

## Masalah Sistem Pengupahan Terhadap Buruh Perkebunan Kelapa Sawit Dengan Cara Borongan

Epafras Silaban<sup>1</sup> Roida Nababan<sup>2</sup>

Fakultas Hukum, Universitas HKBP Nommensen Medan, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [epafras.silaban@student.uhm.ac.id](mailto:epafras.silaban@student.uhm.ac.id)<sup>1</sup> [roidanababan081@gmail.com](mailto:roidanababan081@gmail.com)<sup>2</sup>

### **Abstract**

*Palm oil has an important role for the economy in Indonesia, one of the top export commodities, and the highest contributor to providing employment opportunities. The growth of oil palm plants is quite rapid in terms of increasing the production capacity of Fresh Fruit Bunches (FFB) which increases the oil palm plantation sector which makes oil palm land one of the leading areas for economic prosperity. The contract system is a method of remuneration based on the amount of services provided by workers or employees based on the volume of work and how long it takes to complete a job. The aim of this research is to find out the mechanism of the piece rate wage system implemented in oil palm plantations and also to find out the challenges faced by workers in the piece rate wage system in oil palm plantations as well as one of the course assignments in semester 7 from the faculty to complete work practice. The formulation of the problem that will be discussed in the research includes what is the mechanism of the piece rate wage system implemented in oil palm plantations, what are the challenges faced by workers in the piece rate wage system on oil palm plantations It is hoped that it can provide insight for workers about their wage conditions, so that they can better understand their rights and obligations in the existing system and can help workers to voice their hopes and complaints, encouraging better changes in the wage system. The research method used by the author in this study is a qualitative method, which is an approach in conducting research that is oriented towards natural phenomena or symptoms that are basic and natural in nature that can be found in the field. The rights in the form of facilities provided by the company are very lacking, while the facilities provided are only for permanent employees who have high positions such as managers and division heads, such as housing for workers outside the area, electricity, clean water, scholarships for children. disadvantaged workers, health services, Social Security, Health Insurance, pensions, work equipment and the general mechanism of the piece rate wage system in oil palm plantations: setting targets or work volumes, heavy workloads, carrying out work by piece workers, recording work results, payment wages, supervision and evaluation.*

**Keywords:** Wage System, Labor, Oil Palm Plantations

### **Abstrak**

Kelapa sawit memiliki peranan penting bagi perekonomian di Indonesia salah satu komoditas ekspor teratas, dan penyumbang penyediaan peluang pekerjaan paling tinggi. Pertumbuhan tanaman kelapa sawit yang cukup pesat dalam hal peningkatan daya produksi Tandan Buah Segar (TBS) yang meningkat sektor perkebunan kelapa sawit yang menjadikannya lahan kelapa sawit sebagai salah satu unggulan dalam kesejahteraan ekonomi. Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan berdasarkan besarnya jasa yang di berikan oleh buruh atau karyawan atas volume pekerjaan dan berapa lama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui mekanisme sistem pengupahan borongan yang diterapkan di perkebunan kelapa sawit dan juga mengetahui tantangan yang dihadapi buruh dalam sistem pengupahan borongan di perkebunan kelapa sawit serta salah satu tugas mata kuliah di semester 7 dari fakultas untuk menyelesaikan praktek lapangan kerja. Rumusan masalah yang akan di bahas dalam penelitian adalah antara lain: Bagaimana mekanisme sistem pengupahan borongan yang diterapkan di perkebunan kelapa sawit, apa saja tantangan yang dihadapi buruh dalam sistem pengupahan borongan di perkebunan kelapa sawit? diharapkan dapat memberikan wawasan bagi buruh tentang kondisi pengupahan mereka, sehingga mereka dapat lebih memahami hak-hak dan kewajiban mereka dalam sistem yang ada dan dapat membantu buruh untuk menyuarakan harapan dan keluhan mereka, mendorong perubahan yang lebih baik dalam sistem pengupahan. Metode penelitian yang dilakukan penulis dalam penelitian ini dengan metode kualitatif

merupakan suatu pendekatan dalam melakukan penelitian yang berorientasi pada fenomena atas atau gejala yang bersifat alami yang sifatnya mendasar dan natural yang di dapat di lapangan. Hak-hak dalam bentuk fasilitas yang diberikan pihak perusahaan sangat kurang, adapun fasilitas yang diberikan hanya pada golongan karyawan tetap yang memiliki jabatan tinggi seperti manajer dan kepala divisi seperti tempat tinggal untuk pekerja yang diluar daerah, listrik, air bersih, beasiswa bagi anak-anak buruh yang kurang mampu, pelayanan kesehatan, Jamsostek, Jaminan Kesehatan, pensiun, peratalatan kerja dan Mekanisme umum sistem pengupahan borongan di perkebunan kelapa sawit: penetapan target atau volume kerja, beban kerja yang berat, pelaksanaan pekerjaan oleh pekerja borongan, pencatatan hasil kerja, pembayaran upah, pengawasan dan evaluasi.

**Kata Kunci:** Sistem Pengupahan, Buruh, Perkebunan Kelapa Sawit



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

## PENDAHULUAN

Kelapa sawit memiliki peranan penting bagi perekonomian di Indonesia salah satu komoditas ekspor teratas, dan penyumbang penyediaan peluang pekerjaan paling tinggi. Pertumbuhan tanaman kelapa sawit yang cukup pesat dalam hal peningkatan daya produksi Tandan Buah Segar (TBS) yang meningkat sektor perkebunan kelapa sawit yang menjadikannya lahan kelapa sawit sebagai salah satu unggulan dalam kesejahteraan ekonomi di Desa Dare. Kelapa sawit sebagai usahatani pola swadaya dijadikan sebagai salah satu pencaharian pokok keluarga dan sebagai pendapatan tambahan bagi masyarakat yang sudah mempunyai mata pencaharian pokok lainnya. Usahatani kelapa sawit sebagai penghasil pokok dan sampingan yang dilakukan oleh sebagian masyarakat di desa Dare Kecamatan Angkola Selatan Kabupaten Tapanuli Selatan(Tapsel). Buruh sawit yang tidak memiliki lahan atau kebun kelapa sawit, mereka mengelola kebun milik orang lain sebagai mata pencaharian mereka untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Rata-rata penduduk bekerja sebagai petani sawit, dan ada juga yang menggarap lahan milik orang lain dengan tingkat pendapatan yang dilihat dari sisi berat, tingkat kesulitan dan jarak perkebunan kelapa sawit.<sup>1</sup>

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan berdasarkan besarnya jasa yang di berikan oleh buruh atau karyawan atas volume pekerjaan dan berapa lama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Artinya pekerja atau buruh akan menerima bayaran yang telah disepakati sejak awal bekerja dalam penerapan besaran balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Sistem borongan sering kali berkaitan dengan upah waktu dan upah potongan. Sistem ini menetapkan pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Jika selesai tepat pada waktunya ditetapkan upah sekian rupiah sehingga tidak menutup kemungkinan upah tambahan di luar dari yang telah disepakati.<sup>2</sup> Sistem upah borongan juga bagian dari sistem ketenagakerjaan di mana pekerja dibayar per unit yang mereka proses. Meskipun sistem ini memiliki banyak manfaat bagi pengusaha dan karyawan, sistem ini juga memiliki sejumlah kerumitan dan kekurangan. Sistem upah basis borong merupakan sistem pemberian upah yang diberikan kepada karyawan apabila karyawan telah menyelesaikan borongan yang ditetapkan perusahaan, sedangkan sistem upah lebih borong merupakan upah tambahan yang akan didapatkan karyawan yang mampu melebihi borongan yang ditetapkan perusahaan. Dengan sistem lebih borong karyawan mempunyai kesempatan untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan

---

<sup>1</sup>Silvi Handayani, Malikh , Khairiyani, *Pemberian upah buruh tani kelapa sawit di Desa Keritang Kecamatan Kemuning Kabupaten Indragiri Hilir*, Hal. 1

<sup>2</sup> <http://repository.uin-suska.ac.id>

produktivitasnya. Oleh karena itulah pemberlakuan sistem upah lebih borong diharapkan mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

Banyak buruh yang bekerja dalam kondisi yang sulit, dengan beban kerja yang berat dan upah yang tidak selalu mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Ketidakpastian ini membuat banyak buruh hidup dalam keadaan yang tidak stabil, yang pada gilirannya berdampak pada kesehatan mental dan fisik mereka. Reformasi dalam sistem pengupahan tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan buruh, tetapi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan diharapkan dapat ditemukan solusi yang efektif untuk meningkatkan kondisi kerja dan kesejahteraan buruh di sektor perkebunan kelapa sawit. Gejala sistem kontrak di perkebunan kelapa sawit seringkali berkaitan dengan permasalahan ketenagakerjaan yang berdampak negatif terhadap kesejahteraan pekerja. Sistem kontrak sendiri merupakan suatu metode pembayaran dimana pekerja dibayar berdasarkan jumlah unit pekerjaan yang dilakukan, misalnya berdasarkan jumlah buah kelapa sawit yang dipanen. Meskipun sistem ini dapat meningkatkan produktivitas, namun seringkali mempunyai dampak negatif terkait dengan perlindungan hak-hak pekerja, yang terkait dengan undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia. Gejala yang ditemui pada sistem borongan perkebunan kelapa sawit dan hubungannya dengan peraturan ketenagakerjaan.

Upah tidak tetap dan tidak adil ekerja dalam sistem kontrak seringkali menerima upah tidak tetap yang bergantung pada seberapa banyak pekerjaan yang dapat mereka selesaikan dalam sehari. Jika Anda tidak bisa bekerja karena cuaca buruk atau kendala lain, penghasilan Anda bisa sangat rendah. Hal ini bertentangan dengan prinsip dasar UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa pekerja berhak atas upah yang layak, termasuk upah minimum yang sesuai dengan standar hidup layak (UMR). Kurangnya perlindungan sosial dan kesehatan, pekerja borongan seringkali tidak dapat memperoleh asuransi kesehatan, asuransi pensiun, atau asuransi kompensasi pekerja karena mereka tidak terdaftar sebagai pekerja tetap. Menurut UU Ketenagakerjaan dan UU BPJS Ketenagakerjaan, pekerja berhak mendapatkan perlindungan jaminan sosial (asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, pensiun). Banyak pekerja kontrak di perkebunan kelapa sawit yang tidak mendapatkan hak tersebut karena status mereka seringkali dianggap sebagai pekerja sementara atau kontrak dibandingkan pekerja tetap. Buruh yang terlibat dalam sistem ini sering kali tidak memiliki jaminan pendapatan tetap, sehingga mereka bergantung pada seberapa banyak hasil panen yang dapat mereka kumpulkan dalam periode tertentu, buruh yang terlibat dalam perkebunan kelapa sawit adalah pendatang dari daerah lain yang mencari pekerjaan untuk memperbaiki kondisi ekonomi mereka. Kondisi ini menciptakan lingkaran setan, di mana buruh tidak hanya berjuang untuk mendapatkan pendapatan yang layak, tetapi juga harus berhadapan dengan risiko kesehatan yang mengancam.

Perusahaan perkebunan sering kali beralasan bahwa sistem borongan adalah cara yang paling efisien untuk memastikan hasil maksimal dari setiap buruh. Dengan memahami isu-isu yang dihadapi, kita dapat mencari solusi yang tidak hanya menguntungkan pihak perusahaan, tetapi juga memberikan manfaat nyata bagi buruh dan masyarakat secara keseluruhan. Adapun permasalahan yang akan diangkat penulis dalam jurnal mengenai mekanisme sistem pengupahan borongan yang diterapkan di perkebunan kelapa sawit dan tantangan yang dihadapi buruh dalam sistem pengupahan borongan di perkebunan kelapa sawit. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui mekanisme sistem pengupahan borongan yang diterapkan di perkebunan kelapa sawit dan juga mengetahui tantangan yang dihadapi buruh dalam sistem pengupahan borongan di perkebunan kelapa sawit serta salah satu tugas mata kuliah di semester 7 dari fakultas untuk menyelesaikan praktek lapangan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang dilakukan penulis dalam penelitian ini dengan metode kualitatif merupakan suatu pendekatan dalam melakukan penelitian yang berorientasi pada fenomena atas atau gejala yang bersifat alami atau mendasar dan natural yang di dapat di lapangan. Bogdan dan Taylor (1982) menyebutkan bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dan isan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.<sup>3</sup> Data kualitatif adalah data yang mengacu pada data objek yang diamati dalam penelitian sehingga menghasilkan kualitas yang baik.<sup>4</sup> Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi buruh tentang kondisi pengupahan mereka, sehingga mereka dapat lebih memahami hak-hak dan kewajiban mereka dalam sistem yang ada dan dapat membantu buruh untuk menyuarakan harapan dan keluhan mereka, mendorong perubahan yang lebih baik dalam sistem pengupahan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Th. 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa "Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan".<sup>5</sup> Tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan dalam hubungan kerja untuk waktu tertentu dan atau selesainya pekerjaan tertentu. Setiap pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja borongan atas perjanjian tertentu wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja borongan kurang dari 3 (tiga) bulan secara berturut-turut wajib mengikutsertakannya dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian dalam hal pengusaha mempekerjakan tenaga kerja borongan selama 3 (tiga) bulan secara berturut-turut atau lebih wajib mengikutsertakannya dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.<sup>6</sup>

Basis panen yang diterapkan diperkebunan Maju (inisial) adalah 2000 Kg per hari, Jika karyawan panen mampu memanen TBS (Tandan Buah Segar) melebihi basis maka karyawan tersebut bisa mendapatkan premi.panen terendah pada komposisi <30 ton/bulan berjumlah 1 orang dengan persentase 2%, sedangkan catatan hasil panen pada komposisi >20-40 ton/bulan berjumlah 10 orang dengan persentase terbanyak yaitu 45% belum sepenuhnya mampu melebihi basis yang menunjukkan perolehan hasil angka panen belum sepenuhnya memenuhi target yang ditentukan perusahaan. Basis panen dapat menentukan karyawan tersebut berhak menerima premi atau tidak. Mekanisme umum sistem pengupahan borongan di perkebunan kelapa sawit:

1. Penetapan Target atau Volume Kerja. Manajemen perkebunan menetapkan target atau volume pekerjaan yang harus diselesaikan oleh buruh untuk mengoptimalkan hasil produksi yang efisien dengan tetap menjaga kesejahteraan buruh juga harus

---

<sup>3</sup>Zuchri Abdussamad, *Metode penelitian kualitatif*, Syakir media pers 2022 Hal. 30, 42

<sup>4</sup> Rahmadi, *Pengantar metode penelitian*, V+129 Antasari pres 2011 Hal. 23

<sup>5</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>6</sup> Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150/Men/1999 Tahun 1999

- mempertimbangkan kendala-kendala yang terjadi seperti kondisi lahan yang sulit di jangkau, kondisi pohon kelapa sawit, kondisi cuaca atau musim, kualitas buah dan tandan.
2. Penetapan Upah per Satuan Volume. Setelah target ditetapkan pihak manajemen juga menetapkan besaran upah per satuan volume kerja untuk keseimbangan produktivitas pekerja dan biaya operasional dengan TBS. Semakin banyak buah kelapa sawit yang di panen upah yang di dapat buruh akan semakin besar upah yang di berikan oleh perusahaan dan mendapat bonus, namun sebaliknya jika buruh mendapatkan panen sedikit upah yang di berikan perusahaan sedikit dan juga gaji di potong.
  3. Pelaksanaan Pekerjaan oleh Pekerja Borongan. Pekerja atau kelompok pekerja borongan kemudian melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target atau volume yang ditentukan. Biasanya, kelompok pekerja ini sudah terbiasa dengan sistem borongan dan mampu bekerja secara efisien untuk mencapai target. Buruh di haruskan bekerja lebih cepat, beban pekerjaan yang tinggi, upah yang sedikit mengakibatkan buruh mendapatkan upah sedikit.
  4. Pencatatan Hasil Kerja. Setelah pekerjaan selesai, hasil kerja akan diukur atau ditimbang oleh pihak pengawas atau mandor, hasil kerja tersebut kemudian dicatat untuk menentukan besaran upah yang akan diterima oleh buruh secara adil dan penilaian akurat terhadap kinerja.
  5. Pembayaran Upah. Berdasarkan pencatatan hasil kerja, upah pekerja dihitung sesuai dengan satuan volume yang telah dikerjakan. Pembayaran upah ini biasanya dilakukan secara mingguan atau bulanan, tergantung dari kebijakan perusahaan. Pembayaran dapat dilakukan dengan tunai melalui mandor yang bertanggungjawab memberikan upah kepada buruh, pembayaran melalui rekening bank untuk memastikan transparansi dan keamanan.
  6. Insentif dan Bonus. Beberapa perkebunan juga memberikan insentif atau bonus tambahan jika pekerja berhasil melebihi target yang ditetapkan atau bekerja dengan kualitas yang sangat baik. Insentif ini bertujuan untuk memotivasi pekerja agar lebih produktif.
  7. Pengawasan dan Evaluasi. Pihak pengawas (mandor) bertanggung jawab memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan baik sesuai standar yang ditetapkan dan mencatat hasil kerja dengan benar. Evaluasi dilakukan untuk memastikan efektivitas sistem pengupahan borongan serta memantau kinerja pekerja.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pekerja untuk hak-hak dalam bentuk fasilitas yang diberikan pihak perusahaan sangat kurang, adapun fasilitas yang diberikan hanya pada golongan karyawan tetap yang memiliki jabatan tinggi seperti manajer dan kepala divisi seperti tempat tinggal untuk pekerja yang diluar daerah, listrik, air bersih, beasiswa bagi anak-anak buruh yang kurang mampu, pelayanan kesehatan, Jamsostek, Jaminan Kesehatan, pensiun, peratalatan kerja atau alat perlindungan diri dan Koperasi. Dari segi fasilitas pihak perusahaan sangat memperhatikan dan bertanggung jawab atas kenyamanan pekerja untuk bertempat tinggal di lingkungan perusahaan, namun itu berlaku pada karyawan tetap atau karyawan dengan jabatan menengah keatas, sedangkan untuk buruh harian atau musiman tidak mendapatkan fasilitas seperti yang telah disebutkan diatas. Sistem pengupahan yang dirasa tidak fair dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang kompleks dan saling terkait. Berikut ini beberapa faktor yang mungkin menyebabkan ketidakadilan dalam pengupahan:

1. Kurangnya Transparansi dalam Kebijakan Pengupahan; Jika perusahaan tidak memiliki kebijakan yang jelas dan transparan mengenai bagaimana gaji ditentukan, ini dapat menghasilkan pemberian gaji yang sewenang-wenang. Karyawan mungkin tidak memahami dasar penghitungan gaji mereka, sehingga memunculkan perasaan ketidakadilan.

2. Kekurangan Regulasi yang Kuat; Jika regulasi pemerintah tentang upah minim atau standar gaji tidak memadai atau tidak ditegakkan dengan tegas, perusahaan dapat dengan bebas menentukan gaji sesuai kepentingan mereka. Ini dapat mengarah pada pengupahan yang tidak mencerminkan nilai pekerjaan atau kontribusi karyawan.
3. Kurangnya Informasi kepada Pekerja; Jika pekerja tidak memiliki pemahaman yang cukup tentang standar upah yang berlaku di industri atau wilayah mereka, mereka mungkin tidak menyadari bahwa mereka dibayar kurang dari seharusnya. Kurangnya informasi ini dapat memperkuat ketidaksetaraan dalam gaji.
4. Ketidakberdayaan Pekerja; Jika pekerja merasa bahwa mereka memiliki sedikit pilihan pekerjaan lain atau memiliki ketergantungan pada pekerjaan ini, mereka mungkin lebih menerima gaji yang rendah meskipun tahu itu tidak adil. Faktor-faktor ekonomi dan sosial ini dapat membatasi kemampuan pekerja untuk menuntut gaji yang lebih adil.

Tantangan yang dihadapi buruh dalam sistem pengupahan borongan di perkebunan kelapa sawit cukup kompleks dan seringkali berdampak negatif pada kesejahteraan mereka. Beberapa tantangan utama meliputi:

1. Tidak Adanya Kepastian Upah. Upah borongan bergantung pada jumlah atau volume pekerjaan yang diselesaikan, sehingga buruh tidak memiliki kepastian berapa penghasilan yang akan mereka peroleh setiap hari atau bulannya.
2. Beban Kerja yang Berat. Sistem borongan cenderung mendorong buruh untuk bekerja lebih keras dan lebih lama demi mencapai target tertentu, sehingga mereka bisa mendapatkan upah yang memadai. Hal ini seringkali menyebabkan kelelahan dan risiko kecelakaan kerja meningkat.
3. Tidak Ada Jaminan Sosial. Banyak buruh borongan tidak menerima hak-hak dasar seperti jaminan kesehatan, asuransi kecelakaan kerja, atau hak pensiun karena status kerja mereka yang tidak tetap atau informal.
4. Standar Upah yang Rendah. Dalam sistem borongan, upah yang ditetapkan sering kali lebih rendah dari upah minimum atau standar yang seharusnya diterima buruh. Hal ini diperburuk oleh minimnya pengawasan dan regulasi terkait praktik pengupahan di perkebunan.
5. Kurangnya Perlengkapan dan Fasilitas Kerja. Buruh seringkali tidak diberikan perlengkapan kerja yang memadai, seperti alat pelindung diri atau fasilitas kesehatan yang layak. Mereka harus mengeluarkan biaya sendiri untuk peralatan kerja atau perawatan kesehatan jika mengalami cedera atau sakit.
6. Ketidakadilan dalam Pembagian Tugas dan Pembayaran. Sering terjadi ketidakadilan dalam pembagian tugas dan sistem pembayaran, di mana buruh yang lebih lemah atau kurang berpengalaman mungkin diberi tugas yang lebih berat atau dibayar lebih rendah daripada yang lainnya, meskipun beban kerja sama.
7. Keterbatasan Akses terhadap Hak-Hak Hukum. Banyak buruh yang tidak memiliki pemahaman atau akses untuk memperjuangkan hak-hak mereka secara hukum karena ketidaktahuan, tekanan dari perusahaan, atau kurangnya dukungan dari serikat pekerja.
8. Ketergantungan pada Cuaca dan Kondisi Alam. Produktivitas di perkebunan sawit sangat bergantung pada cuaca dan kondisi alam. Ketika cuaca buruk atau musim panen tidak optimal, penghasilan buruh borongan bisa berkurang drastis, mengingat mereka dibayar berdasarkan hasil kerja.

Tantangan-tantangan ini menunjukkan perlunya perbaikan sistem pengupahan dan perlindungan hukum yang lebih kuat untuk memastikan kesejahteraan dan hak-hak buruh di perkebunan kelapa sawit.

## **KESIMPULAN**

Sistem pembayaran pengupahan borongan merupakan hal yang lumrah di perkebunan kelapa sawit. Pengupahan borongan adalah metode pembayaran yang dilakukan berdasarkan hasil kerja atau jumlah produk yang dihasilkan, bukan berdasarkan waktu kerja. Mekanisme ini mengharuskan upah dibayarkan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, bukan berdasarkan jumlah jam kerja atau posisi tertentu. Mekanisme sistem kerja borongan di perkebunan kelapa sawit buruh atau pekerja tidak terampil diberi tugas untuk memanen buah kelapa sawit dalam jumlah tertentu. Pembayaran didasarkan pada jumlah hasil panen, bukan jam kerja. Hal ini meningkatkan produktivitas karyawan karena kompensasi karyawan terkait langsung dengan kinerja. Tantangan yang dihadapi buruh dalam sistem pengupahan borongan di perkebunan kelapa sawit ketidakpastian pendapatan menjadi masalah utama, karena penghasilan buruh sangat tergantung pada volume hasil panen yang berhasil mereka kumpulkan. faktor cuaca dan kondisi lingkungan dapat mempengaruhi jumlah buah yang bisa dipanen, sehingga mengurangi pendapatan buruh. Kurangnya jaminan sosial dan perlindungan kerja sering kali membuat buruh rentan terhadap eksploitasi dan ketidakstabilan ekonomi. Dalam hal akses terhadap pelatihan dan peningkatan keterampilan, yang dapat mempengaruhi efisiensi dan kualitas kerja.

## **Saran**

Untuk pengupahan buruh diharuskan penetapan upah yang lebih adil dan transparan, sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku. Upah harus mencerminkan tidak hanya hasil kerja, tetapi juga mempertimbangkan biaya hidup buruh. Tantangan yang dihadapi buruh dalam sistem pengupahan harus diperbaiki dan lebih kompeten sehingga adanya pemerataan gaji, kepastian upa, beban kerja sesuai dengan gaji yang di dapat, harus ada jaminan sosial, perlengkapan APD diberikan kepada buruh atau buruh harus difasilitasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Desty Yudi Aristanti, *Pengupahan Buruh Borongan di PT Perkebunan Nusantara XII AFD Dampar Kecamatan Mumbulsari Kabupaten Jember*, Hal. 20
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150/Men/1999 Tahun 1999 tentang *Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*
- Rahmadi, *Pengantar metode penelitian V+129* Antasari pres 2011 Hal.23
- Silvi Handayani, Malikb, Khairiyani, *Pemberian upah buruh tani kelapa sawit di Desa Keritang Kecamatan Kemuning Kabupaten Indragiri Hilir*, Hal. 1
- Undang-Undang No. 13 Th. 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Zuchri Abdussamad, *Metode penelitian kualitatif*, Syakir media pers 2022 Hal. 30, 42