

**SISTEM PENGELOLAAN UPAH BURUH HARIAN LEPAS
(STUDI KASUS: PT. SIMPANG KIRI PLANTATION INDONESIA
KABUPATEN ACEH TAMIANG)**

SKRIPSI

Oleh:

**MUHAMMAD ICHSAN NASUTION
1404300099
AGRIBISNIS**



**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

SISTEM PENGELOLAAN UPAH BURUH HARIAN LEPAS
(STUDI KASUS : PT. SIMPANG KIRI PLANTATION INDONESIA
KABUPATEN ACEH TAMIANG)

SKRIPSI


Oleh:

MUHAMMAD ICHSAN NASUTION
1404300099
AGRIBISNIS

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Strata 1 (S1) Pada
Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Komisi pembimbing


Ainul Mardhiyah, S.P, M,Si
Ketua


Desi Novita, S.P, M,Si
Anggota



Disahkan Oleh
Dekan


Asriatarni Munar, M.P

Tanggal lulus : 22 Maret 2018

PERNYATAAN

Dengan ini saya:

Nama : Muhammad Ichsan Nasution
NPM : 1404300099

Judul : SISTEM PENGELOLAAN UPAH BURUH HARIAN LEPAS
(STUDI KASUS: PT. SIMPANG KIRI PLANTATION
INDONESIA KABUPATEN ACEH TAMIANG)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul Sistem Pengelolaan Upah Buruh Harian Lepas (Studi Kasus: PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia, Kabupaten Aceh Tamiang adalah berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan programming yang tercantum sebagai bagian dari skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (Plagiarisme), maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Medan, 19 April 2018

Yang menyatakan



Muhammad Ichsan Nasution

RINGKASAN

MUHAMMAD ICHSAN NASUTION (1404300099) Program Studi : Agribisnis Judul Skripsi “Sistem Pengelolaan Upah Buruh Harian Lepas” (Studi Kasus : PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia Kabupaten Aceh Tamiang). Penyusunan skripsi ini dibimbing oleh Ibu Ainul Mardhiyah S.P, M,Si selaku Ketua Komisi Pembimbing dan Ibu Desi Novita S.P, M,Si selaku Anggota Komisi Pembimbing.

Buruh Harian Lepas merupakan salah satu organ terpenting dalam suatu perusahaan, hal ini dikarenakan buruh harian lepas merupakan salah satu pekerja yang terpenting terhadap kelangsungan suatu perusahaan. Salah satu faktor pendorong yang melatarbelakangi para tenaga kerja untuk giat bekerja dan tetap bertahan di perusahaan adalah upah.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia Desa Simpang Kiri, Kecamatan Tenggulun, Kabupaten Aceh Tamiang, Provinsi Aceh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pengelolaan upah buruh harian lepas di daerah penelitian, untuk mengetahui tingkat upah buruh harian lepas dan untuk mengetahui pengaruh usia, pengalaman kerja, lamanya pendidikan, gender, jumlah tanggungan dan curahan waktu kerja terhadap tingkat upah buruh harian lepas di daerah penelitian. Lokasi penelitian ditentukan secara *purposive* artinya penelitian dipilih berdasarkan tujuan tertentu yang dipilih sesuai dengan tujuan penelitian, daerah penelitian ditetapkan di Desa Simpang Kiri, Kabupaten Aceh Tamiang yang ditentukan secara sengaja di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia.

Metode Penelitian ini menggunakan metode studi kasus (*Case Study*), dan metode penentuan lokasi penelitian ditentukan dengan cara *Purposive (Sengaja)*, serta Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik (*Proporsional Stratified Random Sampling*). Untuk pengumpulan data penelitian terdiri dari *Data Primer* dan *Data Sekunder*. Jumlah sampel dalam penelitian inilah adalah ditentukan 15% dari populasi 260 orang buruh harian lepas maka diperoleh sampel 39. Metode analisis data yang digunakan yaitu deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian bahwasannya Sistem Pengelolaan Upah yang diterapkan di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia ialah berdasarkan Curahan waktu kerja buruh harian lepas dan diproporsikan sesuai jam kerjanya sesuai UMP Aceh. Dari hasil penelitian tingkat upah buruh harian lepas di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia bervariasi dengan melihat jumlah jam kerja serta hari kerja buruh harian lepas yang sudah diproporsikan sesuai dengan UMP Aceh. Untuk hari kerja buruh harian lepas sesuai UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwasannya untuk buruh harian lepas khususnya 21 hari bekerja. Dari hasil penelitian yang diukur dari hasil signifikan yang dibandingkan dengan alfa 0,05 atau tingkat kepercayaan 95% didapat bahwa variabel pengalaman kerja, lamanya pendidikan, gender, tidak mempengaruhi tingkat upah buruh harian lepas di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia. Sedangkan variabel usia, jumlah tanggungan, curahan waktu kerja mempunyai pengaruh terhadap tingkat upah buruh harian lepas di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia.

Kata Kunci : *Pengelolaan Upah, Buruh Harian Lepas*

RIWAYAT HIDUP

Muhammad Ichsan Nasution dilahirkan di Kualasimpang, Provinsi Aceh 29 Juni 1996. Penulis merupakan anak ketiga dari empat bersaudara dan anak dari (Alm) **Bapak Adlan Nasution** dan **Ibu Indrawati**.

Jenjang pendidikan yang pernah ditempuh hingga saat ini adalah sebagai berikut:

1. Pada tahun 2002-2008, menjalani pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri Simpang Kiri Kejuruan Muda kecamatan Tenggulun kabupaten Aceh Tamiang.
2. Pada tahun 2008-2010, menjalani pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 5 Kejuruan Muda kecamatan Tenggulun kabupaten Aceh Tamiang.
3. Pada tahun 2011-2014, menjalani pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 2 Kualasimpang.
4. Pada tahun 2014 sampai sekarang, menjalani Pendidikan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Universitas Muhammadiyah Sumatera (UMSU) Fakultas Pertanian Program Studi Agribisnis.
5. Bulan Januari-Februari 2017, melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia Kabupaten Aceh Tamiang.
6. Bulan Januari 2018 sampai Februari 2018 melakukan penelitian Skripsi di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia Kabupaten Aceh Tamiang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penulis Skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua tercinta (Alm) Ayahanda Adlan Nasution dan Ibunda Indrawati serta Saudara-saudari penulis Dhany Fauzan Nasution S.E Winda Purnama Sari Nasution S.Pd Sheilla Novia Balqis Nasution. Seluruh keluarga yang telah memberikan doa dan dukungan moril serta materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Ir. Asritanarni Munar, M.P selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Ibu Dr. Dafni Mawar Tarigan S.P, M,Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Muhammad Thamrin S.P, M,Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Khairunnisa Rangkuti S.P, M.Si sebagai Ketua Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Ainul Mardhiyah, S.P, M,Si selaku Ketua Komisi Pembimbing atas bimbingan, saran, dan motivasi yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Desi Novita, S.P, M,Si selaku Anggota Komisi Pembimbing atas bimbingan, saran, dan motivasi yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Bapak/Ibu Dosen serta Staff administrasi pada Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian ini, serta memberikan banyak informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
10. Sahabat penulis Andi Gustiawan, Putra Ismail Mustafa, Agus Widodo, Doktor Hasibuan, yang selalu memberi dukungan dan perhatian serta motivasi kepada penulis.
11. Teman-teman seperjuangan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara angkatan 2014 yang selaku memberikan bantuan, semangat, motivasi, dan dukungan kepada penulis khususnya kepada AGB 2.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Dengan demikian penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan pada penulisan skripsi ini dimasa mendatang. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat menjadi suatu yang bermanfaat bagi para pembaca.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini guna melengkapi dan memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Pertanian pada Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.

Adapun judul Penelitian ini adalah Sistem Pengelolaan Upah Buruh Harian Lepas Penelitian dilakukan di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia Kecamatan Tenggulun, Kabupaten Aceh Tamiang.

Penulis menyadari, bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis. Akhir kata penulis mengharapkan saran dan masukan dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Medan, Maret 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
RIWAYAT HIDUP	ii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
PENDAHULUAN	1
Latar Belakang.....	1
Perumusan Masalah	9
Tujuan Penelitian	10
Manfaat Penelitian	10
TINJAUAN PUSTAKA	11
Defenisi dan Jenis Tenaga Kerja	11
Jenis Tenaga Kerja	12
Defenisi Upah dan Jenis Upah.....	13
Tujuan Pemberian Upah.....	16
Landasan Hukum Untuk Tenaga Kerja Tidak Tetap	17
Faktor Yang Menentukan Penetapan Upah Tenaga Kerja Tidak Tetap.....	19
Penelitian Terdahulu	21
Kerangka Pemikiran.....	24
Hipotesis Penelitian.....	27
METODE PENELITIAN.....	28
Metode Penelitian	28
Metode Penentuan Lokasi Penelitian.....	28
Metode Penarikan Sampel.....	28
Metode Pengumpulan Data	29

Metode Analisis Data.....	30
Definisi dan Batasan Operasional.....	31
DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN.....	33
Sejarah Umum Perusahaan.....	33
Visi dan Misi Perusahaan.....	33
Luas dan Lokasi Perusahaan.....	34
Tenaga Kerja Perusahaan.....	36
Fasilitas.....	37
Karakteristik Sampel.....	38
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
Sistem Pengelolaan Upah Buruh Harian Lepas di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia.....	43
Tingkat Upah Buruh Harian Lepas di PT. SKPI.....	46
Pengaruh Usia, Pengalaman Kerja, Lamanya Pendidikan, Gender, Jumlah Tanggungan, Curahan Waktu Kerja Terhadap Tingkat Upah Buruh Harian Lepas.....	49
Uji Simultan (F-Test).....	52
Uji Parsial (T-Test).....	53
a. Pengaruh Usia (X1) Terhadap Tingkat Upah Buruh Harian Lepas (Y) di PT. SKPI.....	53
b. Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Tingkat Upah Buruh Harian Lepas (Y) di PT. SKPI.....	53
c. Pengaruh Lamanya Pendidikan (X3) Terhadap Tingkat Upah Buruh Harian Lepas (Y) di PT.SKPI.....	54
d. Pengaruh Gender (X4) Terhadap Tingkat Upah Buruh Harian Lepas (Y) di PT. SKPI.....	55
e. Pengaruh Jumlah Tanggungan (X5) Terhadap Tingkat Upah Buruh Harian Lepas (Y) di PT. SKPI.....	55
f. Pengaruh Curahan Waktu Kerja (X6) Terhadap Tingkat Upah Buruh Harian Lepas (Y) di PT. SKPI.....	56
KESIMPULAN DAN SARAN	
Kesimpulan.....	58
Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA.....	60

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Upah Nominal dan Riil Buruh Tani.....	4
2.	Rata-rata Upah/Gaji Bersih Sebulan Buruh/Karyawan/Pegawai Menurut Kelompok Umur dan Lapangan Pekerjaan Utama di 9 Sektor.....	5
3.	Jumlah Populasi dan Sampel yang akan diambil.....	29
4.	Penarikan Sampel.....	29
5.	Luas PT. SKPI	35
6.	Luas areal perkebunan.....	36
7.	Jumlah tenaga kerja PT. SKPI	37
8.	Distribusi sampel berdasarkan usia.....	38
9.	Distribusi sampel berdasarkan pengalaman kerja.....	39
10.	Distribusi sampel berdasarkan lamanya pendidikan.....	40
11.	Distribusi sampel berdasarkan gender	40
12.	Disribusi sampel berdasarkan jumlah tanggungan	41
13.	Distribusi tingkat upah BHL per bulan	47
14.	Rata-rata curahan waktu kerja BHL.....	47
15.	Hasil analisis regresi linier berganda	50

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran	26

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Struktur Organisasi Perusahaan	62
2.	Karakteristik Buruh Harian Lepas Sampel.....	63
3.	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	64
4.	Dokumentasi Penelitian.....	65
5.	Surat Keterangan Selesai Riset	66

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Secara umum, pengertian dari pertanian adalah suatu kegiatan manusia yang meliputi pertanian tanaman pangan, perkebunan, kehutanan, hortikultura, peternakan dan perikanan. Sejarah Indonesia sejak masa kolonial sampai sekarang tidak dapat dipisahkan dari sektor pertanian dan perkebunan, karena sektor-sektor ini memiliki arti yang sangat penting dalam menentukan pembentukan berbagai realitas ekonomi dan sosial masyarakat di berbagai wilayah Indonesia. Sebagian besar mata pencaharian masyarakat di Indonesia adalah sebagai petani dan perkebunan, sehingga sektor - sektor ini sangat penting untuk dikembangkan di negara kita (Subianto, 2011).

Pembangunan ekonomi Indonesia dari waktu ke waktu mengalami perubahan seiring dengan adanya era reformasi. Dalam era reformasi banyak perusahaan yang mempertahankan keberadaannya. Hal ini berkaitan dengan perusahaan untuk meningkatkan produksinya agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain dalam situasi ekonomi yang belum stabil. Ada perusahaan yang bertahan dengan mengurangi tenaga kerja yang ada, walaupun hal yang demikian dapat merugikan tenaga kerja. Namun ada pula perusahaan yang dapat bertahan tanpa mengurangi kuantitas tenaga kerja, tapi lebih meningkatkan kualitas tenaga kerja yang ada. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tenaga kerja sangat berpengaruh pada perusahaan.

Seiring dengan perkembangan dan pertumbuhan penduduk yang terjadi di Indonesia, telah banyak mengalami kemajuan di berbagai bidang khususnya dalam bidang dunia usaha. Hal ini menimbulkan dampak bahwa semakin banyak

di buthkannya pekerja. Namun pada kenyataannya, dengan bertambahnya jumlah perusahaan belum tentu menjamin bahwa perusahaan tersebut mampu menyerap tenaga kerja yang handal. Hal ini disebabkan oleh pertumbuhan penduduk yang sangat cepat dan tidak seimbang dan meningkatnya angka pertumbuhan kerja, sedangkan angka kesempatan kerja tidak mengalami peningkatan bahkan ada kecenderungan menurun pada setiap tahunnya. Di dalam suatu perusahaan baik berskala besar maupun berskala kecil, pasti membutuhkan yang namanya tenaga kerja. Tenaga kerja ini sangat penting sekali, karena tanpa adanya tenaga kerja, maka perusahaan tersebut tidak akan dapat berjalan dengan baik atau berjalan sebagaimana mestinya. Tenaga kerja ini bertugas menjalankan suatu perusahaan berdasarkan bagian bagiannya yang diberikan atasan atau pimpinan kepada bawahan atau karyawan.

Industri perkebunan mulai berkembang di Nusantara dalam bentuk usaha-usaha perkebunan berskala besar pada awal abad ke-19. Sejak awal itu hingga menjelang kemerdekaan Indonesia, para pelaku usaha dari Belanda, Inggris, Belgia, dan lain-lain, mulai membuka perkebunan-perkebunan karet, teh, kopi, tebu, kakao, kina dan beberapa jenis rempah, lengkap dengan fasilitas pengolahannya terutama di pulau Jawa dan Sumatera. Berkembangnya usaha perkebunan pada masa-masa itu telah mendorong terbukanya wilayah-wilayah baru yang terpencil, berkembangnya sarana dan prasana umum, serta kolonisasi. Sejalan dengan perkembangan waktu, perkebunan memodernisasi dirinya, dengan diterapkannya sistem manajemen yang lebih baik serta diaplikasikannya berbagai teknologi di bidang kultur teknis maupun pengolahan hasil (Pusinfo BUMN Perkebunan, 2011).

Industri kelapa sawit selain sebagai salah satu sektor primadona yang telah menghasilkan miliaran dolar, dan menjadi salah satu ekspor andalan Indonesia, juga merupakan ladang yang subur bagi pemilik modal untuk menanam sistem kerja buruh harian lepas, hal ini selain berdasarkan observasi lapangan, juga pada data-data yang menunjukkan bahwa sektor perkebunan merupakan sektor yang paling banyak menyerap tenaga kerja lepas. Dimana buruh harian lepas di berbagai perkebunan kelapa sawit (misal: di Sumatera Utara), sama sekali tidak mendapatkan perlindungan sosial. Walaupun pemerintah sudah mengeluarkan Permenaker No. Per-03/Men/1994 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Tenaga Kerja Borongan, dan Tenaga Kerja Kontrak. Dalam peraturan itu pengusaha wajib mengikutsertakan semua kategori tenaga kerja yang disebutkan dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), namun dalam kenyataannya, jamsostek hanyalah mimpi di siang bolong bagi Buruh Harian Lepas (BHL) di perkebunan kelapa sawit. Padahal Buruh Harian Lepas seringkali menjadi korban kecelakaan kerja. Jika untuk kecelakaan kerja saja mereka tidak mendapatkan jaminan, apalagi untuk jaminan hari tua, jaminan kematian, dan jaminan kesehatan. Kondisi ini sungguh memprihatinkan, mengingat Buruh Harian Lepas sebagai bagian dari hubungan kerja tanpa ikatan mempunyai resiko ekonomi lebih besar dibanding buruh sektor formal.

Selain tidak adanya jaminan sosial, Buruh Harian Lepas di perkebunan kelapa sawit juga mendapatkan upah yang sangat rendah. Kondisi ini sebenarnya merupakan gambaran umum kondisi buruh perkebunan di Indonesia mendapatkan

upah rendah. Dan dalam kenyataannya, upah buruh sektor industri selalu lebih besar dari upah buruh perkebunan.

Tabel 1. Upah Nominal dan Riil Buruh Tani Per-hari di Indonesia (Rupiah)

Tahun	Rata-rata Nominal	Rata-rata Riil
2009	30.473	36.827
2010	38.041	29.638
2011	39.153	28.886
2012	40.302	28.374
2013	41.895	27.502
2014	44.537	39.091
2015	46.488	38.088
2016	47.960	37.330

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) 2017

Tabel 2. Rata-rata Upah/Gaji Bersih Sebulan Buruh/Karyawan/Pegawai Menurut Lapangan Pekerjaan Utama di 9 Sektor (Rupiah) 2017

No	Lapangan pekerjaan utama	Rata-rata upah
1	Pertanian, Kehutanan, Perburuan, Perikanan	1.429.297
2	Pertambangan dan Penggalian	4.218.301
3	Industri Pengolahan	2.030.841
4	Listrik, Gas, dan Air	2.757.952
5	Bangunan	2.171.399
6	Perdagangan Besar, Eceran, Rumah makan dan Hotel	1.766.482
7	Angkutan pergudangan, Komunikasi	2.582.902
8	Keuangan, Asuransi, Sewa bangunan, tanah dan Jasa perusahaan	3.053.769
9	Jasa kemasyarakatan, Sosial, dan Perorangan	2.325.252

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) 2017

Perhitungan upah Buruh Harian Lepas yang menggunakan sistem borongan, jelas didasarkan pada orientasi pengusaha untuk mengejar jumlah produksi dan keuntungan. Kondisi ini akan terus berlangsung, ketika lapangan kerja di wilayah tersebut hanya bergantung pada keberadaan perusahaan perkebunan swasta dan kondisi geografis wilayah perkebunan kelapa sawit yang terisolir. Sebagian buruh tidak memiliki alternatif pekerjaan lain selain menjadi Buruh Harian Lepas dengan upah murah dan resiko kerja apapun. Sebaliknya bagi pihak pengusaha kondisi geografis ini jelas menguntungkan karena pasokan tenaga kerja buruh murah akan tetap tersedia melimpah dari generasi ke generasi, sehingga pihak pengusaha terus berada pada posisi yang semakin kuat untuk menentukan kesepakatan kerja dengan para buruhnya.

Namun ketika pemerintah tidak mampu menciptakan pekerjaan melalui sektor Negara, maka seharusnya pemerintah melindungi warga Negeranya yang menjadi buruh di sektor swasta, agar mendapatkan jaminan sosial dan upah yang layak. Buruh Harian Lepas di perkebunan menjalankan kondisi dan situasi kerja yang hampir sama dengan buruh tetap, dan bekerja setiap hari selama bertahun-tahun, sehingga sudah sepatutnya menjadi kewajiban bagi perusahaan perkebunan untuk mengangkat Buruh Harian Lepas menjadi buruh tetap dan diikutsertakan dalam program jamsostek. Dan merupakan tanggung jawab pemerintah untuk memastikan perusahaan perkebunan swasta menjalankan kewajibannya tersebut.

Hubungan buruh dan majikan dalam proses produksi adalah hubungan yang mengesankan relasi saling membutuhkan. Namun hubungan majikan dan buruh sejatinya adalah hubungan konflik, karena secara hakiki memiliki kepentingan yang bertentangan. Kepentingan majikan adalah memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya, sedangkan kepentingan buruh adalah upah layak yang mampu mendorongnya ke arah kesejahteraan dan pertumbuhan ekonomi. Dengan demikian, jelaslah bahwa hubungan yang ada antara pengusaha dengan buruh bukan hanya hubungan yang saling membutuhkan, tetapi juga hubungan yang saling berbeda kepentingan (Suziani, 1999).

Ada banyak bentuk dari hubungan kerja non formal yang dikembangkan pemilik modal dan salah satunya adalah buruh harian lepas. Bentuk dari hubungan kerja non formal itu bertujuan untuk menemukan sistem yang mampu meningkatkan keuntungan perusahaan dengan menekan upah buruh sekaligus menaikkan beban kerjanya. Prinsip mencari keuntungan sebesar-besarnya dengan biaya sekecil mungkin merupakan prinsip ekonomi kapitalis, dimana buruh hanya

dipandang sebagai komoditas, merupakan bagian dari mesin produksi yang produktifitasnya dihitung melalui sejumlah target hasil dan jam kerja. Jika dicari definisi dari tenaga harian lepas dalam status kepegawaian maka dapat disimpulkan bahwa buruh harian lepas disebut juga sebagai pegawai harian. Pegawai harian adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga atau pada suatu perusahaan, baik itu perusahaan pemerintahan maupun swasta, dengan menerima upah berdasarkan waktu setiap harinya. Upah pegawai harian dibayar setiap hari, setiap satu atau dua minggu atau setiap bulan, tergantung kesepakatan atau peraturan perusahaan yang bersangkutan (Noni, 2008).

Buruh merupakan organ terpenting dalam suatu perusahaan, hal ini dikarenakan buruh merupakan ujung tombak terhadap kelangsungan suatu perusahaan. Melihat pentingnya peran buruh didalam suatu perusahaan harusnya mendapatkan timbal balik yang setimpal (Husni, 2003).

Salah satu faktor pendorong yang melatarbelakangi para tenaga kerja untuk giat bekerja dan tetap bertahan di perusahaan adalah upah. Pada dasarnya seseorang bekerja pada perusahaan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga orang bekerja memberikan tenaga pikirannya dan mendapat umpan balik berupa sejumlah uang yang sesuai dengan jerih payahnya.

Dengan pemberian upah, diharapkan seorang tenaga kerja dapat untuk produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya tenaga kerja dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan prestasi karena merasa dihargai perusahaan.

Salah satu Unit Usaha PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia berkedudukan di Medan adalah salah satu Perusahaan Perkebunan PMA (Penanaman Modal Asing) yang sejak puluhan tahun yang lalu berkibrah di Indonesia sebagai perusahaan perkebunan yang mengelola komoditas Kelapa Sawit, Karet, dan Kakao yang kebun-kebunnya menyebar di beberapa wilayah Indonesia. Di antara anak perusahaan PT. Evans Indonesia adalah PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia (PT. SKPI) yang terdapat di Desa Simpang Kiri dan Desa Tenggulun Kecamatan Tenggulun serta Desa Rongoh Kecamatan Tamiang Hulu, Kabupaten Aceh Tamiang, Provinsi Aceh. Kebun Simpang Kiri menanam tanaman kelapa sawit dimana hasil Tandan Buah Segar (TBS) diserahkan kepada pihak ketiga.

Fenomena yang terjadi pada buruh harian lepas di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia ialah buruh harian lepas sudah terlalu banyak (*Over*) sehingga perusahaan harus menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, antara pekerjaan dan tenaga kerja harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Buruh harian lepas hanya dibutuhkan pada saat perusahaan membutuhkan buruh harian lepas, intinya perusahaan menggunakan buruh harian lepas sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan rasio pekerjaan yang banyak, maka perusahaan membutuhkan pekerja buruh harian lepas dengan jumlah yang banyak untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Begitu juga dengan rasio pekerjaan yang sedikit, maka perusahaan hanya membutuhkan buruh harian lepas dengan jumlah rasio yang sedikit. Perusahaan hanya mempekerjakan pekerja Buruh harian lepas sesuai kebutuhan dan kondisi lapangan pekerjaan. Dengan hal yang telah disampaikan tersebut buruh harian lepas terkadang sewaktu-waktu

bisa saja tidak bekerja sesuai kebutuhan perusahaan. Buruh harian lepas di perusahaan tersebut tidak memiliki hubungan terikat dengan perusahaan, berbeda dengan pekerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan SKU (Syarat Kerja Umum) yang memiliki hubungan terikat dengan perusahaan.

Buruh harian lepas yang bekerja di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia pada umumnya melakukan pekerjaan memupuk (*manuring*), menyemprot (*spraying*) dan perawatan, buruh harian lepas biasanya mulai masuk kerja jam 07.00 WIB sampai 12.00 WIB dan mendapatkan upah sesuai dengan jam mereka bekerja. Jam kerja mereka terkadang memang tidak menentu sesuai dengan kondisi pekerjaan buruh harian lepas tersebut. Buruh harian lepas di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia diberikan upah berdasarkan jam kerjanya dengan dasar perhitungan dari UMP ACEH, buruh harian lepas di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia telah mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan dan buruh harian lepas diberikan Tunjangan Hari Raya (THR) sesuai dengan peraturan pemerintah. Buruh harian lepas yang bekerja di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia diberikan perlindungan yang maksimal pada saat bekerja dengan diberikan Alat Pelindung Diri (APD) yang lengkap sesuai pekerjaannya masing-masing.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka timbul pertanyaan yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana sistem pengelolaan upah buruh harian lepas di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia ?
2. Bagaimana tingkat upah buruh harian lepas di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia ?

3. Bagaimana pengaruh usia, pengalaman kerja, lamanya pendidikan, gender, jumlah tanggungan dan curahan waktu kerja terhadap tingkat upah buruh harian lepas?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui sistem pengelolaan upah buruh harian lepas di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia
2. Untuk mengetahui tingkat upah buruh harian lepas di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh usia, pengalaman kerja, lamanya pendidikan, gender, jumlah tanggungan dan curahan waktu kerja terhadap tingkat upah buruh harian lepas

Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian adalah :

1. Sebagai bahan informasi bagi perusahaan PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia
2. Sebagai masukan bagi pihak PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia untuk lebih memperhitungkan buruh harian lepas, karena buruh harian lepas sebagai salah satu organ terpenting di dalam perusahaan.
3. Sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Defenisi dan Jenis Tenaga Kerja

Menurut Undang-undang Republik Indonesia nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah waktu kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pekerja atau tenaga kerja dapat diartikan sebagai orang yang bekerja disuatu perusahaan/ usaha tersebut bisa berkaitan dengan produksi maupun administrasi. Atau bisa disebut sebagai penduduk yang umurnya sudah mencapai batas usia kerja, dan batas usia kerja setiap suatu negara berbeda-beda. Di negara Indonesia batas usia kerja minimal 10 tahun tanpa batas maksimum. Dipilihnya batas umur 10 tahun karena kenyataan bahwa pada umur tersebut sudah banyak penduduk yang bekerja karena sulitnya perekonomian keluarga mereka. Terdapat permintaan tenaga kerja dimana merupakan sebuah daftar yang berfungsi sebagai alternatif kombinasi tenaga kerja dengan input lain yang tersedia berhubungan dengan tingkat upah (Husni, 2003).

Tenaga kerja merupakan faktor produksi kedua yang dianggap paling penting, sebab melalui jasa tenaga kerja inilah sumber daya alam dapat berubah menjadi hasil produksi yang bernilai. Untuk itu, atas pengorbanan dan kerjanya tenaga kerja berhak mendapatkan balas jasa dari majikan atau perusahaannya berupa penghasilan dalam bentuk upah.

Jenis tenaga kerja

a. Tenaga kerja tetap

Tenaga kerja tetap (*permanent employee*) yaitu pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu (*permanent*). Tenaga kerja tetap, menurut PMK-252 ditambahkan menjadi sebagai berikut : Tenaga kerja tetap adalah tenaga kerja yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta tenaga kerja yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang tenaga kerja yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut.

b. Tenaga kerja tidak tetap

Tenaga tidak tetap/tenaga kerja tidak tetap adalah tenaga kerja yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja. Yang di dapat atau hak tenaga kerja tidak tetap yaitu mendapat gaji sesuai kerjanya atau waktu kerja mereka, tanpa mendapat jaminan sosial. Karena tenaga kerja tersebut bersifat kontrak, setelah kontrak selesai, hubungan antara pekerja dan pemberi kerja pun juga selesai (Artonang, 2014).

Terdapat beberapa jenis penghasilan tenaga kerja tidak tetap, yaitu :

1. Upah harian adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh tenaga kerja yang terutang atau dibayarkan secara harian.

2. Upah mingguan adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh tenaga kerja yang terutang atau dibayarkan secara mingguan.
3. Upah satuan adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh tenaga kerja yang terutang atau dibayarkan berdasarkan jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan.
4. Upah borongan adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh tenaga kerja yang terutang atau dibayarkan berdasarkan penyelesaian suatu jenis pekerjaan tertentu.

c. Tenaga kerja borongan

Borongan atau pocokan yaitu hubungan kerja berdasarkan kerja borongan lepas dengan pembagian hasil menurut upah atas satuan hasil kerja atau upah yang diterima berdasarkan barang yang dapat diselesaikannya.

Defenisi Upah dan Jenis Upah

Upah menurut Undang-Undang adalah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bab I, Pasal 1 Ayat 30).

Upah menurut Rivai dan Sagala (2009) didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang

dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang di berikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan tenaga proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.

Upah biasanya dibedakan dengan gaji yang dibayarkan kepada pemimpin-pemimpin, pengawas, pegawai tata usaha, para pegawai kantor dan para manajer. Gaji umumnya tingkatannya dianggap lebih tinggi daripada pembayaran kepada pekerja upahan. Adanya anggapan bahwa gaji selalu mengandung tingkat pembayaran yang lebih tinggi pada upah hanya dapat dibenarkan pada masa-masa yang lalu, karena sekarang banyak pegawai yang tiap minggu, tiap bulan, atau tiap tahun menerima pembayaran yang lebih banyak daripada pegawai kantor (Moekijat, 1999).

Dessler (1998) dalam bukunya *Sumber Daya Manusia*, mengatakan gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan. Sistem pembayaran dapat dibedakan berdasarkan waktu kinerja, yaitu pembayaran yang dilakukan atas dasar lamaran bekerja, misalnya perjam, hari, minggu, bulan, dan sebagainya, dan pembayaran berdasarkan hasil kinerja, yaitu pembayaran upah/gaji yang didasarkan pada hasil akhir dari proses kinerja, misalnya jumlah produksi.

Dewan Penelitian Pengupahan Nasional mendefinisikan, upah sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan/jasa yang telah dan akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan keberlangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi. Upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu

persetujuan, undang-undang, dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Ada dua cara yang dipakai untuk menetapkan gaji pegawai, yaitu waktu dan jumlah produksi. Upah berdasarkan waktu berarti jumlah waktu seorang pekerja berada di kantor. Cara inilah yang umum dipakai pada saat ini. Beberapa manajer profesional, sekretaris, dan pegawai digaji berdasarkan lamanya bekerja. Sementara upah berdasarkan jumlah produksi artinya seorang pegawai digaji berdasarkan jumlah produksi yang dihasilkan atau dikenal sebagai borongan (*piecework*).

Jenis Upah

Terdapat beberapa jenis upah (Rivai dan Sagala, 2009), yaitu:

1. Upah sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditentukan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

2. Upah sistem hasil

Dalam sistem, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan atau terjual oleh pekerja. Biasanya di lembaga keuangan syariah karyawan yang dikenakan model sistem upah seperti ini adalah bagian marketing, dimana ditentukan oleh berapa banyak nasabah penabung yang mampu ia tarik atau berapa banyak pembiayaan yang mampu disalurkan.

3. Upah sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja. Untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas jasa, yang kemudian dibagi-bagi antara para pelaksanan. Misalnya untuk peembangunan gedung, dan lainnya.

Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima karyawan harus memiliki internal equity dan eksternal equity. Internal equity adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. Eksternal equity adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dibandingkan dengan yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis diluar organisasi.

Tujuan Pemberian Upah

1. Ikatan kerja sama
2. Kepuasan kerja
3. Pengadaan efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh serikat buruh
8. Pengurus asosiasi usaha sejenis/Kadin.
9. Pengaruh pemerintah

Landasan Hukum Untuk Tenaga Kerja Tidak Tetap

Ketentuan untuk tenaga kerja harian atau tenaga kerja tidak tetap diatur dalam Kepmen 100 tahun 2004 tentang "ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu", sebagai berikut:

Pasal 10 ayat;

1. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.
2. Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan.
3. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/kontrak kerja).

Pasal 11

Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat; (1) dan ayat (2) dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya (dengan kata lain tidak ada ketentuan mengenai jangka waktu).

Pasal 12

1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh.

2. Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 sekurang-kurangnya memuat:
 - a. Nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja.
 - b. Nama/alamat pekerja/buruh.
 - c. Jenis pekerjaan yang dilakukan.
 - d. Besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.

Ketentuan mengenai PKWT diatur di dalam UUK dari Pasal 56 s.d Pasal 59, yang mana di bagian akhir dari Pasal 59 yaitu pada ayat (8) disebutkan bahwa: “Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri”. Ketentuan inilah yang kemudian mendasari terbitnya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“KEPMEN No. 100 Tahun 2004”).

KEPMEN No. 100 Tahun 2004 tersebut merupakan peraturan pelaksanaan dari UUK mengenai PKWT, yang di dalamnya mengatur juga mengenai Perjanjian Kerja Harian Lepas. Dengan demikian, Perjanjian Kerja Harian Lepas menurut KEPMEN ini merupakan bagian dari PKWT (lihat Pasal 10 s.d. Pasal 12 KEPMEN No. 100 Tahun 2004). Namun demikian, Perjanjian Kerja Harian Lepas ini mengecualikan beberapa ketentuan umum PKWT, yang mana dalam Perjanjian Kerja Harian Lepas dimuat beberapa syarat antara lain:

1. Perjanjian Kerja Harian Lepas dilaksanakan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran.

2. Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
3. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Faktor Yang Menentukan Penetapan Upah Tenaga Kerja Tidak Tetap

Bukanlah merupakan suatu pernyataan klise apabila dikatakan bahwa suatu sistem imbalan harus didasarkan pada serangkaian prinsip ilmiah dan metode yang serasional mungkin. Akan tetapi merupakan kebenaran pula bahwa dapat tidaknya suatu sistem diterapkan tergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhinya. Berarti dalam mencari dan menetapkan suatu sistem imbalan, faktor-faktor tersebut tidak bisa harus diperhitungkan. Berbagai faktor tersebut diidentifikasi dan dibahas berikut.

Pertama: Tingkat upah dan gaji yang berlaku. Dari pembahasan di muka kiranya telah terlihat bahwa melalui survei berbagai sistem upah dan gaji yang ditetapkan oleh berbagai organisasi dalam suatu wilayah kerja tertentu, diketahui tingkat upah dan gaji yang pada umumnya berlaku. Akan tetapi tingkat upah dan gaji yang berlaku umum itu tidak bisa diterapkan begitu saja oleh suatu organisasi tertentu. Kebiasaan tersebut masih harus dikaitkan dengan berbagai faktor lain. Salah satu faktor yang harus dipertimbangkan ialah langka tidaknya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus tertentu dan sangat dibutuhkan oleh organisasi yang bersangkutan. Dalam hubungan ini perlu ditekankan bahwa situasi kelangkaan tersebut dapat terjadi pada semua jenjang jabatan dan pekerjaan.

Kedua: Tuntutan serikat pekerja. Dimasyarakat di mana eksistensi serikat pekerja diakui, sangat mungkin terdapat keadaan bahwa serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan tingkat upah dan gaji yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku. Tuntutan serikat pekerja itu dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Misalnya dalam usaha serikat pekerja untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan para anggotanya. Atau karena situasi yang menurut penilaian serikat pekerja itu memang memungkinkan perubahan dalam struktur upah dan gaji atau berbagai faktor lainnya. Perananan dan tuntutan serikat pekerja ini pun perlu diperhitungkan sebab apabila tidak, bukanlah yang mustahil bahwa para pekerja akan melancarkan berbagai kegiatan yang pada akhirnya akan merugikan manajemen dan serikat pekerja sendiri, seperti dalam hal terjadinya usaha memperlambat proses produksi, tingkat kemangkiran yang tinggi, dan dalam bentuknya yang paling gawat melancarkan pemogokan.

Ketiga: Produktivitas. Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Apabila para pekerja merasa bahwa mereka tidak memperoleh imbalan yang wajar, sangat mungkin mereka tidak akan bekerja keras. Artinya, tingkat produktivitas mereka akan rendah. Apabila demikian halnya, organisasi tidak akan mampu membayar upah dan gaji yang oleh pekerja para pekerja dianggap wajar. Berarti kedua belah pihak-manajemen dan para pekerja-perlu sama-sama menyadari kaitan yang sangat erat antara tingkat upah dan gaji dengan tingkat produktivitas kerja.

Keempat: Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji. Pada analisis terakhir, kebijakan suatu organisasi mengenai upah dan gaji bagi para karyawannya tercermin pada jumlah uang yang dibawa pulang oleh para

karyawan tersebut. Berarti bukan hanya gaji pokok yang penting, akan tetapi berbagai komponen lain dari kebijaksanaan tersebut, seperti tunjangan jabatan, tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan transportasi, bantuan pengobatan, bonus, tunjangan kemahalan dan sebagainya. Bahkan juga kebijaksanaan tentang kenaikan gaji berkala perlu mendapat perhatian.

Kelima: Peraturan perundang-undangan. Pemerintah berkepentingan dalam bidang ketenagakerjaan dan oleh karenanya berbagai segi kehidupan kekaryaan pun diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Misalnya tingkat upah minimum, upah lembur, memperkerjakan wanita, memperkerjakan anak dibawah umur, keselamatan kerja, hak cuti, jumlah jam kerja dalam seminggu, hak berserikat dan lain sebagainya. Tidak ada satu pun organisasi yang bebas dari kewajiban untuk taat kepada semua ketentuan hukum yang bersifat normatif tersebut (Sondang P. Siagian, 2011).

Jelaslah bahwa suatu sitem imbalan yang baik tidak bisa dilihat hanya dari satu sudut kepentingan saja, misalnya kepentingan organisasi pemakai tenaga kerja saja atau kepentingan para karyawan saja, akan tetapi kepentingan dari berbagai pihak yang turut terlibat, baik langsung maupun tidak.

Penelitian Terdahulu

Nasir Nadia (2004) melakukan penelitian dengan judul “Analisa pengaruh tingkat upah, masa kerja, usia terhadap produktivitas tenaga kerja”. Tujuan dari penelitian tersebut adalah mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat upah, masa kerja, dan usia terhadap produktivitas tenaga kerja dan mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh diantara 3 variabel bebas diatas terhadap produktivitas tenaga kerja. Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan

analitis (*Analytical Deskriptif Approach*) baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Metode analisis statistik yang digunakan adalah regresi linier berganda.. Dari hasil penelitian diketahui bahwa dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain tingkat upah sebesar 39,139, masa kerja 86,977, dan usia sebesar -26,328. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat upah (X1), masa kerja (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sedangkan usia (X3) mempunyai pengaruh negatif. Dengan kata lain, apabila tingkat upah dan masa kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan produktivitas kerja.

Achmad Kurniawan (2015) melakukan penelitian dengan judul “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah buruh petik sawit”. Tujuan dari penelitian tersebut adalah mengetahui Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Jenis kelamin, dan status migran terhadap Upah Pendapatan Buruh Petik Sawit. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel yang dilakukan ialah menggunakan Metode Sampel Acak-kebetulan (*Accidental Random sampling method*). Adapun data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data primer yang terdiri dari data yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Metode analisis statistik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dari hasil penelitian diketahui bahwa dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain Umur sebesar -0,093, Pengalaman kerja 0,496, Pendidikan sebesar -0,057, Jenis kelamin sebesar 0,320, Status migran sebesar 0,191. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengalaman kerja (X2), Jenis kelamin (X4), Status migran (X5) berpengaruh terhadap tingkat produktivitas buruh petik sawit. Sedangkan Umur (X1) dan Pendidikan (X3) mempunyai

pengaruh negatif. Dengan kata lain, apabila pengalaman kerja, jenis kelamin, dan status migran meningkat maka akan diikuti peningkatan produktivitas buruh petik sawit.

Gendrowati (2004) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh sistem upah dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan”. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui (1) ada tidaknya pengaruh yang signifikan Sistem Upah terhadap Prestasi Kerja Karyawan, (2) ada tidaknya pengaruh yang signifikan Pembagian Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan, (3) ada tidaknya pengaruh yang signifikan Sistem Upah dan Pembagian Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dalam penelitian ini, metode penelitian menggunakan metode deskriptif dengan bentuk kuantitatif. Pengambilan sampel yang dilakukan ialah menggunakan Metode teknik *proposional random sampling*. Teknik pengumpulan data untuk variabel system upah, pembagian kerja, dan prestasi kerja karyawan menggunakan teknik angket. Sedangkan teknik analisis datanya menggunakan analisis regresi ganda dengan dua predictor (variabel bebas) dan satu kriterium (variabel terikat). Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan (1) ada pengaruh yang signifikan system upah (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di PT. Iskandartex Surakarta tahun 2003/2004, karena r hitung lebih besar r table atau $0,422 > 0,266$ pada taraf signifikansi 5 %. (2) ada pengaruh yang signifikan pembagian kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) di PT. Iskandartex Surakarta tahun 2003/2004, karena r hitung lebih besar r tabel atau $0,440 > 0,266$ pada taraf signifikansi 5 %. (3) ada pengaruh yang signifikan system upah dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Iskandartex Surakarta tahun 2003/2004, karena F hitung lebih besar dari F tabel

atau $13,657 > 3,18$ pada taraf signifikansi 5 %. Sumbangan relatif (SR %) sistem upah sebesar 47,83 % dan pembagian kerja sebesar 52,17 %. Sedangkan sumbangan efektif (SE %) system upah sebesar 16,68 % yang berarti bahwa sistem upah mampu menjelaskan prestasi kerja sebesar 16,68 % dan pembagian kerja sebesar 18,20 % yang berarti bahwa pembagian kerja mampu menjelaskan prestasi kerja sebesar 18,20 %. Dari persamaan regresi yang diperoleh yaitu $12 Y = 17,363 + 0,7054X + 0,5397X$ dapat disimpulkan bahwa rata-rata prestasi kerja (Y) diperkirakan akan meningkat atau menurun sebesar 0,7054 untuk peningkatan atau penurunan setiap unit sistem upah (X1) dan akan meningkat atau menurun sebesar 0,5397 untuk peningkatan atau penurunan setiap unit pembagian kerja.

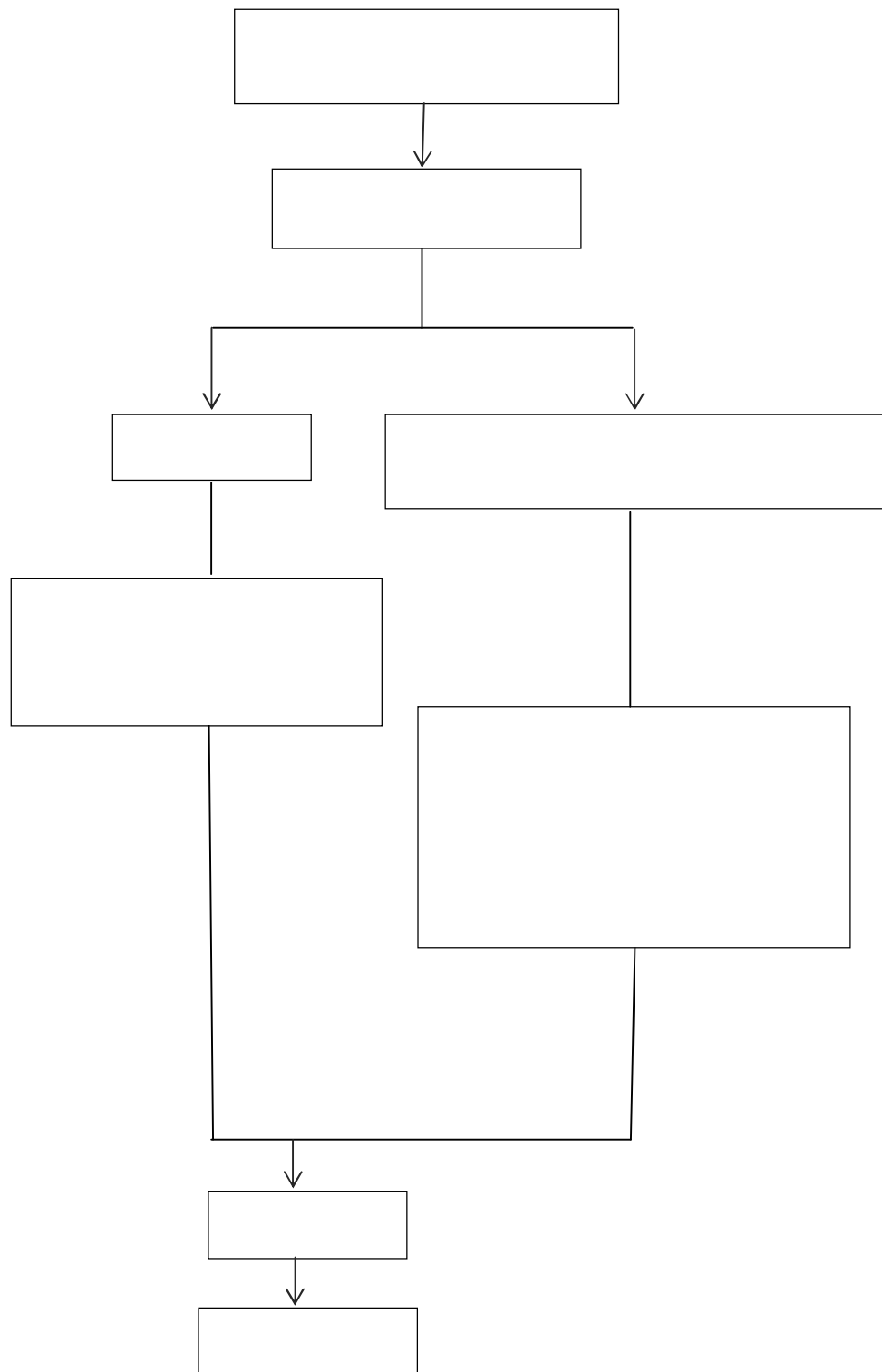
Kerangka Pemikiran

Dalam setiap perusahaan tidak terlepas dari peran tenaga kerja yang sangat berpengaruh pada perusahaan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Tanpa adanya tenaga kerja, maka perusahaan tersebut tidak akan dapat berjalan dengan baik atau berjalan sebagaimana mestinya. Maka dari itu perusahaan berhak memberikan upah yang sesuai dengan kinerja yang diberikan buruh harian lepas kepada perusahaan.

Salah satu faktor pendorong yang melatarbelakangi para tenaga kerja untuk giat bekerja dan tetap bertahan di perusahaan adalah upah, untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Buruh harian lepas merupakan organ terpenting dalam suatu perusahaan, hal ini dikarenakan buruh merupakan ujung tombak terhadap keberlangsungan suatu perusahaan. Akan tetapi buruh harian lepas di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia hanya memperoleh upah dan hanya

mendapatkan jaminan kecelakaan kerja pada saat bekerja di perusahaan, apabila sudah diluar perusahaan maka perusahaan tidak menanggungnya.

Dengan pemberian upah oleh pihak perusahaan kepada buruh harian lepas yang setimpal maka buruh harian lepas merasa dihargai dan memiliki hubungan yang setimpal dengan apa yang mereka berikan kepada perusahaan terutama tenaga buruh tersebut. Faktor yang mempengaruhi terhadap upah ialah usia, pengalaman kerja, lamanya pendidikan, gender, jumlah tanggungan dan curahan waktu kerja. Dengan faktor-faktor tersebut dapat memicu dalam peningkatan dan penurunan terhadap upah buruh harian lepas di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia.



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut: Diduga Ada pengaruh (Usia, Pengalaman, Lamanya pendidikan, Gender, Jumlah tanggungan, Curahan waktu kerja) terhadap upah buruh harian lepas.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode studi kasus (*case study*), yaitu penelitian dilakukan dengan melihat langsung ke lapangan. Studi kasus merupakan metode yang menjelaskan jenis penelitian mengenai suatu objek tertentu selama kurun waktu atau suatu fenomena yang ditentukan pada suatu tempat yang belum sama dengan daerah lain.

Metode Penentuan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ditentukan secara *purposive* artinya penelitian dipilih berdasarkan tujuan tertentu yang dipilih sesuai dengan tujuan penelitian. Daerah penelitian ditetapkan di Desa Simpang Kiri, Kecamatan Tenggulun, Kabupaten Aceh Tamiang, yang ditentukan secara sengaja di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia.

Metode Penentuan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proporsional Stratified Random Sampling* yaitu penarikan sampel dengan teknik bila mana populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogeny dan berstrata secara proporsional. Suatu organisasi yang mempunyai anggota dari latar belakang keadaan yang berstrata, maka populasi itu berstrata. Agar sampel pada penelitian ini dapat digeneralisasi pada populasi penelitian, maka sampel yang diambil benar-benar representatif dan dapat memenuhi populasinya (Sugiyono,2012). Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh buruh harian lepas di kebun PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia yang berjumlah 260 orang. Menurut Arikunto (2010) penentuan pengambilan sampel apabila kurang dari 100

lebih baik diambil semua, jika jumlah subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Berdasarkan pernyataan diatas maka penulis mengambil 15% dari 260 orang buruh harian lepas maka dapat sampelnya sebesar 39 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Jumlah Populasi dan Sampel yang akan diambil

Tenaga Kerja	Populasi	Sampel
Buruh Harian Lepas	260 orang	39 orang
Jumlah	260 orang	39 orang

Sumber: PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia 2018

Tabel 4. Penarikan Sampel

No	Nama Divisi	Populasi	Sampel
1	Divisi I	35	$\frac{35}{260} \times 39 = 6$
2	Divisi II	40	$\frac{40}{260} \times 39 = 6$
3	Divisi III	60	$\frac{60}{260} \times 39 = 9$
4	Divisi IV	63	$\frac{63}{260} \times 39 = 9$
5	Divisi V	62	$\frac{62}{260} \times 39 = 9$
	Jumlah	260	39

Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan hasil pengumpulan data secara langsung kepada responden dengan menggunakan kuesioner serta pengamatan dan diskusi dilapangan. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia, instansi-instansi yang terkait dan referensi yang berhubungan.

Metode Analisis Data

Untuk menganalisis masalah pertama dan kedua digunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara dua variabel dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan.

Untuk menganalisis masalah ketiga maka digunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Sunyoto,2013).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4D_1 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$$

Keterangan:

Y' = Tingkat upah buruh harian lepas

a = Intercept atau Konstanta

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X_1 = Usia (Tahun)

X_2 = Pengalaman kerja (Tahun)

X_3 = Lamanya pendidikan (Tahun)

X_4 = Gender (Laki-laki=1, Perempuan=0)

X_5 = Jumlah Tanggungan (Orang)

X_6 = Curahan waktu kerja (Jam)

e = *Error term*

Definisi dan Batasan Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman dan kekeliruan atas pengertian dalam penelitian ini, maka diberikan definisi dan batasan operasional sebagai berikut :

Definisi

1. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
2. Buruh harian lepas adalah buruh yang bekerja yang diikat dengan hubungan kerja dari hari ke hari dan menerima upah pembayaran upah sesuai dengan banyaknya hari kerja atau jam kerja dan banyaknya barang atau jenis pekerjaan yang disediakan. Disebut buruh lepas adalah karena buruh bersangkutan tidak ada kewajiban untuk masuk kerja setiap hari dan tidak mempunyai hak uang sama seperti pada buruh tetap.
3. Pengelolaan upah merupakan sebagai suatu rangkaian pekerjaan atau usaha yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk melakukan serangkaian kerja dalam mencapai tujuan tertentu.
4. Usia adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan) besaran umur yang menjadi penunjang produktivitas tenaga kerja dalam satuan tahun.

5. Pengalaman kerja adalah lamanya responden bekerja sebagai buruh harian lepas yang dinyatakan dalam tahun.
6. Lamanya pendidikan merupakan tahapan pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan seseorang.
7. Gender adalah Perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari segi nilai dan tingkah laku.
8. Jumlah tanggungan adalah menunjukkan banyak atau tidaknya orang yang ditanggung oleh kepala keluarga.
9. Curahan waktu kerja adalah jumlah waktu yang dialokasikan untuk melakukan serangkaian kegiatan dalam satuan waktu atau jam.

Batasan Operasional

1. Daerah penelitian adalah PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia, Kecamatan Tenggulun, Kabupaten Aceh Tamiang.
2. Sampel penelitian adalah buruh harian lepas di Kebun PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia.
3. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2018.

DESKRIPSI UMUM PERUSAHAAN

Sejarah Umum PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia

PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia berkedudukan di Medan adalah salah satu Perusahaan Perkebunan Penanaman Modal Asing (PMA) yang sejak puluhan tahun yang lalu berkiprah di Indonesia sebagai perusahaan perkebunan yang mengelola komoditas Kelapa Sawit, Karet, dan Kakao yang kebun-kebunnya menyebar di beberapa wilayah Indonesia. Di antara anak perusahaan PT. Evans Indonesia adalah PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia (PT. SKPI) yang terdapat di Desa Simpang Kiri dan Desa Tenggulun Kecamatan Tenggulun serta Desa Rongoh Kecamatan Tamiang Hulu, Kabupaten Aceh Tamiang, Provinsi Aceh. Kebun Simpang Kiri menanam tanaman kelapa sawit dimana hasil Tandan Buah Segar (TBS) diserahkan kepada pihak ketiga.

PT. SKPI telah menyusun dokumen Penyajian Evaluasi Lingkungan (PEL) dan RKL & RPL yang telah di setujui Menteri Pertanian pada tahun 1994, dan dokumen Upaya Pengelolaan Lingkungan Hidup (UKL) dan Upaya Pemantauan Lingkungan Hidup Pemerintah Kabupaten Aceh Tamiang No. 522/1544/X/2006 tanggal 03 Oktober 2006, dan Surat Persetujuan Dokumen UKL-UPL PT. SKPI No. 522/1545/X/2006 tanggal 03 Oktober 2006 oleh Kantor Kehutanan dan Lingkungan Hidup Pemerintah Kabupaten Aceh Tamiang.

Visi dan Misi PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia

PT. Evans Indonesia bercita-cita mengutamakan kualitas sebagai hasilnya dan Manajemen perkebunan dipandang sebagai acuan bagi industri, dengan nilai-nilai dasar yaitu: kejujuran, kerjasama, keunggulan dan pemegang saham

mendapat hasil yang bagus dengan Meningkatkan praktek yang berkelanjutan dan kesejahteraan para karyawannya.

Luas dan Lokasi Perusahaan

PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia adalah perkebunan yang mengusahakan komoditas utamanya adalah tanaman kelapa sawit. Perkebunan ini terletak di Desa Simpang Kiri, Kecamatan Tenggulun, Kabupaten Aceh Tamiang yang terdiri dari 5 divisi yaitu divisi I, divisi II, divisi III, divisi IV, divisi V. Adapun HGU kebun yang diusahakan adalah $\pm 2.551,3$ Ha. Berdasarkan telusuran geografik posisi Kebun PT. SKPI Divisi Simpang Kiri terletak diantara titik-titik:

Selatan : N : $04^{\circ} 05' 29,8''$, E : $097^{\circ} 59' 13,2''$ dan

N : $04^{\circ} 07' 29,8''$, E : $097^{\circ} 57' 32,6''$

Utara : N : $04^{\circ} 07' 53,8''$, E : $097^{\circ} 56' 09,2''$ dan

N : $04^{\circ} 07' 56,8''$, E : $097^{\circ} 57' 37,3''$

Sementara itu, posisi Divisi Sekundur terletak diantara titik-titik:

Selatan : N : $03^{\circ} 57' 47,3''$, E : $098^{\circ} 00' 51,3''$ dan

N : $03^{\circ} 57' 43,2''$, E : $097^{\circ} 59' 10,3''$

Utara : N : $04^{\circ} 01' 46,8''$, E : $098^{\circ} 00' 28,3''$ dan

N : $04^{\circ} 01' 47,6''$, E : $098^{\circ} 01' 49,9''$

Secara administratif lokasi perkebunan berada di lima Desa, Yaitu Desa Simpang Kiri, Desa Selamat, dan Desa Tenggulun pada Kecamatan Tenggulun, serta Desa Rongoh dan Desa Alur Tani I pada Kecamatan Tamiang Hulu, Kabupaten Aceh Tamiang, Provinsi Aceh, dengan Luas HGU $\pm 2.551,00$ Ha yang terbagi kedalam dua Divisi yaitu Divisi Simpang Kiri mencakup Divisi I (satu) (Desa Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun dan Desa Rongoh Kecamatan

Tamiang Hulu) dan Divisi II (dua) (Desa Simpang Kiri dan Desa Selamat Kecamatan Tenggulun) sehingga seluas 1.150 Ha serta Divisi Sekundur mencakup Divisi III (tiga) Divisi IV (empat) dan Divisi V (lima) dengan luas 1.401,3 Ha terletak di (Desa Tenggulun Kecamatan Tenggulun) dengan lokasi kebun berada pada 5 (lima) desa dan dua Kecamatan. Dari luas areal tersebut telah ditanami seluas 2.371 Ha dan penggunaan lain seluas (immature seluas 731 Ha, dan mature seluas 1.640 Ha). PT.Simpang Kiri Plantation Indonesia tidak mempunyai Pabrik minyak Kelapa Sawit (PKS) dan hasil produksinya dikirim ke PT. Anugerah Langkat Makmur. Sehingga total luas areal tanam yang digunakan adalah 2.551,00 Ha. Adapun luas areal lain yang digunakan sebagai fasilitas adalah seluas 180.00 Ha. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Luas PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia Januari 2018

NO	Kegiatan	Luas (Ha)
1	Divisi I	541
2	Divisi II	496
3	Divisi III	433
4	Divisi IV	499
5	Divisi V	452
6	<i>Nursery,Roads,Buldings (Infrastruktur)</i>	103.00
7	<i>Conservation, Unplatable Swamps, Others</i>	77.00
TOTAL		2.551.00

Sumber: PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia 2018

Luas Tanaman

Luas Tanaman di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia terdiri dari Tanaman Menghasilkan (TM), Tanaman Belum Menghasilkan (TBM) dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Luas areal perkebunan kelapa sawit PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia Januari 2018

Uraian	Luas (Ha)
Tanaman Menghasilkan (TM)	1.640.00
Tanaman Belum Menghasilkan (TBM)	731.00
Total (Ha)	2.371.00

Sumber: PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia 2018

Tenaga Kerja Perusahaan

Tenaga kerja di PT.Simpang Kiri Plantation Indonesia terbagi menjadi tiga golongan yaitu Syarat Kerja Umum (SKU), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Buruh Harian Lepas (BHL). Tenaga kerja digaji berdasarkan golongan (Status Tenaga Kerja) yang ditetapkan oleh perusahaan. Berikut ini tenaga kerja di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia berjumlah 389 Orang pada bulan Januari 2018. Tenaga kerja di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia di gaji melalui kantor pusat langsung dengan sistem transfer melalui rekening pribadi. Semua tenaga kerja di perusahaan di gaji melalui Kepala Tata Usaha (KTU). Buruh Harian Lepas adalah golongan tenaga kerja harian (BHL) yang digaji sesuai dengan hari kerja dan sistem upahnya dilakukan oleh kantor kebun dengan sistem transfer rekening pribadi.

Berikut jumlah tenaga kerja SKU, PKWT, dan Buruh harian lepas pada bulan Januari 2018 di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia.

Tabel 7. Jumlah Tenaga Kerja PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia per Januari 2018

Bagian/Bidang	Jumlah
SKU	340
PKWT	49
Buruh Harian Lepas	260
Jumlah	649

Sumber: PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia 2018

Fasilitas

Untuk pengembangan dan pemberdayaan masyarakat sekitar perusahaan, PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia telah membantu pembangunan sarana Rumah Ibadah, perbaikan jalan umum di Desa-desa sekitar perusahaan, pengadaan air bersih untuk Desa sekitar dan bantuan sosial serta bantuan-bantuan lainnya. Juga pihak perusahaan selalu berusaha untuk menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat sekitar sehingga semakin menciptakan hubungan yang harmonis antara masyarakat dan perusahaan.

Usaha-usaha persuasif dari perusahaan untuk melakukan pendekatan kepada masyarakat dengan pemberdayaan masyarakat yang berbasis pada ekonomi kerakyatan, telah menunjukkan hasil yang baik sehingga masyarakat sudah dapat menerima dan merasakan keberadaan perusahaan sebagai salah satu investor yang dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan daerahnya. Hal ini dikarenakan PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia telah menerima penduduk sekitar untuk dipekerjakan sebagai buruh harian lepas sehingga menciptakan mata pencarian bagi masyarakat.

Fasilitas juga menjadi indikator berkembangnya sebuah perusahaan, adapun fasilitas yang tersedia di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia diantaranya meliputi perumahan karyawan yang disediakan bagi karyawan tetap PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia, sekolah seperti TK, kemudian ada juga sarana olahraga seperti lapangan badminton, Lapangan Tenis, Lapangan Bola Kaki, Lapangan Volly. Perusahaan juga menyediakan Rumah Ibadah seperti musholla, untuk fasilitas kesehatan perusahaan menyediakan Poliklinik untuk pengobatan bagi tenaga kerja perusahaan. Perusahaan juga menyediakan APD (Alat Pelindung Diri) untuk para pekerja, untuk keamanan perusahaan mempunyai Pos Satpam dan Simpan Pinjam Koperasi Mandiri Sejahtera Abadi.

Karakteristik Sampel

Buruh harian lepas yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 39 orang. Gambaran umum sampel meliputi jumlah sampel menurut usia, pengalaman kerja, lamanya pendidikan, gender, jumlah tanggungan yang akan diuraikan berikut ini :

a. Jumlah Sampel Menurut Usia

Tabel 8. Distribusi Sampel Berdasarkan Usia

Kelompok Umur (Tahun)	Sampel (Orang)	Persentase (%)
21-30	18	46,15
31-40	14	35,90
≥40	7	17,95
Jumlah	39	100

Sumber: PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia 2018

Tabel 8 menunjukkan bahwa sebesar 46,15% sampel berumur 21-30 tahun, yaitu sejumlah yaitu berjumlah 18 orang, sebesar 35,90% berumur 31-40

tahun, yaitu berjumlah 14 orang, dan sebesar 17,95% berumur > 40 tahun yaitu sejumlah 7 orang.

Hal ini menunjukkan bahwa sampel terdiri dari masyarakat yang berada pada usia produktif serta telah memiliki kematangan dalam bekerja sebagai buruh harian lepas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa para buruh harian lepas masih memiliki kemampuan yang cukup untuk bekerja sebagai buruh harian lepas untuk mencapai hasil yang maksimal.

b. Jumlah Sampel Menurut Pengalaman Kerja

Tabel 9. Distribusi Sampel Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja	Sampel (Orang)	Persentase (%)
1-3	19	48,72
4-6	11	28,21
7-9	5	12,82
≥ 9	4	10,25
Jumlah	39	100

Sumber: PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia 2018

Tabel 9 menunjukkan bahwa lama bekerja dengan rentang 1-3 sebanyak 19 orang sebesar 48,72%, dengan rentang 4-6 sebanyak 11 orang sebesar 28,21%, dengan rentang 7-9 sebanyak 5 orang sebesar 12,82%, dengan lama bekerja >9 sebanyak 4 orang sebesar 10,25%. Dapat diketahui lama bekerja buruh harian lepas pada 1-3 tahun dengan jumlah sampel lebih banyak sebanyak 19 sampel dengan persentase 48,72%.

c. Jumlah Sampel Menurut Lamanya Pendidikan

Tabel 10. Distribusi Sampel Berdasarkan Lamanya Pendidikan

Lamanya Pendidikan	Sampel (Orang)	Persentase (%)
SD	21	53,85
SMP	4	10,25
SMA	14	35,90
Jumlah	39	100

Sumber: PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia 2018

Tabel 10 menunjukkan bahwa sebesar 53,85% sampel berpendidikan SD atau sederajat, yaitu sejumlah 21 orang, sebesar 10,25% berpendidikan SMP atau sederajat, yaitu sejumlah 4 orang, dan sebesar 35,90% berpendidikan SMA atau sederajat, yaitu sejumlah 14 orang.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan buruh harian lepas berada pada tingkat pendidikan rendah, hal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan rata-rata responden adalah 6 tahun atau setara dengan SD. Bahwa tingkat pendidikan ini erat kaitannya dengan wawasan/pola fikir terhadap suatu pekerjaan yang rendah. Seseorang yang telah terbentuk pola pikirnya maka akan melakukan pekerjaan dengan aturan yang telah disusunnya dengan baik.

d. Jumlah Sampel Menurut Gender

Tabel 11. Distribusi Sampel Berdasarkan Gender

Gender	Sampel (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	21	53,85
Perempuan	18	46,15
Jumlah	39	100

Sumber: PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia 2018

Tabel 11 menunjukkan bahwa sebesar 53,85% sampel gender Laki-laki, yaitu sejumlah 21 orang, sebesar 46,15% sampel gender Perempuan, yaitu sejumlah 18.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa gender buruh harian lepas Laki-laki memiliki rasio yang tinggi sebagai pekerja buruh harian lepas yaitu sebesar 53,85% dengan sampel 21 orang. Sedangkan gender Perempuan memiliki rasio yang sedang sebagai pekerja buruh harian lepas yaitu sebesar 46,15% dengan sampel 18 orang. Artinya buruh harian lepas dengan gender Laki-laki lebih banyak dan memiliki tenaga yang lebih dibandingkan dengan tenaga kerja buruh harian lepas ber gender Perempuan.

Tabel 12. Distribusi sampel berdasarkan Jumlah Tanggungan

Kelompok Tanggungan	Sampel (Orang)	Persentase (%)
1-2	28	71,80
3-4	10	25,64
0	1	2,56
Jumlah	39	100

Sumber: PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia 2018

Tabel 12 menunjukkan bahwa sebesar 71,80% sampel Jumlah tanggungan, yaitu sejumlah 28 orang, sebesar 25,64% sampel jumlah tanggungan, yaitu sejumlah 10. Dan sebesar 2,56 % sampel jumlah tanggungan yaitu sejumlah 1 orang.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah tanggungan buruh harian lepas berada pada tingkat relatif tinggi yaitu sebesar 71,80% dengan sampel 28 orang. Sedangkan jumlah tanggungan 3-4 orang yang ditanggung buruh harian

lepas yaitu sebesar 25,64% sebanyak 10 orang. Rasio jumlah tanggungan yang sedikit yaitu 2,56% dengan tidak adanya jumlah tanggungan yaitu 1 orang sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Pengelolaan Upah Buruh Harian Lepas PT. Simpang Kiri Plantation

Indonesia

Sistem Pengelolaan Upah Buruh Harian Lepas di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia berdasarkan waktu dan dibayar sesuai proporsi jam kerjanya. Standar pembayaran upah buruh harian lepas berdasarkan Upah Minimum Provinsi (UMP) Aceh. Artinya pembayaran upah dilakukan sesuai jumlah jam kerja pekerja diproporsikan dengan Standar UMP. Rata-rata jam kerja buruh harian lepas di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia yaitu 5 jam kerja. Jika lebih dari 5 jam kerja akan dibayarkan sesuai dengan proporsinya dan tetap UMP menjadi acuan pembayaran upahnya. Jumlah hari kerja buruh harian lepas di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia 15 s/d 19 hari kerja dalam sebulan. Jumlah hari kerja tersebut tidak dibatasi hanya saja mengikuti aturan UU No.13 tahun 2003 mengenai jumlah hari kerja buruh harian lepas tidak boleh lebih dari 21 hari kerja dan juga berdasarkan kebutuhan volume pekerjaan dari perusahaan. Buruh harian lepas di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia telah mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) setiap tahunnya sesuai dengan peraturan pemerintah, dan telah diikutsertakan dalam program pemerintah dalam BPJS Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja buruh harian lepas juga telah dilakukan dengan maksimal oleh perusahaan yaitu memberikan Alat Pelindung Diri (APD) lengkap kepada semua pekerja sesuai dengan pekerjaannya masing-masing.

Alur penetapan upah PT. Simpang kiri Plantation Indonesia oleh *Head Office* (Direktur keuangan) yang berpusat di jakarta dan bekerjasama dengan *Estate Manager* beserta KTU (Kepala Tata Usaha) dalam proses penetapan upah

perusahaan sudah menetapkan *budgeting* (Anggaran Dana) setiap tahunnya untuk seluruh pekerja berdasarkan proporsi dari UMP Aceh, upah buruh harian lepas setiap tahunnya meningkat mengikuti kenaikan UMP Aceh dan di proporsikan sesuai jam kerjanya. Setiap tahunnya perusahaan akan mengevaluasi mengenai kenaikan upah buruh harian lepas sesuai dengan UMP Aceh, untuk UMP Aceh setiap tahunnya meningkat dan perusahaan harus menyesuaikan upah untuk membayar pekerja buruh harian lepas yang bekerja di perusahaan. Dalam proses usulan mengenai upah akan dilakukan oleh *Head Office* dan kemudian dilaporkan ke *estate* masing-masing disetiap wilayah melalui *Estate Manager* dan KTU dalam membahas upah pekeja. Pihak perusahaan mempunyai organisasi yang bernama Serikat Pekerja Simpang Kiri Mandiri (SPSKM)dalam membahas upah pekerja di dalam perusahaan.

Proses dalam penetapan upah yang dilakukan perusahaan melalui absensi pekerja buruh harian lepas pada setiap divisi masing-masing dengan menggunakan alat absensi yang bernama *Finger Print*, disetiap divisi akan ada Mandor dalam mengabsensi buruh harian lepas dan kemudian dilaporkan ke karyawan *office*, hasil Rekap data buruh harian lepas yang dilakukan oleh karyawan *office* dan kemudian dilaporkan ke Kepala Tata Usaha (KTU), setiap dua kali dalam sebulan dilaporkan ke KTU (Kepala Tata Usaha) untuk dibayarkan upah buruh harian lepas sesuai kehadirannya, upah yang dibayarkan oleh perusahaan dua kali dalam sebulan yang biasa disebut gaji kecil dan besar. Proses pembayaran upah dilakukan dengan mentransfer uang yang dilakukan Kepala Tata Usaha (KTU) kepada seluruh buruh harian lepas melalui rekening pribadi masing masing.

Di dalam perusahaan seorang manager bertugas dalam penyusunan rencana ke depannya, menyusun rencana- rencana dengan sumber yang dimiliki perusahaan, untuk membuat rencana yang teratur dan logis harus memiliki keputusan terlebih dahulu sebagai petunjuk langkah-langkah selanjutnya dalam melakukan *Job Description* yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya pengorganisasian di dalam perusahaan akan mempermudah manager dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang-orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas nya masing-masing. Manager juga bertugas menggerakkan orang-orang yang bekerja di dalam perusahaan agar mau bekerja dengan sendirinya atau penuh kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Dalam hal Pengawasan (*controlling*) yang melakukan nya ialah *Estate* Manager bekerjasama dengan Kepala Tata Usaha (KTU) dalam pengawasan yang dilakukan untuk menilai dan mengendalikan jalannya suatu kegiatan yang mengarah demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, salah satunya mencakup seluruh upah pekerja di perusahaan dan merupakan tanggung jawab yang harus dilakukan manajemen perusahaan.

Sistem perekrutan tenaga kerja buruh harian lepas belum dapat dilakukan secara berkala dikarenakan saat ini di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia jumlah pekerjanya telah melebihi norma/*over* tenaga kerja dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Sistem perekrutan buruh harian lepas juga berdasarkan kebutuhan perusahaan dalam setiap tahunnya dan memiliki pertimbangan untuk merekrut tenaga kerja dari Desa sekitar sesuai dengan kebijakan perusahaan dan Desa sekitar. Perekrutan tenaga kerja dilakukan kerja

sama dengan perangkat Desa Sekitar agar tidak ada adanya kesenjangan sosial Desa yang satu dengan Desa yang lainnya dan terutama menjaga hubungan harmonis dengan Desa sekitar. Dalam sistem perekrutan tenaga kerja perusahaan juga melihat kualifikasi yang baik dari latar belakangnya dan dari Rekomendasi perangkat Desa sekitar. Pengangkatan buruh harian lepas menjadi tenaga kerja tetap juga telah dilakukan oleh perusahaan dengan dasar kualifikasi yang baik dari pekerja dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam tiap tahunnya. Perusahaan juga telah melakukan perjanjian kerja sama dengan buruh harian lepas setiap tahunnya dan dilaporkan ke Dinas Tenaga Kerja terkait.

Tingkat Upah Buruh Harian Lepas PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia

Tingkat upah buruh harian lepas di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia ialah berdasarkan proporsi jam kerja buruh harian lepas tersebut, dengan dasar pada UMP Aceh, tingkat upah buruh harian lepas satu dengan yang lainnya berbeda, dilihat dari hari kerja buruh harian lepas dan jam kerjanya serta melihat pekerjaan yang dilakukan pekerja buruh harian lepas tersebut. Dengan melihat hari kerja dan jam kerja serta pekerjaan yang dilakukan buruh harian lepas dapat diketahui tingkat upah buruh harian lepas. Artinya tidak ada perbedaan upah buruh harian lepas, hanya saja dilihat pada jam kerja, hari kerja buruh harian lepas kemudian di proporsikan sesuai jam kerjanya. Tingkat upah untuk 1 HK (Hari Kerja) di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia ialah Rp.100.000,00 sesuai UMP Aceh ialah 2.500.000,00 kemudian dibagi dengan rata-rata hari kerja yaitu 25 hari kerja dalam sebulan, maka didapatkan untuk 1(satu) HK upah Buruh Harian Lepas ialah Rp.100.000,00. Setiap pekerjaan yang dilakukan sama Upahnya, untuk upah *full* kerja 7 jam kerja 1 HK upahnya ialah Rp.100.000,00. Setiap

pekerjaan yang melebihi jam kerjanya atau batas waktu normal dan jika ada yang kurang jam kerjanya sesuai yang telah ditetapkan, hitungan upah akan berbeda dengan di proporsikan aktual kerja dibagi jam dinas kerja.

Cara menghitung upah Buruh harian Lepas :

$$\frac{\text{UMP Aceh}}{\text{Rata - rata Hari Kerja Dalam Sebulan}} = \frac{2.500.000,00}{25 \text{ hari}} = \text{Rp. } 100.000,00 \text{ (HK)}$$

Tabel 13. Distribusi Tingkat Upah Buruh Harian Lepas per Bulan

No.	Upah Tertinggi	Upah Terendah
1	Rp. 1.500.000 – 2.100.000	Rp. 500.000 – 900.000

Sumber: PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia 2018

Menurut tabel diatas menunjukkan bahwa upah buruh harian lepas di PT. Simpang Kiri Plantation berada pada tingkat upah tertinggi yaitu Rp. 2.100.000 dan terendah pada tingkat upah Rp.500.000 yang telah disesuaikan berdasarkan pada UMP Aceh dan disesuaikan pada jam kerja buruh harian lepas, terjadinya variasi upah buruh harian lepas dilihat pada jam kerja dan upah di proporsikan apabila buruh bekerja melebihi jam kerja ataupun buruh harian lepas tersebut kurang jam kerjanya yang telah disesuaikan oleh perusahaan. Pada tingkat upah rata-rata di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia berkisar pada tingkat upah Rp. 500.000 sampai dengan 1.500.000.

Tabel 14. Rata-rata Curahan Waktu Kerja Buruh Harian Lepas per Hari

No.	Jam Kerja Tertinggi	Jam Kerja Terendah
1	7 jam kerja	5 jam kerja

Sumber: PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia 2018

Menurut tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata jam kerja buruh harian lepas di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia ialah berkisar 5- 7 jam kerja pada umumnya yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan telah

memproporsikan upah sesuai pada UMP Aceh dan jam kerja buruh harian lepas, jam kerja buruh harian lepas bervariasi sesuai kesanggupan pekerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, biasanya rata-rata kerja buruh harian lepas berkisar 5 jam kerja dengan jumlah HK 0,71 dan untuk 7 jam kerja akan dihitung 1 HK (Hari Kerja).

Pengaruh Usia, Pengalaman Kerja, Lamanya Pendidikan, Gender, Jumlah Tanggungan dan Curahan Waktu Kerja Terhadap Tingkat Upah Buruh Harian Lepas.

Tingkat upah merupakan hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesempatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi bekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dalam memperoleh tingkat upah yang lebih maksimal pada suatu pekerjaan, diperlukan analisis tentang faktor-faktor tingkat upah yang lebih efisien. Sehingga apa yang diperoleh dari pekerjaan bisa mendapatkan tingkah upah yang sewajarkan berdasarkan tingkat upah minum regional dimasing-masing daerah. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah buruh harian lepas terkhusus pada PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia adalah usia, pengalaman kerja, lamanya pendidikan, gender, jumlah tanggungan, serta curahan waktu kerja. Berdasarkan pembatasan masalah yang dilakukan peneliti, diperoleh hasil pengolahan data dengan menggunakan program komputer statistik SPSS 22 berikut ini.

Tabel 15. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error	T-Hitung	F-hitung	Sig.
Usia (X1)	-21368,403	8041,423	-2,657	8,805	,012
Pengalaman Kerja (X2)	54704,746	27619,361	1,981		,56
Lamanya Pendidikan (X3)	26249,688	20330,757	1,291		,206
Gender (X4)	20627,972	125133,113	,165		,870
Jumlah Tanggungan (X5)	114425,542	53077,906	2,156		,039
Curahan Waktu Kerja (X6)	351007,668	54433,934	6,448		,000
Constant	-894256,712				
Multiple-R	0.789				
R-Square	0.623				
Adjusted R Square	0,552				
A	0.05				
T-tabel	2,036				
F-tabel	2,50				

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4D_1 + b_5X_4 + b_6X_5$$

$$Y = -894256,712 - 21368,403X_1 + 54704,746X_2 + 26249,688X_3 + 20627,972D_1 + 114425,542X_4 + 351007,668X_5$$

Dari persamaan regresi ligresi berganda, maka dapat diartikan sebagai berikut :

Y = variabel terikat yang nilainya akan dapat diketahui dari variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah tingkat upah buruh harian lepas yang nilainya dapat diketahui dari variabel bebas seperti usia, pengalaman kerja, lamanya pendidikan, gender, jumlah tanggunga, serta curahan waktu kerja.

$a = -894256,712$ merupakan nilai constanta yaitu estimasi dari tingkat upah, jika nilai variabel bebas yang terdiri dari usia, pengalaman kerja, lamanya pendidikan, gender, jumlah tanggungan, serta curahan waktu kerja mempunyai nilai sama dengan nol, maka tingkat upah (Y) akan mengalami penurunan sebesar 894256,712.

$b_1 = -21368,403$ merupakan besarnya kontribusi variabel usia yang mempengaruhi tingkat upah buruh harian lepas. Jika variabel usia berubah atau mengalami kenaikan satu satuan maka tingkat upah buruh harian lepas akan menurun sebesar -21368,403

$b_2 = 54704,746$ merupakan besarnya kontribusi variabel pengalaman kerja yang mempengaruhi tingkat upah buruh harian lepas. Jika variabel pengalaman kerja berubah atau mengalami kenaikan satu satuan maka tingkat upah buruh harian lepas akan naik sebesar 54704,746.

$b_3 = 26249,688$ merupakan besarnya kontribusi variabel lamanya pendidikan yang mempengaruhi tingkat upah buruh harian lepas. Jika variabel lamanya pendidikan berubah atau mengalami kenaikan satu satuan maka tingkat upah buruh harian lepas akan naik sebesar 26249,688.

$b_4 = 20627,972$ merupakan besarnya kontribusi variabel gender yang mempengaruhi tingkat upah buruh harian lepas. Jika variabel gender berubah atau mengalami kenaikan satu satuan maka tingkat upah buruh harian lepas akan naik sebesar 20627,972.

$b_5 = 114425,542$ merupakan besarnya kontribusi variabel curahan waktu kerja yang mempengaruhi tingkat upah buruh harian lepas. Jika variabel curahan waktu kerja

berubah atau mengalami kenaikan satu satuan maka tingkat upah buruh harian lepas akan naik sebesar 114425,542.

$b_6 = 351007,668$ merupakan besarnya kontribusi variabel curahan waktu kerja yang mempengaruhi tingkat upah buruh harian lepas. Jika variabel curahan waktu kerja berubah atau mengalami kenaikan satu satuan maka tingkat upah buruh harian lepas akan naik sebesar 351007,668.

Pengujian hipotesis secara serempak/simultan dilakukan dengan menggunakan Uji-F dan secara parsial dapat dilakukan Uji-T dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

Uji Secara Simultan (F-Test)

Hasil pengujian secara statistik diperoleh nilai F-hitung sebesar 8,805 dan nilai F-tabel sebesar 2,65 pada taraf kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dengan kata lain $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($8,805 > 2,50$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya secara serempak variabel usia, pengalaman kerja, lamanya pendidikan, gender, jumlah tanggungan dan curahan waktu kerja memiliki pengaruh nyata terhadap tingkat upah buruh harian lepas di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia. Keputusan ini didukung dengan adanya nilai R-Square sebesar 0,623 yang mengartikan bahwa secara menyeluruh ada hubungan yang erat antara variabel usia, pengalaman kerja, lamanya pendidikan, gender, jumlah tanggungan dan curahan waktu kerja terhadap tingkat upah di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia sebesar 62,3% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Uji Secara Parsial (T-Test)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel-variabel bebas berpengaruh nyata terhadap variabel terikat. Interpretasi setiap variabel bebas pada model dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh Usia Terhadap Tingkat Upah Buruh Harian Lepas

Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji-t untuk usia diperoleh Nilai hasil signifikansi ($0,012 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima. Dengan kriteria pengujian yang diperoleh maka dapat diartikan bahwa variabel usia secara parsial berpengaruh nyata terhadap tingkat upah buruh harian lepas di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwasanya Usia buruh harian lepas ada pengaruh terhadap tingkat upah di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia, dikarenakan apabila usia semakin bertambah maka tenaga kerja yang di curahkan akan semakin sedikit, dengan usia yang sudah tidak produktif maka buruh harian lepas sudah tidak sanggup untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan perusahaan apabila perusahaan memberikan jam kerja yang lebih kepada buruh harian lepas yang usianya tidak produktif.

b. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Tingkat Upah Buruh Harian Lepas.

Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji-t untuk pengalaman kerja diperoleh nilai hasil signifikansi ($0,56 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan kriteria pengujian yang diperoleh maka dapat diartikan bahwa variabel Pengalaman Kerja secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap tingkat upah buruh harian lepas di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia.

Kondisi dilapangan memperlihatkan bahwasannya Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap tingkat upah buruh harian lepas, seberapa lama pun buruh harian lepas mengabdikan dalam bekerja di dalam perusahaan, perusahaan tidak menilai pengalaman kerja seseorang dalam bekerja, perusahaan hanya menilai dari jam kerja dan hari kerja buruh harian lepas sebagai acuan dengan diproporsikan UMP Aceh. Dengan sedikit ataupun banyaknya pengalaman yang dimiliki buruh harian lepas, Upah yang diterima per harinya sama, untuk tingkat upah perbulannya bervariasi sesuai hari kerja buruh harian lepas.

c. Pengaruh Lamanya pendidikan Terhadap Tingkat Upah Buruh Harian Lepas.

Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji-t untuk lamanya pendidikan diperoleh Nilai hasil signifikansi ($0,206 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan kriteria pengujian yang diperoleh maka dapat diartikan bahwa variabel Lamanya pendidikan secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap tingkat upah buruh harian lepas di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia.

Dengan melihat keadaan yang *real* (nyata) dilapangan bahwasannya lamanya pendidikan buruh harian lepas tidak mempengaruhi tingkat upah buruh harian lepas, dengan mempunyai pendidikan yang tinggi tidak akan mempengaruhi tingkat upah buruh harian lepas, pendidikan buruh harian lepas bervariasi dengan berbagai jenjang pendidikan, dengan keterbatasan kemampuan individu yang dimiliki buruh harian lepas hanya mampu bekerja sebagai buruh harian lepas, akan tetapi apabila perusahaan membutuhkan buruh harian lepas untuk dijadikan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), perusahaan akan

merekrut buruh harian lepas dengan melihat kapasitas kemampuan dan kerajinan buruh harian lepas untuk dijadikan pekerja tetap.

d. Pengaruh Gender Terhadap Tingkat Upah Buruh Harian Lepas

Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji-t untuk Gender diperoleh Nilai hasil signifikansi ($0,870 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan kriteria pengujian yang diperoleh maka dapat diartikan bahwa variabel Gender secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap tingkat upah buruh harian lepas di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia.

Gender merupakan jenis kelamin buruh harian lepas yang bekerja di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia, hasil penelitian menunjukkan gender tidak ada pengaruh terhadap tingkat upah buruh harian lepas, upah yang diberikan perusahaan kepada buruh harian lepas tidak ada perbedaan, per harinya di upah sama hanya saja melihat jam kerja kemudian diproporsikan, maka tingkat upah akan bervariasi antara satu dengan yang lainnya.

e. Pengaruh Jumlah Tanggungan Terhadap Tingkat Upah Buruh Harian Lepas.

Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji-t untuk jumlah tanggungan diperoleh Nilai hasil signifikansi ($0,39 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima. Dengan kriteria pengujian yang diperoleh maka dapat diartikan bahwa variabel jumlah tanggungan secara parsial berpengaruh nyata terhadap tingkat upah buruh harian lepas di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia.

Jumlah tanggungan merupakan jumlah orang yang di tanggung oleh buruh harian lepas yang bekerja di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia, berdasarkan penelitian yang dilakukan menyatakan bahwasannya jumlah tanggungan

berpengaruh terhadap tingkat upah buruh harian lepas. Hal tersebut diperjelas bahwasannya semakin banyak jumlah tanggungan yang ditanggung buruh harian lepas, maka buruh harian lepas akan lebih giat bekerja untuk mendapatkan jam kerja yang maksimal dan mendapatkan upah yang lebih yang diberikan perusahaan. Perusahaan akan melihat buruh harian lepas yang giat dalam bekerja untuk menambah jam kerja bagi buruh harian lepas tersebut.

f. Pengaruh Curahan Waktu Kerja Terhadap Tingkat Upah Buruh Harian Lepas.

Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji-t untuk curahan waktu kerja diperoleh Nilai hasil signifikansi ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima. Dengan kriteria pengujian yang diperoleh maka dapat diartikan bahwa variabel Curahan Waktu Kerja secara parsial berpengaruh nyata terhadap tingkat upah buruh harian lepas di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia.

Menurut penelitian yang peneliti lakukan di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia, dengan melihat yang sebenarnya dilapangan bahwasannya Curahan Waktu Kerja berpengaruh positif terhadap tingkat upah buruh harian lepas, hal tersebut dikarenakan pihak perusahaan menilai untuk memberi upah buruh harian lepas dengan melihat jam kerja dan hari kerja buruh harian lepas, apabila jam kerja melebihi rata-rata jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan, maka pihak perusahaan wajib membayar upah yang lebih dengan diproporsikan terlebih dahulu dengan melihat jam kerja buruh harian lepas mengacu pada UMP Aceh. Sebaliknya, apabila buruh harian lepas berkurang jam kerjanya dengan berbagai alasan, maka perusahaan akan mengurangi upah yang telah diproporsikan. Tetapi jarang buruh harian lepas bekerja di bawah rata-rata jam kerja yang telah

ditetapkan oleh perusahaan yaitu 5 jam kerja sesuai rata-rata jam kerja buruh harian lepas. Untuk faktor lain yang mempengaruhi tingkat upah buruh harian lepas tidak ada, hanya saja perbedaan tingkat upah yang didapat di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan diantaranya adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh ialah mengenai Sistem Pengelolaan Upah di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia ialah berdasarkan Curahan waktu kerja buruh harian lepas dan dibayar sesuai proporsi jam kerjanya. Standar pembayaran upah buruh harian lepas berdasarkan UMP (Upah Minimim Provinsi) Aceh. Artinya pembayaran upah dilakukan sesuai jumlah jam kerja pekerja diproporsikan dengan Standar UMP. Rata-rata jam kerja buruh harian lepas di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia yaitu 5 jam kerja. Jika lebih dari 5 jam kerja akan dibayarkan sesuai dengan proporsinya dan tetap UMP Aceh menjadi acuan pembayaran upahnya. Jumlah hari kerja buruh harian lepas di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia 15 s/d 19 hari kerja dalam sebulan. Jumlah hari kerja tersebut tidak dibatasi hanya saja mengikuti aturan UU No.13 tahun 2003 mengenai jumlah hari kerja buruh harian lepas tidak boleh lebih dari 21 hari kerja dan juga berdasarkan kebutuhan volume pekerjaan dari perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwasannya Tingkat upah buruh harian lepas di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia ialah berdasarkan proporsi jam kerja buruh harian lepas tersebut, dengan dasar pada UMP Aceh, tingkat upah buruh harian lepas satu dengan yang lainnya berbeda, dilihat dari hari kerja buruh harian lepas dan jam kerjanya serta melihat pekerjaan

yang dilakukan pekerja buruh harian lepas tersebut. Dengan melihat hari kerja dan jam kerja serta pekerjaan yang dilakukan buruh harian lepas dapat diketahui tingkat upah buruh harian lepas. Artinya tidak ada perbedaan upah buruh harian lepas, hanya saja dilihat pada jam kerja, hari kerja buruh harian lepas kemudian di proporsikan sesuai jam kerjanya.

3. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda, ternyata variabel Usia (X1), Jumlah Tanggungan (X5), Curahan Waktu Kerja (X6) berpengaruh signifikan terhadap tingkat upah buruh harian lepas. Sedangkan variabel Pengalaman Kerja (X2), Lamanya Pendidikan (X3), Gender (X4) tidak berpengaruh terhadap tingkat upah buruh harian lepas di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia.

Saran

1. Bagi perusahaan harus lebih selektif dan berkomitmen dalam merekrut buruh harian lepas agar jumlah buruh harian lepas yang dibutuhkan perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, tidak melebihi kapasitas yang dibutuhkan perusahaan. Dengan hal tersebut pihak perusahaan dapat menyesuaikan antara budget yang telah disediakan dengan segala jenis pekerjaan yang ada didalam perusahaan.
2. Bagi pekerja buruh harian lepas harus lebih giat dan bersemangat dalam bekerja di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia untuk mendapatkan upah yang maksimal.
3. Kenaikan upah sangat diharapkan oleh buruh harian lepas di PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Kurniawan. 2015. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah buruh petik sawit di PT. Sinergi Perkebunan Nusantara, Kabupaten Morowai Sulawesi Tengah*. Program Studi Ilmu Ekonomi, Jurusan Ilmu Ekonomi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Arikunto, 2010. *Prosedur penelitian*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Artonang, 2014. Perturan kerja harian atau karyawan. [http:// artong.co. id/ 2014/ 12 /peraturan-kerja-harian-atau-karyawan. html](http://artong.co.id/2014/12/peraturan-kerja-harian-atau-karyawan.html). Di akses pada tanggal 29 november 2017
- Dessler.G, 1998. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Phenhallindo. Jakarta.
- Disnaker, 2003. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta.
- Gendrowati. 2004. Pengaruh sistem upah dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Iskandartex Surakarta tahun 2003/2004. Program Studi Pendidikan Ekonomi BKK Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Sebelas Maret
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- Husni, 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Moekijat, 1999. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung.
- Nasir, N. 2004. *Analisa pengaruh tingkat upah, masa kerja, usia terhadap produktivitas produktivitas tenaga kerja di PT. Djagung Padi Malang*. Program Studi Pembangunan. Jurusan Ekonomi Pembangunan. Fakultas Ekonomi. Universitas Brawijaya.
- Noni, 2008. Sistem kerja harian lepas pada buruh perkebunan kelapa sawit (online) <http://siscamling.wordpress.com>. Diakses pada tanggal 20 november 2017
- Pusinfo BUMN Perkebunan.2011. Sekilas Industri dan BUMN Perkebunan. [http://www.Ipp.ac .id/pusinfo.php?id=37](http://www.Ipp.ac.id/pusinfo.php?id=37). Diakses pada tanggal 20 november 2017

- Rivai, dkk. 2009. *Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Press. Jakarta.
- Siagian, S. P. 2011. *Managemen sumber daya manusia*. Bumi aksara. Jakarta.
- Subianto, 2011. perkebunan di indonesia. [http://subianto-geografi.com /2011/10 perkebunan-di-indonesia.html](http://subianto-geografi.com/2011/10/perkebunan-di-indonesia.html). Diakses pada tanggal 20 november 2017
- Suziani, 1999. [https://siscamling.wordpress.com/2008/11/06/sistem-kerja-harian-lepas-pada-buruh -perkebunan-kelapa-sawit](https://siscamling.wordpress.com/2008/11/06/sistem-kerja-harian-lepas-pada-buruh-perkebunan-kelapa-sawit). Diakses pada tanggal 20 november 2017
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2013. *Teori Kuesioner dan Analisis Data untuk Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Graha Ilmu .Yogyakarta.

Lampiran 1. Struktur Organisasi PT. Simpang Kiri Plantation Indonesia



Lampiran 2. Karakteristik Responden Penelitian

No Sampel	Nama Karyawan	Tingkat Upah BHL Per Bulan	Usia (Tahun)	Pengalaman Kerja (Tahun)	Lamanya Pendidikan (Tahun)	Gender	Jumlah Tanggungan (Orang)	Curahan Waktu Kerja (Jam) Per Bulan
1	Saiful Bahri	497.000	30	1	SMA	LK	1	90
2	M. Sahrul	1.700.000	28	1	SD	LK	2	133
3	Mainur	696.000	31	1	SMA	LK	2	90
4	Nuraini	1.300.000	38	6	SD	PR	1	133
5	Amdan Sari	1.898.000	54	7	SD	LK	4	133
6	Ani	640.000	40	4	SD	PR	2	133
7	Ngatemi	412.000	63	11	SD	PR	5	90
8	Siti Aminah	483.000	38	5	SD	PR	2	90
9	Syawaludin	384.000	60	9	SD	LK	2	90
10	Sunarti	568.000	39	10	SD	PR	1	90
11	Gunawan	668.000	31	1	SD	LK	0	90
12	Bambang SR	639.000	30	1	SMP	LK	2	90
13	Radiansyah	540.000	31	1	SMA	LK	3	90
14	Salamah	568.000	38	7	SD	PR	4	90
15	Agus Purnomo	639.000	26	1	SMP	LK	1	90
16	Misno	320.000	49	5	SD	LK	1	90
17	Mulyani	1.320.000	60	10	SD	PR	2	133
18	Nasib	1.123.000	25	1	SMA	LK	1	133
19	Koko	1.223.000	25	2	SMA	LK	1	90
20	Jainuddin	1.610.000	40	5	SD	LK	2	133
21	Deni Umbara	1.264.000	30	1	SD	LK	1	133
22	Rudiansyah	1.512.000	25	1	SMA	LK	1	133
23	Alex Prasetya	1.574.000	26	2	SMA	LK	2	133
24	Joko	1.710.000	37	7	SMA	LK	1	133
25	Satriono	1.240.000	27	1	SD	LK	1	133
26	M. Rudiansyah	1.746.000	26	2	SMA	LK	1	133
27	Sri Nila	1.088.000	60	12	SD	PR	3	90
28	Devi	640.000	35	5	SMP	PR	2	90
29	Nursiyah	1.152.000	30	4	SD	PR	4	90
30	Julita	1.152.000	28	2	SMA	PR	1	90
31	Azhar	1.512.000	24	3	SD	LK	1	133
32	Nining	967.000	27	2	SMA	PR	2	90
33	Yuliana	1.216.000	26	5	SMA	PR	2	90
34	Sri wati	1.215.000	27	4	SD	PR	2	90
35	Feri	1.009.000	23	5	SMA	LK	1	90
36	Samini	1.216.000	39	2	SMA	PR	3	90
37	Juliana	1.408.000	40	9	SD	PR	4	90
38	Eka susanti	896.000	37	3	SD	PR	3	90
39	Yuli	1.074.000	33	4	SMP	PR	3	90
	Jumlah	40.819.000	1376	163			77	4112
	Rata-rata	1.046.641	35.282	4.179			1.974	105.435

Lampiran 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 ^a	,623	,552	292851,02210

a. Predictors: (Constant), Curahan Waktu Kerja , Usia, Gender, Lamanya Pendidikan , Jumlah Tanggungan, pengalaman Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4530865897757,814	6	755144316292,969	8,805	,000 ^b
	Residual	2744375076601,160	32	85761721143,786		
	Total	7275240974358,975	38			

a. Dependent Variable: Tingkat Upah

b. Predictors: (Constant), Curahan Waktu Kerja , Usia, Gender, Lamanya Pendidikan , Jumlah Tanggungan , pengalaman Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-	467299,651		-1,914	,065
	Usia	894256,712	8041,423	-,542	-2,657	,012
	pengalaman Kerja	-21368,403	27619,361	,403	1,981	,056
	Lamanya Pendidikan	54704,746	20330,757	,170	1,291	,206
	Gender	26249,688	125133,113	,024	,165	,870
	Jumlah Tanggungan	20627,972	53077,906	,297	2,156	,039
	Curahan Waktu Kerja	114425,542	54433,934	,780	6,448	,000

a. Dependent Variable: Tingkat Upah