

## **KESEJAHTERAAN SOSIAL BURUH MIGRAN (STUDI KASUS PADA PT. GEMILANG SEJAHTERA ABADI**

Agustinus Victorio Jiu Hong Lawing  
1402030527

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kesejahteraan sosial buruh migran yang bekerja di perusahaan kelapa sawit PT.Gemilang Sejahtera Abadi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penentuan informan menggunakan teknik *Purposive sumpling* dan informan atau responden berjumlah 5 orang. Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Gemilang Sejahtera Abadi di kecamatan Long Masangat pada tahun 2021. Penelitian ini menggunakan pengukuran kesejahteraan dengan indikator dari Badan Pusat Statistik dengan melihat dari pendapatan, konsumsi atau pengeluaran keluarga, keadaan tempat tinggal, fasilitas tempat tinggal, kesehatan anggota keluarga, pendidikan keluarga, dan fasilitas transportasi. Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti, para buruh yang bekerja di PT.GSA tergolong dalam keluarga sejahtera dapat dilihat dari pendapatan dan tunjangan lainnya yang di berikan oleh perusahaan. Fasilitas Penunjang kesejahteraan juga menjadi faktor penentu kesejahteraan para buruh yang di berikan oleh perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan menjadi bahan referensi bagi perusahaan untuk mengoptimalkan lagi fasilitas penunjang kesejahteraan para pekerjanya.

Kata kunci: Kesejahteraan Sosial, Buruh Migran, Fasilitas Penunjang Kesejahteraan.

### **Pendahuluan**

Perkebunan Kelapa sawit jadi primadona seiring manfaat positif pertumbuhan ekonomi yang dirasakan masyarakat. Kalimantan Timur dalam pembangunan perekonomian daerah Juga tergantung pada perkebunan kelapa sawit. Di kabupaten Kutai Timur saja luas areal perkebunan kelapa sawit mencapai 459.616,36 hektare (tahun 2018), angka ini terus bertambah seiring berjalannya waktu. Di kecamatan Long Mesangat saja sekitar ± 6000 Ha lahan garapan perusahaan sawit PT. Gemilang Sejahtera Abadi, yang mengelilingi 5 desa yaitu desa melan, desa mukti utama, desa segoi makmur, desa sika makmur dan desa sumber sari yang terbagi menjadi kebun inti dan Plasma (kemitraan).

Para buruh yang datang dari luar daerah biasanya mengikuti teman atau keluarga yang sudah duluan datang atau sudah menetap di desa-desa sekitar perusahaan PT. GSA yang terlebih dahulu datang karena mengikuti Program

Trasmigrasi Tahun 1993. Ada pula yang memang datang untuk mencari pekerjaan. Para buruh yang baru datang tersebut telah di siapkan tempat tinggal, jaminan kesehatan (BPJS) yang mana iuran atau setorannya akan di potong dari gaji buruh tersebut, klinik kesehatan, tempat ibadah bagi umat muslim, dan transportasi. Lalu apakah dengan melakukan migrasi menuju daerah lain seperti kecamatan long mesangat kabupaten kutai timur provinsi Kalimantan timur apakah sudah memenuhi kebutuhan sosial ekonomi dari buruh tersebut. Karena tujuan para pekerja/buruh tersebut melakukan migrasi ketempat lain untuk mengubah tarap kehidupan dari segi sosial dan ekonomi yang tidak terpenuhi di tempat asal mereka dengan cara bekerja di PT.GSA. mendapatkan upah berate mendapatkan pemasukan atau pendapatan yang dapat memenuhi kebutuhan ekonomi dan sosial dari keluarga buruh tersebut. Dengan bekerja sebagai buruh di PT.GSA parah buruh migran ini mendapatkan apa yang menjadi tujuan mereka melakukan migrasi. Setelah menjadi buruh atau pekerja di PT.GSA banyak permasalahan juga yang dihadapi para buruh tersebut di awal-awal masa bekerja mereka. permasalahan yang dihadapi para buruh tersebut banyak permasalahan yang muncul setelah mereka bekerja seperti status ketenagakerjaan, dialog sosial industrial, penerapan K3 dan kesehatan kerja dan pengupahan. Belum lagi permasalahan seperti pemberian kesejahteraan sosial yang menjadi permasalahan yang menjadi sorotan mengenai buruh migran. Para buruh ini sangat bergantung pada perusahaan tempat mereka bekerja, karena ketergantungan ini pula yang menjadi yang membuat perusahaan wajib menaungi para pekerjanya. dari banyak kewajiban memberikan rasa nyaman dan aman adalah hal yang sangat dibutuhkan para buruh migran yang memang pada dasarnya sangat membutuhkan itu. Menyadari akan pentingnya buruh bagi perusahaan maka perusahaan perlu memikirkan agar buruh dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan kesejahteraan sosial (*social welfare*) buruh tersebut. Menurut Miftahul Huda (2009) kesejahteraan sosial dapat dimaknai terpenuhinya kebutuhan seseorang, kelompok, atau masyarakat dalam hal material, spiritual maupun sosial. Seperti tertuang dalam Undang-undang tentang kesejahteraan sosial dalam pasal 1 ayat 1 disebutkan bahwa "Kesejahteraan adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga Negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya". Bukan hanya upah atau gaji saja yang menentukan kesejahteraan sosial menurut Undang-undang No 11 Tahun 2009 pasal 6 penyelenggaraan kesejahteraan sosial meliputi : rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, dan perlindungan sosial. Kesejahteraan sosial buruh juga menjadi tanggung jawab dari tempat dimana dia bekerja dalam hal ini perusahaan. Penyelenggaraan kesejahteraan sosial yang dilakukan oleh suatu perusahaan akan berdampak pada kinerja buruh itu sendiri. Didalam meningkatkan kesejahteraan sosial buruh banyak faktor yang harus dilihat, mulai dari segi pendapatan (Upah), Kesehatan,

jaminan sosial, tunjangan lainnya (Upah lembur diluar jam kerja), Psikolog, dan Pensiun. Semua faktor tersebut menjadi tanggung jawab utama perusahaan sebagai tempat dimana para buruh tersebut mencari kebutuhan dan tempat bekerja para buruh tersebut. Lalu bagaimana PT. GSA memberikan kesejahteraan sosial tersebut kepada para pekerjanya.

Berdasarkan latar belakang di atas yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah sebagai berikut : Bagaimana kesejahteraan sosial buruh migran di PT. GSA?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kesejahteraan sosial buruh migran di perusahaan sawit PT. Gemilang Sejahtera Abadi.
2. Untuk mengetahui Fasilitas penunjang kesejahteraan yang ada di perusahaan PT.GSA dalam meningkatkan Kesejahteraan sosial Buruh.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Teori kesejahteraan Sosial**

Kesejahteraan sosial adalah suatu kegiatan yang terorganisir dengan tujuan membantu penyesuaian timbal balik antara individu-individu dengan lingkungan sosial mereka. Tujuan ini dicapai secara seksama melalui teknik-teknik dan metode-metode dengan maksudnya agar memungkinkan individu-individu, kelompok-kelompok maupun komunitas memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan memecahkan masalah-masalah penyesuaian diri mereka terhadap perubahan pola-pola masyarakat, serta memalui tindakan kerjasama untuk memperbaiki kondisi-kondisi ekonomi dan sosial. menurut Undang-undang No. 11 tahun 2009 pasal 1 dan 2, Kesejahteraan sosial merupakan suatu keadaan terpenuhinya kebutuhan hidup yang layak bagi masyarakat dalam bentuk pelayanan sosial yang meliputi rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, dan perlindungan sosial. Kesejahteraan menurut Badan Pusat Statistik adalah suatu kondisi dimana seluruh kebutuhan jasmani dan rohani dari rumah tangga tersebut dapat terpenuhi sesuai dengan tingkat hidup. Sedangkan menurut BPS indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kesejahteraan ada delapan yaitu pendapatan, konsumsi atau pengeluaran keluarga, keadaan tempat tinggal, fasilitas tempat tinggal, kesehatan anggota keluarga, kemudahan memasukan anda ke jenjang pendidikan, kemudahan mendapatkan fasilitas transportasi.

### **Jenis-jenis Program kesejahteraan Karyawan/buruh**

Ada banyak jenis-jenis program kesejahteraan yang dapat diberikan kepada para buruh dan karyawan bisa berbentuk finansial dan non finansial yang bersifat ekonomis serta pemberian fasilitas dan pelayanan. Pemberian program ini harus

diberikan agar bermanfaat bagi para pekerja dalam mendukung tujuan kesejahteraan itu sendiri. Program kesejahteraan harusnya berazaskan keadilan dan kelayakan, pedoman pada peraturan legal dari pemerintah dan berdasarkan kemampuan perusahaan. Berikut program kesejahteraan buruh antara lain:

1. Asuransi
2. Pensiun
3. Pemberian kredit
4. Pemberian Fasilitas

Program ini dapat dilakukan perusahaan dapat berbentuk :

Penyediaan perumahan, Penyediaan kantin, Klinik kesehatan, Fasilitas pendidikan, Tempat ibadah, Tempat penitipan anak, Fasilitas pembelian, Penasehan keuangan, Pemberian kredit

### **Migrasi**

Pengertian migrasi menurut Lee (1966) migrasi adalah perubahan tempat tinggal yang permanen atau semi permanen dengan tidak ada batasan mengenai jarak yang ditempuh. Lee juga menekankan adanya perubahan tempat tinggal yang dilakukan secara sukrela atau terpaksa, baik terjadi antar negara ataupun masih dalam suatu negara. Pendapat Lee lebih menekankan pada tidak adanya batas mengenai jarak tempuh dan alasan melakukan perpindahan. Didukung oleh pendapat Pardoko (1987) migrasi merupakan istilah yang digunakan bagi perpindahan tempat tinggal seseorang dari suatu tempat ke tempat lain, dan biasanya ada di luar batas daerah administratif. Batas administrasi yang dimaksud Pardoko tidak di jelaskan secara spesifik apakah administrasi desa, kecamatan, kabupaten, kota, provinsi, pulau dan atau negara. Young (1996) menyampaikan argumennya bahwa definisi ruang dalam analisis migrasi menimbulkan masalah yang sama. Karena migrasi tidak dapat di definisikan dengan tepat, sehingga beberapa penulis mengusulkan agar migrasi dianggap satu rangkaian kesatuan yang meliputi semua jenis perpindahan penduduk. Perpindahan meliputi dari nglaju sampai pindah secara permanen.

Definisi migrasi menurut BPS yaitu adanya dua lokasi yang berbeda yaitu daerah asal dan daerah tujuan tanpa memperhatikan jarak apakah dekat atau jauh. Penentuan migrasi bergantung dari batas administratif atau batas politik yang dipakai. Arti luas migrasi adalah perubahan tempat tinggal secara permanen, tidak ada pembatasan baik pada jarak perpindahan maupun sifatnya, apakah tindakan itu bersifat sukrela atau terpaksa, serta tidak ada perbedaan antara perpindahan di dalam dan di luar negeri (Handiyatmo: 2011).

## **Pengertian Buruh**

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat. Sedangkan pemberi kerja adalah perorangan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga pekerja atau buruh yang menjadi kepentingan pengusaha merupakan sesuatu yang sedemikian melekatnya pada pribadi pekerja/buruh sehingga pekerja atau buruh itu selalu mengikuti tenaganya ketempat dimana dipekerjakan, dan pengusaha kadangkala seandainya memutuskan hubungan kerja pekerj/buruh karena tenaganya sudah tidak diperlukan lagi. Oleh karena itu, pemerintah dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan, turut serta melindungi pihak yang lemah (pekerja/buruh) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkan pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Pekerja/buruh *outsourcing* memiliki kepentingan-kepentingan yang telah ditransformasikan ke dalam hak pekerja/buruh yang oleh hukum perlu untuk dilindungi oleh pengusaha. Abdul Khakim pernah mengatakan bahwa hakikat “*hak pekerja/buruh merupakan kewajiban pengusaha*”, dan sebaliknya “*hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja/buruh*”. Artinya kedua belah pihak berwenang/berhak meminta prestasi yang disebut dengan “*prestatie subject*” dan berkewajiban melakukan prestasi yang disebut “*plicht subject*”. Kebutuhan-kebutuhan pekerja/buruh itulah yang harus dilindungi dan dipenuhi oleh pengusaha. Menurut Djoko Triyanto perlindungan kerja meliputi aspek-aspek yang cukup luas, yaitu perlindungan dari segi fisik yang mencakup perlindungan keselamatan dari kecelakaan kerja dan kesehatannya serta adanya pemeliharaan moral kerja dan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia maupun moral dan agama sebagai konsekuensi lahirnya hubungan kerja. Pekerja/buruh dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan perumahan dan kebutuhan lainnya. Sebab itu mereka selalu mengharapkan upah yang lebih besar untuk meningkatkan taraf hidupnya. Namun dilain pihak, pengusaha sering melihat upah sebagai bagian dari biaya/pengeluaran perusahaan, sehingga pebgusaha sering mengenyampingkan kebijakan untuk meningkatkan upah bagu pekerja/buruh, “majikan enggan untuk menaikkan upah pekerja dengan alasan biaya produksi sudah terlalu tinggi”.

Dasar hukum pengupahan adalah pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi :

“Bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Penghidupan yang layak artinya dari jumlah penghasilan yang diperoleh pekerja/buruh dari upah kerja mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka beserta keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jamnian hari tua.

Selanjutnya dalam pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan :

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi manusia.

Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

### **Bentuk-bentuk Buruh**

Buruh merupakan orang yang bekerja untuk orang lain yang mempunyai suatu usaha kemudian mendapatkan upah atau imbalan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya. Upah biasanya diberikan secara harian maupun bulanan tergantung dari hasil kesepakatan yang telah disetujui.

Jenis-jenis buruh perusahaan kelapa sawit, yaitu :

1. buruh tetap (dikenal sebagai SKU atau Syarat Kerja Utama)
2. buruh berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
3. Buruh Harian Lepas (BHL)/ Pekerja Harian lepas (PHL)
4. Kenek buah

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 angka 15 menegaskan bahwa hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur, upah, dan perintah. Undang-undang No 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 30 bahwa upah 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 kesepakatan.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif pendekatan studi kasus yang memiliki tujuan untuk memberikan gambaran mendalam tentang permasalahan pada suatu objek penelitian. Penelitian kuantitatif pendekatan studi kasus merupakan suatu riset sosial untuk menyelidiki, memahami dan meneliti suatu masalah yang telah terjadi. Penelitian tersebut dilakukan dengan cara

mengumpulkan berbagai informasi yang akandiolah dan menghasilkan suatu solusi, sehingga masalah tersebut akan dapat terselesaikan.

#### Sumber Data

Dalam sumber data peneliti yang dilakukan untuk menggali dan mengumpulkan data diperoleh dari beberapa sumber data. Dan sumber data disini adalah seseorang atau lebih yang dipilih sebagai narasumber atau responden. Dalam hal ini sumber data yang diperoleh terdiri dari:

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari orang-orang atau informan yang secara sengaja dipilih oleh peneliti untuk memperoleh data-data atau informasi yang ada relevansinya dengan permasalahan penelitian.

Sedangkan sumber data skunder dalam penelitian ini berupa data jumlah jumlah buruh pada perusahaan PT. GSA, profil Perusahaan PT. GSA, serta foto-foto kegiatan Penelitian pada Perusahaan tersebut.

Sedangkan dalam menentukan informan, menggunakan teknik *Purposive Sampling*, yaitu penentuan informan tidak didasarkan atas strata, kedudukan, pedoman, atau wilayah tetapi didasarkan pada adanya tujuan dan pertimbangan tertentu yang tetap berhubungan dengan permasalahan penelitian. Dalam teknik *Purposive Sampling* peneliti memilih subyek penelitian dengan tujuan untuk menentukan informan kunci (*key informan*) yang sesuai dengan fokus penelitian yang dilakukan secara sengaja tanpa dibuat-buat untuk mendapatkan kekuatan akurasinya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Tenaga Kerja PT. Gemilang Sejahtera Abadi

Perusahaan PT.GSA memiliki Tenaga Kerja sebanyak 762 orang dengan pembagian sebagai berikut:

Tabel 1 Data jumlah Tenaga Kerja PT. Gemilang Sejahtera Abadi

PEKERJAAN	SKU	PHL	TOTAL
Kantor/Traksi	72	13	85
Afdeling	100	10	110
Panen	276	5	181
Kenek Buah	73	3	76
Perawatan	78	132	210
TOTAL	599	163	762

Tenaga kerja yang bekerja di PT.GSA dibagi sebagai berikut yang bekerja di Kantor atau Traksi sebanyak 85 orang, 69 Laki-laki dan 16 Perempuan.

Sedangkan yang bekerja di Afedeling sebanyak 110, 92 Laki-laki dan 18 Perempuan. Didalam perusahaan PT.GSA mereka disebut sebagai Tenaga Kerja tidak langsung, sedangkan untuk Panen sebanyak 181, 280 Laki-laki dan 1 perempuan. Kenek buah sebanyak 76 Laki-laki dan Perwatan sebanyak 210, 53 Laki-laki dan 157 Perempuan, mereka ini disebut sebagai tenaga kerja Langsung. Sedangkan untuk pembagian SKU sebanyak 527 Laki-laki dan 72 Perempuan total 599 orang dan PHL sebanyak 43 Laki-laki dan 120 perempuan total 163 orang, dengan total keseluruhan 762 orang yang bekerja pada PT.GSA.

## **Hasil Penelitian**

### **Pendapatan buruh**

Pendapatan merupakan hasil yang diperoleh seseorang melalui pekerjaan yang dilakukan, oleh karena itu pendapatan merupakan salah satu indikator yang berpengaruh dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari seseorang, semakin besar pendapatan yang diperoleh maka semakin besar peluang sejahtera seseorang dan keluarganya dalam melangsungkan kehidupan sehari-harinya, berikut merupakan hasil wawancara dengan informan mengenai pendapatan melalui pekerjaannya sebagai buruh atau kariawan di perusahaan PT.GSA. Berdasarkan hasil wawancara secara umum para buruh yang bekerja di PT.GSA mendapatkan penghasilan rata-rata diatas 3 juta rupiah setiap bulannya belum terhitung dengan uang tunjangan golongan dan Premi lembur dan pendapatan lain-lainnya. Sedangkan untuk para buruh panen SKU harian mereka tetap menerima upah harian sebesar Rp.125.000 perhari ada atau tidak adanya buah yang dipanen, untuk pekerjaan bila di daerah kerja yang berbukit harus mendapatkan 60 janjang per HK (harian kerja), untuk daerah yang datar harus 75 janjang per HK, bila melebihi yang telah ditentukan maka dihitung borongan, dengan ketentuan 1000 rupiah perjanjang.

### **Pengeluaran rumah tangga dan konsumsi**

Konsumsi rumah tangga merupakan suatu kebutuhan pertama yang harus di penuhi oleh suatu keluarga untuk menuju kesejahteraan, konsumsi harus di penuhi umumnya mencakup, sarapan pagi, makan siang, makan malam dan makanan lainnya. Semakin besar tingkat konsumsi sebuah keluarga maka semakin besar peluang sejahtera keluarga tersebut, berikut ini merupakan hasil wawancara dengan informan mengenai konsumsi rumah tangga melalui pekerjaan mereka sebagai buruh sawit di perusahaan PT.GSA. Bila dilihat dari hasil wawancara secara umum rata-rata para buruh sudah terbiasa dengan sarapan pagi dikarenakan tuntutan pekerjaan mereka yang menggunakan kekuatan fisik. Dari pemaparan para buruh, mereka merasa sangat cukup dan terpenuhi kebutuhan konsumsi rumah tangganya selama bekerja sebagai buruh di PT.GSA. sedangkan

untuk pengeluaran rumah tangga lainnya kebanyakan keperluan seperti keperluan dapur, pulsa dan paket data, bensin dan keperluan rumah tangga lainnya.

#### Keadaan tempat tinggal

Tempat tinggal merupakan kebutuhan primer yang sangat penting dan harus terpenuhi oleh manusia untuk belindung, tempat tinggal biasanya berwujud bangunan rumah, tempat berteduh, atau struktur lainnya yang digunakan sebagai tempat suatu keluarga berteduh agar terhindar dari panasnya terik matahari, dinginnya hujan dan tempat beristirahat. Berikut hasil wawancara mengenai keadaan tempat tinggal para buruh. Dari hasil wawancara diatas para buruh telah disiapkan tempat tinggal oleh perusahaan, ada pula yang sudah lama bekerja dan mulai membangun rumah hunian sendiri. Perusahaan juga menjamin sumber air bersih dan penerangan untuk para pekerjanya.

#### Kesehatan

Kesehatan merupakan suatu hal yang penting bagi setiap manusia agar dapat melaksanakan aktivitasnya dan kesehatan juga menjadi hak setiap individu. Intensitas pemeriksaan kesehatan secara rutin memungkinkan para buruh dan keluarganya untuk terhindar dari penyakit dan dapat hidup lebih sehat. Hal ini juga akan mempengaruhi dari kinerja dan hasil pekerjaan dari buruh tersebut dimana pekerjaan mereka lebih banyak menggunakan kekuatan fisik. Pelayanan kesehatan dan kemudahan mendapatkan fasilitas kesehatan juga menjadi indikator sejahtera dari para buruh. Pemebrian jaminan kesehatan dan sosial juga menjadi tanggung jawab perusahaan bagi setiap pekerjanya untuk mempermudah para pekerjanya mendapatkan pelayanan kesehatan dan meringankan biaya pengeluaran dibidang kesehatan. Berikut hasil wawancara dengan informan mengenai kesehatan dan fasilitas kesehatan. Berdasarkan hasil wawancara para buruh mendapatkan jaminan sosial berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan dan juga mudah mendapatkkan pelayan dan fasilitas kesehatan bagi para buruh dan anggota keluarganya.

#### Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu kebutuhan individu atau anggota untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian khusus yang dimiliki oleh setiap individu. Pendidikan didapat dengan cara mengikuti aturan pemerintah yang berlaku seperti bersekolah SD,SMP,SMA, S1,S2,S3,dan sampai menjadi guru besar (Profesor). Semakin bagus tingkatan pendidikan suatu individu dan keluarga semakin bagus pula kesejahteraan keluarga tersebut. Berikut ini hasil wawancara dengan informan mengenai kemudahan menyekolahkan anak atau

anggota keluarga. Dari hasil wawancara dengan informan mereka sadar pentingnya untuk kehidupan yang lebih baik dibuktikan dengan upaya para buruh menyekolahkan anak-anak mereka untuk kemajuan dan kesejahteraan keluarga lebih baik lagi, dengan pendidikan maka tingkat kesadaran pun tinggi dan akan meningkatkan kesejahteraan yang lebih baik.

#### Fasilitas transportasi

Transportasi merupakan sarana yang digunakan buruh untuk memudahkan aktivitas pekerjaannya. Penyediaan fasilitas transportasi haruslah menjadi tanggung jawab perusahaan dimana fasilitas transportasi seperti kendaraan angkutan buruh dari tempat mereka tinggal menuju lokasi bekerja. Berikut ini hasil wawancara dengan informan mengenai fasilitas transportasi yang disediakan oleh perusahaan. Dari hasil wawancara dengan informan para buruh mengalami kemudahan dalam mendapatkan fasilitas transportasi baik dari yang disediakan perusahaan maupun kendaraan pribadi untuk menunjang kehidupan sehari-harinya.

#### **Fasilitas penunjang kesejahteraan**

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 100 dikatakan bahwa:

- “1). Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengeusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan;
- 2). Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan;
- 3). Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan peraturan pemerintah.”

Sesuai dengan aturan perundang-undangan PT.GSA juga wajib memberikan fasilitas untuk menunjang kesejahteraan para pekerjanya. Pemberian fasilitas Kesejahteraan selain gaji memiliki beberapa manfaat, manfaat ini bisa memberikan dampak baik bagi pekerja atau buruh maupun juga bagi perusahaan itu sendiri.

#### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa jumlah buruh yang bekerja di perusahaan PT. Gemilang Sejahtera Abadi berjumlah 762 orang. Para buruh ini bekerja PT.GSA rata-rata di atas 1 tahun. Para buruh di bagi menjadi dua SKU dan PHL,

untuk jumlah buruh SKU sebanyak 599 orang sedangkan untuk buruh PHL sebanyak 163 orang. Para buruh bekerja dengan tujuan untuk merubah kondisi ekonomi sosial mereka dengan mendapatkan upah. Maka diketahui bahwa kesejahteraan sosial para buruh pun dapat dilihat dari beberapa indikator kesejahteraan seperti pendapatan, konsumsi dan pengeluaran rumah tangga, keadaan tempat tinggal, kesehatan, pendidikan, fasilitas transportasi. Para informan menjelaskan bahwa rata-rata pendapatan mereka di atas 3 juta sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kabupaten Kutai Timur sebesar Rp. 3.140.000, baik buruh SKU harian dan PHL mendapatkan upah sebesar Rp. 125.000 perharinya. Di luar uang bonus pangkat atau upah lembur dan penghasilan lainnya. Sedangkan untuk konsumsi dan pengeluaran rumah tangga para buruh mereka merasa mampu untuk memenuhi kebutuhan konsumsi makan keluarga mereka, pengeluaran rumah tangga rata-rata seperti kebutuhan dapur, pulsa dan internet, perbaikan kendaraan, bensin dan pakaian. Sedangkan untuk tempat tinggal rata-rata para buruh yang bekerja di perusahaan PT.GSA tinggal di barak-barak yang sudah disediakan oleh perusahaan perusahaan juga menyediakan air bersih dan listrik. Perusahaan juga menyediakan Polibun (poliklinik Kebun) untuk menunjang kesehatan para buruh yang bekerja di perusahaan PT.GSA, perusahaan juga menyediakan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan aturan pemerintah. Untuk pendidikan para buruh menyekolahkan anak-anak mereka dengan tujuan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan anak-anak mereka masa depan mereka, untuk sekolah para buruh menyekolahkan anak-anak mereka di desa-desa terdekat untuk setingkat SD sedangkan untuk setingkat SMP dan SMA ada hanya di pusat kecamatan yaitu di desa Sumber Sari, perusahaan hanya menyediakan transportasi bagi anak-anak sekolah yang tinggal di barak-barak setiap afdelingnya. Sedangkan untuk transportasi ketempat kerja, perusahaan juga menyediakan alat transportasi, tetapi banayak buruh yang menggunakan kendaraan pribadi seperti motor dengan alasan lokasi kebun tempat bekerja dekat dengan barak tempat tinggal dan juga lebih mempermudah para buruh saat bekerja.

Sedangkan untuk fasilitas penunjang kesejahteraan buruh itu sendiri perusahaan menyediakan:

#### *Perumahan*

Hidup buruh perkebunan kelapa sawit identik dan dekat dengan alam (pohon kelapa sawit, sungai, hutan dan lain-lain). Buruh perkebunan kelapa sawit menyatu dan menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari lingkungan perkebunan sebab mereka yang dipekerjakan sebagai pemanen, pembrondol, perawtan, harus tinggal atau bisa dikatakan disediakan perumahan khusus buruh didalam kebun. Fasilitas perumahan itu diberikan oleh perusahaan bukan sebagai

hadiah tetapi memang kewajiban perusahaan perkebunan kelapa sawit yang mana merupakan hak pekerja dan telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 dan UU Perkenuman NO.39 Tahun 2014. Meski demikian, ada konsekuensi sosial ekonomi dari kebijakan tersebut. Buruh perkebunan kelapa sawit, tereksklusi dari lingkungan sosial yang lebih luas yakni sebagai warga suatu kabupaten/kota, provinsi, bahkan negara.

Perumahan yang disediakan perusahaan untuk buruh perkebunan terdiri dari dua jenis, yaitu pertama, rumah panjang terbuat dari kayu (ada juga yang sudah direnovasi dan diganti dengan material bata beton dan semen) yang terdiri dari beberapa kamar untuk tiap-tiap keluarga. Rumah seperti ini biasanya disebut rumah model barak. Untuk model barak ini sudah sedikit sekali ditemukan di perusahaan PT.GSA yang tersisa hanya berada di afdeling 5 dan 6 yang dulu nya adalah afdeling 1 dan 2, dimana barak barak ini adalah barak lama dan belum direnovasi. Kedua, rumah dengan dinding semen. Meskipun ada dua jenis rumah, namun tidak ada perbedaan status kerja penghuni. Pembagian rumah ini pun diatur oleh perusahaan. Buruh hanya mengikuti dan menerima apa saja yang perusahaan sediakan dan berikan. Para buruh mendapatkan tempat tinggal tanpa harus membayar sewa adalah berkah.

#### *Air Bersih dan Listrik*

Buruh perkebunan kelapa sawit diberikan fasilitas listrik dan air yang terbatas. Listrik yang mengalir ke rumah-rumah buruh berasal dari genset. Listrik tidak diberikan sepanjang hari selama 24 jam, hanya pada jam-jam tertentu saja setiap harinya. Secara umum mekanisme pengaturan listrik ke rumah buruh disetiap afdeling relatif sama. Listrik akan tersedia hanya selama 6 jam saja dari pukul 18.00 – 00.00 WITA. Pengaturan listrik ini digunakan untuk mengontrol kegiatan buruh perkebunan, sederhananya listrik berkaitan erat dengan pengaturan jam tidur/istirahat buruh.

Fasilitas air pun dibatasi dan ada pula para buruh yang lebih menggunakan air sungai untuk kegiatan sehari-harinya. Sebab di dekat sungailah perusahaan membangun barak dan rumah-rumah buruhnya, agar mempermudah perusahaan untuk mengelola air sungai menjadi air bersih untuk digunakan. Sedangkan untuk Afdeling 2 dan 3 menggunakan sumber mata air untuk kegiatan hari-harinya. Dengan demikian, perusahaan mudah memasang pipa-pipa yang mengalirkan air sungai kerumah-rumah pekerjanya. Air yang dialirkan kerumah-rumah buruh hanya akan dialirkan diwaktu-waktu tertentu, dari jam 15.00 sampai 20.00 yang mana nantinya akan di tampung di tandon air atau tempat penampungan air yang digunakan untuk mencuci, mandi dan masak.

Bagi buruh sawit, rumah, air listrik (genset), dan upah bulanan yang mereka terima dari perusahaan adalah cukup. Anak-anak bisa sekolah dan keluarga bisa makan, tidak peduli mereka harus hidup ditengah kebun yang mana membutuhkan waktu sekitar 20 sampai 120 menit dengan sepeda motor untuk bisa menuju pusat kecamatan dan didalam kebun juga ada beberapa Afdeling yang tidak bisa mengakses internet.

### *Fasilitas Kesehatan*

Di dalam kebun, perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan yakni klinik. Di klinik tersedia tenaga kesehatan yang terdiri dari satu bidan dan satu perawat. Fasilitas kesehatan berupa klinik ini tidak tersedia di setiap Afdelingnya, hanya ada di afdeling 2 dan afdeling 5 yang mana posisi afdeling dua dan lima memang berada ditengah-tengah setiap afdelingnya, teruntuk afdeling 2 dekat dengan kantor besar yang mana memang untuk wilayah afdeling 2 terbanyak perumahannya. Karena hal tersebut yang mengharuskan setiap buruh yang tinggal di afdeling satu, tiga, empat, dan enam menempuh jarak dan kondisi jalan yang rusak saat musim hujan untuk mendapatkan fasilitas klinik. Bila terjadi kecelakaan kerja di kebun yang tidak memungkinkan pekerja menuju klinik, perawat akan masuk ke dalam kebun untuk memberikan pertolongan pertama. Bila buruh mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang mana membutuhkan pertolongan khusus, darurat dan lebih komprehensif maka mereka dianjurkan untuk berobat kepuskesma yang berada di desa segoi makmur di kecamatan long mesangat. Lokasi puskesmas yang berada di luar kebun, yang mana saat cuaca bagus membutuhkan 20 menit sampai 120 menit untuk menjangkaunya. Bila mana pihak puskesmas juga tidak dapat menangani buruh tersebut akan di rujuk menuju rumah sakit besar yang ada disamarinda dan biaya perjalanan akan ditanggung oleh perusahaan. Sedangkan untuk 4 penyakit terbesar yang sering dialami para buruh yaitu ispa, febris, gastritis, dan myalgia.

### *Fasilitas Tempat Ibadah*

Secara mendasar konstitusi negara kita telah mengatur hak untuk beribadah, sehingga sudah seharusnya setiap orang menghargai status keagamaan seseorang. Hal tersebut sebagaimana diatur dalam Pasal 28E ayat (1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Hal tersebut juga yang mengharuskan Perusahaan PT.GSA menyediakan tempat ibadah bagi para pekerjanya. Penyediaan tempat ibadah berupa Musala dan Gereja Oikumene, yang berada di Afdeling 2 dan Afdeling 5. Untuk buruh yang beragama islam yang berada di afdeling 1,3,4,dan 6 akan beribadah ke afdeling 2 atau 5. Sedangkan untuk buruh yang beragama katolik akan beribadah di beberapa desa yang memiliki gereja katolik seperti desa sumber sari dan desa melan, karena mereka terdaftar sebagai umat dari gereja katolik santo Yohanes desa melan dan

gereja katolik Hati Kudus Yesus desa Sumber Sari kecamatan long Mesangat. Mereka memiliki kewajiban sebagai umat katolik seperti Iuran Uang Pembangunan, kematian, dan gotong royong yang dilakukan setiap bulannya. Para buruh yang beragama katolik juga biasanya mendapatkan pelayanan rohani seperti kegiatan doa lingkuan, syukuran dan doa rosario.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, para buruh yang bekerja di perusahaan PT.Gemilang Sejahtera Abadi, berjumlah sebanyak 762 orang dengan jumlah buruh SKU sebanyak 599 orang sedangkan untuk buruh PHL sebanyak 163 orang. Para buruh SKU harian dan PHL menerima upah sebesar 125.000 rupiah setiap harinya yang akan di terima saat gaji besar dan gaji kecil, sedangkan untuk buruh SKU bulanan menerima upah sebesar Rp. 3.140.000 belum termasuk premi lembur dan tunjangan golongan. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan indikator kesejahteraan menurut BPS tahun 2005 para buruh tergolong kesejahteraan dimana para buruh mampu memenuhi kehidupan ekonomi dan sosialnya. Hal ini dapat dilihat dengan pendapatan dan pengeluaran rumah tangga dari buruh tersebut dimana para buruh pun mampu memenuhi kebutuhan di luar kebutuhan pokok mereka. Perusahaan PT. Gemilang Sejahtera Abadi sebagai tempat para buruh bekerja memenuhi kewajiban mereka dengan memberikan fasilitas penunjang kesejahteraan para pekerjanya selain upah yang memang menjadi hak dari pekerjanya. Fasilitas ini berbentuk perumahan, air bersih, listrik, transportasi, Tempat Penitipan Anak, Poliklinik Kebun, Tempat ibadah dan sarana olahraga.

### **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran agar kiranya PT. Gemilang Sejahtera Abadi untuk mengoptimalkan peningkatan Kesejahteraan sosial dan mengoptimalkan fasilitas untuk menunjang kesejahteraan buruh atau pekerjanya. Membangun komunikasi yang baik dengan segala aspek baik dari para buruhnya, pemerintah desa dan kecamatan dalam meningkatkan kesejahteraan para buruh, karena bukan hanya perusahaan saja yang bertanggung jawab atas kehidupan dan kesejahteraan para pekerjanya, keterlibatan pemerintah desa maupun kecamatan juga turut andil dalam hal tersebut dimana pihak yang terkait memberikan rasa aman dan nyaman bagi setiap buruh migran dengan cara mempermudah administrasi dan legalitas identitas.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abraham H. Maslow. 1994. Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarki Kebutuhan Manusia). PT PBP, Jakarta
- H. Malayu S.P. Hasibuan, Drs., Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan keenam, penerbit Bumi Aksara, Jakarta 2003.
- Huda, Miftahul. 2009. Pekerjaan Sosial dan Kesejahteraan Sosial Sebuah Pengantar, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Lee, E.S. 1992. Teori Migrasi (Terjemahan), Pusat Penelitian Kependudukan Universitas Gajah Mada.
- Mantra. 1992. Mobilitas Penduduk Sirkuler Dari Desa ke Kota di Indonesia, Pusat Penelitian Kependudukan Universitas Gajah Mada.
- Moleong, Lexy J. (2012). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2005. Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan. Edisi Ketiga. Alumni : Bandung.
- Ulber, Silalahi. 2009. Metode Penelitian Sosial. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Wursanto,IG. (2005). Dasar-dasar Ilmu Organisasi.Yogyakarta: Andi.