

**PERLINDUNGAN HAK UPAH BAGI PEKERJA PERKEBUNAN  
SAWIT DI PT.NAFASINDO KABUPATEN ACEH SINGKIL  
(STUDI UU NO 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA)**

**SKRIPSI**



**Diajukan Oleh:**

**ALDI SANDI  
210106131  
Prodi Ilmu Hukum**

**FAKULTAS SYAR'IAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
DARUSSALAM-BANDA ACEH  
2025M/1446H**

**PERLINDUNGAN HAK UPAH BAGI PEKERJA PERKEBUNAN  
SAWIT DI PT.NAFASINDO KABUPATEN ACEH SINGKIL  
(STUDI UU NO 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA)**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Syariah dan Hukum  
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S1)  
dalam Ilmu Hukum

Oleh:

**ALDI SANDI**

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Prodi Ilmu Hukum  
NIM 210106131

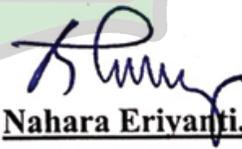
Disetujui untuk Dimunaqasyahkan Oleh:

Pembimbing I,



**Dr. Jamhir, S.Ag., M.Ag**  
NIP. 197804212014111001

Pembimbing II,



**Nahara Erivanti, M.H.**  
NIP.199102202023212035

**PERLINDUNGAN HAK UPAH BAGI PEKERJA PERKEBUNAN  
SAWIT DI PT.NAFASINDO KABUPATEN ACEH SINGKIL  
(STUDI UU NO 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA)**

**SKRIPSI**

Telah diuji oleh panitia Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry  
dan dinyatakan lulus serta diterima sebagai salah satu beban studi Program  
Sarjana (S-1)

Pada Hari/Tanggal: Kamis/ 20 Maret 2025 M  
20 Ramadhan 1446 H

Di Darussalam, Banda Aceh  
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi:

Ketua,

Dr. Jamhir, S.Ag., M.Ag.  
NIP. 197804212014111001

Sekretaris,

Nahara Erivanti, M.H.  
NIP.199102202023212035

Penguji I,

Prof. Dr. Muhammad Maulana, M.Ag.  
NIP. 197204261997031002

Penguji II,

Boihaqi bin Adnan, MA.  
NIP. 198615042020121007

Mengetahui,

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Prof. Dr. Kamaruzzaman, M.Sh.  
NIP. 197809172009121006



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp./ Fax, 0651-7557442 Email : fsh@ar-raniry.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aldi Sandi  
NIM : 210106131  
Prodi : Ilmu Hukum  
Fakultas : Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
- 4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan 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 Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 18 Februari 2025



Aldi Sandi  
NIM.210106131

## ABSTRAK

Nama : Aldi Sandi  
Nim : 210106131  
Fakultas/Prodi : Syariah & Hukum/ Ilmu Hukum  
Judul Penelitian : Perlindungan Hak Upah bagi Pekerja Perkebunan Sawit di PT.Nafasindo Kabupaten Aceh Singkil (Studi UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja)  
Tebal Halaman : Halaman  
Pembimbing 1 : Dr. Jamhir, S.Ag., M.Ag  
Pembimbing 2 : Nahara Eriyanti, M.H.  
Kata Kunci : Perlindungan Hak Upah, Pekerja Perkebunan Sawit, dan UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Penelitian ini mengkaji secara mendalam terkait mengenai pengupahan yang ada di perusahaan PT.Nafasindo, dengan mengambil studi kasus di perusahaan PT.Nafasindo. Fenomena yang terjadi di perusahaan PT.Nafasindo yaitu terjadi kepada beberapa pekerja yang tidak mendapatkan hak mereka sebagai pekerja seperti upah yang di dapatkan oleh pekerja. Tujuan penelitian ini *pertama* untuk menganalisis dasar hukum dan pengupahan terhadap pekerja yang bekerja di perusahaan PT.Nafasindo, *kedua* bagaimana pengupahan seharusnya yang di lakukan oleh perusahaan sesuai dengan undang-undang yang berlaku di negara Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris dengan pendekatan studi kasus dan pendekatan perundang-undangan. Pengumpulan data dilakukan melalui penelitian lapangan di perusahaan PT.Nafasindo dengan teknik wawancara mendalam terhadap para pekerja, serta studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan. *Pertama* dasar hukum yang di gunakan oleh perusahaan PT.Nafasindo yaitu pada Pasal 88 Undang Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, pengupahan terhadap pekerja di perusahaan PT.Nafasindo menggunakan UMP/UMR, Hasil penelitian menunjukkan bahwa *kedua* perusahaan memberikan upah kepada pekerja itu harus transparan supaya pekerja mengetahui bagaimana hak hak mereka sebagai seorang pekerja di perusahaan PT.Nafasindo dan pihak perusahaan juga harus lebih memperhatikan pekerjaanya di karenakan antara pihak pekerja dan pihak perusahaan harus mempunyai komunikasi yang baik supaya apa yang di butuh ataupun apa yang di inginkan tercapai baik itu dari pihak perusahaan maupun pihak pekerja.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur kita panjatkan atas kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan kepada kita semua rahmat dan hidayahnya terkhususnya kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini. Sholawat dan salam juga sama-sama kita curahkan kepada penghulu alam yakni Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat beliau yang senantiasa selalu setia menemani setiap Langkah beliau dalam menyebarkan Agama Islam di muka bumi ini. Dengan izin Allah dan bimbingan dari dosen pembimbing yang telah senantiasa selalu membantu dalam proses pengerjaan skripsi ini Alhamdulillah telah terselesaikan penelitian ini yang berjudul PERLINDUNGAN HAK UPAH BAGI PEKERJA PERKEBUNAN SAWIT DI PT.NAFASINDO KABUPATEN ACEH SINGKIL (STUDI UU NO 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA). Penyelesaian skripsi ini merupakan tugas akhir dari mahasiswa sebagai syarat dalam menyelesaikan studi sekaligus untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh. Dalam penulisan karya ilmiah ini tentunya banyak pihak yang telah membantu penulis dari pertama hingga sampai skripsi ini terselesaikan. Pada kesempatan ini pula, dengan segala kerendahan hati dari penulis mengucapkan ribuan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Kamaruzzaman, M.H. selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum (FSH) Universitas Islam Negeri Ar-Raniry serta seluruh staf pengajar dan karyawan yang telah membantu penulis dalam pengurusan administrasi selama menulis skripsi.
2. Bapak Dr. Jamhir, S.Ag., M.Ag selaku pembimbing I dan Ibu Nahara Eriyanti, M.H. selaku pembimbing II, yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan yang terbaik kepada penulis sehingga

dapat terselesaikan tepat pada waktunya skripsi ini. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT, dan di mudahkan segala urusan dunia dan akhirat kelak.

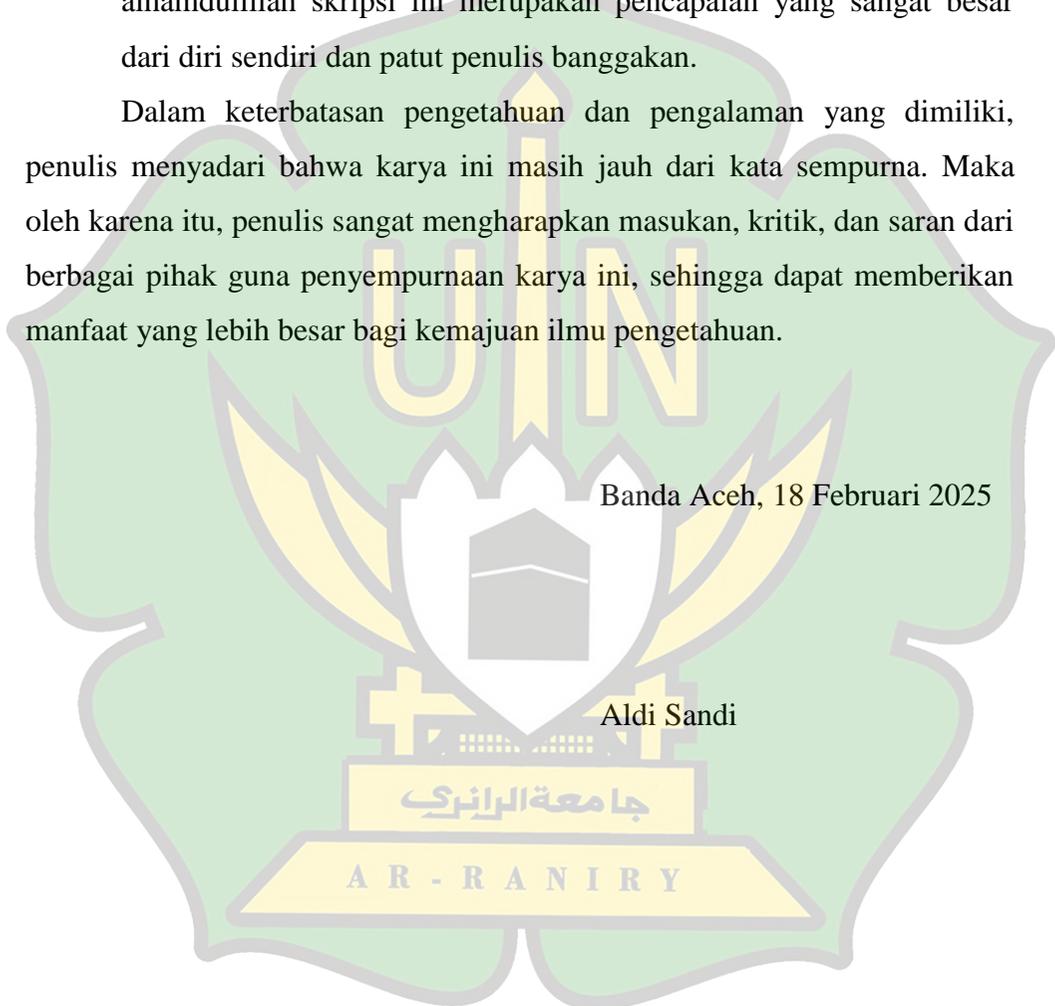
3. Ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada yang tercinta Ayahanda Sukri dan Ibunda Alumiati serta seluruh keluarga yang senantiasa mendoakan, memberikan nasehat dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan kuliah tepat pada waktunya.
4. Ucapan terima kasih juga kepada ketua Prodi Ilmu Hukum Ibu Sitti Mawar, S.Ag, M.H. dan seluruh staf Prodi Ilmu Hukum atas bimbingan dan informasi yang telah diberikan.
5. Terima kasih juga kepada pembimbing akademik penulis Bapak Dr. Husni Mubarak, Lc., M.A. dan seluruh Bapak/Ibu Dosen serta Civitas Akademika Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
6. Ucapan terima kasih juga kepada seluruh para pekerja Perusahaan PT.Nafasindo, Staf Perusahaan PT.Nafasindo, Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Aceh Singkil, dan Pakar Hukum. Yang telah membantu Penulis dalam melakukan penelitian sebagai inti dari penulisan skripsi ini.
7. Terima kasih penulis ucapkan kepada teman-teman seperjuangan dalam dalam pengerjaan skripsi ini yang telah senantiasa bertukar pikiran, memberikan masukan, serta mendengarkan keluh kesah penulis dalam proses penyelesaian tugas akhir ini.
8. Terima kasih juga kepada teman-teman baik dari lingkungan kampus maupun diluar kampus, yang selalu memberikan semangat, kemudian kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu besar harapan penulis semoga skripsi ini dapat menjadi suatu hal yang baik bagi semua orang.

9. Yang terakhir terima kasih dan apresiasi sebesar-besarnya kepada diri penulis sendiri yang telah sudi menyelesaikan apa yang telah dimulai, segala hal yang membuat pasrah dan ingin menyerah, pikiran yang mengatakan “sudah saja” semua terbantahkan dengan semangat, komitmen dan doa yang tak henti-henti di panjatkan, alhamdulillah skripsi ini merupakan pencapaian yang sangat besar dari diri sendiri dan patut penulis banggakan.

Dalam keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki, penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kata sempurna. Maka oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan masukan, kritik, dan saran dari berbagai pihak guna penyempurnaan karya ini, sehingga dapat memberikan manfaat yang lebih besar bagi kemajuan ilmu pengetahuan.

Banda Aceh, 18 Februari 2025

Aldi Sandi



## TRANSLITERASI

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor : 158 Tahun-Nomor : 0543b/U1987

### 1. Komponen

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf Latin

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alīf	tidak di lambangkan	tidak di lambangkan	ط	tā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ب	Bā'	b	be	ظ	za'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ت	Tā'	t	te	ع	'ain	‘	koma terbalik (diatas)
ث	Śa'	ś	es dengan (dengan titik di atas)	غ	Gain	g	Ge
ج	Jīm	j	je	ف	Fā'	f	Ef
ح	Hā'	h	ha (dengan titik di bawah)	ق	Qāf	q	Ki
خ	Khā'	kh	ka dan ha	ك	Kāf	k	Ka

د	Dāl	d	de	ل	Lām	l	El
ذ	Ẓal	ẓ	zet (dengan titik di atas)	م	Mūm	m	Em
ر	Rā'	r	er	ن	Nūn	n	En
ز	Ẓai	z	zet	و	Wau	w	We
س	Sūn	s	es	ه	Hā'	h	Ha
ش	Syān	sy	es dan ya	ء	Hamzah	'	Apastrof
ص	Ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)	ي	Yā'	y	Ye
ض	Ḍad		de (dengan titik di bawah)				

## 2. Vokal

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

### 1) Vokal Tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
◌َ	Fathah	A	A
◌ِ	Kasrah	I	I
◌ُ	Dammah	U	U

### 2) Vokal rangkap

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

Tanda	Nama Huruf	Gabungan Huruf	Nama
◌ِ...	Fathah dan yā'	Ai	a dan i
◌ُ...	Fathah dan wāu	Au	a dan u

Contoh:

كَتَبَ : *kataba*

فَعَلَ : *fa'ala*

ذُكِرَ : *zukira*

سُئِلَ : *su'ila*

هَوَلَ : *hauला*

كَيْفَ : *kaifa*

### 3. Maddah

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

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
...ا...ي	<i>Fathah dan alif atau ya</i>	Ā	a dan garis di atas
...ي	<i>Kasrah dan ya</i>	ī	a dan garis di atas
...و	<i>Dammah dan wau</i>	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

قال - *qala*

رمى - *rama*

قل - *qila*

### 4. Ta marbutah

Transliterasi untuk tā' marbūtah:

- *Tā' marbūtah* hidup *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah 't'.
- *Tā' marbūtah* mati *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat yang sukun, transliterasinya adalah 'h'.

- Kalau dengan kata yang terakhir adalah *tā' marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ - *raudah al-atfāl*  
*raud atul affal*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ - *al-Madinah al-Munawwarah*

طَلْحَةَ - *talhah*

### 5. Syaddah (Tasydīd)

Syaddah atau tasydīd yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda Syaddah atau tasydīd, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

رَبَّنَا - *rabbana*

الْبِرِّ - *al-birr*

### 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ( ال ), namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* dan kata sandang yang diikuti huruf *qamariyyah*.

- 1) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /1/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.
- 2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *Qamariyyah* Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah* ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti huruf

syamsiyyahi maupun huruf qamariyyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh :

السيدة - *as-sayyidatu*

الشمس - *asy-syamsu*

القلم - *al-qalamu*

الحلال - *al-jalalu*

### 7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh :

تَأْخُذُونَ - *ta khuzuna*

النَّوْء - *an-nau*

شيء - *syai' un*

إن - *inna*

### 8. Penulisan kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh :

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ - *Wa inna Allah lahuwa khair ar-rāziqīn*

- *Wa innallaha lahuwa khairurrāziqīn*

فَوْقُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ - *Fa auf al-kaila wa al-mīzān*

- *Fa aful-kaila wal-mīzān*

إبراهيم الخليل	- Ibrahim al-Khalil
	- Ibrahimul-Khalil
بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا	- Bismillahi majraha wa mursah
وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ	- Wa lillāhi "ala an-nāsi hijju al-baiti
تَصْرِيحًا مِنَ اللَّهِ وَفَتْحَ قَرَبٍ	- Nasrun minallāhi wa fathun qarīb
لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا	- Lillahi al-amru jami an
	- Lillāhil-amru jami'an
وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ	- Wallaha bikulli syai'in 'alim

## 9. Huruf kapital

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

Contoh :

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ	- Wama Muhammadun illā rasul
إِنْ أَوَّلَ بَيْتٍ وَّضَعِ النَّاسِ	- Inna awwala baitin wud i'a linnāsi
الذِّي بَكَةٍ مُّبَارَكَةٍ	- lallazi bibakkata mubarakan
شَهْرَ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ	A R- Syahru Ramādān al-laži unzila fih al-Qur'anu
	- Syahru Ramad ānal-lažī unzila fihil Qur'anu
وَلَقَدْ رَا بِالْأَفْقِ الْمُبِينِ	- Wa laqad raahu bil-ufuq al-mubin
	- Wa laqad ra'ahu bil-ufuqil-mubīni
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ	- Alhamdu lillāhi rabbi al-'alamin
	- Alhamdu lillāhi rabbil 'alamin

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

Contoh :

نصر من الله وفتح قريب - *Nasrun minallahi wa fathun qarib*

الله الأمر جمتها - *Lillahi al-amru jami an*

- *Lillāhil-amru jami an*

والله بكلّ شيءٍ علِيمٌ - *Wallaha bikulli syai'in 'alim*

## 10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Şamad Ibn Sulaimān
2. Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Mīsr; Beirut, bukan Bayrūt; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SIDANG.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>PEDOMAN LITERASI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB SATU PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Lata Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Masalah .....	9
D. Kajian Pustaka.....	9
E. Penjelasan Istilah.....	12
F. Metode Penelitian.....	14
G. Sistematika Pembahasan .....	17
<b>BAB DUA TEORI TENTANG UPAH DAN UNDANG UNDANG NO 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA.....</b>	<b>19</b>
A. Pengertian Upah .....	19
1. Pengertian Upah Perspektif Islam .....	22
2. Pekerja.....	28
3. Perusahaan.....	32
4. Perkebunan Sawit.....	38
B. Dasar Hukum Upah.....	43
1. Undang undang Dasar 1945 .....	43
2. Undang undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketanaga Kerjaan .....	43
3. Undang undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja .....	45
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 36 Tahun 2021 .....	46
C. Bentuk Bentuk Upah Yang Di Berikan Oleh Perusahaan Kepada Karyawan Yang Bekerja .....	46
<b>BAB TIGA PERLINDUNGAN HAK UPAH BAGI PEKERJA PERKEBUNAN SAWIT DI PT.NAFASINDO .....</b>	<b>50</b>
A. Sejarah, Struktur Organisasi, dan Sistem Pengupahan PT.Nafasindo.....	50
B. Perlindungan Pengupahan Kepada Karyawan Yang Bekerja di Perusahaan Perkebunan Sawit .....	53
C. Penerapan Pasal 88 Undang Undang Cipta Kerja di Perusahaan PT.Nafasindo.....	58
<b>BAB EMPAT PENUTUP.....</b>	<b>64</b>

A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>66</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>71</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>83</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>88</b>



## **BAB SATU PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap manusia memerlukan harta untuk mencukupi segala kebutuhan hidupnya. Karenanya, manusia akan selalau berusaha memperoleh harta kekayaan itu. Salah satunya melalui bekerja. Bekerja merupakan salah satu sebab pokok yang memungkinkan manusia memiliki harta. kekayaan.<sup>1</sup> Bekerja berarti manusia juga telah berbuat. Adil pada diri sendiri, keluarga dan lingkungan sekitar. Jenis pekerjaan yang bisa dilakukan dalam mempertahankan hidupnya bisa melalui perantara yang dia usahakan sendiri dalam arti dengan menggunakan tangan dia sendiri ataupun pekerjaan dengan perantara orang lain atau bekerja kepada orang lain.<sup>2</sup> Seluruh aktivitas hidup manusia, perlu dikaitkan dengan kesadaran adanya akhirat dimana setiap kita akan diminta pertanggung jawaban dalam kehidupan yang telah dijalannya di dunia.<sup>3</sup>

Seperti halnya upah. Upah merupakan motivasi utama manusia bekerja. Karena upah adalah alat dalam mewujudkan kebutuhan manusia. Upah diartikan pula. sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atas imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya (PP no 5 Tahun 2003 tentang UMR).<sup>4</sup>

Pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani tidak

---

<sup>1</sup> Veithalzal Rivai, dkk. *Islamic Business and Economic Ethalics*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012,) h. 11.

<sup>2</sup> Zainal Azkia, dkk. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2008.) h. 1. 3

<sup>3</sup> Jusmaliani, *Bisnis Berbasis Syari'ah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008,) h. 75.

<sup>4</sup> PP No 5 tahun 2003 tentang UMR. Diakses Pada Tanggal 12 Maret 2021.

jarang akan menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan unjuk rasa. Penanganan pengupahan ini tidak hanya menyangkut aspek teknis dan aspek ekonomis saja, tetapi juga aspek hukum yang menjadi dasar bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan regulasi pemerintah yang berlaku.<sup>5</sup>

Pekerjaan merupakan hal terpenting yang sangat melekat dalam kehidupan manusia karena dengan bekerja seseorang akan mendapatkan upah berupa gaji, jenjang karir, hal tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan untuk mencapai hidup yang lebih baik. Tidak dapat dipungkiri pada zaman modern ini, pekerjaan bukan dibutuhkan karena semata-mata seseorang hanya ingin mencukupi kebutuhannya saja, melainkan untuk dapat meningkatkan status sosial dari orang tersebut yang akan berdampak besar pula pada kehidupan dan gaya hidup yang dijalaninya. Dalam perkembangannya, untuk meningkatkan kinerja dan juga memperbaiki kualitas pekerja, maka sangat diperlukannya jaminan hidup yang pasti dan layak didapatkan oleh seseorang yang dapat juga akan mengakibatkan peningkatan kualitas tenaga kerja yang ada dengan meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja yang harus sesuai dengan harkat martabat dan juga hak asasi manusia itu sendiri.<sup>6</sup>

Adanya perkembangan jaman dan teknologi yang sangat pesat dewasa ini, maka perlindungan terhadap upah merupakan hal yang krusial dan harus diperhatikan melihat adanya peningkatan resiko dan tanggung jawab yang dihadapi oleh para pekerja. Secara tidak langsung pemberian perlindungan tersebut merupakan suatu apresiasi untuk menghargai hasil kerja para pekerja yang telah membantu perusahaan dengan

---

<sup>5</sup> Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan*. (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2006), h. 1

<sup>6</sup> Abdul khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (PT. Citra Aditya Bakti, Bandung,) h. 9

menyumbangkan ide-ide dan gagasan yang dimilikinya. Selain itu, perlindungan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, dapat dikatakan sebagai pembangunan ketenagakerjaan yang menjadi bagian dari integrasi dan pembangunan nasional. Oleh karena itu sangat penting pemerintah untuk meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja.<sup>7</sup>

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pengertian dari perusahaan ialah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adanya perusahaan, pengusaha, serta pekerja menciptakan adanya suatu hubungan kerja. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu.<sup>8</sup>

Kerja sama merupakan interaksi yang paling penting karena pada hakikatnya manusia tidaklah bisa hidup sendiri tanpa orang lain sehingga ia senantiasa membutuhkan orang lain. Kerja sama dapat berlangsung mana kala individu-individu yang bersangkutan memiliki kepentingan yang sama dan memiliki kesadaran untuk bekerja sama guna mencapai kepentingan mereka tersebut. Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.

---

<sup>7</sup> I Made Udiana, 2018, *Industrialisasi dan Tanggungjawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, (Udayana University Press, Denpasar,) h. 26

<sup>8</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Rineka Cipta, Jakarta, 1987,) h. 63.

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain. Sesuai dengan peranan dan kedudukan ketenagakerjaan, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, dan peran serta dalam pembangua untuk peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat. Untuk itu sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>9</sup>

Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dilihat pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdara menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan serta adanya wewenang perintah yang membedakan antara perjanjian kerja dan perjanjian lainnya.

---

<sup>9</sup> Asri Wijayati, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Sinar Grafika, Jakarta, 2009,) h. 6.

Dalam undang-undang ketenagakerjaan pengertiannya lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Serta pada ketentuan undang-undang No. 13 tahun 2003 tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja tersebut, demikian juga mengenai jangka waktu kerjanya.<sup>10</sup>

Omnibus law adalah bentuk UU yang mengatur berbagai subyek yang kompleks, lalu disatukan dalam sebuah wadah hukum. Omnibus law umumnya mengambil alih peraturan-peraturan yang ada sebelumnya karena dianggap harus diperbaiki dan disempurnakan. Semangat RUU Cipta Kerja adalah relaksasi di berbagai bidang secara komperhensif dan cepat. Keyakinan umum tentang cara paling cepat meningkatkan produktivitas dan daya saing ialah relaksasi atau liberalisasi. Relaksasi diyakini akan menarik lebih banyak investasi sehingga tercipta lebih banyak kesempatan kerja.<sup>11</sup>

Pemerintah telah menyelesaikan 51 peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Hal ini sesuai ketentuan Pasal 185 UU Cipta Kerja yang mengamankan penetapan peraturan pelaksanaan paling lama 3 (tiga) bulan sejak UU Cipta Kerja mulai berlaku pada 2 November 2020. Peraturan pelaksanaan yang pertama kali diselesaikan adalah 2 (dua) Peraturan Pemerintah (PP) terkait Lembaga Pengelola Investasi (LPI), yaitu PP Nomor 73 Tahun 2020 tentang Lembaga Pengelola Investasi (LPI) dan PP Nomor 74 Tahun 2020 tentang Modal Awal Lembaga Pengelola Investasi.

Selanjutnya, diselesaikan juga 49 peraturan pelaksanaan yang terdiri dari 45 PP dan 4 Peraturan Presiden (Perpres) yang disusun bersama-sama oleh 20 kementerian/lembaga (K/L) sesuai klasternya masing-masing. K/L

---

<sup>10</sup> Husni Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005,) h. 54-55.

<sup>11</sup> Munadhil Abdul Muqsith, *UU Omnibus Law yang Kontroversial*, (Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta)

tersebut yaitu: Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Kementerian Keuangan, Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Kementerian Pertanian, Kementerian Kelautan dan Perikanan, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, Kementerian Perindustrian, Kementerian Perdagangan, Kementerian Perhubungan, Kementerian Kesehatan, Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Desa, Pembangunan Desa Tertinggal, dan Transmigrasi, Kementerian Agama, Kementerian Komunikasi dan Informatika, dan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

Secara substansi, peraturan pelaksanaan tersebut dikelompokkan dalam 11 klaster pengaturan, yaitu:

1. Perizinan dan Kegiatan Usaha Sektor: 15 PP
2. Koperasi dan UMKM serta Badan Usaha Milik Desa (BUMDes): 4 PP
3. Investasi: 5 PP dan 1 Perpres
4. Ketenagakerjaan: 4 PP
5. Fasilitas Fiskal: 3 PP
6. Penataan Ruang: 3 PP dan 1 Perpres
7. Lahan dan Hak Atas Tanah: 5 PP
8. Lingkungan Hidup: 1 PP
9. Konstruksi dan Perumahan: 5 PP dan 1 Perpres
10. Kawasan Ekonomi: 2 PP
11. Barang dan Jasa Pemerintah: 1 Perpres

Kesejahteraan Pekerja UU Cipta Kerja juga mengatur perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh. Sebagai aturan turunannya,

terdapat 4 PP yang mengatur pelaksanaan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) serta menyempurnakan ketentuan mengenai waktu kerja, hubungan kerja, dan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan serta pengupahan.<sup>12</sup>

Komunikasi yang baik akan tercipta bila kontrak-kontrak dalam perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja jelas, dimana terdapat keseimbangan (equilibrium) antara hak dan kewajiban perusahaan dengan hak dan kewajiban pekerja.

Seperti penjelasan di atas ada sebuah hadist menjelaskan tentang bagaimana seorang bekerja dan upah yang iya terima yaitu sebagai berikut: Nabi SAW. Bersabda :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ، وَأَعْلِمُهُ أَجْرَهُ وَهُوَ فِي عَمَلِهِ

*“Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan”.* (HR. Baihaqi dalam as-shunah ash-shugra).<sup>13</sup>

Berdasarkan Pasal 88 UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang berbunyi sebagai berikut:

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
  - a. upah minimum;

<sup>12</sup> <https://www.kominfo.go.id/content/detail/32840/peraturan-pelaksanaan-uu-cipta-kerja-ciptakan-era-baru-berusaha-untuk-perluasan-lapangan-kerja/0/berita>

<sup>13</sup> Kitab Sunan An-Nasa'i

- b. struktur dan skala upah;
  - c. upah kerja lembur;
  - d. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
  - e. bentuk dan cara pembayaran upah;
  - f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
  - g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.<sup>14</sup>

PT.Nafasindo adalah perusahaan perseroan terbatas yang didirikan dalam rangka penanaman modal dalam negeri (PMDN). Berdasarkan yang penulis amati di PT.Nafasindo sebagian dari upah para pekerja tidak terpenuhi seperti upah lembur, gaji pokok dan lain lainnya yang dilakukan oleh pekerja terhadap perusahaan, dikarenakan karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan apa yang ia dapatkan tentunya ini sebagai dilema atau pertimbangan terhadap perusahaan dan pekerja ini akan menjadi penelitian lebih lanjut untuk perlindungan hak upah terhadap pekerja yang ada di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas penelitian terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Perlindungan Hak Upah bagi Pekerja Perkebunan Sawit Di PT.Nafasindo Kabupaten Aceh Singkil (STUDI UU NO 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA)”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas tentang implementasi UU No. 11 tahun 2020 terhadap pembayaran upah bagi pekerja maka penulis dapat merumuskan masalah masalah sebagai:

---

<sup>14</sup> Undang undang No 11 tahun 2020 Cipta Kerja.

1. Bagaimana Perlindungan Upah kepada karyawan yang bekerja di PT.Nafasindo ?
2. Bagaimana Penerapan pasal 88 UU Cipta Kerja di PT.Nafasindo ?

### **C. Tujuan Masalah**

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah di sebutkan maka peneliti menyampaikan tujuan penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Bagaimana Perlindungan Upah kepada karyawan yang bekerja di PT.Nafasindo.
2. Untuk Mengetahui Bagaimana Penerapan Pasal 88 UU Cipta Kerja di PT.Nafasindo.

### **D. Kajian Pustaka**

Adapun dari beberapa penelusuran refrensi yang penulis lakukan mengenai perlindungan pekerja perkebunan sawit. Kajian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan apa saja yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan dan tanggung jawab apa yang di berikan kepada karyawan kepada perusahaan.

Skripsi yang di tulis oleh Rahmadani NPM: 051010357 dari fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru skripsi yang di tulis berjudul: *“Pelaksanaan Perlindungan Keselamatan Kerja Terhadap Pekerja Pabrik Kelapa Sawit PT.Arindo Trisejahtera di Kecamatan Tapung Hulu”*, dari skripsi yang di tulis oleh penulis menjelaskan bahwasanya Perlindungan keselamatan kerja yang diberikan terhadap pekerja pabrik kelapa sawit PT Arindo Trisejahtera Kecamatan Tapung Hulu sudah dapat dinilai dan berjalan sesuai dengan apa yang diatur dalam peraturan Perundang-undangan, dalam hal ini Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan Undnag-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sebagai bukti dari perlindungan yang diberikan

diantaranya : alat pelindung diri saat bekerja seperti helm, masker, sarung tangan, earmap atau tutup telinga, dan kacamata hitam, pemeriksaan kesehatan terhadap pekerja yang baru masuk, memberikan pembinaan tentang cara melakukan pekerjaan yang aman, pemeliharaan kondisi tempat kerja yang cukup baik.

Tesis yang di tulis oleh Alamsyah, Tengku M. Taufik, Prof. Emmy Pangaribuan S,SH yang berjudul *“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja pada Perkebunan Kelapa Sawit”* Dari analisis yang dilakukan oleh penulis dapat disimpulkan bahwa Perlindungan hukum yang dilakukan oleh PT Tanjung Lingga Grup terhadap tenaga kerja sistem kontrak masih belum maksimal dan perlu diadakan evaluasi terhadap kondisi dan manajemen kerja oleh pihak perusahaan dengan pengawasan intensif dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat. Beberapa penyimpangan yang dilakukan oleh PT Tanjung Lingga Grup terhadap tenaga kerja sistem kontrak, di antaranya adalah adanya penandatanganan kontrak kerja yang dilakukan di daerah tempat yang dituju, padahal seharusnya menurut Pasal 5 Bab VII peraturan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Nomor Kep-180/BP /2000 disebutkan bahwa penandatanganan perjanjian kerja dilakukan di daerah asal dan diketahui oleh Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat; akibat dari hal di atas, pihak perusahaan diuntungkan dari segi penempatan tenaga kerja.

Jurnal yang di Tulis oleh Dian Pertiwi Silaban, Besty Habeahan, Rinsof Naibaho. Dari Fakultas Hukum, Universitas HKBP Nommensen yang berjudul *“Tinjaun Yuridis atas Tanggung Jawab Perusahaan terhadap Tenaga Kerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja di PT. Nauli Sawit”* yang di sampaikan oleh penulis tanggung jawab PT. Nauli Sawit antara lain adalah PT. Nauli Sawit melaporkan kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerjanya kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan

Penyelenggaraan dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam. PT. Nauli Sawit melaporkan kepada Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam setelah tenaga kerjanya yang tertimpa kecelakaan oleh dokter yang merawatnya baik dinyatakan sembuh, cacat atau meninggal dunia. PT. Nauli Sawit mengurus hak tenaga kerjanya yang tertimpa kecelakaan kerja kepada Badan Penyelenggara sampai memperoleh hak-haknya. Dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perlu di lengkapi dengan pengaturan mengenai kecelakaan kerja yang dialami oleh tenaga kerja. Pekerja harus lebih bijak dan lebih memahami serta bertanggung jawab akan hak-hak dan kewajibannya sebagai pekerja begitu juga dengan pengusaha, agar terjalin hubungan pengusaha dan pekerja yang lebih harmonis.

Skripsi yang di tulis oleh Siti Nurbadriah Nim 180802105 di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry yang berjudul "*Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Buruh di PT. Socfindo Kabupaten Nagan Raya*" berdasarkan yang di tulis oleh penulis PT Socfindo perkebunan Seumayam menetapkan serta membuat kebijakan/regulasi dalam hal perlindungan akan keselamatan kesehatan para pekerjaanya, dengan membuat perjanjian dan memberikan perlindungan selama bekerja, pengaturan waktu kerja, jaminan sosial, serta mengatur peralatan serta perlengkapan keselamatan dalam bekerja. Dengan ditetapkan berbagai aturan ini merupakan salah satu cara PT Socfindo dalam menjalankan implementasi dari perlindungan keselamatan kesehatan, dengan juga berpedoman terdapat aturan undang-undang.

### **E. Penjelasan Istilah**

Agar menghindari kesalahpahaman pembaca dalam memahami isi proposal skripsi ini, maka peneliti memberikan penjelasan terkait istilah dalam penelitian ini, yaitu:

## 1. Perlindungan Hak

Menurut kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan perlindungan sebagai hal atau perbuatan yang melindungi dan berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), hak adalah bentuk kebenaran, kepemilikan, kewenangan, kekuasaan, derajat, dan wewenang menurut hukum, perlindungan hak adalah hak yang didapatkan oleh setiap masyarakat dalam wilayah suatu negara yaitu berupa hak untuk mendapatkan atau memperoleh keamanan dan kenyamanan sehingga setiap masyarakat merasa tenang dan damai.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar serta perlakuan tanpa diskriminasi terhadap pekerja atau buruh demi mewujudkan kesejahteraan mereka dengan tetap memperhatikan kemajuan perusahaan. Perlindungan menurut ilmu hukum dapat diartikan dengan upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada.<sup>15</sup> Perlindungan menurut Undang-Undang perlindungan hukum atau legal protection merupakan kegiatan untuk menjaga atau memelihara masyarakat demi mencapai keadilan.<sup>16</sup>

## 2. Pekerja/Buruh

Menurut KBBI, buruh adalah orang yang bekerja kepada orang lain dan mendapatkan upah atas pekerjaannya (KBBI). Undang-undang ketenagakerjaan No. 13 menyatakan buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja, yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam

---

<sup>15</sup> Analisis, 2020, dalam *KBBI Online*, diakses pada 30 Mei 2023, dari <https://jdih.sukoharjo.kab.go.id/informasi/detail/90#:~:text=Merujuk%20definisi%20tersebut%2C%20perlindungan%20hukum,Hukum%20itu%20sendiri%3B%20memberikan%20perlindungan.>

<sup>16</sup> Hilda Hilmiah Diniyati, "Perlindungan Hukum Bagi Investor Dalam Pasar Modal (Studi Pada Gangguan Sistem Transaksi Di Bursa Efek Indonesia)", (Skripsi S1 Fakultas Syariah Dan Hukum, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2013), hlm. 19. Diakses melalui doi:10.1234/skripsi-hilda-diniyati-2013, tanggal 5 Mei 2023.

hubungan kerja, dibawa perintah pemberi kerja.<sup>17</sup> Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (3) disebutkan bahwa, Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>18</sup>

### 3. Perusahaan

Istilah “perusahaan” merupakan istilah yang menggantikan istilah “pedagang” sebagaimana diatur dalam Pasal 2 s/d 5 WvK lama. Istilah perusahaan yang menggantikan istilah pedagang mempunyai arti yang lebih luas. Banyak orang dahulu menjalankan perusahaan dalam pengertian menurut S. 1938 No. 276, tetapi tidak termasuk dalam pengertian pedagang menurut Pasal 2 KUHD lama.<sup>19</sup> Berbagai sarjana mengemukakan pengertian tentang perusahaan, seperti Molengraaff, sebagaimana dikutip R. Soekardono, menyatakan bahwa perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memeperniagakan /memperdagangkan, menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.<sup>20</sup>

Senada dengan Molengraaff adalah pendapat yang dikemukakan oleh Polak, sebagaimana dikutip Abdulkadir Muhammad, yang menyatakan bahwa baru dapat dikatakan ada perusahaan apabila diperlukan perhitungan laba dan rugi yang dapat diperkirakan dan dicatat dalam pembukuan.

### 4. Perkebunan Sawit

Kelapa sawit merupakan salah satu tanaman perkebunan di Indonesia sebagai penghasil minyak selain kelapa yang berasal dari hutan hujan tropis di daerah Afrika Barat terutama di Kamerun, Pantai Gading, dan Liberia.

---

<sup>17</sup> Ibid, h. 14.

<sup>18</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>19</sup> R. Soekardono, Hukum Dagang Indonesia, (Jakarta: Dian Rakyat, 1983), Jilid I (bagian pertama), h. 19.

<sup>20</sup> Ibid,

Kelapa sawit memiliki banyak potensi pemanfaatan baik dari batangnya digunakan untuk pembuatan pulp, bahan konstruksi, dan sumber energi. Buah sawit sendiri mempunyai nilai ekonomi yang tinggi dan dapat menjadi penyumbang pendapatan bagi negara, dimana buah sawit dimanfaatkan sebagai minyak pangan ataupun minyak non pangan. Bagian lain dari tanaman sawit yang dapat dimanfaatkan adalah sabut, bahkan tandan kosong. Seperti tanaman pada umumnya, kelapa sawit memiliki beberapa syarat tumbuh untuk memperoleh hasil yang maksimal dan memiliki daya jual tinggi. Kelapa sawit merupakan jenis tanaman dengan waktu penyalinan pendek yaitu sekitar 5-7 jam/hari, untuk memperoleh penyalinan yang cukup maka jarak tanam antar kelapa sawit adalah 9m x 9m x 9m.<sup>21</sup>

## **F. Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan suatu cara atau jalan yang di tempuh untuk melakukan pemeriksaan suatu peristiwa ataupun fenomena yang merupakan objek dari sebuah penelitian yang dilakukan oleh seorang peneliti atau lebih. Dalam penelitian ini prosedur penelitian yang penulis lakukan untuk mendapatkan data yang sesuai berdasarkan pada rumusan masalah dan tujuan penelitian adalah menggunakan metode penelitian kualitatif yang mana penelitian kualitatif ini menggunakan Teknik analisis yaitu mengkaji dan menganalisis suatu peristiwa yang menjadi objek penelitian berdasarkan setiap kasus yang ada.

### **1. Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan yuridis empiris yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara mengadakan penelitian dengan menumpulkan data primer yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui wawancara dengan responden dan narasumber yang berhubungan dengan penelitian. Pendekatan yang dilakukan dengan

---

<sup>21</sup> <https://bakri.uma.ac.id/mengenal-kelapa-sawit/>

mengadakan hubungan langsung terhadap para pihak yang dianggap mengetahui hal-hal yang ada kaitannya dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam Skripsi ini. Pendekatan empiris dilakukan dengan cara memperhatikan atau melihat perilaku-perilaku atau gejala-gejala hukum dan peristiwa hukum yang terjadi di lapangan<sup>22</sup>

## 2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan hal yang sangat di butuhkan dalam sebuah penelitian, dengan adanya pendekatan penelitian memudahkan penulis untuk mendapatkan informasi mengenai apa yang harus ditelitinya, disini penulis menggunakan pendekatan kualitatif Pendekatan kualitatif adalah suatu cara berpikir yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian. Pendekatan kualitatif dan pendekatan perundang-undang digunakan untuk memahami secara mendalam suatu fenomena yang terjadi. Metode ini biasanya dilakukan dengan menggunakan teknik mendalam, seperti mengkaji masalah secara kasus perkasus.

## 3. Sumber Data

Jenis data dilihat dari sudut pandang sumbernya dibedakan antara data yang diperoleh langsung dari masyarakat dan data yang diperoleh dari bahan pustaka.<sup>23</sup> Sumber dan jenis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data Primer Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari narasumber. Data primer ini merupakan data yang diperoleh dari studi lapangan yakni yang berkaitan dengan penelitian ini. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan cara wawancara.

---

<sup>22</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2004, Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat, (Raja Grafindo Persada, Jakarta,) h. 13-14.

<sup>23</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2004, Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat, (Raja Grafindo Persada, Jakarta,) h. 11.

- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan cara mempelajari, membaca, dan mengutip literatur atau perundang-undangan yang berkaitan dengan pokok permasalahan dari penelitian ini.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Data bagi suatu penelitian merupakan bahan yang akan digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian. Oleh karena itu, data harus selalu ada agar permasalahan penelitian itu dapat dipecahkan. Dalam penelitian ini jenis data yang dikumpulkan terdiri dari data yang bersifat primer dan data yang bersifat sekunder. Data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber data di lapangan (field research). Data primer ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner, wawancara, dan observasi.

##### a. Kuesioner

Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner ini ditempuh karena jumlah sampel penelitian relatif besar, sehingga dengan kuesioner maka penelitian akan lebih efektif dan efisien. Kuesioner ditujukan pada pimpinan-pimpinan perusahaan yang berskala kecil, menengah, dan besar di wilayah.

##### b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebuah cara dalam pengambilan gambar atau foto yang dibutuhkan oleh peneliti dalam melakukan penelitian, dokumentasi ini adalah sebagai faktor pendukung dalam melakukan penelitian agar mendapatkan bukti yang akurat terhadap proses yang dilakukan oleh penulis.

##### c. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-

keterangan.<sup>24</sup> Wawancara dilakukan secara bebas terbuka dengan menggunakan alat berupa daftar pertanyaan yang telah disiapkan (sebagai pedoman wawancara) sesuai dengan permasalahan yang akan dicari jawabannya tanpa menutup kemungkinan untuk menambah pertanyaan lain yang bersifat spontan sehubungan dengan jawaban yang diberikan oleh responden. Dalam hal penelitian ini, penulis melakukan wawancara dengan 4 pekerja, 1 staf perusahaan, 1 Dinas ketenagakerjaan bagian ketenaga kerjaan, dan 1 pakar hukum yang ada di Aceh Singkil.

#### 5. Analisis Data

Data yang telah terkumpul melalui kegiatan pengumpulan data belum memberikan arti apa-apa bagi tujuan suatu penelitian. Penelitian belum dapat ditarik kesimpulan bagi tujuan penelitiannya, sebab data itu masih merupakan data mentah dan masih diperlukan usaha atau upaya untuk mengolahnnya. Proses yang dilakukan adalah dengan memeriksa, meneliti data yang telah diperoleh untuk menjamin apakah data dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan kenyataan. Setelah data diolah dan dirasa cukup maka selanjutnya disajikan dalam bentuk narasi dan mungkin juga dalam bentuk tabel. Setelah data terkumpul lengkap dan telah diolah dengan menggunakan narasi ataupun tabel maka selanjutnya dianalisis secara kualitatif.

#### G. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan proposal skripsi ini dibagi dalam beberapa tahapan yang disebut dengan bab. Dimana masing-masing bab diuraikan masalahnya tersendiri, namun masih dalam konteks yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Secara sistematis penulisan ini merupakan materi pembahasan seluruhnya kedalam 4 (empat) bab yang terperinci. Bab

---

<sup>24</sup> Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Bumi Aksara, Jakarta, 2001,) h. 81

pertama, berisikan pendahuluan yang berisikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah kemudian dilanjutkan dengan tujuan penulisan, kajian pustaka, penjelasan istilah dan metode penelitian yang kemudian diakhiri dengan sistematika penulisan.

Bab dua, berisikan Tentang Upah Dan Undang Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, pengertian upah, pengertian upah perspektif islam, pekerja, perusahaan, perkebunan sawit, dasar hukum, Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 36 Tahun 2021, diakhiri dengan bentuk bentuk upah yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bekerja.

Bab tiga, berisikan hasil penelitian penulis, sejarah dan struktur organisasi PT.Nafasindo, Perlindungan pengupahan kepada karyawan yang bekerja di perusahaan perkebunan sawit, diakhiri dengan penerapan Pasal 88 Undang Undang Cipta Kerja di perusahaan PT.Nafasindo.

Bab empat, berisikan penutup, kesimpulan, dan diakhiri dengan saran dari penulis.

