

KEHIDUPAN SOSIAL-EKONOMI BURUH PERKEBUNAN KALITENGAH TAHUN 1982-2010

Nurma Tisa Meladipa⁴⁶, Sumarjono⁴⁷, Kayan Swastika⁴⁸

***Abstract.** The aim of this research is to identify the social-economic structure of the Kalitengah Plantation labour and to reveal the motive of Kalitengah Plantation labour still loyal to Kalitengah Plantation as labour despite in low-wage by using historical method and structural functional theory. The result of this research shows that there are an internal and external motive that make the labour of Kalitengah Plantation still loyal to the Kalitengah Plantation.*

***Key Words :** social-economic life, Kalitengah Plantation labour, structural functional*

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara yang kaya sumber daya alam, kondisi alam inilah yang menarik perhatian bangsa Eropa. Diantara negara Eropa Belanda-lah yang berhasil menguasai Indonesia, baik secara ekonomi maupun politik (Poesponegoro dan Notosusanto,1993:45) Penetrasi ekonomi dan politik Belanda di Indonesia dibagi dua tahapan, yakni masa *Vereenigde Oost Indische Compagnie* (VOC) tahun 1602-1799 dan masa Pemerintahan Hindia Belanda tahun 1800-1942. Pada tahapan penjajahan tersebut, Belanda menerapkan sistem penjajahan yang diberlakukan sesuai dengan kondisi perkembangan sosial-politik negeri induk Belanda yakni sistem penjajahan konservatif dan penjajahan liberal (Kartodirdjo,1999:6-7). VOC dengan pola konservatif dinilai golongan Liberal Belanda sebagai kesalahan dalam mengurus daerah jajahan. Selanjutnya sistem konservatif dihapuskan dan diubah ke sistem liberal.

Sistem liberal dilaksanakan tahun 1870-1900 dengan keluarnya *Agrarische Wet* (Undang-undang Agraria) tahun 1870, yang memungkinkan investor asing menanam modal di Indonesia. Dampak *Agrarische Wet* tahun 1870 dibukalah perkebunan besar di berbagai daerah di Indonesia. Akibatnya permintaan tenaga kerja besar yang mampu bekerja dengan upah dibawah upah minimal (Nagazumi,1988:17).

Berakhirnya penjajahan Belanda ditandai dengan kekalahan Belanda terhadap Jepang tahun 1942. Pada masa pendudukan Jepang, sektor perkebunan Indonesia tidak berkembang. Pendudukan Jepang terkonsentrasi pada pemenuhan kebutuhan perang

⁴⁶ Mahasiswa Program Studi Pendidikan Sejarah FKIP UNEJ

⁴⁷ Staf Pengajar Program Studi Pendidikan Sejarah FKIP UNEJ

⁴⁸ Staf Pengajar Program Studi Pendidikan Sejarah FKIP UNEJ

Jepang, pabrik-pabrik di Indonesia digunakan sebagai penyimpanan barang keperluan perang.

Memasuki masa kemerdekaan Indonesia tahun 1945, sistem perkebunan Indonesia tidak banyak berubah, masih menganut sistem kolonial Belanda. Perubahan mulai nampak pada masa Demokrasi Terpimpin tahun 1957. Kebijakan ekonomi pada masa Demokrasi Terpimpin diantaranya adalah nasionalisasi perusahaan yang dikuasai Belanda dan negara asing lainnya. Realisasi kebijakan nasionalisasi ialah keluarnya Undang-undang No.5 tahun 1960 tentang Undang-undang Pokok Agraria (UUPA 1960) pada 24 September 1960. UUPA merupakan perombakan hukum agraria kolonial dengan tujuan memperbaiki hukum agraria agar sesuai dengan cita-cita nasional.

UUPA merupakan penjabaran pasal 33 ayat 3 UUD 1945 yakni bumi, air, dan luar angkasa serta kekayaan alam yang terkandung di dalamnya adalah milik negara. Pada UUPA terdapat kebijakan Hak Guna Usaha (HGU) yakni hak untuk mengusahakan tanah yang dikuasai negara dalam jangka waktu paling lama 25 tahun untuk perusahaan, pertanian, perikanan dan peternakan. HGU dapat terlaksana dengan penetapan pemerintah dengan penerbitan Sertifikat Pertanahan oleh Kantor Pertanahan Negara (Rizal, 2004).

Kebijakan nasionalisasi membawa pengaruh besar di bidang perkebunan Indonesia. Sistem yang berkembang pada saat itu adalah sistem *patron and client*, yakni sistem yang menggambarkan hubungan antara penguasa dan pekerjanya (*symbiosis mutualisme*), pertukaran hubungan antara dua peran melibatkan persahabatan instrumental antar individu dengan status sosial-ekonomi yang dimiliki untuk menyediakan perlindungan (*patron*) dan keuntungan bagi seseorang yang berstatus sosial rendah (*client*). Sebagai timbal balik seorang *client* akan membalas dengan menawarkan dukungan dan bantuan, termasuk jasa pribadi kepada *patron* (Scoot,1993:7).

Salah satu perkebunan yang mencerminkan hubungan *patron and client* adalah Perkebunan Kalitengah di Desa Manggis, Kecamatan Tanggul, Kabupaten Jember. Secara historis Perkebunan Kalitengah didirikan tahun 1928 oleh perusahaan Belgia, NV. Handeli Maatschappij J. A. Wattie dan sekarang Perkebunan Kalitengah dikelola oleh PT Dian Argapura Perkasa. Secara empirik terdapat fenomena menarik di Perkebunan Kalitengah. Mayoritas buruh Perkebunan Kalitengah merupakan buruh

yang secara turun-temurun bekerja di Perkebunan Kalitengah. Padahal dilihat dari segi kesejahteraan buruh masih rendah. Hal inilah yang menarik peneliti untuk mengkaji dengan tujuan untuk memahami latar belakang buruh bertahan di Perkebunan Kalitengah. Sedangkan secara teoritik, kajian-kajian terdahulu tentang perkebunan hanya membahas aspek ekonomi, tanah, dan kebijakan pemerintah.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan alasan empirik dan teoritik peneliti bermaksud melakukan penelitian untuk mencari jawaban mengenai: 1) bagaimana usaha pihak perkebunan mengelola sumber daya sosial-ekonomi Perkebunan Kalitengah; 2) mengapa buruh Perkebunan Kalitengah tetap bertahan di Perkebunan Kalitengah; dan 3) bagaimanakah struktur sosial-ekonomi buruh Perkebunan Kalitengah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian sejarah (*historical method*) dengan teori fungsional struktural. Hal ini untuk melihat hubungan antara pihak perkebunan dan buruh di Perkebunan Kalitengah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Daerah Penelitian

Perkebunan Kalitengah terletak di Desa Manggis, Kecamatan Tanggul, Kabupaten Jember. Perkebunan Kalitengah berjarak 43 km dari kota Jember. Batas wilayah Perkebunan Kalitengah sebelah utara, barat, dan timur berbatasan dengan Perhutani, sedangkan sebelah selatan berbatasan dengan Perkebunan Zelandia. Secara geografis Perkebunan Kalitengah memiliki luas areal 579, 4244 Ha dengan jenis tanah Latosol, dengan elevasi 400-750 M dpl. Lahan tersebut dimanfaatkan untuk tanaman karet seluas 80,9400 Ha, tanaman kopi seluas 352,7800 Ha, tanaman cengkeh seluas 103,6200 Ha, lahan pembibitan seluas 1,0000 Ha, serta lahan persiapan peremajaan tanaman karet seluas 20,0000 Ha. Sedangkan sisa lahan untuk bangunan pabrik (5,0000 Ha), jalan, sungai dan curah (14,5844 Ha), serta lapangan dan kuburan (1,5000 Ha) (PT Dian Argapura Perkasa, 2006).

Berdasarkan data Desa Manggis tahun 2010, jumlah penduduk Desa Manggis berjumlah 11.217 jiwa, dengan rincian penduduk perempuan 5.714 jiwa (50,95 %), sedangkan penduduk laki-laki adalah 5.503 jiwa (49,05 %). Jumlah penduduk Desa Manggis dari tahun 1982-2010 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Jumlah Penduduk Desa Manggis Tahun 1982-2010

Tahun	Wanita	Laki-laki	Rasio Pertumbuhan
1982-1989	3896	3.651	3,17
1990-1999	4.784	4881	2,78
2000-2010	5.714	5.503	3,71

Sumber: BPS Kabupaten Jember 2010

Secara umum mata pencaharian masyarakat Desa Manggis bekerja di sektor pertanian berjumlah 3132 orang, buruh tani 2956 orang, disektor perdagangan berjumlah 1245 orang, disektor pertukangan 230 orang, disektor jasa angkutan berjumlah 198 orang, dan lain-lain 245 orang. Dengan demikian jumlah penduduk yang mempunyai mata pencaharian berjumlah 7011 orang yang mayoritas terkonsentrasi disektor pertanian.

Dari aspek religiusitas, sebagian besar masyarakat Manggis memeluk agama Islam. Hubungan antar umat beragama di Desa Manggis berjalan harmonis, mereka hidup berdampingan dan tenteram dalam menjalankan peribadatan dan perayaan hari-hari besar. Selain itu kehidupan masyarakat Desa Manggis ditopang dengan keberadaan sarana dan prasarana sosial-budaya, pendidikan, dan perekonomian yang memadai dan memudahkan masyarakat melakukan kegiatan sehari-hari.

2. Gambaran Umum Informan

Peneliti membatasi penelitiannya hanya pada “buruh tetap” Perkebunan Kalitengah, hal ini ditujukan untuk validitas dan kredibilitas data. Jumlah buruh tetap Perkebunan Kalitengah adalah 253 orang dan setelah diseleksi dengan teknik *purposif sampling* jumlahnya 15 orang. Kriteria yang dipakai peneliti untuk menentukan informan ialah: 1) usia; 2) masa kerja; 3) jenis pekerjaan; dan 4) tingkat pendapatan.

Berdasarkan kriteria usia dan masa kerja, informan penelitian ini berusia rata-rata 35-50 tahun dengan masa kerja rata-rata 15-30 tahun, dengan pertimbangan bahwa buruh dengan usia tersebut memiliki masa kerja relatif lama dan tinggal di perkebunan sejak tahun 1982 (tahun awal penelitian), sehingga diharapkan menunjukkan perkembangan kondisi sosial-ekonomi buruh.

Peneliti juga menetapkan jenis pekerjaan buruh sebagai kriteria informan. Berdasarkan jenis pekerjaannya informan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3. Jenis Pekerjaan Informan

Jenis Pekerjaan	Jumlah
Menyiangi	2orang
Wiwil	1orang
Pangkas, Lepas, Panen	2orang
Gondang-gandung	1 orang
Rempes	2 orang
Teras	1 orang
Dokel Mimikul	1 orang
Pemanen	1 orang
Penyadap karet	2 orang
Mandor	2 orang

Sumber: data primer diolah tanggal 10 Juni 2010

Kriteria terakhir dalam penelitian ini ialah tingkat pendapatan buruh. Berikut informan berdasarkan tingkat pendapatan:

Tabel 4. Tingkat Pendapatan Informan

Jenis Pekerjaan	Tingkat Pendapatan		
	1982-1989	1990-1999	2000-2010
Menyiangi	27.800	87.000	550.000
Rempes	29.000	89.000	500.000
Penyadap	29.100	89.500	550.000
Wiwil	28.900	90.500	600.000
Pemangkas	28.000	90.500	600.000
Dokel mimikul	27.000	89.000	550.000
Gondang-gandung	32.000	100.200	600.000
Pemanen	36.500	101.000	600.000
Mandor	37.000	110.000	650.000

Sumber: data primer diolah tanggal 10 Juni 2010

Tingkat pendapatan buruh disesuaikan dengan Upah Minimum Regional (UMR) yang ditetapkan pemerintah dan juga ditentukan oleh jenis pekerjaan yang dilakukan.

3. Usaha Perkebunan Kalitengah Mengelola Sumber Daya Sosial-Ekonomi Guna Perkembangan Perkebunan Kalitengah

Salah satu ciri masyarakat perkebunan adalah menyatunya unsur kehidupan masyarakat di bawah kekuasaan pemilik perkebunan. Bagi buruh yang hidup di perkebunan seluruh aspek kehidupan baik ekonomi, sosial, dan budaya harus mengikuti kebijakan perkebunan.

Hubungan *patron and client* sangat kental di Perkebunan Kalitengah. Hal ini guna menjaga hubungan dua komponen utama perkebunan. Hubungan *patron and client* terlihat dari usaha masing-masing pihak untuk menjaga keharmonisan. Berikut paparan tentang kebijakan perusahaan untuk menjaga keharmonisan dengan buruh.

3.1 Penyediaan Fasilitas Gedung di Perkebunan Kalitengah

Perkebunan Kalitengah terletak jauh dari kota kecamatan, permasalahan ini menjadi kunci untuk mempertahankan semangat kerja buruh yang tinggal di perkebunan karena tuntutan pekerjaan, untuk itulah perusahaan menyediakan fasilitas-fasilitas di Perkebunan Kalitengah. Fasilitas tersebut disediakan selain untuk memperlancar produksi juga untuk nyaman dan keamanan buruh.

3.2 Penyediaan Listrik Bagi Buruh di Perkebunan Kalitengah

Jarak dan medan Perkebunan Kalitengah yang berada di tengah hutan dan pegunungan, menyebabkan fasilitas listrik negara tidak dapat menjangkau pemukiman buruh Perkebunan Kalitengah. Perusahaan sangat mengerti kebutuhan karyawannya yang membutuhkan listrik guna kebutuhan sehari-hari. Pihak perkebunan menyiapkan diesel yang bisa digunakan untuk mensuplai tenaga listrik dari pukul 17.00-05.300 WIB. Penyediaan listrik selain ditujukan untuk menjalankan roda produksi juga ditujukan untuk kenyamanan dan keamanan buruh.

3.3 Kebijakan Pemberian Ijin Menanam Tanaman Perkebunan di Lahan Kosong Perkebunan Kalitengah

Perkebunan memberikan kebijakan ijin penanaman tanaman perkebunan bagi buruh di lahan kosong perkebunan. Perusahaan mengeluarkan kebijakan ini karena mengerti bahwa upah yang diberikan perusahaan minim, untuk membantu meningkatkan pendapatan buruh maka perusahaan memberikan ijin buruh menggunakan lahan kosong perkebunan untuk ditanami tanaman perkebunan yang diusahakan buruh di luar jam kerja. Selain itu perusahaan juga membantu buruh mendapatkan ijin Dinas Kehutanan untuk pembukaan lahan hutan sebagai lahan tanaman kopi, jagung, kacang tanah, dan lain-lain.

3.4 Pemberian Tunjangan Hari Tua dan Asuransi Keselamatan Kerja

Pengupahan buruh Perkebunan Kalitengah dilakukan dua kali dalam satu bulan. Upah buruh *diusahakan* sesuai UMR Namun, hal ini disadari masih belum cukup memenuhi kebutuhan buruh. Perusahaan berusaha memberikan Asuransi Jasa Raharja bagi buruh. Hal ini ditegaskan oleh Imam (hasil wawancara 11 Juni 2010) yang menyatakan bahwa asuransi kerja didapat dari 2% jumlah upah buruh Perkebunan Kalitengah. Selain asuransi kerja juga terdapat Program Tunjangan Hari Tua bagi buruh yang tidak produktif dan masih tinggal di rumah dinas karena digantikan anaknya.

Tunjangan Hari Tua didapat dari 3,7% yang dipotongkan dari upah kerja buruh setiap bulannya.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, keberadaan fasilitas gedung, asuransi dan tunjangan yang diberikan perusahaan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan buruh. Dengan demikian buruh dan keluarganya bisa hidup aman dan nyaman serta dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Fasilitas ini juga ditujukan agar buruh bekerja dengan baik, sehingga memperlancar perusahaan mencapai tujuannya. Fungsionalitas Perkebunan Kalitengah inilah yang membuat buruh aman, nyaman, dan merasa *terayomi* oleh perusahaan sehingga mereka berusaha *membalas* dengan mengabdikan di perkebunan sebagai timbal balik atas fasilitas dan bantuan yang diberikan.

4. Faktor-Faktor Buruh Perkebunan Kalitengah Bertahan Menjadi Buruh di Perkebunan Kalitengah

Kondisi masyarakat Perkebunan Kalitengah berada pada tingkat rendah. Sebagian besar buruh walaupun memiliki pendidikan dan dalam usia produktif, namun lebih memilih berkerja di perkebunan dengan upah rendah. Timbulnya dorongan menjadi buruh, tidak lepas dari dorongan memenuhi kebutuhan hidup dan pengaruh lingkungan sosialnya. Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa faktor yang melatarbelakangi buruh bertahan. Faktor-faktor tersebut adalah faktor intern dan ekstern. Adapun faktor internnya sebagai berikut :

- a. pekerjaan buruh merupakan pekerjaan yang mudah didapat, karena tidak dituntut syarat dan keahlian khusus. Mayoritas responden rata-rata lulusan sekolah menengah kebawah yang belum terbekali keterampilan. Pekerjaan buruh merupakan pilihan realistis bagi mereka yang hanya memiliki skill seadanya dengan tingkat pendidikan rendah, karena menjadi buruh tidak dituntut syarat rumit seperti pekerjaan lainnya.
- b. pekerjaan buruh Perkebunan Kalitengah merupakan pekerjaan yang turun-temurun, sehingga kebanyakan buruh yang ada merupakan keturunan dari buruh sebelumnya.
- c. adanya keinginan untuk tetap tinggal di rumah dinas perkebunan. Sebagian besar buruh telah menghuni rumah dinas perkebunan dalam jangka waktu lama, sehingga menganggap rumah tersebut rumah mereka sendiri dan enggan untuk pindah. Hal ini didukung kondisi buruh yang tidak memiliki rumah lain di luar rumah dinas perkebunan.

d. adanya keinginan *balas budi* kepada perusahaan. Buruh memiliki hubungan baik dengan perusahaan, fasilitas dan tunjangan yang diberikan perusahaan merupakan berkah bagi buruh, sehingga ada keinginan untuk membalas budi kepada perusahaan dengan cara tetap loyal kepada Perkebunan Kalitengah.

Selain faktor intern, juga terdapat faktor ekstern yang menjadi alasan buruh bertahan di Perkebunan Kalitengah. Adapun faktor-faktor ekstern tersebut ialah:

- a. adanya fasilitas rumah dinas yang disediakan perusahaan. Rata-rata rumah dinas telah dihuni secara turun-temurun, sehingga rumah dinas tersebut dianggap sebagai rumah milik keluarga buruh.
- b. adanya keinginan mempertahankan pekerjaan sampingan di lahan milik perusahaan dan di kaki gunung Argapura sebagai lahan kebun yang menjadi tambahan pendapatan buruh.
- c. adanya kebijakan perusahaan mengenai pemberian tunjangan pensiunan buruh sebagai bentuk ungkapan rasa terima kasih atau balas budi kepada buruh yang telah mengabdikan pada Perkebunan.

Itulah faktor-faktor yang menjadi latar belakang buruh loyal terhadap Perkebunan Kalitengah. Berdasarkan faktor-faktor tersebut dapat diketahui, itikad baik Perkebunan Kalitengah sebagai *patron* memberikan fasilitas dan tunjangan kepada buruh memiliki timbal-balik positif bagi buruh sebagai *client* yakni dengan makin tingginya loyalitas buruh. Maka dengan demikian Perkebunan Kalitengah memiliki nilai fungsional bagi buruh sehingga mereka tetap loyal kepada Perkebunan Kalitengah.

5. Struktur Sosial - Ekonomi Buruh Perkebunan Kalitengah

Masyarakat perkebunan memiliki struktur sosial-ekonomi yang kaku. Struktur sosial-ekonomi pegawai/buruh Perkebunan Kalitengah didasarkan pada kedudukan dalam hierarki organisasi perkebunan. Struktur sosial masyarakat Perkebunan Kalitengah diklasifikasikan dalam dua stratifikasi sosial, yakni golongan atas (*patron*) yang terdiri dari pimpinan perusahaan (*manager*), wakil *manager*, asisten perkebunan dan mandor. Sedangkan golongan bawah (*client*) terdiri dari buruh tetap dan buruh harian lepas. Secara garis besar terdapat empat struktur sosial masyarakat Perkebunan Kalitengah: 1) administratur perkebunan; 2) pegawai staf; 3) pegawai non staf; dan 4) buruh perkebunan.

Administratur perkebunan adalah pimpinan tunggal perkebunan. Hubungan administratur dengan masyarakat bersifat paternalistik. Administratur memiliki fungsi penting dalam menjamin loyalitas masyarakat perkebunan terhadap keberhasilan perusahaan. Pegawai Staf merupakan pekerja yang diberi mandat oleh administratur perkebunan untuk mengatur dan menjalankan perkebunan. Pegawai staf bertugas mengatur dan memastikan tujuan perusahaan dapat diproses dengan benar. Pegawai staf memiliki ikatan legal dengan perusahaan, sehingga memiliki jaminan dan mendapat fasilitas perusahaan. Pegawai non staf adalah pegawai dibawah Pegawai Staf. Tugas pegawai non staf adalah fasilitator antara staf dan buruh. Pegawai non staf merupakan bagian yang penting dalam perusahaan, tugas pegawai non staf lebih banyak di lapangan dan berhubungan langsung dengan buruh.

Buruh merupakan lapisan terbawah masyarakat perkebunan, sehingga harus mengikuti aturan dan melakukan pekerjaan sesuai arahan. Buruh di Perkebunan Kalitengah terdiri dari buruh tetap dan buruh tidak tetap. Buruh tetap adalah buruh yang bertugas melakukan pekerjaan yang diusahakan perusahaan dan mendapatkan pengakuan dari perusahaan. Sedangkan buruh tidak tetap adalah buruh yang dipekerjakan atas dasar kebutuhan tenaga kerja perusahaan.

Struktur ekonomi masyarakat perkebunan ditentukan oleh kriteria pendapatan. Struktur ekonomi buruh Perkebunan Kalitengah digolongkan dalam dua kategori, yakni buruh tetap dan buruh tidak tetap. Terdapat beberapa jenis pekerjaan bagi buruh Perkebunan Kalitengah, sehingga sistem pengupahan terdapat perbedaan yang dilihat dari jasa dan resiko pekerjaan. Kebijakan pembayaran upah perusahaan diberikan dalam dua kali pembayaran yakni diawal bulan dan pertengahan bulan. Sebagian besar buruh bekerja dengan sistem borongan, sehingga besar kecilnya upah tergantung jasa yang mereka lakukan (Samito, hasil wawancara 16 Juni 2010).

Sistem pembayaran di perkebunan Kalitengah khususnya buruh terdapat perbedaan. Besarnya upah antara buruh tetap dan buruh lepas berbeda. Sejak tahun 1982-2010 terjadi perkembangan penetapan jumlah pembayaran upah buruh Perkebunan Kalitengah yang disesuaikan dengan UMR yang berlaku di Kabupaten Jember. Upah pokok buruh tetap sebesar Rp15.000/hari dan ditambah biaya tambahan sesuai jenis pekerjaan, serta tunjangan jaminan sosial lainnya, sehingga pendapatan yang didapatkan sebesar Rp500.000-Rp 650.000. Sedangkan UMR Kabupaten Jember tahun 2010

sebesar Rp 830.000. Maka dapat disimpulkan upah buruh masih berada di bawah UMR yang ditentukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Jember. Pihak perkebunan memahami kondisi tersebut, namun kebijakan pembayaran upah tersebut diambil guna stabilitas pendapatan dan pengeluaran perkebunan agar perkebunan dapat memberikan hak-hak buruh tiap bulannya, dan hal ini sudah diketahui buruh Perkebunan Kalitengah.

Berikut sistem pengupahan didasarkan jenis pekerjaan buruh :

Tabel 5. Sistem Pengupahan Diluar Tunjangan Pokok Berdasarkan Jenis Kegiatan Buruh di Perkebunan Kalitengah

Jenis Kegiatan	Upah (Rp)
- Menyiangi	75.000 / ha
- Wiwil (membuang cabang)	90.000 / ha
- PLP (Pangkal Lepas Panen)	100.000 / ha
- Gondang-gandung	150.000 / ha
- Rempes (naungan)	35.000 / ha
- Teras	125.000 / ha
- Dokel Milikul	90.000 / ha
- Memanen	356 / kg
- Pemupukan	100.000 / ha
- Menyadap	450/pohon

Sumber: Samito (hasil wawancara 10 Juni 2010)

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menghasilkan tiga kesimpulan. Struktur sosial-ekonomi buruh di Perkebunan Kalitengah menunjukkan buruh berada pada struktur sosial paling bawah dalam hierarki masyarakat Perkebunan Kalitengah. Hal ini dikarenakan buruh berposisi sebagai orang yang menerima perintah untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai arahan pimpinan. Berdasarkan hasil penelitian didapat pula kesimpulan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi buruh tetap bertahan di Perkebunan Kalitengah. Faktor-faktor tersebut adalah faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern yang dimaksud ialah adanya kemudahan menjadi buruh di Perkebunan Kalitengah, sehingga ada penilaian bahwa pekerjaan buruh adalah pilihan realistis dibanding pekerjaan lain yang memerlukan syarat yang rumit. Selain itu, ada keinginan membalas budi kepada perkebunan yang telah memberikan bantuan baik berupa pekerjaan maupun finansial sehingga buruh bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan faktor ekstern yakni adanya fasilitas dan tunjangan yang diberikan pihak perkebunan. Fasilitas rumah dinas, ijin penanaman tanaman perkebunan di lahan perkebunan secara gratis, dan adanya tunjangan hari tua yang diberikan pihak

perkebunan membuat buruh merasa nyaman dan aman, sehingga mereka tidak beralih pada profesi lain.

Kesimpulan terakhir yang didapat ialah latar belakang buruh tetap loyal bekerja di Perkebunan Kalitengah dipengaruhi oleh kebijakan-kebijakan pihak perkebunan. Kebijakan-kebijakan pihak perkebunan ditujukan agar buruh nyaman dan aman dalam bekerja. yang bisa menunjang kenyamanan hidup dan kerja buruh selama bekerja di Perkebunan Kalitengah, oleh karena itulah buruh Perkebunan Kalitengah cenderung bertahan menjadi buruh perkebunan.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, peneliti menyarankan agar pihak terkait terutama PT Dian Argopura Perkasa (Perkebunan Kalitengah) untuk tetap menjaga dan meningkatkan hubungan harmonis yang telah ada. Bagi pemerintah dan lembaga terkait lainnya diharapkan hasil penelitian ini bisa dijadikan pertimbangan bagi pembuatan kebijakan terkait perkebunan dan perburuhan, sehingga dapat tepat sasaran dan efisien yang dapat menguntungkan semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik Jember. 2010. Sensus Penduduk Kabupaten Jawa Timur Tahun 2010. Jember : BPS Jember.
- Kartodirdjo, S. 1991. *Sejarah Perkebunan di Indonesia Kajian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Kelurahan Desa Manggis. 2010. Monografi dan Profil Desa Manggis Tahun 2010. Jember: Kelurahan Desa Manggis.
- Nagazumi, A. 1988. *Indonesia dalam Kajian Sarjana Jepang*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Poesponegoro, M. D. dan Notosusanto, N. 1993. *Sejarah Nasional Indonesia IV*. Jakarta : Balai Pustaka.
- PT Dian Argapura Perkasa. 2006. *Program Kerja Jangka Pendek dan Jangka Panjang Perkebunan Kalitengah*. Surabaya : Dekafindo Group.
- Rizal, S. 2003. *Kebijakan Agraria Sebelum dan Sesudah Keluarnya UUPA*. [Error! Hyperlink reference not valid.](#)Diakses 14 April 2010]
- Scoot, J. C. 1993. *Perlawanan Kaum Tani*. Jakarta : Yayasan Obor Indonesia.

Suwarno, 1993. *Pancasila Budaya Bangsa Indonesia*. Yogyakarta : Kanisius.