

**HUBUNGAN SOSIAL KERJA ANTARA
BURUH PABRIK DAN PERUSAHAAN
(Studi Analisis PT. Kasama Ganda Simeulue)**

SKRIPSI

**Diajukan Oleh:
M. YOGI SAFRIANSYAH
NIM. 160801051**

**Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan
Prodi Ilmu Politik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
2023 M / 1445 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Yogi Safriansyah
NIM : 160801051
Prodi : Ilmu Politik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Alamat : Simeulu

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkannya.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin milik karya.
4. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 13 Maret 2023

Yang Menerangkan

AR - RANIRY

Materai



M. Yogi Safriansyah

**HUBUNGAN SOSIAL KERJA ANTARA
BURUH PABRIK DAN PERUSAHAAN
(Studi Analisis PT. Kasama Ganda Simeulue)**

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Diserahkan Sebagai Tugas Terakhir Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana (S-1) Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Program Studi Ilmu Politik

Diajukan Oleh:
M. Yogi Safriansyah
Nim. 160801051

Pada Hari/Tanggal: Selasa, 25 Juli 2023 M
07 Muharram 1445 H

Banda Aceh
Panitia Ujian *Munaqasyah* Skripsi

Ketua,


Dr. Muslim Zainuddin, M.Si.
NIP: 196610231994021001

Sekretaris,


Arif Akbar, M.A.
NIP: 199110242022031001

Penguji I,


Aklima, S. Fil. L., M.A.
NIP: 198810062019032009

Penguji II,


Ramzi Murziqin, S. HL, MA
NIP: 198605112019031006

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Pemerintahan
UIN Ar-Raniry Banda Aceh


Dr. Muji Mulia, S.Ag., M.Ag.
NIP: 197403271999031005

ABSTRAK

Hubungan sosial kerja antara buruh pabrik perkebunan sawit di Perusahaan Daerah Kabupaten Simeulue (PDKS) dengan PT. Kasama Ganda awalnya cukup baik, dua pihak saling memenuhi tanggung jawab, namun hubungan tersebut beralih kepada konflik karena perusahaan PDKS mengambil alih pengelolaan perkebunan sawit. Di sini, permasalahan yang diangkat adalah bagaimana hubungan sosial kerja buruh dengan perusahaan pasca pemerintah mengambil alih perusahaan? Dan Bagaimana langkah yang dilakukan pemerintah melalui PDKS terhadap pekerja pabrik dalam menanggulangi hubungan kerja di perkebunan sawit pasca pengelolaan PT Kasama Ganda? Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif dengan jenis studi lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan sosial kerja antara buruh pabrik dengan perusahaan PT. Kasama Ganda awalnya bersifat mutualis atau saling menguntungkan. Namun demikian hubungan keduanya mengalami masalah pasca pemerintah mengambil alih status perusahaan dari PT. Kasama Ganda. PT. Kasama Ganda terbukti secara sah telah melakukan wanprestasi, sehingga tidak membayar gaji buruh. Hubungan buruh pabrik dengan pihak perusahaan PT. Kasama Ganda pasca pemerintah mengambil alih perusahaan menjadi hubungan sosial kerja yang bersifat konflik (*conflict relation*). Langkah nyata yang dilakukan oleh pemerintah dalam upaya untuk memunculkan relasi positif antara masyarakat khususnya buruh dengan perusahaan PDKS ialah mengambil alih perusahaan. Langkah ini kemudian tidak ditindak lanjuti, sebab menunggu pemerintah di dalam manajemen ulang pengelolaannya, termasuk di dalamnya penganggaran, perekrutan pekerja lama dan baru, dan upaya-upaya lainnya.

Kata Kunci: *Hubungan, Sosial Kerja, Buruh Pabrik, Perusahaan.*



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Hubungan Sosial Kerja Antara Buruh Pabrik Dan Perusahaan (Studi Analisis PT. Kasama Ganda Simeulue)”**. Shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad Saw. Serta para sahabat, tabi'in dan para ulama yang senantiasa berjalan dalam risalah-Nya, yang telah membimbing umat manusia dari alam kebodohan kepada alam pembaharuan yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Rasa hormat dan ucapan terimakasih yang tak terhingga penulis sampaikan kepada

1. Terimakasih kepada Tuhan Yang Maha Kuasa yaitu Allah SWT. Yang selalu memberikan kemudahan dalam segala urusan penulis dalam menjalani proses pendidikan ini.
2. Rasa hormat dan ucapan terimakasih tak terhingga orang tua yang tak cukup dengan kata-kata ucapannya, teruntuk ayahanda yang telah memberikan banyak pengajaran dalam berkehidupan kepada saya, kelak itu akan menjadi amal ibadah jariyah untukmu ayahku, dan ibunda yang telah melahirkan, yang telah berjuang untuk penulis agar bisa menyelesaikan studi penulis, penulis juga dengan segala kerendahan hati penulis sampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orangtua ayahanda dan ibunda yang dengan penuh keikhlasan membesarkan, mendidik, dan

membiyai sekolah penulis hingga ke jenjang perguruan tinggi dengan penuh kesabaran dan keikhlasan tanpa pamrih, semoga kelak Allah selalu mengkaruniakan dalam kehidupan saya, rasa terimakasih juga bakti pada orangtua yang telah memberikan segalanya dalam hidupnya untuk saya.

3. Prof. Mujiburrahman, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Banda Aceh
4. Dr. Muji Mulia, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-raniry Banda Aceh.
5. Rizkika Lhena Darwin, M.A, selaku Ketua Prodi Ilmu Politik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-raniry Banda Aceh.
6. Dr. Muslim Zainuddin, M.Si. selaku pembimbing pertama dan Bapak Arif Akbar, MA. selaku pembimbing kedua, di mana kedua beliau dengan penuh ikhlas dan sungguh-sungguh telah memotivasi serta menyisihkan waktu serta pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam rangka penulisan karya ilmiah ini dari awal sampai dengan terselesainya penulisan skripsi ini.
7. kepada Perpustakaan Fakultas Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan dan seluruh karyawan, kepala perpustakaan induk UIN Ar-Raniry dan seluruh karyawannya, Kepala Perpustakaan Wilayah serta Karyawan yang melayani serta memberikan pinjaman buku-buku yang menjadi bahan skripsi penulis. Dengan terselesainya Skripsi ini, tidak lupa penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam rangka penyempurnaan skripsi ini.

penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam rangka penyempurnaan skripsi ini.

8. kepada kawan-kawan seperjuangan pada program Sarjana UIN Ar-Raniry khususnya buat teman-teman Prodi Fakultas Ilmu Politik 2016, yang saling menguatkan dan saling memotivasi selama perkuliahan hingga terselesainya kuliah dan karya ilmiah ini. Semoga Allah Swt selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya dengan balasan yang tiada tara kepada semua pihak yang telah membantu hingga terselesainya skripsi ini. Penulis hanya bisa mendoakan semoga amal ibadahnya diterima oleh Allah Swt sebagai amal yang mulia.

Akhirnya, penulis sangat menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih sangat banyak kekurangannya. Penulis berharap penulisan skripsi ini bermanfaat terutama bagi penulis sendiri dan juga kepada para pembaca semua. Maka kepada Allah jualah kita berserah diri dan meminta pertolongan, seraya memohon taufiq dan hidayah-Nya untuk kita semua. Amin Yarabba' Alamin.

معة الرانيري

Banda Aceh 13 Maret 2023

Penulis

A R - R A N I R

M. Yogi Saffriansyah

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : SK (Surat Keputusan) Petunjukan Pembimbing Skripsi
Lampiran 2 : Daftar Riwayat Hidup



DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	ii
PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SIDANG	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	4
1.3. Rumusan Masalah	4
1.4. Tujuan Penelitian	5
1.5. Manfaat Penelitian	5
1.6. Penjelasan Istilah.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Penelitian Terdahulu	8
2.2. Teori Hubungan Sosial Kerja.....	14
2.2.1. Pengertian Hubungan Sosial Kerja.....	14
2.2.2. Bentuk-Bentuk Hubungan Sosial Kerja	16
2.3. Konsep Relasi Buruh dan Perusahaan.....	23
2.3.1. Pengertian Buruh	23
2.3.2. Kewajiban Buruh dan Perusahaan	25
2.3.3. Pola Hubungan Buruh dan Perusahaan.....	34
2.4. Kerangka Pemikiran.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1. Pendekatan Penelitian	37
3.2. Subjek dan Objek Penelitian	38
3.3. Sumber Data.....	39
3.4. Teknik Pengumpulan Data	39
3.5. Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV DATA DAN HASIL PENELITIAN	45
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	45
4.1.1. Kondisi Geografis Subjek Penelitian.....	45
4.1.2. Kondisi Historis, Sosial dan Budaya	46
4.1.3. Perusahaan Daerah Kabupaten Simeulue (PDKS)	49
4.2. Hubungan Sosial Kerja Buruh dengan Perusahaan Pasca Pemerintah Mengambil Alih Perusahaan.....	51
4.3. Langkah yang Dilakukan Pemerintah Melalui PDKS terhadap Pekerja Pabrik dalam Menanggulangi Hubungan Kerja pada Perkebunan Sawit Pasca Pengelolaan PT Kasama Ganda	57

BAB V	PENUTUP	60
	5.1. Kesimpulan	60
	5.2. Saran.....	61
	DAFTAR PUSTAKA	62
	DAFTAR LAMPIRAN	66
	RIWAYAT HIDUP	67



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Hubungan sosial kerja di antara pekerja dengan perusahaan harus dibangun berdasarkan prinsip semata-mata untuk kesejahteraan dan keadilan yang ada dalam masyarakat terutama pekerja, apalagi perusahaan yang dimaksud adalah perusahaan yang pengelolaannya menjadi otoritas pemerintah. Nilai keadilan dan kesejahteraan tersebut bisa dilihat dari aspek pemberian kompensasi atas kerja maupun hubungan sosial dalam arti yang luas. Misalnya, pemenuhan kebutuhan materil maupun non materil, dan ini nantinya memunculkan keadilan dan meminimalisir diskriminasi. Keadilan menjadi salah satu nilai dasar dalam kehidupan masyarakat.¹ Sebaliknya larangan sikap diskriminasi menjadi bagian tidak terpisahkan dalam mewujudkan pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan.²

Hubungan sosial kerja antara buruh dan perusahaan akan berjalan secara baik sekiranya semua hak dan kewajiban antara kedua komponen tersebut dilaksanakan secara maksimal. Satu sisi, pekerja atau buruh memiliki kewajiban menyelesaikan pekerjaannya sebagai hak perusahaan, di sisi lain perusahaan juga memiliki suatu kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja, seperti pemberian upah yang sesuai dengan kontrak kerja dan memperlakukan para pekerja dengan baik. Namun begitu relasi tersebut akan mengalami kendala atau bahkan berkonflik ketika hak dan juga

¹Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja dan Kemitraan serta Keagenan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), hlm. 1.

²*Ibid.*, hlm. 2.

kewajiban masing-masing tidak dapat dipenuhi sesuai kesepakatan antara kedua belah pihak. Hal ini tercermin dari kasus hubungan sosial kerja antara pekerja atau buruh pabrik dengan perusahaan PT. Kasama Ganda.

PT. Kasama Ganda merupakan perseroan yang bergerak di bidang usaha jasa kontraktor. Secara historis, perusahaan PT. Kasama Ganda yang di Simeulue tidak memiliki sejarah menggarap bidang perkebunan. Hanya saja, Pemerintah Daerah Kabupaten Simeulue melalui Perusahaan Daerah Kabupaten Simeulue (PDKS) dan PT. Kasama Ganda melakukan kontrak kerja pengelolaan kebun sawit milik daerah setempat yang dibuat pada 19 Desember 2012.³ Kontrak tersebut dituangkan dalam bentuk perjanjian Kontrak Kerja Sama Operasional (KSO). Dalam perjanjian itu, disebutkan bahwa Direktur PDKS menyerahkan pengerjaan, pengelolaan dan panen kebun sawit di atas tanah seluas 4.975 hektar kepada PT. Kasama Ganda, dan PT Kasama Ganda bertanggung jawab merawat perkebunan PDKS termasuk dalam hal penanaman baru dan penyisipan tanaman di lahan yang tersedia seluas 4.000 Ha, dengan perjanjian kerja sama dilakukan untuk jangka waktu 20 tahun.⁴

Semenjak kontrak kerja sama tersebut terjalin, PT. Kasama Ganda memiliki relatif banyak pekerja dan buruh pabrik. Awalnya, gaji pekerja dan relasi sosial dengan PDKS dan PT. Kasama Ganda relatif baik. Pemenuhan gaji pekerja hampir setiap bulan dilakukan bahkan pendapatan pekerja sebagai pekerja dan buruh pabrik disinyalir mampu untuk meningkatkan hajat hidup masyarakat. Pihak perusahaan juga memperlakukan para buruh pabrik dengan baik.

³Diakses melalui: <https://www.ajnn.net/news/kso-rahasia-pdks-dengan-pt-kasama-ganda-terkuak/index.html>., diakses tanggal 26 Mei 2022.

⁴Diakses melalui: https://etd.unsyiah.ac.id/index.php?p=show_detail&id=17163, diakses di tanggal 26 Mei 2022.

Hubungan kerja di antara pekerja (buruh) dan perusahaan PT. Kasama Ganda awalnya cukup baik. Hanya saja, permasalahan baru muncul pada waktu pembagian keuntungan antara Pemerintah dan PT Kasama Ganda dan kepemilikan aset.⁵ Satu sisi, pembagian keuntungan yang diperoleh dari hasil perkebunan sawit tidak sesuai dengan isi KSO. Di sisi yang lain justru PT. Kasama Ganda melakukan wanprestasi berupa kepemilikan atas kebun sawit dan seluruh aset pabrik termasuk lahan pabrik. Masalah lainnya ialah dari aspek keuangan dan biaya operasional perkebunan sawit. Masalah ini kemudian menimbulkan banyaknya pekerja yang diberhentikan karena PT. Kasama Ganda tidak mampu untuk memenuhi dan memberikan gaji pekerja. Terhadap wanprestasi tersebut, Pemerintah Kabupaten Simeulue menggugat secara perdata PT. Kasama Ganda dan terbukti wanprestasi. Baik gugatan tingkat pertama, kedua banding, dan pada tingkat kasasi, semua putusan memenangkan Pemerintah Kabupaten Simeulue.⁶

Wahyu,⁷ dan Andri,⁸ dua di antara buruh pabrik mengungkapkan bahwa relasi sosial kerja antara buruh dengan perusahaan awalnya cukup baik, misalnya dalam konteks pemberian upah buruh, komunikasi yang dibangun, serta keseriusan pihak perusahaan dalam memperhatikan semua buruh dari aspek sosial, kesehatan, dan lainnya. Hanya saja, hubungan sosial kerja mulai mendapatkan masalah misalnya gaji buruh sudah tidak diberikan sesuai masanya, jumlah gaji yang dipotong, serta komunikasi juga relatif kurang lancar, ini semua terjadi semenjak adanya kasus di

⁵Diakses melalui: <https://www.ajnn.net/news/kso-rahasia-pdks-dengan-pt-kasama-ganda-terkuak/index.html>., diakses tanggal 26 Mei 2022.

⁶Diakses melalui: <https://harianrakyataceh.com/2022/04/21/mahkamah-agung-tetapkan-pemerintah-kabupaten-pemenang-perkara-kebun-kelapa-sawit-pdks/>, diakses tanggal 26 Mei 2022.

⁷Wawancara dengan Wahyu, Buruh Pabrik, Tanggal 28 Agustus 2022.

⁸Wawancara dengan Andri, Buruh Pabrik, Tanggal 28 Agustus 2022.

mana pihak perusahaan PT. Kasama Ganda telah dilaporkan pemerintah Kabupaten Simeulue.⁹ Artinya bahwa hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan tidak terjalin dengan positif, bahkan perusahaan PT. Kasama Ganda selaku pihak yang memiliki kewajiban memenuhi hak-hak pekerja tidak dipenuhi.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk menganalisis secara mendalam mengenai hubungan sosial antara pekerja dengan perusahaan daerah di Kabupaten Simeulue pasca ditetapkannya PT. Kasama Ganda terbukti wanprestasi dalam pelaksanaan pengelolaan kebun sawit milik Perusahaan Daerah Kabupaten Simeulue (PDKS). Untuk itu, masalah ini diteliti dengan judul: **Hubungan Sosial Kerja antara Buruh Pabrik dan Perusahaan Studi Analisis PT Kasama Ganda Simeulue.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, terdapat beberapa poin masalah yang dapat diidentifikasi, yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan sosial kerja antara pekerja pabrik dan perusahaan belum baik.
2. Perusahaan Daerah Kabupaten Simeulue belum memberikan kepastian atas pekerja pabrik perkebunan sawit yang sebelumnya dikelola oleh PT. Kasama Ganda.

1.3. Rumusan Masalah

Mengacu kepada latar belakang masalah terdahulu, maka dapat dikemukakan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

⁹*Ibid.*

1. Bagaimana hubungan sosial kerja buruh dengan perusahaan pasca pemerintah mengambil alih perusahaan?
2. Bagaimana langkah yang dilakukan pemerintah melalui Perusahaan Daerah Kabupaten Simeulue (PDKS) terhadap pekerja pabrik dalam menanggulangi hubungan kerja di perkebunan sawit pasca pengelolaan PT Kasama Ganda?

1.4. Tujuan Penelitian

Bertolak dari rumusan masalah sebelumnya, maka penelitian ini dilakukan untuk:

1. Mengetahui hubungan sosial kerja buruh dengan pengelola pasca pemerintah mengambil alih perusahaan.
2. Mengidentifikasi dan menganalisis langkah-langkah yang dilaksanakan oleh pemerintah melalui Perusahaan Daerah Kabupaten Simeulu (PDKS) terhadap pekerja pabrik dalam menanggulangi hubungan kerja di perkebunan sawit pasca pengelolaan PT Kasama Ganda.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Secara praktis, diharapkan seluruh tahapan penelitian serta hasil penelitian dapat memperoleh pengetahuan tentang hubungan sosial kerja antara pekerja dengan perusahaan. Hal ini berguna dalam hubungannya dengan penerapan ilmu dalam Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

2. Secara akademis, kegunaannya diharapkan bahwa hasil penelitian ini mampu menjadi rujukan dan referensi bagi upaya pengembangan ilmu sosial dan ilmu pemerintahan terkait dengan fokus penelitian, juga berguna sebagai referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terkait dengan penelitian penulis.

1.6. Penjelasan Istilah

Terdapat beberapa istilah penting dalam penelitian ini, yaitu istilah hubungan sosial kerja, buruh, perusahaan, dan PT. Kasama Ganda.

1. Hubungan sosial kerja, merupakan istilah yang terdiri dari kata hubungan, sosial dan kerja. Istilah hubungan berarti relasi, keterikatan atau hubungan antara dua pihak atau lebih. Sosial berarti berkenaan dengan masyarakat,¹⁰ kerja bermakna aktivitas dan kegiatan melakukan sesuatu.¹¹ Dalam penelitian ini, yang dimaksudkan dengan hubungan sosial kerja adalah hubungan atau relasi kemasyarakatan dan sekaligus hubungan kerja antara pekerja pabrik dengan perusahaan, yaitu Perusahaan Daerah Kabupaten Simeulue.
2. Buruh berarti pekerja, atau prang yang melakukan pekerjaan tertentu di suatu perusahaan atau tempat lainnya.¹² Dalam penelitian ini, buruh adalah pekerja di pabrik perkebunan sawit milik Perusahaan Daerah Kabupaten Simeulue.
3. Perusahaan memiliki beberapa makna, di antaranya kegiatan (pekerjaan dan sebagainya) yang diselenggarakan dengan peralatan atau dengan cara teratur dengan tujuan mencari keuntungan (dengan menghasilkan sesuatu, mengolah

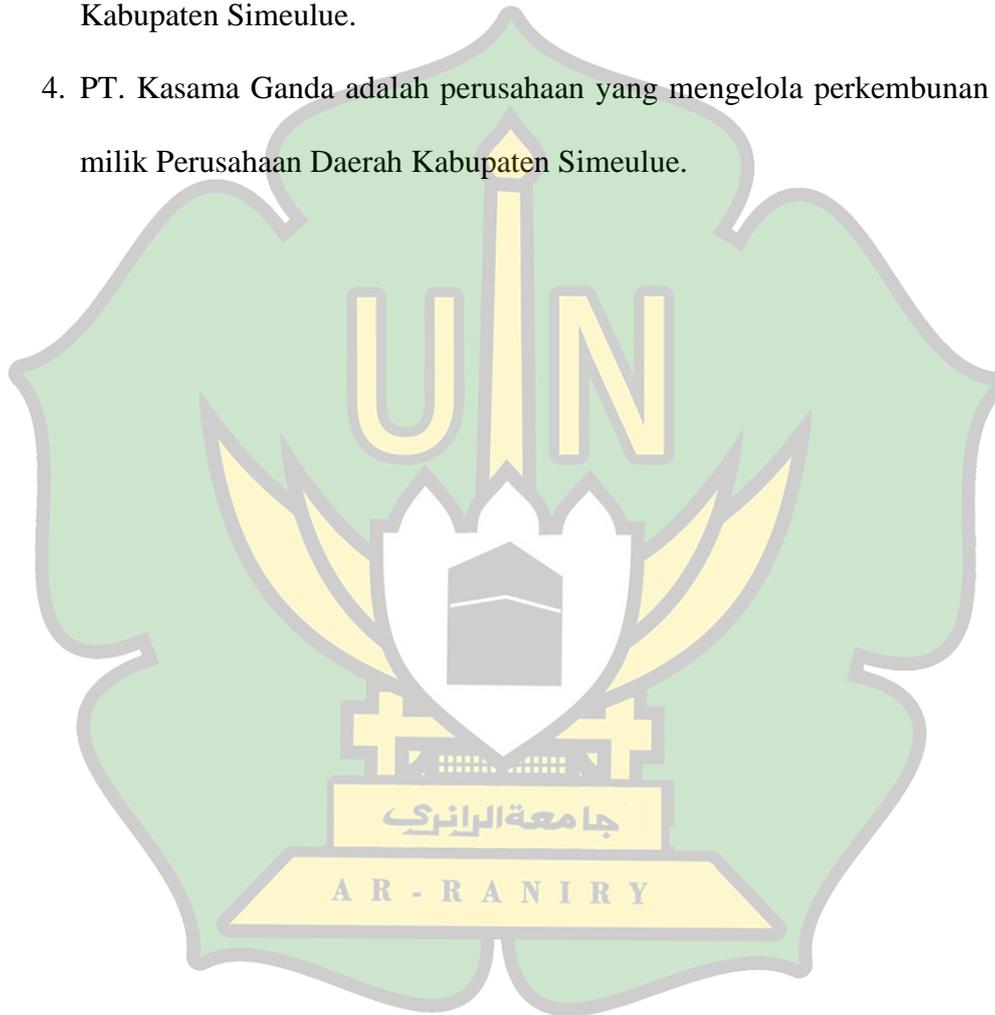
¹⁰Tim Redaksi, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), hlm. 960.

¹¹W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Dinas Pendidikan, 1992), hlm. 229.

¹²Tim Redaksi, *Kamus Bahasa...*, hlm. 22.

atau membuat barang-barang, berdagang, memberikan jasa, dan sebagainya), atau disebut juga sebagai organisasi yang berbadan hukum yang mengadakan transaksi atau usaha.¹³ Dalam penelitian ini, perusahaan yang dimaksud ialah organisasi yang berbadan hukum, di dalam hal ini yaitu Perusahaan Daerah Kabupaten Simeulue.

4. PT. Kasama Ganda adalah perusahaan yang mengelola perkembunan sawit milik Perusahaan Daerah Kabupaten Simeulue.



¹³*Ibid.*

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang hubungan sosial kerja antara buruh dan perusahaan relatif masih terbatas. Penelitian yang sudah dilakukan justru banyak diarahkan pada aspek keadaan perekonomian buruh, pola pembantuan yang diberikan perusahaan terhadap buruh, dan hubungan sosial politik. Untuk itu, di bawah ini akan dikemukakan enam penelitian yang relevan dengan penelitian ini:

1. Skripsi yang ditulis Chairunnisa Putri Siregar dengan judul: *Hubungan Sosial Politik Kerja Antara Buruh Pabrik & Perusahaan: Studi Analisis PT. Kreasi Kertas Megah Tanjung Morawa*, tahun 2018. Penelitian ini berusaha untuk mengungkap dan menganalisis pola hubungan sosial politik antara buruh dan Perusahaan Kreasi Kotak Megah, merupakan anak perusahaan Asia Pulp & Paper Co. Ltd milik dari perusahaan PT. Sinarmas Group yang secara spesifik bergerak dalam bidang *converting manufacturing*, yaitu memproduksi *caton box* kemasan untuk beberapa produk. Kurangnya pengawasan mengakibatkan masih terjadinya kecelakaan kerja yang disebabkan keadaan yang berbahaya dan perilaku yang membahayakan. Penelitian ini mencoba menjawab terkait penelitian terkait hubungan kerja buruh dan perusahaan dalam keseimbangan posisi tawar di PT. Kreasi Kotak Megah. Temuan penelitiannya, relasi atau hubungan kerja di antara karyawan dan perusahaan PT. Kreasi Kotak Megah berjalan baik. Semua persoalan yang timbul selalu dapat diselesaikan secara

bersama tanpa ada yang dirugikan. Serikat sendiri selalu mendampingi semua karyawan yang mengalami permasalahan dengan perusahaan untuk mendapat solusi terbaik karena semua yang terlibat dalam perusahaan diatur Perjanjian Kerja Bersama.¹⁴

2. Skripsi yang ditulis Eni Susantiningsih, dengan judul: *Relasi Kerja Antara Juragan dengan Buruh di Pabrik Genteng Sokka Indah: Studi Kasus di Desa Pejagoan Kecamatan Pejagoan Kabupaten Kebumen*, tahun 2015. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa relasi kerja yang terjalin antara juragan dengan buruh pabrik bersifat terbuka dan bersifat kekeluargaan. Relasi kerja yang terjalin juga merupakan hubungan kerja yang bersifat patron klien, dengan ciri adanya ketidakseimbangan dalam pertukaran, adanya sifat tatap muka dan bersifat luwes dan meluas. Implikasi relasi kerja antara juragan dengan buruh terhadap kesejahteraan buruh di pabrik genteng Sokka “Indah” adalah pengusaha menjamin pekerjaan yang sangat lama kepada para buruh seperti menjamin jam kerja yang lebih panjang dan memberikan keleluasaan untuk bekerja di pabrik genteng Sokka “Indah” Kebumen. Jika buruh pabrik mengalami kecelakaan, setiap pengobatan diberikan oleh pihak pabrik sampai sembuh. Kebutuhan subsistensi dasar adalah kebutuhan yang paling utama yang dibutuhkan oleh buruh seperti gaji dan jaminan sosial.¹⁵

3. Artikel yang ditulis Katon Baskoro, judul: *Konflik Industri Dalam Hubungan Buruh Dan Pengusaha (Studi Kasus Mekanisme Konflik Industri Dalam*

¹⁴Chairunnisa P.S., *Hubungan Sosial Politik Kerja Antara Buruh Pabrik & Perusahaan: Studi Analisis PT. Kreasi Kertas Megah Tanjung Morawa*. “Skripsi”. Universitas Sumut, 2018.

¹⁵Eni Susantiningsih, *Relasi Kerja Antara Juragan dengan Buruh di Pabrik Genteng Sokka Indah*, “Skripsi”. Universitas Negeri Semarang, Jawa Tengah tahun 2015.

Hubungan Buruh Dan Pengusaha Di Perusahaan "X", Malang), pada tahun 2014. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mekanisme konflik terbentuk dari keterkaitan unsur yang muncul akibat distribusi wewenang (kekuasaan). Implikasi tersebut menjadikan beberapa unsur saling terkait dan telah bekerja semenjak pra-konflik hingga pasca-konflik. Unsur yang muncul diantaranya hubungan kekuasaan antara pengusaha dan buruh kerah biru, dominasi yang digambarkan dengan perintah dan hukuman, keterpaksaan yang dialami oleh buruh kerah biru, bentuk kepentingan yang secara teoritis terdiri kepentingan manifes dan laten. Di dalam mekanisme konflik, peneliti menemukan bahwa kepentingan manifes tidak hanya terbentuk melalui kesadaran tapi terbentuk ketika buruh dengan kapasitasnya tidak punya kemampuan mempertahankan diri sebagai kelompok tertindas. Penyelesaian konflik tersebut dilaksanakan melalui *compromise* oleh pihak buruh dan juga perusahaan. Pihak perusahaan diwakili oleh cucu dari pemilik perusahaan dan juga tidak memiliki posisi struktural dalam perusahaan. Hal ini dilaksanakan karena wakil perusahaan punya pandangan yang berbeda dengan pihak struktur perusahaan mengenai mekanisme penyelesaian konflik industri. Perbedaan pandangan ditunjukkan dengan *mecanism* penyelesaian konflik yang telah dilaksanakan. Perusahaan menghendaki penyelesaian melalui pengadilan hubungan industri, sedangkan wakil perusahaan menginginkan penyelesaian konflik tersebut secara bipartit sehingga konflik dapat segera terselesaikan.¹⁶

¹⁶Katon Baskoro, *Konflik Industri dalam Hubungan Buruh dan Pengusaha*, "Artikel Ilmiah", pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya (UB) Malang, Jawa Timur, Tahun 2014.

4. Jurnal yang ditulis Mahendra Wijaya dan Arief Nurrahman Sejati, berjudul: *Peran Buruh dalam Kesejahteraan Sosial Perusahaan PT. Senang Kharisma Textile: Studi Kasus Kewajiban, Upah, Jaminan Sosial, Fasilitas Kesejahteraan Buruh di PT. Senang Kharisma Textile, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar, Solo*, Kesejahteraan sosial merupakan hal yang penting bagi kelangsungan hidup buruh. PT. Senang Kharisma Textile mewujudkannya di dalam bentuk pemberian upah, jaminan sosial dan fasilitas kesejahteraan yang baik. Peran buruh dalam perusahaan buruh punya peran di dalam perusahaan untuk melaksanakan kewajiban dan mendapatkan haknya dari pengusaha, hak utama tersebut meliputi upah, jaminan sosial, dan fasilitas kesejahteraan. Dalam melakukan kewajiban kerja buruh tetap dan kontrak di PT. Senang Kharisma Textile telah melakukan dengan baik. Peran buruh berhubungan langsung dengan kondisi tempat kerja, perintah atasan, kesehatan kerja, upah, jaminan sosial, status kerja, waktu kerja, beban kerja, dan lainnya.¹⁷
5. Jurnal yang ditulis Randi, dengan judul: *Buruh VS Perusahaan: Studi Kasus Konflik Buruh/Pekerja Driver Go-Jek dengan PT Go-Jek Indonesia*. Konflik yang terjadi antara buruh driver gojek dengan perusahaan adalah konflik yang berdampak terhadap struktur sosial perusahaan PT. Go-Jek, yaitu pelayanan dan pemerian upah buruh driver gojek. Sebagai perusahaan berbasis teknologi sudah seharusnya perusahaan menjaga struktur sosial yang baik antara buruh driver gojek dengan perusahaan, dengan tujuan terjalin relasi hubungan yang

¹⁷Mahendra Wijaya dan Arief Nurrahman Sejati, *Peran Buruh dalam Kesejahteraan Sosial Perusahaan PT. Senang Kharisma Textile: Studi Kasus Kewajiban, Upah, Jaminan Sosial, Fasilitas Kesejahteraan Buruh di PT. Senang Kharisma Textile, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar, Solo*. "Jurnal Sosiologi Dilema", Vol. 30, No. 1, 2015.

harmonis di antara buruh dan perusahaan. Sehingga dengan hubungan yang harmonis tersebut akan terwujudnya pelayanan yang cepat, inovasi dan juga berdampak sosial. Konflik bukan semata mengakibatkan perpecahan, tetapi menguatkan struktur yang ada di PT Go-Jek itu sendiri. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sudah sebaiknya pihak PT Go-Jek memberikan kenyamanan kepada mitra kerja ataupun buruh/pekerja driver gojek. Dengan kenyamanan tersebut tidak akan terjadi konflik yang berarti dan berdampak terhadap perusahaan. PT Go-Jek pun harus menjaga kredibilitasnya sebagai perusahaan yang berbasis teknologi, yang memberikan pelayanan kepada masyarakat.¹⁸

6. Jurnal yang ditulis Sri Kusumawarti, dengan judul: *Relasi Sosial Berbasis Kekeluargaan dalam Perusahaan: Studi tentang Hubungan Sosial di Tempat kerja sebagai Budaya Organisasi*. Hubungan kekeluargaan terkonstruksi oleh karyawan PT MPP sebagai kerukunan yang terbina dalam lingkungan kerja. Implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusinya bagi perkembangan teori-teori sosial yang mempedomani studi. Kontribusi penelitian ini berupa pengembangan teori hubungan sosial tempat kerja dalam pandangan Eugene Schneider, serta konsep ritual interaksi oleh Randall Collins. Temuan dalam studi ini mensyahkan teori hubungan sosial tempat kerja yang dikemukakan oleh Schneider. Hubungan sosial yang diciptakan oleh sistem industri sulit dilukiskan dengan istilah-istilah umum. Hubungan sosial yang terjadi sangat

¹⁸Randi, *Buruh VS Perusahaan: Studi Kasus Konflik Buruh/Pekerja Driver Go-Jek dengan PT Go-Jek Indonesia*. "Share: Social Work Jurnal". Volume 7 Nomor 2, ISSN: 2528-1577 (e), ISSN:2339 -0042 (p), 2017. Diakses melalui: <https://jurnal.unpad.ac.id/share/article/view/15680/7383>, tanggal 1 Desember 2022.

beraneka ragam dari satu kasus dengan kasus yang lain. Menurut Schneider, yang terpenting adalah proses rasionalisasi, yaitu pengorganisasian produksi yang sesuai. Terlepas dari tuntutan efisiensi, semakin besar pihak perusahaan memerlukan peningkatan pembagian tugas. Diskusi yang dilakukan bertujuan untuk mengkoordinasikan pembagian tugas. Karena banyaknya tugas-tugas dalam industri maka dibutuhkan pula solidaritas perusahaan berukuran besar yang sebagian tergantung pada koordinasi bermacam-macam kerja. Implikasi teoritis kedua, terkait dengan aktivitas produksi. Dalam hal ini, kinerja buruh tidak hanya ditentukan oleh upah yang tinggi saja (faktor ekonomi) tetapi juga dipengaruhi oleh faktor yang kompleks.¹⁹

Berdasarkan enam penelitian di atas, dapat diidentifikasi beberapa persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian di atas. Persamaannya adalah bahwa semua penelitian di atas hendak mencari hubungan sosial kerja antara buruh atau pekerja dengan perusahaan, hal ini juga sama dengan penelitian ini bahwa pada kesempatan yang sama juga meneliti tentang hubungan sosial kerja, namun begitu yang membedakan peneliti sebelumnya tidak diarahkan pada hubungan sosial kerja buruh dengan pengelola pasca pemerintah mengambil alih perusahaan, kemudian faktor yang menyebabkan hubungan sosial kerja, serta langkah yang dilaksanakan pemerintah terhadap pekerja pabrik dalam menanggulangi hubungan kerja dengan perusahaan. Begitu juga mengenai subjek penelitian memiliki perbedaan, di mana dalam penelitian ini dikaji ialah perusahaan perkebunan sawit PT Kasama Ganda.

¹⁹Sri Kusumawarti, *Relasi Sosial Berbasis Kekeluargaan dalam Perusahaan: Studi tentang Hubungan Sosial di Tempat Kerja sebagai Budaya Organisasi*. Universitas Airlangga, 2016, diakses melalui: https://repository.unair.ac.id/80325/3/JURNAL_TSO.04%2018%20Kus%20r.pdf, tanggal 1 Desember 2022.

2.2. Teori Hubungan Sosial Kerja

2.2.1. Pengertian Hubungan Sosial Kerja

Hubungan sosial kerja atau interaksi sosial kerja merupakan salah satu konsep umum dalam teori hubungan dan interaksi sosial. Sebelum menjelaskan lebih jauh tentang hubungan interaksi sosial kerja pada konteks teoritis, penting dikemukakan lebih dahulu kerangka konsep dan makna hubungan sosial menurut para ahli. Term hubungan sosial tersusun dari dua kata yaitu hubungan dan sosial. Kata hubungan merupakan bentuk derivatif dari kata hubung, artinya bersambung, bertalian, terikat dan berkaitan, berinteraksi. Adapun kata hubungan artinya kontak, ikatan pertalian, relasi atau interaksi.²⁰ Kata hubungan juga disebut dengan interaksi, yang mulanya diambil dari bahasa Inggris *interaction* dan *interact*.²¹ Pada asalnya kata *interaction* disusun dari kata *inter* (di dalam) dan *action* atau *act* (tindakan). Kemudian istilah tersebut diserap kembali dalam bahasa Indonesia dengan penyebutan “interaksi”, artinya aksi timbal balik.²² Dalam makna yang lain, interaksi adalah hubungan antara dua orang atau lebih atau antara dua kelompok orang atau lebih atas dasar adanya aksi dan reaksi.²³

Adapun kata kedua dari frasa hubungan sosial adalah sosial. Kata sosial juga bukanlah istilah asli Indonesia, namun ia diambil dari kata bahasa Inggris, yaitu *social*. Istilah *social* ini sendiri berasal dari bahasa Latin, yaitu *socius*, yang berarti bersama-sama, bersatu, terikat, sekutu, atau berteman. Istilah bahasa latin lainnya

²⁰Tim Pustaka Phoenix, *Kamus Bahasa Indonesia*, Cet. 3, Edisi II, (Jakarta: Pustaka Phoenix, 2009), hlm. 180.

²¹John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Indonesia Inggris*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1992), hlm. 225.

²²Tim Redaksi, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), hlm. 560.

²³Koentjaraningrat dkk, *Kamus Istilah Antropologi*, (Jakarta: Depdikbud, 1984), hlm. 71.

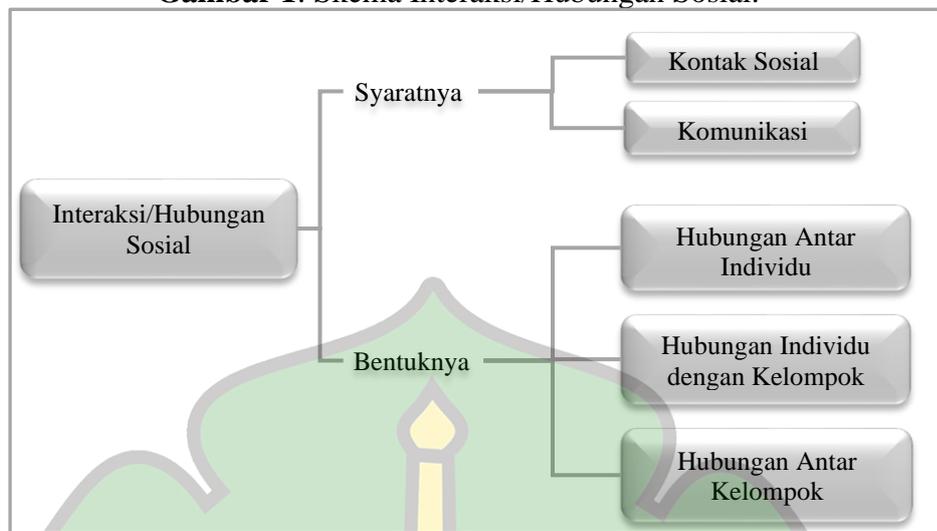
ialah *socio* yang bermakna menyekutuka, menjadikan teman, mempertemukan atau mengikat. Di dalam makna lain, sosial adalah sesuatu hal yang berhubungan dengan masyarakat dan organisasi.²⁴

Berdasarkan pengertian kedua kata tersebut maka istilah hubungan atau relasi sosial secara sederhana dipahami sebagai hubungan timbal balik di antara masing-masing kelompok masyarakat. Di sini, interaksi sosial atau *social interaction* juga sama maksudnya dengan *social relation* atau hubungan sosial, yaitu jaringan yang terwujud dalam masyarakat karena interaksi antara satuan-satuan atau orang-orang dalam masyarakat itu sendiri. Hubungan sosial ataupun disebut juga dengan *social interaction* adalah jaringan hubungan antara dua orang atau lebih atau antara dua golongan atau lebih yang menjadi syarat bagi kehidupan bermasyarakat.²⁵ Dengan demikian, yang dimaksud dengan term interaksi sosial atau hubungan sosial di sini adalah pola hubungan timbal balik antara satu masyarakat dengan yang lainnya.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, cukup memberi pemahaman bahwa hubungan sosial merupakan hubungan keterkaitan timbal balik antara satu individu dengan individu atau dengan suatu kelompok masyarakat dalam bentuk tindakan-tindakan, komunikasi dan juga hubungan lainnya, sehingga satu dengan yang lain memberikan respon ataupun reaksi dari tindakan seseorang. Untuk memahami lebih jauh hubungan atau interaksi sosial, berikut disajikan skema interaksi sosial dalam masyarakat:

²⁴Amran Suadi, *Sosiologi Hukum: Penegakan, Realitas & Nilai Moralitas Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2018), hlm. 1.

²⁵Koentjaraningrat dkk, *Kamus...*, hlm. 63 dan 71.

Gambar 1: Skema Interaksi/Hubungan Sosial.

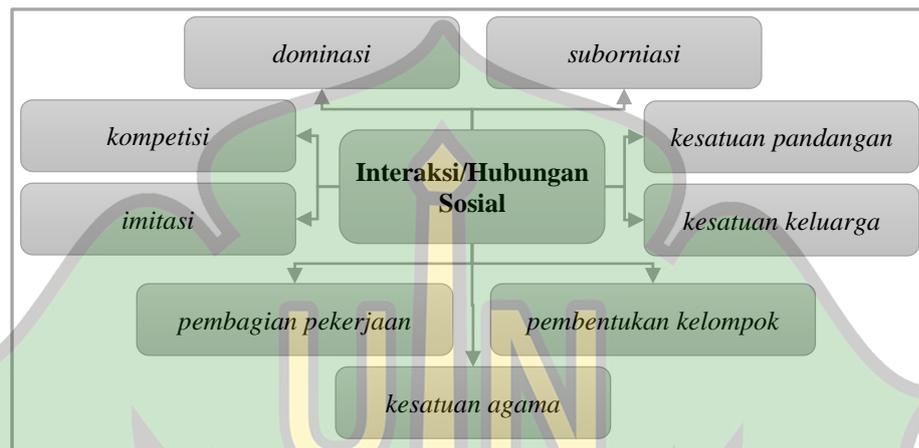
2.2.2. Bentuk-Bentuk Hubungan Sosial Kerja

Terdahulu telah disinggung mengenai makna hubungan sosial ialah hubungan timbal balik di tengah-tengah masyarakat. Hubungan atau interaksi di masyarakat memiliki bentuk-bentuk tersendiri. Teori hubungan sosial kerja yang digunakan di dalam tulisan ini ialah teori yang dikemukakan oleh George Simmel. Berdasarkan pendapat Simmel, hubungan dalam masyarakat dikatakan sebagai bentuk interaksi sosial yang terpola seperti halnya jejaring laba-laba. Bentuk-bentuk interaksi sosial tersebut seperti dominasi, suborniasi, kompetisi, imitasi, pembagian pekerjaan, dan pembentukan kelompok, kesatuan agama, kesatuan keluarga kesatuan pendapat.²⁶ Dengan demikian teori interaksi dan hubungan sosial yang digagas Simmel sangat kompleks. Suatu interaksi dapat dikatakan sebagai hubungan sosial apabila telah membentuk pola-pola tertentu, di antaranya adalah kerja sama di antara satu orang dengan orang lain di dalam kehidupan bermasyarakat atau berkelompok. Termasuk

²⁶I.B. Wirawan, *Teori-Teori Sosial dalam Tiga Paradigma: Fakta Sosial, Definisi Sosial dan Perilaku Sosial*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015), hlm. 112.

pada konteks interaksi sosial di sini adalah hubungan antara buruh kerja dan pihak perusahaan. Berdasarkan ulasan tersebut, jenis ataupun bentuk pola interaksi sosial menurut George Simmel tersebut dapat digambarkan berikut ini:

Gambar 2: Bentuk Hubungan Sosial Menurut George Simmel



Interaksi dan hubungan sosial kerja pada gilirannya mengantarkan posisi di mana masyarakat secara umum sendirinya akan mengambil bagian dari kehidupan orang lain, yaitu melalui interaksi-interaksi atau hubungan antara satu dengan yang lainnya. Hubungan sosial kerja sekurang-kurangnya menghasilkan dua hal, yaitu pola hubungan sosial kerja dan dampak hubungan sosial kerja. Sebagaimana dapat dipahami berikut ini:

1. Pola hubungan sosial dalam satu struktur, sistem dan kelompok masyarakat pada dasarnya akan selalu mengikuti pola yang ada di dalam masyarakat itu sendiri. Pola hubungan sosial selalu mengikuti pola tertentu berdasarkan adat dan juga tata kelakuan.
2. Hubungan sosial berdampak pada keteraturan sosial yang baik dan hubungan antar masyarakat yang baik pula. Menurut Murdiyatomoko, di satu sisi bentuk hubungan sosial mampu untuk mendorong keteraturan sosial, di sisi yang lain

justru dapat pula menghambat keteraturan sosial. Untuk itu, pola interaksi ini menurutnya ada dua bagian, yaitu sebagai berikut:²⁷

- a. *Cooperation*, kerja sama di antara masyarakat dan hubungan *competition*, persaingan sebagai pendukung keteraturan sosial.
- b. Pertentangan dan juga pertikaian atau *conflict* sebagai faktor penghambat keteraturan sosial.

Ciri khas dari hubungan sosial ialah hubungan tersebut bermakna bagi mereka yang mengambil bagian di dalamnya dan hubungan sosial tersebut memiliki tiga bentuk, yaitu:²⁸

1. Konflik atau perjuangan
2. Komunitas
3. Kerja sama

Pembagian bentuk hubungan sosial diarahkan pada aspek banyaknya orang yang melakukan hubungan satu dengan yang lainnya. Dalam sudut pandang yang lain, hubungan sosial dapat dikembangkan dalam beberapa jenis. Mengikuti ulasan Nurani Soyomukti, proses hubungan sosial menimbulkan proses sosial ke dalam 7 (tujuh) bentuk, yaitu:²⁹

- 1) Proses asosiatif atau *processes of association*. Proses asosiatif ini berisi kerja sama antara satu orang dengan orang lain. Kerja sama ini meliputi kerja sama

²⁷Janu Murdiyatomoko, *Sosiologi: Memahami & Mengkaji Masyarakat*, (Bandung: Grafindo Media Pratama, 2007), hlm. 76.

²⁸M. Ridwan Lubis, *Sosiologi Agama: Memahami Perkembangan Agama dalam Interaksi Sosial*, Cet. 2, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017), hlm. 53.

²⁹Nurani Soyomukti, *Pengantar Sosiologi: Dasar Analisis Teori dan juga Pendekatan menuju Analisis Masalah-Masalah Sosial Perubahan Sosial & Kajian Kajian Strategis*, Cet. 2, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hlm. 337.

di dalam segala bidang, yang memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak yang berinteraksi.³⁰

2) Akomodasi atau *accomodation*. Akomodasi adalah sebagai suatu pengertian untuk menggambarkan suatu proses dalam hubungan-hubungan sosial yang sama, artinya sama dengan definisi adaptasi (*adaptation*). Istilah akomodasi digunakan di dalam dua arti, yaitu untuk menunjuk pada suatu keadaan dan untuk menunjuk pada suatu proses. Sebagai suatu keadaan, maka akomodasi mengacu pada terjadinya satu keseimbangan atau *equilibrium* dalam interaksi di antara orang per orang atau kelompok-kelompok manusia dalam kaitannya dengan norma-norma sosial dan nilai-nilai sosial yang berlaku di masyarakat. Sedangkan sebagai suatu proses, maka akomodasi berarti tindakan aktif yang dilakukan untuk menerima kepentingan yang berbeda atau dalam konteks ini dianggap toleran terhadap sesuatu yang berbeda.

3) Asimilasi atau *assimilation*, merupakan satu proses sosial dalam taraf lanjut. Asimilasi ditandai dengan adanya usaha mengurangi perbedaan-perbedaan di antara orang per orang ataupun kelompok-kelompok masyarakat dan meliputi usaha untuk mempertinggi kesatuan tindak, sikap, dan proses-proses mental dengan memperhatikan kepentingan-kepentingan dan tujuan-tujuan bersama. Secara singkat, asimilasi ditandai dengan adanya pengembangan sikap-sikap yang sama walau kadangkala bersifat emosional dengan tujuan agar mencapai kesatuan, atau mencapai integrasi di dalam organisasi, pikiran dan tindakan. Hubungan sosial dalam bentuk asimilasi bersifat hubungan searah. Misalnya,

³⁰Janu Murdiyatomoko, *Sosiologi...*, hlm. 76.

hubungan suatu kelompok dalam satu komunitas saja secara sepihak memiliki pengaruh atas kelompok lainnya.³¹

- 4) Proses disosiatif ataupun *processes dissociation*, sering pula disebut sebagai *oppositional processes*. Persis halnya dengan kerja sama, dapat ditemukan di setiap masyarakat. Ada faktor kebudayaan yang memengaruhinya, tetapi juga ada faktor material objektif. Misalnya, ada pada suatu komunitas masyarakat yang suka bereaksi ketika ada hal-hal yang dianggap merugikan mereka. Tentu hal itu berhubungan dengan bagaimana faktor material membentuk karakter dan budaya suatu masyarakat.
- 5) Persaingan atau *competition*, merupakan suatu proses sosial, saat individu atau kelompok-kelompok manusia saling berebut untuk mencapai tujuan demi memenuhi kebutuhannya masing-masing di berbagai bidang kehidupan. Terjadinya persaingan karena ada suatu tujuan atau target yang diperebutkan. Masing-masing pihak (yang bersaing atau yang berinteraksi dalam persaingan itu) ingin mencapai sesuatu tujuan yang sama. Jadi terdapat objek yang oleh kedua pihak memperebutkan, misalnya kedudukan (jabatan) yang membuat orang bersaing untuk mendapatkannya.³²
- 6) Pertentangan atau pertikaian atau *conflict* merupakan suatu proses sosial ketika individu atau kelompok berusaha memenuhi tujuan-tujuannya dengan jalan menentang pihak lawan dengan ancaman atau kekerasan. Alo Liliweri mengemukakan, konflik merupakan perang, pertempuran, konflik bersenjata,

³¹Sofyan A.P. Kau & Kasim Yahiji, *Akulturas Islam dan Budaya Lokal: Studi Islam tentang Ritus-ritus Kehidupan dalam Tradisi Lokal Muslim Gorontalo* (Malang: Inteligencia Media, 2019), hlm. 20.

³²Nurani Soyomukti, *Pengantar Sosiologi...*, hlm. 349.

tindakan persaingan dan pertentangan yang tidak bisa dipertemukan. Konflik dapat juga bermakna gesekan, ketidaksepakatan, atau perselisihan yang bisa timbul ketika kepercayaan atau tindakan satu atau lebih anggota kelompok dilawan.³³ Penyebab terjadinya pertentangan tersebut ialah karena perbedaan individu-individu, kebudayaan, perbedaan kepentingan,³⁴ perubahan sosial bisa juga karena faktor perubahan kepribadian.³⁵

7) Kontravensi atau *contravention*, merupakan suatu bentuk proses sosial yang berada di antara persaingan dan pertentangan atau pertikaian. Bentuk-bentuk kontravensi ini adalah:

- a) Perbuatan seperti penolakan, enggan, perlawanan, menghalang, protes dan gangguan, perbuatan kekerasan dan mengacaukan rencana pihak lain agar tidak dapat terlaksana.
- b) Menyangkal pernyataan orang lain depan umum, memaki melalui surat, mencerca, memfitnah dan melemparkan beban pembuktian kepada pihak lain, dan sebagainya.
- c) Penghasutan, menyebarkan desas-desus, mengecewakan pihak lain, dan lain sebagainya.
- d) Mengumumkan rahasia pihak lain, perbuatan khianat, dan lain-lain.
- e) Mengejutkan lawan, mengganggu, ataupun membingungkan pihak lain, seperti dalam kampanye parpol pemilihan umum.³⁶

³³Alo Liliweri, *Prasangka, Konflik dan Komunikasi Antar Budaya*, Edisi Kedua, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2018), hlm. 425.

³⁴Janu Murdiyatomoko, *Sosiologi...*, hlm. 32.

³⁵Nurani Soyomukti, *Pengantar...*, hlm. 365.

³⁶Nurani Soyomukti, *Pengantar...*, hlm. 365-366.

Berdasarkan tujuh bentuk hubungan sosial di atas, diketahui bahwa hubungan sosial kerja bisa saja berbentuk hubungan saling menguntungkan satu dengan lain, bisa juga saling merugikan masing-masing pihak. Pola hubungan semacam ini bisa saja terjadi di dalam interaksi di antara individu dengan individu kelompok dengan kelompok, atau individu dengan kelompok, termasuk pula hubungan sosial kerja di antara buruh kerja dengan perusahaan.

Berbeda dengan pembagian tersebut di atas, Kimball Young seperti dikutip oleh Henny,³⁷ justru membagi hubungan sosial dalam tiga bentuk, yaitu:

1. Oposisi, yaitu yang meliputi persaingan dan pertentangan atau disebut juga pertikaian.
2. Kerja sama yang menghasilkan akomodasi.
3. Deferensiasi merupakan proses interaksi sosial saat perorangan di dalam masyarakat memperoleh hak dan kewajiban yang berbeda dengan orang lain atas dasar perbedaan umur, pekerjaan dan juga jender. Deferensiasi ini menghasilkan pelapisan di dalam sebuah masyarakat.

Tiga pembagian tersebut juga diulas oleh Janu.³⁸ Demikian juga dikemukakan oleh Noorkasiyani.³⁹ Tapi dalam pembahasannya disebutkan tiga bentuk hubungan sosial di atas termasuk ke dalam proses sosial. Apapun yang menjadi proses sosial yang timbul pada masyarakat menjadi bentuk hubungan sosial itu sendiri. Baik pada bentuk konflik maupun kerja sama, semua hubungan itu termasuk ke dalam bentuk-bentuk hubungan sosial yang ditemukan di tengah-tengah masyarakat, termasuk di

³⁷Henny Wilud Jeng dkk, *Sosiologi*, (Jakarta: UKI Atma Jaya, 2020) hlm. 109.

³⁸Noorkasiyani, Heryati & Rita Ismail, *Sosiologi Keperawatan*, (Jakarta: Buku Kedokteran EGC, 2009), hlm. 8.

³⁹Janu Murdiyatmoko, *Sosiologi...*, hlm. 76.

dalam konteks hubungan sosial kerja di antara buruh dengan perusahaan. Bentuk-bentuk hubungan tersebut di atas hanya merupakan bentuk khusus dari interaksi sosial. Dalam catatan Setiadi, bentuk umum dari proses sosial ialah hubungan sosial (dapat juga disebut proses sosial), hubungan sosial adalah syarat utama terjadinya aktivitas sosial. Bila dua orang bertemu, maka interaksi dimulai, seperti menegur, berjabat tangan, saling berbicara, dan bisa juga saling berkelahi. Ini semua menurut Setiadi sebagai bentuk dari interaksi sosial.⁴⁰

Memperhatikan ulasan di atas, dapat diketahui bahwa proses sosial di dalam konteks hubungan kerja terjadi karena adanya hubungan sosial. Hubungan sosial kerja terjadi di dalam berbagai bentuk, disesuaikan dengan sudut pandang tertentu. Dari sudut pandang jumlah para pihak maka hubungan sosial dapat berupa interaksi antara individu buruh dengan individu buruh kerja lainnya, atau interaksi hubungan sosial kerja antar kelompok buruh dan perusahaan, dan juga di antara individu dan kelompok masyarakat. Dilihat dari sudut pandang keadaan yang ditimbulkan oleh hubungan sosial itu sendiri, bisa dibagi ke dalam beberapa jenis, seperti kerja sama, kompetisi atau persaingan, atau bahkan konflik.

2.3. Konsep Relasi Buruh dan Perusahaan

2.3.1. Pengertian Buruh

Istilah buruh mengacu pada orang, merupakan bentuk kata benda, yaitu orang yang bekerja dengan mendapat upah. Kata buruh juga berarti pekerja. Kata buruh yang disandingkan dengan kata lain biasanya membentuk satu frasa, misalnya

⁴⁰Elly M. Setiadi, Kama A. Hakam, dan Ridwan Effendi, *Ilmu Sosial, dan Budaya Dasar*, Ed Ketiga, Cet. 13, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017), hlm. 96.

“buruh harian” artinya buruh yang menerima upah berdasarkan hari masuk kerja, “buruh kasar” berarti buruh buruh yang tidak mempunyai keahlian (keterampilan) di bidang tertentu, “buruh tani” yaitu buruh yang menerima upah dengan bekerja di kebun atau di sawah orang lain, “buruh terampil” yaitu buruh yang mempunyai keahlian atau keterampilan di bidang tertentu, “buruh terlatih yaitu buruh yang sudah dilatih untuk keahlian (keterampilan) tertentu.⁴¹

Kata buruh kemudian membentuk derivasi bentuk lainnya, seperti memburuh artinya bekerja sebagai buruh, buruhan artinya upah bekerja atau upah memburuh, dan kata perburuhan artinya segala sesuatu yang berkaitan dengan urusan kaum buruh.⁴² Dalam bahasa Inggris, kata makna buruh yang sering digunakan adalah *labor, laborer*, atau *worker*.⁴³ Dalam bahasa Arab biasa digunakan kata ‘amal “عمل” atau *al-āmil* “العامل”.⁴⁴ Kedua istilah tersebut sama-sama diartikan sebagai buruh atau pekerja. Menurut Azmy, istilah buruh digunakan secara massal pada masa Orde Lama, sementara pada masa Orde Baru diganti dengan istilah tenaga kerja.⁴⁵

Namun demikian, jika dilihat dari regulasi yang mengatur ketenagakerjaan, istilah buruh disandingkan dengan pekerja. Sementara tidak ada lagi ditemukan istilah tenaga kerja, meskipun dalam penyebutannya masih sering digunakan. Imam Bawani dan kawan-kawan memberi makna buruh secara sederhana sebagai tenaga

⁴¹Tim Redaksi, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa Depdiknas, 2008), hlm. 241.

⁴²Tim Redaksi, *Kamus...*, hlm. 241.

⁴³John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1990), hlm. 326.

⁴⁴Hans Wehr, *A Dictionary of Modern Written Arabic*, (New York: Spoken Language Services, 1976), hlm. 645: Lihat juga, A. W. Munawwir dan M. Fairuz, *al-Munawwir: Kamus Indonesia Arab*, (Surabaya: Pustaka Progressif, 2007), hlm. 973.

⁴⁵Ana Sabhana Azmy, *Negara dan Buruh Migran Perempuan: Menelaah Kebijakan Perlindungan Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono 2004-2010*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2012), hlm. 46.

kerja.⁴⁶ Tenaga kerja di dalam konteks tersebut baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di suatu tempat. Lebih luas, definisi buruh telah dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 1 Angka 3 dapat dilihat pengertian dari buruh atau pekerja, yaitu:

“Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Istilah buruh dan pekerja yang digunakan undang-undang tersebut memiliki makna yang sama. Agusmidah memberi batasan dalam pengertian pasal tersebut minimal ada dua unsur, yaitu setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja), dan juga menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.⁴⁷ Berdasarkan beberapa definisi tersebut, buruh atau pekerja ditujukan kepada setiap orang secara umum yang bekerja dan mendapat upah atas apa yang dikerjakan. Berdasarkan makna tersebut, dapat dirumuskan kembali bahwa buruh atau juga disebut dengan pekerja atau tenaga kerja, merupakan orang yang melakukan satu pekerjaan di suatu tempat dengan dibekali kemampuan di bidang pekerjaan yang digeluti dan adanya upah atau imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

2.3.2. Kewajiban Buruh dan Perusahaan

Kewajiban buruh dan perusahaan adalah dua variabel yang saling terikat dan memiliki hubungan erat dengan hak masing-masing. Kewajiban buruh merupakan hak yang mesti diterima oleh perusahaan, begitu juga kewajiban perusahaan adalah

⁴⁶Imam Bawani, dkk., *Pesantren Buruh Pabrik: Pemberdayaan Buruh Pabrik Berbasis Pendidikan Pesantren*, (Yogyakarta: LKiS, 2011), hlm. 31.

⁴⁷Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*, (Medan: USU Press, 2010), hlm. 6.

hak yang mesti diterima oleh buruh. Buruh atau pekerja dalam sistem tenaga kerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari adanya hak dan kewajiban. Hak-hak buruh yang merupakan kewajiban perusahaan secara khusus telah terurai dengan cukup baik dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satu hak mendasar bagi buruh sesuai undang-undang tersebut adalah hak atas upah atau imbalan kerja.

Dalam konsideran undang-undang ketenagakerjaan, minimal ada dua tujuan umum pembentukan undang-undang tersebut yaitu:

1. Pembangunan nasional, pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan juga mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil.
2. Menetapkan perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Dua poin di atas disebutkan langsung dalam mukaddimah (konsideran) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak buruh atau pekerja secara khusus disebutkan dalam beberapa pasal. Secara umum, hak-hak yang ditetapkan berupa hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam bekerja. Kedua hak umum tersebut dimuat dalam Pasal 5 dan Pasal 6, masing-masing sebagai berikut:

“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. (Pasal 5). “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. (Pasal 6).

Salah satu hak buruh terkait pekerjaan yang telah ia lakukan adalah hak atas upah, berupa imbalan yang sepadan dengan pekerjaannya. Pasal 88 undang-undang ketenagakerjaan, mengatur hak di dalam bentuk upah ini secara rinci. Hak upah dimaksud tidak hanya dalam bentuk upah pokok sesuai dengan waktu kerja, tetapi beberapa hak tambahan lain seperti hak atas upah lembur, hak atas upah kerja pada jam di luar jam kerja dan lainnya. Secara rinci jenis hak para buruh ditentukan pada Pasal 88 sebagai berikut:

“Ayat (1): Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ayat (2): Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh. Ayat (3): Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:

- 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.

Menurut Anton Pradjasto dan kawan-kawan, penetapan upah dalam sistem ketenagakerjaan merupakan bagian dari upaya pemerintah dalam mensejahterakan masyarakat khususnya buruh. Hak-hak buruh di dalam bentuk upah tidak hanya berlaku pada masa reformasi saat ini, tetapi jauh sebelumnya pada masa Orde Lama dan Orde Baru juga ditetapkan, namun berbeda dalam penetapan upah.⁴⁸ Pada masa Orde Lama, pengupahan ditekankan pada rasio upah tertinggi dan terendah pada suatu jabatan atau instansi tertentu. Sementara pada masa Orde Baru, pengupahan yang ditetapkan adalah nilai nominal upah.⁴⁹ Barangkali, untuk masa reformasi saat ini, penetapan pengupahan cenderung sama dan sebagai kelanjutan dari masa Orde Baru, di mana pengupahan juga dalam bentuk nilai nominal upah, ataupun lebih tepatnya upah minimum.

Hak-hak buruh tidak hanya dalam bentuk upah kerja saja. Undang-undang ketenagakerjaan juga memuat beberapa hak lain yang sifatnya materil maupun non materil lainnya. Di antaranya hak untuk mendapat perlakuan dan perlindungan, baik keselamatan, moral, dan perlakuan yang menjunjung tinggi harkat martabat buruh. Hak-hak tersebut dituangkan dalam Pasal 86 Ayat (1) sebagai berikut:⁵⁰

“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. keselamatan dan kesehatan kerja; b. moral dan kesusilaan; dan c.

⁴⁸Anton Pradjasto. Dkk., *Dinamika Hak Asasi Manusia: Transitional Justice*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, tt), hlm. 76.

⁴⁹Anton Pradjasto. Dkk., *Dinamika Hak Asasi Manusia: Transitional Justice*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, tt), hlm. 76.

⁵⁰Pasal 86 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.

Berdasarkan uraian di atas, hak buruh dalam ketenagakerjaan tidak hanya menyangkut dalam soal upah kerja, tetapi beberapa hal lain dalam bentuk perlindungan kesehatan dan hak-hak atas penjagaan moral dan perilaku asusila yang dapat merendahkan harkat dan martabat manusia. Namun, hak upah adalah hak paling utama bagi buruh sehingga undang-undang menetapkan bentuk dan kriteria upah sebagaimana Pasal 88 telah disebutkan sebelumnya dimuat secara rinci, baik dalam bentuk hak upah pokok, juga upah kerja lembur dan kerja di luar jam kerja.

Dalam perspektif hukum Islam, konsep hak buruh agaknya disebutkan sebagai satu keistimewaan untuk dimiliki. Secara bahasa, kata hak ataupun *haqqun* berarti benar, antonim kata dari batil artinya salah, bentuk jamaknya ada dua, yaitu “*huquq*” dan “*hiqaq*”. Susunan kata “*haq*” yaitu “*haqaqa*”, secara semantik berarti ketetapan yang tidak ada alasan untuk mengingkarinya. Dalam makna yang luas, hak adalah suatu hukum yang telah ditetapkan oleh syarak, atau kemaslahatan yang diperoleh secara syarak.⁵¹ Mengacu pada makna tersebut, maka hak dalam Islam merupakan satu kekhususan dan keistimewaan yang dengannya seseorang berhak memperoleh dan kuasa dalam memiliki sesuatu dan tidak boleh diingkari. Dalam konteks kerja, konsep hak juga berlaku dan tidak boleh diingkari, misalnya dengan tidak memberikan hak pekerja buruh atas apa yang telah diusahakannya.

⁵¹Abdul Rahman Ghazaly, dkk., *Fiqh Muamalat*, Cet. 4, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015), hlm. 46; Lihat, Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah: Fiqh Muamalah*, Cet. 2, (Jakarta: Kencana Prenada Mdia Group, 2013), hlm. 66.

Islam telah mengatur hak pekerja dalam beberapa dalil umum, di antara-nya

QS. al-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ.

Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. al-Taubah [9]: 105)

Mujahid menyatakan ayat ini berkenaan dengan ancaman Allah Swt., bagi orang-orang yang melanggar perintah-Nya, yakni amal perbuatan akan ditampakkan kepada Allah Swt., Rasulullah dan orang-orang yang beriman.⁵² Imam al-Syaukani menyebutkan ayat tersebut mengandung makna *takhwif* (menakutkan) dan *tahdid* (ancaman) atas seseorang. Artinya, perbuatan mereka yang tidak takut kepada Allah Swt., Rasul saw., dan orang-orang beriman, maka suatu saat akan dinampakkan semua pekerjaan yang telah dilakukan di hadapan Allah Swt., Rasul-Nya dan orang beriman.⁵³ Demikian juga disebutkan oleh al-Tabari, bahwa amal perbuatan akan dinampakkan baik di dunia maupun di akhirat.⁵⁴

Perspektif tafsir makna ayat di atas cenderung diarahkan pada pengertian perbuatan atau amalan seseorang, tidak ada kaitannya dengan pekerjaan dalam konteks upah-mengupah. Namun, ayat tersebut juga mengandung makna umum agar manusia bekerja, dan hasil dari pekerjaan tersebut akan tampak dan

⁵²Abdurrahman bin Ishaq, *Tafsir Ibn Kasir*, (Terj: M. Abdul Ghifar E.M), Cet. 2, (Bogor: Pustaka Imam Syafi'i, 2003), hlm. 202.

⁵³Imam al-Syaukani, *Tafsir Fath al-Qadir*, (Terj: Amir Hamzah dkk), Juz 2, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2010), hlm. 400.

⁵⁴Ibn Jarir al-Thabari, *Jami' al-Bayan 'an Wujah Ta'wil al-Qur'an*, (Terj: Amir Hamzah dkk) Juz 14, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2009), hlm. 463.

membuahkan hasil berupa upah kerja. Darza menyebutkan dalil ayat tersebut berhubungan dengan hubungan kerja dan jenis pekerjaan. El-Mahfani menyebutkan ayat di atas adalah perintah bekerja dan juga larangan atas bermalas-malasan.⁵⁵ Keterangan pada ayat agaknya berhubungan dengan melakukan pekerjaan dalam kaitan dengan amal ibadah, namun perintah untuk bekerja dalam makna ayat boleh jadi juga untuk semua jenis pekerjaan. Dengan pekerjaan itulah akan tampak hasil berupa rizki, imbalan atau upah.

Dalil lainnya yang relevan dengan kerja dan imbalan mengacu pada ketentuan QS. al-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ
مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ.

Barangsiapa yang mengerjakan amal salih baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (QS. al-Nahl [16]: 97).

Perspektif tafsir juga menerangkan ayat di atas berkenaan dengan janji Allah Swt. yang berhubungan dengan orang-orang yang mengerjakan amal saleh. Janji tersebut berupa ganjaran dan balasan yang jauh lebih baik dari amal perbuatan yang telah dikerjakan di dunia. Balasan yang dimaksud juga akan diberikan ketika pada saat di dunia dan di akhirat.⁵⁶ Menurut al-Qusyairi, lafaz “مَنْ عَمِلَ صَالِحًا” bermakna semua hal apapun dikerjakan kecuali yang haram dan ada syubhat di dalamnya.⁵⁷

⁵⁵Z.A. Darza, *Alquran dan Iptek: Bekerjalah Dosa-Dosa Anda Diampuni*, (Medan: USU Press, 2009), hlm. 243: Lihat juga, Khalilurrahman El-Mahfani, *Bertambah Kaya dan Berkah dengan Shalat Dhuha*, (Jakarta: Wahyu Qolbu, 2015), hlm. 67.

⁵⁶Abdurrahman bin Ishaq, *Tafsir Ibn Kasir...*, Jilid 5, hlm. 103.

⁵⁷Yusuf al-Qaradhawi, *Fatawa Mu'ashirah*, (Terj: Moh. Suri Sudahri, dkk), Jilid 4, (Jakarta: Pustaka al-Kautsar, 2009), hlm. 805-808.

Sementara “فَلْتَحْيِيَنَّاهُ حَيَاةَ طَيِّبَةٍ” adalah balasan berupa harta benda di dunia sehingga hidup menjadi lebih baik. Intinya, bekerja merupakan hubungan timbal balik yang menghasilkan keterikatan keuntungan antara dua pihak. Pekerja akan mendapatkan haknya berupa upah dan imbalan atas kerjanya, dan pihak lain juga menjadi untung atas sesuatu yang telah dikerjakan bagi keperluannya. Dalil hadis yang ada kaitan dengan hak buruh mengacu pada ketentuan hadis dari Abi Hurairah, yaitu sebagai berikut:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا حَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ. (رواه البخاري).

Dari Abi Hurairah ra., dari Nabi Saw bersabda: Allah Ta'ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang Aku menjadi musuh mereka pada hari kiamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang yang telah merdeka lalu memakan (uang dari) harganya dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya. (HR. Bukhārī).⁵⁸

Ibn Hajar menyebutkan hadis di atas berkenaan dengan orang-orang yang zalim. Lafaz “حَصْمُهُ” bermakna musuh Allah Swt., untuk semua orang-orang zalim. Orang zalim tersebut meliputi orang bersumpah dan mengingkari sumpah, memakan harta hasil dari penjualan orang telah merdeka, dan tidak membayar upah karena ia memakan harta upah yang seharusnya menjadi hak pekerja. Dalam konteks ini, buruh atau pekerja memiliki hak penuh atas hasil pekerjaannya berupa upah yang layak dan patut. Oleh sebab itu, Islam menghargai pekerjaan orang lain dengan menetapkan sejumlah hak atas upaya kerja yang telah dilakukan. Oleh

⁵⁸Imam al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, (Riyadh: Bait al-Afkar al-Dauliyyah Linnasyr, 1998), hlm. 415 (Bab Jual Beli) dan 423 (Bab Ijarah).

sebab itu, barangkali tepat dan juga layak sekiranya pelaku usaha tertentu dikatakan sebagai orang zalim lantaran hak pekerja tidak dibayar.

Dalil yang lebih populer dan masyhur dalam kaitan dengan hak pengupahan mengacu pada riwayat dari Abdullāh bin Umar sebagai berikut:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ.

“Dari Abdullah bin Umar ia berkata, Rasulullah Saw bersabda: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya”. (HR. Ibn Majah).⁵⁹

Hadis ini cukup jelas menjadi dasar bahwa setiap pekerja berhak atas upah dan imbalan dari pekerjaan yang telah ia lakukan. Bahkan, imbalan atau upah tersebut justru harus diberikan ketika keringatnya belum kering. Ini adalah satu perumpamaan di mana hak-hak pekerja harus diberikan tepat waktu. Kaitan dengan ini, Maulana Muhammad Ali berpendapat bahwa Islam sangat menekankan perlu bekerja keras.

Hubungan antara buruh dan majikan (orang yang mempekerjakan) sebagai dua pihak yang mengadakan perjanjian, di mana majikan terikat atas janji kerja (termasuk di dalamnya upah kerja).⁶⁰ Menepati janji pada waktunya adalah bagian dari hak kerja.⁶¹ Demikian bagi buruh juga terikat atas janji (termasuk pekerjaan yang dibebankan kepadanya) yang telah dibuat.⁶² Ibn Khaldūn dalam “*Muqaddimah*” dengan cukup baik menjelaskan hak kerja dan upah para pekerja, serta berbagai bentuk dan jenis pekerjaan yang digeluti, salah satunya adalah

⁵⁹Imam Ibn Majah, *Shahih Sunan Ibn Majah*, Juz 1, (Riyadh: Maktabah al-Ma’arif, 1997), hlm. 277.

⁶⁰Maulana Muhammad Ali, *The Religion of Islam*, (Terj: R. Kaelan dan M. Bachrun), Cet. 8, (Jakarta: Datul Kutubil Islamiyah, 2016), hlm. 805-806.

⁶¹Said Hawwa, *al-Islam*, (Terj: Abdul Hayyie, dkk), (Jakarta: Gema Insani, 2004), hlm. 398.

⁶²Maulana Muhammad Ali, *The Religion...*, hlm. 806.

pekerjaan yang menghasilkan upah dari pekerjaan-pekerjaan manusia seperti pertukangan, dan jenis keterampilan lainnya.⁶³ Semua jenis usaha dan kerja memiliki hubungan timbal balik antara hak dan kewajiban.

Berdasarkan uraian di atas, menunjukkan hukum positif maupun hukum Islam mengatur secara baik hak-hak buruh dalam ketenagakerjaan. Islam mengakui adanya hak bagi pekerja atas apa yang diupayakan dan dikerjakannya berupa upah atau imbalan sesuai dengan yang diperjanjikan. Beberapa ayat dan hadis sebelumnya menjadi dasar utama pemenuhan hak para buruh. Sementara aturan rinci mengenai hak buruh/pekerja berupa upah kemudian ditetapkan dalam aturan undang-undang yang lebih rinci. Secara khusus, regulasi hak upah minimum bagi buruh dikemukakan dalam sub bahasan tersendiri.

2.3.3. Pola Hubungan Buruh dan Perusahaan

Terkait pola hubungan buruh dan perusahaan ada beberapa faktor pendukung terjadinya hubungan keduanya. Pembentukan hubungan buruh dan perusahaan di sini juga menggunakan teori-teori hubungan sosial. Menurut Amos, terdapat syarat pendukung lahirnya hubungan sosial (termasuk antara buruh dan perusahaan), yaitu adanya kontak sosial dan komunikasi sosial.⁶⁴ Keterangan serupa juga diulas oleh Damsar, bahwa faktor-faktor pendukung hubungan sosial kerja mencakup kontak dan komunikasi sosial. Kedua faktor tersebut sering juga dinamakan sebagai syarat-syarat terjadinya interaksi sosial.⁶⁵

⁶³Ibn Khaldun, *Muqaddimah*, (Terj: Masturi Irham, dkk), Cet. 9, (Jakarta: Pustaka al-Kautsar, 2017), hlm. 684-689.

⁶⁴Amos N, dan Grace A.A.N, *Lendasan Pendidikan*., (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 276.

⁶⁵Damsar, *Pengantar Teori Sosiologi*, (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 9.

1. Kontak Sosial

Kontak sosial berasal dari bahasa Latin *con* atau *cum*, bermakna bersama-sama atau *tango* yang berarti bersama-sama menyentuh. Hubungan memberi dan menerima dan saling memengaruhi. Akan tetapi di dalam makna sosial, kontak sosial berarti ada hubungan yang saling memengaruhi. Seperti saat berbicara yang mengandung pertukaran informasi atau pendapat, yang akan memengaruhi pengetahuan atau cara pandang.⁶⁶ Menurut Yulianthi, secara fisik, kontak sosial ialah kontak yang berarti hubungan bersifat badaniah. Sementara sebagai gejala sosial maka yang disebut kontak sosial tidak mesti ada hubungan fisik, karena orang melaksanakan hubungan saling mempengaruhi meskipun tidak atau tanpa bersentuhan. Oleh karena itu, hubungan fisik tidak selalu sebagai syarat kontak sosial.⁶⁷ Kontak sosial berlangsung dalam tiga bentuk, yakni:

- a. Kontak sosial di antara orang per orang.
- b. Antara orang per orang dengan suatu kelompok.
- c. Antara suatu kelompok dan kelompok yang lainnya.⁶⁸

2. Komunikasi Sosial

Komunikasi merupakan proses pembagian dan pertukaran ide, informasi, pengetahuan, sikap atau perasaan antara dua orang atau lebih yang menggunakan tanda-tanda dan simbol-simbol yang sama. Makna tanda dan simbol-simbol di dalam rumusan tersebut berupa kata-kata (verbal) maupun non-verbal.⁶⁹ Dalam

⁶⁶Nurani Soyomukti, *Pengantar...*, hlm. 321.

⁶⁷Yulianthi, *Ilmu Sosial & Budaya Dasar*, (Yogyakarta: Deepublish, 2015), hlm. 67-68.

⁶⁸Nurani Soyomukti, *Pengantar...*, hlm. 322.

⁶⁹Alo Liliweri, *Komunikasi: Serta Ada Serba Makna*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 37-39.

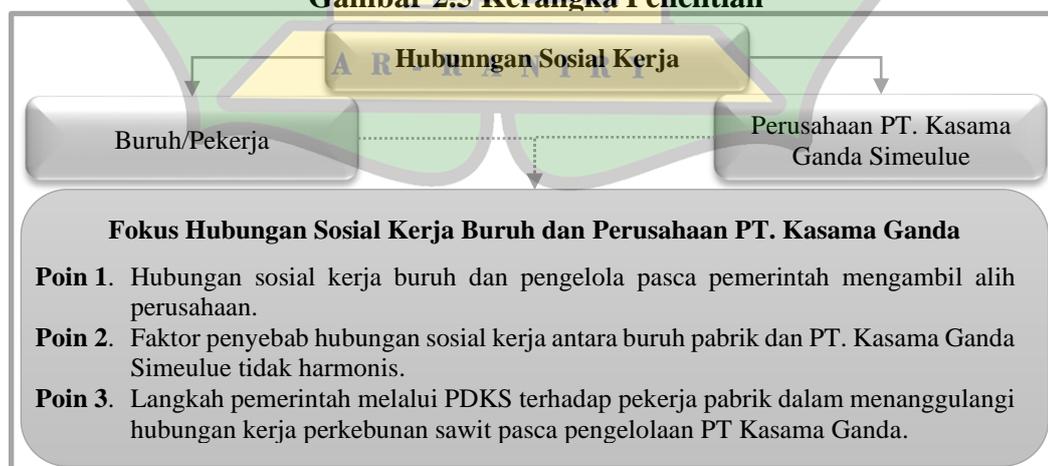
hubungan dengan interaksi sosial, komunikasi adalah adanya pesan yang disampaikan, media apa yang digunakan, bagaimana pesan diterima oleh penerima pesan. Jadi dalam proses interaksi sosial, ada dua pihak atau lebih yang saling menyampaikan atau menerima pesan. Ada pertukaran pesan, ada media untuk menyampaikan pesan. Menurut Soerjono Soekanto seperti dikutip oleh Nurani, arti penting komunikasi bahwa seseorang memberi tafsiran kepada perilaku orang lain (simbol-simbol yang digunakan, bahasa, dan gestikulasi) dan juga perasaan-perasaan apa yang ingin disampaikan oleh orang tersebut.⁷⁰

Berdasarkan uraian tersebut, maka komunikasi sosial adalah bagian dari faktor ataupun syarat pendukung terjadinya interaksi sosial. Komunikasi yang dimaksud bisa dalam bentuk tegur sapa, berbicara dan lainnya. Ketika seseorang melakukan komunikasi dan mendapat respon dari lawannya, ini masuk dalam interaksi sosial, jika tidak ada komunikasi sosial, interaksi sosial tidak ada.

2.4. Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian dapat disajikan dalam gambar berikut:

Gambar 2.5 Kerangka Penelitian



⁷⁰Nurani Soyomukti, *Pengantar...*, hlm. 324.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode berarti cara tertentu dalam sebuah penelitian, sedangkan penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisis, yang dilakukan secara metodologis, sistematis dan konsisten. Sedangkan penelitian merupakan suatu proses, yaitu suatu rangkaian langkah yang dilakukan secara terencana dan sistematis agar memperoleh pemecahan masalah dan jawaban atas satu pertanyaan tertentu.⁷¹ Dengan demikian, metode penelitian adalah suatu cara yang dilakukan untuk menganalisis dengan menggunakan metode penelitian. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa poin pembahasan yang dikemukakan yaitu pendekatan penelitian yang digunakan, sampai pada analisis data.

3.1. Pendekatan Penelitian

Adapun pendekatan dan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah pendekatan penelitian yang dilakukan berdasarkan paradigma, strategi, dan implementasi model secara kualitatif. Pendekatan atau metode kualitatif berusaha mengungkap berbagai keunikan yang terdapat dalam individu, kelompok, masyarakat atau organisasi dalam kehidupan sehari-hari secara menyeluruh, rinci, dalam, dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.⁷² Menurut Suharsimi, pendekatan metode kualitatif memiliki dua sumber data yang harus dilengkapi, yaitu data primer dan

⁷¹Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Hukum*, (Bandung: Pustaka Setia, 2009), hlm. 13.

⁷²Basrowi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka, 2008), hlm. 20.

data sekunder. Data primer adalah data alam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek penelitian (informan) yang berkenaan dengan variabel yang diteliti.⁷³

Menurut Cresweell mengemukakan bahwa pendekatan kualitatif merupakan pendekatan untuk membangun pernyataan pengetahuan berdasarkan sisi perspektif konstruktif (misalnya makna-makna yang bersumber dari pengalaman individu, nilai-nilai sosial dan juga sejarah, dengan tujuan untuk membangun teori atau pola pengetahuan tertentu). Cresweell juga menjelaskan bahwa di dalam satu penelitian kualitatif, pengetahuan dibangun melalui interpretasi terhadap multi perspektif yang beragam.⁷⁴ Menurut Sugiyono, metode penelitian kualitatif sebagai penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah.⁷⁵ Dalam konteks ini, peneliti menggarap data melalui beberapa sumber pokok yang relevan. Jadi, pendekatan penelitian dalam penelitian ini ialah penelitian kualitatif yang ditujukan untuk menganalisa terhadap hubungan sosial kerja buruh pabrik dan perusahaan, studi atas PT. Kasama Ganda.

3.2. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian merupakan individu, kelompok atau lembaga yang menjadi pihak yang diteliti. Adapun objek penelitian merupakan sifat, perilaku, atau hal-hal yang menjadi materi yang diteliti. Subjek penelitian ini adalah pekerja atau buruh, dan pemerintah termasuk perangkat desa yang mengetahui secara langsung terkait

⁷³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Cet. 14, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 21-22.

⁷⁴Ajat Rukajat, *Penelitian Pendekatan Kualitatif*, (Yogyakarta: Budi Utama, 2018), hlm. 5.

⁷⁵Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Alfabeta, 2013), hlm. 1.

objek penelitian. Adapun objek penelitian ini adalah hubungan (relasi) sosial kerja antara buruh pabrik dengan perusahaan. Hubungan sosial kerja di sini mengarah ke dalam pola relasi hubungan antara buruh pabrik dan perusahaan, kemudian proses yang dilakukan dalam membentuk hubungan tersebut.

3.3. Sumber Data

Sumber data ialah sumber dari mana data suatu penelitian diperoleh peneliti. Sumber data penelitian ini dibagi ke dalam dua bentuk, yaitu sumber data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data pokok atau data mentah kemudian diolah, dianalisis dan disajikan secara sistematis dan logis. Data pokok atau primer penelitian ini sama dengan data lapangan, sehingga jenis penelitiannya adalah *field research* atau penelitian lapangan. Adapun data sekunder merupakan sumber data pendukung data primer, yang diperoleh dari berbagai literatur atau tulisan-tulisan seperti buku-buku, artikel kamus dan lainnya. Data pendukung atau data sekunder penelitian ini sama dengan data kepustakaan, sehingga penelitian ini juga dikaji di dalam bentuk *library research* atau penelitian kepustakaan. Jadi, peneliti memakai kedua sumber data tersebut dalam menganalisis dan menyajikannya dalam bentuk sistematis dan logis.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data bisa diartikan sebagai cara-cara yang digunakan peneliti untuk menemukan data penelitian. Selain itu, teknik pengumpulan data bermaksud untuk membuat klasifikasi data-data penelitian dari bahan pokok hingga bahan pelengkap. Untuk itu, data penelitian ini dibagi ke dalam dua sumber data,

yaitu data primer dan juga data sekunder. Data primer dikumpulkan dengan cara wawancara dan dokumentasi. Masing-masing data tersebut dikemukakan sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik yang dilakukan dengan cara wawancara ataupun bertanya langsung dengan tatap muka, menanyakan pertanyaan yang dipandang relevan dengan kajian penelitian.⁷⁶ Wawancara merupakan proses memperoleh keterangan secara langsung dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara peneliti dan informan atau orang yang diwawancarai. Menurut Sugiyono wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan dalam suatu topik tertentu. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dapat dilakukan dengan tiga bentuk, yaitu wawancara terstruktur, semi terstruktur dan bebas atau tidak terstruktur:

- a. Wawancara terstruktur, yaitu model wawancara yang dilaksanakan saat pengumpulan data bila peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi yang akan diperoleh. Oleh karena itu, dalam melaksanakan wawancara, peneliti telah menyiapkan pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan.
- b. Wawancara semi terstruktur, merupakan model wawancara yang dalam pelaksanaannya lebih bebas sekiranya dibandingkan dengan wawancara terstruktur.

⁷⁶*Ibid.*, hlm. 73.

- c. Wawancara tak terstruktur, yaitu wawancara bebas, di mana pada saat melakukan wawancara tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan juga lengkap untuk pengumpulan datanya, pedoman wawancara yang digunakan hanya garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan saja.⁷⁷

Terkait dengan wawancara yang peneliti laksanakan, memilih bentuk wawancara yang ketiga (poin c), yaitu wawancara yang tidak berstruktur. Peneliti beranggapan, bentuk yang ketiga lebih mudah untuk dilaksanakan prosesnya dan akan berjalan secara alamiah. Dalam penelitian ini, dilakukan beberapa wawancara kepada responden. Wawancara bebas (tak berstruktur) artinya proses wawancara dilakukan sebagaimana percakapan dua orang yang saling bertukar pendapat, berjalan secara alami, tidak kaku. Adapun kriteria responden yang diwawacarai adalah pihak Perusahaan Daerah Kabupaten Simeulue, dan para pekerja perkebunan sawit.

2. Observasi

Observasi merupakan peninjauan atau pengamatan langsung dilakukan penelitian kepada subjek penelitian, tujuannya untuk mengetahui objek yang menjadi fokus penelitian. Model observasi dibedakan menjadi dua kategori, yaitu observasi *participant observer* dan *non-participant*.⁷⁸ Makna observasi *participant* adalah observasi di mana pengamat secara teratur berpartisipasi dan terlibat pada kegiatan yang diamati. Adapun observasi *non-participant*

⁷⁷*Ibid.*, hlm. 73-74.

⁷⁸Wenno I.H, dkk, *Metode Penelitian Sosial: Teori dan Aplikasi*, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), hlm. 38.

yaitu observasi di mana pengamat (peneliti) tidak terlibat langsung di dalam kegiatan kelompok, atau pengamat tidak ikut serta dalam kegiatan yang akan dan sedang diamati.⁷⁹ Melalui dua model observasi ini, maka yang dipilih di dalam penelitian ini adalah observasi *non-participant*, karena peneliti tidak secara langsung mengikuti kegiatan yang diamati. Hal ini dikarenakan dua alasan, yaitu tidak hanya karena peneliti bukan sebagai buruh pabrik dalam perkebunan sawit, juga karena penelitian bukan bagian dari anggota atau staf perusahaan pabrik. Untuk itu, peneliti hanya mengamati dari luar mengenai objek penelitian.

3. Data dokumentasi

Data dokumentasi merupakan salah satu dari sumber data, memberikan informasi yang berasal dari catatan-catatan penting baik dari lembaga atau organisasi dan perorangan. Dalam pengertian lain, dokumentasi merupakan pengumpulan data oleh peneliti dengan tata cara mengumpulkan dokumen-dokumen dari sumber terpercaya, baik berupa lembaran Peraturan, catatan pernikahan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda dan sebagainya, khususnya dalam hubungannya dengan analisis hubungan sosial kerja buruh pabrik dengan perusahaan, studi atas PT. Kasama Ganda.

3.5. Teknik Analisis Data

Dalam melakukan analisis data, penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *analisis-deskriptif*, yaitu bentuk penelitian dilakukan dengan menjelaskan

⁷⁹A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, Cet. 4, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017), hlm. 384.

teori-teori terkait variabel penelitian kemudian dilakukan analisa atas objek kajian yang diteliti. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan studi lapangan, dan dalam keadaan tertentu juga menggunakan penelitian kepustakaan di mana data diperoleh melalui bahan-bahan kepustakaan yang sifatnya tertulis, seperti buku-buku atau kitab fikih, dan referensi lainnya yang dianggap cukup relevan dengan penelitian ini.

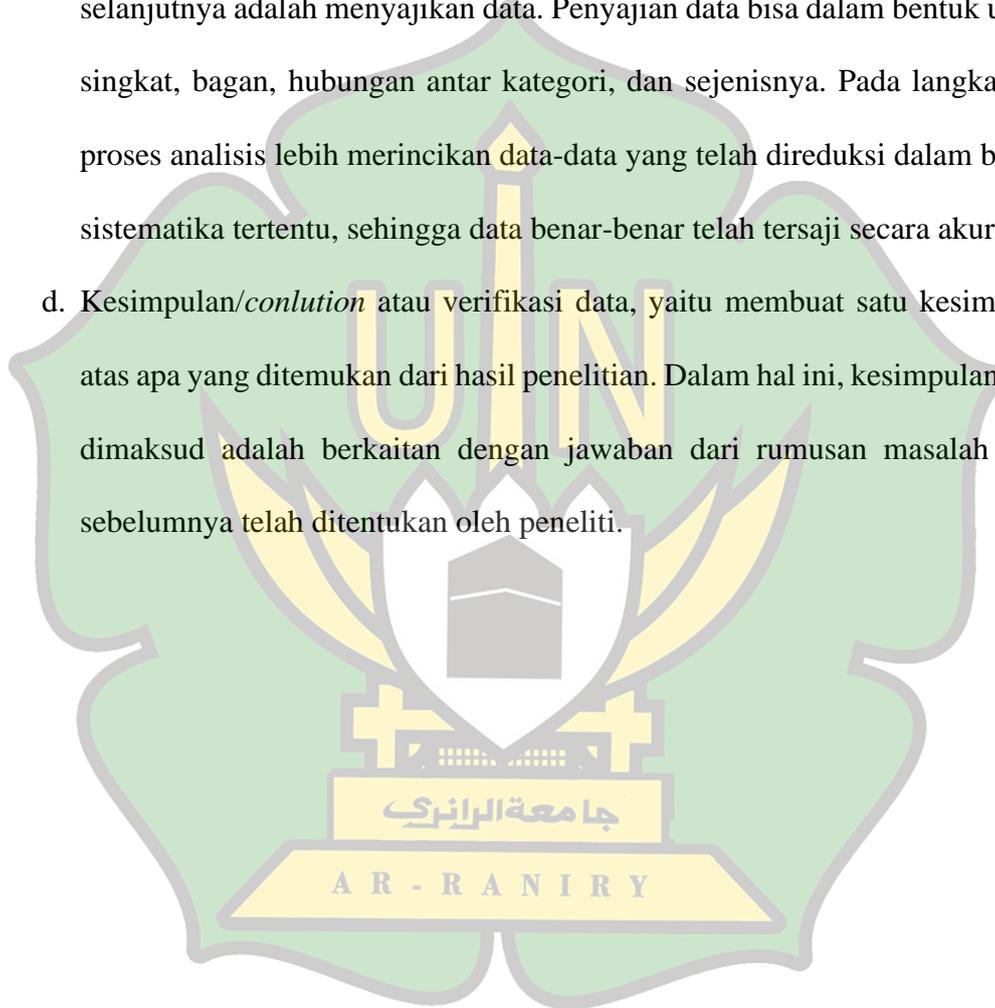
Data yang telah diperoleh secara empirik di lapangan terkait dengan analisis hubungan sosial kerja buruh pabrik dengan perusahaan, studi analisis PT. Kasama Ganda, kemudian digambarkan dan diceritakan melalui narasi ilmiah yang bersifat kualitatif. Kemudian data-data tersebut akan dianalisis dengan cara *deskriptif-analisis*, yaitu melihat menjelaskan serta menganalisa konsep dan teori relasi atau hubungan sosial kerja.

Data-data yang telah dikumpulkan disusun secara sistematis yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam bentuk unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan. Mengikuti pendapat Sugiyono, tahapan analisis yang digunakan dalam penelitian ada empat langkah, yaitu pengumpulan data, reduksi data, *display* data, dan kesimpulan atau verifikasi:

- a. Pengumpulan data yang digali melalui catatan lapangan, wawancara, dan dokumentasi
- b. Reduksi Data, yaitu data-data penelitian cukup banyak sehingga perlu dicatat secara teliti dan rinci. Proses reduksi data yaitu merangkum semua data yang

dikumpulkan, mengumpulkan data-data yang bersifat pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, sehingga data tersebut memberi gambaran yang lebih jelas.

- c. *Display* data merupakan penyajian data. Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Penyajian data bisa dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Pada langkah ini, proses analisis lebih merincikan data-data yang telah direduksi dalam bentuk sistematika tertentu, sehingga data benar-benar telah tersaji secara akurat.
- d. Kesimpulan/*conclusion* atau verifikasi data, yaitu membuat satu kesimpulan atas apa yang ditemukan dari hasil penelitian. Dalam hal ini, kesimpulan yang dimaksud adalah berkaitan dengan jawaban dari rumusan masalah yang sebelumnya telah ditentukan oleh peneliti.



BAB IV

DATA DAN HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Kondisi Geografis Subjek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Simeulue, khususnya di perkebunan kelapa sawit atau lebih dikenal Perusahaan Daerah Kabupaten Simeulue (PDKS). Kabupaten Simeulue adalah gugus kepulauan yang terdiri dari 147 pulau besar dan juga pulau kecil. Luas keseluruhan Kabupaten Simeulue adalah 1.838,09 Km² atau sama dengan 183.809 Ha. Pulau terbesar dari gugus kepulauan yang terdapat di Kabupaten Simeulue adalah Pulau Simeulue. Kabupaten Simeulue dengan ibu kota Sinabang, terletak di sebelah Barat Daya Provinsi Aceh, dengan jarak 105 Mil dari laut Meulaboh Kabupaten Aceh Barat, dan 85 Mil Laut dari Tapak Tuan Kabupaten Aceh Selatan, serta berada pada koordinat 2015'-2055' LU-Lintang Utara dan 95040'-96030' BT-Bujur Timur.⁸⁰

Selain Pulau Simeulue, terdapat pulau-pulau lainnya, yaitu Pulau Siumat, Pulau Panjang, Pulau Batu Berlayar, Pulau Teupah, Pulau Mincau, Pulau Simeulu Cut, Pulau Pinang, Pulau Dara, Pulau Langeni, Pulau Linggam, Pulau Leukon, Pulau Silaut Besar dan Pulau Silaut Kecil (terluar), Pulau Tepi, Pulau Ina, Pulau Alafulu, Pulau Penyau, Pulau Tinggi, Pulau Kecil, Pulau Khalak khalak, Pulau Asu, Pulau Babi, Pulau Lasia dan pulau-pulau kecil lainnya. Semua kepulauan ini

⁸⁰Kuswan Gunanto, *Kabupaten Simeulue dalam Angka 2021*, (Simeulue: BPS-Badan Pusat Statistik, 2010), hlm. 3.

dikelilingi oleh Samudera Indonesia dan berbatasan langsung dengan perairan internasional.

Kabupaten Simeulue merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Aceh yang resmi dibentuk di tahun 1999 melalui Undang-Undang Nomor 48 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Bireuen dan Kabupaten Simeulue. Sebelumnya, secara administratif Kabupaten Simeulue adalah bagian dari wilayah Kabupaten Aceh Barat. Kota Sinabang merupakan Ibu Kota dan sekaligus pusat pemerintahan dari Kabupaten Simeulue. Sejak awal berdiri, Kabupaten Simeulue ini mempunyai 5 (lima) kecamatan. Kemudian, pada tahun 2002 terjadi pemekaran pada beberapa kecamatan sehingga jumlahnya berkembang menjadi 8 (delapan). Dan selanjutnya pada tahun 2012 berkembang lagi menjadi 10 (sepuluh) kecamatan. Dua kecamatan baru yaitu Kecamatan Teupah Tengah sebagai pecahan dari Kecamatan Simeulue Timur dan Kecamatan Simeulue Cut sebagai pecahan dari Kecamatan Simeulue Tengah.⁸¹

4.1.2. Kondisi Historis, Sosial dan Budaya

Masyarakat Simeulue merupakan masyarakat yang plural/heterogen dengan banyak suku dari berbagai daerah. Pulau ini memiliki beberapa bahasa, yaitu bahasa Devayan, bahasa Leukon, dan juga bahasa Sigulai yang digunakan sebagian besar masyarakat. Khusus sekitar kota Sinabang menggunakan bahasa masyarakat pesisir Sumatera (bahasa Aneuk Jamee). Akibat akulturasi budaya menyebabkan Simeulue memiliki beberapa kesenian yang diadopsi dari berbagai suku seperti suku Aceh,

⁸¹Andi Hardiyanto, *Kabupaten Simeulue dalam Angka 2021*, (Simeulue: BPS-Badan Pusat Statistik, 2018), hlm. 37-38.

Nias (sebuah pulau yang masuk ke dalam wilayah administratif Provinsi Sumatera Utara), Batak dan Sulawesi (Bugis).⁸²

Dilihat dari sosial keagamaan, masyarakat Simeulue juga terdiri dari ragam penganut agama dan bersifat pluralis. Masyarakat yang pluralis merupakan sebuah kelompok masyarakat yang secara sosiologis dan geografis mempunyai beberapa perbedaan yang menyatu dalam satu kesatuan masyarakat, baik itu suku, ras, tradisi dan budaya, bahasa, termasuk pula agama. Demikian pula yang ditemukan di dalam masyarakat Simeulue, terdiri dari beberapa bahasa, ras, dan juga agama. Umumnya, mayoritas penduduk Simeulue memeluk agama Islam, umumnya masyarakat cepat beradaptasi dengan para pendatang sehingga tidak menyulitkan dalam pergaulan sehari-hari.⁸³

Dilihat dari kependudukan, maka jumlah penduduk dari tahun ke tahunnya terjadi peningkatan dari sebelumnya sebanyak 92,39 ribu pada tahun 2018 menjadi 93,22 ribu di tahun 2019. Sedangkan untuk jumlah penduduk miskin justru terjadi penurunan yaitu dari sebelumnya dari 18,22 ribu pada tahun 2018 menjadi 17,67 ribu orang pada tahun 2019. Adapun data kecamatan dan jumlah penduduk untuk masing-masing kecamatan dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1

Kecamatan dan Penduduk di Kabupaten Simeulue.

No	Daerah Kecamatan	Jumlah Penduduk
1	Kecamatan Teupah Selatan	9.335
2	Kecamatan Simeulue Timur	27.217
3	Kecamatan Teupah Barat	8.176
4	Kecamatan Teupah Tengah	6.676

⁸²Kuswan Gunanto, *Kabupaten Simeulue...*, hlm. 6.

⁸³Kuswan Gunanto, *Kabupaten Simeulue...*, hlm. 6.

5	Kecamatan Simeulue Tengah	7.442
6	Kecamatan Teluk Dalam	5.647
7	Kecamatan Simeulue Cut	3.419
8	Kecamatan Salang	8.938
9	Kecamatan Simeulue Barat	11.905
10	Kecamatan Alafan	4.968
Jumlah Total		93.723

Sumber: BPS Kabupaten Simeulue 2020.

Seiring berjalannya waktu, banyak hal yang telah berkembang di Kabupaten Simeulue khususnya dari sisi pemerintahan. Tahun 2017, setelah melalui Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) terpilih pasangan Erly Hasyim dan Afridawati Darmili sebagai Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Simeulue, yaitu di periode 2017-2022. Sedangkan Ketua DPRK masih dijabatkan Murniati, SE setelah pemilihan Anggota DPRK tahun 2014 yang lalu.⁸⁴

4.1.3. Perusahaan Daerah Kabupaten Simeulue (PDKS)

Perusahaan Daerah Kabupaten Simeulue atau PDKS merupakan perusahaan milik Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Simeulue, didirikan tanggal 28 September 2002 berdasarkan Qanun Nomor 22 Tahun 2002 yang dikeluarkan Bupati Simeulue periode 2001-2006. Kemudian ditetapkan di dalam Lembaran Daerah Kabupaten Simeulue tahun 2002 Nomor 26 Seri E Nomor 05 dengan Akte Notaris Nomor 01 Tanggal 01 November 2002 (Akte Not Pendirian PDKS, 2002). Tujuan utama dari didirikannya PDKS berdasarkan Pasal 5 dalam Qanun tersebut adalah:⁸⁵

1. Untuk turut serta berperan dalam pembangunan daerah

⁸⁴Andi Hardiyanto, *Kabupaten Simeulue...*, hlm. 37-38.

⁸⁵Diakses melalui: <https://etd.unsyiah.ac.id/index.php?p=baca&bacaID=17163&page=54>.

2. Memperluas pemerataan pembangunan
3. Meningkatkan kesejahteraan perekonomian masyarakat yang lebih baik
4. Menjadi pilar terbukanya lapangan pekerjaan yang menyerap tenaga kerja mayoritas masyarakat di Kabupaten Simeulue.⁸⁶

Pada Pasal 6 menyebutkan, demi mencapai maksud dan tujuan tersebut di atas, PDKS dapat melaksanakan kegiatan usahanya seperti:

1. Kehutanan, pertanian, perkebunan, perikanan dan peternakan.
2. Usaha industri
3. Kontruksi.
4. Perdagangan umum serta jasa-jasa konsultan.
5. Real Estate
6. Pengembangan pariwisata
7. Perdagangan barang dan jasa
8. Berbagai usaha lainnya yang dibenarkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku berdasarkan asas ekonomi dengan prinsip kehati-hatian.⁸⁷

Bidang usaha yang dikembangkan PDKS untuk tahap awal ialah perkebunan kelapa sawit dengan memilki luas areal mencapai 5.000 Hektare (Ha). Perusahaan PDKS berada di dua lokasi yang berbeda yaitu di Kecamatan Teluk Dalam seluas 3.260.90 Ha dan Kecamatan Teupah Selatan seluas 1.441.55 Ha. Pembukaan lahan perkebunan kelapa sawit PDKS seluas 5.000 Ha oleh Pemkab Simeulue periode 2001-2006 merupakan sebuah terobosan yang bertujuan untuk memajukan sumber

⁸⁶Diakses melalui: <https://etd.unsyiah.ac.id/index.php?p=baca&bacaID=17163&page=54>, di Tanggal 29 November 2022.

⁸⁷Diakses melalui: <https://etd.unsyiah.ac.id/index.php?p=baca&bacaID=17163&page=54>, di Tanggal 29 November 2022.

Pedapatan Asli Daerah (PAD) Simeulue. Di samping itu, pendirian PDKS juga diharapkan dapat meningkatkan perekonomian bagi masyarakat setempat. Kendati demikian, pembukaan lahan perkebunan kelapa sawit PDKS tersebut ternyata tidak mempunyai izin usaha perkebunan hadap lahan yang digunakan, kurangnya analisis tingkat keberhasilan Pemkab Simeulue, mengakibatkan kondisi yang terjadi telah menunjukkan perencanaan yang tidak baik. Ini terlihat dari hasil produksi kebun kelapa sawit PDKS kurun waktu 2002-2012 (selama 10 tahun) yang dikelola oleh Pemkab Simeulue periode 2001-2006 dan 2007-2012 sama sekali tidak memberi kontribusi positif terhadap PAD Simeulue. Oleh karena itu, guna mengantisipasi pengeluaran dana APBD Simeulue yang begitu besar, Pemkab Simeulue periode 2012-2017 mengeluarkan kebijakan untuk menutup segala aktivitas operasional di PDKS.

Penutupan tersebut kemudian dilanjutkan dengan menyerahkan pengelolaan PDKS kepada PT. Kasama Ganda dengan tujuan untuk mengurangi beban dari pada keuangan daerah. Namun, kebijakan yang dilakukan oleh Pemkab Simeulue tentang penyerahan pengelolaan perkebunan kelapa sawit PDKS pada PT. Kasama Ganda tidak lantas membuat perkebunan kelapa sawit menjadi lebih baik. Kebijakan yang dikeluarkan Bupati Simeulue itu ternyata sangat berdampak bagi ribuan karyawan dan buruh harian lepas PDKS yang terpaksa diberhentikan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja atau di PHK. Pemberhentian tenaga kerja tersebut menjadi catatan hitam dan terburuk dalam masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Simeulue bahkan termasuk level nasional, karena seluruh karyawan dan buruh harian lepas PDKS

diberhentikan begitu saja. Hal mana belum pernah terjadi diperusahaan manapun di Indonesia ini kecuali perusahaan tersebut bangkrut atau ditutup.

4.2. Hubungan Sosial Kerja Buruh dengan Perusahaan Pasca Pemerintah Mengambil Alih Perusahaan

Pembahasan ini hendak menjelaskan dan menganalisis hubungan sosial kerja antara buruh pabrik (pekerja) dengan perusahaan pasca pemerintah mengambil alih perusahaan yang sebelumnya dikelola oleh PT. Kasama Ganda. Perusahaan Daerah Kabupaten Simeulue (PDKS) merupakan salah satu jenis perusahaan daerah yang pengelolaannya dilaksanakan oleh perusahaan dan tujuan pembentukannya untuk meningkatkan perekonomian masyarakat dan juga Pendapatan Asli Daerah (PAD). Kedudukan PDKS sebagai satu perusahaan yang berbadan hukum dan legalitasnya ditetapkan berdasarkan Qanun Kabupaten Simeulue No. 22 Tahun 2002 Tentang Pendirian Perusahaan Daerah Kabupaten Simeulue. Pasal 5 Qanun ini menyatakan bahwa maksud dan tujuan dari pendirian PDKS adalah untuk dapat meningkatkan perekonomian daerah dan pemerataan pendapatan, membuka lapangan pekerjaan dan lainnya. Bunyi ketentuannya adalah:⁸⁸

“Perusahaan daerah didirikan dengan maksud dan tujuan untuk dapat turut berperan serta di dalam pengembangan perekonomian daerah, memperluas pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya termasuk memberi kesempatan berusaha dan lapangan kerja dan juga untuk meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD).

Ketentuan Pasal 5 di atas tegas menyebutkan bahwa tujuan pendirian PDKS adalah salah satunya untuk pengembangan ekonomi dan memberi kesempatan dan peluang kerja bagi masyarakat. Salah satu pengelola yang disetujui dan mendapat

⁸⁸Pasal 5 Qanun Kabupaten Simeulue Nomor 22 Tahun 2002 Tentang Pendirian PDKS.

kontrak kerja dengan PDKS ialah PT. Kasama Ganda. Dalam prosesnya, pihak PT. Kasama Ganda telah mengelola salah satu bidang usaha PDKS berupa perkebunan sawit, dan telah mempekerjakan banyak pekerja buruh.

Aspek penting yang disoroti dalam pembahasan ini adalah hubungan sosial kerja antara buruh pabrik dengan perusahaan. Menurut Burhan, merupakan buruh pabrik perkebunan sawit yang dikelola oleh PT. Kasama Ganda, hubungan (relasi) sosial kerja antara PT. Kasama Ganda dengan buruh pabrik pada awalnya relatif cukup baik. Hal ini ditandai dengan hubungan timbal balik berupa penerimaan hak dan pemenuhan kewajiban antara kedua pihak. Semenjak PT. Kasama Ganda telah mengikat kontrak kerja sama dengan pemerintah melalui PDKS di tahun 2012, pola relasi atau hubungan kerja buruh dengan perusahaan bersifat mutualis, atau relasi kerja saling menguntungkan.⁸⁹ Keterangan tersebut juga senada dengan penjelasan Wahyu sebagai berikut:

*“Hubungan kami selaku pekerja awalnya baik, kami sebagai buruh ataupun pekerja pada perkebunan tersebut mendapat kemudahan dan terbantu karena kami ada pekerjaan dan mendapatkan upah sesuai kontrak kami. Perusahaan juga awalnya serius dalam memenuhi kewajiban mereka memberikan upah kerja. Secara sosial, pihak perusahaan juga berhubungan baik dengan semua buruh, bahkan sekiranya pekerja mengalami kecelakaan kerja, perusahaan juga memperhatikan dalam bentuk memberikan anggaran kesehatan, hal ini khusus bagi pekerja yang mengalami kecelakaan pada waktu bekerja, bukan sakit di luar kerja”.*⁹⁰

Pola hubungan di atas cenderung sama dengan pola hubungan sosial patron-klien. Hubungan patron-klien adalah hubungan klien dengan pelindung atau pihak yang secara kedudukan membawahi klien. Secara koseptual, Scott mengemukakan

⁸⁹Wawancara dengan Burhan, Buruh Pabrik Perkebunan Sawit di PDKS, tanggal 8 Februari 2023.

⁹⁰Wawancara dengan Wahyu, Buruh Pabrik Perkebunan Sawit di PDKS, tanggal 8 Februari 2023.

bahwa hubungan patron-klien adalah hubungan dua orang atau lebih yang di salah satu pihak memiliki kedudukan lebih tinggi karena status sosial ekonomi (patron) dan lainnya atau klien lebih rendah.⁹¹ Kedudukan patron berperan besar membantu klien ketika terjadi kekurangan.⁹² Pada konteks ini, Perusahaan PT. Kasama Ganda dapat diibaratkan sebagai patron sementara buruh adalah klien. Hubungan patron-klien antara perusahaan dan buruh pabrik berkisar pada aspek hubungan ekonomi di satu sisi dan hubungan sosial di sisi lain. Dikatakan hubungan ekonomi karena kedua pihak akan diuntungkan secara ekonomi, dikatakan hubungan sosial karena memunculkan relasi sosial dalam bentuk interaksi sosial antara perusahaan dengan buruh pabrik.

Hubungan patron-klien juga sama seperti hubungan *cooperation*, yaitu suatu hubungan sosial dalam bentuk kerja sama secara mutual. Pada aspek ini, kerja sama yang dimaksud adalah antara perusahaan atau pengelola yaitu PT. Kasama Ganda dengan semua buruh pabrik yang dipekerjaan di perkebunan milik pemerintah atau PDKS.

Hubungan timbal balik yang sifatnya mutual antara buruh pabrik dengan PT. Kasama Ganda di atas tidak berlangsung lama, karena ada kasus yang mana pihak PT. Kasama Ganda tidak memenuhi kewajibannya membayar upah atau gaji kepada para pekerja, bahkan dalam tempo berbulan-bulan. Andri, salah seorang buruh kerja menyatakan bahwa hubungan sosial kerja mulai mendapatkan masalah di antara

⁹¹Dyan Arintowati, *Investigasi Akuntabilitas Akuntansi dalam Perilaku Berbudaya*, (Malang: Express Sugiyono, 2022), hlm. 216.

⁹²Muryanti, *Pedesaan dalam Putaran Zaman Kajian Sosiologis Petani, Pertanian, Pedesaan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018), hlm. 46.

buruh dengan perusahaan. Banyak buruh kecewa terhadap perusahaan karena tidak lagi memenuhi kewajibannya terhadap para buruh.⁹³

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa hubungan sosial kerja di antara perusahaan dengan buruh pabrik dapat dibagi ke dalam dua bagian, yaitu:

1. Hubungan positif terjadi sejak saat perusahaan PT Kasama Ganda melakukan kerja sama dengan pemerintah daerah dalam mengelola perkebunan sawit. Di sini, hubungan positif tersebut diimplementasikan di dalam bentuk memenuhi kewajiban satu sama lain.
2. Hubungan negatif terjadi sejak PT. Kasama Ganda tidak memenuhi isi dan materi kontrak sehingga merugikan pemerintah daerah. Hubungan negatif ini dalam bentuk perusahaan tidak lagi melakukan kewajibannya sehingga hak-hak buruh pabrik tidak lagi dipenuhi.

Hubungan tidak baik antara kedua pihak tersebut terjadi minimal disebabkan oleh dua aspek penting yang saling terkait satu dengan yang lainnya, yaitu:

1. PT. Kasama Ganda tidak mampu memenuhi kewajibannya terhadap buruh. Awalnya, gaji atau upah pekerja tidak dipenuhi PT. Kasama Ganda bahkan mencapai 3 (tiga) bulan berturut-turut. Kondisi ini memperburuk kepercayaan sekaligus memunculkan sikap dan tindakan-tindakan dari buruh terhadap PT. Kasama Ganda, di antaranya adalah perwakilan dari sekitar 40 pekerja buruh yang belum digaji melaporkan pada lembaga legislatif Kabupaten Simeulue. Kondisi ini secara langsung menjadikan relasi sosial di antara perusahaan dan buruh bersifat konflik atau pertentangan (*conflict relation*). Pihak buruh atau

⁹³Wawancara dengan Andri, Buruh Pabrik Perkebunan Sawit di PDKS, 8 Februari 2023.

pekerja menekan perusahaan agar memenuhi kewajibannya dalam membayar gaji pekerja.

2. PT. Kasama Ganda melakukan wanprestasi atau tidak memenuhi kewajiban terhadap pemerintah atau PDKS. Aspek ini merupakan awal mula dari alasan tidak dibayarkannya gaji pekerja. PT. Kasama Ganda terbukti tidak memiliki niat baik memenuhi kontrak kerja bersama pemerintah melalui PDKS. Pihak PDKS dan PT. Kasama Ganda merupakan hubungan mitra kerja sama dalam pengelolaan perkebunan sawit. Perkebunan sawit tersebut milik pemerintah Kabupaten Simeulue yang dinaungi di dalam badan hukum PDKS. Sementara itu, di tahun 2012, tepatnya tanggal 19 Desember 2012 keduanya melakukan kerja sama atau perjanjian. Perjanjian di antara PDKS selaku pemilik dengan PT. Kasama Ganda menyebutkan Direktur PDKS menyerahkan pengerjaan, pengelolaan dan panen kebun sawit di atas tanah seluas 4.975 hektar kepada PT. Kasama Ganda. Sebaliknya PT. Kasama Ganda bertanggung jawab untuk merawat perkebunan PDKS termasuk penanaman baru, penyisipan tanaman di lahan yang tersedia seluas 4.000 Ha dalam kurun waktu 2 (dua) tahun. Itu berlaku sejak kegiatan operasional dilaksanakan dan anggaran pemeliharaan ditanggung PT. Kasama Ganda. Perjanjian kerja sama itu dilaksanakan untuk jangka waktu 20 tahun lamanya terhitung sejak ditandatanganinya perjanjian. Namun perjanjian tersebut tidak akan dibatalkan walau terjadinya pergantian Bupati dan Wakil Bupati Simeulue serta pejabat lainnya.⁹⁴

⁹⁴Diakses melalui: <https://www.ajnn.net/news/kso-rahasia-pdks-dengan-pt-kasama-ganda-terkuak/index.html>. Tanggal 12 Maret 2023.

Kedua aspek di atas saling berhubungan satu dengan yang lain yang berujung dan berakibat langsung kepada aspek relasi dan interaksi sosial di antara buruh dan perusahaan. Menurut Sulaiman, selaku buruh pabrik, bahwa hubungan sosial kerja yang tidak baik antara buruh dengan perusahaan diawali dengan tidak diberikannya gaji kepada buruh. Hal ini tidak berdiri sendiri, tetapi tidak dipenuhinya gaji juga disebabkan oleh keadaan wanprestasi dari PT. Kasama Ganda terhadap PDKS yang mana pihak pengelola (dalam hal ini PT. Kasama Ganda) tidak memenuhi materi perjanjian yang sudah dibuat.⁹⁵

Akibat dari wanprestasi tersebut, pemerintah melalui Banda Hukum PDKS telah memutuskan relasi kerja dengan PT. Kasama Ganda, dan PDKS mengambil alih perusahaan setelah diawali dengan adanya putusan tingkat Kasasi Mahkamah Agung yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap, di mana pihak PT. Kasama Ganda terbukti sah dan meyakinkan telah melakukan wanprestasi terhadap kontrak pengelolaan perkebunan sawit milik PDKS.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa hubungan sosial kerja di antara buruh pabrik dengan perusahaan PT. Kasama Ganda awalnya dalam bingkai hubungan baik bersifat mutualis atau saling menguntungkan. Hubungan keduanya juga masuk dalam bentuk patron-klien, di mana perusahaan selaku patron adalah pihak yang memiliki tanggung jawab terhadap buruh pabrik selaku klien. Hubungan baik tersebut terjalin di dalam bentuk *cooperation*, yaitu hubungan mutualis kerja sama. Namun demikian, hubungan keduanya justru mengalami masalah pada saat

⁹⁵Wawancara dengan Sulaiman, Buruh Pabrik Perkebunan Sawit PDKS, tanggal 8 Februari 2023.

PT. Kasama Ganda terbukti secara sah telah melakukan wanprestasi, sehingga tidak membayar gaji buruh. Hubungan buruh pabrik dan perusahaan PT. Kasama Ganda pasca pemerintah mengambil alih perusahaan menjadi hubungan sosial kerja yang bersifat konflik (*conflict relation*).

4.3. Langkah yang Dilakukan Pemerintah Melalui PDKS terhadap Pekerja Pabrik dalam Menanggulangi Hubungan Kerja pada Perkebunan Sawit Pasca Pengelolaan PT Kasama Ganda

Pemerintah Kabupaten Simeulue melalui badan hukum Perusahaan Daerah Kabupaten Simeulue (PDKS) memenangkan kasus wanprestasi yang terjadi dalam pengelolaan perkebunan sawit oleh PT. Kasama Ganda. Mahkamah Agung melalui Putusan Nomor 1075/K/Pdt/2022 menetapkan bahwa kebun kelapa sawit PDKS seluas sekitar 5.000 hektare di Kecamatan Teluk Dalam dan Kecamatan Teupah Selatan dikembalikan menjadi hak milik Pemerintah Kabupaten Simeulue. Putusan tersebut merupakan langkah awal bagi pemerintah dalam manajemen kembali perusahaan secara baik.

Mengingat putusan hakim baru dikeluarkan di tahun 2022, kemudian proses eksekusi lahan baru dilaksanakan pada 6 Desember 2022, maka langkah pemerintah dalam hal ini PDKS terhadap pekerja buruh pabrik secara langsung tampak belum dilakukan. Hal ini karena eksekusi perkebunan baru dilaksanakan di akhir Tahun 2022, sehingga sekarang tinggal menunggu pihak pemerintah dalam manajemen ulang dan perekrutan pekerja. Hal ini selaras dengan keterangan dari Andri, bahwa pasca pengambilalihan perusahaan oleh pemerintah Kabupaten Simeulue memang belum dilakukan langkah-langkah konkrit.

*“Persoalannya sekarang adalah pekerja atau buruh perusahaan pada waktu PT. Kasama Ganda mengelola banyak yang di PHK, sementara sekarang ini perkebunan sudah diambil alih oleh pemerintah dan ini baru dilakukan. Hal ini tentu membutuhkan waktu bagi pemerintah dalam melakukan langkah-langkah konkrit agar para pekerja yang sudah di PHK itu kembali bekerja, khususnya pekerja-pekerja yang berasal dari warga masyarakat Simeulue. Sebab, pekerja atau buruh pabrik di sini ada juga dari luar daerah Simeulue. Untuk itu, saat ini kami selaku pekerja tinggal menunggu langkah-langkah dari pemerintah agar memperkerjakan kembali masyarakat, sehingga relasi dan interaksi sosial antara buruh dengan perusahaan kembali membaik, dan ada kepercayaan dari pekerja bahwa pemerintah saat ini memang sungguh-sungguh dalam memperhatikan para buruh”.*⁹⁶

Langkah nyata yang dilakukan pemerintah dalam upaya untuk memunculkan relasi positif antara masyarakat khususnya buruh dengan perusahaan PDKS adalah mengambil alih perusahaan. Langkah ini kemudian harus dilanjutkan, meskipun sampai saat penelitian ini dilakukan, langkah-langkah pemerintah yang terkait dan berhubungan langsung dengan pekerja masih belum dilakukan. Para pekerja sudah menanggapi masalah ini bahwa pemerintah dalam masalah manajemen ulang di dalam pengelolaan, termasuk di dalamnya penganggaran, perekrutan pekerja lama dan baru, dan upaya-upaya lainnya. Artinya bahwa langkah pemerintah daerah saat ini belum terealisasi dengan baik terkait pemenuhan hak-hak pekerja, karena tidak ada langkah nyata yang sama saat ini dilakukan oleh pemerintah.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa langkah pemerintah dalam konteks ini masih di dalam bentuk penyelesaian masalah dengan Perusahaan PT Kasama Ganda, yaitu pada tahap peralihan pengelolaan dari sebelumnya dilakukan oleh perusahaan PT. Kasama Ganda kemudian dikelola oleh perusahaan PDKS. Akan tetapi, langkah nyata terkait pemenuhan hak pekerja belum dilakukan, seperti

⁹⁶Wawancara dengan Andri, Buruh Pabrik Perkebunan Sawit di PDKS, Tanggal 8 Februari 2023.

merekrut kembali buruh yang sudah tidak bekerja lagi, melakukan manajemen atas pengelolaan perkebunan sawit dan lainnya.



BAB IV

PENUTUP

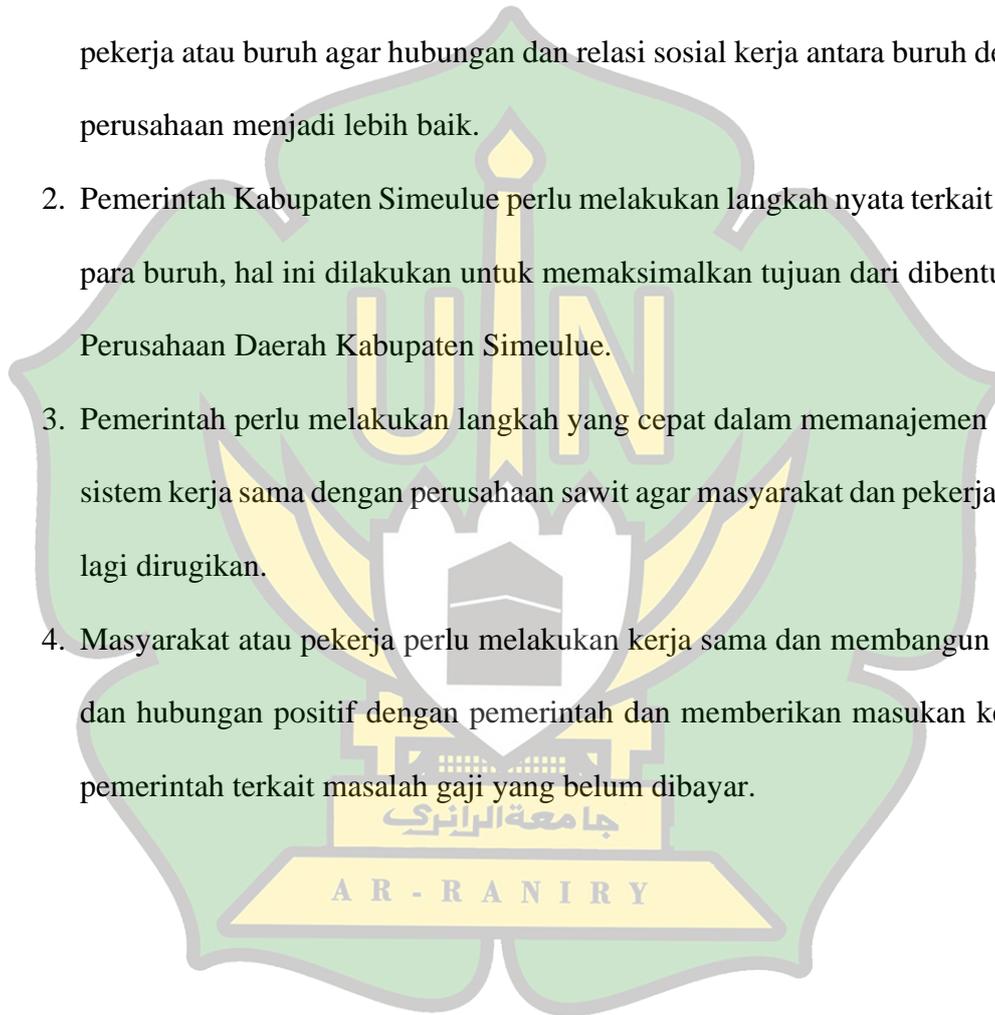
5.1. Kesimpulan

1. Hubungan sosial kerja di antara buruh pabrik dengan perusahaan PT. Kasama Ganda awalnya dalam bingkai hubungan baik bersifat mutualis atau saling menguntungkan. Hubungan keduanya juga masuk dalam bentuk patron-klien, yang mana perusahaan selaku patron adalah pihak yang memiliki tanggung jawab terhadap buruh pabrik selaku klien. Namun begitu, hubungan keduanya justru mengalami masalah pasca pemerintah mengambil alih perusahaan dari PT. Kasama Ganda. PT. Kasama Ganda terbukti secara sah telah melakukan wanprestasi, sehingga tidak membayar gaji buruh. Hubungan buruh pabrik dengan pihak perusahaan PT. Kasama Ganda pasca pemerintah mengambil alih perusahaan menjadi hubungan sosial kerja yang bersifat konflik (*conflict relation*).
2. Langkah nyata yang dilakukan pemerintah dalam upaya untuk memunculkan relasi positif antara masyarakat khususnya buruh dengan perusahaan PDKS adalah mengambil alih perusahaan. Langkah ini kemudian harus dilanjutkan, meskipun sampai saat penelitian ini dilakukan, langkah-langkah pemerintah terkait langsung dengan pekerja masih belum dilakukan, ini karena eksekusi perkebunan sawit oleh pemerintah baru dilaksanakan pada akhir tahun 2022, saat ini menunggu pemerintah di dalam memajemen ulang pengelolaannya,

termasuk di dalamnya penganggaran, perekrutan pekerja lama dan baru, dan upaya-upaya lainnya.

5.2. Saran

1. Pemerintah perlu mengembalikan kepercayaan masyarakat khususnya pihak pekerja atau buruh agar hubungan dan relasi sosial kerja antara buruh dengan perusahaan menjadi lebih baik.
2. Pemerintah Kabupaten Simeulue perlu melakukan langkah nyata terkait nasib para buruh, hal ini dilakukan untuk memaksimalkan tujuan dari dibentuknya Perusahaan Daerah Kabupaten Simeulue.
3. Pemerintah perlu melakukan langkah yang cepat dalam manajemen ulang sistem kerja sama dengan perusahaan sawit agar masyarakat dan pekerja tidak lagi dirugikan.
4. Masyarakat atau pekerja perlu melakukan kerja sama dan membangun relasi dan hubungan positif dengan pemerintah dan memberikan masukan kepada pemerintah terkait masalah gaji yang belum dibayar.



DAFTAR PUSTAKA

- A.Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017.
- A.W. Munawwir dan M. Fairuz, *al-Munawwir: Kamus Indonesia Arab*, Surabaya: Pustaka Progressif, 2007.
- Abdul Rahman Ghazaly, dkk., *Fiqh Muamalat*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015.
- Abdurrahman bin Ishaq, *Tafsir Ibn Kasirr*, Terj: M. Abdul Ghifar E.M, Bogor: Pustaka Imam Syafi'i, 2003.
- Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*, Medan: USU Press, 2010.
- Ajat Rukajat, *Penelitian Pendekatan Kualitatif*, Yogyakarta: Budi Utama, 2018.
- Alo Liliweri, *Komunikasi: Serta Ada Serba Makna*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.
- Alo Liliweri, *Prasangka, Konflik dan Komunikasi Antar Budaya*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2018.
- Amos N, dan Grace A.A.N, *Lendasan Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2017.
- Amran Suadi, *Sosiologi Hukum: Penegakan, Realitas & Nilai Moralitas Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2018.
- Ana Sabhana Azmy, *Negara dan Buruh Migran Perempuan: Menelaah Kebijakan Perlindungan Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono 2004-2010*, Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2012.
- Andi Hardiyanto, *Kabupaten Simeulue dalam Angka 2021*, Simeulue: BPS-Badan Pusat Statistik, 2018.
- Anton Pradjasto. Dkk., *Dinamika Hak Asasi Manusia: Transitional Justice*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, tt.
- Basrowi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rineka, 2008.
- Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Pustaka Setia, 2009.
- Chairunnisa P.S., *Hubungan Sosial Politik Kerja Antara Buruh Pabrik & Perusahaan: Studi Analisis PT. Kreasi Kertas Megah Tanjung Morawa*. "Skripsi". Universitas Sumatera Utara, 2018.

- Damsar, *Pengantar Teori Sosiologi*, Jakarta: Kencana, 2017.
- Dyan Arintowati, *Investigasi Akuntabilitas Akuntansi dalam Perilaku Berbudaya*, Malang: Express Sugiyono, 2022.
- Elly M. Setiadi, Kama A. Hakam, dan Ridwan Effendi, *Ilmu Sosial, dan Budaya Dasar*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017.
- Eni Susantiningsih, *Relasi Kerja Antara Juragan dengan Buruh di Pabrik Genteng Sokka Indah*, "Skripsi". Universitas Negeri Semarang, Jawa Tengah tahun 2015.
- Hans Wehr, *A Dictionary of Modern Written Arabic*, New York: Spoken Language Services, 1976.
- Henny Wilud Jeng dkk, *Sosiologi*, Jakarta: UKI Atma Jaya, 2020.
- I.B. Wirawan, *Teori-Teori Sosial dalam Tiga Paradigma: Fakta Sosial, Definisi Sosial dan Perilaku Sosial*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015.
- Ibn Jarir al-Thabari, *Jami' al-Bayan 'an Wujah Ta'wil al-Qur'an*, Terj: Amir Hamzah dkk, Jakarta: Pustaka Azzam, 2009.
- Ibn Khaldun, *Muqaddimah*, Terj: Masturi Irham, dkk, Jakarta: Pustaka al-Kautsar, 2017.
- Imam al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, Riyadh: Bait al-Afkar al-Dauliyyah Linnasyr, 1998.
- Imam al-Syaukani, *Tafsir Fath al-Qadir*, Terj: Amir Hamzah dkk, Jakarta: Pustaka Azzam, 2010.
- Imam Bawani, dkk., *Pesantren Buruh Pabrik: Pemberdayaan Buruh Pabrik Berbasis Pendidikan Pesantren*, Yogyakarta: LKiS, 2011.
- Imam Ibn Majah, *Shahih Sunan Ibn Majah*, Riyadh: Maktabah al-Ma'arif, 1997.
- Janu Murdiyatomoko, *Sosiologi: Memahami dan Mengkaji Masyarakat*, Bandung: Grafindo Media Pratama, 2007.
- John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Indonesia Inggris*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1992.
- Katon Baskoro, *Konflik Industri dalam Hubungan Buruh dan Pengusaha*, "Artikel Ilmiah", pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya (UB) Malang, Jawa Timur, Tahun 2014.

- Khalilurrahman El-Mahfani, *Bertambah Kaya dan Berkah dengan Shalat Dhuha*, Jakarta: Wahyu Qolbu, 2015.
- Koentjaraningrat dkk, *Kamus Istilah Antropologi*, Jakarta: Depdikbud, 1984.
- Kuswan Gunanto, *Kabupaten Simeulue dalam Angka 2021*, Simeulue: BPS-Badan Pusat Statistik, 2010.
- M. Ridwan Lubis, *Sosiologi Agama: Memahami Perkembangan Agama dalam Interaksi Sosial*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017.
- Mahendra Wijaya dan Arief Nurrahman Sejati, *Peran Buruh dalam Kesejahteraan Sosial Perusahaan PT. Senang Kharisma Textile: Studi Kasus Kewajiban, Upah, Jaminan Sosial, Fasilitas Kesejahteraan Buruh di PT. Senang Kharisma Textile, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar, Solo*. "Jurnal Sosiologi Dilema", Vol. 30, No. 1, 2015.
- Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah: Fiqh Muamalah*, Jakarta: Kencana Prenada Mdia Group, 2013.
- Maulana Muhammad Ali, *The Religion of Islam*, Terj: R. Kaelan dan M. Bachrun, Jakarta: Datul Kutubil Islamiyah, 2016.
- Muryanti, *Pedesaan dalam Putaran Zaman Kajian Sosiologis Petani, Pertanian, Pedesaan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018.
- Noorkasiyani, Heryati & Rita Ismail, *Sosiologi Keperawatan*, Jakarta: Buku Kedoteran EGC, 2009.
- Nurani Soyomukti, *Pengantar Sosiologi: Dasar Analisis Teori dan juga Pendekatan menuju Analisis Masalah-Masalah Sosial Perubahan Sosial & Kajian Kajian Strategis*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Randi, *Buruh VS Perusahaan: Studi Kasus Konflik Buruh/Pekerja Driver Go-Jek dengan PT Go-Jek Indonesia*. "Share: Social Work Jurnal". Volume 7 Nomor 2, ISSN: 2528-1577 (e), ISSN:2339 -0042 (p), 2017. Diakses melalui: <https://jurnal.unpad.ac.id/share/article/view/15680/7383>.
- Said Hawwa, *al-Islam*, Terj: Abdul Hayyie, dkk, Jakarta: Gema Insani, 2004.
- Sofyan A.P. Kau & Kasim Yahiji, *Akulturasasi Islam dan Budaya Lokal: Studi Islam tentang Ritus-ritus Kehidupan dalam Tradisi Lokal Muslim Gorontalo* Malang: Inteligensia Media, 2019.
- Sri Kusumawarti, *Relasi Sosial Berbasis Kekeluargaan dalam Perusahaan: Studi tentang Hubungan Sosial di Tempat Kerja sebagai Budaya Organisasi*. Universitas Airlangga, 2016, diakses melalui: https://repository.unair.ac.id/80325/3/JURNAL_TSO.04%2018%20Kus%20r.pdf.

- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Alfabeta, 2013.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Tim Pustaka Phoenix, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pustaka Phoenix, 2009.
- Tim Redaksi, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa Depdiknas, 2008.
- W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Dinas Pendidikan, 1992.
- Wenno I.H, dkk, *Metode Penelitian Sosial: Teori dan Aplikasi*, Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja dan Kemitraan serta Keagenan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2019.
- Yulianthi, *Ilmu Sosial & Budaya Dasar*, Yogyakarta: Deepublish, 2015.
- Yusuf al-Qaradhawi, *Fatawa Mu'ashirah*, Terj: Moh. Suri Sudahri, dkk, Jakarta: Pustaka al-Kautsar, 2009.
- Z.A. Darza, *Alquran dan Iptek: Bekerjalah Dosa-Dosa Anda Diampuni*, Medan: USU Press, 2009.



Lampiran.

FOTO DOKUMENTASI WAWANCARA



Lampiran:

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIP UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
 Nomor : 1317/Un.08/FISIP/Kp.07.5/08/2022

TENTANG

**PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN
 UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Menimbang :

- a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan;
- b. Bahwa saudara yang tersebut namanya dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai pembimbing skripsi.

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012, tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Keputusan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry;
8. Peraturan Menteri Agama Nomor 21 Tahun 2015, tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag RI;
10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang Penetapan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum;
11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor 02/Un.08/R/Kp.07.5/01/2018 tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Pejabat di Lingkungan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

Memperhatikan : Keputusan Seminar Proposal Skripsi Prodi Ilmu Politik pada tanggal 13 Maret 2022

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

PERTAMA :

Menunjuk Saudara :

1. Dr. Muslim Zainuddin, M.Si
2. Anif Akbar, M.A

Untuk membimbing skripsi :

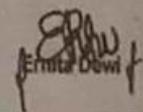
Nama : M. Yogi Safranyah
 NIM : 160801051
 Program Studi : Ilmu Politik
 Judul : Hubungan Sosial Kerja Antara Buruh Pabrik Dan Perusahaan (Studi Analisis PT. Kasama Ganda Simeulue)

Sebagai pembimbing pertama
 Sebagai pembimbing kedua

KEDUA : Pembayaran honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2022.

KETIGA : Surat Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan sampai dengan berakhirnya Semester Genap Tahun Akademik 2022/2023 dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
 Pada Tanggal : 03 Juni 2022
 An. Rektor
 Dekan,


 Femia Dewi

Rector UIN Ar-Raniry Banda Aceh
 Kepala Program Studi Ilmu Politik
 Mengetahui dan menyetujui untuk ditandatangani dan ditandatangani,

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**DATA DIRI**

Nama : M.Yogi Safriansyah
 NIM : 160801051
 Prodi/Fakultas : Ilmu Sosial dan Politik/FISIP
 Tempat Tanggal Lahir : Lugu SekBahak, 02 Desember 1998
 Alamat : Jl. Lkr Simeulue, Bulu Hadik Teluk Dalam kabupaten
 simeulue, Kecamatan Teluk Dalam, Kabupaten
 Simeulue

RIWAYAT PENDIDIKAN

SD : SD Negeri 5 Teluk Dalam
 : MTs.S Darut Taqwa Teluk Dalam
 SMA : SMA Negeri 1 Teluk Dalam
 PTN : Jurusan Ilmu sosial dan politik Fakultas Fisip UIN Ar-
 Raniry Banda Aceh

DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Safrul
 Nama Ibu : Rosdanisa
 Pekerjaan Ayah : Petani
 Pekerjaan Ibu : Petani
 Alamat : Jl. Lkr Simeulue, Bulu Hadik Teluk Dalam kabupaten
 simeulue, Kecamatan Teluk Dalam, Kabupaten
 Simeulue

Banda Aceh,
 Yang menerangkan


 M.Yogi Safriansyah

جامعة الرانيري
 A R - R A N I R Y