

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Profil Lokasi Penelitian

Untuk mengetahui kondisi dan lokasi penelitian dalam mewujudkan adanya kesesuaian antara realita sosial dengan data yang ada, maka perlu adanya deskripsi mengenai profil lokasi penelitian berdasarkan data profil Desa/Kelurahan Plosorejo , Kecamatan Kademangan, Kabupaten Blitar

1. Kondisi Wilayah

a. Batas Wilayah

Tabel 1.2
Batas Wilayah Lokasi Penelitian

No	Letak	Desa/Kelurahan	Kecamatan
1	Sebelah Utara	Sungai Brantas	-
2	Sebelah Selatan	Hutan Negara	-
3	Sebelah Timur	Desa Darungan	-
4	Sebelah Barat	Desa Rejowinangun	-

Sumber: Data Penduduk Desa Plosorejo Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar

b. Luas Wilayah Menurut Penggunaan

Tabel 1.3**Luas Wilayah Desa/Kelurahan Plosorejo**

No	Uraian	Satuan
1	Luas kas Desa (tanah bengkok, Tanah titi sara, kebun desa, sawah desa)	192,790 Ha/m2
2	Luas Perkantoran Pemerintah	0,120 Ha/m2
3	Luas Persawahan (sawah irigasi)	305,34 Ha/m2
4	Luas Lapangan Olahraga	0,92 Ha/m2
5	Luas TPU (Tempat Pemakaman Umum)	1,5 Ha/m2
6	Luas Bangunan Sekolah	0,670 Ha/m2

Sumber: Data Penduduk Desa Plosorejo Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar

c. Orbitrasi Desa/Keluhan Plosorejo

Tabel 1.4**Orbitrasi Desa/Kelurahan Plosorejo**

Orbitasi	
1. Jarak ke ibu kota kecamatan (km)	10 Km
a. Lama jarak tempuh ke ibukota kecamatan dengan kendaraan bermotor (Jam)	½ Jam
b. Lama jarak tempuh ke ibukota kecamatan dengan berjalan kaki atau kendaraan non bermotor (Jam)	1,5 Jam
c. Jumlah Kendaraan umum ke ibu kota kecamatan (Unit)	-
2. Jarak ke ibu kota kabupaten/kota (km)	15 Km
a. Lama jarak tempuh ke ibukota kabupaten dengan kendaraan bermotor (Jam)	½ Jam
b. Lama jarak tempuh ke ibukota kabupaten dengan berjalan kaki atau kendaraan non bermotor (Jam)	1,5 Jam
c. Kendaraan umum ke ibu kota kabupaten/kota (Unit)	-
3. Jarak ke ibu kota provinsi (km)	185 Km
a. Lama jarak tempuh ke ibukota provinsi dengan kendaraan bermotor (Jam)	5 Jam
b. Lama jarak tempuh ke ibukota provinsi dengan berjalan kaki atau kendaraan non bermotor (Jam)	125M

Sumber: Data Penduduk Desa Plosorejo Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar

2. Potensi Sumber Daya Manusia

a. Kondisi Jumlah Usia

Tabel 1.5

Usia Masyarakat Desa/Kelurahan Plosorejo

Usia	Laki-laki (Orang)	Perempuan (Orang)	Usia	Laki-laki (Orang)	Perempuan (Orang)
0-12 bulan	54	53	39 tahun	75	75
1 tahun	47	43	40	75	66
2	45	50	41	72	76
3	53	50	42	65	70
4	65	44	43	62	65
5	75	65	44	83	89
6	62	49	45	74	68
7	77	53	46	66	63
8	58	44	47	50	39
9	75	69	48	39	53
10	72	76	49	62	78
11	63	53	50	48	39
12	57	62	51	55	44
13	68	59	52	58	52
14	49	66	53	32	31
15	69	51	54	55	63
16	69	47	55	43	47
17	68	43	56	45	40
18	55	53	57	27	43
19	57	49	58	21	33
20	63	60	59	49	55
21	63	41	60	42	24
22	67	46	61	26	32
23	47	51	62	39	36
24	46	49	63	38	25
25	56	69	64	37	35
26	56	69	65	23	15
27	77	72	66	33	24
28	62	66	67	25	35
29	63	74	68	11	12
30	80	80	69	34	33
31	62	105	70	11	10
32	80	72	71	29	17
33	80	69	72	33	10
34	92	86	73	13	5

35	82	68	74	21	15
36	63	93	75	16	6
37	70	79	Diatas 75	188	165
38	69	72	Total		

Sumber: Data Penduduk Desa Plosorejo Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar

b. Kondisi Jumlah Penduduk

Tabel 1.6

Jumlah Penduduk desa/Kelurahan Plosorejo

No	Uraian	Keterangan
1	Jumlah Laki-Laki	4132 Orang
2	Jumlah Perempuan	4036 Orang
3	Jumlah Total (a+b)	8168 Orang
4	Jumlah Kepala Keluarga	2463 Orang
5	Kepadatan Penduduk (c/Luas Desa)	88 per km

Sumber: Data Penduduk Desa Plosorejo Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar

c. Kondisi Tingkat Pendidikan

Tabel 1.7

Tingkat Pendidikan Desa/Kelurahan Plosorejo

Tingkatan Pendidikan	Laki-laki (Orang)	Perempuan (Orang)
1. Usia 3 – 6 tahun yang belum masuk TK		
2. Usia 3 – 6 tahun yang sedang TK/play group	247	2
3. Usia 7 – 18 tahun yang tidak pernah sekolah	372	334
4. Usia 7 – 18 tahun yang sedang sekolah	746	657
5. Usia 18 – 56 tahun tidak pernah sekolah		
6. Usia 18 – 56 tahun tidak tamat SD	295	261
7. Usia 18 – 56 tahun tidak tamat SLTP	62	39
8. Usia 18 – 56 tahun tidak tamat SLTA	13	19
9. Tamat SD/ sederajat	1254	1201
10. Tamat SMP/ sederajat	825	893
11. Tamat SMA/ sederajat	642	556
12. Tamat D-1/ sederajat	-	-
13. Tamat D-2/ sederajat	13	26

14. Tamat D-3/ sederajat	-	-
15. Tamat S-1/ sederajat	44	49
16. Tamat S-2/ sederajat	2	3
17. Tamat S-3/ sederajat	-	-
18. Tamat SLB A	-	-
19. Tamat SLB B	-	-
20. Tamat SLB C	-	-

Sumber: Data Penduduk Desa Plosorejo Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar

d. Kondisi Agama yang Dianut

Tabel 1.8

Agama Masyarakat Desa/Kelurahan Plosorejo

Agama	Laki-laki (Orang)	Perempuan (Orang)
1. Islam	4105	4007
2. Kristen	18	17
3. Katholik	7	9
4. Hindu	-	-
5. Budha	2	3
6. Khonghucu	-	-
7. Kepercayaan Kepada Tuhan YME	-	-
8. Aliran Kepercayaan lainnya	-	-
Jumlah	4132	4036

Sumber: Data Penduduk Desa Plosorejo Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar

e. Kondisi Perekonomian

Tabel 1.9

Jenis Pekerjaan Masyarakat Desa/Kelurahan Plosorejo

Jenis Pekerjaan	Laki-laki (Orang)	Perempuan (Orang)
1. Petani	740	331
2. Buruh tani	250	7
3. Buruh migran perempuan	Tidak terdeteksi	Tidak terdeteksi
4. Buruh migran laki-laki	Tidak terdeteksi	Tidak terdeteksi
5. Pegawai Negeri Sipil	24	23

6. Pengrajin industri rumah tangga	39	20
7. Pedagang keliling	10	15
8. Peternak	36	10
9. Dokter swasta	1	1
10. Bidan swasta	-	1
11. Pensiunan TNI/POLRI	15	-

Sumber: Data Penduduk Desa Plosorejo Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar

f. Jumlah Tenaga Kerja

Tabel 1.10

Jumlah Tenaga Kerja Desa/Kelurahan Plosorejo

Tenaga Kerja	Laki-laki (Orang)	Perempuan (Orang)
1. Penduduk usia 0 - 6 tahun	-	-
2. Penduduk usia 7 - 18 tahun yang masih sekolah	746	657
3. Penduduk usia 18 - 56 tahun (a + b)	-	-
a. Penduduk usia 18 - 56 tahun yang bekerja	2433	2470
b. Penduduk usia 18 - 56 tahun yang belum/tidak bekerja	200	146
4. Penduduk usia 56 tahun ke atas	41	104
Jumlah (1 + 2 + 3 + 4)	3420	3377
Jumlah total (Laki-Laki + Perempuan)	6797	
Angkatan Kerja	Laki-laki (Orang)	Perempuan (Orang)
1. Penduduk usia 18 - 56 tahun yang buta aksara dan huruf/angka latin	27	32
2. Penduduk usia 18 - 56 tahun yang tidak tamat SD	170	178
3. Penduduk usia 18 - 56 tahun yang tamat SD	795	777
4. Penduduk usia 18 - 56 tahun yang tamat SLTP	764	851
5. Penduduk usia 18 - 56 tahun yang tamat SLTA	610	539
6. Penduduk usia 18 - 56 tahun yang tamat Perguruan Tinggi	38	45
7.		
Jumlah	2404	24422

Sumber: Data Penduduk Desa Plosorejo Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar

g. Kondisi Cacat Mental dan Fisik

Tabel 1.11**Cacat Mental dan Fisik masyarakat Desa/Kelurahan Plosorejo**

Jenis Cacat Fisik	Laki-laki (Orang)	Perempuan (Orang)
1. Tuna rungu	3	2
2. Tuna wicara	3	3
3. Tuna netra	5	2
4. Lumpuh	-	2
5. Sumbing	2	2
6. Cacat kulit	2	5
7. Cacat fisik/tuna daksa lainnya	10	
Jumlah	25	16
Jenis Cacat Mental		
1. Idiot	6	2
2. Gila	6	1
3. Stress	3	
4. Autis	2	
Jumlah	17	3

Sumber: Data Penduduk Desa Plosorejo Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar

B. Hasil Penelitian**1. Paparan Data**

a. Tinjauan Umum Tentang Pelaksanaan Perjanjian kerja di Perkebunan coklat Desa Plosorejo Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar

Manusia sebagai makhluk sosial tentunya tidak dapat hidup sendiri untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Manusia sangat bergantung dengan manusia lainnya untuk saling memenuhi kebutuhan hidupnya. Berkaitan dengan hal tersebut mendorong manusia untuk hidup secara berkelompok atau bermasyarakat.

Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, masyarakat menciptakan kegiatan-kegiatan digunakan sebagai sarana untuk saling bertukar pikiran, ilmu, pendapatan, tolong-menolong serta menjaga tali silaturahmi dan kerukunan antar masyarakat.

Desa Plosorejo adalah salah satu desa dari 15 (lima belas) desa yang berada di Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar. Di sana terdapat perkumpulan petani kakao yang disebut dengan “Guyub Santoso” yang di prakarsai oleh bapak Kholid Mustofa. Tujuan awal pendirian “Guyub Santoso” untuk pemberdayaan masyarakat desa Plosorejo dan tentunya selain itu untuk kepentingan bisnis dari bapak Kholid Mustofa sendiri. Pada saat ini bisnis bapak Kholid Mustofa tersebut telah mencapai kesuksesan dan telah menelurkan banyak tenaga kerja di dalamnya. Untuk itu ketika sebuah usaha telah memiliki banyak tenaga kerja maka diperlukan perjanjian kerja yang sesuai dengan syarat-syarat dari kontrak kerja antara buruh dengan pengusahanya agar keinginan keduanya tercapai tanpa harus mengesampingkan hak dari salah satu pihak.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Salah satunya memiliki ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu “hubungan di perantas” yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain.¹ Sehingga perjanjian kerja mutlak adanya dalam suatu hubungan

¹ Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti, 2014), h. 58

kerja agar semuanya jelas antara hak dan kewajiban baik dari segi pekerjanya maupun dari pihak majikannya atau pemberi kerja.

Begitu juga dengan perjanjian kerja yang dilakukan oleh bapak kholid Mustafa selaku pemilik perkebunan coklat yaitu dibuat untuk mempermudah hubungan kerja antara buruh dan pengusahanya. Namun perjanjian kerja di perkebunan coklat tidak sama seperti perjanjian kerja seperti adanya.

Perjanjian kerja yang dilakukan di perkebunan coklat dilakukan secara lisan saja. Memang dalam perjanjian kerja tidak dipersyaratkan harus tertulis di dalam undang-undang ketenagakerjaanpun juga telah dibahas bahwa perjanjian kerja boleh tertulis ataupun secara lisan.

Untuk perjanjian yang tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sedangkan untuk perjanjian kerja secara lisan diperkenankan untuk jenis pekerjaan dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu, pengusaha harus menyiapkan surat pengangkatan bagi pekerja, yang mencakup²:

- a) nama dan alamat pekerja;
- b) tanggal mulai bekerja;
- c) jenis pekerjaan; dan
- d) besarnya upah.

Di perkebunan coklat Guyub Santoso termasuk kerja waktu tidak tertentu, namun pada kenyataannya proses perjanjian kerja yang dilakukan di perkebunan coklat desa Plosorejo Kecamatan Kademangan Kabupaten

² Undang-undang no. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Jawa Timur: DPD Apindo Jatim

Blitar tidak sesuai dengan syarat-syarat dari sebuah perjanjian baik itu tertulis maupun secara lisan. Menegenai penjelasan perjanjian kerja di perkebunan coklat desa Plosorejo kecamatan Kademangan kabupaten Blitar akan dijelaskan lebih lanjut.

b. Praktik Perjanjian Kerja di Perkebunan Coklat Desa Plosorejo Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar

Pada mula berdirinya perkebunan coklat dalam Gapoktan (Gabungan Kelompok Tani) yang saat sekarang ini dinamai “Guyub Santoso” adalah milik independen dari bapak Kholid Mustofa. Karena dirasa bisnis di bidang kakao ini menguntungkan maka beliau semakin menekuni bisnis ini dengan mengajak serta masyarakat desa Plosorejo untuk menanam biji kakao juga. Awal berdirinya Gabungan Kelompok Tani ini adalah pada tahun 2006 lalu, pada waktu itu pak Kholid mengalami kerugian pada bisnis ternak ayam yang digelutinya. pada saat itu merebaknya virus flu burung H5N1 yang melanda berbagai negara termasuk negara-negara di Asia Tenggara yang salah satunya adalah Negara Indonesia. ayam-ayam dan hewan unggas lainnya banyak yang mati karena adanya virus tersebut, dan pak Kholid pun mengalami paceklik.

Dari kejadian tersebut pak Kholid membuat terobosan baru untuk bangkit kembali, yaitu dengan menanam kakao yang sebelumnya memang sudah menjadi bisnis mertuanya tetapi tidak berkembang dan kesulitan dalam pemasarannya. Saat panen pertamanya beliau menjualnya pada pengepul di Kecamatan Sumber Pucung, Malang, per kilogramnya di harga Rp. 9000; dari hasil ini beliau termotivasi, karena hanya dengan menanam kakao kemudian memanen serta mengeringkannya saja sudah

mendapatkan hasil Rp. 9000/kg. kemudian beliau berfikir untuk mengembangkan bisnis kakao ini, dengan mencari asal muasal penjualan kakao dan alur distribusi kakao. Diperolehlah di Surabaya gudang pendistribusian kakao yang selanjutnya akan diekspor ke berbagai negara.

Ternyata pada saat itu dihargai Rp. 16000/kilo gramnya sehingga membuat semangat beliau semakin mantap untuk menekuni bisnis kakao ini dengan mengikuti berbagai seminar dan event mengenai pembudidayaan kakao dan pembibitan kakao. Tetapi beliau memiliki kendala dengan keterbatasan tanah yang dimiliki untuk menanam benih kakao, sehingga beliau berfikir untuk menyebar bibit kakao di lahan yang tidak produktif milik warga desa Plosorejo dan sekitarnya untuk seterusnya beliau menjadi pengepul kakao untuk di kirim ke Surabaya begitu seterusnya. Sehingga terbentuklah gabungan kelompok tani kakao yang disingkat dengan gapoktan dan diresmikan pada tanggal 1 Januari 2009 yang dinamai dengan “Guyup Santoso” dan semakin berkembang. Kemudian pada tanggal 1 Januari 2014 berdirilah wisata edukasi “Kampoeng Coklat”. “Guyub Santoso” semakin melebarkan sayapnya dengan mengolah kakao sendiri menjadi berbagai olahan coklat siap konsumsi dari mulai bubuk coklat, minuman coklat, mie coklat hingga pernak-pernik coklat.

Ditempat pengolahan coklat tersebut kemudian di buka taman wisata edukasi “Kampoeng Coklat” sebagai tempat wisata sekaligus tempat untuk pembelajaran bagaimana untuk membudidayakan kakao dengan memperoleh bibit yang unggul hingga proses pengolahannya

menjadi berbagai macam makanan. Dengan semua pencapaian tersebut pak Kholid pada saat ini telah memiliki pegawai kurang lebih 86 (delapan puluh enam) orang dari berbagai usia. Sebagian besar pegawainya adalah penduduk Kabupaten Blitar sendiri karna memang diutamakan yang dari Kabupaten Blitar terutama yang berdomisili di desa Plosorejo. Tujuannya adalah untuk memberdayakan masyarakatnya yang sebagian besar SDM (Sumber Daya Manusianya) memang masih rendah, para pegawainya adalah hanya tamatan SMP (Sekolah Menengah Pertama) dan tamatan SMA (Sekolah Menengah Atas).³

Teknis penerimaan kerja pada Perkebunan Coklat Guyub Santoso masih sangat sederhana. Perekrutannya hanya dengan menyerahkan surat lamaran kerja saja tanpa ada persyaratan lain. Kemudian untuk hari selanjutnya *interview*/wawancara kerja. Wawancara kerjanya pun sangat sederhana. Sebelum memperoleh kesepakatan kerja yaitu:

- a) Dimana saudara tinggal?
- b) Apakah saudara mau bekerja keras di sini?
- c) Apakah saudara mau menaati tata tertib yang berlaku di sini?

Dari sebagian narasumber yaitu para pekerjanya mengatakan demikian pertanyaan yang selalu sama di tanyakan kepada para calon pekerjanya.

Di perkebunan coklat tersebut memiliki beberapa aturan kerja yaitu:

- 1) *Jam kerja dimulai jam 07.00-16.00 WIB secara formalnya tetapi terkadang ada jam lembur.*
- 2) *Setiap pagi sebelum memulai pekerjaan para pekerja harus kerja bakti membersihkan area wisata kampoeng coklat beserta tempat-tempat pengolahan coklat dan dilanjutkan dengan pekerjaan masing-masing.*

³ Mustakim, wawancara (Blitar, 17 Maret 2015)

- 3) *Hari kerja 1 (satu) minggu full hanya boleh izin libur satu hari di tiap minggunya dan itupun tidak boleh pada hari sabtu dan minggu karena pada hari sabtu dan minggu semua karyawan wajib masuk kerja kecuali ada hal-hal yang mendesak dan tidak bisa ditinggalkan. Karena pada hari sabtu dan minggu tersebut adalah akhir pekan maka permintaan coklat akan melonjak tinggi karena adanya para wisatawan dari berbagai daerah yang datang.*
- 4) *Setiap pekerja wanita wajib memakai jilbab dan menutup aurat layaknya muslimah jadi ketika ada pelamar kerja seorang nasrani atau yang lainnya tetap boleh bekerja disana asalkan memakai pakaian muslimah.*
- 5) *Adanya system roling jadi setiap pekerja yang mendaftar kerja disana (perkebunan coklat) tidak mengetahui posisi kerja mereka dimana karena para perkerja yang direkrut fleksibel atau bisa ditaruh di posisi manapun juga.⁴*

Posisi yang ada di dalam perkebunan coklat itu meliputi: bagian pembibitan dan pemanenan kakao, bagian pengolahan coklat, pemasakan coklat, pengepakan dan pelebelan, dibagian kantin ada khusus (minuman coklat, mie coklat, pemasakan makanan yang lainnya), dibagian galeri depan atau *market* berbagai olahan coklat dan bubuk coklat siap konsumsi, dan bagian EO (*Education Organizer*) pemandu wisata edukasi bagi para pelajar.

Dari keseluruhan bagian tidak bisa di tempati tetap oleh para pekerjanya melainkan menggunakan system roling. Sistem rolingpun tidak ada ketentuan jangka waktu tertentu perolingan dilaksanakan berdasarkan keputusan pengurus. Ketika mereka ingin meroling salah satu pekerja saat itu juga maka roling dilaksanakan saat itu juga.

Sistem pengupahan juga tidak ada nominal uang yang diperjanjikan di muka pada saat penerimaan pekerja. Pengupahan pada

⁴ Mustakim, wawancara (Blitar, 17 Maret 2015)

setiap pekerja tidak sama besarnya nominal yang diterima melainkan berdasarkan persyaratan tertentu. Menurut keterangan dari bapak mustakim selaku salah satu pengurus perkebunan coklat *“Kriteria yang dinilai dalam pengupahan adalah kecepatan dan ketepatan dari para pekerjanya”*.⁵

Gaji diberikan setiap minggunya kepada para pekerjanya. Ada pemberian *fee* atau semacam upah lembur dan upah hasil penjualan yang diberikan secara langsung apabila memang pekerjanya lembur atau adanya kenaikan penjualan karna banyaknya permintaan pada hari-hari tertentu seperti hari libur.⁶

Masa training yang diberikan adalah dua minggu kerja jadi selama masa dua minggu tersebut para pekerja baru bekerja di bagian pembungkusan coklat dan pelabelan mereka diberi batasan minimal yaitu sehari minimal telah menyelesaikan pembungkusan dan pelebelan sebesar 4 (empat) kilogram.

Dari keseluruhan peraturan yang ada di atas semuanya tidak ada yang tertulis dan tidak ada kesepakatan dari awal sehingga tidak ada kejelasan, para pekerja mengetahuinya setelah resmi menjadi pekerja disana.

Sedangkan menurut pasal 52 uu no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwasnya sebuah perjanjian kerja dibuat atas dasar: kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan,

⁵ Mustakim, wawancara (Blitar, 17 Maret 2015)

⁶ Mustakim, wawancara (Blitar, 17 Maret 2015)

dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁷

Sedangkan dalam KHES pada pasal 26 menyatakan bahwa “Akad tidak sah apabila bertentangan dengan: a) syariat islam; b) peraturan perundang-undangan; c) ketertiban umum; dan/atau d) kesusilaan.”⁸

semuanya harus jelas dari awal, sehingga tidak ada pihak yang merasa di rugikan setelahnya.

Berikut keterangan dari para narasumber yaitu sebagian pekerja yang bekerja di perkebunan coklat dari berbagai usia posisi kerja yang pernah di tempati serta lamanya bekerja di perkebunan coklat tersebut mengenai prosedur dan perjanjian kerja yang ada di kampung coklat adalah:

- a) *Eva Nuraini umur 21 tahun alamat Desa Jambe Wangi RT/RW: 003/003 Kecamatan Selopuro Kabupaten Blitar sudah bekerja selama kurang lebih 1 (satu) bulan setengah di perkebunan coklat posisi yang pernah dirasakan selama 1 (satu) bulan setengah tersebut adalah menjadi EO (Education Organizer) dan di bagian pengepakan coklat. Prosedur yang harus dia lakukan ketika mendaftar kerja di perkebunan coklat adalah menyertakan surat lamaran kerja saja. Kemudian untuk interview seperti yang telah tersebut di atas dan pengalaman kerjanya. Setelah itu saudari Eva langsung diterima sebagai pekerja tanpa adanya kontrak kerja serta hal-hal lainnya sesuai dengan standar penerimaan kerja.*⁹
- b) *Nurul Hidayati umur 17 tahun alamat Desa Plumpung Rejo Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar sudah bekerja di perkebunan coklat kurang lebih selama 3 (bulan) posisi kerja yang pernah di tempati adalah di pengepakan coklat, pemasakan coklat dan sebagai EO (Education Organizer) prosedur yang diterima ketika pertama kali melamar kerja di perkebunan coklat tidak ada jadi saudari Nurul langsung diterima bekerja di kampung coklat*

⁷ Undang-undang no. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, DPD Apindo Jatim

⁸ PPMHI, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, (edisi revisi Jakarta: Prenada Media Group, 2009), h. 23

⁹ Eva Nuraini, wawancara (Blitar, 18 Maret 2015)

tanpa persyaratan apapun dan tanpa interview dan tentunya tanpa kontrak kerja dan prosedur penerimaan kerja yang sesuai.¹⁰

- c) *Putri Sri Rahayu umur 19 tahun alamat desa Darungan lama bekerja di perkebunan coklat kurang lebih selama 11 (sebelas) bulan posisi kerja yang pernah di tempati adalah pengepakan coklat, kantin khusus pelayanan es coklat dan EO (Education Organizer) prosedur untuk melamar kerja adalah menyerahkan KK (Kartu Keluarga), Ijazah terakhir, dan surat lamaran. Interview hanya seputar jarak rumah dengan perkebunan coklat dan “bersediakah saudara putri tinggal di area Perkebunan coklat” itu saja dan langsung di terima menjadi pegawai di perkebunan coklat.¹¹*
- d) *Siti Nikmatul Laili umur 19 tahun alamat desa Plosorejo Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar sudah bekerja di kampong coklat kurang lebih selama 8 (delapan) bulan posisi kerja yang pernah di tempati selam kurang lebih delapan bulan adalah hanya di pengepakan coklat saja prosedur lamaran kerja yang ia terima hanya menyerahkan surat lamaran kerja saja, untuk interview ditanya seputar riwayat hidup dan pengalaman kerja.¹²*
- e) *Etik Purnamasari umur 17 tahun alamat desa Plosorejo Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar lama kerja di perkebunan coklat kurang lebih sekitar 8 (delapan) bulan kerja. Posisi kerja yang pernah di tempati selam kurang lebih delapan bulan adalah hanya di pengepakan coklat saja prosedur lamaran kerja yang ia terima menyerahkan surat lamaran kerja, untuk interview ditanya seputar pengalaman kerja.¹³*

Penjelasan dari keseluruhan narasumber yang ada, prosedur penerimaan kerja pada perkebunan coklat *inconsistent*. keseluruhan para pekerjanya tidak menerima kontrak kerja dari pengusaha serta perjanjian kerja yang dipersyaratkan kepada pegawainya semuanya serba bias. Tetapi karena para pekerjanya adalah rata-rata SDM (Sumber Daya Manusia) nya rendah maka mereka tidak pernah memperlmasalahkan hal tersebut dan memang dari para narasumber tidak mengetahui bagaimana seharusnya prosedur penerimaan kerja

¹⁰ Nurul Hidayati, wawancara (Blitar, 18 Maret 2015)

¹¹ Putri Sri Rahayu, wawancara (Blitar, 18 Maret 2015)

¹² Siti Nikmatul Laili, wawancara (Blitar, 18 Maret 2015)

¹³ Etik Purnamasari, wawancara (Blitar, 18 Maret 2015)

serta kontrak kerja bagi para pekerja untuk melindungi hak-hak mereka.

Prosedur dan peraturan kerja yang ada semuanya serba lisan tidak tertulis bahkan saat penerimaan pekerja tidak ada surat pengangkatan dari pemilik perkebunan/pengusahanya.

2. Analisis Data

a. Analisis Tentang pelaksanaan Perjanjian kerja di Perkebunan Coklat Desa Plosorejo Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar

Awal mula didirikannya perkebunan coklat hingga berkembang saat ini adalah untuk mewujudkan cita-cita pak kholid dalam mengembangkan bisnisnya dan juga memiliki dampak terhadap seluruh lapisan masyarakatnya. Dengan meenyebar bibit-bibit kakao di lahan-lahan kosong non produktif milik sebagian besar masyarakat desa plosorejo bahkan di desa bagian lain di Kabupaten Kademangan. Prinsip bisnis yang didirikan beliau adalah gotong royong tentunya untuk mengangkat nama desa Plosorejo serta mensejahterakan masyarakat sekitarnya.

Menurut pak mustakim selaku salah satu pengurus dalam perkebunan coklat tersebut bahwasanya,

“prinsip yang kita ambil untuk bisnis ini adalah gotong royong dan tolong menolong dimana masyarakat desa plosorejo tingkat kesejahteraan masih sangat rendah. Bahkan SDM (Sumber Daya Manusia)nya yang lulusan perguruan tinggi masih sangat sedikit.”¹⁴

Hal ini terbukti dari data tabel mengenai tingkat pendidikan desa Plosorejo tersebut di atas. Sehingga pak kholid berfikir setelah bisnisnya ini berkembang beliau juga ingin melibatkan partisipasi

¹⁴ Mustakim, wawancara (Blitar, 17 Maret 2015)

seluruh warga Desa Plosorejo khususnya dan seluruh penduduk kabupaten Blitar. Meskipun dalam hal ini partisipasi masyarakatnya hanya sebatas menjadi tenaga kerja biasa bukan tenaga kerja ahli. Karena memang dari faktor tingkat pendidikan tersebut di atas. Dengan niat baik ini mendapat apresiasi baik dari masyarakatnya. Terutama bagi warga yang benar-benar membutuhkan pekerjaan tanpa persyaratan yang berat dan rumit. Dengan hal ini beliau juga di segani oleh masyarakat terutama masyarakat desa Plosorejo.

Sebagian besar yang menjadi pekerja pada perkebunan coklat tersebut adalah mereka dengan tingkat ekonomi yang masih rendah serta tingkat pendidikan yang hanya lulusan SMP (sekolah menengah pertama) serta SMA (sekolah menengah atas) otomatis dengan kriteria tersebut mereka para pekerja perkebunan coklat menerima apapun syarat dan kebijakan yang ada di perkebunan coklat, yang penting mereka bisa bekerja dan yang paling efektif tempat kerjanya lebih dekat dengan rumah tanpa harus menjadi tenaga kerja di luar negeri. Karena memang sebagian besar masyarakat kota Blitar bekerja di luar negeri.

Niat awal dari pak Kholid yang mulia berbalik menjadi kesalahan ketika hak-hak para perkerjanya tidak bisa dipenuhi dengan baik. Dari persepsi penulis setelah mengamati beberapa hari membaur dan berada dengan para pekerja di perkebunan coklat. Dengan segala penghormatan yang diberikan oleh masyarakat kepada pak kholid sehingga beliau beranggapan beliau lah yang menjadi

tonggak dalam mengangkat perekonomian masyarakat serta pekerjaanya. Sehingga peraturan kerja/kontrak dibuat sepele serta tidak memenuhi standar dalam pembuatan kontrak kerja. Aturan kerja yang dibuat dalam perkebunan coklat seperti yang tertera pada penjabaran di atas terkesan peraturan sepihak sesuai keinginan pemilik. Seperti tentang perolangan tempat kerja yang tiba-tiba tanpa ada pemberitahuan kepada pekerjaanya serta tidak ada perjanjian di awal kerja.

Pekerja akan di roling di bagian manapun sesuai keinginan pengurus di perkebunan coklat dan tentunya atas izin pemilik. Juga dalam masalah pengupahan tidak diperjanjikan berapa jumlah upah di awal penerimaan kerja. Menurut keterangan dari bapak mustakim selaku pengurus dalam perkebunan coklat tersebut upah di sesuaikan dengan kerja keras para pegawai jadi upahnya tidak tentu pada masing-masing pekerja.¹⁵

Dalam perspektif fiqh muamalah di jelaskan bahwasannya ujah (gaji) disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa menyewa maupun dalam upah mengupah.¹⁶

Sedang menurut KHES berdasarkan pengaturan akad secara umum bahwasanya, akad tidak sah apabila bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.¹⁷ Peraturan perundang-undangan yang disebutkan di dalam KHES tersebut adalah undang-undang

¹⁵ Mustakim, *wawancara* (Blitar, 17 Maret 2015)

¹⁶ Sohari Sahari dan Rur'ah Abdullah, *Fikih Muamalah (Untuk Mahasiswa UIN/IAIN/STAIN/PTAIS dan Umum)*, (Bogor: Galia Indonesia, 2011), h. 170

¹⁷ PPMHI, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, (edisi revisi Jakarta: Prenada Media Group, 2009), h. 23

ketenagakerjaan dan pembahasan mengenai pengupahan dijelaskan pada pasal 88 dan pasal 91 undang-undang republik Indonesia no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di jelaskan bahwasannya

Pasal 88 bahwa:

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
 - a. Upah minimum
 - b. Upah kerja lembur
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah
 - g. Denda dan potongan upah
 - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
 - i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
 - j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. Upah untuk penghitungan pajak penghasilan

Pasal 91 menjelaskan bahwa:

- (1): pengatura pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerjaan/buruh atau serikat pekerjaan/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2): dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari dalil yang disebutkan di atas jelas bahwa segala sesuatunya dalam perjanjian kerja harus dijelaskan di awal dan tidak melanggar dari ketertiban umum antara hak dan kewajiban dari

masing-masing pemilik perkebunan dan pegawai perkebunan harus terpenuhi. Seperti yang dijelaskan pada pasal 88 poin 1,2 tersebut bahwa:

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh.” Tetapi pada kenyataannya upah belum memenuhi penghidupan yang layak masih dibawah standar (Upah Minimum Regional) kota Blitar seperti yang di jelaskan pada pasal 91 pada poin (1) dijelaskan bahwasannya pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerjaan/buruh atau serikat pekerjaan/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.” Padahal UMR (Upah Minimum Regional) pada kota blitar tahun 2015 adalah sebesar Rp. 1.243.200.¹⁸

Sedangkan mengenai perjanjian kerja yang layak atau dalam bermuamalah pada Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah pasal 21 butir b, e, g, k, l, m dijelaskan seperti berikut:

- 1) amanah/menepati janji; setiap akad wajib dilaksanakan oleh para pihak sesuai dengan kesepakatan yang ditetapkan oleh yang bersangkutan dan pada saat yang sama terhindar dari cedera-janji.

¹⁸ Rudi Soul, <http://rudysoul.com/2014/11/20/umr-kota-dan-kabupaten-jawa-timur/> diakses tanggal 7 Mei 2015

- 2) saling menguntungkan; setiap akad dilakukan untuk memenuhi kepentingan para pihak sehingga tercegah dari praktik manipulasi dan merugikan salah satu pihak.
- 3) transparansi; setiap akad dilakukan dengan pertanggungjawaban para pihak secara terbuka.
- 4) sebab yang halal; tidak bertentangan dengan hukum, tidak dilarang oleh hukum dan tidak haram.
- 5) Al-hurriyah (kebebasan berkontrak)
- 6) Al-kitabah (tertulis)

Yang pada prakteknya dalam perjanjian kerja di perkebunan coklat desa plosorejo belum sesuai dengan KHES (kompilasi hukum ekonomi syariah) maupun undang-undang yang ada yaitu undang-undang ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja merupakan akad yang di dalam hukum Islam dimasukkan ke dalam sewa-menyewa. Dalam literatur fiqh, sewa menyewa disebut dengan *ijarah*. *Ijarah* berasal dari fiil madhi *ajara*, yang berarti memberikan upah. Menurut undang-undang kerja Jordania dan Uni Emirat Arab (UEA), *ijarah* adalah memberi penyewa kesempatan untuk mengambil pemanfaatan dan barang yang disewa untuk jangka waktu tertentu dengan imbalan yang besarnya telah disepakat.¹⁹

¹⁹ Muhammad, *Lembaga-lembaga Keuangan Umat Kontemporer* (Yogyakarta: Ull Press, 2000), h.84

Menurut bahasa, *ijarah* berarti upah, ganti atau imbalan atas sesuatu perbuatan. Oleh karena itu, lafadz *ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan, atau upah karena melakukan sesuatu aktivitas sedangkan menurut istilah merupakan akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu.²⁰ *Ijarah* juga berarti pemilikan jasa dan seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh mustajir (orang yang mengontrak tenaga), serta pemilikan harta dan pihak mustajir oleh seorang *ajir*. *Ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi.²¹ Sewa-meyewa dalam pengertian yang diberikan oleh pasal 1548 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah: “Suatu perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikat dirinya untuk memberikan barang selama waktu tertentu dengan pembayaran sesuatu harga yang oleh pihak terakhir disanggupi pembayarannya.”²²

Dalam akad sewa menyewa terutama jasa diperlukan adanya upah sebagai balasan atas apa yang pekerja lakukan. Dalam Islam Upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (Adil dan Layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akherat (imbalan yang lebih baik). Perbedaan pandangan terhadap Upah antara Barat dan Islam terletak

²⁰ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, cet. ke-3 (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), h. 29

²¹ Taqiyyuddin An-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomik Alternatif Perspektif Hukum Islam*, Terj M. Maghfur Wahid (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), h. 83.

²² Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Cet. 34. Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2004)

dalam dua hal : pertama, Islam melihat Upah sangat besar kaitannya dengan konsep Moral, sementara Barat tidak. Kedua, Upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akherat yang disebut dengan Pahala, sementara Barat tidak. Adapun persamaan kedua konsep Upah antara Barat dan Islam terletak pada prinsip keadilan (*justice*) dan prinsip kelayakan (kecukupan).²³

Dari beberapa pengertian di atas, terlihat bahwa yang dimaksud dengan sewa-menyewa itu adalah pengambilan atau pemilikan manfaat suatu barang. Jadi dalam hal ini barangnya tidak berkurang sama sekali. Dalam hal ini dapat berupa manfaat barang atau dapat pula berupa kerja seseorang yang mencurahkan tenaganya.

Dari asas yang telah datur dalam KHES tersebut jelas bahwasannya segala akad terutama dalam perjanjian kerja haruslah memberikan manfaat bagi kedua orang yang berakad sehingga antara hak dan kewajiban dari keduanya bisa berjalan seimbang tanpa ada salah satu pihak yang merasa dirugikan.

²³ Hendri Tanjung, *Pengertian Upah dalam Konsep Islam*, Lihat dalam <http://ilmumanajemen.wordpress.com/2009/06/20/pengertian-upah-dalam-konsep-islam/> di akses tanggal 01 April 2015