawan non tetap. Rukun dan syarat pertama sudah sesuai. Kedua, adanya Sighat atau Ijab kabul antara mu'jir dan musta'jir. Menurut staff SDM dan beberapa karyawan yang penulis wawancarai, sebelum kerja staff SDM dengan karyawan melakukan perjanjian kerja, dengan begitu sudah memenuhi rukun syarat kedua ujarah. Dan rukun syarat ketiga, yakni mengetahui jumlah ujarah itu sendiri. Staff SDM saat memberikan kesepakatan kerja kepada karyawan menjelaskan jumlah upah yang diberikan ketika kerja sebagai karyawan PKWT yang dalam sebulan sekali menerima gaji, dan karyawan musiman

¹¹⁷ Achmad Zainudin, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 30 Maret 2023.

atau borongan yang dua minggu sekali mendapatkan upahnya. Syarat dan rukun sudah terpenuhi semua, dalam hal ini perilaku ujah telah terpenuhi.

Selain ketentuan rukun di atas, para ulama juga menetapkan syarat ujah, yakni upah harus berupa *Mal Mutawimin*, maksudnya harus jelas jumlah manfaatnya agar tidak timbul perselisihan. Jumlah upah sudah disebutkan dalam kesepakatan antara karyawan dan staff SDM PG Pagotan. Selanjutnya kedua juga hampir sama dengan syarat sebelumnya yakni musyawarah pemberi upah dan penerima upah. Kemudian upah perjanjian persewaan buka berupa manfaat dari sesuatu yang dijadikan perjanjian. Pada kegiatan kerja ini, tentu saja yang mengerjakan kegiatan pabrik, menggiling, dan lainnya adalah karyawan itu sendiri.

Terakhir yakni kejelasan upah yang objek akad, tempat, masa waktu serta objek kerjanya. Karyawan jelas bekerja di Pabrik Gula Panggotan, objek yang dikerjakan sesuai dengan golongan pekerja atau jenis pekerjaannya, staff admin mengurus administrasi, bagian pengolahan mengerjakan pengolahan tebu menjadi tetes tebu dan seterusnya. Kemudian masa waktu, bagi karyawan tetap, musiman, PKWT, honorer, dan outsourcing secara jelas menurut perjanjian kerja bersama (PKB), waktu bekerja dibagi tiga shift, pagi, siang dan malam.

2. Analisis Kesejahteraan Karyawan Berdasarkan Upah Perspektif

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Selanjutnya penulis akan membahas tentang kesejahteraan karyawan melalui upah perspektif Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Alasan penulis menggunakan analisis Undang-undang No. 13 Tahun 2003 bukan UU Cipta Kerja yang pada tahun 2020 disahkan, karena UU Cipta kerja masih dalam kontroversi hingga saat ini sehingga Pabrik Gula Pagotan masih mengacu pada ketentuan ketenagakerjaan pada Undang-undang 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dan penulis juga berfokus analisis menggunakan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan¹¹⁸

Berikut penulis menganalisis hasil penelitian ini. Menurut Pasal 88 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa setiap karyawan berhak mendapatkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pemberian upah kepada karyawan ini sudah diimplementasikan oleh PG Pagotan, dan sudah sesuai dengan Pasal 88 ayat 1, hal ini dibuktikan pula, Staff SDM yang menyatakan bahwa pemberian gaji dilaksanakan setiap bulannya, namun pemberian gaji ini sesuai dengan status karyawan, karena terdapat 6 status karyawan dengan naungan yang berbeda seperti halnya karyawan tetap dan musiman yang berada dibawah

¹¹⁸ Kurniawan, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 27 Juni 2023.

naungan pabrik secara langsung, mereka memiliki gaji yang sesuai dengan perjanjian kerja, sedangkan karyawan honorer, *outsourcing* dan borongan mereka digaji oleh kantor pusat yaitu PTPN XI Surabaya. Penerimaan gaji ini sudah sebagai hak kerja selama 40 jam dalam seminggu selama sebulan. Selain Staff SDM sebagai pelaku yang pemberi gaji, menurut karyawan Andi Lukman Santoso, ia merasa bahwa gaji dia dapatkan selama sebulan, begitu pula dengan karyawan lainnya walaupun status mereka yang berbeda.¹¹⁹

Apa yang dirasakan oleh Andi, sebagaimana hak mendapatkan gaji atau upah juga dirasakan oleh Achmad Zainudin, ia mengatakan bahwa setelah menandatangani kontrak, dan melaksanakan kewajibannya sebagai karyawan ia mendapatkan gaji dan bonus alias tunjangan tidak tetap.¹²⁰

Pemberian gaji kepada karyawan dilakukan oleh kedua instansi yang berbeda. Teruntuk karyawan tetap, musiman dan honorer dibayarkan oleh Kantor Pusat sedangkan karyawan PKWT dan borongan dibayarkan oleh PG Pagotan. Seperti halnya yang dirasakan oleh Ferdinanto, ia menerima gaji langsung dari PG Pagotan. Penerimaan gaji ini sudah sesuai dengan hak yang diterima oleh karyawan, walau yang memberikan gaji berbeda instansi, namun karyawan PG Pagotan sudah melaksanakan tugasnya sebagaimana Pasal 88 Undang-undang No.13 Tahun 2003.

Kemudian dalam mewujudkan penghidupan yang layak, pemerintah memberikan perlindungan upah, bentuk perlindungan upah

¹¹⁹ Andi Lukman Santoso, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 30 Maret 2023.

¹²⁰ Achmad Zainudin, *Hasil Wawancara*, PG Pagotan, 30 Maret 2023.

terhadap karyawan diatur kembali pada Pasal 88 ayat 3 Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Menurut Pasal 88 ayat 3 menyatakan bahwa kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja sebagai mana ayat 2 Pasal 88, upah yang diberikan kepada karyawan harus memenuhi upah minimum yang telah diterapkan di kabupaten atau provinsi.

Upah minimum juga sudah diterapkan oleh PG Pagotan, yang mana dibuktikan dengan pernyataannya Kurniawan sebagai Staff SDM, dalam pemberian upah perusahaan mengadopsi peraturan terkait upah minimum di setiap kabupaten, selain itu, gaji pokok yang diterima oleh karyawan itu juga berdasarkan kesepakatan atau perjanjian kerja antara karyawan dan perusahaan, karena di dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tidak menjelaskan secara rinci upah minimum yang harus diberikan, sehingga perusahaan juga membuat kebijakan untuk melanjutkan dari perincian gaji pokok tersebut. Pernyataan Staff SDM di atas juga sesuai dengan Pasal 89 ayat 3 undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang dimaksud upah minimum adalah berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Selain atas pernyataan Staff SDM di atas, pernyataan Andi juga mengukuhkan bahwa gaji yang diperolehnya sudah memenuhi upah minimum, begitupula Alisa Widyawati, yang merasakan cukup dengan gaji yang diberikan. Ferdinanto juga menyatakan bahwa dia mendapat gaji pokok sesuai UMK kabupaten Madiun juga gaji lembur, dan sudah mencukupi kebutuhan.

Upah yang mereka terima sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Upah minimum yang dimaksud pada Pasal 88 angka 3 huruf a,¹²¹ bahwasannya upah minimum berdasarkan wilayah kabupaten/kota senilai Rp. 2.190.216,37,-¹²² dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Berdasarkan analisis data di atas, setiap karyawan menerima gaji sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja bersama yang ditetapkan oleh perusahaan dan karyawan. Hal ini sesuai dengan Pasal 91 ayat 1 yang berbunyi: Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku¹²³, kesesuaian ini juga dibuktikan dengan pernyataan staff SDM, ia mengatakan bahwa ketentuan gaji berdasarkan perjanjian kerja, perjanjian kerja juga dibuat berdasarkan undang-undang dan serikat buruh.

Pemberian bonus merupakan kewajiban pengusaha terhadap karyawannya yang telah bekerja lembur, peningkatan performa perusahaan atau yang lainnya. Sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawannya, pabrik gula Pagotan memberikan bonus gaji terhadap karyawannya yang bekerja lembur atau ada borongan.

¹²¹ Pasal 88 angka 3 huruf a Undang-undang No. 13 Tahun 2003

¹²² Admin, "UMK 2023 Disahkan Gubernur, Wali Kota Gelar Sosialisai ke Pengusaha," dalam <https://www.madiunkota.go.id/berita/2022/12/13/umk-2023-disahkan-gubernur-wali-kota-gelar-sosialisasi-ke-pengusaha> (diakses pada tanggal 14 Juli 2023, jam 11.00 WIB)

¹²³ Pasal 91 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003.

Namun perlu digaris bawahi, bahwa berdasarkan pernyataan Staff SDM PG Pagotan, tidak ada bonus pada karyawan. Ia menyatakan bahwa, tidak ada bonus pemberian upah kepada karyawan, melainkan upah kerja lembur atau tunjangan tidak tetap. Pernyataan oleh Staff SDM ini juga sesuai dengan pengupahan pada Pasal 88 ayat 3 huruf b, yang mana perlindungan upah meliputi upah kerja lembur.

Sesuai dengan apa yang dikatakan Kurniawan Staff SDM, bahwasannya Andi menerima upah bonus karena melakukan kerja lembur yang ditetapkan oleh perusahaan. hal tersebut juga sudah sesuai dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana bentuk pemberian upah terdapat pula upah lembur.

Namun berbeda dengan upah yang diterima beberapa karyawan lainnya yang bekerja lembur seperti Andi, sebagai karyawan borongan upah yang diterima hanya gaji pokok. Hal tersebut dibenarkan oleh Staff SDM yang mana dalam pemberian upah lembur atau tunjangan hanya kepada karyawan tetap yakni karyawan musiman, PKWT dan Honorer. Hal ini tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemberian tunjangan atau gaji ditentukan juga berdasarkan kesepakatan kerja di dalam perjanjian kerja, seperti halnya Pasal 91 ayat 1.

Hal tersebut juga dikaji dalam tulisan Dina Latifa dalam karya tulisanya berjudul Jenis Sistem Upah yang Umum digunakan di Indonesia upah pekerja borongan masuk ke dalam jenis upah borongan yang mana

menurutnya upah borongan berdasarkan pada volume pekerjaan yang disepakati pengusaha dan pekerja di awal perjanjian. Pembayaran dibayar secara keseluruhan hingga selesai dan kemungkinan besar tidak menerima tambahan upah.¹²⁴

Senada dengan karya tulis di atas, bahwasannya menurut PKB pabrik pagotan bahwasannya pemberian tunjangan sesuai dengan kontrak kerja. Jika karyawan adalah karyawan tetap maka hak yang didapat yaitu gaji pokok, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap dan jaminan sosial. Sedangkan hak yang didapatkan oleh karyawan borongan berupa gaji pokok yang sudah ditetapkan oleh peraturan. Meski begitu, hak tersebut juga sesuai dengan Undang-undang UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 85 bahwasannya sistem upah borongan sesuai volume pekerjaan dan kemungkinan tidak danya tambahan upah dari yang telah disepakati.¹²⁵

Maka dari itu dapat disimpulkan, pemberian tunjangan hanya berlaku kepada karyawan tetap atau berstatus sebagai karyawan tetap, PKWT, musiman dan honorer. Sedangkan karyawan borongan dan *outsourcing* tidak mendapatkan tunjangan, namun mendapatkan upah lembur. Penulis klasifikasikan pemberian upah berdasarkan status karyawan sebagaimana berikut:

a. Andi Lukman bertatus karyawan PKWT dengan sistem gaji satuan

¹²⁴ Dina Lathifa, "Jenis Sistem Upah yang Umum Digunakan di Indonesia, Apa Saja?," dalam <https://www.online-pajak.com/seputar-pph21/sistem-upah>, (diakses pada tanggal 18 Desember 2022, jam 22.43)

¹²⁵ Pasal 85 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

waktu

- b. Ahmad Zainudin berstatus karyawan borongan dengan sistem upah borongan
- c. Ferdinanto berstatus karyawan musiman dengan sistem upah hasil
- d. Alisa Widyawati berstatus karyawan borongan dengan sistem upah borongan

Pada pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan, bahwa Pabrik Gula Pagotan telah melaksanakan tugasnya sebagai pihak penerima jasa untuk membayar upah terhadap karyawannya. Karyawan atau informan yang penulis gunakan dalam penelitian ini, juga mayoritas mengatakan bahwa gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan upah minimum kabupaten atau kota.

Dalam hal ini, pernyataan informan sudah dapat dikatakan sejahtera seperti yang disebutkan dalam Pasal 1 ayat 31 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa kesejahteraan pekerja adalah pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik dalam maupun di luar hubungan kerja.¹²⁶ Sehingga dapat disimpulkan kesejahteraan karyawan dalam pemberian upah perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif di Pabrik Gula Pagotan pada tabel berikut:

No.	Status	Upah
1.	Pegawai Tetap	✓
2.	PKWT	✓
3.	Musiman	✓

¹²⁶ Pasal 1 ayat 31 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

4.	Borong	✓
5.	<i>outsourcing</i>	✓

Tabel 1 Status Karyawan dan Upah

B. Analisis Yuridis Terhadap Kesejahteraan Karyawan dalam Pemberian Jaminan Kesehatan di Pabrik Gula Pagotan Madiun

Pada sub bab ini tidak jauh dari sub bab sebelumnya. Kesejahteraan karyawan menurut Pasal 99 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada ayat 1 dijelaskan bahwa setiap pekerja dan keluarganya berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja, dan diteruskan pada Pasal 100 bab Kesejahteraan, fasilitas kesejahteraan karyawan adalah fasilitas yang pengusaha wajib sediakan untuk mengembangkan usaha produktif yang sesuai dengan kebutuhan buruh.

Praktiknya yang terjadi dilapangan bentuk tunjangan ini ada tiga, tunjangan tersebut diperoleh sesuai dengan klasifikasi karyawan, sehingga tunjangan yang disediakan oleh pabrik tidak berlaku ke seluruh karyawan. Bentuknya adalah pemberian gula yang dihargai dengan harga pokok pabrik, pemberian gula ini hanya berlaku kepada karyawan tetap dan musiman saja. Dalam hal ini kurang sesuai dengan Pasal 99 UU No. 13 tahun 2003, yang mana setiap pekerja dan keluarganya berhak mendapatkan jaminan sosial. Menurut penulis dengan harga pokok pabrik atau pemberian gula merupakan salah satu jaminan sosial, karena manfaatnya cukup untuk meningkatkan perekonomian keluarga, seperti yang disampaikan oleh Ahmad Zainudin bahwa pemberian gula ia memanfaatkan untuk dijual kembali dengan harga yang ada dipasaran.

Selanjutnya fasilitas yang didapatkan di PG Pagotan adalah klinik dan koperasi. Menurut Ferdinanto ia merasakan manfaat dari klinik begitu pula dengan Alisa, namun Alisa juga menyatakan cukup terbantu namun untuk permasalahan kesehatan yang lebih berat tidak dapat ditangani oleh klinik pabrik, pembiayaan klinik dibayar melalui potong gaji sedangkan untuk ke rumah sakit biaya sudah tercover oleh BPJS. Dengan itu, adanya klinik sebagai fasilitas kesehatan sudah sesuai pada bab kesejahteraan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan walaupun dalam realitanya kegunaan klinik di pabrik masih belum maksimal.

Fasilitas penunjang kesejahteraan yang lain adalah koperasi karyawan, koperasi ini bertujuan untuk meningkatkan taraf pengembangan perekonomian anggota koperasi tersebut yakni karyawan itu sendiri. Koperasi ini juga sudah dirasakan oleh Andi, dan Ahmad Zainudin karena mereka selaku anggota koperasi. Adanya koperasi ini PG Pagotan telah menerapkan Pasal 101 ayat 1 yakni untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan kesejahteraan karyawan dalam pemberian jaminan kesehatan di Pabrik Gula Pagotan pada tabel berikut:

No.	Status	Jaminan Kesehatan
1.	Pegawai Tetap	✓
2.	PKWT	✓
3.	Musiman	✓
4.	Borongan	✓
5.	<i>outsourcing</i>	✓

Tabel 2 Kesejahteraan Karyawan dalam Pemberian Jaminan Kesehatan

C. Analisis Yuridis terhadap Kesejahteraan Karyawan dalam Pemberian Jaminan Ketenagakerjaan di Pabrik Gula Pagotan Madiun

Penunjang kesejahteraan karyawan juga diatur kembali dalam perundang-undangan sebagaimana yang disebutkan pada Pasal 99 tentang kesejahteraan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada ayat 1 dijelaskan setiap pekerja dan keluarganya berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Pengusaha yakni dari pihak Pabrik Gula Pagotan, yang mana hal tersebut di atur juga dalam perjanjian kerja bersama atau PKB antar karyawan dan PTPN IX. Kurniawan juga menambahkan bahwa apa yang sudah menjadi perjanjian dan ketentuan undang-undang sudah dilaksanakan pabrik terutama terkait hak-hak yang didapatkan oleh karyawan di Pabrik Gula Pagotan.

BPJS ketenagakerjaan yang memiliki beberapa program juga telah dilaksanakan oleh pihak pabrik, Terdapat empat hak yang diterima karyawan Pabrik Gula Pagotan dalam jaminan ketenagakerjaan, yakni jaminan pensiunan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian. Hal tersebut sesuai dengan Undang-undang No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, serta dibuktikan oleh Andi yang menyatakan bahwa selain ia turut mendapatkan tunjangan dalam BPJS Ketenagakerjaan, dan mendapatkan tunjangan hari raya. Hal itu juga disebutkan oleh Alisa Widyawati, bahwasannya BPJS Ketenagakerjaannya juga memang mendapatkan tunjangan atau jaminan-jaminan lainnya.

Selain yang diungkapkan oleh pihak pengusaha, seluruh informan sebagai karyawan juga mengaku bahwa setiap bulannya dari gaji yang didapatkan sudah dipotong guna keperluan pembayaran iuran BPJS. Seperti yang dikatakan oleh Andi, bahwa BPJS yang ia terima termasuk dalam peserta BPJS. Sebagai pekerja yang sama dengan Andi, Ahmad Zainuddin juga dapat mengakses iuran yang dia bayarkan dari hasil gajinya setiap bulan menggunakan aplikasi BPJS yang dapat diakses secara umum dengan menggunakan *username* yang telah diberikan saat sudah diberitahukan pihak pengusaha kepadanya.

Adapun Ferdinanto yang mengatakan haknya sebagai peserta BPJS, ia merasa bahwa adanya BPJS sebagai dana darurat kesehatan yang ia terima. Menurut penulis apa yang dikatakan Ferdinanto sudah mencerminkan (sesuai) pengertian dari jaminan sosial ketenagakerjaan. Sebagaimana pengertian jaminan sosial yakni perlindungan yang diberikan kepada peserta BPJS untuk risiko, peristiwa, tujuan, sejauh mungkin menghindari peristiwa yang mengakibatkan hilang, turunnya sebagian besar penghasilan dan memberikan pelayanan medis dan atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut dan jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak. Pendapat Alisa Widyawati juga sama dengan Ferdinanto, gaji yang diterima sudah di potong guna keperluan pembayaran BPJS.

Penulis juga menyimpulkan bahwa dari seluruh informan sebagai peserta BPJS dengan kategori bukan penerima bantuan iuran kesehatan oleh

pemerintah, karena sebagai pekerja penerima upah. Sehingga dapat disimpulkan kesejahteraan karyawan dalam pemberian jaminan ketenagakerjaan di Pabrik Gula Pagotan pada tabel berikut:

No.	Status	Jaminan Ketenagakerjaan
1.	Pegawai Tetap	✓
2.	PKWT	✓
3.	Musiman	✓
4.	Borongan	✓
5.	<i>outsourcing</i>	✓

Tabel 3 Kesejahteraan Karyawan dalam Pemberian Jaminan Ketenagakerjaan



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian, menelaah dan melakukan penulisan tentang Analisis Hukum Islam menggunakan teori ujah dan Hukum Positif menggunakan undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap kesejahteraan karyawan di Pabrik Gula Pagotan Madiun. Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kesejahteraan karyawan PG Pagotan yang diukur dari pemberian upah menurut teori ujah sudah sesuai, hal ini dibuktikan dengan pemenuhan rukun dan syarat ujah oleh pengusaha terhadap karyawan. Kemudian kesejahteraan karyawan PG Pagotan menurut UU No. 13 tahun 2003 sudah sesuai, dibuktikan dengan karyawan menerima gaji sesuai UMK atau UMR. Pembayaran tunjangan atau upah lembur kepada karyawan menurut Hukum Islam sudah sesuai karena sudah membayar jasa dari karyawan atau memenuhi haknya. Sedangkan dalam UU No. 13 tahun 2003, di PG Pagotan tidak terdapat bonus kerja melainkan upah lembur, namun hanya berlaku kepada karyawan tetap. Karyawan non tetap bekerja sesuai volume kerjanya.
2. Pemberian jaminan kesehatan yang didapatkan oleh karyawan sebagai penunjang kesejahteraan adalah pemberian tunjangan sosial, fasilitas klinik dan koperasi, hal ini sudah sesuai pada Pasal 101 UU No. 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan yaitu dengan penerimaan BPJS, mendapatkan perawatan di klinik PG Pagotan atau di RSUD Madiun, dan karyawan yang menjadi anggota koperasi.

3. Pemberian jaminan ketenagakerjaan masuk dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan diterima oleh seluruh karyawan. Dibuktikan dengan setiap bulannya gaji karyawan dipotong secara otomatis untuk membayar iuran tersebut. Pasal penerimaan jaminan ketenagakerjaan ini sudah diatur dalam PKB dan undang-undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan Undang-undang 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, hak-hak yang didapatkan berupa jaminan hari tua, jaminan pensiunan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian.

B. Saran

1. Kepada Pabrik Gula Pagotan, di dalam pemberian upah selalu berdasarkan Undang-undang yang berlaku, sehingga dapat mempertahankan kesejahteraan karyawan.
2. Kepada karyawan PG Pagotan, diharapkan bisa lebih profesional dalam menjalankan pekerjaannya dan bisa mempergunakan jaminan sosial secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA**Al-Quran**

Kementerian Agama, Al-Qur'an dan Terjemah (Jakarta: Nurul Alim Semesta, 2013)

Refrensi Buku:

Afidah, Layyinatul. *Analisis terhadap Sistem Pengupahan pada Penggilingan Gabah UD Sahabat Desa Kenongomulyo Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Magetan*. Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2020.

Al-Bukhari, *Sahih al-Bukhari*, juz II. Bandung : Pustaka Setia, 2004.

Almahsur, M. Djunaidi Ghony dan. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.

Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016)

Azakiyah, Kuni Anita. *Analisis Hukum Islam Terhadap Penetapan Ujah Bagi Pandega Tambak Di Desa Kalanganyar Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo*. Surabaya: UIN Sunan Ampel, 2020.

Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum*. Banten: Unpam Press, 2018.

Basyir, Ahmad Azhar. *Azaz-azaz Hukum Muamalah hukum Perdata Islam, edisi revisi*. Yogyakarta: UII Press, 2000.

Damanuri, Aji. *Metodologi Penelitian Mu'amalah*. Ponorogo: STAIN Ponorogo Press, 2010.

Fitriana, Retno. *Tinjauan Hukum Islam terhadap Pengupahan Buruh di Pasar Sampung Kabupaten Ponorogo*. Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2020.

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, ctk. Duabelas, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014

- Insyiroh, Kinanti Marga. *Tinjauan Fiqh Ijtihad terhadap Praktik Pengupahan Karyawan di Toko Esge Ponorogo*. Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019.
- al-Jaziri, Abd ar-Rahman. *Kitab al-Fiqih'ala al-Mazahib al-Arba'ah*. Mesir: Maktabah Tijariyah Kubra t.t 1996.
- Jufana, Anastacia. *Mekanisme Pelaksanaan Jaminan Sosial Kesehatan terhadap Pengguna Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Ditinjau dari Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional*. Semarang: Universitas Islam Sultan Agung, 2022.
- Mau, Claudia Elisabeth Loe. *Audit Manajemen untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Studi Kasus pada PT Perkebunan Nusantara XI Surabaya*. Malang: Universitas Brawijaya, 2018.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Musdalifa. *Pengaruh Pendapatan terhadap Kesejahteraan Karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Limbung Kabupaten Gowa*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2020.
- Qaswini al- Abi Muhammad bin Yazid, *Sunan Ibnu Majah*, 1283.
- Qiswah, Nur. *Sistem upah buruh pabrik gabah persepektif etika bisnis islam*. Kediri: IAIN Kediri, 2019.
- RI, Departemen Agama. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Surabaya: AlHidayah, 1998.
- Rohmah, Nur. *Analisis Tingkat Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing dalam Perspektif Ekonomi Islam di PT Agi Jaya Indo*. Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2022.
- Saebani, Afiffudin dan Beni Ahmad. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2008.
- Sarwat, Ahmad. *Ensiklopedia Fiqih Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama 2018.
- Sopiah, Etta Mamang Sangajadi. *Metode Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2010.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2008).

Sumaeni. *Pelaksanaan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial di PT KTC Makassar Perspektif Hukum Tata Negara Islam*. Makassar: UIN Alauddin, 2018.

Syahrin, Salim dan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka Media, 2012.

Syaifullah Al-Bahri, *Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Pengupahan Karyawan di Toko Grosir Kebonsari*. Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2020.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009)

Zuhaili, Wahbah. *Al-fiqh Al-Islamy Wa Adillatuhu, ter Abdul Hayyie Aal-Kattani, Fiqih Islam*, (Jakarta : Gema Insani, 2011).

Refrensi Jurnal:

Hasanah, Niswaton. "Analisis al-Ujrah bagi Buruh Pikul hasil dalam Persepektif Ekonomi Islam", dalam *Jurnal Qiema*, 1 (Februari, 2020).

Sardar, Ziauddin. "Kesejahteraan dalam Perspektif Islam pada Karyawan Bank Syariah," dalam *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 5 (Mei, 2016)

Hasanah, Niswaton. "Analisis al-Ujrah bagi buruh piku hasil dalam persepektif Ekonomi Islam", Vol. 6 N0. 1 Februari Tahun 2020

Hidayati, Ika Novi Nur. Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif, dalam *Jurnal Az Zarqa* ' 2 (Desember, 2017

Purwana, Agung Eko. "Kesejahteraan dalam Perspektif Ekonomi Islam," *Jurnal Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam STAIN Ponorogo*, (2014).

Referensi Internet:

Admin, -UMK 2023 Disahkan Gubernur, Wali Kota Gelar Sosialisasi ke Pengusaha,” dalam <https://www.madiunkota.go.id/berita/2022/12/13/umk-2023-disahkan-gubernur-wali-kota-gelar-sosialisasi-ke-pengusaha> (diunduh pada tanggal 14 Juli 2023)

Dina Lathifa, -Jenis Sistem Upah yang Umum Digunakan di Indonesia, Apa Saja?,” dalam <https://www.online-pajak.com/seputar-pph21/sistem-upah>, (diunduh pada tanggal 18 Desember 2022)

Referensi Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-undang 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Undang-undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Undang-undang 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

