



**RELASI KERJA MANDOR DAN BURUH PEMETIK TEH
DI PERKEBUNAN TEH KALIGUA**

**(Studi Kasus PT. Perkebunan Nusantara IX Persero Kebun Kaligua
Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes)**

SKRIPSI

Disusun Dalam Rangka Menyelesaikan Studi Strata I

Untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Sosiologi dan Antropologi

Oleh

Tia Sajida

NIM 3401409016

JURUSAN SOSIOLOGI DAN ANTROPOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2013

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul **Relasi Kerja Mandor Dan Buruh Pemetik Teh Di Perkebunan Teh Kaligua (Studi Kasus PT. Perkebunan Nusantara IX Persero Kebun Kaligua Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes)** telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi Jurusan Sosiologi dan Antropologi.

Hari :

Tanggal :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

**Asma Luthfi, S.Th.I, M.Hum
S.Pd, M.Si**

Nurul Fatimah,

NIP. 197805272008122001

NIP. 198304092006042004

Mengetahui,

Ketua Jurusan Sosiologi dan Antropologi

Drs. Moh. Solehatul Mustofa, MA

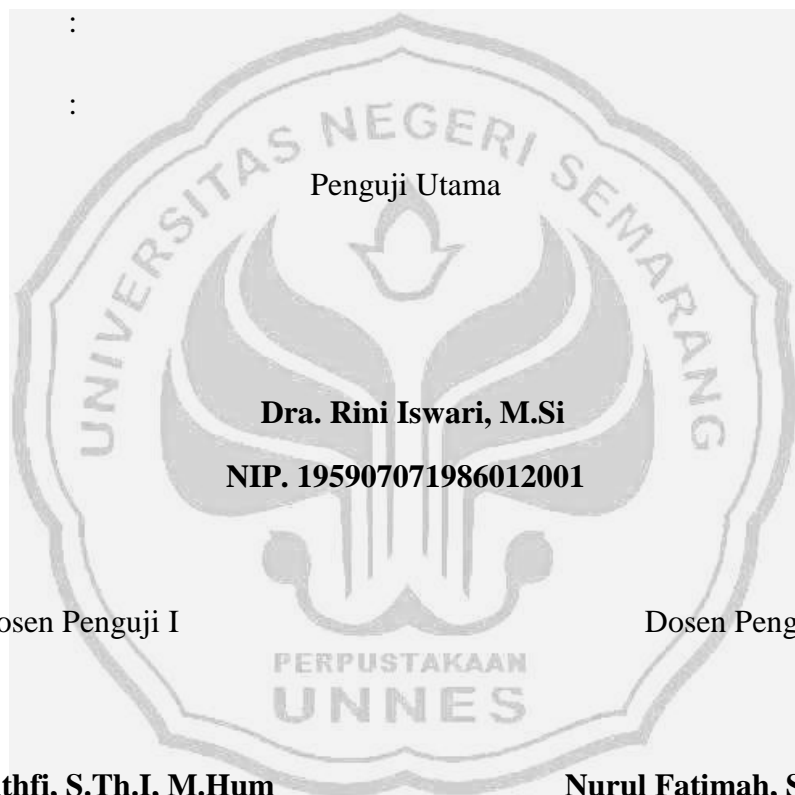
NIP. 196308021988031001

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang panitia ujian skripsi
Jurusan Sosiologi dan Antropologi Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri
Semarang pada:

Hari :

Tanggal :



Asma Luthfi, S.Th.I, M.Hum
NIP. 197805272008122001

Nurul Fatimah, S.Pd, M.Si
NIP. 198304092006042004

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial

Dr. Subagyo, M.Pd
NIP. 195108081980031003

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- ❖ Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik (QS. AL A'ruf 56)
- ❖ Ketika satu pintu tertutup, pintu lain terbuka; namun terkadang kita melihat dan menyesali pintu yang sudah tertutup tersebut terlalu lama, hingga kita tidak melihat pintu lain yang telah terbuka (Alexander Graham Bell)
- ❖ Jangan melihat seseorang seperti apa yang kamu lihat, tetapi cermatilah dia (Inspyred by Si-G).

PERSEMBAHAN

- ❖ Bapak dan Ibu tercinta yang selalu memberikan limpahan kasih sayang, do'a dan dukungannya selama ini.
- ❖ Muhammad Burhanudin, yang banyak memberikan motivasi, *with you my life be more wonderfull.*
- ❖ Teman-teman Kost "Darmada" yang sudah banyak membantu Eky Risqiana, Desi Rahmawati, Arinda, Lestari Ning Tyas Sartika dan yang tidak bisa disebutkan seluruhnya.
- ❖ Teman-teman Sos-Ant angkatan 2009.

PRAKATA

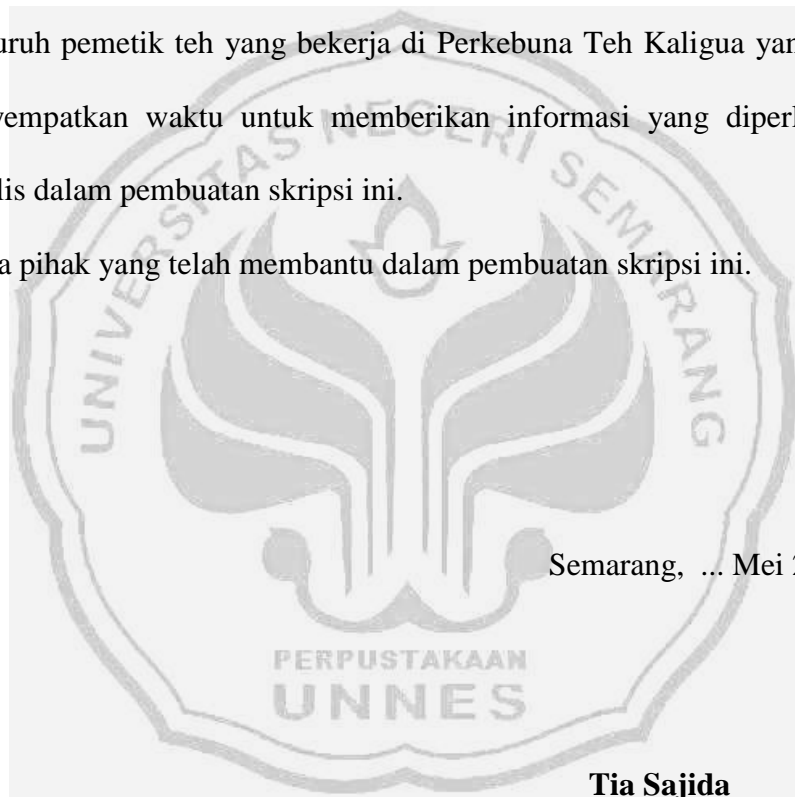
Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Relasi Kerja Mandor Dan Buruh Pemetik Teh Di Perkebunan Teh Kaligua (Studi Kasus PT. Perkebunan Nusantara IX Persero Kebun Kaligua Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes)”.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa bimbingan, motivasi, dan bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, maka dalam kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Dr. Agus Wahyudin, Pelaksana Tugas (PLT) Rektor, atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan studi strata satu di Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Subagyo, M.Si., Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan kesempatan untuk bisa menimba ilmu di Universitas Negeri Semarang (UNNES).
3. Drs. M.S. Mustofa, M.A., Ketua Jurusan Sosiologi dan Antropologi Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat menimba ilmu di Jurusan Sosiologi dan Antropologi.
4. Asma Luthfi, S.Th.I, M.Hum., Dosen Pembimbing Utama dan Nurul Fatimah, S.Pd, M.Si., Dosen Pembimbing Kedua yang dengan Kesabaran dan

Keikhlasan telah memberikan bimbingan, dukungan dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

5. Dra. Rini Iswari, Dosen Penguji Utama yang telah menguji dan memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Delapan mandor petik yang bekerja di Perkebunan teh Kaligua yang telah memberikan informasi guna menyusun skripsi ini
7. 13 buruh pemetik teh yang bekerja di Perkebuna Teh Kaligua yang bersedia menyempatkan waktu untuk memberikan informasi yang diperlukan oleh penulis dalam pembuatan skripsi ini.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini.



Semarang, ... Mei 2013

Tia Sajida

NIM. 3401409016

SARI

Sajida, Tia. 2013. *Relasi Kerja Mandor Dan Buruh Pemetik Teh Di Perkebunan Teh Kaligua (Studi Kasus PT. Perkebunan Nusantara IX Persero Kebun Kaligua Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes)*. Skripsi Jurusan Sosiologi dan Antropologi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang. Dosen Pembimbing I: Asma Luthfi, S.Th. I, M.Hum, Dosen Pembimbing II: Nurul Fatimah, S.Pd, M.Si.

Kata Kunci: Mandor, Buruh Pemetik Teh, Relasi Kerja

Perkebunan Teh Kaligua merupakan sub sektor pertanian yang berada di bawah naungan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang menyerap tenaga kerja paling banyak, khususnya tenaga kerja dalam bidang pemanenan atau pemetikan pucuk teh yang merupakan faktor terpenting dalam Perkebunan teh, terdiri dari mandor dan buruh pemetik teh. Dalam bidang pemetikan terdapat relasi kerja yang terjalin antara mandor dan buruh pemetik, lalu bagaimana gambaran relasi kerja yang terjalin antara mandor dan buruh pemetik, serta bagaimana konsekuensi yang dihasilkan dari adanya relasi kerja yang terjalin antara mandor dan buruh pemetik. Tujuan dari penelitian ini: (1) Mengetahui Bagaimana relasi kerja dan posisi buruh yang terjalin antara mandor dan buruh pemetik teh yang ada di Perkebunan Teh Kaligua, (2) Mengetahui Bagaimana konsekuensi dari relasi kerja yang terjalin antara mandor dan buruh pemetik teh yang ada di Perkebunan Teh Kaligua.

Metode yang digunakan adalah kualitatif. Teori yang dipergunakan adalah teori kesadaran kelas semu, penulis menggunakan teori kesadaran kelas semu untuk menganalisis lebih mendalam mengenai relasi kerja yang terjalin antara mandor dan buruh pemetik teh. Lokasi penelitian ini adalah di Perkebunan Teh Kaligua, Desa Pandansari, Kecamatan Paguyangan, Kabupaten Brebes. Subjek dalam penelitian ini adalah para mandor dan buruh pemetik teh yang merupakan pelaku utama dalam relasi kerja yang terjalin di Perkebunan Kaligua. Informan dalam penelitian ini adalah orang-orang yang juga bekerja di Perkebunan Kaligua yang memiliki informasi pendukung untuk menguatkan data penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Keabsahan data dilakukan melalui beberapa tahap yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan atau verifikasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Hubungan kerja yang terjalin antara mandor dan buruh pemetik teh merupakan hubungan kerja yang asimetris atau hubungan yang tidak seimbang. Hubungan kerja yang asimetris (tidak seimbang) itu dapat dilihat dari pola kerja mandor yang lebih ringan dibandingkan dengan pola kerja buruh, akan tetapi upah yang diperoleh mandor justru lebih

besar dibandingkan dengan upah yang diterima oleh buruh pemetik teh, selain itu hubungan asimetris antara mandor dan buruh pemetik teh dapat dilihat dari perlakuan mandor yang membeda-bedakan atau bersikap tidak adil terhadap buruh yang sudah tua dengan buruh pemetik yang masih muda, (2) Hubungan kerja yang asimetris antara mandor dan buruh pemetik teh menimbulkan suatu ketidakadilan bagi buruh pemetik teh, ketidakadilan yang diterima buruh pemetik menciptakan sebuah kesadaran kelas semu pada buruh pemetik teh, artinya buruh pemetik menyadari bahwa keadaan ekonomi yang sulit dan keterbatasan keahlian hidup yang dimiliki, membuat buruh pemetik teh tetap bertahan menjadi seorang buruh pemetik teh yang berada dalam suatu relasi kerja yang asimetris yang terjalin dengan mandor.

Sebagai kesimpulan dalam penelitian ini adalah (1) Relasi kerja yang terjalin antara mandor dan buruh pemetik teh di Perkebunan Kaligua merupakan hubungan kerja yang asimetris yang menempatkan buruh pada faktor produksi yang paling rendah, relasi kerja yang asimetris membuat mandor leluasa membuat syarat-syarat kerja atau peraturan-peraturan kerja yang tidak seimbang antara mandor dan buruh pemetik teh. (2) Tumbuhnya dominasi mandor dan kesadaran kelas yang semu dalam diri buruh pemetik, membuat buruh mau tidak mau tetap bertahan menjadi buruh pemetik teh dengan upah yang rendah dan resiko kerja yang berat. Saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah penulis menyampaikan pada saat penyerahan laporan hasil penelitian ini kepada pihak Perkebunan Kaligua bahwa Perusahaan dapat membuat sebuah tim atau kelompok yang berfungsi untuk mengawasi kinerja mandor dan buruh pemetik teh untuk menciptakan relasi kerja yang bersifat saling menguntungkan bagi mandor dan juga buruh pemetik teh.

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
SARI	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR BAGAN	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Batasan Istilah	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORETIS.....	10
A. Kajian Pustaka.....	10
B. Landasan Teoretis	13
C. Kerangka Berfikir.....	18

BAB III METODE PENELITIAN.....

20

A. Jenis Penelitian.....	20
B. Lokasi Penelitian.....	20
C. Fokus Penelitian.....	21
D. Sumber dan Jenis Data.....	21
E. Teknik Pengumpulan Data.....	28
F. Teknik Keabsahan Data.....	32
G. Teknik Analisis Data.....	34

BAB IV HASIL PENELITIAN.....

39

A. Gambaran Umum PTPN IX (Persero) Kebun Kaligua.....	39
1. Letak Geografis.....	39
2. Sejarah Perkebunan Kaligua	40
3. Struktur Organisasi Perkebunan.....	42

B. Gambaran Umum Relasi Kerja dan Posisi Buruh di Perkebunan	
Kaligua	45
1. Pola Kerja	47
2. Sistem Upah.....	56
3. Pola Interaksi	62
C. Konsekuensi Relasi Kerja yang Terjalin Antara Mandor dan	
Buruh Pemetik teh.....	66
1. Koperasi yang didirikan Perkebunan	67
2. Sistem Poin dan Bonus yang diberlakukan untuk Buruh	
pemetik teh	71
3. Perilaku Mandor terhadap Buruh	74
BAB V PENUTUP.....	84
A. Simpulan	84
B. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN - LAMPIRAN	88

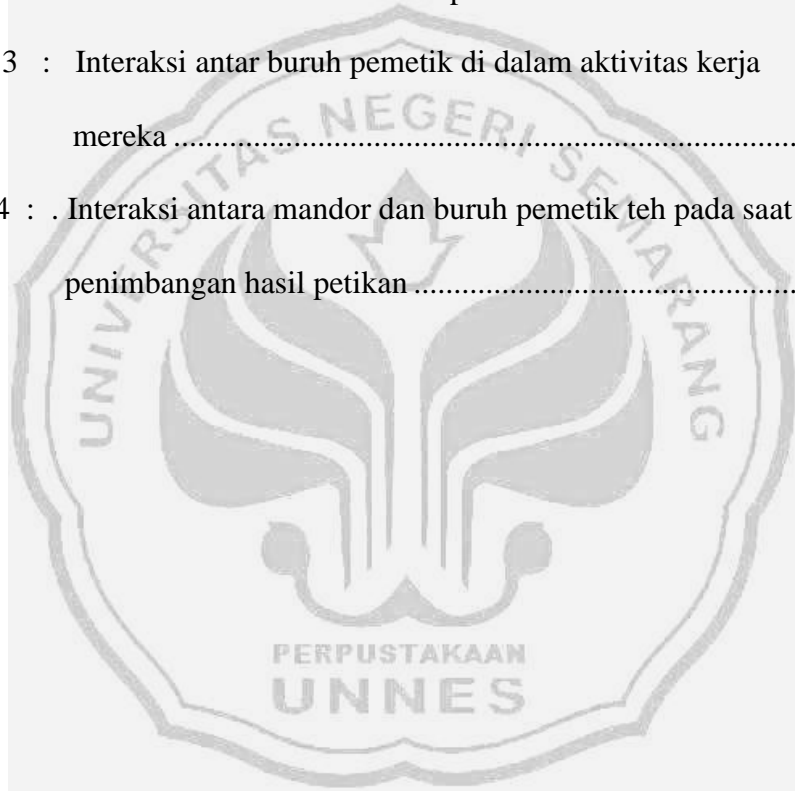
DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 1 : Kerangka Berfikir	18
Bagan 2 : Model analisis interaktif menurut Miles dan Huberman	37
Bagan 3 : Struktur Organisasi Perkebunan Kaligua.....	42
Bagan 4 : Perbandingan Hak dan Kewajiban Buruh Pemetik Teh	78



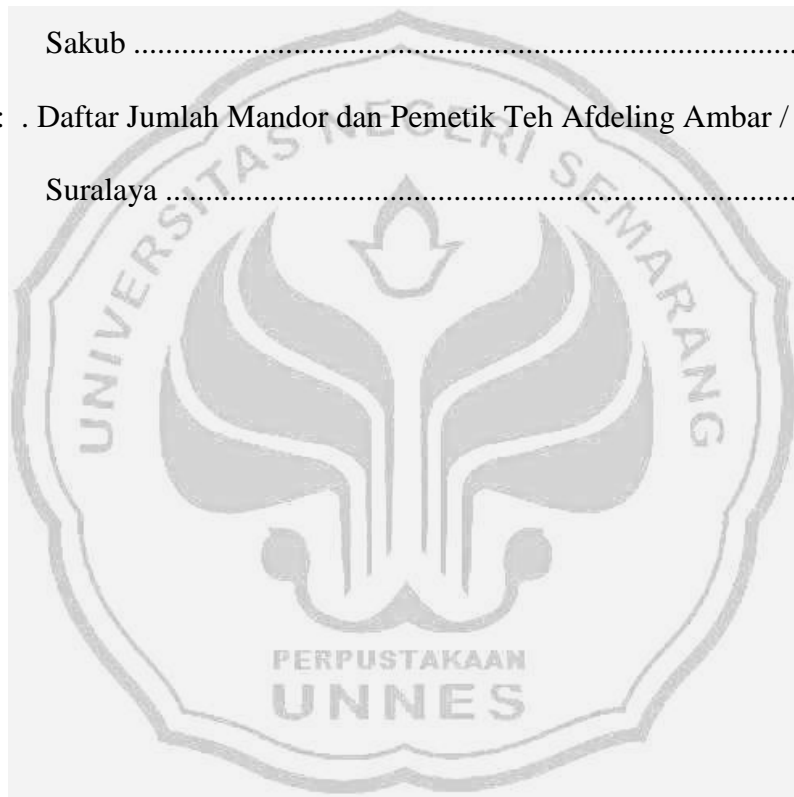
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 : Kegiatan mandor disela-sela aktivitas kerja.....	62
Gambar 2 : Interaksi antar sesama buruh pada waktu istirahat.....	63
Gambar 3 : Interaksi antar buruh pemetik di dalam aktivitas kerja mereka	64
Gambar 4 : . Interaksi antara mandor dan buruh pemetik teh pada saat penimbangan hasil petikan	65



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 : Daftar Subjek Penelitian	22
Tabel 2 : Daftar Informan Penelitian	26
Tabel 3 : Daftar Jumlah Mandor dan Pemetik Teh Afdeling Kaligua / Sakub	43
Tabel 4 : . Daftar Jumlah Mandor dan Pemetik Teh Afdeling Ambar / Suralaya	44



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar Subjek Penelitian

Lampiran 2 : Daftar Informan Penelitian

Lampiran 3 : Instrumen Penelitian

Lampiran 4 : Pedoman Observasi

Lampiran 5 : Pedoman Wawancara

Lampiran 6 : Contoh Transkrip Wawancara

Lampiran 7 : Contoh Analisis Data

Lampiran 8 : Surat Izin Penelitian

Lampiran 9 : Surat Keterangan Selesai Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemerintahan kolonial Belanda pada abad 19 telah mengubah sistem pertanian pangan menjadi sistem perkebunan. Perubahan sistem terjadi karena Belanda beranggapan bahwa perkebunan lebih menguntungkan bagi perekonomian pemerintahan Belanda, dari peristiwa tersebut banyak tanaman pangan yang digantikan dengan tanaman perkebunan. Jenis tanaman yang ada diperkebunan pada saat itu antara lain teh, tembakau, kopi, tebu, dan nila yang laku keras dalam pasaran dunia (Mubyarto, 1992:15).

Perkebunan Teh Kaligua merupakan warisan pemerintahan kolonial Belanda yang terletak di lereng sebelah barat kaki gunung Slamet, di Desa Pandansari, Kecamatan Paguyangan, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah. Pabrik dibangun pada tahun 1889 untuk memproses langsung hasil perkebunan menjadi teh hitam. Kebun ini dikelola oleh warga Belanda bernama Van De Jong dengan nama perusahaan Belanda John Fan & Pletnu yang mewakili NV *Culture Onderneming*.

Pada saat pembangunan pabrik tahun 1901, para pekerja membawa ketel uap dan mesin pengolahan lainnya dari Paguyangan menuju Kaligua ditempuh dalam waktu 20 hari. Peralatan tersebut dibawa dengan rombongan pekerja yang berjalan kaki naik sepanjang 15 km. Selama proses pengangkutan

tersebut, para pekerja pada saat istirahat dihibur oleh kesenian ronggeng Banyumas untuk menghilangkan rasa lelah.

Berdasarkan kondisi sosial politik dan ekonomi Indonesia serta adanya gejolak perang dunia ke-2 tahun 1942 sampai diakuinya kedaulatan Republik Indonesia sampai dengan sekarang, Kebun Kaligua mengalami beberapa pergantian nama dan pengelolaannya., yaitu: Periode pertama Kebun Kaligua diambil alih oleh Jepang, periode kedua Perkebunan Teh Kaligua dikelola oleh Perusahaan Swasta, periode ketiga dikelola oleh Perusahaan Perkebunan Negara (PPN), periode keempat berubah nama menjadi PPN XVIII, periode kelima berubah menjadi PTP XVIII (Persero), periode keenam kantor administrasi berkedudukan di Semugih, periode ketujuh berubah nama menjadi PT. Perkebunan Nusantara IX (Persero) yang berkantor pusat di Surakarta, dan periode terakhir hingga saat ini kantor pusat Kebun Kaligua berada di Jalan Mugas Dalam (Atas) Semarang.

Perkebunan Teh Kaligua merupakan salah satu kebun teh yang dikelola oleh BUMN Perkebunan di Jawa Tengah, yaitu PT. Perkebunan Nusantara IX (Persero) yang berkantor pusat di Semarang. Kebun Teh Kaligua terletak di Desa Pandansari, Kecamatan Paguyangan, Kabupaten Brebes. Lokasi tersebut berjarak 15 km dari kota Bumiayu. Akses jalan dapat ditempuh di jalur utama Bumiayu-Purwokerto, tepatnya di Pertigaan Kaligua Desa Kretek, Kecamatan Paguyangan. Transportasi dapat ditempuh dengan menggunakan kendaraan angkudes, ojek, maupun truk pengangkut sayuran.

Perkebunan Teh Kaligua merupakan sub sektor pertanian yang menggunakan tenaga kerja yang cukup banyak, khususnya tenaga kerja dalam bidang pemetaan teh. Dari hasil penulisan telah tercatat jumlah tenaga kerja di bidang pemetaan yaitu 2 orang mandor besar, 22 orang mandor petik dan 374 pemetik teh yang keseluruhannya adalah perempuan, jadi keseluruhan karyawan dalam bidang pemetaan adalah 398 orang, dari data tersebut dapat menggambarkan bahwa tenaga kerja pemetik memiliki peranan yang sangat penting, karena merupakan faktor yang paling dekat dengan upaya peningkatan produksi dan merupakan faktor penentu keberhasilan atau kegagalan Perkebunan Teh Kaligua.

Perkebunan Teh Kaligua secara langsung telah membuka lapangan kerja bagi masyarakat sekitar, yang sebagian besar adalah wanita baik sebagai buruh lepas maupun buruh harian lepas teratur (HLT). Tenaga kerja wanita sebagian besar bekerja sebagai pemetik teh. Pihak perkebunan lebih mengutamakan tenaga kerja wanita sebagai pemetik teh karena dianggap pekerjaan memetik teh adalah pekerjaan yang mudah, selain itu pekerjaan wanita lebih rapih, telaten, dan disiplin dibandingkan dengan pekerjaan laki-laki. Dalam proses kerjanya buruh wanita membutuhkan pembimbingan dan pengawasan dari seorang mandor yang dalam hal ini dianggap sebagai atasan buruh petik.

Hasil produksi yang banyak dengan kualitas pucuk yang baik, harus ditunjang dengan tenaga pemetik yang berkualitas pula, karena kualitas teh bergantung pada kualitas petikan. Upaya untuk meningkatkan produksi teh

yang banyak harus pula ditunjang dengan jam kerja yang panjang, hal ini menimbulkan data yang unik yang ditemukan oleh penulis, bahwa jam kerja yang ada di Perkebunan Teh Kaligua tidak mengenal waktu dan keadaan. Seperti pada hari Jumat jam kerja di Perkebunan tetap berakhir pada hari-hari biasanya yang menyebabkan mandor petik tidak dapat menjalankan ibadah sholat Jumat setiap minggunya.

Kualitas petikan pucuk yang baik sangat bergantung pada cara kepemimpinan seorang mandor petik dan juga keinginan atau motivasi yang besar dari pemetik teh untuk bekerja lebih giat lagi. Cara kepemimpinan seorang mandor terhadap buruh petik dapat dilihat dalam sebuah relasi kerja.

Pekebunan Teh Kaligua yang ada di Desa Pandansari, Kecamatan Paguyangan, Kabupaten Brebes, telah menciptakan suatu relasi kerja antara mandor dan buruh yang mencakup aspek normatif dan praktis. Relasi kerja yang bersifat normatif dapat dilihat dari kebijakan-kebijakan atau aturan-aturan yang dibuat oleh mandor untuk para buruh serta adanya nilai dan norma yang berlaku di dalam sebuah relasi kerja antara mandor dan buruh tersebut, lalu bagaimana kebijakn-kebijakan atau peraturan-peraturan yang diberikan oleh mandor kepada buruh pemetik teh di Perkebunan Kaligua.

Aspek praktis yang ada di dalam sebuah relasi kerja tersebut terdapat dua segi yaitu segi perlakuan mandor terhadap buruh baik secara profesional maupun personal (pribadi) dan segi pemberian upah. Dalam segi profesional, relasi kerja tersebut menyangkut sikap profesional mandor terhadap buruh yang meliputi pengawasan kerja yang dilakukan oleh mandor terhadap cara

kerja buruh dalam memetik teh, dan menimbang hasil pemetikan pucuk teh, lalu bagaimana perlakuan mandor terhadap buruh pemetik teh baik secara personal maupun professional.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Di dalamnya ditetapkan kedudukan kedua pihak itu terhadap satu sama lainnya, berdasarkan rangkaian hak dan kewajiban buruh terhadap majikan dan sebaliknya majikan terhadap buruh (Soepomo, 2001:1).

Relasi kerja antara mandor dan buruh terjadi atas dasar hubungan saling membutuhkan dan menguntungkan, dimana mandor membutuhkan buruh untuk membantu tugasnya dalam kegiatan memetik dan mengumpulkan pucuk teh, sementara buruh membutuhkan mandor untuk mendapatkan upah atas hasil kerjanya, selain atas dasar saling membutuhkan relasi kerja tersebut juga terjalin atas dasar saling menguntungkan, apabila hasil pemetikan teh yang dihasilkan oleh buruh itu banyak dan berkualitas baik, maka akan berdampak pada mandor tersebut, karena dengan cara kerja buruh yang baik mandor akan dianggap benar-benar menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga dia bisa bertahan lama untuk terus bekerja sebagai mandor dan mendapatkan kesempatan untuk naik golongan di Perkebunan Teh Kaligua. Kebijakan-kebijakan atau peraturan-peraturan yang dibuat oleh mandor untuk dipatuhi oleh buruh yang bertujuan untuk melancarkan kepentingan mandor, sedangkan untuk buruh, bekerja sebagai pemetik teh juga menguntungkan bagi buruh petik, karena buruh petik akan mendapatkan upah, oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan penulisan dengan judul "*Relasi Kerja Mandor Dan*

Buruh Pemetik Teh di Perkebunan Teh Kaligua” (Studi Kasus PT. Perkebunan Nusantara IX Persero Kebun Kaligua Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes).

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana relasi kerja yang terjalin antara mandor dan buruh pemetik teh yang ada di Perkebunan Teh Kaligua?
2. Bagaimana konsekuensi dari relasi kerja yang terjalin antara mandor dan buruh pemetik teh yang ada di Perkebunan Teh Kaligua

C. Tujuan

1. Mengetahui relasi kerja dan posisi buruh yang terjalin antara mandor dan buruh pemetik teh yang ada di Perkebunan Teh Kaligua.
2. Mengetahui konsekuensi dari relasi kerja yang terjalin antara mandor dan buruh pemetik teh yang ada di Perkebunan Teh Kaligua.

D. Manfaat

Adapun manfaat yang akan diperoleh dari penulisan ini, baik secara teoretis maupun secara praktis sebagai berikut.

1. Manfaat teoretis
 - a. Secara teoretis manfaat penulisan ini dapat digunakan untuk memberi sumbangan bagi pengembangan kajian Sosiologi dan Antropologi

kaitanya dengan konsep relasi kerja antara mandor dan buruh pemetik teh di Perkebunan Teh.

- b. Hasil dari penulisan ini bermanfaat untuk dijadikan sebagai acuan dalam penulisan karya ilmiah yang sejenis.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi penulis, diperoleh informasi tentang relasi kerja mandor dan buruh pemetik teh di Perkebunan Teh Kaligua, serta posisi buruh dalam relasi kerja tersebut.
- b. Bagi buruh pemetik teh, diperoleh gambaran tentang adanya hegemoni sosial dalam relasi kerja yang terjalin antara mandor dan buruh pemetik teh.
- c. Bagi pihak perkebunan, dapat dijadikan acuan untuk mengambil kebijakan yang bersifat adil untuk para buruh pemetik teh.

E. Batasan Istilah

1. Buruh

Buruh adalah seseorang dalam arti individu yang terkait dengan proses ketenagakerjaan (Mustofa, 2008:117), sedangkan menurut (Ensiklopedia Nasional Indonesia) buruh merupakan orang yang menjual tenaganya demi kelangsungan hidupnya dan tidak memiliki sarana atau faktor produksi selain tenaganya sendiri serta bekerja untuk menerima upah. Buruh adalah sumber daya manusia yang diperlukan dalam produksi selain perusahaan dan pemilik modal.

Dalam penelitian ini yang dimaksud buruh adalah seorang perempuan yang bekerja sebagai pemetik teh baik buruh lepas (HLL) maupun buruh setengah tetap (HLT) yang ada di Perkebunan Teh Kaligua yang berusia sekitar 17 tahun hingga 55 tahun, dan berasal dari beberapa Dusun yang berada di sekitar Perkebunan seperti, Dusun Taman, Dusun Embel, Dusun Grongongan, Dusun Cipetung Dan Dusun Kalikidang yang merupakan bagian dari Desa Pandansari, Kecamatan Paguyangan, Kabupaten Brebes.

2. Mandor

Mandor adalah orang yang mengepalari beberapa orang atau kelompok dan bertugas mengawasi pekerjaan mereka (Ensiklopedia Nasioanl Indonesia), Sedangkan dalam penelitian ini, yang dimaksud mandor adalah seorang laki-laki yang bertugas mengawasi cara kerja buruh dalam memetik pucuk teh dan kemudian menimbang pucuk teh, serta memberikan upah kepada buruh. Buruh petik berusia sekitar 25 tahun hingga 55 tahun yang mayoritas berasal dari Dusun-Dusun yang sama dengan buruh yakni Dusun Taman, Dusun Embel, Dusun Grongongan, Dusun Cipetung Dan Dusun Kalikidang. Akan tetapi ada beberapa mandor yang berasal dari luar Desa Pandansari dan juga dari luar Kecamatan Paguyangan, misalnya mandor yang berasal dari Kecamatan Bumiayu.

3. Relasi Kerja

Menurut Damsar (2002:27), bahwa relasi atau hubungan kerja merupakan jaringan sosial atau suatu rangkaian hubungan yang teratur atau kelompok hubungan sosial yang sama diantara individu-individu atau

kelompok-kelompok. Relasi kerja yang dimaksud dalam penulisan ini adalah relasi kerja yang terjalin antara mandor dan buruh pemetik teh yang ada di Perkebunan Teh Kaligua.

4. *Setrip* (-)

Istilah *setrip* biasa digunakan oleh semua mandor yang bekerja di Perkebunan Kaligua, istilah *setrip* biasa buruh petik artikan dengan pangkat sebagai lambang prestasi. Misalnya seorang mandor yang memiliki golongan 1B (-5), itu artinya mandor tersebut merupakan karyawan dengan golongan 1B dengan pangkat lima, semakin banyak *setrip* yang mandor dapatkan akan semakin cepat pula mandor tersebut akan naik golongan

5. “*Sosial*”

Istilah “*sosial*” sering digunakan oleh buruh pemetik teh apabila buruh petik mendapatkan upah tambahan, dengan syarat buruh petik dapat mencapai target pemetikan pucuk teh sebanyak sekitar 45 kg setiap hari dalam satu minggu. Jika buruh petik dapat memenuhi target tersebut maka buruh petik biasa menamainya dengan mendapatkan “*sosial*” satu, satu “*sosial*” jumlahnya sebesar Rp 26.000,00 dalam satu minggu.

6. “*Min*”

Istilah “*Min*” biasa digunakan oleh buruh pemetik teh, apabila upah buruh tidak dapat menutup hutang di koperasi, buruh pemetik harus membawa uang dari rumah untuk menutup semua hutang di koperasi, keadaan tersebut biasa buruh petik katakan dengan istilah “*min*”.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini, sudah pernah diteliti oleh Abu Mufakir (2011:10-20) yang berjudul “Perkebunan Teh dan Reproduksi Kemiskinan”, penelitian ini membahas tentang upah minimum buruh khususnya buruh pemetik teh yang menyebabkan mereka hidup dalam kemiskinan, karena dalam rantai produksi perkebunan teh buruh berada di posisi yang paling rendah dan paling lemah. Buruh pemetik teh baik tetap maupun lepas bekerja dengan menggunakan sistem borongan dengan ketentuan upah yang ditentukan secara sepihak oleh perkebunan yang menciptakan suatu ketergantungan buruh pada perkebunan baik secara fisik (upah, tempat tinggal, tanah, kerja dan lain sebagainya), maupun psikologis seperti (rasa aman, harapan untuk diangkat jadi buruh tetap, harapan untuk mendapatkan bonus, kenaikan gaji, harapan agar anaknya bisa bekerja di perkebunan dan lain sebagainya).

Reproduksi kemiskinan kaum buruh pemetik teh terjadi karena bergantinya SARBUPRI (Serikat Buruh Perkebunan Indonesia) menjadi SPBUN, PTPN VIII yang seharusnya berfungsi untuk memperjuangkan hak-hak buruh, akan tetapi pada kenyataannya SPBUN lebih berpihak pada sistem manajemen perkebunan, hal itu terjadi karena seluruh anggota dalam SPBUN dipilih langsung oleh Manajemen bahkan sama sekali tidak melibatkan dari

perwakilan buruh itu sendiri. SPBUN justru malah membuat representasi dan keterlibatan buruh perempuan sebagai bagian dari rantai produksi paling lemah dalam penentuan kebijakan perkebunan sangat rendah, termasuk dalam penentuan kebijakan kualitas pucuk teh yang mempengaruhi besaran upah yang diterima, membuat buruh sulit untuk lepas dari kemiskinan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hesti Purwaningsih (2010) dengan judul “Keberadaan Perkebunan Teh Kaligua Terhadap Kehidupan Sosial Ekonomi Masyarakat Pandansari Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes Pada Tahun 1990-2000”. Hasil penelitian tersebut adalah pertama, Perkebunan Teh Kaligua mengalami perkembangan dan saat kolonial Belanda merupakan salah satu perkebunan dataran tinggi yang terbaik di Jawa. Pada masa Jepang produksi Perkebunan mengalami penurunan karena kurang mendapatkan perawatan namun setelah dinasionalisasi berkembang lagi; kedua, Perkebunan Kaligua pada tahun 1990 mengalami perkembangan yang pesat. Produksi Perkebunan Kaligua meningkat tajam hal ini berpengaruh pada pendapatan Perkebunan Kaligua; ketiga, Keberadaan Perkebunan Kaligua membawa dampak dalam kehidupan perekonomian masyarakat sekitarnya yaitu terbukanya lapangan pekerjaan, meningkatnya pendapatan masyarakat. Dampak dalam kehidupan sosial ini, tidak begitu berpengaruh hal ini terjadi karena letak Desa Pandansari sangat terpencil dengan keadaan jalan yang susah dijangkau dan sarana pendidikan yang kurang memadai.

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini juga pernah dilakukan oleh Wahyu Nograho (2007) dengan judul “Pergolakan Sosial Petani Teh

Pagilaran Kabupaten Batang Tahun 1998-2000". Penelitian ini mengungkap bahwa sistem eksploitasi yang merupakan peninggalan kapitalisme masih dipertahankan dalam praktek Perkebunan. Sistem ini tentu saja semakin menyengsarakan petani. Para buruh tani Pagilaran yang rata-rata tidak bertanah, karena tanah yang menjadi lahan garapan petani Pagilaran telah direbut oleh Perkebunan, tidak mempunyai pilihan lain selain bekerja sebagai buruh diperkebunan walaupun dengan upah yang relatif kecil, hal tersebut terjadi karena petani Pagilaran tidak dapat lagi mengolah tanah peninggalan nenek moyang, dengan demikian kemudian timbul sengketa kepemilikan lahan antara petani dengan PT Pagilaran itu.

Berbeda dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Wahyu Nugroho (2007), yang membahas tentang pergolakan kaum petani teh dimana adanya sistem eksploitasi para buruh yang menyebabkan para petani kehilangan sebagian besar lahannya dan semakin meningkatkan tingkat kemiskinan para petani. Dalam penelitian ini, penulis akan mengupas lebih jauh tentang hubungan kerja antara mandor dan buruh pemetik teh.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada objek penelitian, hasil penelitian yang dilakukan oleh Mufakir (2011), lebih mengungkap tentang upah buruh pemetik teh, sedangkan penelitian ini lebih mengupas mengenai relasi kerja yang tidak hanya terfokus pada sistem upah buruh saja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Hesti P. (2010) yang menjelaskan bahwa adanya Perkebunan Teh Kaligua membawa pengaruh bagi masyarakat sekitar Desa Pandansari yakni terciptanya

lapangan pekerjaan, penelitian ini bertujuan untuk menindaklanjuti mengenai bagaimana hubungan kerja yang terjalin antara mandor dan buruh pemeti di Perkebunan Kaligua. Hasil penelitian Wahyu N (2007) mengungkapkan bahwa adanya sistem eksploitasi di Perkebunan Teh sudah ada sejak zaman kapitalisme dan dipertahankan hingga saat ini, berbeda dengan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan adanya relasi kerja yang asimetris antara mandor dan buruh pemetik teh yang ada di Perkebunan Teh. Persamaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya pada kajian penelitian yakni sama-sama mengupas tentang hubungan kerja di sector informal yaitu Perkebunan Teh. Jadi penelitian tentang *“Relasi Kerja Mandor dan Buruh Pemetik Teh di Perkebunan Teh Kaligua”* (Studi Kasus PT. Perkebunan Nusantara IX Persero Kebun Kaligua Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes), belum pernah diteliti sebelumnya, dan penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian ini.

B. Landasan Teori

Dalam mempelajari dan mengembangkan keilmuan terutama ilmu sosial, digunakan berbagai teori yang nantinya akan digunakan untuk menerangkan segala fenomena yang ada. Teori adalah serangkaian asumsi, konsep, kontak, definisi dan preposisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial agar dapat dipahami dan dapat diterangkan pada fenomena sosial yang muncul pada perspektif Sosiologi (Kerlinger dalam Singarimbun,1987:30). Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kesadaran kelas yang

berasal dari Georg Lukacs, merupakan teori kelas modern yang dianggap mampu menjadi pisau analisis untuk mengungkap kajian mengenai relasi kerja mandor dan buruh pemetik teh di Perkebunan Teh Kaligua.

Penulis memilih teori kesadaran kelas Lukacs karena analisis dalam teori tersebut lebih mendalam, teori ini juga mampu menerangkan pada pembaca bahwa terciptanya relasi kerja asimetris yang terjalin antara mandor dan buruh pemetik teh di Perkebunan Kaligua tidak selalu atas dasar kekuasaan mandor, melainkan juga karena ketidakberdayaan buruh pemetik teh dan kesadaran kelas buruh pemetik yang bersifat semu, sehingga hal tersebut mampu mempertahankan kondisi relasi kerja yang asimetris antar mandor dan buruh pemetik teh.

Kesadaran kelas menyangkut kepada sistem keyakinan yang dianut oleh seseorang yang menduduki posisi kelas yang sama dalam masyarakat. Kesadaran kelas bukan rerata atau penjumlahan kesadaran individual, melainkan sifat sekelompok orang yang secara bersama menempati posisi serupa dalam sistem produksi. Pandangan ini mengarah ke pemusatan perhatian terhadap kesadaran kelas borjuis dan terutama kelas proletar. Menurut Lukacs, terdapat hubungan yang nyata antara posisi ekonomi objektif, kesadaran kelas dan pemikiran psikologis riil seseorang mengenai kehidupan nyata kelas borjuis dan proletar. Konsep kesadaran kelas, dalam sistem kapitalis secara tersirat menyatakan keadaan sebelumnya yang dikenal sebagai kesadaran palsu, artinya kelas-kelas dalam masyarakat kapitalis umumnya tidak menyadari kepentingan kelas yang sebenarnya. Lukacs memberi contoh,

bahwa hingga tahap revolusioner, anggota kelas proletariat belum menyadari sepenuhnya sifat dan tingkat pemerasan yang dialami dalam sistem kapitalisme. Kepalsuan kesadaran kelas secara tersirat menjelaskan kondisi ketidaksadaran yang dikondisikan kelas dari kondisi sosiohistoris dan kondisi ekonomi seseorang. (Lukacs dalam Ritzer dan Goodman, 2005:173).

Penulis menggunakan teori ini untuk melihat tingkat kesadaran kelas buruh yang bersifat semu terhadap sistem produksi Perkebunan. Kesadaran kelas semu buruh yang dimaksud disini adalah para buruh pemetik teh tidak menyadari bahwa sebenarnya dirinya telah dieksploitasi oleh mandor dengan kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh mandor. Eksploitasi tersebut dapat digambarkan dari adanya penentuan upah yang diberikan pihak perkebunan kepada buruh dimana upah buruh pemetik teh sangat rendah dan tidak sebanding dengan tenaga yang sudah dikeluarkan oleh buruh, upah tersebut ditentukan dari hasil pemetikan dan kualitas dari pucuk teh. Buruh pemetik teh menyadari hal tersebut sebagai sesuatu yang wajar karena sudah terjadi secara turun temurun sejak Perkebunan Teh itu ada.

Penulis menggunakan teori kesadaran kelas semu ini sebab penulis juga ingin mengungkap keadaan sosiohistoris dan ekonomi buruh pemetik yang melatarbelakangi munculnya kesadaran kelas semu. Keadaan sosiohistoris yang dimaksud disini adalah buruh pemetik menganggap bahwa semua kebijakan-kebijakan dan peraturan-peraturan yang diberikan oleh mandor merupakan suatu kebijakan yang sudah ada dan berlaku dari sejak Perkebunan Kaligua berdiri, sedangkan kondisi ekonomi yang dimaksud disini adalah

buruh pemetik menyadari bahwa ekonomi buruh tergolong dalam ekonomi kurang mampu atau berada dalam garis kemiskinan, latarbelakng pendidikan buruh juga sangat rendah yakni hanya tamat sekolah dasar (SD) bahkan tidak jarang juga yang tidak tamat sekolah dasar dan kurangnya keahlian hidup buruh pemetik teh, hal tersebut yang membuat buruh pemetik mau tidak mau tetap bertahan menjadi buruh pemetik teh dengan upah yang rendah.

Untuk melihat atau menganalisis relasi kerja asimetris yang terjalin antara mandor dan buruh pemetik teh, maka dalam penelitian ini juga digunakan konsep dominasi yang dikemukakan oleh Antonio Gramsci. Gramsci berpendapat bahwa supremasi sebuah kelompok mewujudkan diri dalam dua cara, sebagai "dominasi" dan sebagai "kepemimpinan intelektual dan moral". Di satu pihak sebuah kelompok sosial mendominasi kelompok-kelompok oposisi untuk menundukkan kelompok sosial, di lain pihak kelompok sosial memimpin kelompok-kelompok kerabat dan sekutu kelompok sosial. Sebuah kelompok sosial dapat bahkan harus menerapkan "kepemimpinan" sebelum memenangkan kekuasaan pemerintahan (kepemimpinan merupakan sarat utama untuk memenangkan kekuasaan). Kelompok tersebut kemudian menjadi dominan ketika ia dapat mempraktekkan kekuasaan, tapi bahkan bila dia memegang kekuasaan penuh ditangannya dia masih harus "memimpin" juga. (Sugiono, 2006:31).

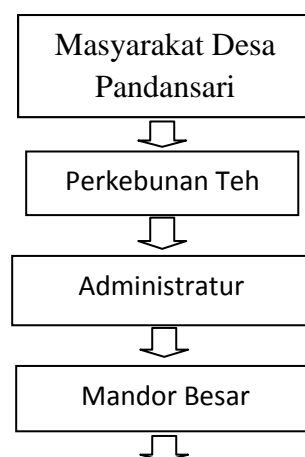
Pernyataan di atas menunjukkan adanya kesatuan konsep kepemimpinan (*direction*) dan dominasi (*dominance*). Hubungan kedua konsep ini memunculkan adanya tiga hal. Pertama, dominasi dijalankan atas seluruh

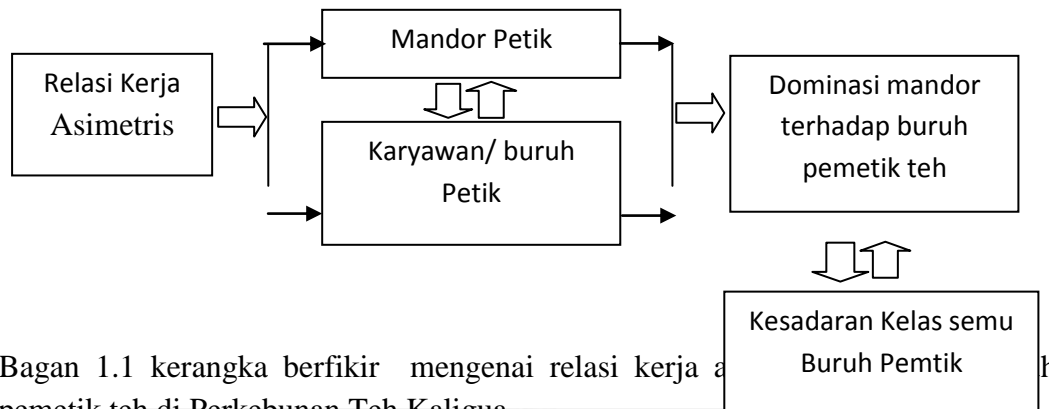
musuh, dan kepemimpinan dilakukan kepada segenap sekutu-sekutu. Kedua, kepemimpinan adalah suatu prakondisi untuk menaklukkan aparatur negara, atau dalam pengertian sempit kekuasaan pemerintahan. Ketiga, sekali kekuasaan dapat dicapai, dua aspek ini, baik pengarahannya ataupun dominasi terus berlanjut.

Penelitian ini sesuai dengan konsep yang dikemukakan oleh Gramsci tentang adanya kelompok-kelompok yang dominan. Keterkaitan dengan penelitian ini adalah penulis ingin melihat bagaimana seorang mandor mampu menguasai 20 buruh pemetik teh perempuan dalam satu kelompok dan mampu membuat seluruh buruh pemetik teh bersedia mematuhi semua aturan-aturan yang dibuat oleh mandor untuk buruh pemetik teh. Strategi yang digunakan mandor dalam mempertahankan *status quo* adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang dibungkus dengan keberpihakan mandor pada kesejahteraan buruh yang bersifat semu.

C. Kerangka berfikir

Kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut :





Bagan 1.1 kerangka berfikir mengenai relasi kerja antara mandor dan buruh pemetik teh di Perkebunan Teh Kaligua.

Masyarakat Desa Pandansari khususnya perempuan hampir keseluruhan bekerja menjadi buruh pemetik teh di Perkebunan Kaligua. Di dalam Perkebunan Kaligua kedudukan tertinggi dipegang kepala administrasi beserta dengan stafnya (administratur) yang mengatur segala macam peraturan dan kebijakan perusahaan, sedangkan untuk faktor yang paling penting dalam perkebunan adalah faktor produksi yang berada pada bagian pemetikan yang dikoordinasikan atau dikepalai oleh Mandor besar, kemudian setiap peraturan yang berlaku di Perkebunan akan disampaikan kepada mandor besar yang nantinya akan dikordinasikan kepada para mandor petik, selanjutnya mandor petik akan mensosialisasikan kembali pada buruh pemetik teh yang berinteraksi langsung yang menciptakan relasi kerja asimetris. Relasi kerja yang asimetris tersebut membuat mandor mendominasi sistem kerja yang ada dalam relasi kerja antara mandor dan buruh pemetik teh serta menciptakan suatu kesadaran kelas semu bagi buruh pemetik teh.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif. Penggunaan metode penelitian ini disesuaikan dengan tujuan pokok penelitian, yaitu untuk mendeskripsikan, memahami, dan mengungkap secara komprehensif tentang “Relasi Kerja Mandor Dan Buruh Pemetik Teh di Perkebunan Teh Kaligua” (Studi Kasus PT. Perkebunan Nusantara IX Persero Kebun Kaligua Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes), selain itu alasan penulis menggunakan metode penelitian kualitatif adalah karena dalam mengolah data dilakukan dalam bentuk kata-kata dan tidak berbentuk angka, karena hasil penelitian dalam penelitian ini akan bersifat deskriptif.

Jenis penelitian yang digunakan adalah Studi kasus karena peneliti ingin mengungkap secara mendalam tentang relasi kerja yang terjalin antara mandor dan buruh yang ada di Perkebunan Teh Kaligua yang meliputi hubungan kerja antara mandor dan buruh baik secara profesional maupun personal.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IX Persero Kebun Kaligua Kecamatan Paguyangan, Kabupaten Brebes. Pemilihan lokasi

tersebut lebih ditentukan karena sebagian besar masyarakatnya bekerja sebagai buruh pemetik teh yang setiap hari melakukan interaksi sosial dengan mandor perkebunan yang menciptakan suatu realasi kerja. Alasan lain peneliti memilih lokasi di Perkebunan Teh Kaligua karena hampir seluruh buruh pemetik teh yang ada di Perkebunan Teh Kaligua adalah perempuan.

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah terletak pada bagaimana relasi kerja dan posisi buruh yang terjalin antara mandor dan buruh pemetik teh yang ada di Perkebunan Teh Kaligua dan bagaimana konsekuensi yang ditimbulkan dari relasi kerja tersebut, yang meliputi :

1. Profil Mandor dan Buruh pemetik teh
2. Pola kerja,
3. Sistem upah,
5. Pola interaksi,
6. Konsekuensi dari relasi kerja yang terjalin antara Mandor dan Buruh pemetik teh.

D. Sumber dan Jenis Data

Sumber data dalam penelitian kualitatif berupa kata-kata, tindakan, dan data tambahan seperti dokumen, dan lain-lain. Data penelitian ini dapat diperoleh dari berbagai sumber sebagai berikut:

1. Data Primer

a. Subjek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah mandor dan buruh pemetik teh yang terlibat langsung dalam hubungan kerja di Perkebunan Teh Kaligua.

Berikut daftar subjek dalam penelitian ini.

Jumlah subjek penelitian selama diadakan penelitian terkumpul 21 orang yaitu delapan (8 mandor) dan tiga belas (13 buruh pemetik teh)

Berikut daftar subjek dalam penelitian ini:

Tabel 1. Daftar Subjek Penelitian

NO	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pekerjaan
1	Bapak Risam	Laki-laki	54 tahun	Mandor Petik
2	Bapak Kuat A. S	Laki-laki	29 tahun	Mandor Petik
3	Bapak Warmo	Laki-laki	46 tahun	Mandor Petik
4	Bapak Gunawan	Laki-laki	38 tahun	Mandor Petik
5	Bapak Nanto	Laki-laki	46 tahun	Mandor Petik
6	Bapak Dasmun	Laki-laki	47 tahun	Mandor Petik
7	Bapak Susman	Laki-laki	51 tahun	Mandor Petik
8	Bapak Darmono	Laki-laki	42 tahun	Mandor Petik
9	Ibu Daryati	Perempuan	32 tahun	Buruh Petik
10	Ibu Rasilem	Perempuan	38 tahun	Buruh Petik

11	Ibu Wairah	Perempuan	42 tahun	Buruh Petik
12	Ibu Sumarsih	Perempuan	47 tahun	Buruh Petik
13	Ibu Sukinah	Perempuan	37 tahun	Buruh Petik
14	Ibu Mursilah	Perempuan	31 tahun	Buruh Petik
15	Ibu Wasri	Perempuan	42 tahun	Buruh Petik
16	Ibu Ribut	Perempuan	50 tahun	Buruh Petik
17	Ibu Sumiyati	Perempuan	33 tahun	Buruh Petik
18	Ibu watini	Perempuan	31 tahun	Buruh Petik
19	Ibu Kusmiyati	Perempuan	33 tahun	Buruh Petik
20	Ibu Suyatni	Perempuan	34 tahun	Buruh Petik
21	Ibu Kasirah	Perempuan	47 tahun	Buruh Petik

Sumber : Pengolahan Data Primer April 2013

Berdasarkan tabel diatas subjek penelitian berjumlah 21 orang yang terdiri dari delapan (8 mandor) dan tiga belas (13 buruh pemetik teh). Pertimbangan dalam memilih delapan (8 mandor) dari 22 mandor yang ada adalah data yang diperoleh dari 8 mandor sudah dapat mewakili data yang diperlukan untuk menjawab rumusan permasalahan dalam penelitian ini dan hampir keseluruhan jawaban yang diberikan oleh 8 mandor memiliki persamaan satu sama lainnya. Delapan (8 mandor) dari Bapak Risam sampai dengan Bapak Darmono memiliki kriteria khusus yang membuat penulis memilih mandor-mandor tersebut sebagai subjek penelitian, antara lain penulis memilih Bapak Risam

sebagai subjek penelitian karena beliau sudah sangat lama bekerja menjadi mandor petik sejak tahun 1980 (33 tahun), usia beliau juga sudah mencapai 54 tahun dimana dalam waktu 1 tahun lagi akan dipurnatugaskan, hal tersebut menjadi pertimbangan penulis karena beliau memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan mandor-mandor yang lain sehingga data yang diperoleh juga akan semakin lengkap.

Pertimbangan lain penulis memilih Pak Kuat Aji Santoso sebagai subjek penelitian karena beliau adalah satu-satunya mandor yang belum diangkat menjadi mandor tetap atau masih merupakan karyawan HLT (Harian Lepas Teratur), pertimbangan yang diambil oleh penulis adalah dari faktor sistem upah yang berbeda dengan mandor yang sudah diangkat menjadi karyawan tetap. Pertimbangan penulis memilih Bapak Warmo dan Bapak Gunawan sebagai subjek penelitian adalah dari golongan mandor. Bapak Warmo dan Bapak Gunawan adalah mandor yang bertugas dalam satu kelompok dan memiliki golongan kerja yang sama yaitu 1B (-5), akan tetapi gaji yang diterima itu berbeda jumlahnya karena dilatarbelakangi oleh faktor tunjangan dan potongan. Penulis ingin melihat faktor apa saja yang membedakan gaji dari golongan yang sama.

Subjek penelitian dari buruh pemetik teh berjumlah 21 buruh pemetik teh . Pertimbangan penulis hanya memilih 13 buruh pemetik dari 374 orang karena jawaban atas instrumen pertanyaan dari 13 buruh

pemetik teh sudah dapat mewakili data yang diperlukan oleh penulis, selain itu jawaban yang buruh pemetik berikan, memiliki banyak persamaan satu sama lain yang dikarenakan sifat kerja buruh pemetik teh yang berkelompok jadi dari setiap buruh yang berada di satu kelompok memiliki peraturan dan ketentuan yang sama, seperti sistem upah untuk keseluruhan buruh hampir sama karena jumlah upah sudah ditetapkan oleh pihak Perkebunan, perbedaan yang ada hanya pada sikap masing-masing mandor yang setiap kelompoknya berbeda-beda.

Pertimbangan penulis memilih Ibu Daryati sampai dengan Ibu Kasirah adalah karena memiliki kriteria khusus yang dapat menjawab permasalahan dalam penelitian ini, seperti pertimbangan penulis memilih Ibu Mursilah dan Ibu Watini sebagai subjek penelitian karena Ibu Mursilah (31 tahun) dan Ibu Watini (31 tahun) masih tergolong buruh pemetik yang berusia muda dan cantik sehingga penulis ingin melihat bagaimana sikap dari mandor, apakah ada perbedaan perlakuan dengan buruh pemetik lainnya yang sudah berusia tua atau tidak. Pertimbangan penulis memilih ibu Kasmirah adalah karena alasan ekonomi, Ibu Kasmirah adalah tergolong buruh pemetik teh yang memiliki tingkat ekonomi yang cukup, akan tetapi kenapa beliau memilih untuk bekerja menjadi buruh pemetik teh, hal tersebut lah yang ingin dilihat oleh penulis.

b. Informan

Dalam penelitian ini informan yang digunakan berjumlah empat orang, dengan alasan ke-4 informan juga ikut berperan dalam terciptanya relasi kerja antara mandor dan buruh pemetik teh, sehingga ke-4 informan tersebut memiliki informais-informasi yang dapat membantu penulis untuk mengungkap data yang ada di Lapangan, berikut daftar informan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Daftar Informan Penelitian

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia (tahun)	Pekerjaan
1	Bapak Sutanto	Laki-laki	(53 tahun)	Mandor Besar
2	Bapak Sukendi	Laki-laki	(49 tahun)	Mandor Besar
3	Bapak Sastro	Laki-laki	(45 tahun)	Juru tulis
4	Bapak Sugino	Laki-laki	(32 tahun)	Pegawai di bidang administrasi dan pemberian upah

Sumber : Pengolahan Data Primer April 2013.

Berdasarkan tabel di atas, Informan pertama yaitu Bapak Sutanto adalah mandor besar dari *Afdeling* Ambar/Suralaya, sehingga beliau orang yang cukup mengetahui tentang sistem kerja mandor dan buruh pemetik teh yang bekerja di *Afdeling* Ambar/Suralaya. Informan kedua

adalah bapak Sukendi yang menjabat sebagai mandor besar di *Afdeling* Kaligua/Sakub, beliau mengetahui tentang sistem kerja mandor dan buruh pemetik teh yang bekerja di *Afdeling* Kaligua/Sakub. Informan ketiga yaitu Bapak Sastro selaku juru tulis yang memiliki tugas merekap hasil petikan pucuk teh yang diperoleh oleh setiap mandor dalam satu kelompok, sehingga beliau cukup mengetahui pendapatan pucuk teh setiap harinya yang nantinya menjadi acuan untuk sistem kerja mandor dan buruh pemetik teh. Informan keempat dalam penelitian ini adalah Bapak Sugino yang bekerja di bagian administrasi dan pemberian upah, informan mengetahui bagaimana sistem perhitungan gaji termasuk tunjangan dan potongan gaji dari setiap karyawan Perkebunan termasuk mandor dan buruh pemetik teh.

2. Data Sekunder

Data dalam penelitian ini selain diperoleh dari sumber manusia, maka sebagai bahan tambahan juga diperoleh dari sumber tertulis, yaitu:

a). Sumber Pustaka tertulis dan dokumentasi

Sumber pustaka tertulis ini digunakan untuk melengkapi sumber data informasi. Sumber data tertulis ini meliputi kajian-kajian tentang pemerintahan, seperti laporan penelitian ilmiah, skripsi, buku-buku yang relevan tentang relasi kerja mandor dan buruh pemetik teh di Perkebunan Teh Kaligua. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber pustaka tertulis dan dokumentasi adalah hasil penelitian berupa jurnal ilmiah yang ditulis Abu Mufakir pada tahun 2011 tentang perkebunan teh sebagai reproduksi

kemiskinan, Jurnal yang ditulis oleh Keri Lasmi S. pada tahun 2002 tentang sistem kerja borongan pada buruh pemetik teh. Buku-buku yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku Kritik Antonio Gramsci Terhadap Pembangunan Dunia ketiga karangan Muhadi tahun 2006, buku Antonio Gramsci Negara dan Hegemoni karangan Nezar Patria dan Andi Arif tahun 2003 dan buku Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Perkebunan Nusantara IX (Persero) Devisi Tanman Tahunan Periode Tahun 2010-2011 (antara Direksi PT. Perkebunan Nusantara IX dengan Federasi Serikat Pekerja Perkebunan FSP BUN IX Tanamam Tahunan). Kampoeng Kopi Banaran 4 januari 2010. Dokumen yang digunakan adalah profil perkebunan Kaligua tahun 2013 yang dibuat oleh tim penyusun dari pihak perkebunan teh, dan buku-buku lainnya yang dapat menunjang penelitian ini.

b). Foto

Foto sekarang ini sudah banyak digunakan sebagai alat untuk membantu keperluan penelitian kualitatif. Ada dua kategori foto, yaitu foto yang dihasilkan orang di luar peneliti dan foto yang dihasilkan oleh peneliti sendiri (pribadi.) Dengan foto-foto tersebut diharapkan mampu melengkapi data-data untuk menjawab permasalahan penelitian ini. Dalam penelitian ini foto yang digunakan adalah foto yang dihasilkan oleh peneliti sendiri tentang kegiatan yang dilakukan Mandor dan Buruh selama bekerja di Perkebunan.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Observasi

Observasi atau pengamatan digunakan untuk memperoleh gambaran yang tepat mengenai hal-hal yang menjadi kajian dalam penelitian yakni tentang relasi kerja dan posisi buruh yang terjalin antara mandor dan buruh pemetik teh di Perkebunan Teh Kaligua. Teknik observasi dilaksanakan melalui pengamatan secara partisipan, penulis melibatkan diri dalam aktivitas mandor petik dan buruh pemetik teh di Perkebunan Teh Kaligua. Contohnya penulis mengamati secara langsung kegiatan buruh pemetik teh pada saat memetik pucuk teh dan menimbanginya kemudian hasilnya dicatat oleh mandor petik, hal tersebut bertujuan untuk mendapatkan data yang menguatkan pada saat melakukan pengamatan terlibat. Dalam penelitian ini dilakukan dua tahap observasi, yaitu.

a. Observasi Tahap Awal

Tahap observasi awal merupakan tahap observasi yang dilakukan oleh penulis dengan tujuan untuk memperoleh gambaran atau informasi yang digunakan sebagai landasan observasi selanjutnya. Observasi dilakukan dengan cara mengamati berbagai hal yang menjadi fokus dalam penelitian.

Tahap observasi awal dimulai pada tanggal 20 Februari 2013 sampai dengan 26 Februari 2013, pada saat tahap observasi awal belum mendapatkan surat ijin penelitian. Observasi dapat tetap dilakukan secara

sekilas saja dan data awal yang diperoleh hanya merupakan data yang belum lengkap yang hanya bersifat sementara.

Hal-hal yang diobservasi dalam penelitian ini tidak lepas dari beberapa pokok permasalahan yang dibahas berupa : mengamati kondisi geografis Perkebunan Teh Kaligua dan kegiatan mandor dan buruh pemetik teh selama bekerja di Perkebunan.

Observasi dilakukan dengan cara pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti dengan cara pengamatan dan pendokumentasian untuk mempermudah dalam mengingat hasil observasi yang telah dilakukan. Penulis mempersiapkan antara lain : catatan-catatan, alat elektronik seperti kamera yang digunakan untuk mengambil foto yang diperlukan, alat perekam dan memusatkan pada data-data yang tepat.

b. Observasi Tahap Lanjut

Observasi tahap lanjut dilakukan dengan melengkapi atau menyempurnakan data atau informasi yang telah diperoleh pada observasi awal. Berbagai hal yang dilakukan selama proses observasi juga sama dengan tahap observasi awal, akan tetapi dalam tahap ini dilakukan dengan lebih sistematis dan sudah mendapatkan surat ijin penelitian. Observasi tahap lanjut ini dimulai pada tanggal 11 Maret 2013 sampai dengan tanggal 11 April 2013.

2. Teknik Wawancara

Dalam penelitian ini digunakan teknik wawancara terbuka yaitu wawancara yang dilakukan secara terbuka, akrab dan penuh kekeluargaan, untuk memperoleh data agar sesuai dengan pokok permasalahan yang diajukan maka dalam wawancara digunakan pedoman wawancara yang memuat sejumlah pertanyaan-pertanyaan yang terkait. Penulis juga menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara mendalam, karena penulis ingin mengungkap berbagai informasi tentang alasan seorang buruh memilih untuk bekerja sebagai buruh pemetik teh dengan upah yang relatif rendah, penulis juga ingin mengetahui bagaimana perlakuan mandor secara profesional dan personal terhadap buruh serta penulis ingin mengetahui bagaimana kegiatan yang dilakukan buruh selama bekerja di Perkebunan.

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada delapan (8 mandor petik), dilaksanakan pada tanggal 11 Maret 2013 sampai dengan 16 Maret 2013. Wawancara dilakukan di Perkebunan Kaligua pada saat para mandor tidak dalam keadaan sibuk, hal ini bertujuan agar wawancara dapat dilakukan dengan cara mendalam dan detail, sehingga data yang diperoleh dapat lebih menggambarkan keadaan yang ada di Lapangan.

Wawancara dengan Buruh Pemetik teh dilaksanakan pada tanggal 17 Maret 2013 sampai dengan 23 Maret 2013. Wawancara dilakukan di Perkebunan Teh Kaligua pada saat buruh pemetik bekerja memetik teh sehingga penulis dalam melakukan wawancara mengikuti kegiatan buruh pemetik dalam memetik pucuk teh, karena waktu istirahat yang disediakan

sangat terbatas, hal tersebut bertujuan agar penulis memperoleh data yang lengkap dan mendalam untuk menjawab permasalahan dalam penelitian.

Sedangkan wawancara dengan buruh Pemetik teh yang dilakukan di Rumah buruh adalah pada tanggal 8 April 2013 sampai dengan 10 April 2013, hal tersebut dilakukan karena pada saat wawancara di Perkebunan buruh cenderung menutupi data yang sebenarnya karena berada di bawah tekanan mandor.

Wawancara dengan 4 orang sebagai informan, wawancara ini dilakukan pada tanggal 24 Maret 2013 sampai dengan 26 Maret 2013 dilakukan di Kantor Induk dan Kantor *Afdeling*. Wawancara dilakukan bertujuan untuk menambah dan menguatkan data yang diperoleh penulis di Lokasi Penelitian.

Kendala yang dialami penulis dalam melakukan wawancara dengan buruh pemetik teh adalah buruh pemetik teh tidak dapat mengungkapkan data yang khususnya berkaitan dengan sikap mandor terhadap buruh pemetik teh selama proses kerja, karena pada saat wawancara buruh pemetik teh berada di bawah tekanan mandor sehingga buruh pemetik teh tidak berani untuk mengungkapkan data yang sebenarnya, selain itu juga waktu istirahat buruh yang sangat sedikit yaitu 30 menit yang digunakan untuk makan pagi sekaligus menimbang hasil petikan, sehingga membuat penulis kesulitan menemukan waktu yang tepat untuk melakukan wawancara secara mendalam.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah cara pengumpulan data tentang relasi kerja mandor dan buruh di Perkebunan Teh Kaligua dan posisi buruh dalam relasi kerja tersebut yang dibutuhkan sebagai bukti dan keterangan dalam bentuk tulisan maupun yang tampak. Dokumen yang digunakan oleh penulis adalah Profil Perkebunan Teh Kaligua Tahun 2013 Desa Pandansari, Kecamatan Paguyangan, Kabupaten Brebes.

F. Teknik Keabsahan Data

Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat berbeda dalam penelitian kualitatif. Triangulasi data ini dapat dicapai dengan jalan:

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara dengan Mandor dan Buruh Pemetik teh. Hasil wawancara dengan Ibu Daryati (32 tahun) pada tanggal 12 Maret 2013 pukul 10.00 wib tentang jam kerja buruh pemetik teh, diperoleh data bahwa jam kerja buruh pemetik teh berakhir tidak lebih dari pukul 13.00 wib. Data tersebut penulis bandingkan dengan hasil observasi pada tanggal 17 Maret 2013 pukul 09.00 – 14.00 wib. Data yang diperoleh dari hasil observasi berbeda dengan hasil wawancara yang telah dilakukan. Data dari hasil observasi dapat disimpulkan bahwa jam kerja buruh pemetik teh tidak selalu berakhir pada pukul 13.00 wib, akan tetapi lebih dari pukul 13.00 wib

bahkan terkadang sampai dengan pukul 14.30 wib. Penulis menguji keabsahan data dengan melakukan wawancara dengan Bapak Sastro (45 tahun), data yang diperoleh adalah bahwa memang jam kerja karyawan perkebunan adalah 7 jam, akan tetapi untuk karyawan HLT (buruh pemetik teh) tergantung pada keadaan pucuk dan kebijakan mandor apabila keadaan pucuk sedang banyak maka jam kerja buruh dapat lebih dari 7 jam dari yang sudah ditentukan oleh Perkebunan.

- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi. Hasil wawancara dengan Buruh pemetik teh yaitu Ibu Sumiyati (33 tahun) pada tanggal 18 Maret 2013 pukul 11.00 WIB pada saat di Perkebunan berkaitan dengan sikap mandor terhadap buruh pemetik teh, Ibu Sumiyati mengungkapkan bahwa Pak Mandor selalu bersikap baik kepada para buruh pemetik teh. Penulis menguji keabsahan data tersebut dengan melakukan wawancara ulang di Rumah Ibu Sumiyati pada tanggal 8 April 2013 pukul 16.00 WIB dengan situasi santai ibu Sumiyati menceritakan bahwa sebenarnya terkadang pak mandor bersikap galak kepada buruh pemetik teh, dapat disimpulkan bahwa data yang sah dalam permasalahan ini adalah data yang menyatakan bahwa mandor bersikap galak kepada buruh pemetik teh karena data ini diambil dalam keadaan santai dan tidak ada tekanan dari pihak manapun.
- c. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang terkait. Hasil wawancara dengan Pak Gunawan selaku mandor petik pada tanggal

13 Maret 2013 tentang sistem upah diperoleh data bahwa gaji mandor berbeda-beda sesuai dengan golongan dan prestasi serta tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Penulis menguji keabsahan data tersebut dengan melihat tabel golongan dan gaji karyawan yang tercantum pada buku Perjanjian Kerja Bersama PT. Perkebunan Nusantara IX (Persero) Divisi Tanaman tahunan Peride tahun 2010-2011.

G. Teknik Analisis Data

a. Pengumpulan data.

Penulis mencatat semua data secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan wawancara di lapangan. Pengumpulan data penulis lakukan dari tanggal 11 Maret 2013 sampai dengan 11 April 2013. Salah satu contoh adalah data tentang Pemberian upah tambahan atau “sosial” yang pernah diungkapkan oleh Ibu Sukinah pada tanggal 21 Maret 2013 diperoleh hasil bahwa selain gaji para buruh pemetik teh juga memperoleh upah tambahan yang biasa disebut dengan “*sosial*”, syarat untuk mendapatkan “*sosial*” adalah setiap harinya buruh harus dapat memenuhi target pemetikan pucuk teh sebanyak 48 kg selama tujuh hari berturut-turut (1 minggu). Jika buruh pemetik teh dapat memenuhi target tersebut buruh akan memperoleh upah tambahan selama satu minggu sebesar Rp 26.000,00, akan tetapi jika dalam satu minggu hanya empat atau lima hari saja yang dapat memenuhi target maka buruh tidak akan mendapatkan “*sosial*”. Selain “*sosial*” buruh pemetik teh juga akan

mendapatkan THR dan uang muka bonus pada bulan ke-3 dan bulan ke-7 sesuai dengan keuntungan Perusahaan.

b. Reduksi Data.

Reduksi data yaitu memilih hal-hal pokok yang sesuai dengan fokus peneliti. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan menstrukturkan data-data yang direduksi memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan dan mempermudah penulis untuk mencari sewaktu-waktu diperlukan.

Contoh dari data di atas pada penyajian data direduksi menjadi, apabila seorang buruh ingin mendapatkan upah tambahan dalam satu minggu sebesar Rp 26.000,00 buruh harus bekerja lebih keras lagi agar setiap harinya mampu mengumpulkan pucuk teh sebanyak 48 kg selama tujuh hari atau dengan kata lain dalam satu minggu mereka harus dapat mengumpulkan pucuk teh sebanyak 336 kg pucuk, apabila buruh hanya mampu memenuhi target petikan kurang dari tujuh hari kerja maka buruh pemetik teh tidak akan memperoleh upah tambahan atau "*sosial*"

c. Penyajian Data.

Penyajian data merupakan analisis dalam bentuk deskriptif yang diperkuat dengan teori-teori yang berkesinambungan dengan data yang diperoleh di lapangan. Berkaitan dengan data diatas, bahwa adanya syarat dalam pemberian upah tambahan "*sosial*" merupakan salah satu bentuk ketidakadilan yang dilakukan oleh mandor terhadap buruh pemetik teh.

Dalam setiap minggunya apabila buruh pemetik teh dapat mencapai target maka akan berimbang pada prestasi seorang mandor, karena indikator prestasi yang baik untuk mandor adalah mampu mengatur cara kerja buruh agar dalam setiap bulannya dapat menutup target yang dibebankan oleh Perusahaan kepada mandor, dengan tercapainya target pemetikan pada setiap bulan maka akan memungkinkan kenaikan golongan bagi para mandor yang berpengaruh pada besarnya gaji yang akan diterima, semakin banyak buruh dapat mengumpulkan pucuk teh maka kesempatan mandor untuk naik golongan dan mendapatkan gaji yang lebih besar juga semakin tinggi.

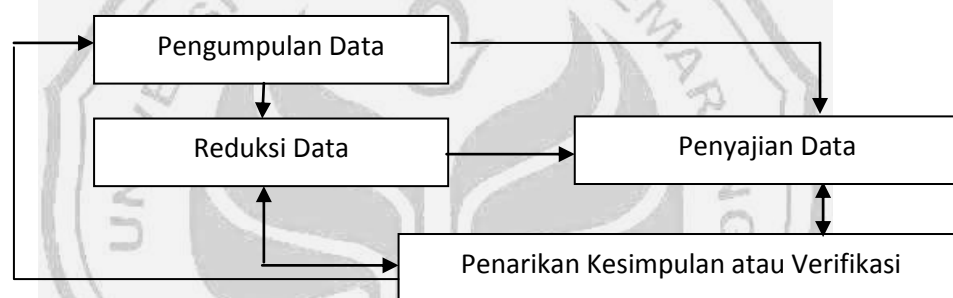
d. Pengambilan Kesimpulan atau Verifikasi.

Verifikasi peneliti lakukan setelah penyajian data selesai, dan ditarik kesimpulannya berdasarkan hasil penelitian lapangan yang telah dianalisis dengan teori. Verifikasi yang telah dilakukan dan hasilnya diketahui, memungkinkan kembali penulis menyajikan data yang lebih baik. Hasil dari verifikasi tersebut dapat digunakan oleh penulis sebagai data penyajian akhir, karena telah melalui proses analisis untuk yang kedua kalinya, sehingga kekurangan data pada analisis tahap pertama dapat dilengkapi dengan hasil analisis tahap kedua, sehingga akan diperoleh akhir atau kesimpulan yang baik.

Kesimpulan pada data diatas adalah bahwa untuk melancarkan kekuasaan dan untuk kepentingan pribadi, seorang mandor melakukan

berbagai cara yang dapat diterima dan mendapatkan persetujuan dari buruh, yaitu dengan adanya “*Sosial*”, akan tetapi dalam hal ini buruh tidak menyadari hal tersebut karena mereka juga memperoleh keuntungan yaitu mendapatkan upah tambahan yang sebenarnya tidak sebanding dengan tenaga yang mereka keluarkan.

Model analisis interaktif menurut Miles dan Huberman dapat digambarkan sebagai berikut.



Bagan 2. Model Analisis Interaktif

Sumber : Miles dan Huberman (1999)

Keempat komponen tersebut saling interaktif yaitu saling mempengaruhi dan terkait. Penelitian pertama dilakukan di lapangan yaitu di Perkebunan teh Kaligua dengan mengadakan wawancara atau observasi yang disebut tahap pengumpulan data, setelah itu diadakan seleksi data atau penyederhanaan data. Data yang telah disederhanakan akan dilakukan pengelompokkan dan dianalisis menggunakan teori kesadaran kelas.

Penulis kemudian menyusunnya secara sistematis sehingga dapat ditarik kesimpulan. Penarikan kesimpulan peneliti lakukan setelah data tersusun rapi dan sistematis disajikan dalam bentuk kalimat yang difokuskan pada kajian sosiologis mengenai relasi kerja antara Mandor dan Buruh pemetik teh di Perkebunan teh Kaligua.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PTPN IX (Persero) Kebun Kaligua

1. Letak Geografis

Secara geografis Kebun Kaligua terletak diantara $6,30^{\circ}$ – $7,30^{\circ}$ Lintang Selatan dan $108,30^{\circ}$ – $190,30^{\circ}$ Bujur Timur. Tepatnya berada di Dusun Kaligua, Desa Pandansari, Kecamatan Paguyangan, Kabupaten Brebes. Topografi Kebun Kaligua landai, miring sampai berbukit-bukit dan berbatuan terjal dengan ketinggian antara 1.500 m – 2.050 m dari permukaan laut.

Kebun Kaligua mempunyai iklim basah dengan tipe iklim B (Menurut Smith Ferguson) dengan curah hujan 3.000 mm – 5.000 mm per tahun 200 – 280 hari hujan, hampir tidak ada bulan-bulan kering kecuali terjadi kemarau panjang, suhu udara 2°C – 31°C dengan kelembaban 70% - 90%. Sedangkan untuk jenis tanah, Kebun Kaligua memiliki jenis tanah Andosol, sehingga mudah untuk menyerap air, PH / kesamaran tanah normal antara 4,5 – 5,5. Kebun teh Kaligua memiliki luas lahan 605,80 Ha dan yang ditanami teh seluas 524,54 Ha, dengan kontur tanah dan kelembaban udara yang ada di Dusun Kaligua merupakan alasan yang tepat bagi pemerintahan Belanda pada waktu itu mendirikan sebuah Perkebunan teh yang dapat tumbuh subur di daerah yang sejuk seperti yang ada di Dusun Kaligua (Tim Penyusun, 2010:15)

2. Sejarah Perkebunan Kaligua

Perkebunan Teh Kaligua merupakan warisan pemerintahan kolonial Belanda yang terletak di lereng sebelah barat kaki gunung Slamet, di Desa Pandansari, Kec. Paguyangan, Kab. Brebes, Jawa Tengah, Pabrik dibangun pada tahun 1889 untuk memproses langsung hasil perkebunan menjadi teh hitam. Kebun ini dikelola oleh warga Belanda bernama Van De Jong dengan nama perusahaan Belanda John Fan & Pletnu yang mewakili NV Culture Onderneming.

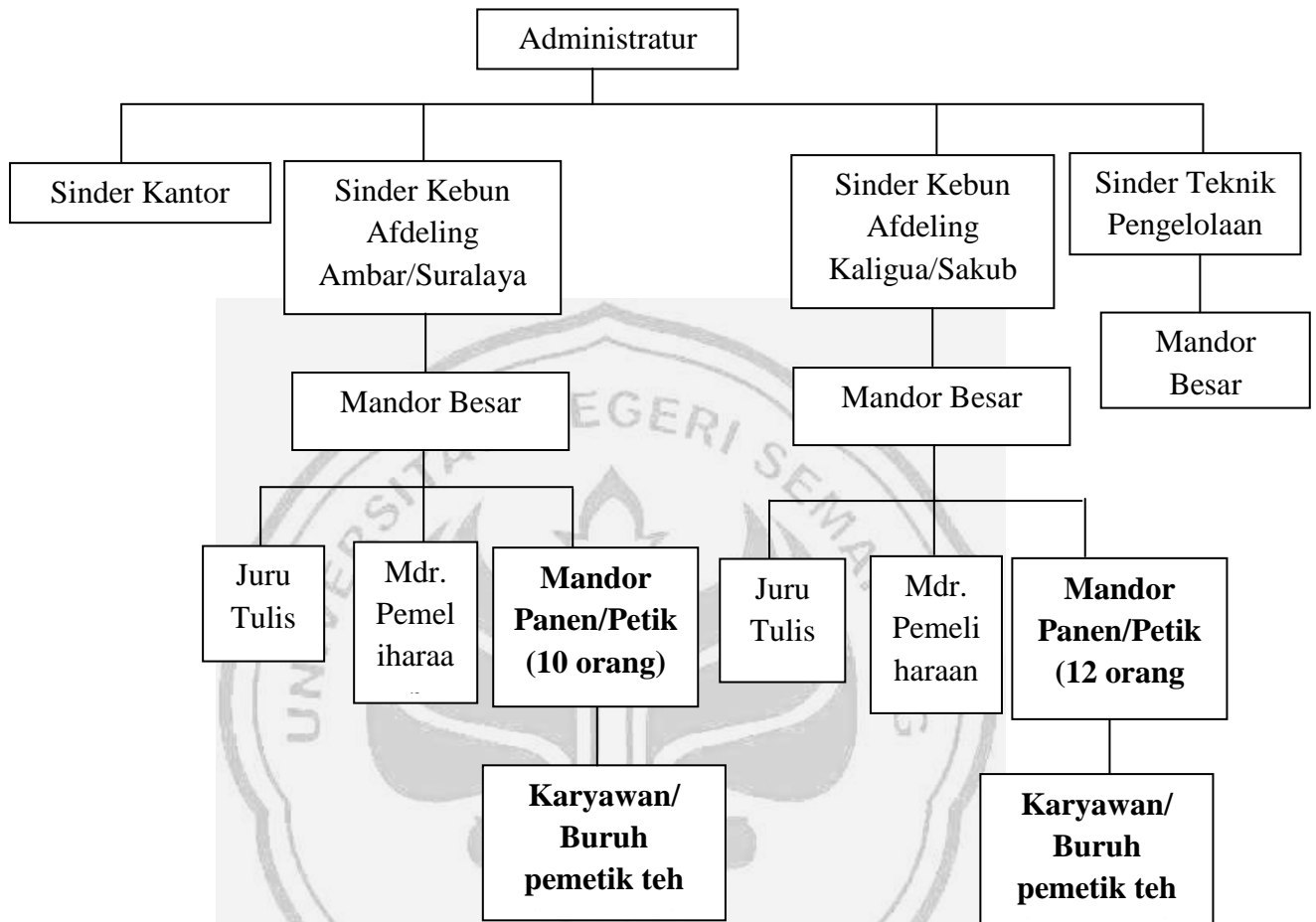
Pada saat pembangunan pabrik tahun 1901, para pekerja membawa ketel uap dan mesin pengolahan lainnya dari Paguyangan menuju Kaligua ditempuh dalam waktu 20 hari. Peralatan tersebut dibawa dengan rombongan pekerja yang berjalan kaki naik sepanjang 15 km. Selama proses pengangkutan tersebut, para pekerja pada saat istirahat dihibur oleh kesenian ronggeng Banyumas untuk menghilangkan rasa capai, Sampai saat ini setiap memperingati HUT pabrik Kaligua pada tanggal 1 Juni selalu ditampilkan kesenian tradisional tersebut

Dalam perjalanan sesuai dengan kondisi sosial politik dan ekonomi Indonesia serta adanya gejolak perang dunia ke-2 tahun 1942 sampai diakuinya kedaulatan Republik Indonesia sampai dengan sekarang kebun Kaligua mengalami beberapa pergantian nama dan pengelolaannya, yaitu: Periode pertama, pada tahun 1942-1948, Kebun Kaligua diambil alih oleh Jepang, banyak tanaman teh yang rusak dan diganti dengan aneka tanaman pangan. Periode kedua, pada tahun 1951-1957, Perkebunan teh Kaligua

dikelola perusahaan swasta dari Tegal, akan tetapi tidak mendapatkan perawatan karena adanya gangguan keamanan berupa pemberontakan DI/TII. 1958-1964 Perkebunan teh Kaligua dikelola oleh KODAM VII Diponegoro yang bekerja sama dengan PT. Sidorejo Brebes yang hasilnya 90 % untuk ekspor dan 10% untuk lokal. Periode Ketiga, pada tahun 1964-1968 Perkebunan teh Kaligua dikelola oleh Perusahaan Perkebunan Negara (PPN) aneka tanaman yang berkantor pusat di Semarang.

Periode keempat, pada tahun 1968-1972, yakni pada tanggal 16 April 1968 berubah nama menjadi PPN XVIII. Periode kelima, pada tahun 1972-1975, yaitu dengan adanya PP No. 23 tahun 1972 PPN XVIII berubah nama menjadi PTP XVIII (Persero). Periode keenam pada tahun 1995, Kebun Kaligua digabung dengan Kebun Semugih (Kab. Pemalang) dan kantor administrasinya berkedudukan di Semugih. Pada periode ketujuh yaitu pada tahun 1996, melalui restrukturisasi Perkebunan-perkebunan Negara yang tertuang dalam PP No. 14 tahun 1996 tanggal 15 Februari 1996, pengelolaan Kebun Semugih Kaligua yang berada di bawah naungan PTP XVIII (Persero) dirubah menjadi PT. Perkebunan Nusantara IX (Persero) yang berkantor pusat di Surakarta. Pada periode terakhir yaitu pada tahun 1999 hingga sekarang ini, Dengan adanya SK Direksi No. PTPN IX.0/SK/149/1999.SM tanggal 1 Juli 1999 kebun Kaligua dipisah kembali dengan kebun Semugih dan pengelolaannya berdiri sendiri dengan pimpinan seorang Administratur danber kantor pusat di Divisi Tanaman Tahunan Jl. Mugas Dalam (Atas) Semarang Kaligua (Tim Penyusun, 2010:18)

3. Struktur Organisasi Perkebunan Kaligua



Bagan 3. Struktur Organisasi Perkebunan Kaligua

Sumber: Dokumentasi Struktur Organisasi PTPN IX Kebun Kaligua.

Dari bagan struktur organisasi di atas dapat dilihat bahwa karyawan atau buruh pemetik berada pada faktor produksi yang paling bawah, yang mengakibatkan upah yang diterima paling rendah dibandingkan dengan pegawai atau karyawan perkebunan lainnya. Faktor produksi yang terpenting dalam perkebunan adalah karyawan panen yang terdiri dari mandor petik dan buruh pemetik teh. Mandor petik yang bekerja di

Perkebunan Teh Kaligua berjumlah 22 orang, sedangkan untuk buruh pemetik berjumlah 374 orang yang terbagi menjadi dua kelompok yaitu Afdeling Kaligua/Sakub dan Afdeling Ambar/Suralaya, untuk lebih jelasnya Daftar mandor dan buruh pemetik teh yang bekerja di Kebun teh Kaligua dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. Daftar Jumlah Mandor dan Pemetik Teh Afdeling Kaligua / Sakub

No	Nama Mandor	Uraian	Jumlah buruh pemetik the
1.	Darmono I	Mandor petik	15 orang
2.	Darmono II	Asisten Mandor	16 orang
3.	Warmo	Mandor Petik	17 orang
4.	Gunawan	Mandor Petik	14 orang
5.	Mohammad Taufik	Mandor Petik	14 orang
6.	Susman	Mandor Petik	14 orang
7.	Sugeng	Mandor Petik	12 orang
8.	Dewanto	Mandor Petik	16 orang
9.	Carum	Mandor Petik	14 orang
10.	Puji P	Mandor Petik	14 orang
11.	Kuat	Mandor Petik	19 orang
12.	Witno	Mandor Petik	17 orang
	Jumlah		182 orang

Sumber : Rekapitulasi Karyawan Harian Lepas Teratur Afdeling Kaligua / Sakub dan Afdeling AMbar / Suralaya Posisi Januari tahun 2013.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa setiap satu mandor mengepalai buruh pemetik teh rata-rata diatas 15 orang. Sistem kerja setiap kelompok terdiri dari dua mandor, seperti satu kelompok besar yang dikepalai oleh dua mandor yaitu Bapak Darmono I dan Bapak Darmono II (asisten mandor) dan terdiri dari 31 orang yang bertugas untuk memetik pucuk teh. Jumlah buruh pemetik teh dalam setiap kelompoknya berbeda-beda karena setiap tahunnya mengalami masa purnatugas (pensiun) yang tidak diimbangi dengan adanya regenerasi buruh pemetik teh.

Tabel 4. Daftar Jumlah Mandor dan Pemetik Teh Afdeling Ambar/ Suralaya

No	Nama Mandor	Uraian	Jumlah buruh pemetik the
1.	Risam I	Mandor Petik	21 orang
2.	Risam II (Kuat Aji Santoso)	Asisten Mandor	20 orang
3.	Nana Mulyana I	Mandor Petik	20 orang
4.	Nana Mulyana II	Asisten Mandr	19 orang
5.	Sumarto	Mandor Petik	19 orang
6.	Hari Sarwono	Mandor Petik	22 orang
7.	Nanto	Mandor Petik	19 orang
8.	Dasum	Mandor Petik	15 orang
9.	Sukarsosno	Mandor Petik	17 orang
10.	Kartono	Mandor Petik	20 orang
	Jumlah		192 orang

Sumber : Rekapitulasi Karyawan Harian Lepas Teratur Afdeling Kaligua / Sakub dan Afdeling AMbar / Suralaya Posisi Januari tahun 2013.

Tidak jauh berbeda dengan kelompok yang berada di *Afdeling* Kaligua/Sakub, jumlah dalam setiap kelompok yang dikepalai oleh satu mandor juga terdiri dari beberapa buruh pemetik teh yang jumlahnya berbeda-beda. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah buruh yang ada di *Afdeling* Ambar/Suralaya lebih banyak dibandingkan dengan jumlah buruh yang bekerja di *Afdeling* Kaligua/Sakub, hal tersebut dikarenakan lokasi *Afdeling* Ambar/Suralaya yang letaknya lebih dekat dan medan yang ada juga tidak terlalu curam, jadi regenerasi sistem buruh yang berada di *Afdeling* Ambar/Suralaya lebih dapat berlangsung dengan baik.

B. Gambaran Umum Relasi Kerja dan Posisi Buruh di Perkebunan Kaligua

Pelaku utama dalam hubungan kerja di Perkebunan Kaligua khususnya bidang pemetikan adalah mandor dan buruh pemetik teh. Mandor petik yang bekerja di Perkebunan Teh Kaligua rata-rata sudah berusia 25 tahun ke atas, karena mandor menginginkan pada saat berhenti bekerja mencapai masa kerja minimal 25 tahun yang dianggap sebagai masa emas, hal tersebut dikarenakan masa pensiun berusia 55 tahun. Pada saat mandor sudah pensiun atau sudah mencapai masa kerja 25 tahun, maka akan memperoleh uang pesangon dan pensiun yang besar, sedangkan tempat tinggal mandor petik rata-rata berasal dari sekitar Perkebunan Teh Kaligua, seperti dari Dusun Taman, Dusun Embel, Dusun Gronggongan, Dusun Tretapan, Dusun Kaligua dan Dusun Kalikidang, akan tetapi ada juga beberapa mandor yang berasal dari luar wilayah Pandansari seperti Bumiayu, Pakujati dan Paguyangan, alasan memilih bekerja

sebagai mandor salah satunya karena faktor geografis dan juga status perkebunan Kaligua yang merupakan perusahaan BUMN, seperti yang terlihat dalam wawancara sebagai berikut.

“Pada umumnya disini dunia pertanian, kalau misal bekerja di luar dunia pertanian kita harus beradaptasi lagi dengan lingkungan yang baru, kebetulan daerah pertanian yang ada disini adalah perkebunan teh. Selain itu juga Kebun Teh Kaligua merupakan perusahaan BUMN, jadi kalau bekerja disini setidaknya memiliki masa depan yang cerah dalam arti segala sesuatunya sudah terjamin. Jadi untuk apa lagi mencari pekerjaan yang jauh-jauh”. (Bapak Kuat Aji S. (29 tahun) 11 Maret 2013).

Buruh pemetik teh yang bekerja di Perkebunan Kaligua rata-rata sudah berusia lebih dari 18 tahun, dan sudah berkeluarga. Masa kerja buruh pemetik juga sama dengan seorang mandor yaitu pensiun pada usia 55 tahun. Hampir seluruh buruh yang bekerja bertempat tinggal di sekitar perkebunan yakni Dusun Taman, Tretapan, Gronggongan, Embel, Kaligua dan Kalikidang, Hanya sedikit buruh yang berasal dari Desa Cipetung, alasan memilih bekerja sebagai buruh rata-rata karena alasan jarak, buruh pemetik memilih bekerja di Perkebunan Kaligua karena dekat dengan rumah, sehingga kewajibannya sebagai seorang ibu rumah tangga masih bisa dipenuhi, karena buruh pemetik tidak mau anaknya terlantar. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Ibu Daryati (32 tahun) yang mengungkapkan sebagai berikut.

“kerja dados buruh, kenging sing caket pun gadah putra kiraneng kerumat, nek meranto terus ditilar kan melas. Nek teng mriki kan ngenjing – enjing saget ngge Mbantu-Mbantu. Dadose mrika mriki saget, ngodene saget, kewajibane nggih saget”.

(Kerja jadi buruh soalnya biar dekat dengan rumah, soalnya sudah punya anak biar bisa terwat, kalau pergi merantau kasian anak harus ditinggal. Kalau kerja disini kan pagi-pagi bisa buat bantu-bantu suami. Jadi sana-sisni bisa dilakukan, kerjanya bisa

kewajibannya juga bisa dipenuhi.). (Ibu Daryati (32 tahun) tanggal 12 Maret 2013).

Hal yang berbeda diungkapkan oleh Ibu Wairh (42 tahun) yang mengungkapkan :

“Iha wong bakate namung teng pemetik teh mboten kerja teng liya – liyane, badhe teng liya-liyane nggih pendidikane namung tamatan SD Mba.”

(Bakatnya cuma jadi pemetik teh bukan di pekerjaan lainnya, mau bekerja di pekerjaan lain juga cuma lulusan SD Mba).” (Ibu Wairah (42 tahun) tanggal 18 Maret 2013).

Faktor lain adalah latar belakang pendidikan buruh pemetik yang hampir seluruhnya hanya lulusan Sekolah Dasar (SD), sehingga buruh pemetik teh merasa bahwa tidak ada pekerjaan lain yang dapat buruh kerjakan selain bekerja menjadi buruh pemetik teh, selain itu juga bekerja menjadi buruh pemetik teh tidak membutuhkan kemampuan berfikir yang tinggi melainkan cukup dengan tenaga dan fisik yang kuat.

Hubungan kerja yang terjalin antara mandor dan buruh pemetik teh merupakan hubungan kerja yang asimetris atau hubungan yang tidak seimbang antara mandor dan buruh pemetik teh. Hubungan kerja yang asimetris tersebut merugikan buruh pemetik teh, karena buruh pemetik tidak memiliki *bargaining position* (tawar menawar posisi) yang tinggi, artinya dalam hal ini buruh pemetik teh memiliki posisi tawar yang rendah yang membuat buruh pemetik berada pada faktor produksi yang paling rendah. Hubungan kerja yang asimetris (tidak seimbang) itu dapat dilihat dari beberapa aspek, sebagai berikut:

1. Pola Kerja

Langkah awal yang harus ditempuh untuk dapat bekerja sebagai mandor adalah dengan cara mengabdikan terlebih dahulu dengan cara ikut bekerja sebagai asisten mandor dengan mandor yang sudah diangkat menjadi mandor tetap, selama ikut bekerja dengan mandor tetap, mandor tetap memberikan penilaian terhadap tingkat kedisiplinan dan etos kerja asisten mandor tersebut, jika seorang mandor dapat bekerja dengan baik dan memiliki prestasi yang baik dalam bekerja, maka akan diangkat menjadi mandor tetap. Mandor memang harus membuat surat lamaran pekerjaan tetapi itu hanya dijadikan sebagai formalitas saja. Pada saat jaman dahulu tidak perlu memiliki ijazah khusus untuk dapat bekerja sebagai mandor karena hanya dengan lulusan Sekolah Dasar (SD) sudah bisa bekerja sebagai mandor, seperti Bapak Risam yang sudah bekerja sebagai mandor sejak tahun 1979 hingga saat ini, akan tetapi sekarang, syarat minimal menjadi mandor adalah harus memiliki ijazah minimal lulusan SMA atau sederajat. Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Nanto (46 tahun), dalam hasil wawancara sebagai berikut :

“Kalau mau jadi mandor harus bekerja dulu, supaya pekerjaan apa saja itu bisa. Baik *chemis*, baik apa saja harus bisa menjalankan dengan baik. Kalau jadi mandor kan semuanya harus bisa mengerti. Nanti kalau pekerjaan apapun sudah bisa, sudah mengerti caranya bagaimana baru nanti dinilai barangkali nanti bisa diangkat menjadi mandor. Jadi semua mandor itu semua pekerjaan apapun itu sudah bisa, jadi sebelum jadi mandor itu kerja kasar terlebih dahulu”. (Bapak Nanto (46 tahun) 9 Maret 2013).

Jam kerja mandor dimulai dari pukul 06.30 WIB. Mandor berangkat kerja menggunakan kendaraan pribadi yakni sepeda motor karena tempat kerja yang relatif jauh. Aktivitas yang dilakukan selama berada di perkebunan yaitu *me-rolling* para buruh (membagi buruh ke lahan-lahan kebun teh yang sudah siap dipetik), mengawasi cara kerja buruh, mencatat hasil timbangan pucuk yang sudah dipetik oleh buruh, mengevaluasi (memilah-milah pucuk teh dengan kualitas baik, sedang dan buruk), dan juga memberikan upah kepada buruh. Jam isitirahat mandor terbilang relatif panjang, karena pada saat buruh memetik teh para mandor cenderung hanya duduk-duduk atau kongko – kongko di TPH (Tempat Penimbangan Hasil) dan berbincang-bincang dengan mandor yang lainnya. Mandor hanya sesekali mengawasi cara kerja buruh dalam memetik pucuk the, untuk jam pulang kerja biasanya pada pukul 01.30 WIB atau menyesuaikan jam kerja buruh pemetik teh.

Hari kerja mandor ditentukan berdasarkan produktivitas yang diperlukan, dalam hal ini target pemenuhan kebutuhan pucuk teh selama tiga bulan, biasanya waktu kerja mandor enam hari dalam satu minggu, akan tetapi pada bulan Januari dan Februari produktivitas belum mencapai target maka pada bulan Maret mereka mengejanya dengan cara menambah hari kerja menjadi tujuh hari dalam satu minggu, bahkan pada tanggal 12 Maret 2013 kemarin yang sebenarnya tanggal merah mandor tetap bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan produktifitas pucuk teh.

Ada hal unik yang peneliti temukan dalam hari kerja mandor yaitu pada hari Jumat jam kerja mandor tetap berakhir pada pukul 13.00 WIB atau terkadang lebih dari pukul 13.00 WIB yang membuat mandor tidak bisa mengikuti ibadah sholat Jumat setiap minggu, mandor hanya bisa menjalankan ibadah sholat Jumat setiap dua minggu sekali, dengan cara bergantian dengan mandor yang lain, itu sebabnya dalam setiap kelompok terdapat dua mandor yang mengawasi cara kerja buruh, hal tersebut bertujuan untuk dapat menyalahi jam kerja dan hari kerja yang tidak menentu dan cenderung tidak memiliki waktu libur yang tetap, jadi jika ada salah satu mandor yang mendadak berhalangan atau sakit dan tidak bisa bekerja masih ada satu mandor lagi yang mengawasi kerja buruh karena pada prinsipnya pada saat pemetikan tidak boleh tanpa pengawasan dari mandor.

Tidak ada persyaratan khusus untuk bisa menjadi seorang buruh, hanya cukup dengan memiliki kemauan, tenaga dan fisik yang kuat dalam bekerja, hal tersebut dikarenakan medan dan cara kerja yang cukup berat, tidak mudah dilalui karena kontur tanah perkebunan yang tidak merata bahkan terbilang curam, selain itu juga dipengaruhi oleh cuaca yang ekstrim, sering ditutupi oleh kabut yang tebal, jika turun hujan tanah di kebun teh cenderung sangat licin. Relasi kerja yang terjalin antara mandor dan buruh pemetik teh biasanya merupakan relasi kerja berdasarkan perjanjian kontrak tidak tertulis (lisan), seperti hubungan kerja yang terjalin antara mandor dan buruh. (Anne, Friday Dkk. 2003:11), untuk dapat

menjadi seorang buruh pemetik teh di Perkebunan Kaligua, buruh pemetik tidak perlu membuat dan menyerahkan surat lamaran pekerjaan, melainkan cukup dengan cara sebagai berikut:

- a. Meminta izin dulu atau “*matur*” kepada mandor terlebih dahulu,
- b. Diperbolehkan ikut bekerja dengan buruh yang sudah lama bekerja di Perkebunan atau buruh yang sudah dianggap lebih berpengalaman (senior),
- c. Awalnya buruh pemetik harus mengamati bagaimana cara memetik teh yang benar terlebih dahulu,
- d. Jika dianggap sudah bisa memetik pucuk teh dengan benar, baru diperbolehkan untuk bekerja sebagai buruh pemetik teh akan tetapi belum menjadi buruh HLT (Harian Lepas Teratur) atau karyawan setengah tetap, awalnya masih merupakan HLL (Harian Lepas Lain-lain) atau karyawan tidak tetap.

Dalam pola kerja dominasi mandor yang dapat diamati adalah pada saat proses perekrutan buruh pemetik teh, dimana seorang buruh apabila ingin bekerja menjadi buruh pemetik tidak melalui pendaftaran di kantor perkebunan melainkan melalui mandor, jadi dalam hal ini mandor yang memiliki wewenang untuk menerima atau menolak buruh pemetik teh, dominasi mandor juga terlihat dari syarat-syarat kerja yang diberikan mandor kepada buruh bahwa apabila buruh ingin bekerja menjadi buruh pemetik teh, maka buruh harus bersedia mematuhi semua peraturan yang dibuat oleh mandor.

Sebenarnya sistem kerja buruh harian lepas lain-lain (HLL) dan buruh harian lepas teratur (HLT) hampir sama, upah yang diperoleh juga sama hanya bedanya kalau buruh harian lepas teratur (HLT) selain mendapatkan upah wajib, buruh harian lepas teratur (HLT) juga mendapatkan upah tambahan berupa upah bonus dan jika sudah pensiun akan mendapatkan uang pesangon, serta pada saat hari raya buruh HLT juga akan memperoleh uang tunjangan hari raya (THR). Buruh harian lepas lain-lain (HLL), hanya akan memperoleh upah wajib, tidak mendapatkan upah tambahan, uang pesangon pada saat pensiun kerja dan uang tunjangan hari raya (THR). Sistem kerja buruh HLL dan buruh HLT sama saja, sama-sama menggunakan sistem kerja borong, upah wajib dihitung berdasarkan banyaknya pucuk teh yang dapat dikumpulkan dalam satu hari.

Buruh harian lepas lain-lain (HLL) memiliki kesempatan untuk naik jabatan menjadi buruh harian lepas teratur (HLT) apabila buruh HLL memiliki etos kerja yang baik dalam hal ini buruh tidak pernah izin atau tidak masuk kerja dan harus bekerja terus jika ingin mendapatkan prestasi yang baik agar bisa diangkat menjadi HLT, serta target pada setiap harinya harus dapat terpenuhi, selain dilihat dari etos kerja, kesempatan buruh harian lepas lain-lain (HLL) dapat diangkat menjadi buruh harian lepas teratur (HLT) adalah apabila salah satu dari buruh harian lepas teratur (HLT) sudah ada yang dipurnatugaskan (pensiun), akan tetapi hal tersebut tidak selalu ada pada setiap tahunnya dan tidak selalu buruh HLT yang sudah pensiun kemudian digantikan oleh buruh HLL, itu semua tergantung pada kebutuhan

dan kebijakan dari pihak perkebunan seperti yang terjadi di Perkebunan Kaligua sudah ada beberapa buruh HLT yang sudah pensiun, akan tetapi sampai saat ini belum ada buruh HLL yang diangkat menjadi buruh HLT untuk menggantikannya, alasan dari pihak perkebunan adalah jumlah HLT di Perkebunan Kaligua masih cukup banyak, sehingga apabila terus mengalami penambahan akan berdampak pada naiknya biaya produksi perkebunan yang menyebabkan berkurangnya keuntungan bagi Perkebunan.

Bentuk dominasi mandor terhadap buruh pemetik teh juga dilihat dari penentuan jam kerja buruh pemetik teh oleh mandor. Jam kerja buruh dimulai dari pukul 06.30 WIB, untuk buruh yang rumahnya jauh dari perkebunan seperti yang bertempat tinggal di Dusun Embel, Tretepan, Gronggongan, Kaligua, Kalikidang dan Desa Cipetung, buruh pemetik berangkat bekerja menggunakan truk yang disediakan perkebunan untuk menjemput pada pukul 05.30 WIB. Truk tersebut disediakan hanya untuk menjemput buruh pemetik pada saat berangkat kerja, sedangkan pada saat pulang bekerja para buruh dibiarkan berjalan kaki. Buruh yang bertempat tinggal dekat dengan Perkebunan misalnya saja di Dusun Taman, mereka berangkat dan pulang bekerja tidak dijemput dengan truk melainkan berjalan kaki, data tersebut diambil dari hasil wawancara dengan Ibu Watini (41 tahun) yang mengungkapkan :

“Angger tiang kalikidang pangkate wonting sing mlampah, kalih wonten sing tumt trek, angger kula tah wau pangkate tumut trek, mungkin wangsule tah mboten, lah angger sing tiyang Gronggongan tah nggih dijemput trek pangkate. Wangsule tah nggih mboten”.

(kalau orang Kalikidang berangkatnya ada yang jalan kaki, ada juga yang ikut truk, kalau saya tadi ikut truk tapi nanti pulanginya jalan kaki, kalau orang gronggongan mah iya berangkatnya di jemput pakai truk, tapi nanti pulanginya ya tidak.” (Ibu Watini (41 tahun) tanggal 19 Maret 2013).

Jarak dari Dusun Gronggongan dan Desa Cipetung ke Lokasi Pemetikan termasuk sangat jauh, akan tetapi karena buruh pemetik merasa sudah terbiasa dan menganggap bahwa itu sudah menjadi sebuah kewajiban, membuat buruh pemetik tidak pernah mengeluh. Alasan yang diberikan mandor mengapa pada saat pulang kerja, buruh pemetik teh yang bertempat tinggal di Dusun-dusun yang cukup jauh tidak diantar menggunakan truk, karena pada saat siang hari semua truk yang ada di Perkebunan beroperasi (sibuk) mengangkut hasil petikan yang sudah terkumpul di TPH – TPH (Tempat Penimbangan Hasil) menuju pabrik pengolahan teh kering, alasan tersebut sebenarnya tidak bisa dijadikan alasan yang kuat karena pada dasarnya apabila pihak perkebunan memang benar-benar berpihak pada kesejahteraan buruh, pihak perkebunan bisa saja menyediakan satu truk yang khusus disediakan untuk antar jemput buruh pemetik teh, bukan hanya untuk menjemput pada pagi hari saja.

Menurut analisis penulis alasan yang sebenarnya adalah apabila buruh pemetik teh dapat tiba di lokasi pemetikan tepat waktu (*gasik*) maka hasil yang didapatkan buruh juga akan maksimal karena memiliki banyak waktu untuk memetik pucuk-pucuk teh yang dapat berpengaruh pada keuntungan bagi mandor dan perkebunan. Apabila buruh pemetik teh tiba di lokasi pemetikan pada siang hari maka kesempatan untuk megumpulkan pucuk teh

tidak akan maksimal (sedikit) hal tersebut akan menyebabkan kerugian bagi mandor dan pihak pekebunan karena target produksi tidak dapat terpenuhi, sedangkan pada saat pulang nya pihak perkebunan tidak mau tahu lagi pada pukul berapa buruh pemetik teh akan tiba di Rumah karena cepat atau lambatnya seorang buruh sampai di Rumah tidak berpengaruh pada keuntungan atau kerugian bagi pihak mandor dan perkebunan.

Jumlah buruh dalam satu kelompok besar adalah kurang lebih 40 orang yang diawasi oleh dua mandor dan terbagi menjadi beberapa *pancer* atau patok (lahan atau bagian yang harus dipetik), setiap *pancer* terdiri dari delapan sampai dengan sepuluh buruh pemetik teh. Sistem *pancer* (Patok) dibuat agar para buruh tidak berebut dalam memilih lahan yang akan dipetik pucuk tehnya. Pekerjaan yang harus buruh pemetik lakukan adalah pada pukul 06.30-09.30 WIB harus memetik pucuk teh, kemudian 09.30-10.00 WIB istirahat untuk makan pagi (sarapan) sekaligus untuk menimbang pucuk teh, 10.00-13.00 WIB memetik pucuk teh dan setelah itu penimbangan terakhir, setelah selesai menimbang buruh pemetik baru diperbolehkan pulang itu pun tidak selalu akan dipulangkan pada pukul 13.00 WIB. Apabila keadaan pucuk sedang tumbuh subur maka jam kerja buruh pemetik akan bertambah hingga pukul 14.30 WIB tergantung dengan mandor masing-masing, meskipun buruh pemetik harus memperpanjang waktu kerja, namun tidak ada upah tambahan. Upah buruh tetap dihitung pada berapa banyak pucuk yang dapat dipetik setiap harinya. Berbeda dengan mandor yang sudah memiliki golongan dan diangkat menjadi

pegawai tetap, mandor akan memperoleh uang lembur apabila jam kerja melebihi batas yang sudah ditentukan tersebut sesuai dengan pasal 10 ayat (4) yang memuat tentang perhitungan uang lembur per jam. “uang lembur sejam: $\frac{1}{173} \times 100 \% \times \text{Gaji Pokok}$ ” (PKB, 2010:14-15), sedangkan untuk buruh yang berstatus sebagai karyawan HLT atau buruh borong dan tidak memiliki golongan, maka buruh pemetik tidak mendapatkan uang lembur.

Hari kerja buruh pemetik tidak menentu, tergantung pemenuhan produktivitas pucuk teh. Di Perkebunan Kaligua menganut sistem triwulan (3 bulan), seperti yang terjadi pada bulan Maret dua bulan lalu yakni Januari dan Februari buruh tidak bisa menutup target maka pada bulan Maret buruh harus bekerja tanpa hari libur, jadi jika target produktivitas belum terpenuhi maka buruh pemetik harus bekerja terus menerus hingga semua target dapat terpenuhi.

Pekerjaan buruh pemetik bukan hanya tidak mengenal libur melainkan juga tidak mengenal cuaca, yakni jika pada saat turun hujan dan kabut tebal, buruh tetap diharuskan bekerja dan tidak boleh berhenti sebelum waktu yang ditentukan, dari hal tersebut dapat menggambarkan bahwa resiko kerja buruh pemetik sangat tinggi. Mandor ikut terlibat langsung dalam pekerjaan buruh pemetik teh, bentuk keterlibatan mandor adalah dengan menimbang dan mencatat hasil petikan pucuk teh yang dihasilkan oleh buruh.

Hasil wawancara dengan beberapa ibu-ibu pemetik teh bahwa :

“Lha niki tah pun dangu malah mboten wonten libur koh, nggih dongentah tanggal merah libur, tapi target mboten nutup

tirose. Kieh 2 wulan ge ora nutup. Kesel Mba tiang mriki pun biasa anu metik”.

(Lah ini malah sudah lama tidak ada liburnya, padahal ini tanggal merah. Katanya targetnya tidak nutup. Ini 2 bulan juga tidak nutup”. (wawancara tanggal 11 Maret 2013).

2. Sistem Upah

Upah mandor yang bekerja di Perkebunan Teh Kaligua tergantung pada tingginya golongan, semakin tinggi golongan mandor maka upah yang didapatkan juga semakin tinggi. Tingkatan golongan mandor dimulai dari 1A hingga yang paling tinggi adalah 2D. Gaji yang diperoleh tidak hanya berasal dari upah harian saja, melainkan juga mendapatkan tambahan dari bonus sesuai dengan prestasi kerja mandor.

Nilai atau tingkatan prestasi mandor biasanya dinamakan dengan istilah “*setrip* (-)”. Semakin banyak *setrip* yang diperoleh selama bekerja atau setiap tahunnya maka bonus atau upah tambahan yang diperoleh juga akan semakin banyak. *Setrip* itu mandor dapatkan jika pada setiap bulan dan akhir tahun dapat mencapai target produksi pucuk teh yang diinginkan oleh Perusahaan, selain itu juga tingkat keuletan, serta kedisiplinan mandor selama mengatur para anak buahnya dalam hal ini adalah buruh pemetik teh. Sistem pembayaran upah mandor setiap satu bulan sekali pada tanggal 25 dan diambil langsung di kantor induk Perkebunan, akan tetapi banyaknya *setrip* yang mandor peroleh tidak selalu berpengaruh pada kenaikan golongan, itu semua tergantung nasib, karena apabila seorang mandor sedang bernasib baik, meskipun *setrip* yang diperoleh masih sedikit, mandor bisa mendapatkan bonus yang sama. Hasil penelitian yang dilakukan oleh

penulis sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwaningsih (2010) mengenai pengaruh keberadaan Perkebunan Teh Kaligua terhadap masyarakat pandansari menemukan bahwa adanya Perkebunan Kaligua berdampak pada keadaan ekonomi masyarakat Pandansari yakni terciptanya lapangan pekerjaan dan peningkatan pendapatan masyarakat Pandansari, hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Nanto yang mengungkapkan sebagai berikut :

“Kalau saya 1B (-7) satu bulannya Rp. 1.600.000,00 sudah termasuk dengan tunjangan-tunjangan, belum dipotong apa-apa, belum dipotong jamsostek, masih kotor. Untuk bersihnya kurang lebih Rp 1.400.000,00. Kalau pak Dasmun 1B (-2) selisih Rp 200.000. Jadi gajinya Rp 1.400.000,00 itu untuk gaji kotornya, sedangkan gaji bersih sekitar Rp 200.000,00, gaji bersih belum termasuk uang bensin, dibayarkan setiap tanggal 25.” (Bapak Nanto (46 tahun) tanggal 19 Maret 2013).

Sistem upah atau gaji untuk mandor petik juga diungkapkan oleh Bapak Gunawan (38 tahun) dan Bapak Warmo (46 tahun) yang sedikit lebih rinci dalam menjelaskan potongan-potongan upah yang diberlakukan untuk para mandor. Hasil wawancara tersebut adalah sebagai berikut:

“Gaji/upah tergantung golongan, golongan 1A setrip sekian gaji pokok ditambah tunjangan, soalnya di sinikan ada gaji pokok plus tunjangan, kalau pokoknya sedikit berarti kan ada tunjangan lain-lain dan sebagainya digabung jadi satu bayarannya ya gede. Untuk upah beda Mba, pak ini (Pak Warmo) 1B (-5), saya 1B (-5) itu beda, gaji pokok sama tapi tunjangannya beda. 1B (-5) katakanlah gaji pokok sama Rp 500.000,00 semua. Ditambahkan Sansos (Santunan Sosial), tunjangan, saya sama pak warmo beda, kalau dia tinggal di Rumah sendiri tunjangannya lebih besar, saya kan rumahnya numpang di PT. tunjangan pak warmo kalau seandainya dapat Rp. 250.000,00 kalau saya Cuma dapat Rp. 195.000,00. Selisihnya anatar Rp. 60.000,00 an, ditambah premi. Itu gaji kotor belum dipotong IDP 60 % dari

gajih, jamsostek, potongan dari koperasi (tergantung kebutuhan), SHR. Itu baru gajih kita”. (wawancara tanggal 18 Maret 2013).

Upah untuk buruh pemetik teh ditentukan oleh banyaknya pucuk teh dan MS (kualitas) pucuk teh. Satu kilogram (1kg) pucuk teh jika MS dibawah 57% maka akan dihargai sebesar Rp. 360,00, akan tetapi jika MS mencapai di atas 57 % maka akan dihargai Rp. 380,00, untuk saat ini para buruh kesulitan mencapai MS di atas 57% karena dipengaruhi oleh cuaca yang tidak menentu dan penyakit tanaman seperti hama *Blitser* yang membuat kualitas pucuk teh tidak baik, dengan upah yang minim seperti itu tidak dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari buruh pemetik, oleh sebab itu tidak sedikit yang mencari pekerjaan tambahan setelah pulang dari perkebunan. Hasil penelitian yang dilakukan penulis sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mufakir (2011) mengkaji tentang sistem upah buruh menemukan bahwa sistem borong pemetik teh merupakan suatu reproduksi kemiskinan artinya dengan sistem borong buruh pemetik teh tidak dapat lepas dari rantai kemiskinan dan membuar pemetik selalu terikat pada Perkebunan, seperti yang diungkapkan oleh Ibu Rasilem dalam wawancara sebagai berikut

“Niki angger angsal sekintal namung Rp 36.000,00. Angger sek lemu nggih saget angsal 4 kwintal, tapi angger kados niki paling 2 kwintal setengah sasi, berartikan setengah bulan namung 36 dikali 2 sih paling-paling cuma berapa? kalau gak ada sampingan, lah.. kalau dirumah kan kadang wonten sing tani, wonten sing dagang. Angger mboten wonten sampingan nggih kirang mawon lah Mba, dereng ngge lare sekolane, lha maem kedah wonten lawuhe lha teng Kaligua angger angsal 3 kwintal berarti angsal 108, lha potongane 110 taksih min kula, potongan niki ngge bayar utang teng koperasi, ngge bayar potongan

mendet sepatu. Sih mboten bayaran. Angsal artone angger angsal bonus tok. Bonus mawon nggih nek pun ngge bayar utang-utang nggih pun telas Mba”.

(Ini kalau dapat 1 kwintal cuma Rp 36.000,00. Kalau lagi gemuk ya bisa dapat 4 kwintal, tapi kalau kaya gini paling cuma dapat 2 kwintal setengah bulan, berartikan setengah bulan cuma 36 x 2 sih paling-paling cuma berapa?. Kalau gak ada sampingan lah. Kalau di Rumah kan kadang ada yang tani, ada yang dagang. Kalau gak ada sampingan ya kurang terus lah Mba, belum untuk anak sekolahnya, terus makan harus ada lauknya. Lha di Kaligua kalau dapat 3 kwintal berarti dapat Rp 108.000,00. Lha potongannya Rp 110.000,00 masih min saya. Potongan ini buat bayar hutang di Koperasi, buat bayar potongan ngambil sepatu, ya gak bayaran Mba. Dapat uangnya kalau cuma dapat bonus saja. Bonus aja kalau udah buat bayar utang-utang ya udah habis Mba.” (Ibu Rasilem (38 tahun) tanggal 20 Maret 2013).

Upah tambahan para buruh pemetik teh itu berbeda-beda setiap orangnya, tergantung dengan hasil dan prestasi kerja. Indikator prestasi kerja dapat dilihat dari: pertama, tingkat kerajinan atau keaktifan dalam bekerja, maksudnya buruh pemetik harus terus masuk kerja tidak pernah absen atau libur kerja. Kedua, kalau buruh pemetik dapat memenuhi target produksi setiap harinya yang masing-masing berbeda setiap mandor, ada yang setiap hari harus mencapai 40 kg dan ada juga yang 45 kg setiap harinya, apabila selama satu minggu berturut-turut dapat memenuhi target tersebut akan mendapatkan satu poin atau yang biasa disebut dengan kata “sosial” yang jumlahnya Rp 26.000,00 dan dibayarkan setiap akhir bulan, jika dalam empat minggu buruh pemetik dapat menutup target maka pada akhir bulan akan memperoleh upah tambahan sebesar Rp104.000,00 (Rp.26.000,00 X 4), akan tetapi dengan syarat setiap satu hari mencapai target sekitar 45 kg selama satu minggu dan tanpa libur, selain dari sosial buruh pemetik juga mendapatkan bonus yang setiap tahunnya diberikan tiga

kali setiap bulan ke 3 dan bulan ke-7, kalau bulan ke-3 dibayar satu bulan gaji, sedangkan bulan ke -7 tidak pasti karena tergantung pada keuntungan yang diperoleh Perusahaan dan THR sebesar satu bulan gaji.

Buruh pemetik yang tidak dapat mencapai target pemetikan setiap harinya, akan tetap memperoleh bonus akan tetapi jumlahnya lebih sedikit dibandingkan dengan buruh pemetik yang rajin dan selalu mencapai target pada setiap minggunya. Upah untuk buruh juga terbagi menjadi dua jenis, untuk buruh yang berstatus HLT (Harian Lepas Teratur) dengan buruh yang berstatus HLL (harian lepas biasa). Buruh HLT atau fungsional akan memperoleh upah borong dan ditambah dengan tunjangan lain-lain serta memperoleh pakaian kerja setiap tahunnya, sedangkan untuk buruh HLL hanya memperoleh upah dari hasil petikan pucuk teh, tanpa mendapatkan bonus dan tunjangan lain-lain, itu sebabnya untuk saat ini para mandor mengalami kesulitan dalam mencari buruh petik HLL karena mereka merasa percuma saja bekerja sebagai HLL karena cara kerja dan jam kerja sama dengan buruh HLT tetapi gaji yang diperoleh lebih sedikit karena tidak mendapatkan tunjangan lain-lain, hal tersebut yang membuat mandor melakukan berbagai macam cara untuk membuat para buruh yang sudah ada tetap bertahan.

Sistem pemberian upah dilaksanakan setiap dua minggu sekali yaitu setiap tanggal 17 dan tanggal 4. Gaji tersebut diambil melalui mandor. Upah yang minim tersebut sangat tidak sesuai dengan tenaga yang buruh keluarkan dan dengan risiko kerja yang tinggi, dalam hal ini mandor ikut

terlibat didalamnya yaitu mandor yang membayarkan langsung upah buruh pemetik teh. Sistem upah yang minim membuat buruh pemetik teh tidak dapat keluar dari kehidupan ekonomi yang sulit, sehingga mereka selalu menggantungkan hidupnya pada Perkebunan agar dapat terus melangsungkan hidupnya dengan cara menerima semua konsekuensi kerja sebagai buruh pemetik teh di Perkebunan Kaligua.

3. Pola Interaksi

Mandor lebih banyak memiliki waktu luang yang lebih banyak disaat aktivitas kerja berlangsung dibandingkan dengan buruh pemetik, hal tersebut dikarenakan pekerjaan mandor yang tidak begitu banyak. Tugas mandor hanya mengawasi buruh ketika memetik pucuk teh, akan tetapi tidak setiap jam mandor mengawasi pekerjaan buruh, bahkan mandor lebih sering mengawasi buruh dari kejauhan dan hanya sesekali menengok pekerjaan buruh, seperti yang terlihat dalam foto sebagai berikut



Gambar 1. Kegiatan mandor disela-sela aktivitas kerja. (Sumber: Foto Tia Sajida 2013).

Pada saat penulis mengambil gambar tepatnya tanggal 14 Maret 2013, kebetulan pada hari itu Perkebunan Kaligua kedatangan tamu dari Kantor

Direksi yang ada di Semarang yang sedang mengadakan survei. Menyadari kedatangan para pegawai survei dari kantor Direksi Semarang para mandor yang semula sedang berbincang-bincang santai itu seketika langsung mencari kesibukan lain seperti langsung menghampiri tempat pemetikan pucuk teh dan mengawasi cara kerja buruh, ada juga yang langsung mencari kesibukan dengan membuang rumput-rumput dan membersihkan ranting-ranting pohon yang berada di sekitar pohon teh. Dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja mandor akan berubah menjadi lebih baik apabila mandor mendapat pengawasan langsung dari pihak perkebunan dan dari Kantor Direksi Semarang, hal tersebut terjadi dikarenakan oleh status mandor yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang membuat mandor merasa tidak perlu bekerja dengan baik, karena baik atau tidaknya kinerja mandor tidak akan ada yang dapat memberhentikan kerja (memecat) mandor.

Berbeda dengan waktu luang yang dimiliki seorang mandor, buruh pemetik teh hanya memiliki waktu luang pada saat jam istirahat yakni pada pukul 09.00 – 09.30 WIB yang dimanfaatkan untuk makan pagi (sarapan) dan juga menimbang hasil petikan pucuk, pada saat yang bersamaan itu buruh gunakan juga untuk berinteraksi (*ngobrol-ngobrol*) dengan sesama buruh dan terkadang juga dengan pak mandor, seperti yang terlihat dalam gambar sebagai berikut.



Gambar 2. Interaksi antar sesama buruh pada waktu istirahat
(Sumber: foto Tia Sajida 2013)

Pada saat buruh bekerja memetik teh, tidak jarang bekerja sambil berbincang-bincang, hal tersebut dikarenakan sistem kerja yang berkelompok dan saling berdekatan sehingga memudahkan buruh pemetik untuk berinteraksi satu sama lain, dengan demikian membuat buruh tidak merasa bosan dengan pekerjaan yang sudah menjadi rutinitas, akan tetapi pada saat buruh bekerja dibawah pengawasan mandor, buruh tidak bisa berbincang-bincang dengan leluasa seperti pada saat jam istirahat, seperti yang terlihat dalam gambar seorang mandor sedang mengawasi cara kerja buruh pemetik teh pada saat memetik pucuk-pucuk teh.



Gambar 3. Interaksi antar buruh pemetik di dalam aktivitas kerja mereka. (Sumber: Foto: Tia Sajida 2013)

Interaksi yang terjalin antara buruh dan mandor secara profesional dapat terlihat lebih jelas pada saat penimbangan hasil petikan pucuk teh, dimana buruh menyetorkan hasil petikan pucuk teh dan kemudian mandor yang menimbang dan mencatat hasil petikan pucuk teh tersebut. Seperti yang terlihat dalam gambar di bawah ini :



Gambar 4. Interaksi antara Mandor petik dan Buruh pemetik teh pada saat penimbangan hasil petikan. (Sumber: Foto Tia Sajida 2013)

Interaksi yang terjalin antar mandor dan buruh pemetik teh secara personal dapat dilihat pada saat mereka berada di luar area perkebunan dan di luar jam kerja, misalnya pada saat seorang mandor bertemu dengan buruh pemetik pada acara hajatan seseorang, interaksi yang terjalin tidak sama dengan interaksi yang terjalin pada saat jam kerja, seperti yang dikemukakan oleh ibu Sukinah (37 tahun) yang tidak lagi menempatkan pak

mandor sebagai atasannya apabila berada di luar jam kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara sebagai berikut.

“ya nggih nyapa, tapi mboten pak mandor, lha kan pun mboten pak mandor malih, kan pun mboten teng kerjaan malih.
(Ya, iya nyapa tapi tidak “Pak Mandor” lagi, lha kan sudah bukan pak mandor lagi, kan sudah tidak di tempat kerja lagi). (Ibu Sukinah (37 tahun) tanggal 21 Maret 2013).

Interaksi secara personal lainnya dapat dilihat dari perbedaan perlakuan mandor terhadap buruh pemetik yang berusia lebih muda dengan buruh pemetik yang sudah tua. Perbedaan perlakuan tersebut dilihat dari ketidak adailan sikap mandor, apabila terhadap buruh pemetik yang masih muda mandor akan bersikap lebih baik bahkan tidak jarang pada saat menimbang hasil pucuk teh mandor menambahkan jumlah timbangan buruh pemetik teh yang masih muda, sedangkan buruh yang sudah tua tidak ada perlakuan yang spesial. Pada saat pulang bekerja tidak jarang juga mandor lebih memilih memberikan tumpangan pada buruh yang lebih muda dan cantik, padahal secara fisik yang lebih membutuhkan tumpangan adalah buruh pemetik yang sudah tua, karena secara fisik buruh pemetik yang sudah tua lebih cepat merasa lelah dibandingkan dengan buruh yang masih muda.

C. Konsekuensi Relasi Kerja yang Terjalin Antara Mandor dan Buruh Pemetik Teh.

Perkebunan Teh Kaligua merupakan bagian dari perkebunan yang tergabung dalam PTPN IX yang berkantor pusat di Semarang. Perkebunan Teh Kaligua yang sebagian besar menggunakan tenaga manusia dalam proses

produksi, dari mulai pembibitan, *chemis*, pemeliharaan hingga pemetikan, penggunaan tenaga mesin dapat dilihat pada proses produksi pucuk teh basah diolah menjadi pucuk teh kering yang siap untuk diekspor. Proses ketenagakerjaan khususnya untuk mandor dan buruh pemetik teh berjalan secara turun temurun bukan didasarkan atas jenjang pendidikan dan proses penyerahan surat lamaran kerja seperti yang sudah dijelaskan dalam hasil penelitian, hal tersebut yang menciptakan suatu ketidakadilan yang ada dalam relasi kerja antara mandor dan buruh pemetik teh.

Upah buruh pemetik teh tergantung pada tenaga yang dikeluarkan untuk memperoleh pucuk teh, semakin banyak pucuk teh yang dipetik maka akan semakin besar juga upah yang akan diterima, begitu juga sebaliknya, itulah yang dinamakan dengan sistem “borong”, upah 1 kg pucuk teh dihargai sebesar Rp 360,00, upah tersebut dapat dikatakan sangat minim jika melihat resiko kerja buruh pemetik yang sangat tinggi, karena kontur tanah perkebunan yang terdiri dari tebing-tebing dan jurang yang curam serta cuaca yang memiliki curah hujan yang tinggi yang menyebabkan tanah menjadi sangat licin, jika turun hujan buruh pemetik teh tidak diperbolehkan untuk berhenti memetik pucuk teh, mereka harus tetap bekerja memetik teh dengan menggunakan plastik untuk menutupi tubuhnya. Tanah yang licin dan curam memungkinkan buruh akan mengalami kecelakaan kerja seperti misalnya jatuh karena terpeleset, dengan upah yang minim dari resiko kerja yang sangat besar maka membuat pihak-pihak perkebunan dan mandor membuat sebuah strategi agar dapat mempertahankan para buruh untuk tetap bekerja di

Perkebunan. Ketidakadilan yang diterima buruh pemetik sebagai sebuah konsekuensi kerja dapat dilihat dari relasi kerja yang tampak dan tidak tampak, relasi kerja yang tidak tampak sebagai berikut.

1. Koperasi yang Didirikan oleh Perkebunan

Koperasi yang ada di Perkebunan Kaligua bertujuan untuk menyajahterakan para anggotanya, salah satu tujuan tersebut dapat terlihat dari adanya berbagai macam kebutuhan pokok (sembako) yang tersedia di Koperasi, yang termasuk dalam anggota koperasi adalah semua karyawan Perkebunan Kaligua termasuk buruh pemetik teh. Anggota koperasi awalnya menanamkan saham sebesar Rp 250.000,00, dan simpanan wajib setiap bulannya sebesar Rp 10.000,00, Koperasi yang menyediakan berbagai macam bahan pokok yang dibutuhkan oleh buruh untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, memang secara kasat mata dapat membantu mereka dalam pemenuhan kebutuhan mereka, akan tetapi bersifat semu, buruh pemetik merasa dimudahkan oleh kopersai karena dapat memenuhi kebutuhan pokok tanpa harus langsung membayar, sistem yang berlaku di Koperasi adalah menghutang terlebih dahulu dan kemudian melunasinya pada saat buruh menerima upah yaitu dalam waktu dua minggu dan dengan cara potong gaji, jadi bukan buruh yang langsung membayarkan, akan tetapi pihak perkebunan yang langsung memotong upah buruh untuk menutup hutang di Koperasi melalui mandor masing-masing buruh pemetik.

Sistem koperasi yang pada dasarnya meringankan buruh pemetik dalam memenuhi kebutuhan pokok, memang secara kasat mata menguntungkan bagi buruh pemetik, akan tetapi jika dilihat lebih dalam dan dicermati lebih dalam lagi sebenarnya peraturan koperasi yang membolehkan buruh pemetik teh untuk menghutang berbagai macam kebutuhan pokok dan melunasinya setiap dua minggu sekali dengan cara potong gaji memberatkan buruh pemetik itu sendiri, karena sistem upah buruh yang tidak tetap atau bergantung pada banyaknya dan kualitas pucuk teh yang dihasilkan, pada saat pucuk teh sedang dalam keadaan subur buruh dapat memetik pucuk teh dengan banyak, sehingga membuat buruh pemetik mampu menutup hutang di Koperasi, akan tetapi apabila keadaan pucuk sedang tidak baik buruh hanya bisa memetik pucuk teh sedikit yang berdampak pada upah yang diperoleh, jika demikian upah yang diperoleh buruh hanya cukup untuk menutup hutang di Koperasi, bahkan tidak jarang upah yang diperoleh tidak cukup untuk menutup hutang di Koperasi, buruh pemetik biasanya menyebut keadaan tersebut dengan istilah “Min”, itu yang berarti buruh harus membawa uang dari rumah untuk menutup hutang di Koperasi, tidak jarang dari buruh pemetik yang tidak menerima upah pada saat pemberian gaji, bahkan malah harus membawa uang dari rumah. Potongan yang harus mereka bayarkan di Koperasi juga bukan hanya untuk menutup hutang saja, melainkan juga untuk simpanan wajib yang setiap bulan dipotong sebesar Rp 10.000,00 dan untuk tabungan itu dibebaskan kepada kemampuan buruh pemetik teh.

Sistem Koperasi yang juga memberatkan buruh pemetik dapat dilihat dari pengambilan sepatu *boots* yang merupakan alat perlengkapan kerja di Koperasi karena dari pihak Perkebunan sendiri tidak menyediakan untuk para buruh. Angsuran sepatu *boots* selama tiga bulan harus sudah selesai dengan harga Rp 85.000,00, dengan kata lain buruh pemetik bekerja di Perkebunan tidak untuk menghasilkan uang tetapi untuk mendapatkan kebutuhan pokok sehari-hari mereka, karena buruh pemetik bekerja di Perkebunan tetapi juga harus membayar.

Buruh pemetik menyadari bahwa sistem koperasi tidak sepenuhnya menguntungkan, tetapi juga sebenarnya memberatkan mereka. Faktor geografis Desa Pandansari yang tidak menyediakan lahan pertanian padi untuk kebutuhan pangan, mau tidak mau membuat buruh harus tetap bekerja di Perkebunan karena memang tidak ada pekerjaan yang lainnya, sedangkan jika kita bandingkan dengan petani beras, apabila petani beras mendapatkan 1 kg beras dapat ditukarkan dengan uang sebesar Rp 8000,00, oleh sebab itu petani beras bisa membeli beberapa jenis sayuran untuk kebutuhan pangan, sedangkan buruh pemetik teh yang 1 kg pucuk hanya dihargai Rp 360,00 untuk mendapatkan 1 kg beras buruh harus dapat mengumpulkan pucuk teh sebanyak 3 kg pucuk teh terlebih dahulu.

Keberadaan koperasi di Perkebunan Teh Kaligua memang dibentuk oleh Pihak perkebunan, akan tetapi mandor ikut terlibat di dalamnya yaitu mandor bertugas sebagai perantara antara pihak koperasi dan buruh pemetik teh, misalnya apabila ada seorang buruh yang ingin meminjam

uang di Koperasi, buruh pemetik tidak bisa meminjam langsung ke Koperasi melainkan harus melalui mandor, buruh hanya disuruh menyerahkan persyaratan peminjaman uang yaitu fotokopi KTP yang kemudian diserahkan kepada mandor dan nantinya oleh mandor tersebut akan diserahkan kepada pihak koperasi untuk diproses lebih lanjut. Hasil penelitian yang dilakukan penulis sesuai dengan yang diungkapkan oleh Lukacs (dalam Ritzer, 2005:174) bahwa dalam konfrontasi antara kelas borjuis dan proletar, kelas borjuis memiliki semua senjata intelektual dan organisasional, dalam hal ini senjata organisasional yang digunakan oleh pihak perkebunan melalui mandor adaah dengan didirikannya koperasi yang berfungsi untuk menutupi ketidakadilan yang terjadi dalam relasi kerja asimetris yang terjalin antra mandor dan buruh pemetik teh.

2. Sistem Poin dan Bonus yang Diberlakukan untuk Buruh Pemetik Teh

Sistem poin dan bonus merupakan upah tambahan yang diterima oleh buruh pemetik teh, jika seorang buruh pemetik ingin mendapatkan poin maka buruh harus dapat memenuhi hari kerja selama 23 hari dalam satu bulan, jika hari kerja kurang dari 23 hari setiap bulannya maka tidak akan mendapatkan poin. Sistem yang biasa mereka sebut dengan “Sosial” berlaku untuk setiap minggunya dengan syarat buruh pemetik harus memenuhi target pemetikan setiap harinya. Besaran atau jumlah target yang ditentukan berbeda-beda setiap mandornya, untuk mandor Pak Risam dan Pak Gunawan apabila buruh pemetik ingin mendapatkan satu “sosial” maka dalam satu hari harus dapat memetik pucuk teh sebanyak sekitar 45

kg selama 7 hari (1 minggu), jadi dalam satu minggu buruh harus mengumpulkan pucuk teh sebanyak 315 kg (3,15 kwintal) untuk mendapatkan “sosial” sebesar Rp 26.000,00, akan tetapi jika dalam satu minggu buruh pemetik hanya 4 hari yang dapat memenuhi target maka buruh pemetik tidak akan mendapatkan bonus. Uang bonus tersebut dibayar oleh mandor pada setiap akhir bulan. Target 45 kg per hari akan sulit buruh pemetik peroleh apabila keadaan pucuk teh yang sedang kurang baik dan tidak tumbuh subur. Seperti yang diungkapkan oleh Ibu Sukinah sebagai berikut.

“Standare paling nggih 15 kg, sedinten nyampe 30 kg. nggih menawi niki tah tergantung pucuke, seg leme napa mboten, angger seg lemu sedinten nyandak 40 kg. Targete sedinten 48 kg, nggih menawi mencukupi target mengkin angsal “social” sing per minggu Rp.26.000,00”.

(Standarnya paling ya 15 kg, satu hari mencapai 30 kg. kalau ini mah tergantung pucuknya, kalau sedang *gemuk* apa tidak, kalau sedang *gemuk* satu hari bisa mencapai 40 kg. Targetnya satu hari 48 kg, nanti kalau mencukupi target dapat “*Social*” yang per minggunya sebesar Rp 26.000,00). (Ibu Sukinah (37 tahun) tanggal 21 Maret 2013).

Perkebunan berusaha untuk membangkitkan semangat buruh dalam mengumpulkan pucuk teh yang dibutuhkan oleh Perkebunan untuk produktivitas karena aktif atau tidaknya hari kerja buruh pemetik akan berdampak pada banyaknya pucuk teh yang dapat dihasilkan oleh buruh pemetik, jadi dengan adanya sistem poin secara tidak langsung berhasil membuat para buruh mau untuk menguras tenaganya untuk menghasilkan pucuk teh sesuai dengan target yang dibutuhkan oleh perkebunan untuk kebutuhan produksi.

Dalam proses pemberian bonus ini penulis menemukan data yang unik di Lapangan yaitu untuk penimbangan pucuk teh para mandor sengaja mengurangi timbangannya dengan alasan karena pada saat tiba di Pabrik pucuk teh dari setiap buruh dalam satu kelompok akan dijadikan satu dan kemudian ditimbang kembali dengan menggunakan skala besar yakni skala 10.000. Pengurangan timbangan juga dilatar belakangi oleh waktu penimbangan apabila pada pagi hari pucuk teh ditimbang dengan embun yang melekat dipucuk-pucuk teh, sedangkan pada siang hari setelah dibawa ke Pabrik pucuk-pucuk teh tersebut akan mengalami penyusutan karena embun yang melekat pada pagi hari sudah menghilang atau kering, hal tersebut tentu sangat merugikan bagi buruh sebab jika buruh dalam satu hari sebenarnya memperoleh pucuk teh sebanyak sekitar 45 kg, akan tetapi yang dihitung oleh mandor adalah hanya 44 kg. oleh sebab itu apabila buruh pemetik teh ingin memperoleh “sosial” maka setiap harinya yang harus mereka kumpulkan tidak lagi 45 kg melainkan 46 kg pucuk teh.

Buruh pemetik teh tidak menyadari bahawa sistem poin dan bonus yang diberlakukan oleh pihak perkebunan melalui mandor adalah sebuah strategi yang digunakan mandor untuk mengejar kepentingannya melalui tenaga buruh pemetik, justru buruh pemetik menyadari hal tersebut sebagai suatu sistem yang sudah turun temurun dari generasi sebelumnya. Hasil penelitian yang dilakukan penulis sesuai dengan yang diungkapkan oleh Lukacs (dalam Ritzer 2005:173) bahwa kesadaran kelas semu

dipengaruhi oleh keadaan sosiohistoris seseorang, dimana dalam hal ini buruh menyadari peraturan-peraturan yang diberikan oleh mandor sebagai sebuah sistem yang sudah turun temurun, sehingga membuat buruh bisa menerima peraturan-peraturan tersebut.

Sistem poin dan bonus yang diberlakukan sebenarnya adalah bentuk dari dominasi mandor terhadap buruh pemetik teh, karena jumlah besaran target pemetikan pucuk teh ditentukan oleh mandor, hal tersebut dapat dilihat dari jumlah yang harus dikumpulkan oleh buruh pemetik teh berbeda-beda setiap mandornya jadi setiap mandor memiliki patokan yang berbeda dalam menentukan target pemetikan pucuk teh, apabila jumlah pucuk yang harus dipetik buruh agar mendapatkan target ditentukan oleh perkebunan maka jumlah dari setiap mandor akan sama. Dominasi mandor juga dilihat dari jumlah upah tambahan dari hasil pemenuhan target yang diterima buruh pemetik teh, setiap mandor memiliki standar yang berbeda-beda dalam menentukan jumlah upah tambahan untuk buruh pemetik, dari hal tersebut dapat dilihat bahwa mandor mendominasi sistem pemberian upah buruh karena dalam penentuan jumlah upah tambahan tersebut buruh tidak ikut dilibatkan.

3. Perilaku Mandor terhadap Buruh

Perilaku mandor dalam proses kerja memang secara langsung membantu buruh pemetik teh, yaitu mandor yang menimbang dan mencatat hasil petikan pucuk teh yang dihasilkan oleh buruh pemetik. Mandor juga yang menjadi perantara buruh dalam pembayaran upah, jadi

seorang buruh tidak perlu langsung ke kantor induk untuk mengambil upah, melainkan sudah diwakilkan oleh masing-masing mandor.

Perilaku mandor juga tidak selalu membantu dan memudahkan buruh pemetik, didalamnya terdapat proses dominasi kepemimpinan yang tersirat dalam perlakuan mandor, pada saat buruh melakukan kesalahan atau tidak mau menurut dengan mandor, maka secara otomatis mandor akan memarahi buruh, setiap mandor memiliki cara yang berbeda-beda dalam menjalankan kekuasaannya ada yang memberikan tekanan dengan “membentak” dan ada juga yang dengan cara memberikan “pengertian”, meskipun cara yang mandor lakukan berbeda-beda akan tetapi pada dasarnya masing-masing mandor memiliki tujuan yang sama, yaitu membuat buruh bersedia mematuhi semua perintah dari mandor yang bertujuan agar buruh pemetik mampu memperoleh pucuk teh yang banyak dengan kualitas yang baik. Apabila dalam setiap bulannya dalam satu tahun mandor mampu mencapai target maka mandor akan memperoleh setrip satu (-1) bahkan jika mandor dapat dikatakan “istimewa” maka mandor akan langsung mendapatkan setrip dua (-2), karena semakin banyak setrip yang mandor peroleh maka semakin baik pula prestasi kerja mandor.

Dengan prestasi kerja yang terus meningkat akan memudahkan mandor untuk dapat naik golongan yang berdampak pada kenaikan gaji pokok yang diterima, sedangkan buruh yang dijadikan alat untuk mencapai prestasi selamanya tidak akan mengalami kenaikan golongan karena buruh

pemetik bukan merupakan pegawai tetap. Seperti yang dikatakan oleh

Bapak Warmo (46 tahun), bhawa :

“Saya itu orangnya keras, namanya seorang pimpinan itu ibaratnya bambu yah, kaku keras bisa untuk jadi pikulan, lemes harus bisa jadi tali buat ngikat. Itu jadi pimpinan gak gampang. Nek salah ya kudu di kasih istilahnya yang agak keras, jadi istilahnya gak menyepelekan. Nek dilemesin terus ya mglunjak. Apalagi kalau menyimpang dari arahan mandor itu tetap saya marahi. Saya itu membina perempuan atau lelaki itu sama”. (Bapak Warmo (46 tahun) tanggal 18 Maret 2013).

Sedangkan cara yang digunakan Pak Nanto (46 tahun) adalah:

“Untuk buruh yang melakukan kesalahan harus mendapatkan teguran untuk mipil diperbaiki, kalau ada pucuk yang tertinggal ya saya tegur “ih eman-eman, dipetik !”. (dengan nada yang diberi tekanan dan setengah meninggi. Tapi kalau sudah ditegur masih iya-iya, tidak-tidak (tidak nurut), ya ambil tindakan tapi tidak sampai ke hati, dengan pasang muka marah, itu kan jaga nama wibawa saya. Bagi saya memang mandor harus punya taktik.” (Pak Nanto (46 tahun) tanggal 19 Maret 2013).

Dari hasil wawancara yang diungkapkan oleh Bapak Warmo dan Bapak Nanto, dapat disimpulkan bahwa setiap mandor memiliki cara yang berbeda-beda untuk mengikat para buruh pemetik teh agar bersedia mematuhi semua perintah yang dikeluarkan, meskipun cara yang mandor gunakan berbeda-beda akan tetapi pada dasarnya memiliki tujuan yang sama, yakni untuk membuat buruh bersedia menuruti semua peraturan yang di buat oleh mandor dan membuat buruh mau bekerja lebih keras lagi untuk dapat mencapai kepentingan para mandor yaitu agar buruh mampu menghasilkan pucuk teh yang sebanyak–banyaknya dengan kualitas yang baik.

Adanya berbagai macam kebijakan yang dibuat oleh pihak Perkebunan dan didalamnya mandor juga ikut terlibat, hal tersebut disebabkan oleh sulitnya mencari buruh pemetik teh pada saat ini, sehingga mandor berusaha membuat berbagai macam kebijakan yang dapat menarik hati masyarakat luar agar tertarik bekerja di Perkebunan dan dapat mempertahankan para buruh pemetik yang sudah bekerja di Perkebunan.

Relasi kerja yang asimetris telah menempatkan buruh pada faktor produksi yang paling bawah, yang membuat buruh tidak dapat untuk menolak semua perturan yang dibuat mandor untuk dirinya, buruh pemetik juga tidak pernah dilibatkan dalam pembuatan kebijakan yang berlaku di Perkebunan termasuk penentuan upah borong. Relasi kerja yang asimetris dilatar belakangi oleh *bargaining position* buruh pemetik yang rendah, yang membuat mandor memiliki kebebasan untuk menentukan syarat-syarat atau peraturan kerja bagi buruh pemetik. Relasi kerja yang asimetris dan tidak dimilikinya *bargaining position* oleh buruh menimbulkan sebuah ketidakadilan bagi buruh pemetik teh dalam relasi kerja yang terjalin antara mandor dan buruh pemetik. Ketidakadilan yang dilakuakn oleh mandor terhadap buruh bertujuan untuk memenuhi kepentingan mandor secara pribadi, hal tersebut sejalan dengan konsep yang dirumuskan oleh (Safira, Anne Friday. Dkk. 2003:93), bahwa jabatan sebagai mandor, baik mandor petik maupun mandor rawat, memungkinkan seseorang memperoleh kemudahan-kemudahan dan hak-hak istimewa dibandingkan

buruh. Mandor memiliki kewenangan untuk memberi perintah pada buruh dan memimpin jalannya kegiatan di Kebun, karena jabatannya itu seorang mandor cenderung disegani oleh buruh atau warga masyarakat di sekitarnya, oleh karena itu mandor tergolong sebagai sebuah jabatan yang didambakan oleh setiap orang.

Jabatan sebagai mandor membuat kepemimpinan mandor mendominasi buruh pemetik teh, karena mau tidak mau buruh pemetik teh harus mematuhi setiap perintah yang diberikan mandor untuk buruh pemetik teh, adanya dominasi kepemimpinan mandor disebabkan oleh relasi kerja yang terjalin antara mandor dan buruh pemetik teh bersifat asimetris yang menempatkan buruh pada posisi yang paling rendah sehingga membuat buruh bersedia memberikan persetujuan atas subordinasi mereka.

Penulis membuat sebuah tabel yang berisi hak dan kewajiban buruh pemetik teh, untuk memudahkan pembaca dalam memahami dan melihat ketidakadilan yang diterima buruh pemetik teh sebagai berikut:

Hak	Kewajiban
<ul style="list-style-type: none"> • Mendapatkan upah borongan 1 kg pucuk teh yang dihargai sebesar Rp 360,00 • Mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) • Alat Kerja berupa keranjang (ambul), topi caping, penutup badan (aspok), ertem, gaet dan 	<ul style="list-style-type: none"> • Memetik pucuk teh dengan target sekitar 46 kg / hari • Membyar potongan dari koperasi yang berupa potongan pembayaran bahan-bahan pokok seperti beras, minyak sayur, gula, telur dan lain sebagainya.

<p>jaring</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bantuan pengobatan • Pinjaman uang • Mendapatkan SHU (sisa hasil usaha) dari Koperasi yang dipotong sebesar 7 %. 	<ul style="list-style-type: none"> • Membayar angsuran sepatu <i>boots</i> di Koperasi • Memenuhi hari kerja (tidak boleh libur tanpa alasan) • Berangkat pagi dan pulang sore • Bekerja pada area yang berbahaya (curam dan licin) • Menempuh perjalanan yang jauh dari rumah menuju tempat pemetikan pucuk teh • Harus tetap memetik pucuk teh walaupun turun hujan dan kabut tebal • Membayar bunga pinjaman dari uang yang dipinjam di Koperasi • Membayar simpanan wajib di Koperasi sebesar RP 10.000
--	---

Bagan 4. Perbandingan Hak dan Kewajiban Buruh Pemetik Teh

Sumber: Pengolahan Data Primer April 2013

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kewajiban seorang buruh pemetik teh yang harus dipenuhi di Perkebunan Kaligua lebih banyak dibandingkan dengan hak-hak yang harus diterima oleh buruh. Hak-hak buruh tersebut merupakan suatu kebijakan yang dibuat oleh pihak Perkebunan dan mandor bertujuan untuk memberikan kesejahteraan kepada buruh pemetik teh, akan tetapi kebijakan-kebijakan tersebut sebenarnya hanya sebagai penutup atau pembungkus peraturan-peraturan

yang dibuat oleh perkebunan yang memberatkan dan merugikan para buruh itu sendiri.

Dominasi dan ketidakadilan mandor yang ada dalam hubungan kerja asimetris yang terjalin antara mandor dan buruh juga sebenarnya telah menunjukkan adanya sebuah eksploitasi yang ditujukan kepada buruh. Sistem eksploitasi tersebut dapat dilihat dari sistem upah yang sangat minim dan berbeda sangat jauh dengan para pekerja lainnya yang bekerja di Perkebunan Kaligua. Salah satu contoh dari sistem upah, untuk mandor paling rendah Rp 826.000,00 dengan pekerjaan yang hanya mengawasi dan menimbang hasil pemetikan pucuk teh yang dihasilkan oleh buruh pemetik the, sedangkan untuk buruh pemetik teh sendiri tidak memiliki gaji tetap.

Sistem eksploitasi tersebut juga dapat dilihat dari jam kerja buruh pemetik yang tidak menentu seperti para pegawai yang ada di bagian administrasi (kantor) baik kantor induk maupun kantor *afdeling*. Jam kerja para pegawai lebih teratur yakni dari jam 07.00 WIB sampai dengan 14.00 WIB, dan untuk hari kerja juga mengikuti hari kerja nasional, sedangkan jam kerja buruh pemetik tidak teratur, pada saat pucuk teh sedang tidak baik dan tidak tumbuh subur maka jam kerja dimulai dari pukul 06.30 WIB samapi dengan 13.00 WIB, apabila pucuk teh sedang tumbuh subur maka jam pulang kerja buruh pemetik bisa sedikit lebih lama hingga pukul 14.30 WIB karena harus menyelesaikan petikan pucuk teh untuk mengejar target produksi.

Sistem eksploitasi tersebut sebenarnya telah disadari oleh para buruh pemetik teh, terbukti dari sudah adanya keinginan untuk meminta kenaikan upah, seperti yang sudah diungkapkan oleh Ibu Rasilem bahwa buruh pemetik sudah meminta kenaikan upah, akan tetapi selama tiga tahun belum ada kenaikan, buruh pemetik juga menyadari bahwa sistem kerja yang sangat berat, akan tetapi upah yang diperoleh tidak dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari, oleh sebab itu, ada sebagian dari buruh pemetik yang mencari pekerjaan lain setelah pulang dari perkebunan.

Buruh pemetik tidak pernah berani melakukan sebuah perlawanan karena dari pihak mandor telah memberikan sebuah ultimatum kalau buruh pemetik berani berbuat yang “aneh-aneh” buruh hanya tinggal memilih “tetap bekerja atau langsung keluar”, hal tersebut membuat buruh pemetik teh tidak berani melakukan tindakan apa-apa. Penulis juga pernah menanyakan pada salah satu buruh yaitu Ibu Mursilah yang kurang lebih “ kenapa para pemetik teh tidak meminta pergantian sistem upah yang awalnya sistem borong menjadi upah harian? “. Ibu Mursilah hanya menjawab kurang lebih “ ya, tidak tahu Mbak, sudah dari dulunya menggunakan sistem borong”. Buruh pemetik menyadari adanya sistem eksploitasi sebagai proses historis yang sudah turun temurun dari generasi ke generasi, sehingga kesadaran akan sistem eksploitasi tersebut bersifat semu.

Buruh pemetik hanya bisa menyadari tanpa bisa melakukan perlawanan, hal tersebut dilatarbelakangi juga oleh tingkat pendidikan

buruh yang cenderung rendah karena rata-rata hanya lulusan Sekolah Dasar (SD) yang membuat buruh merasa tidak ada pekerjaan yang lebih baik dari menjadi seorang buruh pemetik teh, dan keadaan geografi Desa Pandansari yang tidak menyediakan lahan pertanian lain selain perkebunan teh. Desa Pandansari juga menyediakan Perkebunan sayur mayur, akan tetapi tidak semua dari masyarakat khususnya yang bekerja sebagai buruh pemetik teh memiliki lahan sendiri untuk bertanam sayur mayur, selain itu juga pemikiran orang desa atau orang Jawa yang masih melekat kental di kalangan buruh pemetik teh, bahwa kalau pergi merantau buruh pemetik benar-benar masih memikirkan nasib anak dan suaminya, seperti yang telah diungkapkan oleh Ibu Daryati. Alasan-alasan logis tersebut yang membuat buruh pemetik masih bertahan menjadi buruh pemetik teh sampai saat ini.

Hasil penelitian yang dilakukan penulis sesuai dengan teori tentang kesadaran kelas yang dikemukakan oleh George Lukacs, dimana dia menyatakan bahwa Kesadaran kelas menyangkut kepada sistem keyakinan yang dianut oleh orang yang menduduki posisi kelas yang sama dalam masyarakat. Kesadaran kelas bukan rerata atau penjumlahan kesadaran individual, melainkan sifat sekelompok orang yang secara bersama menempati posisi serupa dalam sistem produksi. Pandangan ini mengarah ke pemusatan perhatian terhadap kesadaran kelas borjuis dan terutama kelas proletar. Menurut Lukacs, terdapat hubungan yang nyata antara posisi ekonomi objektif, kesadaran kelas dan pemikiran psikologis riil

seseorang mengenai kehidupan nyata mereka (Lukacs dalam Ritzer dan Goodman, 2005:173).

Buruh pemetik teh menyadari bahwa sebagian besar kebijakan-kebijakan yang diberikan oleh Mandor dan pihak Perekebunan yang cenderung memberatkan dan merugikan mereka sebagai sebuah garis tangan (nasib), dengan keterbatasan keterampilan dan keterbatasan ekonomi yang buruh miliki membuat buruh dapat menerima dan menjalankan semua kebijakan-kebijakan sebagai sebuah konsekuensi kerja buruh pemetik teh di Perkebunan Kaligua. Buruh pemetik juga beranggapan bahwa dengan alasan apapun bekerja sebagai buruh pemetik teh dengan resiko kerja yang tinggi akan jauh lebih baik daripada tidak bekerja sama sekali dan tidak menghasilkan uang sedikitpun, keadaan tersebut yang membuat sistem kerja asimetris di Perkebunan Kaligua tetap berjalan dengan sistem yang sebenarnya tidak berpihak pada kesejahteraan buruh. Hasil penelitian yang dilakukan penulis sesuai dengan konsep yang dikemukakan oleh Toha, Halili Dkk (1991) bahwa karena keterbatasan bekal hidup dalam hal ini adalah keterampilan yang dimiliki buruh, selain hanya tenaganya itu, membuat mereka mau tidak mau bekerja dengan orang lain (Mandor) inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat atau kebijakan-kebijakan yang harus dipatuhi oleh buruh pemetik teh.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Relasi kerja yang terjalin antara mandor dan buruh pemetik teh bersifat asimetris yang menempatkan buruh pada posisi yang paling rendah dalam proses produksi, relasi kerja yang asimetris tersebut menciptakan relsi kerja yang tidak seimbang antara mandor dan bruuh pemetik teh di Perkebunan Kaligua, adanya relasi kerja yang asimetris dilatarbelakangi karena buruh pemetik yang bekerja di Perkebunan Kaligua tidak memiliki *bargaining position* yang tinggi.
2. Relasi kerja yang asimetris yang terjalin antar mandor dan buruh pemetik teh menciptakan ketidakadilan dan dominasi mandor terhadap buruh pemetik teh, kesadaran kelas buruh pemetik hanya bersifat semu yakni karena keadaan ekonomi buruh yang kurang mencukupi, latar belakang pendidikan yang rendah dan tidak dimilikinya keahlian hidup lain selain dari tenaganya membuat buruh mau tidak mau tetap bertahan menjadi buruh pemetik teh dan menerima semua konsekuensi kerja dan upah yang rendah dengan resiko kerja yang tinggi.

B. Saran

Dalam penelitian ini, penulis menyampaikan pada pihak Perkebunan Kaligua pada saat penyerahan laporan hasil penelitian, bahwa pihak Perkebunan Kaligua dapat membentuk suatu kelompok atau tim yang berfungsi untuk mengawasi sistem kerja serta kinerja mandor dan buruh pemetik teh, untuk dapat menciptakan hubungan kerja yang saling menguntungkan bagi mandor dan juga buruh pemetik teh di Perkebunan Kaligua.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Damsar. 2002. *Sosiologi Ekonomi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Milles, B, Mattew dan Huberman, A. Michael. 1992. *Analisis Data Kualitatif Diterjemahkan oleh Tjejep Rohendi Rohidi, Jakarta : Universitas Indonesia Press*
- Moleong, Lexy J. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mufakir, Abu. 2011. Perkebunan Teh dan Reproduksi Kemiskinan. Dalam *jurnal Sedane* Vol. 11. No. 1. Hal. 10-20.
http://issuu.com/abumufakhir/docs/jurnal_sedane_vol11_2011 (diunduh tanggal 5 januari 2012).
- Murbyanto, Dkk.1992.*Tanah dan Tenaga Kerja Perkebunan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Mustofa, Bisri. 2008. *Kamus Lengkap Sosiologi*. Yogyakarta:Panji Pustaka.
- Patria, Nezar & Andi Arief. 2003. *Antonio Gramsci Negara dan Hegemoni*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Safira, Anne Friday. Dkk. 2003. *Hubungan Perburuhan Di Sektor Informal (Permasalahan dan Prospek)*. Bandung: Akatiga.
- Soepomo, Imam. 2001. *Hukum Perburuhan: Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Sugiarti, lasmi K. 2002. Sistem Kerja Borongan Pada Buruh Pemetik Teh Rakyat dan Negara Menguntungkan atau Merugikan?. Dalam *jurnal Analisi Sosial*. Vol. 7. No. 1. Hal. 6-18.
- Sugiono, Muhadi, 2006. *Kritik Antonio Gramsci Terhadap Pembangunan Dunia ketiga*. Yoyakata: Pustaka Pelajar.
- Suryabrata, Sumadi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Tim Penyusun. 2008. Panduan Bimbingan Penyusunan Pelaksanaan Ujian dan Penilaian Skripsi Mahasiswa. Semarang: UNNES.

Tim Redaksi Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Jakarta: Balai Pustaka

Toha, Halili, Dkk. 1991. *Majikan dan Buruh*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Perjanjian kerja bersama (PKB) PT. Perkebunan Nusantara IX (Persero) Devisi Tanman Tahunan Periode Tahun 2010-2011 (antara Direksi PT. Perkebunan Nusantara IX dengan Federasi Serikat Pekerja Perkebunan FSP BUN IX Tanamam Tahunan). Kampoeng Kopi Banaran. 4 januari 2010.



LAMPIRAN-LAMPIRAN



Lampiran I

DAFTAR SUBJEK PENELITIAN

1. Nama : Risam
Usia : 54 tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Dusun Taman RT 01 RW 02
Pekerjaan : Mandor Petik
2. Nama : Kuat Aji Santoso
Usia : 29 tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Dusun Taman RT 01 RW 01
Pekerjaan : Mandor Petik
3. Nama : Warmo
Usia : 46 tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Dusun Taman RT 02 RW 02
Pekerjaan : Mandor Petik

4. Nama : Gunawan
Usia : 38 tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Dusun Kaligua RT 01 RW 01
Pekerjaan : Mandor Petik

5. Nama : Nanto
Jenis Kelamin : Laki-laki
Usia : 46 tahun
Alamat : Desa Cipetung RT 03 RW 02
Pekerjaan : Mandor Petik

6. Nama : Dasmun
Usia : 47 tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Dusun Kalikidang RT 01 RW 02
Pekerjaan : Mandor Petik

7. Nama : Susman
Jenis Kelamin : Laki-laki
Usia : 51 tahun

Alamat : Dusun Groggongan RT 01 RW 01

Pekerjaan : Mandor Petik

8. Nama : Darmono

Usia : 42 tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki

Alamat : Dusun Tretepan RT 04 RW 01

Pekerjaan : Mandor Petik

9. Nama : Daryati

Usia : 32 tahun

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Dusun Taman RT 02 RW 01

Pekerjaan : Buruh Petik

10. Nama : Rasilem

Usia : 38 tahun

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Dusun Embel RT 03 RW 01

Pekerjaan : BuruhPetik

11. Nama : Wairah

Usia : 42 tahun

Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Dusun Kalikidang RT 02 RW 03
Pekerjaan : BuruhPetik

12. Nama : Sumarsih
Usia : 47 tahun

Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Dusun Tretepan RT 04 RW 02
Pekerjaan : BuruhPetik

13. Nama : Sukinah
Usia : 37 tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Dusun Kalikidang RT 02 RW 01
Pekerjaan : BuruhPetik

14. Nama : Mursilah
Usia : 31 tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Dusun Gronggongan RT 01 RW 03
Pekerjaan : BuruhPetik

15. Nama : Wasri
Usia : 42 tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Dusun Embel RT 02 RW 03
Pekerjaan : BuruhPetik

16. Nama : Ribut
Usia : 50 tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Dusun Taman RT 02 RW 01
Pekerjaan : BuruhPetik

17. Nama : Sumiyati
Usia : 33 tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Dusun Kalikidang RT 02 RW 02
Pekerjaan : BuruhPetik

18. Nama : Wartini
Usia : 31 tahun
Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Dusun Kaligua RT 01 RW 01

Pekerjaan : BuruhPetik

19. Nama : Kusmiyati

Usia : 33 tahun

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Dusun Embel RT 04 RW 02

Pekerjaan : BuruhPetik

20. Nama : Suyatni

Usia : 34 tahun

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Desa Cipetung RT 03 RW 01

Pekerjaan : BuruhPetik

21. Nama : Kasirah

Usia : 47 tahun

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Desa Cipetung RT 03 RW 01

Pekerjaan : BuruhPetik



Lampiran II**DAFTAR INFORMAN PENELITIAN**

1. Nama : Sutanto
Usia : 53 tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Desa Kretek RT 05 RW 02
Pekerjaan : Mandor Besar Afdeling Ambar / Suralaya

2. Nama : Sukendi
Usia : 49 tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Desa Bumiayu RT 05 RW 03
Pekerjaan : Mandor Besar Afdeling Kaligua / Sakub

3. Nama : Sastro
Usia : 45 tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Desa Taman RT 03 RW 01
Pekerjaan : Juru Tulis

4. Nama : Sugino
Usia : 32 tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Desa Kalikidang RT 02 RW 02
Pekerjaan : Pegawai di bidang administrasi.

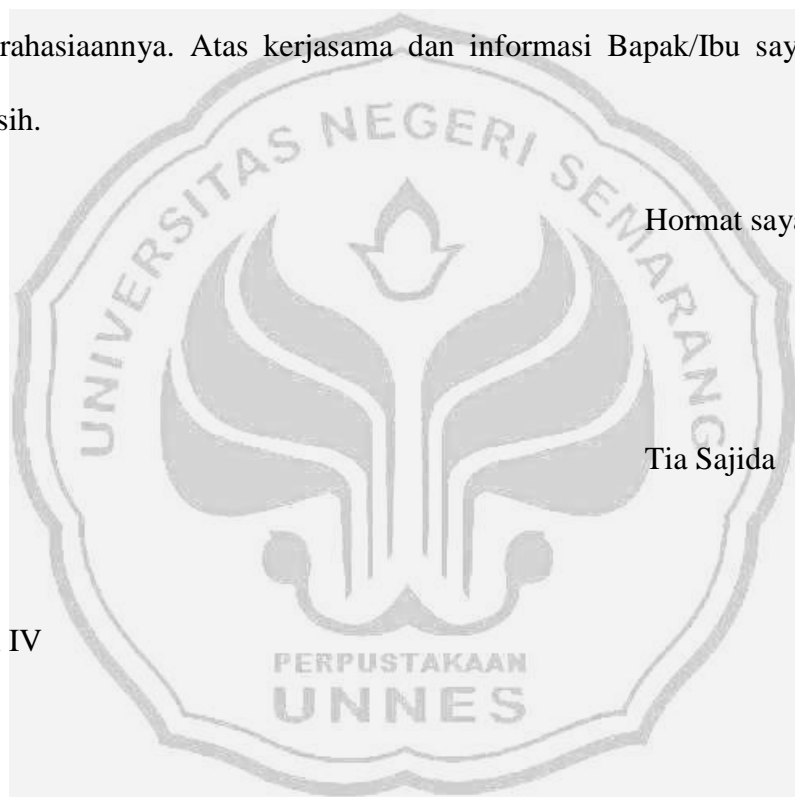
Lampiran III

INSTRUMEN PENELITIAN

Dalam rangka menyelesaikan studi jenjang strata satu (S1) pada jurusan Sosiologi dan Antropologi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang (UNNES), maka mahasiswa diwajibkan untuk menyusun skripsi. Skripsi merupakan bukti kemampuan akademik mahasiswa dalam penelitian berhubungan dengan masalah yang sesuai dengan bidang keahlian atau bidang studinya. Penelitian yang akan peneliti kaji berjudul “RELASI KERJA MANDOR DAN BURUH PEMETIK TEH DI PERKEBUNAN TEH KALIGUA (Studi Kasus PT. Perkebunan Nusantara IX Persero Kebun Kaligua Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes)”. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui relasi kerja yang terjalin antara mandor dan buruh pemetik teh di Perkebunan teh Kaligua.
2. Mengetahui konsekuensi dari relasi kerja yang terjalin antara mandor dan buruh pemetik teh di Perkebunan teh Kaligua.

Peneliti memohon kerjasama Bapak/Ibu untuk memberikan informasi yang valid, lengkap dan dapat dipercaya. Informan yang telah diberikan akan dijaga kerahasiaannya. Atas kerjasama dan informasi Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.



Hormat saya,

Tia Sajida

Lampiran IV

PEDOMAN OBSERVASI

Fokus Penelitian	Indikator	Data Dokumentasi
1. Gambaran Umum Perkebunan Teh Kaligua	a. Keadaan Geografis	1). Luas Lahan Perkebunan Kaligua 2). Letak geografis

<p>2. Gambaran Umum Relasi Kerja yang terjalin antara Mandor dan buruh pemetik teh</p>	<p>b. Ketenaga kerjaan Perkebunan Kaligua</p>	<p>Perekebunan Kaligua</p> <p>3). Kontur tanah dan Suhu udara di Perkebunan Kaligua.</p> <p>1). Profil Mandor</p> <p>2). Profil Buruh Pemetik Teh.</p> <p>3). Relasi kerja anatara mandor dan buruh pemti teh</p> <p>3). Konsekuensi kerja dari relasi kerja antara mandor dan buruh pemetik teh.</p>
--	---	---

Lampiran V

PEDOMAN WAWANCARA

SUBJEK PENELITIAN

Nama :

Alamat :

Umur :

Pekerjaan :



I. Bagaimana Relasi kerja yang terjalin antara mandor dan buruh?

A. Profil Mandor dan Buruh

1. Mandor

- a. Sejak tahun berapa anda bekerja sebagai mandor Perkebunan?
- b. Sudah berapa lama anda bekerja sebagai mandor Perkebunan?
- c. Dimana tempat tinggal anda?
- d. Mengapa anda memilih untuk bekerja sebagai mandor Perkebunan teh?

2. Buruh

- a. Sejak tahun berapa anda bekerja sebagai buruh pemetik teh?
- b. Sudah berapa lama anda bekerja sebagai buruh pemetik teh?
- c. Dimana tempat tinggal anda?
- d. Mengapa anda memilih untuk bekerja sebagai buruh pemetik teh?

B. Pola Kerja

1. Mandor

- a. Bagaimana cara atau prosedur yang harus anda lakukan agar bisa menjadi mandor di Perkebunan teh?
- b. Pada pukul berapa anda berangkat ke Perkebunan?
- c. Menggunakan alat transportasi apa anda berangkat ke Perkebunan?
- d. Apa saja yang anda kerjakan selama berada di Perkebunan?
- e. Pada pukul berapa waktu istirahat anda?
- f. Pada pukul berapa anda pulang dari Perkebunan?
- g. Dalam satu minggu berapa hari anda bekerja?
- h. Bagaimana pandangan anda tentang buruh pemetik teh dalam menjalankan pekerjaannya?

2. Buruh

- a. Bagaimana cara atau prosedur yang harus anda lakukan agar bisa menjadi buruh pemetik teh?
- b. Jika langsung melalui mandor, apakah ada kesepakatan tertentu dengan mandor sebelum anda menjadi buruh pemetik teh?

- c. Pada pukul berapa anda berangkat ke Perkebunan?
- d. Menggunakan alat transportasi apa anda berangkat ke Perkebunan?
- e. Apa saja yang anda kerjakan selama berada di Perkebunan?
- f. Pada pukul berapa waktu istirahat anda?
- g. Pada pukul berapa anda pulang dari Perkebunan?
- h. Dalam satu minggu berapa hari anda bekerja?
- i. Apakah dalam proses kerja , mandor ikut terlibat dalam pekerjaan anda?
- j. Jika iya, bagaimana bentuk keterlibatannya?

C. Sistem Upah (Gaji)

1. Mandor

- a. Berapa besar upah (gaji) yang anda peroleh selama bekerja sebagai mandor Perkebunan?
- b. Bagaimana sistem pemberian upah yang anda terima? (setiap satu bulan sekali atau setiap satu minggu sekali)
- c. Selain gaji, adakah tunjangan atau upah tambahan yang anda terima?
- d. Jika ada, pada saat apa anda memperoleh upah tambahan dari pihak perkebunan?
- e. Apakah anda juga memperoleh uang atau imbalan dari buruh?
- f. Jika iya, bagaimana bentuknya? Apakah berbentuk jasa, uang atau dalam bentuk lain?

2. Buruh

- a. Berapa besar upah yang anda peroleh selama bekerja sebagai buruh pemetik teh?
- b. Bagaimana sistem pemberian upah yang anda terima? (setiap satu bulan sekali atau setiap satu minggu sekali)
- c. Selain gaji, adakah tunjangan atau upah tambahan yang anda terima?
- d. Jika ada, pada saat apa anda memperoleh upah tambahan tersebut?
- e. Bagaimana cara mendapatkan upah tambahan tersebut, apakah mandor terlibat didalamnya?

D. Kebijakan Perkebunan

1. Mandor

- a. Kebijakan apa saja yang diberikan oleh pihak perkebunan yang ditujukan untuk anda?
- b. Bagaimana pendapat anda mengenai kebijakan-kebijakan tersebut?
- c. Apakah anda memiliki kebijakan tersendiri untuk para buruh pemetik teh?
- d. Bagaimana cara anda menerapkan kebijakan tersebut kepada buruh pemetik teh?

2. Buruh

- a. Kebijakan apa yang dibuat pihak perkebunan untuk anda?

- b. Kebijakan apa saja yang dibuat oleh mandor perkebunan untuk anda?
- c. Bagaimana pendapat anda mengenai kebijakan yang dibuat oleh pihak Perkebunan?
- d. Bagaimana pendapat anda mengenai kebijakan yang dibuat oleh mandor?
- e. Apakah anda ikut andil dalam pembuatan kebijakan tersebut, baik yang dibuat oleh pihak perkebunan maupun yang dibuat oleh mandor?

E. Pola interaksi

1. Mandor

- a. Apakah anda sering berinteraksi dengan mandor yang lain selama berada di Perkebunan?
- b. Bagaimana bentuk interaksi yang terjalin antara anda dengan buruh pemetik teh?
- c. Apakah anda sering berinteraksi dengan buruh pemetik teh pada saat di Perkebunan?
- d. Bagaimana bentuk interaksi yang terjalin antara anda dengan buruh pemetik teh?

2. Buruh

- a. Apakah anda sering berinteraksi dengan sesama buruh pemetik teh selama berada di Perkebunan?
- b. Bagaimana bentuk interaksi yang terjalin ?

- c. Apakah anda sering berinteraksi dengan mandor perkebunan pada saat di Perkebunan?
- d. Bagaimana bentuk interaksi yang terjalin antara anda dengan mandor Perkebunan?

II. Bagaimana Konsekuensi dari relasi kerja Mandor dan Buruh tersebut?

A. Keuntungan

1. Mandor

- a. Apakah anda merasa senang dan bangga dapat bekerja sebagai mandor perkebunan teh Kaligua?
- b. Keuntungan apa saja yang anda peroleh selama bekerja sebagai mandor perkebunan?
- c. Apakah upah yang anda peroleh dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari anda dan keluarga?
- d. Bagaimana cara anda dalam mempertahankan kekuasaan anda sebagai seorang mandor perkebunan ?

2. Buruh

- a. Apakah anda merasa senang dan bangga dapat bekerja sebagai buruh pemetik teh di Perkebunan teh Kaligua?
- b. Keuntungan apa saja yang anda peroleh selama bekerja sebagai buruh pemetik teh?
- c. Apakah upah yang anda peroleh dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari anda dan keluarga?

B. Kerugian

1. Mandor

- a. Apakah anda pernah merasa tertekan bekerja sebagai mandor perkebunan?
- b. Apakah anda sering merasa terbebani oleh tugas-tugas yang harus anda kerjakan sebagai mandor perkebunan?
- c. Apakah anda pernah merasa pernah diperlakukan tidak adil oleh pihak perkebunan?
- d. Apakah anda pernah mengalami hal yang tidak menyenangkan selama anda bekerja sebagai mandor perkebunan?
- e. Hal-hal apa saja yang tidak anda sukai dari pekerjaan sebagai seorang mandor perkebunan?

2. Buruh

- a. Apakah dalam melakukan pekerjaan anda mendapatkan tekanan dari mandor?
- b. Apakah anda pernah mendapatkan perlakuan yang tidak baik dari mandor?
- c. Jika iya, perlakuan seperti apa yang dilakukan oleh mandor terhadap anda?
- d. Apakah anda sering dimarahi oleh mandor ketika anda melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan perintah?
- e. Apakah kebijakan yang dibuat oleh mandor memberatkan anda?
- f. Apakah anda harus selalu menuruti perintah dari mandor?

- g. Apakah anda merasa upah yang anda dapatkan tidak sesuai dengan pekerjaan yang anda lakukan?
- h. Apakah anda merasa terbebani dengan adanya target pemetikan daun teh setiap harinya?
- i. Apakah setelah pulang bekerja di perkebunan, anda masih harus mengerjakan pekerjaan rumah tangga?
- j. Hal-hal apa yang tidak anda sukai dari pekerjaan anda sebagai buruh pemetik teh?



Lampiran VI



PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IX (PERSERO)

Jl. Mugas Dalam (Atas) SEMARANG 50243 Kotak Pos 1106
 Telp. 024 - 8414635; Fax. 024 - 8449082, 8415408, 8448276; E-mail. ptpnixsm@ptpnix.co.id
 Jl. Ronggowarsito No. 164 SURAKARTA 57131
 Telp. 0271 - 644220; Fax. 0271 - 642028; E-mail. ptpnixsl@ptpnix.co.id
 Website : www.ptpnix.co.id

Semarang, 7 Maret 2013

Nomor : PTPN.IX.0 / LEMBG / 23 / 2013
 Lamp. : -----
 Hal : IJIN RISET / PENELITIAN

Kepada Yth :
 Dekan Fakultas Ilmu Sosial
 Universitas Negeri Semarang
 di - SEMARANG

Sesuai Surat Saudara Nomor : 713 / UN37.1.3 / LT / 2013 Tgl. 25 Februari 2013 perihal Ijin Riset/Penelitian, dengan ini diberitahukan bahwa :

1. Kami dapat menyetujui permintaan ijin Riset / Penelitian bagi mahasiswa saudara, yaitu :
 Nama : Tia Sajida
 NIM : 3401409016
 Untuk melakukan Riset/Penelitian di PTPN IX Kebun Kaligua – Brebes, dengan Judul :
“ Relasi Kerja Mandor dan Buruh Pemetik Teh di Perkebunan Teh Kaligua (Studi Kasus PT. Perkebunan Nusantara IX (Persero) Kebun Kaligua Paguyangan Brebes”
 Waktu pelaksanaan selama 1 (satu) bulan, yaitu mulai tgl. 11 Maret s/d 11 April 2013
2. Selama melakukan penelitian, mahasiswa yang bersangkutan diwajibkan mentaati ketentuan - ketentuan sebagai berikut :
 - 2.1 Sesuai Surat No.PTPN.IX.0 / SE / 222 / 2012 Tgl. 21 Desember 2012 perihal Tarip Agrowisata dan Praktek Kerja Lapangan/Penelitian, maka setiap mahasiswa dikenakan **biaya pembimbingan sebesar Rp.50.000,- (Lima puluh ribu rupiah) per orang selama 1 (satu) bulan** dan dapat dibayarkan langsung ke Kebun yang bersangkutan
 - 2.2 Semua biaya yang berhubungan dengan pelaksanaan Riset/Penelitian menjadi beban mahasiswa yang bersangkutan.
 - 2.3 Kebun tidak menyediakan akomodasi / Transport /Penginapan bagi mahasiswa ybs.
 - 2.4 Mahasiswa yang melaksanakan Riset/Penelitian diwajibkan mentaati semua peraturan / tata-tertib yang berlaku di Kebun yang bersangkutan.
 - 2.5 Direksi PTPN IX (Persero) Semarang dan Kebun tempat Riset/Penelitian agar dapat diberi masing-masing 1 buah Laporan hasil Riset / Penelitian yang dibuat oleh mahasiswa ybs
 - 2.6 Semua data yang diberikan oleh Perusahaan dalam rangka penyusunan Laporan Riset / Penelitian, tidak diijinkan untuk dipublikasikan dalam bentuk apapun.
 - 2.7 Mahasiswa yang melaksanakan Riset/Penelitian agar dapat menjaga sopan santun dan PTPN IX (Persero) tidak bertanggung jawab atas kecerobohan dari mahasiswa yang dapat menyebabkan kerugian / kecelakaan
 - 2.8 Mahasiswa dalam melaksanakan Riset/Penelitian agar tepat waktu serta sesuai jadwal rencana yang telah ditentukan / diijinkan oleh Direksi PTPN IX (Persero)
 - 2.9 Jika dipandang perlu Surat Ijin Riset / Penelitian sewaktu-waktu dapat dicabut atau dirubah dan mahasiswa yang bersangkutan tidak dapat menuntut ganti rugi berupa apapun kepada Perusahaan.

Demikian untuk menjadikan maklum.

Tindasan :
 1. Mahasiswa Ybs
 2. 9.0, 9.1, 9.5T
 3. Kebun Kaligua
 4. Arsip

PTP NUSANTARA IX (PERSERO)

Divisi Tanaman Tahunan

A.n. Direksi,



Ir. CHRISTIANE SW

Kepala Bagian SDM & Umum

