

**RELASI KULTURAL DI AREA PEKEBUNAN TEBU (STUDI KASUS
MANDOR DAN PEKERJA PABRIK DI PABRIK GULA
CAMMING KABUPATEN BONE)**



SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan pada Jurusan Pendidikan Sosiologi
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Makassar*

Oleh :

ANDI NENENG AMBARWATI

10538301514

PENDIDIKAN SOSIOLOGI

FAKULTAS KEGURUAN ILMU PENIDIDKAN

UNIVERITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2018

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : **ANDI NENENG AMBARWATI**

Nim : 10538301514

Jurusan : Pendidikan Sosiologi

Judul skripsi : Relasi Kultiral di Area Perkebunan Tebu (Studi Kasus Mandor dan Pekerja Pabrik di Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone).

Dengan ini 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.

Makassar, Agustus 2018

ANDI NENENG AMBARWATI
NIM : 10538301514

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- ❖ Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik (QS. AL A'ruf 56)
- ❖ Perubahan tidak akan pernah terjadi jika kita terus menunggu waktu atau orang yang tepat. Kita adalah perubahan itu sendiri.
- ❖ 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).

PERSEMBAHAN

- ❖ Kupersembahkan karya ini buat:
Kedua orang tuaku, saudaraku dan sahabatku
Atas keikhlasan dan doanya dalam mendukung penulis
Mewujudkan harapan menjadi kenyataan.

ABSTRAK

Ambarwati, Andi, Neneng. 2018. *Relasi Kultural di Area Perkebunan Tebu (Studi Kasus Mandor dan Pekerja Pabrik Di Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone)*. Skripsi, Jurusan Pendidikan Sosiologi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh H. Muhlis Madani dan Muhammad Akhir.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui relasi kultural yang terjalin antara mandor dan pekerja pabrik dan untuk mengetahui konsekuensi dari relasi kultural yang terjalin antara mandor dan pekerja pabrik di Pabrik Gula Camming.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat mendeskripsikan sebuah permasalahan. Teori yang digunakan adalah teori kesadaran kelas semu. Lokasi penelitian ini adalah di perkebunan tebu Pabrik Gula Camming, desa wanua-warua, kecamatan libureng, kabupaten Bone. Subyek dalam penelitian ini adalah para mandor dan pekerja yang merupakan pelaku utama dalam relasi kerja yang terjalin di perkebunan tebu pabrik Gula Camming. Informan dalam penelitian adalah orang-orang yang juga bekerja di perkebunan 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 hubungan kerja yang terjalin antara mandor dan penebang tebu merupakan hubungan kerja yang asimetris atau hubungan yang tidak seimbang. Hubungan asimetris antara mandor dan pekerja tebu 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 pekerja tebu. Hubungan kerja yang asimetris antara mandor dan buruh menimbulkan suatu ketidakadilan bagi buruh, ketidakadilan yang di terima buruh menciptakan sebuah kesadaran kelas semu pada buruh, artinya buruh menyadari bahwa keadaan ekonomi yang sulit dan keterbatasan keahlian hidup, membuat buruh tetap bertahan menjadi buruh penebang tebu yang berada dalam suatu relasi kerja yang asimetris yang terjalin dengan mandor. Saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah penulis menyampaikan pada saat penyerahan laporan hasil penelitian ini kepada pihak perkebunan Pabrik Gula Camming bahwa perusahaan dapat membuat sebuah tim atau kelompok yang berfungsi untuk mengawasi kinerja mandor dan buruh penebang tebu untuk menciptakan relasi kerja yang bersifat saling menguntungkan bagi mandor dan juga buruh penebang tebu.

Kata kunci : mandor, pekerja pabrik, relasi kultural

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb...

Tiada kata lain yang lebih baik dan indah diucapkan selain puji dan syukur kepada Allah swt atas segala limpahan dan hidayah-Nya. Tuhan Yang Maha Pemurah yang kepada-Nya segala munajat dan berserah diri. Tak lupa pula penulis panjatkan salam dan shalawat selalu kepada Sang Revolusioner Islam, Nabi Muhammad saw. Semoga tercurah kasih dan sayang kepada beliau beserta keluarga, sahabat-sahabat dan pengikutnya.

Tulisan ini cukup menghabiskan kurun waktu dalam sejarah panjang perjalanan hidup penulis baik suka dan duka yang turut serta mewarnai kehidupan penulis selama menempuh studi pada Jurusan Pendidikan Sosiologi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Melalui kesempatan ini perkenankanlah penulis menghaturkan sebuah sembah sujud dan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada “Ibunda tercinta **Haslinah** dan Ayahanda tercinta **Mappiasse**” yang telah mengasuh dan mendidik dengan penuh kasih sayang dan kesabaran, segala bantuan dan dorongan yang diberikan baik secara materil maupun moril serta doa restu yang tulus hingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini. Namun keberhasilan dalam menyelesaikan penulisan Skripsi ini tidak terlepas dari semua pihak yang senantiasa ikhlas telah membantu memberikan bimbingan, dukungan, dorongan yang tak pernah henti.

Harapan dari penulis agar kiranya Skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan andil guna pengembangan lebih lanjut. Atas petunjuk - Nya, Skripsi ini dapat selesai, oleh karena itu dengan segala hormat penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada: Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE, MM. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar. Erwin Akib, S.Pd., M.Pd., P.hD. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar. Drs. H. Nurdin, M.Pd. Ketua Program Studi Pendidikan Sosiologi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar. Kaharuddin, S. Pd., M. Pd., Ph. D Sekretaris Program Studi Pendidikan Sosiologi Universitas Muhammadiyah Makassar. Dr. H. Muhlis Madani, M.Si **Pembimbing I** yang selama ini telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga terselesaikannya skripsi ini. Dr. Muhammad Akhir, M. Pd **Pembimbing II** yang selama ini telah banyak memberikan ide, bimbingan dan pengarahan kepada penulis hingga terselesaikannya skripsi ini. Bapak dan Ibu Dosen pada Program Studi Pendidikan Sosiologi FKIP Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan ilmunya kepada penulis. Buat saudaraku Andi Mahsyar, S.Pd dan Andi Rudini, S.Ip yang tak kalah hebatnya dalam memberikan support dan motivasi buat penulis. Untuk sepupuku Andi Tendrianna, S.Kom, Andi Uvyanti atas bantuan selama penyusunan skripsi. Untuk Wahida Ayu Lestari yang juga telah bersedia membantu penulis dalam memberikan arahan serta masukan yang tak terhingga. Kepada teman-teman kelas Sosiologi C.14 yang turut membantu penulis selama melaksanakan penelitian dan penulisan Skripsi. Dan semua keluarga saya yang banyak membantu selama ini.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai kesempurnaan. Namun penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi ini masih banyak kekurangan, semua itu dikarenakan karena keterbatasan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis akan menerima dengan kerendahan hati atas segala kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan Skripsi ini. Akhirnya, penulis berharap semoga Skripsi ini memiliki guna dan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb...

Makassar, Agustus 2018

Penulis

Andi Neneng Ambarwati

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
SURAT PERNYATAAN	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR BAGAN	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A.	Lat
ar Belakang.....	1
B.	Ru
musan Masalah.....	5
C.	Tuj
uan Penelitian	6
D.	Ma
nfaat Penelitian.....	6
E.	Def
inisi Operasional.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	10

A.....	Kaj
ian Pustaka	10
1.	Ma
syarakat	10
2.	Lan
dasar teori	11
B.	Pen
elitian Terdahulu	17
C.	Ker
angka Pikir	19
BAB III METODE PENELITIAN	21
A. Tipe dan Jenis Penelitian.....	21
1.....	Tip
e Penelitian	21
2.....	Jeni
s Penelitian	21
B. Lokasi Penelitian	22
C. Fokus Penelitian	22
D. Sumber dan Jenis Data	23
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
F. Teknik Keabsahan Data	37
G. Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	42

A. Gambara Umum PTPN XIV (persero) PG. Camming.....	42
1.....	Let
ak geografis.....	42
2.....	Sej
arah perkebunan.....	42
3.....	Str
uktur organisasi perkebunan.....	44
B. Gambaran Umum Relasi Kultural dan Posisi Pekerja di Perkebunan	46
1.....	Pol
a Kerja	49
2.....	Sist
em Upah	55
3.....	Pol
a Interaksi	59
C. Konsekuensi Relasi Kultural yang Terjalin Antara Mandor dan Pekerja	
Pabrik	63
1.....	Ko
perasi yang didirikan perkebunan	63
2.....	Sist
em Poin dan Bonus yang diberlakukan untuk pekerja	65
3.....	Peri
laku Mandor Terhadap Pekerja	66
BAB V PENUTUP	70

A. Simpulan	70
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN-LAMPIRAN	74

DAFTAR BAGAN

Halaman

Bagan 1 : Kerangka Pikir	19
Bagan 2 : Model Analisi Menurut Miles dan Huberman	
.....	41
Bagan 3 : Struktur Organisasi Perkebunan	44
Bagan 4 : Perbandingan Hak dan Kewajiban Pekerja Pabrik	
.....	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 : Kegiatan mandor disela-sela aktivitas kerja.....	59
Gambar 2 : Interaksi antar sesama pekerja pada waktu istirahat	60
Gambar 3 : Interaksi antar pekerja di dalam aktivitas kerja mereka.....	61
Gambar 4 : Interaksi antara mandor dan pekerja pada saat pembagian Upah.....	62

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1 : Daftar subyek penelitian 24

Tabel 2 : Daftar informan penelitian 28

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar Subyek Penelitian

Lampiran 2 : Daftar Informan Penelitian

Lampiran 3 : Instrumen Penelitian

Lampiran 4 : Pedoman Observasi

Lampiran 5 : Pedoman Wawancara

Lampiran 6 : Surat Izin Penelitian

Lampiran 7 : Surat Keterangan Selesai Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada pemerintahan kolonial Belanda sekitar abad 19 telah mengubah sistem pertanian pangan menjadi sistem perkebunan. Perubahan sistem terjadi karena Belanda beranggapan bahwa perkebunan lebih menguntungkan bagi perekonomian pemerintah 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).

Dalam perjalanan sesuai dengan kondisi yang ada pada saat itu sekitar tahun 1981 dilakukan Studi Kelayakan Prola Camming Sulsel yang sesuai dengan SK Bupati Bone No 84/DnY/Kpts/1981 pertanggal 18 Mei 1981, kemudian pada tahun yang sama Prola Camming di bangun berdasarkan SK Menteri Pertanian No. 668/Kpta/org/1981 pada tanggal 11 Agustus 1981 PTP XX (Persero) selaku pengemban SK melakukan penanaman tebu diwilayah camming. Pada tahun 1985 PTP XX (Persero) bekerja sama dengan The Triveni E.W di India Untuk melakukan pembangunan pabrik gula berkapasitas 3.000 TCD dan pada tahun 1986 dilakukan giling perdana Pabrik Gula Camming. Kemudian di terbitkan PP No. 5 tahun 1991 dan SK Menkeu RI No. 950/KMK-013/1991 DAN No. 951/KMK-013/1991. Di bentuk PTP XXXII (Persero).

Pada periode selanjutnya pada tahun 1996 di bentuk PTP Nusantara XIV (Persero) dengan adanya PP RI No. 19 tahun 1996 SK Menkeu RI No. 173/KMK.016/1996 SK Mentan RI No. 334/kpts/ KP.510/94. Selanjutnya pada tahun 2007 sehubungan di terbitkannya SK Meneg BUMN no. S-702/MBU/2007 yang membentuk BPPG – PTPN XIV. Kemudian pada periode berikutnya pada tahun 2009, sesuai SK Meneg BUMN No. 363 tanggal 29 juli 2009 pengolahan Pabrik Gula Bone dan Pabrik Gula Camming dialihkan ke PTP. Nusantara X (Persero). Pada tanggal 7 desember 2011 dikeluarkanlah SK Meneg BUMN No. 563 tentang pengelolaan 3 pabrik Gula yaitu : Pabrik Gula Bone, Pabrik Gula Camming, Pabrik Gula Takalar oleh PTP. Nusantara X (Persero). Yang kemudian pada tahun 2018 Ketiga Pabrik Gula Tersebut di alihkan kembali ke PTP. Nusantara XIV (Persero) hingga sekarang.

Perkebunan Tebu Pabrik Gula Camming merupakan salah satu kebun Tebu yang dikelola oleh BUMN perkebunan di Sulawesi Selatan, yaitu PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) yang berkantor pusat di Jl Urip Sumoharjo No. 72 – 76 , makassar. Sedangkan Perkebunan Tebu Pabrik Gula Camming terletak di Desa Wanuwaru, Kecamatan Libureng, Kabupaten Bone, Provinsi Sulawesi Selatan. Akses jalan dapat ditempuh di jalur utama Bone – Makassar, transportasi dapat ditempuh dengan menggunakan kendaraan umum.

Perkebunan Tebu Pabrik Gula Camming merupakan sub sektor pertanian yang menggunakan tenaga kerja yang cukup banyak, khususnya tenaga kerja dalam bidang penebangan dan penanaman tebu. dari hasil penulisan telah tercatat jumlah tenaga kerja perhektore yaitu 1 orang mandor mengepalai dua kelompok ketja

yang mana satu kelompok kerja terdapat 15-20 orang yang hampir keseluruhannya adalah perempuan. Dari data tersebut menggambarkan bahwa tenaga kerja penebang dan penanam tebu memiliki peranan yang sangat penting, karena merupakan faktor yang paling dekat dengan upaya peningkatan produksi dan merupakan faktor penentu keberhasilan atau kegagalan perkebunan tebu Pabrik Gula Camming.

Perkebunan Tebu Pabrik Gula Camming secara langsung telah membuka lapangan kerja bagi masyarakat sekitar, yang sebagian besar adalah wanita baik sebagai buruh lepas maupun buruh harian. Tenaga kerja wanita sebagian besar bekerja sebagai penebang tebu. Pihak perkebunan tidak membatasi tenaga kerja wanita atau laki-laki yang ingin menebang tebu karena dianggap pekerjaan menebang tebu adalah pekerjaan yang mudah, tetapi jika dibandingkan dengan pekerjaan wanita pekerjaan laki-laki lebih cepat. Dalam proses kerjanya buruh wanita membutuhkan pembimbingan dan pengawasan dari seorang mandor yang dalam hal ini dianggap sebagai atasan buruh tebang (mandor tebang).

Hasil produksi yang banyak dengan kualitas tebu yang baik, harus ditunjang dengan tenaga penebang yang berkualitas pula, karena kualitas tebu bergantung pada kualitas tebangan. Upaya untuk meningkatkan produksi tebu yang banyak harus pula ditunjang dengan jam kerja yang panjang.

Kualitas tebangan tebu yang baik sangat bergantung pada cara kepemimpinan seorang mandor tanaman dan juga keinginan atau motivasi yang

besar dari penebang tebu untuk bekerja lebih giat lagi. Cara kepemimpinan seorang mandor terhadap buruh petik dapat dilihat dalam sebuah relasi kerja.

Perkebunan Tebu Pabrik Gula Camming telah menciptakan suatu relasi kerja antara mandor dan para pekerja yang ada di Pabrik Gula Camming 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 kebijakan-kebijakan yang diberikan oleh mandor kepada pekerja di pabrik gula camming.

Aspek praktis yang ada dalam sebuah relasi kerja tersebut terdapat dua segi yaitu segi perlakuan mandor terhadap pekerja baik secara profesional maupun personal (pribadi) dan segi pemberi upah. Dalam segi profesional, relasi kerja tersebut menyangkut sifat profesional mandor terhadap pekerja yang meliputi pengawasan kerja yang dilakukan oleh mandor terhadap cara kerja pekerja dalam menebang tebu, lalu bagaimana perlakuan mandor terhadap pekerja baik secara personal maupun profesional.

Relasi kultural dimaksud adalah hubungan kerja atau hubungan antara pekerja pabrik (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 pekerja terjadi atas dasar hubungan saling membutuhkan dan menguntungkan, di mana mandor membutuhkan buruh untuk membantu tugasnya dalam kegiatan menebang dan mengumpulkan batang tebu, sementara pekerja membantu mandor untuk mendapatkan upah atas hasil kerjanya, selain atas dasar saling membutuhkan relasi kerja tersebut juga terjalin atas dasar saling menguntungkan, apabila hasil penebangan tebu yang dihasilkan oleh penebang itu banyak dan berkualitas baik, maka akan berdampak pada mandor tersebut, karena dengan cara kerja penebang tebu 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 Pabrik Gula Camming. Kebijakan-kebijakan atau peraturan-peraturan yang dibuat oleh mandor dipatuhi oleh buruh yang bertujuan untuk melancarkan kepentingan mandor, sedangkan untuk pekerja, bekerja sebagai penebang tebu juga menguntungkan bagi pekerja tebang, karena penebang akan mendapatkan upah, oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Relasi Kultural di Area Perkebunan Tebu*” (Studi Kasus Mandor dan Pekerja Pabrik di Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone).

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana relasi kultural yang terjalin antara mandor dan pekerja pabrik yang ada di Pabrik Gula Camming ?
2. Bagaimana konsekuensi dari relasi kultural yang terjalin antara mandor dan pekerja pabrik di Pabrik Gula Camming?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui relasi kultural yang terjalin antara mandor dan pekerja pabrik yang ada di Pabrik Gula Camming.
2. Mengetahui konsekuensi dari relasi kultural yang terjalin antara mandor dan pkerja pabrik di Pabrik Gula Camming.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini, baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis
 - a. Secara teoritis manfaat penulisan dapat digunakan untuk memberi sumbangan bagi pengembangan kajian Sosiologi dan Antropologi kaitannya dengan konsep relasi kerja antar mandor dan pekerja penebang tebu di Perkebunan Tebu.
 - 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 penebang tebu di Pabrik Gula Camming, serta posisi pekerja dalam relasi kerja tersebut.
 - b. Bagi pekerja penebang tebu, diperoleh gambaran tentang adanya hegemoni sosial dalam relasi kerja yang terjalin antara mandor dan pekerja penebang tebu.

- c. Bagi pihak perkebunan, dapat dijadikan acuan untuk mengambil kebijakan yang bersifat adil untuk para buruh penebang tebu.

E. Definisi Operasional

1. Pekerja Pabrik (Buruh)

Buruh adalah seorang dalam arti individu yang terkait dengan proses ketenaga kerjaan (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 seseorang yang bekerja sebagai penebang sampai penanam tebu baik buruh lepas maupun buruh setengah tetap yang ada di Perkebunan Tebu Pabrik Gula Camming yang berusia sekitar 17 tahun hingga 55 tahun, dan berasal dari beberapa desa yang berada disekitar perkebunan yang merupakan bagian dari kecamatan Libureng, Kabupaten Bone.

2. Mandor

Mandor adalah orang yang mengepalai beberapa orang atau kelompok dan bertugas mengawasi pekerjaan mereka (Ensiklopedia Nasional Indonesia). Yang dimaksud mandor adalah seorang laki-laki yang bertugas mengawasi cara kerja buruh dalam menebang tebu dan

kemudian menimbang batang tebu, serta memberikan upah kepada pekerja atau buruh. Mayoritas para mandor berasal dari desa-desa yang sama dengan pekerja akan tetapi ada beberapa mandor yang berasal dari luar Kecamatan Libureng, misalnya mandor yang berasal dari Kecamatan Patimpeng.

3. Relasi Kultural (hubungan kerja)

Menurut Damsar (2002:27), bahwa relasi kerja 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 yang dimaksud dalam penulisan ini adalah relasi yang terjalin antara mandor dan pekerja penebang tebu yang ada di perkebunan tebu Pabrik Gula Camming.

4. *Setrip* (-) atau Prestasi

Istilah ini biasa digunakan oleh semua mandor yang bekerja di perkebunan Tebu Pabrik Gula Camming, istilah *setrip* biasa pekerja 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 mandor tersebut naik golongan dan semakin banyak pula bonus yang di dapatkan.

5. “*Bonus*”

Istilah bonus sering digunakan oleh penebang ketika mereka mendapatkan upah tambahan, dengan syarat pekerja penebang tebu dapat mencapai target penebangan. Jika pekerja penebang tebu dapat memenuhi target tersebut maka buruh tebang biasa menamainya dengan mendapatkan “*bonus*”.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Masyarakat

Masyarakat dalam istilah bahasa Inggris adalah *society* yang berasal dari kata latin *socius* yang berarti (kawan). Istilah masyarakat berasal dari kata bahasa Arab *syaraka* yang berarti (ikut serta dan berpartisipasi). Secara sederhana, masyarakat dapat dipahami sebagai sekumpulan manusia yang saling bergaul, dalam istilah ilmiah adalah saling berinteraksi. Suatu kesatuan manusia dapat mempunyai prasarana melalui warga-warganya dapat saling berinteraksi.

Semua warga masyarakat merupakan manusia yang hidup bersama, hidup bersama dapat diartikan sama dengan hidup dalam suatu tatanan pergaulan dan keadaan ini akan tercipta apabila manusia melakukan hubungan. Menurut Maclaver dan Page (Soekanto, 2012 :22), memaparkan bahwa masyarakat adalah suatu sistem dari kebiasaan, tata cara, dari wewenang dan kerja sama antara berbagai kelompok, penggolongan, dan pengawasan tingkah laku serta kebiasaan-kebiasaan manusia.

Masyarakat merupakan suatu bentuk kehidupan bersama untuk jangka waktu yang cukup lama sehingga menghasilkan suatu adat istiadat, menurut linton (Soekanto, 2012 : 22) masyarakat merupakan setiap kelompok manusia yang telah hidup dan bekerja bersama cukup lama, sehingga mereka dapat

mengatur diri mereka dan menganggap diri mereka sebagai suatu kesatuan sosial dengan batas-batas yang dirumuskan dengan jelas. Sedangkan masyarakat menurut Soemardjan (Soekanto, 2012 : 22) adalah orang yang hidup bersama yang menghasilkan kebudayaan dan mereka mempunyai kesamaan wilayah, identitas, mempunyai kebiasaan, tradisi, sikap, dan perasaan persatuan yang diikat oleh kesamaan.

Sistem kehidupan bersama menimbulkan kebudayaan karena setiap anggota kelompok merasa dirinya terikat satu dengan yang lainnya (Soekanto, 2012: 22). Beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan masyarakat memiliki arti ikut serta atau berpartisipasi, bisa dikatakan bahwa masyarakat adalah sekumpulan manusia yang berinteraksi dalam suatu hubungan sosial. Mereka mempunyai kesamaan budaya, wilayah, dan identitas, mempunyai kebiasaan, tradisi, sikap dan perasaan persatuan yang diikat oleh kesamaan.

2. 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 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 Goerge Lukas, merupakan teori kelas modern yang dianggap mampu

menjadi pisau analisis untuk mengungkap kajian mengenai relasi kerja mandor dan pekerja pabrik tebu, teori solidaritas sosial oleh Emile Durkheim, teori interaksi oleh Soerjono Soekanto.

Penulis memilih teori kesadaran kelas Lukas karena analisis dalam teori tersebut lebih mendalam, teori ini juga mampu menerangkan pada pembaca bahwa relasi tersebut yang terjalin antara mandor dan pekerja pabrik gula tidak selalu atas dasar kekuasaan mandor, melainkan juga karena ketidak berdayaan pekerja penebang tebu dan kesadaran kelas buruh penebang yang bersifat semu, sehingga hal tersebut mampu mempertahankan kondisi relasi kerja yang asimetris antar mandor dan pekerja penebang tebu.

Kesadaran kelas menyangkut kepada sistem keyakinan yang di anut oleh seseorang yang menduduki kelas yang sama dalam masyarakat. Kesadaran kelas bukan rata-rata atau penjumlahan kesadaran individual, melainkan sifat sekelompok orang yang secara bersama menempati posisi serupa dalam sistem produksi. Pandangan ini mengarah pada pemusatan perhatian terhadap kesadaran kelas borjuis terutamanya kelas proletar. Menurut Lucas, terdapatnya 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. Lukas memberi contoh, bahwa hingga tahap revolusioner, anggota kelas proletariat belum menyadari sepenuhnya sifat dan tingkat pemerasan yang

diambil dalam sistem kapitalisme. Kepalsuan kesadaran kelas secara tersirat menjelaskan kondisi ketidaksadaran yang dikondisikan sosiohistoris dan kondisi ekonomi seseorang. (Lukacs dalam Ritzer dan Goodman, 2005:173).

Peneliti menggunakan teori ini untuk melihat tingkat kesadaran kelas buruh yang bersifat semu terhadap sistem produksi Perkebunan. Kesadaran tingkat semu yang dimiliki buruh adalah para buruh penebang tebu 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 penebang tebu sangat rendah dan tidak sebanding dengan tenaga yang sudah dikeluarkan, upah tersebut ditentukan dari hasil penebangan dan dari kualitas dari batang tebu. buruh penebang tebu menyadari hal tersebut sebagai suatu yang wajar karena sudah terjadi secara turun temurun sejak Perkebunan Tebu itu ada.

Peneliti menggunakan teori kesadaran kelas semu ini sebab peneliti juga ingin mengungkapkan keadaan sosial dan ekonomi pekerja penebang tebu yang melatarbelakangi munculnya kesadaran kelas semu. Keadaan sosial yang dimaksud disini adalah pekerja penebang tebu menganggap bahwa semua kebijakan-kebijakan dan peraturan-peraturan yang diberikan oleh mandor merupakan suatu kebijakan yang sudah ada dan berlaku dari sejak perkebunan tebu berdiri, sedangkan kondisi ekonomi yang dimaksud disini adalah pekerja penebang tebu menyadari bahwa ekonomi pekerja tergolong dalam ekonomi kurang mampu atau berada dalam garis kemiskinan, latar belakang pendidikan

pekerja juga sangat rendah yakni hanya tamat sekolah menengah pertama (SMP) bahkan tidak jarang juga ada yang tidak tamat sekolah dasar dan kurangnya keahlian hidup pekerja penebang tebu, hal tersebut membuat pekerja penebang tebu mau tidak mau tetap bertahan menjadi pekerja penebang tebu dengan upah yang rendah.

Untuk melihat atau menganalisis relasi kultural yang asimetris yang terjalin antara mandor dan pekerja tebu, maka dalam penelitian ini juga digunakan konsep dominasi yang di kemukakan 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 kerabat dan sekutu kelompok sosial. Sebuah kelompok sosial dapat bahkan harus menerapkan “kepemimpinan” sebelum memenangkan kekuasaan pemerintahan (kepemimpinan merupakan syarat 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 diatas 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 pemerintah. Ketiga, sekali kekuasaan dapat dicapai, dua aspek ini, baik pengarahan ataupun dominasi terus berlanjut.

Selain dari teori kesadaran kelas Lucas, peneliti juga menggunakan teori solidaritas sosial oleh Emile Durkheim dimana tujuan dari kajian Durkheim adalah untuk memahami fungsi dan faktor yang menyebabkan pembagian kerja tersebut. Dalam upaya memahami faktor penyebab hal tersebut, Durkheim menggunakan pendekatan kolektivitas terhadap pemahaman tentang masyarakat yang melibatkan berbagai bentuk solidaritas. Solidaritas dalam berbagai lapisan masyarakat pekerja seperti perekat sosial, dalam konteks ini dapat berupa adat, nilai, dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota masyarakat dalam ikatan kolektif.

Untuk melihat atau menganalisis relasi kerja asimetris yang terjalin antara mandor dan penebang tebu, maka dalam penelitian ini juga digunakan konsep dominasi yang dikemukakan oleh Antonio Gramsci. Dimana keterkaitan dengan penelitian ini adalah penulis ingin melihat bagaimana seorang mandor mampu mengepalai beberapa kelompok pekerja penebang tebu dan mampu membuat seluruh buruh bersedia mematuhi semua aturan-aturan yang dibuat oleh mandor untuk penebang tebu. Strategi yang digunakan mandor dalam mempertahankan *status quo* adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang dibuat dengan keberpihakan mandor kepada kesejahteraan buruh yang bersifat semu.

Selain teori kesadaran kelas oleh George Lukas dan teori solidaritas sosial oleh Emile Durkheim peneliti juga menggunakan teori interaksi sosial oleh

Soerjono Soekanto. Bentuk umum proses sosial adalah interaksi sosial (yang juga dapat dinamakan proses sosial) karena interaksi sosial merupakan syarat utama terjadinya aktivitas-aktivitas sosial. Bentuk lain proses sosial hanya merupakan bentuk-bentuk khusus dari interaksi sosial. Interaksi sosial merupakan hubungan-hubungan sosial yang dinamis yang menyangkut hubungan antara orang-perorangan dengan kelompok manusia (Soekanto, 2012:55).

Sedangkan Interaksi sosial yang dimaksud Gillin dan Gillin, Apabila dua orang bertemu, interaksi sosial dimulai pada saat itu. Mereka saling menegur, berjabat tangan, saling berbicara atau bahkan mungkin berkelahi. Aktivitas-aktivitas semacam itu merupakan bentuk-bentuk interaksi sosial. Walaupun orang-orang yang bertemu muka tersebut tidak saling berbicara atau saling menukar tanda-tanda, interaksi sosial telah terjadi, karena masing-masing sadar akan adanya pihak lain yang menyebabkan perubahan-perubahan dalam perasaan maupun syaraf orang-orang yang bersangkutan, yang disebabkan oleh misalnya bau keringat, minyak wangi, suara berjalan, dan sebagainya.

Dalam hal seorang mandor menghadapi pekerjaannya yang merupakan suatu kelompok manusia di dalam kelompok. Didalam interaksi sosial tersebut, pada taraf pertama akan tampak bahwa mandor mencoba untuk menguasai kelompoknya proses kerja sama dan interaksi berlangsung dengan seimbang, dimana terjadi saling pengaruh-mempengaruhi antara kedua belah pihak. Dengan demikian, interaksi sosial dan relasi kultural hanya berlangsung antara pihak-pihak apabila terjadi reaksi dari kedua belah pihak. Apabila seseorang memukul menebas tebu misalnya, tidak akan terjadi suatu interaksi sosial karena tebu

tersebut tidak akan bereaksi dan memengaruhi orang telah menebasnya. Interaksi sosial tidak akan mungkin terjadi apabila manusia mengadakan hubungan yang langsung dengan sesuatu yang sama sekali tidak berpengaruh terhadap sistem syarafnya, sebagai akibat dari hubungan sosial.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini, sudah pernah diteliti oleh Abu Mufakir (2011:10-20) yang berjudul “Perkebunan Tebu dan Reproduksi Kemiskinan”, penelitian ini membahas tentang upah minimum buruh khususnya buruh penebang tebu yang menyebabkan mereka hidup dalam kemiskinan, karena dalam rantai produksi perkebunan tebu buruh berada di posisi yang paling rendah dan paling lemah. Buruh penebang tebu baik lepas maupun tetap 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 (rasa aman, harapan untuk diangkat menjadi pekerja tetap, harapan untuk mendapatkan bonus, kenaikan gaji, harapan agar anaknya bisa bekerja di perkebunan dan lain sebagainya).

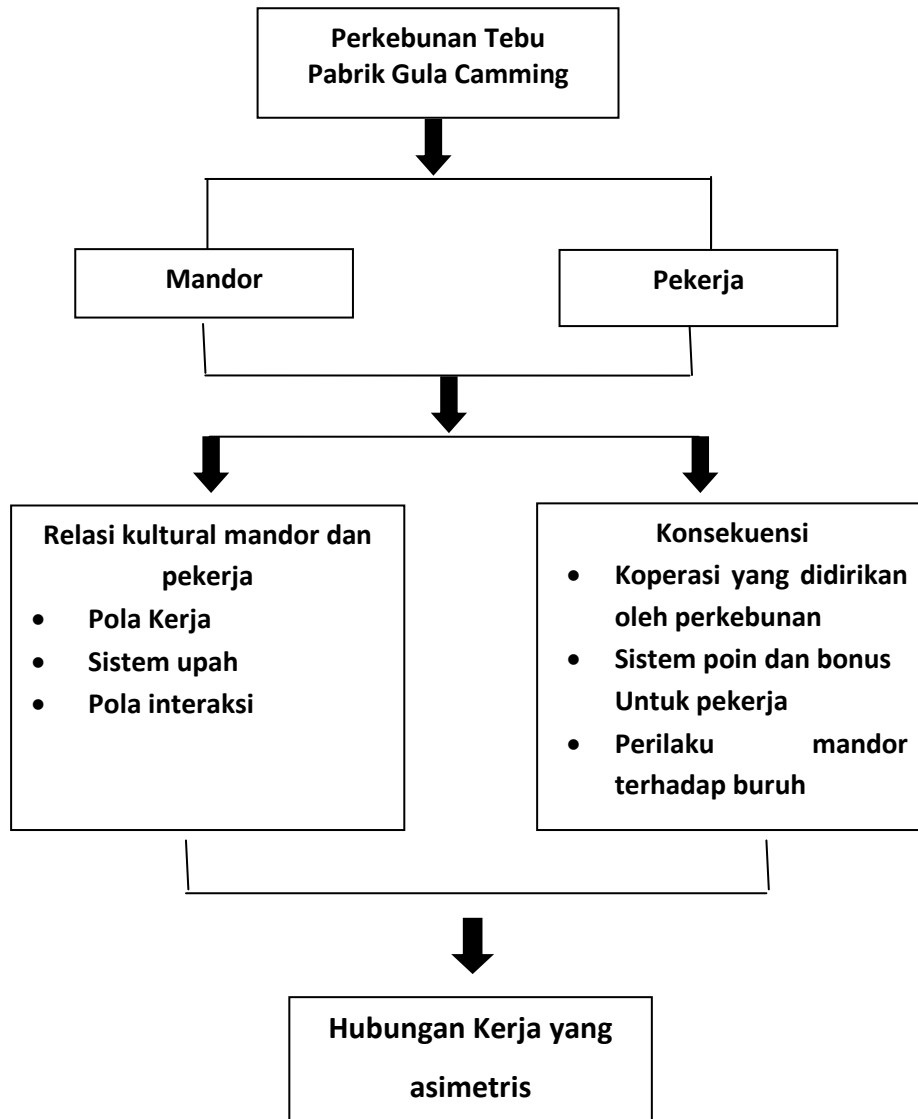
Penelitian yang dilakukan oleh Hesti Purwaningsih (2010) dengan “Keberadaan Perkebunan Tebu Pabrik Gula Camming Terhadap Kehidupan Sosial Ekonomi Masyarakat Kecamatan Libureng Kabupaten Bone Pada Tahun 2008-2009”. Hasil penelitian tersebut adalah pertama, Perkebunan Tebu Pabrik

Gula Camming mengalami perkembangan dan saat kolonial Belanda merupakan salah satu perkebunan yang terbaik di Sulawesi Selatan. Pada masa yang dulu produksi perkebunan mengalami penurunan karena kurang mendapatkan perawatan namun setelah dinasionalisasi berkembang lagi ; kedua, perkebunan Pabrik Gula Camming pada tahun 1990an mengalami perkembangan yang pesat. Produksi perkebunan meningkat dalam hal ini berpengaruh pada pendapatan perkebunan Pabrik Gula Camming; ketiga, keberadaan perkebunan Pabrik Gula Camming 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 Patonggi sangat terpencil dengan keadaan jalan yang susah dijangkau dan sarana pendidikan yang kurang memadai.

C. Kerangka Pikir

Masyarakat papparapa khususnya perempuan hampir keseluruhan bekerja menjadi buruh penebang maupun penanam tebu di perkebunan tebu pabrik gula camming. Di dalam perkebunan tebu pabrik gula camming kedudukan tertinggi di pegang kepala administrasi beserta stafnya (administrator) yang mengatur segala macam peraturan dan kebijakan perusahaan, sedangkan untuk faktor yang paling penting dalam perkebunan adalah faktor produksi yang berada pada bagian penanaman dan penebangan yang dikoordinasikan atau dikepalai oleh mandor besar, kemudian setiap peraturan yang berlaku di perkebunan akan disampaikan kepada mandor besar yang nantinya akan dikoordinasikan kepada mandor tebang yang berinteraksi langsung yang menciptakan relasi kerja asimetris. Relasi kerja yang asimetris tersebut membuat mandor mendominasi sistem kerja yang ada dalam relasi kultural antara mandor dan pekerja pabrik serta menciptakan suatu kesadaran kelas semu bagi pekerja. Adapun kerangka konseptualnya dapat digambarkan sebagai berikut :

Kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut :



Bagan 1.1 kerangka pikir mengenai relasi kultural antara mandor dan pekerja pabrik di perkebunan tebu pabrik gula Camming.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe dan Jenis Penelitian

1. Tipe penelitian

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif. Penggunaan metode penelitian ini disesuaikan dengan tujuan pokok penelitian, yaitu untuk mendeskripsikan, memahami, dan mengungkapkan secara komperhensif tentang “Relasi Kultural di Area Perkebuna Tebu” (Studi Kasus Mandor dan Pekerja Pabrik di Pabrik Gula Camming), selain itu alasan peneliti menggunakan metode kualitatif adalah karena dalam pengelolaan data dilakukan dalam bentuk kata-kata dan tidak berbentuk angka, karena hasil penelitian dalam penelitian ini akan bersifat deskriptif.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus karena peneliti ingin mengungkapkan secara mendalam tentang relasi kerja yang terjalin antara mandor dan pekerja yang ada di Perkebunan Tebu Pabrik Gula Camming yang meliputi hubungan kerja antar mandor dan pekerja baik secara profesional maupun personal.

Penelitian ini bersifat deskriptif yang merupakan usaha mengungkapkan suatu masalah, keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya sehingga bersifat sekedar untuk mengungkapkan fakta. Hasil

penelitian ditekankan pada memberikan gambaran secara obyektif tentang keadaan yang diselidiki. Dengan kata lain, penelitian ini akan sangat bergantung kepada informasi yang diberikan oleh sasaran penelitian. Sasaran penelitian dengan demikian adalah subyek dalam penelitian ini.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Area Perkebunan Tebu PT. Perkebunan Nusantara XIV Persero Pabrik Gula Camming, kecamatan Libureng kabupaten Bone. Pemilihan lokasi ini karena sebagian besar masyarakatnya bekerja sebagai pekerja penebang tebu yang setiap hari melakukan interaksi sosial dengan mandor perkebunan yang menciptakan suatu relasi kultural dalam hal ini ialah hubungan kerja. Alasan lain peneliti memilih lokasi di perkebunan Pabrik Gula Camming karena hampir seluruh pekerja sebagai buruh tanam dan buruh tebang adalah perempuan.

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah terletak pada bagaimana relasi kerja dan posisi buruh yang terjalin antara mandor dan pekerja penebang tebu yang ada di perkebunan tebu pabrik gula camming dan bagaimana konsekuensi yang ditimbulkan dari relasi kerja tersebut, yang meliputi :

1. Profil mandor dan pekerja penebang tebu
2. Pola kerja,

3. Sistem upah,
4. Pola interaksi,
5. Konsekuensi dari relasi kerja yang terjalin antara mandor dan penebang tebu .

D. Sumber dan Jenis Data

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

1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapat dari hasil wawancara dan diperoleh dari wawancara dengan informan yang sedang dijadikan sampel dalam penelitiannya dan dengan teknik pengamatan langsung atau observasi di tempat penelitian. Berikut teknik pengumpulan data yang digunakan :

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian atau responden adalah pihak-pihak yang dijadikan sbagai sampel dalam sebuah penelitian. Subjek penelitian juga membahas karakteristik subjek yang digunakan dalam penelitian, termasuk penjelasan mengenai populasi, sampel dan teknik sampling (acak/ non-acak) yang digunakan. Subjek

penelitian yang dimaksud disini adalah mandor dan pekerja tebu yang terlibat langsung dalam hubungan kerja diperkebunan Tebu Pabrik Gula Camming. Berikut daftar subjek dalam penelitian ini.

Jumlah subjek penelitian selama diadakan penelitian terkumpul 22 orang yaitu lima (5 mandor) dan dua belas (12 pekerja tebu) berikut daftar subjek dalam penelitian :

Tabel 1. Daftar Subjek Penelitian

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pekerjaan
1	Mustang	Laki-laki	43 tahun	Mandor pratama
2	Andi salahuddin	Laki-laki	50 tahun	Mandor tanaman
3	Ali	Laki-laki	54 tahun	Mandor Bibit
4	Erwin Gaffar	Laki-laki	28 tahun	Mandor bibit
5	Muhammading	Laki-laki	48 tahun	Mandor kebun
6	Dimu	perempuan	46 tahun	Buruh tanam bibit
7	Muliati	perempuan	48 tahun	Buruh tanam bibit
8	Hasriani	perempuan	37 tahun	Buruh tanam bibit
9	Sumarni	perempuan	40 tahun	Buruh tanam bibit

10	Hayang	perempuan	39 tahun	Buruh tanam bibit
11	Hasni	perempuan	38 tahun	Buruh tanam bibit
12	Lahe	perempuan	66 tahun	Buruh tanam bibit
13	Kamisa	perempuan	70 tahun	Buruh tanam bibit
14	Darni	perempuan	39 tahun	Buruh tanam bibit
15	Jusmang	Laki-laki	34 tahun	Buruh tanam bibit
16	Nisan	perempuan	41 tahun	Buruh tanam bibit
17	Muse	perempuan	40 tahun	Buruh tanam bibit
18	Wina	perempuan	51 tahun	Buruh tanam bibit
19	Suri	perempuan	46 tahun	Buruh tanam bibit
20	Maha	perempuan	70 tahun	Buruh tanam bibit
21	Darma	perempuan	62 tahun	Buruh tanam bibit
22	Haris	Laki-laki	50 tahun	Buruh tanam bibit

Sumber : pengolahan data primer Juli 2018

Berdasarkan tabel diatas subjek penelitian berjumlah 22 orang yang terdiri dari lima (5 mandor) dan dua belas (12 pekerja tebu). pertimbangan dalam memilih lima (5 mandor) dari 25 mandor yang ada adalah data yang di peroleh dari 5 mandor sudah dapat mewakili data

yang diperlukan untuk menjawab rumusan permasalahan dalam penelitian ini dan hampir keseluruhan jawaban yang diberikan oleh 5 mandor memiliki persamaan satu sama lainnya. Lima (5 mandor) dari bapak Mustang Sampai Bapak Muhammading memiliki kriteria khusus yang membuat penulis memilih mandor-mandor tersebut sebagai subjek penelitian, antara lain penulis memilih bapak Mustang sebagai subyek penelitian karena beliau sudah sangat lama bekerja menjadi mandor sejak 1997 (21 tahun), usia beliau juga sudah mencapai 43 tahun dimana dalam waktu 12 tahun lagi akan di purnatugaskan, hal tersebut menjadi pertimbangan penulis karena beliau salah satu mandor senior yang ada di Pabrik Gula Camming sehingga data-data yang diperolrh juga semakin lengkap.

Pertimbangan lain penulis memilih pak Erwin Gaffar sebagai subjek penelitian karena beliau adalah salah 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 Ali dan Bapak Andi Salahuddin sebagai subjek penelitian adalah dari golongan 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.

Subyek penelitian dari pekerja pabrik berjumlah 22 pekerja tebu. pertimbangan penulis hanya memilih 12 dari 374 orang karena jawaban atas instrumen pertanyaan dari 12 pekerja sudah dapat mewakili data yang diperlukan oleh penulis, selain itu jawaban yang pekerja berikan, mewakili banyak persamaan satu sama lain yang dikarenakan sifat kerja buruh 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 di tetapkan oleh pihak perkebunan, perbedaan yang ada hanya pada sikap masing-masing mandor yang setia kelompoknya berbeda-beda.

Pertimbangan penulis memilih Ibu Dimu sampai dengan Ibu Muliati adalah karena memiliki kriteria khusus yang dapat menjawab permasalahan dalam penelitian ini, seperti pertimbangan penulis memilih ibu Hasriani dan ibu Sumarni sebagai subjek penelitian karena ibu Hasriani (37 tahun) dan ibu Sumarni (40 tahun) masih tergolong pekerja yang belum terlalu tua dan cantik sehingga penulis ingin melihat bagaimana sikap mandor, apakah ada perbedaan perlakuan dengan buruh lainnya yang sudah berusia tua atau tidak. Pertimbangan penulis memilih ibu Dimu adalah karena alasan ekonomi, ibu Dimu adalah tergolong pekerja yang memiliki tingkat

ekonomi yang cukup, akan tetapi kenapa beliau memilih untuk bekerja menjadi buruh penanam dan penebang tebu, hal tersebutlah yang ingin dilihat oleh penulis.

b. Informan

Informan adalah istilah yang diturunkan dari antropologi, dan istilah ini digunakan karena peneliti dianggap naif dan harus diberi penjelasan atau arahan tentang apa yang terjadi, tentang aturan budaya, dan sebagainya. Dalam penelitian ini informan yang digunakan juga ikut berperan dalam terciptanya relasi kerja antara mandor dan buruh penebang tebu, sehingga informan tersebut memiliki informasi-informasi yang dapat membantu penulis untuk mengungkapkan data yang ada di lapangan.

Dalam penelitian ini informan yang di gunakan berjumlah empat orang, dengan alasan ke-4 informan juga ikut berperan dalam terciptanya relasi kerja antara mandor dan para pekerja, sehingga ke-4 informan tersebut memiliki informasi-informasi yang dapat membantu penulis untuk mengungkapkan data yang ada di lapangan, berikut daftar informan penelitian ini.

Tabel 2. Daftar Informan Penelitian

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pekerjaan
1	Andi Pabarui	Laki-laki	50 tahun	Mandor

				Besar
2	Nadir	Laki-laki	50 tahun	Mandor Besar
3	Sitti Rahmawati	perempuan	46 tahun	Karyawati dibidang administrasi
4	Sri wahyuni	Perempuan	35 tahun	Juru Tulis

Sumber : pengolahan Data Primer Juli 2018.

Berdasarkan tabel diatas, informan pertama yaitu bapak Andi Pabarui adalah mandor afdeling Rayon II, Sehingga beliau orang yang cukup mengetahui tentang sistem kerja mandor dan para pekerja yang bekerja di afdeling rayon II. Informan kedua adalah bapak nadir yang menjabat sebagai mandor afdeling rayon I, beliau mengetahui tentang sistem kerja mandor dan para pekerja yang bekerja di Afdeling Rayon I. Informan ketiga yaitu Ibu Siti Rahmawati selaku karyawati dibidang administrasi dan memberi upah, informan mengetahui bagaimana sistem perhitungan gaji termasuk tunjangan dan potongan gaji dari setiap karyawan perkebunan termasuk mandor dan pekerja lainnya.

2. Data sekunder

Data sekunder berupa data-data yang sudah tersedia dan dapat diperoleh oleh peneliti dengan cara membaca, melihat dan mendengarkan. Data sekunder ini meliputi catatan atau foto saat peneliti berada di tempat penelitian, berikut teknik pengumpulan data yang digunakan :

a. Sumber pustaka dan dokumentasi

Sumber pustaka 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 kultural mandor dan pekerja pabrik di pabrik gula camming. 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. Buku-buku yang digunakan dalam penelitian ini 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.

b. Foto

Foto sekarang ini sudah banyak digunakan sebagai alat untuk membantu keperluan penelitian kualitatif. Ada dua kategori foto, yaitu foto yang dihasilkan orang diluar peneliti dan foto yang dihasilkan oleh peneliti sendiri (pribadi) dengan foto-foto tersebut diharap mampu melengkapi data-data untuk menjawab permasalahan penelitian ini (Moleong, 2004: 114).

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Observasi

Teknik ini menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitian. Penggunaan teknik ini bertujuan untuk mengungkapkan fenomena yang tidak bisa dilakukan oleh teknik wawancara. 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 antar mandor dan pekerja penebang tebu. teknik observasi dilaksanakan melalui pengamatan secara partisipan. Dalam penelitian ini dilakukan dua tahap observasi, yaitu.

a. Observasi Tahap Awal

Observasi tahap 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 awal observasi dimulai pada tanggal 25 juni 2018 sampai dengan 30 juni 2018, pada saat tahap observasi awal belum mendapatkan surat ijin penelitian. Observasi tetap dapat dilakukan secarasekilas saja dan data awal yang diperoleh hanya

merupakan data yang belum lengkap yang hanya bersifat sementara.

Hal-hal yang di observasi dalam penelitian ini tidak lepas dari beberapa pokok permasalahan yang dibahas berupa : mengamati kondisi geografis perkebunan dan kegiatan mandor dan pekerja tebu 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 Handphone yang digunakan untuk mengambil foto yang di perlukan, 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 dengantahap observasi awal, akan tetapi dalam tahap ini dilakukan dengan lebih sistematis dan sudah mendapatkan surat izin penelitian. Observasi tahap lanjut dimulai pada tanggal 20 juli 2018 sampai dengan 1 agustus 2018.

2. Teknik Wawancara

Teknik wawancara merupakan teknik pengumpulan data kualitatif dengan menggunakan instrumen yaitu pedoman wawancara (Iskandar, 2009: 129). Wawancara dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan keterangan, pendapat informan. 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.

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.

Penelitian ini juga menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara mendalam, karena peneliti ingin mengungkapkan berbagai informasi tentang alasan seorang buruh memilih untuk bekerja sebagai buruh penebang tebu dengan upah yang relatif rendah, peneliti juga ingin mengetahui bagaimana perlakuan mandor secara profesional dan personal terhadap pekerja serta peneliti ingin

mengetahui bagaimana kegiatan yang dilakukan pekerja selama bekerja di perkebunan. Untuk itu, model wawancara yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Wawancara Terstruktur

Wawancara terstruktur adalah wawancara yang pewawancaranya menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan (Moleong, 2004: 138). Model wawancara terstruktur disini dimaksudkan dimana peneliti menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun sebelumnya berbentuk pedoman wawancara, walaupun tidak harus diikuti secara sistematis, tetapi pertanyaan-pertanyaan tersebut dijadikan sebagai pedoman dalam wawancara yang dapat berkembang di lapangan.

b. Wawancara Tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur merupakan wawancara yang berbeda dengan wawancara yang terstruktur, cirinya kurang diinterupsi. Wawancara semacam ini digunakan untuk menemukan informasi yang bukan baku atau informasi tunggal (Moleong, 2004: 139). Model wawancara tidak terstruktur, pertanyaan tidak disusun secara sistematis, tetapi pertanyaan bersifat situasional. Dalam prakteknya kedua model wawancara tersebut pada umumnya tidak di batasi semata pada gejala yang akan diamati.

Wawancara pada penelitian ini dilakukan kepada lina (5 mandor), dilaksanakan pada tanggal 27 juli sampai 28 juli 2018. Wawancara di lakukan di area perkebunan tebu Pabrik Gula Camming pada saat mendor 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 dilapangan.

Wawancara dengan pekerja pabrik dilaksanakan pada tanggal 27 juli 2018. Wawancara dilakukan di perkebunan tebu Pabrik Gula Camming pada saat para pekerja sedang bekerja sehingga penulis dalam melakukan wawancara mengikuti kegiatan pekerja dalam melakukan pekerjaannya, karena waktu istirahat yang disediakan tdk begitu panjang, hal tersebut bertujuan agar penulis memperoleh data yang lengkap dan mendalam untuk menjawab permasalahan dalam penelitian.

Sedangkan wawancara dengan para pekerja dilaksanakan di rumah pekerja adalah pada tanggal 28 juli 2018 sampai dengan 31 juli 2018, hal tersebut dilakukan karena pada saat wawancara di perkebunan para pekerja cenderung menutup data yang sebenarnya karena berada di bawah tekanan mandor.

3. Observasi

Apa yang dikatakan orang merupakan sumber utama data kualitatif, apakah yang mereka katakan diperoleh secara verbal melalui wawancara atau dalam bentuk tertulis melalui analisis dokumen atau sebagai tanggapan terhadap suatu survei (Patton, 2006: 10). Observasi merupakan teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Kegiatan observasi meliputi kegiatan pengamatan, pencatatan, secara sistematis kejadian-kejadian, perilaku, obyek-obyek yang dilihat dan hal-hal yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang sedang dilakukan.

4. Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Bahkan kredibilitas hasil penelitian kualitatif ini akan semakin tinggi jika melibatkan/ menggunakan studi dokumen sebagai teknik pengumpulan data. Analisis dokumen dilakukan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari arsip dan dokumen fisik yang berada di tempat penelitian ataupun yang berada di luar tempat penelitian. Yang ada hubungannya dengan penelitian yang sedang dilakukan (Iskandar, 2009: 134).

Metode dokumentasi adalah cara pengumpulan data tentang relasi kultural mandor dan pekerja di Perkebunan Tebu Pabrik Gula Camming dan posisi buruh dalam relasi kerja tersebut tersebut yang dibutuhkan sebagai bukti dan keterangan dalam bentuk tulisan maupun yang tampak, dokumentasi yang digunakan oleh penulis adalah profil perkebunan tebu Pabrik Gula Camming tahun 2018 desa Wanuwaru, Kecamatan Libureng, Kabupaten Bone.

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 pekerja penebang tebu.
- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatan secara pribadi.
- c. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang terkait.

G. Teknik Analisi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci, analisis data yang digunakan adalah

menggunakan analisis kualitatif. Analisa data dilakukan setiap saat pengumpulan data dilapangan secara berkesinambungan, diawali dengan proses klarifikasi data agar tercapai konsistensi, dilanjutkan abstraksi-abstraksi teoritik terhadap informasi yang ada dilapangan, dengan mempertimbangkan menghasilkan pertanyaan-pertanyaan yang sangat memungkinkan dianggap mendasar dan universal. Adapun teknik analisa data, yaitu.

a. Pengumpulan Data

Adapun pengumpulan data yang dilakukan ialah dengan mencatat semua data secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dilapangan. Pengumpulan data penulis lakukandari tanggal 25 juni 2018 sampai 31 juli 2018. Salah satu comtoh adalah data tentang pemberian upah tambahan atau “sosial” yang pernah diungkapkan oleh ibu Dimu pada tanggal 27 juli 2018 diperoleh hasil bahwa selain gaji para pekerja juga memperoleh upah tambahan yang biasa di sebut “sosial” adalah setiap harinya pekerja harus dapat memenuhi target yang di tetapkan oleh mandor. Jika dalam satu minggu hanya empat atau lima hari saja yang dapat memenuhi target maka para pekerja tidak akan mendapatkan “ sosial”. Selain “sosial” para pekerja juga akan mendapatkan THR dan bonus sesuai dengan keuntungan perusahaan pada masa penggilingan.

b. Reduksi Data

Reduksi data yaitu memilih hal-hal pokok yang sesuai dengan fokus peneliti. Reduksi data merupakan salah satu 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 diatas pada penyajian data reduksi menjadi, apabila seorang buruh ingin mendapatkan upah tambahan salam satu minggu sebesar Rp. 26.000,00 pekerja harus melakukan pekerjaan lebih keras lagi agar setiap harinya mampu mengumpulkan tebu sebanyak banyaknya apabila para pekerja hanya mampu memenuhi target kurang dari tujuh hari kerja maka buruh tidak akan memperoleh upah tambahan "*sosial*"

c. Penyajian Data

Penyajian data merupakan analisis dalam bentuk deskriptif yang diperkuat dengan teori-teori yang berkesinambungan dengan data yang diperoleh dilapangan. Berkaitan dengan data diatas, bahwa adanya syarat dalam pemberian upah tambahan "*sosial*" merupakan salah satu bentuk ketidakadilan yang dilakukan oleh mandor terhadap pekerja. Dalam setiap minggunya apabila buruh dapat mencapai target maka akan berimbas pada prestasi seorang mandor, karena indikator prestasi

yang baik untuk mandro adalah mampu mengatur cara kerja buruh agar dalam setiap bulannya dapat menutup target yang dibebankan oleh perusahaan terhadap mandor, dengan tercapainya target maka akan memungkinkan kenaikan golongan bagi para mandor yang berpengaruh pada besarnya gaji yang akan diterima, semakin banyak pekerja dapat mencapai target maka kesempatan mandor untuk naik golongan dan mendapatkan gaji yang lebih besar juga semakin tinggi.

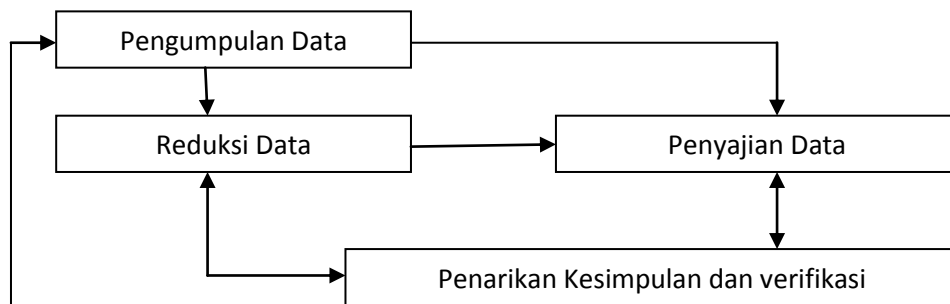
d. Pengambilan Kesimpulan atau Verifikasi

Verifikasi peneliti lakukan setelah penyajian data selesai, dan ditarik kesimpulannya berdasarkan hasil penelitian lapangan yang telah di analisis dengan teori. Verifikasi yang telah dilakukan dan hasilnya diketahui , memungkinkan kembali penulis menyajikan data yang lebih baik.hasil dari verifilasi tersebut dapat digunakan oleh penulis sebagai data penyajian akhir, karena telah melalui proses analisis untuk yang kedua kalinya, 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 para pekerja, 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 seimbang dengan tenaga yang mereka keluarkan.

Model analisis data 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 Tebu Pabrik Gula Camming 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 menyusun 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 kultural mandor dan pekerja pabrik di Pabrik Gula Camming.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PTPN XIV (Persero) PG.Camming

1. Letak Geografis

Secara geografis Pabrik Gula Camming terletak diantara 120° - $120,28^{\circ}$ Bujur Timur dan $4,71^{\circ}$ - $5,03^{\circ}$ Lintang Selatan. Tepatnya berada di Desa Wanuwawaru, Kecamatan Libureng, Kabupaten Bone, Provinsi Sulawesi Selatan. Topografi Pabrik Gula Camming tinggi 127 mdpl, kemiringan bergelombang sampai denag 30° dengan jenis tanah Mediteran dan Grumusol.

Pabrik Gula Camming mempunyai luas lahan Hak Guna Bangunan(HGB) 173,00 Ha dan Hak Guna Usaha (HGU) 9.837,04 Ha. Sedangkan untuk pengairan Teknis 0,0 % , Pompanisasi 10,0 % , tadah hujan 90,0 %. Adapun prasarana pendukung sumber air di peroleh dari pengairan yang ada di Sungai Walanae dan sumber bahan baku yang ada di Pabrik Gula Camming ialah Tebu Sendiri (TS) dan Tebu Rakyat (TR).

2. Sejarah Pabrik Gula Camming

Perkebunan tebu pabrik Gula Camming merupakan warisan pemerintah kolonial belanda yang terletak di Desa Wanuwawaru, kecamatan Libureng, Kabupaten Bone, pabrik dibangun pada tahun 1981 untuk memproses langsung menjadi gula pasir.

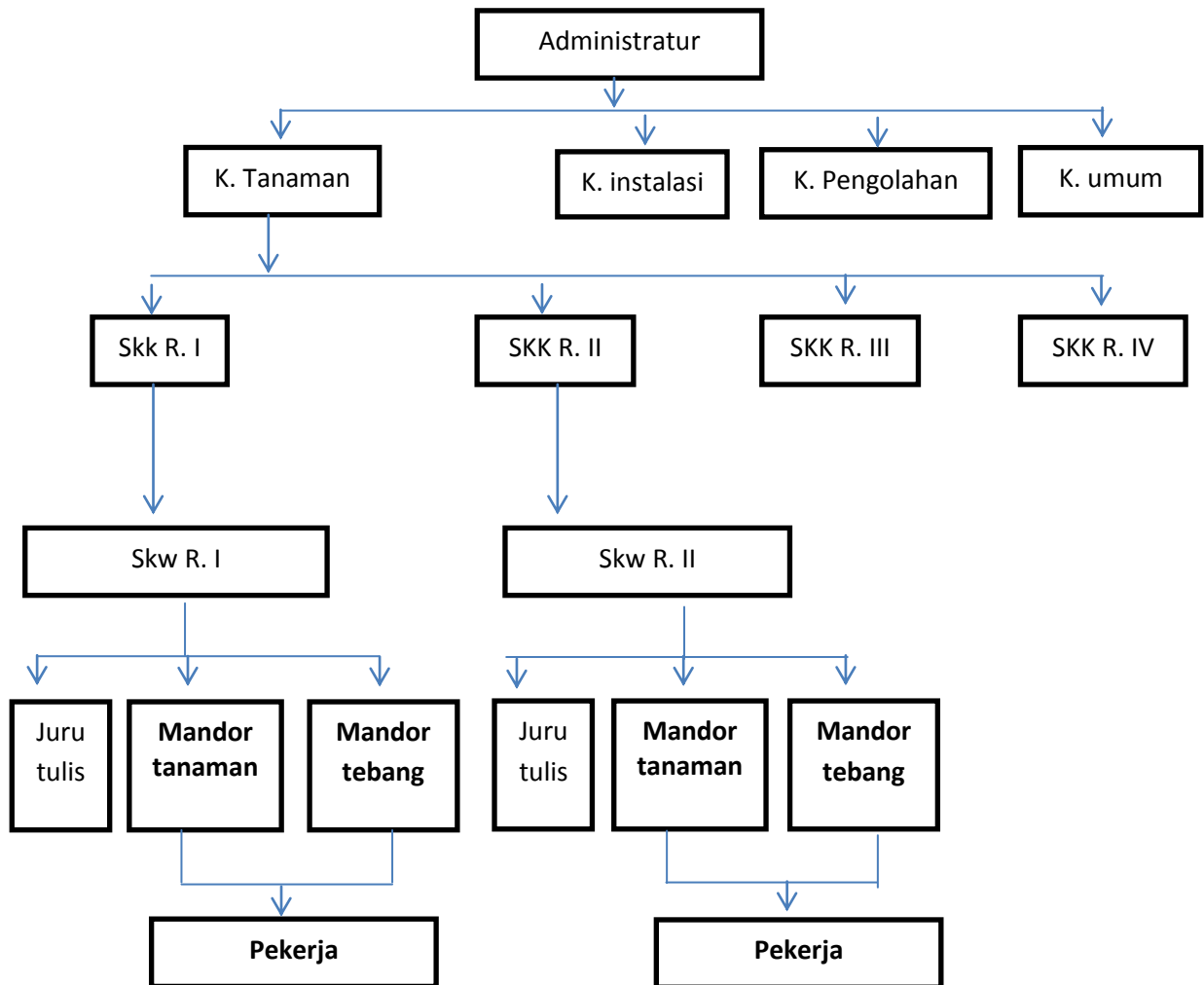
Dalam perjalanan sesuai dengan kondisi yang ada pada saat itu sekitar tahun 1981 dilakukan Studi Kelayakan Prola Camming Sulsel yang

sesuai dengan Sk Bupati Bone No 84/DnY/Kpts/1981 pertanggal 18 mei 1981, kemudian pada tahun yang sama Prola Camming di bangun berdasarkan SK Menteri Pertanian No. 668/Kpta/org/1981 pada tanggal 11 Agustus 1981 PTP XX (Persero) selaku pengemban SK melakukan penanaman tebu diwilayah camming. Pada tahun 1985 PTP XX (Persero) bekerja sama dengan The Triveni E.W di India Untuk melakukan pembangunan pabrik gula berkapasitas 3.000 TCD dan pada tahun 1986 dilakukan giling perdana Pabrik Gula Camming. Kemudian di terbitkan PP No. 5 tahun 1991 dan SK Menkeu RI No. 950/KMK-013/1991 DAN No. 951/KMK-013/1991. Di bentuk PTP XXXII (Persero).

Pada periode selanjutnya pada tahun 1996 di bentuk PTP Nusantara XIV (Persero) dengan adanya PP RI No. 19 tahun 1996 SK Menkeu RI No. 173/KMK.016/1996 SK Mentan RI No. 334/kpts/ KP.510/94. Selanjutnya pada tahun 2007 sehubungan di terbitkannya SK Meneg BUMN no. S-702/MBU/2007 yang membentuk BPPG – PTPN XIV. Kemudian pada periode berikutnya pada tahun 2009, sesuai SK Meneg BUMN No. 363 tanggal 29 juli 2009 pengolahan Pabrik Gula Bone dan Pabrik Gula Camming dialihkan ke PTP. Nusantara X (Persero). Pada tanggal 7 desember 2011 dikeluarkanlah SK Meneg BUMN No. 563 tentang pengelolaan 3 pabrik Gula yaitu : Pabrik Gula Bone, Pabrik Gula Camming, Pabrik Gula Takalar oleh PTP. Nusantara X (Persero). Yang kemudian pada tahun 2018 Ketiga Pabrik Gula Tersebut di alihkan

kembali ke PTP. Nusantara XIV (Persero) hingga sekarang. (Tim Penyusun, 2018 : 18)

3. Struktur Organisasi Pabrik Gula Camming



Bagan 3. Strukturu Organisasi Pabrik Gula Camming

Sumber : dokumentasi Struktur Organisasi PTPN XIV PG.Camming.

Dari bagan struktur organisasi diatas dapat dilihat bahwa pekerja atau buruh penebang maupun penenam berada pada faktor produksi yang paling bawah,yang mengakibatkan upah yang diterima paling rendah dibandingkan dengan karyawan atau pegawai perkebunan lainnya. Faktor produksi yang terpenting dalam perkebunan adalah karyawan panen yang terdiri dari mandor dan pekerja atau buruh. Mandor yang bekerja di perkebunan tebu Pabrik Gula Camming khususnya Afdeling Rayon II yang berjumlah 5 Orang, sedangkan untuk buruh yang bekerja berjumlah 90 Orang. Untuk lebih jelasnya Daftar mandor dan buruh yang bekerja di perkebunan PG.Camming dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3. Daftar Jumlah Mandor dan Pekerja Tebu Afdeling Rayon II
PG. Camming.**

No	Nama Mandor	Uraian	Jumlah pekerja
1	Mustang	Mandor Pratama	15 orang
2	Pamading	Mandor Tanaman	20 orang
3	Andi Salahuddin	Mandor Tanaman	20 orang
4	Pak ali	Mandor Bibit	15 Orang
5	Erwin Gaffar	Mandor bibit	20 Orang
	Jumlah		90 orang

Sumber : wawancara mandor dan sinder afdeling rayon II Pabrik Gula Camming.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa setiap satu mandor mengepalai pekerja tebu 15 – 20 orang. Sistem kerja setiap kelompok terdiri dari satu mandor seperti satu kelompok besar yang kepalai oleh satu mandor yaitu bapak mustang dan terdiri dari 15 orang yang bertugas untuk menanam atau menebang tebu. jumlah pekerja dalam setiap kelompoknya berbeda-beda karena setiap tahunnya ada yang mengalami masa purna tugas (pensiun) yang diimbangi dengan adanya regenerasi pekerja penebang atau penanam tebu.

B. Gambaran Umum Relasi Kerja dan Posisi Pekerja di Pabrik Gula Camming

Pelaku utama dalam hubungan kerja di perkebunan tebu Pabrik Gula Camming khususnya pada bidang penebangan atau penanaman adalah mandor dan pekerja. Mandor yang bekerja di perkebunan tebu Pabrik Gula Camming rata-rata 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 diperoleh uang pesangon dan pensiun yang besar, sedangkan tempat tinggal mandor rata-rata berasal dari perumahan dinas yang disediakan pabrik Gula Camming, akan tetapi ada juga beberapa mandor yang tinggal di luar dari perumahan dinas yang disediakan seperti mandor yang berasal dari desa

pitumpidangge, ceppaga dan sekitarnya. Alasan memilih bekerja sebagai mandor salah satunya karena keadaan geografis dan juga status perkebunan 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 tebu. selain itu juga kebun tebu Pabrik Gula Camming 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 Muhammading. (48 tahun) 27 Juli 2018).

Buruh yang bekerja di Perkebunan Tebu Pabrik Gula Camming rata-rata sudah berusia lebih dari 18 tahun, dan sudah berkeluarga. Masa kerja buruh tidak memiliki batas selagi masih mampu untuk bekerja masih di perbolehkan melakukan pekerjaannya sebagai penanam atau penebang tebu. hampir seluruh pekerja bertempat tinggal disekitar perkebunan yakni di papparapa desa polewali, hanya sedikit pekerja yang bukan berasal dari sekitar perkebunan. Alasan memilih bekerja di Perkebunan tebu Pavrik Gula Camming karena dekat dengan rumah, sehingga kewajibannya sebagai seorang ibu rumah tangga, karena pekerja penebang atau penanam tidak mau anaknya terlanta. Hal tersebut dapat dilihat dari wawancara dengan ibu Dimu (46 tahun) yang mengungkapkan sebagai berikut.

“ majjama tebbui afa macikawe mua pole bolae, afa engka tona anak engka dijumpai, afa kullokkaki massompe dena tonna diulle salaiki. Kumattebbanggi kan diullei duang tonni lakkaie, jadi pura maneng jama-jamange”.

(kerja jadi buruh soalnya dekat dengan rumah, soalnya sudah punya anak biar bisa terawat, kalau pergi merantau kasihan anak-

anak harus ditinggal. Kalau kerja disinikan pagi-pagi bisa buat bantu-bantu suami. Jadi sana sini bisa dilakukan, kerjanya bisa, kewajiban juga bisa dipenuhi). (ibu Muliati (48 tahun) 27 Juli 2018).

Hal yang berbeda di ungkapkan oleh ibu Hasriani yang mengungkapkan :

“ aga tommy disseng jama laingge lo ndi, mattebbang tebbu bawang disseng. Eloki majjama laingge ijazah SD mi engka”.

(bakatnya Cuma jadi penebang tebu bukan dipekerjaan lainnya, mau bekerja dipekerjaan lain Cuma lulusan SD mba).” (ibu Hasriani (81 tahun) 27 juli 2018).

Faktor lain adalah latar belakang pendidikan pekerja yang hampir seluruhnya hanya lulusan Sekolah Dasar (SD), sehingga pekerja merasa bahwa tidak ada pekerjaan lain yang dapat mereka kerjakan selain menjadi seorang penebang ataupun penanam tebu, selain itu juga bekerja menjadi buruh tidak memerlukan kemampuan berfikir tinggi melainkan cukup dengan tenaga fisik yang kuat dan pengalaman memilah tebu yang baik.

Hubungan kerja yang terjalin antara mandor dan pekerja merupakan hubungan kerja yang asimetris atau hubungan kerja yang tidak seimbang antara mandor dan pekerja. Hubungan kerja yang asimetris tersebut merugikan pekerja karena pekerja tidak memiliki *bargaining position* (tawar menawar posisi) yang tinggi, artinya dalam hal ini pekerja memiliki posisi tawar menawar rendah yang membuat pekerja 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 dan menjalani setiap tingkatan pekerjaan yang dilalui. Jika seorang mandor dapat bekerja dengan baik dan memiliki prestasi yang baik dalam bekerja, maka akan diangkat menjadi mandor tetap. Mandor memang harus membuat lamaran pekerjaan tetapi itu hanya dijadikan formalitas saja. Pada saat jama dahulu tidak perlu memiliki ijazah khusus untuk dapat kerja sebagai mandor karena hanya dengan lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sudah bisa bekerja sebagai mandor, seperti bapak Muhammadiyah yang sudah bekerja sebagai mandor sejak tahun 1999 hingga saat ini, akan tetapi sekarang syarat minimal menjadi seorang mandor minimal memiliki ijazah dan lulusan SMA atau sederajat. Seperti diungkapkan oleh bapak Andi Salahuddin (50 tahun), dalam hasil wawancara sebagai berikut:

“kalau mau jadi mandor harus kerja dulu, supaya pekerjaan apa saja itu bisa. Baik chemis, baik apa saja harus bisa menjalankan dengan baik. Kalau jadi mandor kan harus bisa mengerti semuanya yang ada dilapangan. Nanti kalau pekerjaan apapun sudah bisa, sudah mengerti caranya bagaimana baru nanti dinilai barangkali nanti bisa diangkat menjadi mandor tetap. Jadi semua mandor itu semua pekerjaan apapun itu sudah bisa, jadi sebelum jadi mandor itu kerja kasar terlebih dahulu “. (Bapak Andi salahuddin (50 tahun) 27 Juli 2018).

Jam kerja mandor dimulai dari pukul 06.30 . mandor berangkat kerja menggunakan kendaraan pribadi yakni sepeda motor karena tempat kerja yang tidak begitu jauh. Aktivitas yang biasa dilakukan selama berada di perkebunan yaitu *me-rolling* para pekerja (membagi pekerja kelahan-lahan kebun tebu yang

sudah siap ditanami ataupun di tebang) mengawasi cara kerja setiap buruh, mencatat hasil tebang atau tanaman , mengevaluasi (memilah-milah batang tebu yang baik yang akan dijadikan bibit yang baik dan memisahkan dari batang tebu yang tidak layak untuk di jadikan bibit, Menjaga segala gangguan di kebun, dan juga memberi upah kepada buruh. Jam istirahat mandor terbilang relatif panjang, karena pada saat pekerja menanam ataupun menebang mandor cenderung hanya duduk-duduk atau beristirah di bawah pohon yang ada di sekitar kebun tebu bersama dengan mandor-mandor yang lainnya. Mandor hanya sesekali mengawasi cara kerja buruh dalam mengerjakan tugasnya, untuk jam pulang kerja biasanya pada pukul 16.00 WITA atau menyesuaikan jam kerja para buruh.

Untuk memenuhi produktivitas yang diperlukan perusahaan, dalam hal ini target pemenuhan batang tebu untuk dilakukan penggilingan pada bulan agustus hari kerja mandor dalam seminggu ialah tujuh hari bahkan sekalipun ada tanggal merah mandor tetap bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan produktifitas tebu. itu sebabnya dalam setiap kelompok ada yang terdapat dua mandor yang mengawasi cara kerja buruh, hal tersebut bertujuan untuk dapat menyiasati jam kerja dan hari kerja yang cenderung tidak memiliki waktu libur yang tetap, jadi jika ada salah satu mandor yang mendadak berhalangan atau sakit dan tidak bisa bekerja masih ada mandor lain yang membantu mengawasi kerja buruh karena pada prinsipnya pada saat penebangan 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 terbelah curam, selain itu juga dipengaruhi oleh cuaca yang terik. Jika turun hujan tanah dikebun cenderung sangat licin dan becek. Relasi kultural yang terjalin antara mandor dan pekerja biasanya merupakan relasi kerja berdasarkan perjanjian kontrak tidak tertulis (lisan), seperti hubungan kerja yang terjalin antara mandor dan buruh. Untuk dapat menjadi seorang buruh di Pabrik Gula Camming. Buruh tersebut tidak perlu membuat dan menyerahkan surat lamaran pekerjaan, melainkan cukup dengan cara sebagai berikut :

- a. Meminta izin dulu kepada mandor terlebih dahulu,
- b. Diperbolehkan ikut bekerja dengan pekerja yang sudah lama bekerja dikebun atau buruh yang sudah dianggap lebih berpengalaman (senior),
- c. Mengamati cara-cara melakukan penebangan yang benar,
- d. Jika dianggap sudah bisa melakukan penebangan ataupun penanaman dengan benar, baru diperbolehkan untuk bekerja sebagai buruh akan tetapi belum menjadi buruh harian teratur (HLT) atau karyawan setengah tetap, awalnya masih merupakan Harian Lepas Lain-lain (HLL) atau karyawan tidak tetap.

Dalam pola kerja dominasi mandor yang dapat diamati adalah pada saat proses perekrutan pekerja, dimana seorang pekerja apabila ingin bekerja menjadi penebang tidak melalui pendaftaran di kantor perkebunan melainkan melalui mandor, jadi dalam hal ini mandor yang memiliki wewenang untuk menerima atau menolak pekerja, dominasi mandor juga terlihat dari syarat-

syarat kerja yang diberikan mandor kepada buruh bahwa apabila buruh ingin bekerja menjadi penebang, maka buruh harus bersedia mematuhi peraturan yang dibuat oleh mandor.

Sistem kerja buruh menggunakan sistem borongan. Upah wajib dihitung dari berdasarkan namyaknya tebangan taupun target tanaman yang telah ditetapkan perhektarnya. jika pekerja ingin mendapatkan prestasi yang baik dan mendapatkan bonus dari mandor buruh harus memiliki etos kerja yang baik dalam hal ini buruh tidak pernah meminta izin atau tidak masuk kerja serta target pada setiap harinya harus dapat terpenuhi.

Bentuk dominasi mandor terhadap buruh penebang ataupun penanam juga dilihat dari penentuan jam kerja oleh mandor. Jam kerja pekerja tebu dimulai pada pukul 06.30, alat transportasi yang digunakan pekerja berangkat ke perkebunan menggunakan truk atau mobil angkutan yang di sediakan pihak perkebunan untuk menjemput pekerja pada pukul 06.00. truk tersebut disediakan untuk menjemput dan mengantar pekerja di perkebunan, data tersebut diambil dari hasil wawancara dengan ibu Hasni (38 tahun) yang mengungkapkan :

“ engka memang oto nappasadianggi pabere’e , ko iyya maccoema denre di oto loppoe ne’ matu kulisuna moccoena di oto biccue “.

(memang ada mobil angkutan yang perusahaan sediakan, kalau saya tadi ikut di mobil truk tapi nanti pulangnyanya ikut sama mobil angkutan yang kecil.” (ibu Hasni (38 tahun) tanggal 27 Juli 2018).

Jarak dari dusun papparapa dan perkebunan tidak terlalu jauh, jadi pekerja merasa sudah terbiasa dan menganggap bahwa itu sudah menjadi sebuah

kewajiban jika harus berangkat sepagi itu dari rumah dan membuat pekerja tidak pernah mengeluh. Menurut analisis penulis alasan yang sebenarnya adalah apabila para pekerja dapat berada dan tiba dilokasi perkebunan tepat waktu maka hasil yang didapatkan pekerja tersebut akan maksimal karena memiliki banyak waktu untuk melakukan penanaman dan penebangan yang dapat berpengaruh pada keuntungan bagi mandor dan perusahaan. Apabila para pekerja tiba di lokasi pada siang hari maka kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak maksimal. Hal tersebut akan menyebabkan kerugian bagi mandor dan pihak perkebunan karena target produksi tidak sesuai dengan apa yang telah ditargetkan sebelumnya.

Satu Hektoare kebun dikerjakan oleh dua kelompok pekerja, satu kelompok pekerja terdiri dari 15- 20 orang , sedangkan dua kelompok pekerja diawasi oleh seorang mandor kebun. Sistem patok dibuat agar pekerja tidak berebut dalam memilih lahan yang akan di kerjakan. Pekerjaan yang harus dikerjakan para pekerja adalah pada pukul 07.00-12.00 WITA menebang bibit atau mensortir (memilah) bibit tebu yang akan ditanam, kemudian pada pukul 12.00-13.00 WITA istirahat untuk makan siang, pada pukul 13.00-16.00 WITA para pekerja melanjutkan pekerjaannya sampai bibit tebu di tanam. Tidak jauh berbeda dengan pekerjaan buruh yang melakukan tebang tebu giling. Pekerjaan yang harus mereka lakukan adalah pada pukul 07.00-12.00 WITA harus menebang tebu, kemudian pukul 12.00-13.00 WITA istirahat untuk makan siang, dan pada pukul 13.00-16.00 WITA melanjutkan pekerjaannya menebang tebu, setelah selesai para pekerja di perbolehkan pulang itupun tidak selalu di pulangkan pada pukul 16.00 WITA. Terkadang kendaraan jemputan terlambat datang karena masih kendaraan

yang digunakan untuk mengangkut tenaga juga di gunakan untuk mengangkut tebu ke tempat timbangan, meskipun pekerja harus menambah jam kerjanya, namun tidak ada upah tambahan. Upah pekerja tetap dihitung pada berapa banyak kwintalan tebu yang dapat di tebang. 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 : $1/173 \times 100\%$ gaji pokok “, sedangkan untuk buruh yang berstatus sebagai karyawan HLT atau buruh borong dan tidak memiliki, maka buruh tidak mendapatkan uang lembur.

Hari kerja para pekerja tidak menentu, tergantung pemenuhan produktivitas penggilingan. Di perkebunan pabrik Gula Camming menganut sistem triwulan (3 bulan) masa giling tebu, jika tidak bisa menutup target maka pekerja harus bekerja tanpa hari libur, jadi jika target produktivitas belum terpenuhi maka buruh harus bekerja terus menerus hingga target dapat terpenuhi.

Pekerjaan buruh bukan hanya tidak mengenal libur melainkan juga tidak mengenal cuaca, yakni jika pada saat turun hujan dan panas terik, para pekerja tetap diharuskan bekerja dan tidak boleh berhenti sebelum waktu yang ditentukan, dari hal tersebut dapat digambarkan bahwa resiko kerja buruh sangat tinggi. Mandor juga ikut terlibat langsung dalam pekerjaan para pekerja, bentuk keterlibatan mandor adalah dengan mencatat dan ikut menimbangan tebu yang di hasilkan oleh pekerja.

Hasil wawancara dengan beberapa ibu-ibu pekerja :

“ Lha yede bawang maittani de'gaga perei dena toppa gaga sekka'ku, na tanggala cella essoe. Dena diullei makkalasi apa denapa na pura jama-jamangge”.

(Lha ini malah sudah lama tidak ada liburnya, padahal ini tanggal merah, kita tidak bisa ambil libur karena kerjaan belum selesai.”
(wawancara tanggal 28 Juli 2018).

2. Sistem Upah

Upah mandor yang bekerja di Pabrik Gula Camming 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 bulanan saja, melainkan juga mendapatkan tambahan bonus sesuai dengan prestasi kerja mandor.

Nilai atau tingkatan prestasi mandor biasanya dinamakan dengan istilah “setrip (-)” atau prestasi. Semakin banyak prestasi yang diperoleh selama bekerja atau setiap tahunnya maka bonus atau upah tambahan yang diperoleh juga akan semakin banyak. Prestasi itu mandor dapatkan jika pada setiap bulan dan akhir tahun dapat mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan, selain itu juga tingkat keuletan, serta kedisiplinan mandor selama mengatur para anak buahnya dalam hal ini adalah pekerja. Sistem pembayaran upah mandor setiap satu bulan sekali dan diambil langsung dikantor induk atau yang telah memiliki rekening bisa langsung menerima gaji masing masing pada tabungannya. Akan tetapi banyaknya prestasi yang mandor peroleh tidak selalu berpengaruh pada kenaikan golongan, itu semua tergantung nasib, karena apabila seorang mandor

sedang bernasib baik, meskipun prestasi yang diperoleh masih sedikit, mandor bisa mendapatkan bonus yang sama.

Pengaruh keberadaan Pabrik Gula Camming terhadap masyarakat kecamatan libureng menemukan bahwa dengan adanya perkebunan ini berdampak pada keadaan ekonomi masyarakat libureng, hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Ali yang mengungkapkan sebagai berikut :

“Kalau saya 1B (-7) satu bulannya Rp. 1.600.000,00 sudah termaksud dengan tunjangan-tunjangan, belum dipotong apa-apa, belum dipotong masih kotor, untuk bersihnya kurang dari Rp. 1.400.000,00. “ (bapak Ali (54 tahun) tanggal 28 Juli 2018).

Sistem upah atau gaji untuk mandor bibit juga ungkapkan oleh bapak Erwin Gaffar (28 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 semakin 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 besar juga. Untuk upah beda mab, gaji pokok sama tapi tunjangannya yang beda. 1B (-5) katakanlah gaji pokok sama semua di tambah santunan sosial, tunjangan, mana lagi Thr, kalau saya Cuma di tambah premi,” (wawancara 28 Juli 2018).

Upah untuk pekerja ditentukan oleh mandor dengan perhitungan seberapa banyak kwintal tebu atau hitungan sistem borongan. misalnya pada 1 Ha kebun upah yang di sedikan sebesar Rp. 500.000,00, kemudian upah tersebut di bagi dengan banyaknya pekerja atau buruh yang di pekerjakan pada 1 Ha kebun

tersebut dimana pada 1 Ha kebun terdapat dua kelompok kerja yang terdiri dari 30 pekerja. Jadi dapat diperkirakan berapa upah yang di terima para pekerja tersebut saat target yang diperintahkan mandor telah terpenuhi. Dengan upah minim seperti itu tidak dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari para pekerja tersebut, oleh sebab itu tidak sedikit pekerja bila musim panen padi lebih memilih panen padi dibandingkan kerja tebu. sistem borong buruh tidak lepas dari rantai kemiskinan dan membuat pekerja selalu terikat pada perkebunan, seperti yang diungkapkan oleh ibu Wina dalam wawancara sebagai berikut :

“ ini kalau dapat 1 kwintal Cuma Rp. 17.000,00 kalau lagi rajin bisa dapat empat kwintal, tapi kalau saya begini Cuma dapat 2 kwintal setengah bulan Cuma 17 x 2 kwintal paling-paling Cuma dapat berapa? Kalau tidak ada sampingan ya Cuma dapat segitu dek” (ibu Wina (51 tahun) tanggal 28 Juli 2018).

Upah tambahan setiap pekerja 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 para pekerja harus terus masuk kerja tidak pernah absen atau libur kerja. Kedua, kalau para pekerja memenuhi target produksi setiap harinya yang masing-masing berbeda setiap mandor, tergantung berapa patokan kwintal yang telah di tetapkan oleh mandor. Jadi jika dalam empat minggu pekerja dapat menutup target maka pada akhir bulan akan mendapat upah tambahan . akan tetapi dengan syarat setiap satu hari mencapai target selama satu minggu tanpa libur, selain dari sosial buruh juga mendapat bonus yang setiap tahunnya diberikan tiga kali setiap bulan ke tiga dan bulan ke tujuh, kalau bulan ketiga dibayar satu bulan gaji, sedangkan bulan ke

tujuh pasti tergantung pada keuntungan yang diperoleh perusahaan dan THR sebesar satu bulan gaji.

Pekerja yang tidak dapat mencapai target setiap harinya, akan tetap memperoleh bonus tetapi jumlahnya lebih sedikit dibandingkan dengan pekerja yang rajin dan selalu mencapai target pada setiap minggunya. Upah untuk para pekerja juga terbagi menjadi dua jenis, untuk buruh harian berstatus HLT (Harian Lepas Teratur) dengan buruh yang berstatus HLL (Harian Lepas Biasa). Buruh harian HLT atau fungsional akan memperoleh upah borongan dan ditambah dengan tunjangan lain-lain serta memperoleh pakaian kerja setiap tahunnya, sedangkan untuk HLL hanya memperoleh upah dari pekerjaannya, tanpa mendapatkan bonus dan tunjangan lain-lain, itu sebabnya pada saat ini para mandor mengalami kesulitan dalam mencari pekerja HLL karena cara kerja sama dengan HLT tetapi gaji yang diperoleh lebih sedikit karena tidak mendapatkan tunjangan lain-lain, hal tersebut yang membuat mandor melakukan berbagai macam cara untuk membuat pekerja yang sudah ada tetap bertahan.

Sistem pemberian upah dilaksanakan setiap target telah terpenuhi. Upah tersebut diambil melalui mandor. Upah yang minim tersebut sangat tidak sesuai dengan tenaga buruh yang dikeluarkan dan resiko kerja tinggi, dalam hal ini mandor ikut terlibat didalamnya yaitu mandor yang membayarkan langsung upah para pekerjanya. Sistem upah yang minim membuat pekerja 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 di perkebunan tebu Pabrik Gula Camming.

3. Pola Interaksi

mandor lebih banyak memiliki waktu luang yang lebih disaat aktivitas kerja berlangsung dibandingkan dengan para pekerja, hal tersebut dikarenakan pekerjaan mandor yang tidak begitu banyak. Tugas mandor hanya mengawasi para pekerja ketika menebang dan menanam tebu, akan tetapi tidak setiap jam mandor mengawasi pekerjaan yang dilakukan para pekerja, bahkan mandor lebih sering mengawasi pekerjaan para buruh dari kejauhan dan hanya sesekali menengok pekerjaan para pekerja, seperti yang terlihat dalam foto sebagai berikut :



Gambar 1. Kegiatan mandor disela-sela aktivitas kerja. (Sumber: Foto Andi Neneng Ambarwati 2018).

Pada saat penulis mengambil gambar tepatnya pada tanggal 30 Juli 2018, kebetulan pada hari itu perusahaan sedang melakukan penanaman bibit untuk kebun tebang mekanis dan melakukan percobaan mesin baru untuk penanaman tebu oleh SKK Rayon II. Menyadari kedatangan para pengawas para mandor yang semula sedang berbincang-bincang santai itu seketika langsung mencari

kesibukan lain seperti langsung menghampiri tempat penanaman dan mengawasi cara kerja buruh, ada juga yang langsung mencari kesibukan dengan membuang dan mencangkul kebun. Dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja mandor akan berubah menjadi lebih baik apabila mandor mendapat pengawasan langsung dari pihak perkebunan.

Berbeda dengan waktu luang yang dimiliki seorang mandor, para pekerja hanya memiliki waktu luang pada saat jam istirahat yakni pada pukul 12.00-13.00 WITA yang dimanfaatkan untuk makan siang dan pada saat yang bersamaan itu para pekerja gunakan untuk berinteraksi (*ngobrol-ngobrol*) dengan sesama pekerja dan terkadang juga dengan pak mandor, yang terlihat dalam gambar sebagai berikut.



Gambar 2. Interaksi antara sesama pekerja pada waktu istirahat (Sumber: foto Andi Neneng Ambarwati 2018).

Pada saat buruh bekerja menanam tebu, tidak jarang mereka bekerja sambil berbincang-bincang, hal tersebut dikarenakan sistem kerja yang berkelompok dan saling berdekatan sehingga memudahkan para pekerja untuk berinteraksi satu sama lain, dengan demikian membuat para pekerja tidak merasa bosan dengan

pekerjaan yang sudah menjadi rutinitas, akan tetapi pada saat para pekerja di bawah 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 pada saat mensortir bibit tebu yang akan di tanam.



Gambar 3. Interaksi antar pekerja didalam aktivitas kerja mereka. (sumber : foto Andi Neneng Ambarwati 2018).

Interaksi yang terjalin antara pekerja dan mandor secara profesional dapat dilihat dengan jelas pada saat pembagian bibit tebu yang akan ditanam perkwintalannya. Dimana pekerja mengambil bibit dan kemudian mandor yang mencatat berapa banyak bibit yang di ambil dalam 1 Ha kebun. Seperti yang terlihat dalam gambar dibawah ini :



Gambar 4. Interaksi antara mandor dan pekerja pada saat pembagian bibit untuk tanaman (sumber : foto Andi Neneng Ambarwati 2018)

Interaksi yang terjalin antara mandor dan buruh secara personal dapat dilihat pada saat mereka berada di luar area perkebunan dan di luar jam kerja, misalnya pada saat seorang mandor bertemu dengan pekerjanya pada acara hajatan seseorang, interaksi yang terjalin tidak sama dengan interaksi yang terjalin pada saat jam kerja, seperti yang dikemukakan oleh ibu Dimu (46 tahun) yang tidak lagi menempatkan pak mandor sebagai atasannya apabila berada diluar jam kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara sebagai berikut.

“ ya, iya menyapa tapi bukan “pak mandor “ lagi, kan sudah bukan pak mandor lagi kalau sudah ada di luar perkebunan, kan bukan di tempat kerja lagi”. (Ibu Dimu(46 tahun) tanggal 29 Juli 2018).

C. Konsekuensi Relasi Kultural yang Terjalin Antara Mandor dan Pekerja Pabrik

perkebunan tebu Pabrik Gula Camming merupakan bagian dari perkebunan yang tergabung dalam PTPN XIV yang berkantor pusat di Makassar. Perkebunan tebu Pabrik Gula Camming yang sebagian besar menggunakan tenaga manusia dalam proses produksi, dari mulai pembibitan, pemeliharaan, hingga penebangan. Penggunaan tenaga mesin dapat dilihat pada proses produksi batang tebu yang diolah menjadi gula yang siap untuk di ekspor. Proses ketenaga kerjaan khususnya untuk mandor dan para pekerja 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 kultural antar mandor dan pekerja. Ketidakadilan yang diterima para pekerja 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 bertujuan untuk menyejahterakan 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 termasuk juga para pekerja pabrik yang ada.

Sistem koperasi yang ada pada dasarnya meringankan pekerja dalam memenuhi kebutuhan pokok, memang secara kasat mata menguntungkan bagi pekerja, akan tetapi jika dilihat lebih mendalam dan dicermati lebih dalam lagi sebenarnya peraturan koperasi yang membolehkan para pekerja untuk menghutang berbagai macam kebutuhan pokok dan melunasinya setiap dua minggu sekali dengan cara potong gaji memberatkan para pekerja itu sendiri, karena sistem upah pekerja yang tidak tetap atau tergantung pada pemenuhan target. Pemenuhan target yang sedikit berdampak pula pada upah yang di peroleh, jika demikian upah yang diperoleh pekerja hanya cukup untuk menutup hutang di koperasi, bahkan tidak jarang upah yang di peroleh tidak cukup.

Para pekerja menyadari bahwa sistem koperasi tidak sepenuhnya menguntungkan, tetapi juga sebenarnya memberatkan mereka. Keberadaan koperasi di perkebunan tebu Pabrik Gula Camming memang di bentuk oleh pihak perkebunan, akan tetapi mandor ikut terlibat didalamnya yaitu mandor bertugas sebagai perantara antara pihak koperasi dan pekerja, misalnya apabila ada seorang pekerja yang ingin meminjam uang di koperasi, para pekerja tidak bisa meminjam langsung ke koperasi melainkan harus melalui mandor, para pekerja hanya harus menyerahkan persyaratan peminjaman uang yaitu foto copy KTP yang kemudian diserahkan kepada mandor dan nantinya mandor tersebut akan menyerahkan kepada pegawai koperasi.

2. Sistem Poin dan Bonus yang Diberlakukan untuk Pekerja pabrik

Sistem poin dan bonus merupakan upah yang diterima oleh pekerja, jika seorang pekerja ingin mendapatkan poin maka harus dapat memenuhi hari kerja sebanyak 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 pekerja harus memenuhi target yang ditentukan. Besaran atau jumlah target yang ditentukan berbeda-beda setiap mandornya. Seperti yang di ungkapkan ibu Nisan (41 tahun) sebagai berikut :

“ standarnya kalau di tebangan itu 10 kwintal kalau ini tergantung semangat pekerja untu menebangng, kalau di penanaman ada target tanaman yang di tentukan kalau bisa terpenuhi dalam sehari atau dua hari mandor juga senag bisa kasi laporan ke atasannya juga” . (ibu Nisan (41 tahun) 29 juli 2018).

Perkebunan berusaha untuk membangkitkan semangat para pekerjanya dalam bekerja dan pemenuhan target produktivitas untuk perusahaan karena aktif atau tidaknya hari kerja akan berdampak pada banyaknya produksi tebu yang dapat di hasilkan oleh para pekerja, jadi dengan adanya sistem poin secara tidak langsung berhasil membuat para pekerja untuk menguras tenaganya untuk menghasilkan batang tebu sesuai dengan target yang dibutuhkan untuk kebutuhan produksi.

3. Perilaku Mandor terhadap Buruh

Perilaku mandor dalam proses kerja memang secara langsung membantu pekerja, yaitu mandor yang menimbang dan mencatat hasil tanaman atau tebang. Mandor juga yang menjadi perantara para pekerja dalam pembayaran upah, jadi seorang pekerja tidak perlu langsung ke kantor induk untuk mengambil upah, melainkan sudah diwakili oleh masing-masing mandor.

Perilaku mandor juga tidak selalu membantu dan memudahkan para pekerja, di dalamnya terdapat proses dominasi kepemimpinan yang tersirat dalam perlakuan mandor, pada saat pekerja melakukan kesalahan atau tidak mau menurut dengan mandor, maka secara otomatis mandor akan memarahi pekerjanya, setiap mandor memiliki cara yang berbeda-beda dalam menjalankan kekuasaannya ada yang memberikan tekanan dengan “membentak” 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 para pekerjanya bersedia mematuhi semua perintah dari mandor yang bertujuan agar buruh mampu memperoleh kualitas tebang yang bagus.

Penulis membuat sebuah tabel yang berisi hak dan kewajiban pekerja pabrik, untuk memudahkan pembaca dalam memahami dan melihat ketidakadilan yang diterima pekerja dalam melakukan tugasnya :

Hak	Kewajiban
<ul style="list-style-type: none"> • Hak mendapatkan upah borongan yang diberikan setiap target terpenuhi. • Mendapatkan tunjangan hari raya • Alat kerja berupa cangkul, parang, tenda, topi caping, kaos tangan • Pinjaman uang • Antar jemput ke perkebunan 	<ul style="list-style-type: none"> • Menebang dan menanam dengan menggunakan taerget • Membayar potongan dari koperasi yang berupa potongan-potongan pembayaran bahan pokok seperti beras, minyak sayur, gula, telur dan lain sebagainya. • Memenuhi hari kerja (tidak boleh libur tanpa alasan) • Berangkat pagi pulang sore • Harus tetap bekerja sekalipun hujan dan panas terik • Membayar bunga pinjaman dari uang yang dipinjam di koperasi.

Bagan 4. Perbandingan hak dan kewajiban para pekerja

Sumber : pengolahan data primer juli 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kewajiban seorang pekerja pabrik yang harus di penuhi di perkebunan Pabrik Gula Camming lebih banyak di bandingkan dengan hak-hak yang harus di terima oleh para pekerja. Hak-hak pekerja tersebut merupakan suatu kebijakan yang dibuat oleh pihak perkebunan dan mandor yang bertujuan untuk memberikan kesejahteraan kepada para pekerja, akan tetapi kebijakan-kebijakan tersebut sebenarnya hanya sebagai penutup atau pembungkus peraturan-peraturan yang dibuat oleh perkebunan yang memberatkan dan merugikan para pekerja itu sendiri.

Hasil penelitian yang dilakukan penulis sesuai dengan teori tentang kesadaran kelas yang dikemukakan oleh George Lukacs, dimana dia menyatakan bahwa kesadaran kelas menyangkut pada sistem keyakinan yang dianut oleh orang yang menduduki posisi kelas yang sama dalam masyarakat. Kesadaran kelas bukan rata-rata atau penjumlahan kesadaran individu, melainkan sifat sekelompok orang yang secara bersama menempati posisi serupa dalam sistem produksi (Lukacs dalam Ritzer dan Goodman, 2005 : 173).

Para pekerja menyadari bahwa sebagian besar kebijakan-kebijakan yang di berikan oleh mandor dan pihak perkebunan yang cenderung memberatkan dan merugikan mereka sebagai sebuah garis tangan (nasib), dengan keterbatasan keterampilan dan keterbatasan ekonomi yang buruh miliki membuat para pekerja dapat menerima dan

menjalankan semua kebijakan-kebijakan sebagai sebuah konsekuensi kerja di perkebunan tebu Pabrik Gula Camming. 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 pekerja pabrik.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Relasi kultural yang terjalin antara mandor dan pekerja penebang tebu bersifat asimetris yang menempatkan buruh pada posisi yang paling rendah dalam proses produksi, relasi kultural yang asimetris tersebut menciptakan relasi kerja yang tak seimbang antara mandor dan pekerja, adanya relasi kultural yang asimetris dilatarbelakangi karena buruh yang bekerja di perkebunan tebu pabrik gula camming tidak memiliki *bargaining position* yang tinggi.
2. Relasi kultural yang asimetris yang terjalin antara mandor dan buruh penebang tebu menciptakan ketidakadilan dan dominasi mandor terhadap pekerja, kesadaran kelas buruh yang bersifat semu yakni karena keadaan ekonomi buruh yang kurang mencukupi, latar belakang pendidikan yang rendah dan tidak dimilikinya keahlian hidup yang lain selain dari tenagannya membuat pekerja mau tidak mau tetap bertahan menjadi buruh penebang tebu dan menerima semua konsekuensi kerja dan upah yang rendah dengan resiko kerja yang tinggi.

B. Saran

Dalam penelitian ini penulis menyampaikan pada pihak Perkebunan Pabrik Gula Camming pada saat penyerahan laporan hasil penelitian, bahwa pihak perkebunan Pabrik Gula Camming dapat membentuk suatu kelompok atau tim yang berfungsi untuk mengawasi sistem kerja serta kinerja mandor dan pekerja penebang tebu, untuk dapat menciptakan hubungan kerja yang saling menguntungkan bagi mandor dan juga buruh di perkebunan tebu Pabrik Gula Camming.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusyanto Ruddy. (2014). *Jaringan Sosial dalam Organisasi*. Jakarta : PT Rajagrafindo persada.
- Arikunto, Suharsimi. (1996). *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Damsar. 2002. *Sosiologi Ekonomi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moleong Lexy. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mufakir, Abu. 2011. Perkebunan Tebu dan Reproduksi Kemiskinan. Dalam *jurnal Sedane* Vol. 11. No.1. Hal. 10-20.
http://issuu.com/abumufakir/docs/jurnal_sedane_vol11_2011 (diunduh tanggal 5 januari 2012).
- Murbyanto, Dkk. (1992). *Tanah dan Tenaga Kerja Perkebunan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- 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 Penebang Tebu Rakyat dan Negara Menguntungkan atau Merugikan?. Dalam *Jurnal Analisis Sosial*. Vol.7. No. 1. Hal. 6-18.
- Soekanto Soerjono. (2012). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Supardan Dadan. (2013). *Pengantar Ilmu Sosial (sebuah kajian pendekatan struktural)*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Patton Michael Quinn. (2006). *Metode evaluasi kualitatif*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Upe Ambo. (2010). *Tradisi Aliran Dalam Sosiologi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- <https://materiips.com/pengertian-masyarakat>
- <https://id.wikipedia.org/wiki/Masyarakat>

Perjanjian kerja bersama (PKB) PT. Perkebunan Nusantara IX (Persero) Divisi
Tanaman 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 SUBYEK PENELITIAN

1. Nama : Mustang
Usia : 43 tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Komp. PGC Blok Kakatua
Pekerjaan : Mandor Pratama
2. Nama : Andi Salahuddin
Usia : 50 tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Komp. PGC Blok Kakatua
Pekerjaan : Mandor Tanam
3. Nama : Ali
Usia : 54 tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Komp. PGC Blok Kakatua
Pekerjaan : Mandor Bibit
4. Nama : Erwin Gaffar
Usia : 28 tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Komp. PGC Blok Pipit

- Pekerjaan : Mandor Bibit
5. Nama : Muhammading
- Usia : 48 tahun
- Jenis Kelamin : Laki-laki
- Alamat : Komp. PGC Blok Kakatua
- Pekerjaan : Mandor Kebun
6. Nama : Dimu
- Usia : 46 tahun
- Jenis Kelamin : Perempuan
- Alamat : Papparapa
- Pekerjaan : Buruh Tanam Bibit
7. Nama : Muliati
- Usia : 48 tahun
- Jenis Kelamin : Perempuan
- Alamat : Papparapa
- Pekerjaan : Buruh Tanam Bibit
8. Nama : Hasriani
- Usia : 37 tahun
- Jenis Kelamin : Perempuan
- Alamat : Papparapa
- Pekerjaan : Buruh Tanam Bibit

9. Nama : Sumarni
Usia : 40 tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Papparapa
Pekerjaan : Buruh Tanam Bibit
10. Nama : Hayang
Usia : 39 tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Papparapa
Pekerjaan : Buruh Tanam Bibit
11. Nama : Hasni
Usia : 38 tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Papparapa
Pekerjaan : Buruh Tanam Bibit
12. Nama : Lahe
Usia : 66 tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Papparapa
Pekerjaan : Buruh Tanam Bibit
13. Nama : Kamisa

Usia : 70 tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Papparapa
Pekerjaan : Buruh Tanam Bibit

14. Nama : Darni

Usia : 39 tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Papparapa
Pekerjaan : Buruh Tanam Bibit

15. Nama : Jusmang

Usia : 34 tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Papparapa
Pekerjaan : Buruh Tanam Bibit

16. Nama : Nisan

Usia : 41 tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Papparapa
Pekerjaan : Buruh Tanam Bibit

17. Nama : Muse

Usia : 40 tahun

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Papparapa

Pekerjaan : Buruh Tanam Bibit

18. Nama : Wina

Usia : 51 tahun

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Papparapa

Pekerjaan : Buruh Tanam Bibit

19. Nama : Suri

Usia : 46 tahun

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Papparapa

Pekerjaan : Buruh Tanam Bibit

20. Nama : Maha

Usia : 70 tahun

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Papparapa

Pekerjaan : Buruh Tanam Bibit

21. Nama : Darma

Usia : 62 tahun

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Papparapa
Pekerjaan : Buruh Tanam Bibit
22. Nama : Haris
Usia : 50 tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Papparapa
Pekerjaan : Buruh Tanam Bibit

Lampiran II

DAFTAR INFORMAN PENELITIAN

1. Nama : Andi Pabarui
Usia : 50 tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Samaendre Desa Pitumpidangge
Pekerjaan : Afdeling Rayon II
2. Nama : Nadir
Usia : 49 tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Komp. PGC Blok merpati
Pekerjaan : Afdeling Rayon I

3. Nama : Sitti Rahmawati
- Usia : 46 tahun
- Jenis Kelamin : Perempuan
- Alamat : Komp. PGC Blok Elang no. 9a
- Pekerjaan : Karyawan di bidang administrasi
4. Nama : Sri Wahyuni
- Usia : 35 tahun
- Jenis Kelamin : Perempuan
- Alamat : Labombo Desa Wanuwaru
- Pekerjaan : Juru Tulis

Lampiran III

Instrumen penelitian

Dalam rangka menyelesaikan studi jenjang strata satu (S1) pada jurusan pendidikan sosiologi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH), 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 KULTURAL DI AREA PERKEBUNAN TEBU (Studi Kasus Mandor dan Pekerja Pabrik di Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone)”. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui relasi kerja yang terjalin antara mandor dan pekerja penebang tebu di Pabrik Gula Camming.
2. Mengetahui konsekuensi dari relasi kultural yang terjalin antara mandor dan pekerja penebang tebu di pabrik Gula Camming.

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,

Andi Neneng Ambarwati

Lampiran IV

PEDOMAN OBSERVASI

Fokus Penelitian	Indikator	Data dokumentasi
1. Gambaran umum perkebunan tebu PG.Camming	Keadaan Geografis	1) Luas lahan perkebunan tebu PG.Camming 2) Letak geografis PG.Camming 3) Kontur tanah dan suhu udara PG.Camming.
2. Gambaran umum relasi kultural yang terjalin antara mandor dan pekerja penebang tebu	Ketenaga Kerjaan perkebunan tebu	1) Profil mandor 2) Profil pekerja penebang tebu 3) Relasi kerja antara mandor dan pekerja penebang tebu 4) Konsekuensi kerja dari relasi kultural antara mandor dan pekerja penebang tebu.

Lampiran V

PEDOMAN WAWANCARA

SUBJEK PENELITIAN

Nama :.....

Alamat :.....

Umur :.....

Pekerjaan :.....

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

A. Profil Mandor dan Pekerja

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 tebu?

2. Buruh

- a. Sejak tahun berapa anda bekerja sebagai pekerja penebang tebu?

- b. Sudah berapa lama anda bekerja sebagai pekerja penebang tebu?
- c. Dimana tempat tinggal anda?
- d. Mengapa anda memilih untuk bekerja sebagai pekerja penebang tebu?

B. Pola Kerja

1. Mandor

- a. Bagaimana cara atau prosedur yang harus anda lakukan agar bisa menjadi mandor di Pekarbunan ?
- 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 pekerja penebang tebu dalam menjalankan pekerjaannya?

2. Buruh

- a. Bagaimana cara atau prosedur yang harus anda lakukan agar bisa menjadi pekerja penebang tebu?
- b. Jika langsung melalui mandor, apakah ada kesepakatan tertentu dengan mandor sebelum anda menjadi pekerja penebang tebu?
- 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 pekerja ?
- 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 pekerja penebang tebu?
- 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 di dalamnya?

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 pekerja penebang tebu?
- d. Bagaimana cara anda menerapkan kebijakan tersebut kepada pekerja penebang tebu?

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 pekerja penebang tebu?
- c. Apakah anda sering berinteraksi dengan buruh pada saat diperkebunan?
- d. Bagaimana bentuk interaksi yang terjalin antara anda dengan pekerja ?

2. Buruh

- a. Apakah anda sering berinteraksi dengan sesama pekerja penebang tebu 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 di perkebunan tebu pabrik gula camming?
- 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 pekerja penebang tebu di perkebunan tebu pabrik gula camming?
- b. Keuntungan apa saja yang anda peroleh selama bekerja sebagai buruh ?

- 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 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 mendapat 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 dilakukan?
- h. Apakah anda merasa terbebani dengan adanya target penebangan tebu setiap harinya?
- i. Apakah setelah pulang bekerja di perkebunan, anda masih harus mengerjakan pekerjaan rumah tangga ?
- j. Hal-hal apa yang anda tidak sukai dari pekerjaan sebagai buruh?

RIWAYAT HIDUP



Andi Neneng Ambarwati, lahir pada tanggal 17 Februari 1997 di Kajuara, Kabupaten Bone. Penulis merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara, buah hati dari pasangan Ayahanda Andi Mappiasse dengan Ibunda Andi Haslinah. Penulis mulai memasuki pendidikan formal di jenjang pendidikan dasar di SD Yayasan PG.Camming tahun 2002 dan tamat tahun 2008.

Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 1 Libureng tahun 2008 dan selesai tahun 2011. Kemudian pada tahun itu juga 2011 penulis juga melanjutkan pendidikan ke SMA. Negeri 1 kajuara dan selesai pada tahun 2014. Pada tahun 2014, penulis melanjutkan pendidikan ke bangku kuliah dan memilih Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Muhammadiyah Makassar pada jurusan Pendidikan Sosiologi S-1.