



<https://ejournal.unib.ac.id/index.php/jsn>

DOI ://doi.org/10.33369/jsn.2.2.58-69

**RELASI KERJA MANDOR DENGAN BURUH PEMETIK TEH
(Kasus di PT. Perkebunan Sarana Mandiri Mukti,
Kecamatan Kabawetan Kabupaten Kepahiang)**

***THE WORKING RELATIONSHIP WITH LABOR FOREMAN TEA
PICKERASYMMETRICAL
(Case in Self-Sustaining Plantations of PT. Sarana Mandiri Mukti Kabawetan,
Subdistrict Kepahiang District)***

Budiman Sanjaya¹, Muh. Marwan Arwani², Sri Handayani Hanum³
hanum_bkl@yahoo.com

¹²³ Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Bengkulu

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana relasi kerja antara mandor dengan buruh pemetik teh yang asimetris di PT Perkebunan Sarana Mandiri Mukti di Kecamatan Kabawetan Kabupaten Kepahiang. Metode yang digunakan adalah kualitatif. Dengan menggunakan teknik penentuan informan *Snowball Sampling* yaitu cara penentuan informan dengan jumlah sampel tidak ditentukan, ketika data yang diberikan informan inti maupun informan tambahan sudah dianggap lengkap maka proses pencarian data dihentikan. Informan inti adalah mandor dan buruh pemetik teh serta informan tambahan yaitu mandor besar. Teori yang dipergunakan adalah teori kesadaran kelas semu yang memunculkan hubungan kerja yang asimetris, penulis menggunakan teori kesadaran kelas semu untuk menganalisis lebih mendalam mengenai relasi kerja yang terjalin antara mandor dengan buruh pemetik teh. Subjek dalam penelitian ini adalah para mandor dan buruh pemetik teh. Informan dalam penelitian ini adalah orang-orang yang juga bekerja di perkebunan teh Kabawetan yang memiliki informasi pendukung untuk menguatkan data penelitian. 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 dari perjanjian kerja, pengawasan kerja hingga aktivitas kerja 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 terjalindengan mandor.

Kata Kunci: *Relasi Kerja Asimetris, Mandor, dan Buruh Pemetik Teh*

Abstract

This research aims to find out how the working relation between the foreman with the tea pickers labors asymmetrical PT Sarana Mandiri Mukti plantations in district Kabawetan Kepahiang. The method that use qualitative. By using the technique of determination of informant Snowball Sampling that is how the determination of informants by the number of samples is not specified, the data provided when the informant informant nor the additional core been deemed complete so the data search process is stopped. Informant core is the foreman and tea pickers and laborers informant additional great foreman. The theory is a theory of pseudo class consciousness which gave rise to employment relationships are asymmetrical, the author uses pseudo class consciousness theory to analyse of the relation between the interwoven worksite foremen with workers picking tea. The subject in this study was the tea pickers and labor foreman. Informants in this study are those who also worked at the Kabawetan tea plantation has supporting information to strengthen research data. The results showed that (1) the working relationship established between the foreman and the tea pickers labors working relationships is asymmetric or unbalanced relationship. Employment relationships are asymmetrical (unbalanced) it can be seen from the pattern of working foreman lighter compared to labor work patterns, but the wages obtained foreman thus greater than the wages received by workers of tea pickers, in addition the relationship between asymmetric foreman tea pickers and laborers can be seen from the foreman of a work agreement treatment, supervision of the work until the work activities that discriminate or be unfair towards old labour with labour young pickers (2) the working relationship between asymmetric foreman and tea pickers workers pose an inconvenience of the tea pickers labors to inequity, injustice that labour received picker creates a pseudo class awareness on the tea pickers, meaning labour pickers realized that the difficult economic situation and life-skill limitations owned, making the tea pickers labour persist to be a labour of the tea pickers are in an employment relationship are asymmetric that is entwined with the foreman.

Keywords: *The Relation's Work Asymmetrical, Foreman, and Tea Pickers Of Laborer.*

PENDAHULUAN

Perkebunan teh di Indonesia sudah diperkenalkan oleh pemerintah kolonial Belanda sejak datang ke Indonesia dengan keuntungan yang melimpah. Hal tersebut merupakan salah satu sisi sejarah yang mempunyai pengaruh cukup luas bagi bangsa Indonesia dalam waktu yang cukup panjang. Belanda sebagai salah satu negara penjajah mempunyai peran dalam sejarah perkebunan terutama yang telah meletakkan

dasar bagi perkebunan di Indonesia. Pada dasarnya tujuan dari kebijaksanaan perkebunan adalah meningkatkan penghasilan devisa. Pendapatan petani disektor Perkebunan, memperluas lapangan kerja dan meningkatkan hasil-hasil Perkebunan bagi sektor-sektor lain terutama sektor industri. Kedatangan Kolonial Belanda pada abad 19 telah mengubah sistem pertanian pangan Indonesia menjadi sistem perkebunan. Sehingga segala komponen di dalamnya mengalami perubahan sesuai dengan sistem yang ada pada sistem perkebunan.

Perubahan sistem terjadi karena Belanda beranggapan bahwa perkebunan lebih menguntungkan bagi perekonomian pemerintahan Belanda, bermacam penyebab Belanda melakukan perubahan diantaranya karena sumber daya alam (SDA) yang melimpah dan kondisi tekstur tanah yang rata-rata di Indonesia subur serta lahan yang luas. Dari peristiwa tersebut banyak tanaman pangan yang digantikan dengan tanaman perkebunan. Jenis tanaman yang ada diperkebunan pada saat itu berupa tanaman keras yang bermutu tinggi baik nasional maupun internasional antara lain teh, tembakau, kopi, tebu, dan nilai yang laku keras dalam pasaran dunia (Mubyarto, 1992:15).

Pada umumnya perkebunan-perkebunan yang ada di Indonesia memberikan manfaat bagi masyarakat sekitarnya, khususnya Perkebunan teh, yang ada di Kabawetan. Dalam suatu perkebunan khususnya perkebunan PT. Sarana Mandiri Mukti, yang sebagian besar buruh pemetiknya adalah wanita baik sebagai buruh lepas maupun buruh Harian Lepas Teratur (HLT). Pihak perkebunan lebih mengutamakan tenaga kerja wanita sebagai pemetik teh karena dianggap pekerjaan memetik teh adalah pekerjaan yang mudah, selain itu pekerjaan wanita lebih rapi, telaten, dan disiplin dibandingkan dengan pekerjaan laki-laki.

Pengawasan dari seorang mandor yang dalam hal ini dianggap sebagai atasan buruh pemetik teh. Hasil produksi yang banyak dengan kualitas pucuk yang baik, harus ditunjang dengan tenaga pemetik yang memiliki keterampilan dan keuletan, karena kualitas teh bergantung pada kualitas hasil pemetikan. Upaya untuk meningkatkan produksi teh yang banyak harus pula ditunjang dengan jam kerja yang panjang. Akibat dari penargetan itu memunculkan tidak ada kesempatan para buruh melaksanakan ibadah sholat wajib bagi setiap muslim yakni shalat Dzuhur. Seperti pada hari Jumat jam kerja di perkebunan tetap berakhir pada hari-hari biasanya yang menyebabkan

mandor dan buruh pemetik laki-laki tidak dapat menjalankan ibadah sholat Jumat setiap minggunya.

Terkadang hari minggu juga kerja namun bersifat lembur (kulir). Kualitas pemetikan pucuk yang baik sangat bergantung pada cara kepemimpinan seorang mandor pemetik 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. Karena dari relasi yang baik antara mandor dan karyawan dapat memberikan keuntungan dari semua pihak yang bersangkutan, seperti halnya dari harga daun teh yang dipetik. Biasanya bila asalan mandor dan karyawannya mendapat kiriman kembali berupa kantong plastik yang berisikan batang teh yang seharusnya tidak diambil dan juga berupa peringatan khusus dari pihak perusahaan kepada mandor di lahan yang bersangkutan. Perkebunan-perkebunan yang ada di Indonesia khususnya perkebunan teh Sarana Mandiri Mukti yang ada di Kecamatan Kabawetan, Kabupaten Kepahiang, telah menciptakan suatu relasi kerja antara mandor dengan buruh pemetik teh yang bersifat asimetris 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 dengan buruh tersebut. Setiap aturan dan kebijakan yang dibuat oleh mandor memberikan efek yang mengeksploitasi buruh pemetik di mana setiap aturan yang dibuat baik oleh perusahaan maupun aturan tambahan yang dibuat mandor. Aturan itu hanya menguntungkan perusahaan melalui kinerja mandor kepada bawahannya. Seiring berjalanya eksploitasi buruh pemetik berupa tenaga dan waktu mereka, demi tercapainya target perusahaan maka memicu munculnya dominasi mandor terhadap buruh pemetik teh. Dikatakan mendominasi artinya menguasai buruh dari segala hal saat berada di perkebunan. Tenaga mereka dikuras demi tercapainya target perusahaan serta tanpa mengedepankan sifat kemanusiaan misalnya dari segi eksploitasi tenaga mereka bekerja terus menerus seharian penuh demi mendapatkan hasil pemetikan yang sesuai target. Sehingga mereka tidak ada waktu untuk beribadah. Misalnya, shalat Dzuhur dan khususnya shalat Jum'at yang merupakan kewajiban setiap muslim ditambah lagi dengan belum tersedianya tempat ibadah setiap *afdeling*. Terlihat jelas bahwa dominasi mandor sebagai pengawas

kerja menjadikan mereka (buruh pemetik) tidak bisa berbuat apa-apa terhadap aturan yang dibuat perusahaan maupun kebijakan yang dibuat oleh mandor.

Aspek praktis yang ada di dalam sebuah relasi kerja antara mandor dengan buruh pemetik teh, terdapat dua segi yaitu segi perlakuan mandor terhadap buruh baik secara profesional maupun personal (pribadi) dan segi penentuan nilai hasil pemetikan buruh. 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 daun teh, lalu bagaimana perlakuan mandor terhadap buruh pemetik teh baik secara personal maupun profesional. Aspek-aspek tersebut dapat tercakup dalam hubungan kerja yang merupakan suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang mandor perusahaan. Mengenai kebijakan personal (pribadi) mandor, khususnya mandor lahan yakni mandor pemetik teh, untuk melihat adakah perbedaan perlakuan, yaitu berupa perlakuan dengan buruh pemetik baik laki-laki maupun perempuan. Kedudukan kedua pihak itu terhadap satu sama lainnya, berdasarkan rangkaian hak dan kewajiban buruh terhadap mandor begitu juga sebaliknya. Karena dia yang paling berkuasa terhadap buruh pemetik teh di lahan adalah mandor (Soepomo, 2001:1-2).

Relasi kerja mandor dengan buruh pemetik teh merupakan landasan utama dalam sektor produksi. Ketika kedua belah pihak ini tidak mampu menciptakan relasi kerja maka proses produksi akan terganggu. Hasil produksi yang banyak dengan kualitas pucuk yang baik, harus ditunjang dengan tenaga pemetik yang berkualitas, karena kualitas teh bergantung pada kualitas petikan.

Penelitian ini memfokuskan untuk menelusuri masalah, bagaimana relasi kerja yang terjalin antara mandor dengan buruh pemetik teh yang ada di PT. perkebunan teh Sarana Mandiri Mukti Kabawetan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui relasi kerja asimetris yang terjalin antara mandor dengan buruh pemetik teh yang ada di PT. perkebunan teh Sarana Mandiri Mukti Kabawetan. Penelitian ini menggunakan teori kesadaran kelas semu dari Georg Lukacs yang memunculkan hubungan kerja yang asimetris.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan dilakukan di PT. perkebunan teh Sarana Mandiri Mukti Kecamatan Kabawetan, Kabupaten Kepahiang. Pemilihan lokasi tersebut lebih ditentukan karena sebagian besar masyarakat yang ada di Kabawetan bekerja sebagai buruh pemetik teh yang setiap hari melakukan interaksi sosial dengan mandor di perkebunan teh yang menciptakan suatu relasi kerja. Data dan informasi yang dikumpulkan dari sejumlah informan yang dipilih dengan menggunakan teknik *snowball sampling*. Sumber data diperoleh secara primer dan sekunder. Informan yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 10 informan kunci dan 3 orang informan tambahan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan observasi (pengamatan), wawancara, serta dokumentasi. Teknik analisa data deskriptif kualitatif menggunakan tiga teknik yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

PEMBAHASAN

Keberadaan PT. Perkebunan Teh Sarana Mandiri Mukti

PT. Perkebunan Sarana Mandiri Mukti tersebut berjarak 15 kilometer dari kota Kepahiang. Akses jalan dapat ditempuh dari tiga jalur yaitu desa Pematang Donok, Weskus dan Desa Barat Wetan, transportasi dapat ditempuh dengan menggunakan kendaraan Angkutan Desa (Angdes), ojek, maupun truk pengangkut sayuran. Perkebunan teh Kabawetan merupakan sub sektor pertanian yang menggunakan tenaga kerja yang cukup banyak, khususnya tenaga kerja dalam bidang pemetikan teh. Dari hasil penelitian telah tercatat jumlah tenaga kerja yang ada di perkebunan teh Kabawetan di masing-masing bidang pemetikan yaitu 8 orang mandor besar, 45 orang mandor biasa yang di antaranya 15 orang mandor petik dan 569 pemetik teh perempuan serta 40 orang pemetik laki-laki itu artinya kebanyakan pemetik teh adalah perempuan (Data Perusahaan PT. Sarana Mandiri Mukti 2015).

Perkebunan teh Kabawetan secara langsung telah membuka lapangan kerja bagi masyarakat sekitar, yang sebagian besar adalah perempuan baik sebagai buruh lepas maupun buruh Harian Lepas Teratur (HLT). Tenaga kerja perempuan sebagian besar bekerja sebagai pemetik teh. Pihak perkebunan lebih mengutamakan tenaga kerja perempuan sebagai pemetik teh karena dianggap pekerjaan memetik teh adalah pekerjaan yang mudah, selain itu pekerjaan wanita lebih rapi, 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 pemetik teh. Hasil produksi yang banyak dengan kualitas pucuk yang baik, harus ditunjang dengan tenaga pemetik yang memiliki keterampilan dan keuletan, karena kualitas teh bergantung pada kualitas hasilpemetikan. Upaya untuk meningkatkan produksi teh yang banyak harus pula ditunjang dengan jam kerja yang panjang. Seperti pada hari Jumat jam kerja di perkebunan tetap berakhir pada hari-hari biasanya yang menyebabkan mandor dan buruh pemetik laki-laki tidak dapat menjalankan ibadah sholat Jumat setiap minggunya. Terkadang hari minggu juga kerja namun bersifat lembur (*kulir*) Kualitas pemetikan pucuk yang baik sangat bergantung pada cara kepemimpinan seorang mandor pemetik 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. Karena dari relasi yang baik antara mandor dan buruh pemetik teh dapat memberikan keuntungan dari semua pihak yang bersangkutan, seperti halnya dari harga daun teh yang dipetik. Ketika teh yang dipetik sesuai dengan instruksi dari mandor yaitu mengambil daun teh yang muda saja, di PT Sarana MandiriMukti penyebutan pemetikan teh yang masih muda meliputi daun pertama, kedua dan ketiga dari atas disebut *analisa*, dengan diberi harga Rp 1.100,- per kilogram, bila asalan atau pucuk yang dipetik agak tua maka diberi harga Rp 700,- hingga Rp 800,- per kilogram. Biasanya bila asalan mandor dan karyawannya mendapat kiriman kembali berupa kantong plastik yang berisikan batang teh yang seharusnya tidak diambil dan juga berupa peringatan khusus dari pihak perusahaan kepada mandor di lahan yang bersangkutan.

Di perkebunan ini telah menciptakan suatu relasi kerja antaramandor dengan buruh yang mencakup aspek normatif dan praktis. Pelaku utama dalam hubungan kerja di perkebunan Kabawetan khususnya bidang pemetikan adalah mandor dan buruh pemetik teh. Mandor petik yang bekerja di perkebunan teh tersebut rata-rata sudah berusia 25 tahun ke atas, itu semua karena pihak perusahaan 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 yang di tempat tinggal mandor petik rata-rata berasal dari sekitar perkebunan teh tersebut, seperti dari kelurahan Tangsi Baru, desa Barat Wetan, desa Pematang Donok, desa Lambau, desa Tangsi Duren yang pada umumnya desa dan kelurahan yang ada di Kecamatan Kabawetan, akan tetapi ada juga beberapa mandor yang berasal dari luar wilayah misalnya Kecamatan Kepahiang dan juga mandor kiriman dari Bukit Daun serta dari luar Sumatra misalnya dari Bandung.

Hubungan Kerja Asimetris Mandor Dengan Buruh Pemetik Teh

a. Perjanjian Kerja Buruh Pemetik Dengan Mandor (Perusahaan)

Perjanjian kerja dimaksudkan agar buruh tidak dapat melakukan perlawanan atas semua aturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh pihak perkebunan. Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak, pihak ke satu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni mandor (majikan), dan mandor mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan menentukan upah yang akan diterima buruh serta mencatat hasil petikan buruh pemetik teh, namun pihak perusahaan yang memberi upah. Upah untuk buruh pemetik teh ditentukan oleh banyaknya pucuk teh dan kualitas pucuk teh yang dipetik. Jadi terlihat jelas bahwa ciri khas perjanjian kerja disini adalah “adanya di bawah perintah pihak lain” sehingga tampak hubungan antara pekerja dengan perusahaan adalah hubungan bawahan dengan atasan (subordinasi).

Pekerja/buruh akan menerima upah sesuai dengan kesepakatan harga yang ditetapkan mandor, pada umumnya adanya perjanjian antara buruh pemetik teh dengan pihak perusahaan (mandor), dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan buruh adalah mandor. Perjanjian yang dibuat terhadap perkebunan tidak begitu legal karena tidak ada hitam di atas putih, sehingga buruh tidak dapat menuntut pihak perkebunan jika terjadinya kecelakaan kerja serta tidak adanya jaminan sosial. Upah tambahan para buruh pemetik teh itu berbeda-beda setiap orangnya, tergantung dengan hasil dan prestasi kerja. Jadi sangat diperlukan adanya interaksi yang baik antara pekerja/buruh dengan pihak kedua yaitu mandor, hal ini juga berfungsi untuk mempererat hubungan kerja kedua belah pihak.

b. Pengawasan Kerja Buruh Pemetik Teh Oleh Mandor

Mandor ialah seseorang yang mempunyai penguasaan atas sejumlah pekerja/buruh pemetik teh dan mengendalikan pengarahannya dan penempatan kerja buruh. Ketika buruh sedang memetik teh maka mandor bertindak untuk mengawasi dan mengontrol buruh pemetik teh dalam melakukan pekerjaan memetik teh yang siap dipetik. Mandor setiap hari di lapangan dan membetulkan kesalahan-kesalahan teknis yang dilakukan oleh buruh pemetik teh karena mandor lebih berpengalaman dan berpengetahuan lebih luas daripada buruh, juga memberikan pengarahannya kepada buruh yang berada dibawah wewenangnya. Hampir disetiap jam kerja mandor mengawasi pekerjaan buruh, tetapi ada mandor yang mengawasi dari kejauhan dan hanya sesekali menengok pekerjaan buruh. Akan tetapi ada kalanya mandor menghampiri tempat pemetikan pucuk teh dan mengawasi cara kerja buruh pemetik teh dan ada juga yang membuang rumput-rumput serta membersihkan ranting-ranting pohon yang berada disekitar batang teh yang akan dipetik.

Mandor mempunyai dampak langsung terhadap pekerjaan buruh baik dalam fisik maupun kualitas dari hasil akhir pekerjaan buruh pemetik teh. Dari sisi lainnya juga bahwa mandor harus menjaga mutu hasil pekerjaan agar sesuai dengan spesifikasi teknis yang diisyaratkan serta keinginan dari pihak perusahaan, sehingga terjadinya hubungan kerja antara mandor dengan buruh pemetik teh. Hal ini dikarenakan sistem pembayaran pekerjaan yang diberlakukan umumnya didasarkan atas dasar hasil dari pekerjaan buruh pemetik. Namun pada umumnya pengawasan kerja buruh oleh mandor di perkebunan teh Kabawetan cukup ketat seperti halnya yang disampaikan salah satu buruh pemetik Ibu JR, Disetiap pekerjaan kami di lahan perkebunan kami diawasi oleh satu mandor, terkadang juga dua mandor apabila jumlah pemetik teh yang ada di lahannya dengan jumlah yang lebih yaitu sekitar 50 hingga 70 orang. Khususnya dalam proses memetik teh di blok tertentu. Kami tidak boleh berpindah keluar barisan yang sudah ditetapkan mandor, kami juga tidak boleh memetik tidak rata agar kelihatan rapi dan bagus. Ketika lahan yang selesai dipetik tidak terlihat rata dan rapi maka mandor dan buruh mendapat peringatan dari mandor besar, serta harus mengulangi petikan yang tidak rata.

c. **Aktivitas Kerja Buruh dan Mandor di Perkebunan Teh Sarana Mandiri Mukti**

Jam kerja mandor dimulai dari pukul 06.30 WIB. Mandor berangkat kerja menggunakan kendaraan pribadi yakni sepeda motor atau menunggu Truk yang disediakan PT, namun bangun harus pagi. Karena truk hanya lewat sekali yakni pukul 05:30 WIB. Itu yang bertempat tinggal 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 menentukan harga teh yang dipetik kepada buruh. Jam istirahat mandor terbilang relatif panjang, karena pada saat buruh memetik teh para mandor cenderung hanya duduk-duduk di TPH (Tempat Penimbangan Hasil) dan berbincang-bincang dengan mandor yang lainnya. Mandor hanya sesekalimengawasi cara kerja buruh dalam memetik pucuk teh, untuk jam pulang kerja biasanya pada pukul 01.30 WIB jika penimbangan hanya satu kali 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 itu berarti seminggu penuh mereka bekerja untuk mencapai target, bahkan pada tanggal 25 Desember 2016 kemarin yang sebenarnya tanggal merah mandor tetap bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan produktivitas pucuk teh terkecuali yang beragama Kristen.

d. **Sistem Upah diPerkebunanTeh Sarana Mandiri Mukti**

Sistem pembayaran upah mandor setiap satu bulan sekali pada tanggal 20 atau selambat lambatnya tanggal 25 dan diambil langsung di kantor induk perkebunan, akan tetapi banyaknya gaji yang mandor peroleh tidak selalu berpengaruh pada kenaikan. Rata-rata gaji yang diperoleh mandor yaitu sebesar Rp. 2.000.000,-/bulan hingga Rp. 2.500.000,-/bulan, terkecuali mandor besar. Pemberian upah mandor bisa mengalami perbedaan dikarenakan ada mandor yang mampu menuhi target perkebunan maka

mandor tersebut diberi penghargaan berupa gaji tambahan biasanya Rp 100.000,- hingga Rp 300.000,- setiap gajian.

Upah untuk buruh pemetik teh ditentukan oleh banyaknya pucuk teh dan analisa sebutan buruh jika teh yang dipetik berkualitas. Satu kilogram (1 kg) pucuk teh jika kualitas di bawah 60% maka akan dihargai sebesar Rp. 700,- per kilogram akan tetapi jika kualitas mencapai di atas 60 % maka akan dihargai Rp. 1.100,- per kilogram untuk saat ini para buruh kesulitan mencapai analisa di atas 60% karena dipengaruhi oleh cuaca yang tidak menentu, teh yang belum dipangkas, penyakit tanaman seperti hama Blitser dan daun kriting yang membuat kualitas pucuk teh tidak baik, dengan upah yang minim yakni sekitar Rp 400.000,- setiap kali gajian meliputi tanggal 05 dan tanggal 20 atau lebih kurang dua kali dalam sebulan, dengan upah segitu sudah barang tentu 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) dengan tempat yang berbeda namun tekstur tempat hampir sama 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 membuat pemetik selalu terikat pada perkebunan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka diperoleh kesimpulan bahwa relasi kerja atau hubungan kerja yang terjalin antara mandor dengan buruh pemetik teh bersifat asimetris yang menempatkan buruh pada posisi yang paling rendah dalam proses produksi, relasi kerja yang asimetris tersebut menciptakan relasi kerja yang tidak seimbang antara mandor dengan buruh pemetik teh di perkebunan Sarana Mandiri Mukti Kabawetan. Adanya relasi kerja yang asimetris dilatarbelakangi karena buruh pemetik teh yang bekerja di perkebunan teh Sarana Mandiri Mukti Kabawetan tidak memiliki tawar menawar posisi (*bargaining position*) yang tinggi. Relasi kerja yang asimetris yang terjalin antara mandor dengan buruh pemetik teh menciptakan ketidakadilan serta dominasi mandor terhadap buruh pemetik teh, sehingga 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 menjadikan tenaga mereka hanya sebagai buruh mau tidak mau tetap bertahan menjadi buruh pemetik teh dan menerima semua konsekuensi kerja dan upah yang rendah.

Dalam penelitian ini, peneliti menyampaikan pada pihak perkebunan teh yang ada di Kabawetan pada saat penyerahan laporan hasil penelitian, bahwa pihak perkebunan dapat membentuk suatu kelompok atau tim khusus yang dibuat secara tidak terpublikasikan guna untuk mengawasi sistem kerja serta kinerja mandor dan buruh pemetik teh, bahkan juga mandor besar yang tersebar di setiap afdeling untuk dapat menciptakan hubungan kerja yang saling menguntungkan bagi mandor dan juga buruh pemetik teh atau semua jajaran pekerja dari karyawan biasa hingga pejabat tertinggi diantaranya agar tidak memforsir/memaksa buruh untuk mendapatkan target perusahaan atau perkebunan, kemudian memberi waktu buruh pemetik teh untuk menjalankan perintah agama seperti shalat zuhur ataupun shalat Jum'at bagi buruh pemetik laki-laki, serta mendengarkan keluh kesah para buruh pemetik teh di PT. Perkebunan Sarana Mandiri Mukti Kabawetan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu, Mufakir. 2011. "Perkebunan Teh dan Reproduksi Kemiskinan". *Jurnal Sedane* 11(1): 10-20.
- Bungin, Burhan. 2001. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana.
- Data dan Arsip PT Perusahaan Sarana Mandiri Mukti 2011 hingga 2016.
- Murbyanto, Dkk. 1992. *Tanah dan Tenaga Kerja Perkebunan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Soepomo, Imam. 2001. *Hukum Perburuhan: Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Sugiono, Muhadi. 2006. *Kritik Antonio Gramsci Terhadap Pembangunan Dunia Ketiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.