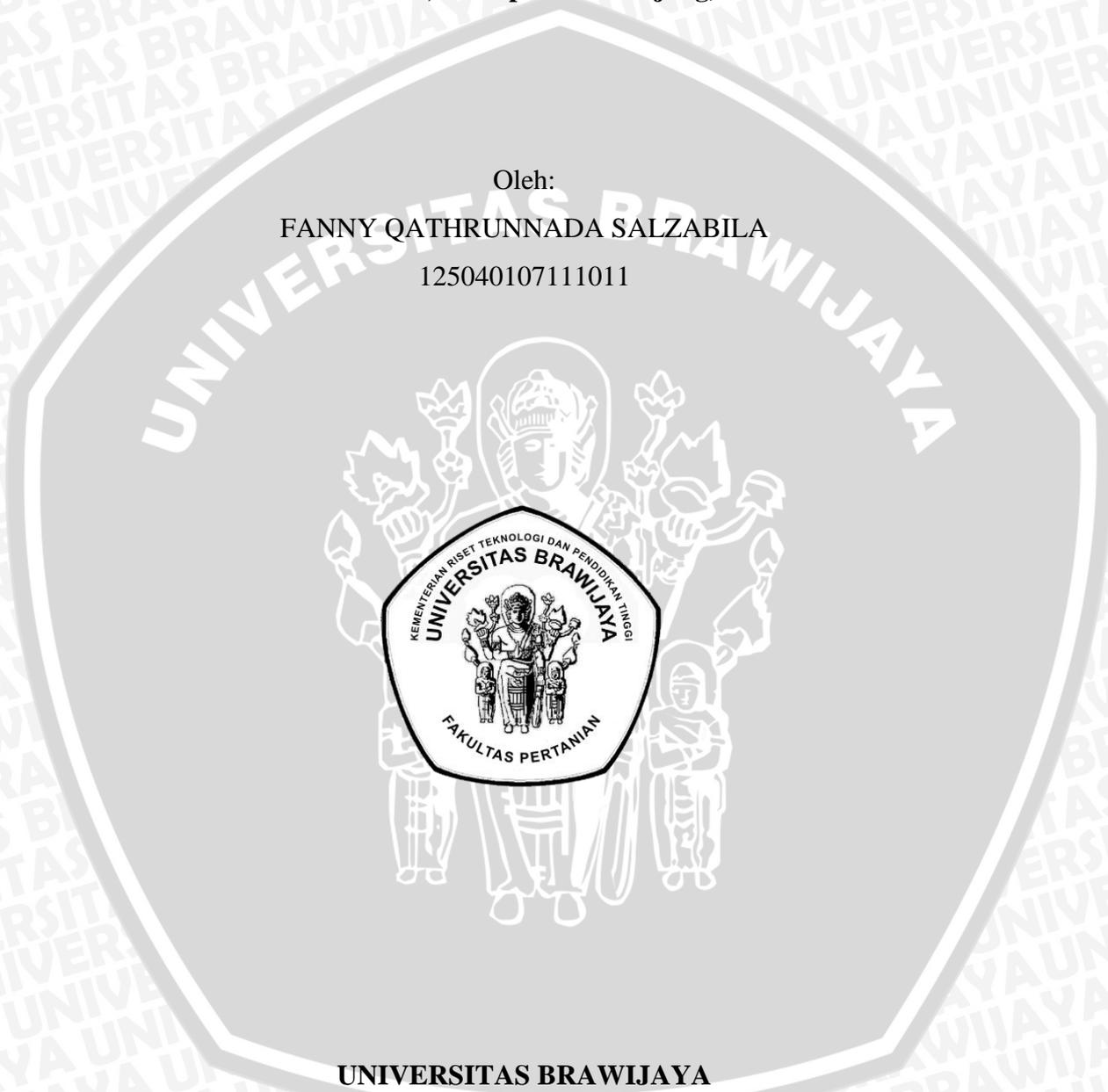


**HUBUNGAN ANTARA UPAH KERJA, JAMINAN SOSIAL, DAN
FASILITAS PERUSAHAAN DENGAN KESEJAHTERAAN RUMAH
TANGGA PEMETIK TEH PEREMPUAN
(Studi pada Pemetik Teh di PTPN XII Kebun Kertowono, Kecamatan
Gucialit, Kabupaten Lumajang)**

Oleh:

FANNY QATHRUNNADA SALZABILA

125040107111011



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS PERTANIAN
PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN
MALANG
2016**



**HUBUNGAN ANTARA UPAH KERJA, JAMINAN SOSIAL, DAN
FASILITAS PERUSAHAAN DENGAN KESEJAHTERAAN RUMAH
TANGGA PEMETIK TEH PEREMPUAN
(Studi pada Pemetik Teh di PTPN XII Kebun Kertowono, Kecamatan
Gucialit, Kabupaten Lumajang)**

Oleh:

FANNY QATHRUNNADA SALZABILA

125040107111011

**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
MINAT KOMUNIKASI DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana Pertanian Strata Satu (S-1)**

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS PERTANIAN

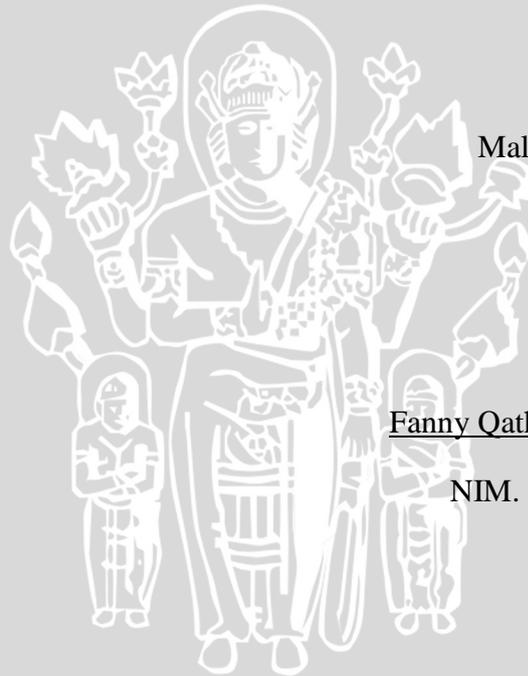
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN

2016

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa segala persyaratan dalam skripsi ini merupakan hasil penelitian saya sendiri, dengan bimbingan komisi pembimbing. Skripsi ini tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar di perguruan tinggi manapun dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali dengan jelas ditunjukkan rujukannya dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



Malang, Agustus 2016

Fanny Qathrunnada Salzabila

NIM. 125040107111011



Skripsi ini saya persembahkan kepada keluarga saya yang selalu memberikan dukungan dan doa dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini, guru-guru dan dosen-dosen yang telah memberikan ilmu kepada saya, hingga saya berada di tahap ini, juga kepada teman-teman yang telah membantu, memberi dukungan dan semangat dari awal hingga akhir. Saya harap segala bantuan dan dukungan tersebut tidak berakhir sampai disini, namun tetap berlanjut sampai kapanpun, begitu juga dengan pertemanan kita semua. Terima kasih banyak. Semoga Allah swt. memberkahi almamater kami. Sukses teman-teman 😊



RINGKASAN

FANNY QATHRUNNADA SALZABILA (125040107111011). Hubungan Antara Upah Kerja, Jaminan Sosial, dan Fasilitas Perusahaan dengan Kesejahteraan Rumah Tangga Pemetik Teh Perempuan (Studi pada Pemetik Teh di PTPN XII Kebun Kertowono, Kecamatan Gucialit, Kabupaten Lumajang). Di bawah bimbingan Prof. Dr. Ir. Keppi Sukesi, MS.

Setiap pekerja menginginkan sebuah kesejahteraan dalam bekerja, selain mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan memperoleh upah yang setimpal dengan apa yang dilakukan. Keterlibatan perempuan dalam dunia kerja kurang mendapat perlindungan maupun perhatian terutama dalam perlindungan kerja yang juga merupakan kesejahteraannya sebagai pekerja, sehingga tidak sedikit kaum perempuan yang mendapat perlakuan diskriminatif. Hal ini menggambarkan bahwa kebijakan pembangunan di Indonesia yang menjamin hak-hak dasar pekerja dan tidak membedakan antara laki-laki dan perempuan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, dalam prakteknya masih mengalami hambatan.

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui imbal jasa perusahaan seperti upah kerja, jaminan sosial, dan fasilitas yang diterima pemetik teh, menganalisis hubungan antara faktor-faktor upah dengan tingkat upah pemetik teh, menganalisis persepsi pemetik teh terhadap peranan perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan pemetik teh, mengetahui tingkat kesejahteraan rumah tangga pemetik teh perempuan, dan menganalisis hubungan antara imbal jasa perusahaan dengan kesejahteraan pemetik teh. Lokasi penelitian ditentukan secara *purposive* di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kertowono, Kecamatan Gucialit, Kabupaten Lumajang, Jawa Timur pada bulan April 2016.

Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif yang didukung dengan data kualitatif. Pendekatan kuantitatif dilakukan dengan menggunakan metode survey, sebanyak 32 orang dari 125 pemetik teh Afdeling Puring sebagai responden sampel. Pengumpulan data kualitatif dilakukan dengan wawancara mendalam dengan informan. Informan yang diambil adalah mandor petik, koordinator petik, juru tulis, dan sinder. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dan korelasi. Analisis korelasi menggunakan uji korelasi Pearson dan *Rank-Spearman* melalui SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah kerja pemetik teh di PTPN XII Kebun Kertowono sebanyak 71,88 persen adalah rendah yaitu antara Rp 400.000 - 766.667 per bulan yang didominasi oleh pemetik teh perempuan sebanyak 80,95 persen. Sebagian besar pemetik teh memperoleh jaminan sosial dalam bentuk jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja. Sebagian besar pemetik teh merasa cukup dalam memanfaatkan fasilitas pendukung kesejahteraan yang disediakan perusahaan, yaitu balai kesehatan, peribadatan, kamar kecil, transportasi, tempat istirahat, tempat tinggal koperasi. Upah kerja tidak memiliki hubungan dengan frekuensi lolos analisa dan jumlah hari kerja pemetik. Upah kerja memiliki hubungan yang positif dan keeratan yang sangat kuat sebesar 0,834 dengan kuantum petik. Sistem pengupahan pemetik teh dihitung berdasarkan perolehan

kuantum petik teh atau jumlah daun teh dalam satuan kilo yang dikalikan dengan harga basis teh basah.

Persepsi pemetik diukur berdasarkan skor pada setiap indikator kesejahteraan. Skor yang digunakan adalah skor rata-rata untuk mengetahui persepsi setiap laki-laki dan perempuan terhadap setiap indikator kesejahteraan. Berdasarkan persepsi pemetik, peranan perusahaan terhadap kesejahteraan pemetik teh adalah cukup baik dari hasil total rata-rata skor 2,13 dari pemetik laki-laki dan 2,07 dari pemetik perempuan, sedangkan total rata-rata skor secara keseluruhan 2,1.

Pemetik teh perempuan telah mencapai kesejahteraan sampai dengan tingkat kebutuhan yang ketiga yaitu kebutuhan sosial. Sebanyak 47,61 dan 57,14 persen pemetik teh perempuan telah mencapai kebutuhan fisiologis dan keamanan dan keselamatan dengan cukup baik. Sebanyak 38,09 persen responden mencapai kebutuhan sosial dengan baik. Kebutuhan tersebut telah terpenuhi karena perusahaan telah menyediakan upah yang cukup, menyediakan fasilitas pendukung serta jaminan kesehatan dan keselamatan dan pemetik teh perempuan dapat bersosialisasi dengan baik dengan sesama pekerja dan atasannya karena lingkungan perusahaan yang telah dibangun sedemikian rupa. Sedangkan, sebanyak 47,61 persen pemetik teh perempuan masih kurang baik dalam memenuhi kebutuhan keempat, yaitu kebutuhan atas penghargaan. Tingkat kesejahteraan diukur berdasarkan indikator kesejahteraan. Tingkat kesejahteraan pemetik teh di PTPN XII Kebun Kertowono beragam, 28,13 persen pemetik sejahtera, 43,75 persen pemetik cukup sejahtera dan 28,13 persen pemetik kurang sejahtera.

Kesejahteraan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan upah kerja dan fasilitas perusahaan. Kesejahteraan memiliki hubungan yang positif dan keeratan yang sangat kuat sebesar 0,836 dengan jaminan sosial. Jaminan kesehatan dan kecelakaan disediakan oleh perusahaan melalui fasilitas balai kesehatan. Pada jaminan hari tua dan jaminan kematian, hanya diberikan kepada pemetik golongan tetap, namun pemetik golongan lepas masih mendapatkan jaminan kematian tersebut karena kebanyakan keluarga dari pemetik merupakan golongan tetap di perusahaan.

Saran yang dapat diberikan terkait hasil penelitian, diantaranya ialah peranan perusahaan terhadap kesejahteraan pemetiknya perlu ditingkatkan, terutama pada imbal jasa berupa upah dengan memperbanyak jumlah pemetik harian tetap. Pendapatan yang diperoleh pemetik dapat meningkat dan stabil. Perusahaan perlu memperbaiki kondisi fasilitas-fasilitas yang ada menjadi lebih baik. Harapannya agar setiap karyawan dapat memenuhi kebutuhan atas pemanfaatan fasilitas perusahaan, begitu pula kesejahteraannya dapat meningkat dengan memanfaatkan fasilitas tersebut.

SUMMARY

FANNY QATHRUNNADA SALZABILA (125040107111011). The Relation between Wage, Social Security and Company Facilities with Household Welfare of Women Tea Pickers (Studies on Tea Pickers in PTPN XII Kertowono Garden, Gucialit District, Lumajang Regency). Under the guidance of Prof. Dr. Ir. Keppi Sukesni, MS.

Every worker wants a welfare of their work, in addition to get a job according to his ability and earn wages commensurate with what their done. The involvement of women in the workforce, poorly protected and attention, especially in the protection of which is also one of welfare as a worker, so there are few women receive discriminatory treatment. This illustrates that the development policy in Indonesia which guarantees the basic rights of workers and does not discriminate between men and women for the welfare of workers and their families, in practice there are still obstacles.

The purpose of the study is to determine company's compensation such as wages, social security, and facilities that tea pickers received, analyze the relation between factors of wage with tea pickers' wage, analyze the perception of tea pickers on the role of companies in improving the welfare of tea pickers, know the household welfare level of women tea pickers, and analyze the relation between company's compensation with the welfare of tea pickers. The research location determined by purposive in PT. Perkebunan Nusantara XII Kertowono Garden, Gucialit District, Lumajang Regency, East Java on April 2016.

This research was conducted with a quantitative approach that is supported by qualitative data. A quantitative approach is done by using a survey method, the sample of respondents in this study is 32 of 125 tea pickers of Afdeling Puring. Qualitative data collection is done by in-depth interviews with informants. Informants were taken was the foreman, picking coordinators, clerks, and cinder. Data analysis technique using descriptive analysis and correlation techniques. The correlation analysis using Pearson correlation test and Spearman Rank-through SPSS.

The results showed that tea pickers' wage in PTPN XII Kertowono Garden as much as 71.88 percent was low at between Rp 400.000-766.667 per month which is dominated by women tea pickers as much as 80,95 percent. Most of the tea pickers received social security in the form of health and accidents insurance. Most of the tea pickers felt quite good in utilize welfare facilities which is provided by the company, such as health center, worship, toilet, transportation, places of rest, place to stay, and cooperative. Wages have no relation with the frequency analysis and the number of working days. Wages have a positive relation and very strong correlation at 0,834 with teea leaves quantum. Tea pickers wage system is calculated based on the tea leaves quantum multiplied by the price of tea wet basis.

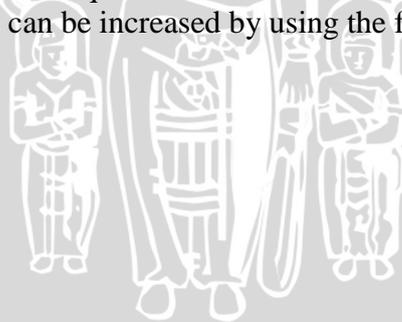
Picker's perception measured by scores on each indicator of welfare. Score is used to determine the perception of the average score of each men and women of any welfare indicators. Based on the pickers' perception, company's role in the welfare of the tea pickers are quite good from the total average score is 2,13 from

men tea pickers and 2,07 from women tea pickers, while the total average overall score is 2,1.

Women tea pickers has achieved prosperity through third-level needs, that is social needs. The total of 47,61 and 57,14 percent of women tea pickers have reached physiological and safety needs in quite good category. The total of 38,09 percent of respondents achieve social needs well. These needs have been met because the company has to provide adequate wages, provide supporting facilities as well as the guarantee of health and safety and women tea pickers can socialize well with fellow workers and superiors for enterprise environments that have been built in such a way. Meanwhile, as many as 47,61 percent of women tea pickers still in less good category in the fourth needs, that is status needs. Welfare is measured by indicators of welfare. Tea pickers in PTPN XII Kertowono Garden has some variance, 28,13 percent of tea pickers are in properous category, 43,75 percent of tea pickers are in quite prosperous category and 28,13 percent of tea pickers are in less prosperous category.

Welfare does not have a significant relation with wages and the company's facilities. Welfare has a positive relation and very strong correlation at 0,836 with social security. Health and accident insurance provided by the company through the facilities of the health center. Pension and life insurance only given to the tea pickers as employee, but the pickers off the group still gets the death benefit because most of the families of pickers is still in the company group.

Advice can be given related to the research, including the role of the company to the pickers, welfare needs to be improved, particularly on compensation in the form of wages by increasing the number of tea picker as employee. So that, tea pickers' revenue can be increased and stabilized. Companies need to improve the condition of existing facilities. The expectation is every workers can fulfill their requirements for the utilization of the company's facilities, as well as welfare can be increased by using the facility.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Upah Kerja, Jaminan Sosial, dan Fasilitas Perusahaan dengan Kesejahteraan Rumah Tangga Pemetik Teh Perempuan (Studi pada Pemetik Teh di PTPN XII Kebun Kertowono, Kecamatan Gucialit, Kabupaten Lumajang)” ini telah terselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan yang harus dilalui dalam upaya menyelesaikan pendidikan sarjana (S-1) Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya. Skripsi ini memaparkan tentang hubungan antara upah, jaminan sosial, dan fasilitas perusahaan dengan kesejahteraan pemetik teh perempuan di PTPN XII Kebun Kertowono yang didominasi oleh pemetik teh perempuan berstatus harian lepas.

Dalam kesempatan kali ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

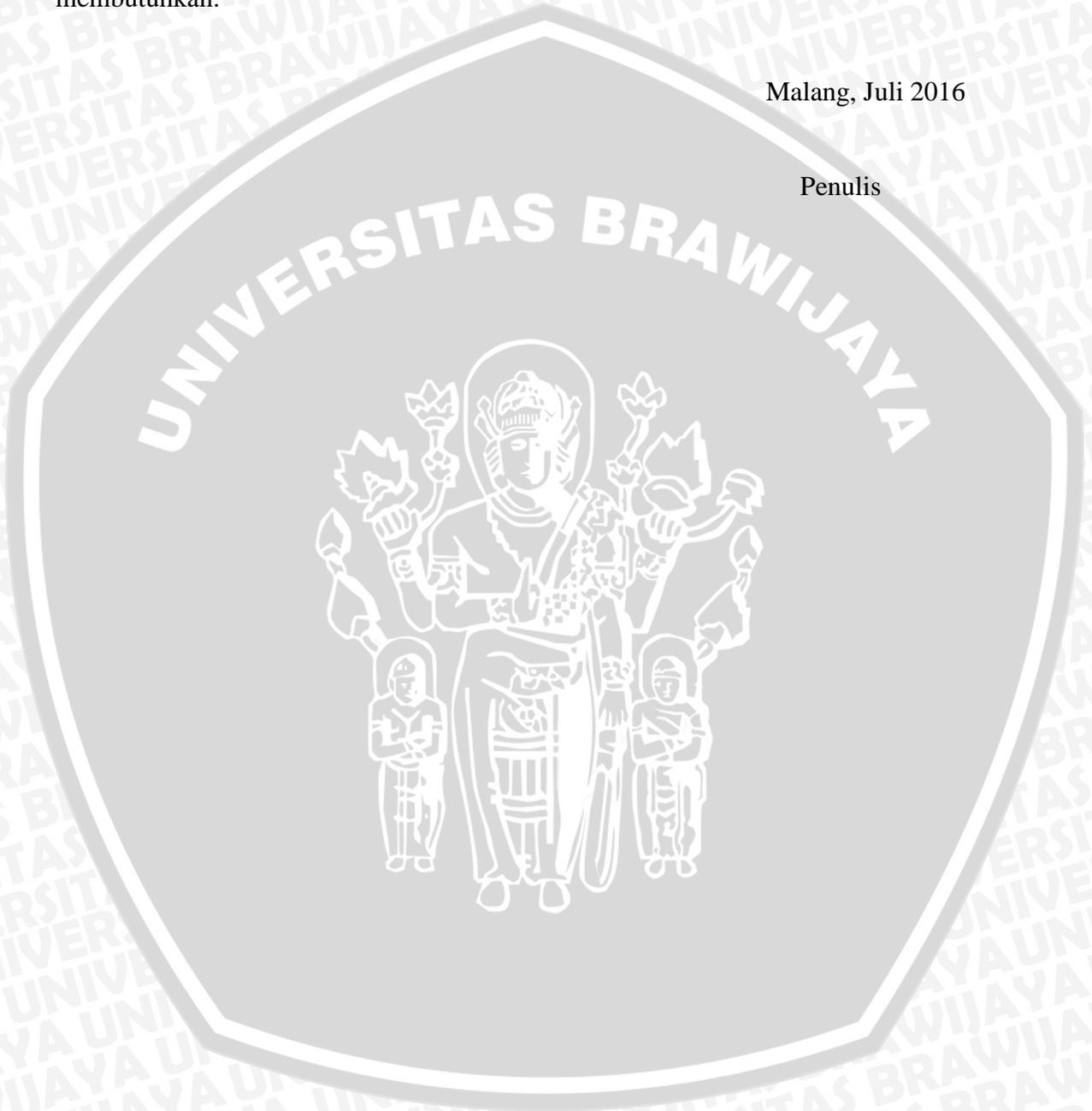
1. Prof. Dr. Ir. Keppi Sukei, MS. selaku pembimbing skripsi yang telah membimbing penulis serta memberikan kritik dan saran yang membangun dalam pengerjaan proposal skripsi ini.
2. Bagian SDM Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XII yang telah membantu penulis memperoleh izin untuk dapat melakukan penelitian di Perkebunan Kertowono.
3. Manager dan staff PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kertowono yang telah membantu dan memberikan izin kepada penulis dalam melakukan penelitian.
4. Sinder dan karyawan Kebun Kertowono, Afdeling Puring yang telah membantu penulis dalam pemberian informasi dan data-data yang dibutuhkan untuk penelitian.
5. Responden penelitian yang telah bersedia meluangkan waktu dalam melakukan wawancara untuk kepentingan penelitian.

Berkat dukungan dan bantuan yang telah saya sebutkan di atas, skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Semoga segala amal dan budi baik yang telah diberikan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah swt.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini membutuhkan perbaikan dan penyempurnaan. Oleh karena itu, sangat diperlukan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap proposal skripsi ini dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya oleh seluruh pihak yang membutuhkan.

Malang, Juli 2016

Penulis



RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bogor pada tanggal 9 September 1995. Penulis merupakan anak ketiga dari empat bersaudara. Penulis menamatkan pendidikannya di SD Insan Kamil Bogor tahun 2007. Pendidikan lanjutan menengah pertama diselesaikan pada tahun 2009 di SMP Insan Kamil Bogor dan pendidikan lanjutan menengah atas diselesaikan pada tahun 2012 di SMAN 9 Bogor. Penulis diterima sebagai Mahasiswa Universitas Brawijaya Malang, Fakultas Pertanian, Program Studi Agribisnis melalui jalur SPMK Mandiri pada tahun 2012.

Penulis aktif dalam beberapa organisasi kampus (LKM dan UKM), yaitu LSUM Bursa FP UB dan IAAS (*International Association of Agriculture and Science Related*). Penulis merupakan anggota dari Humjarsos (Hubungan Masyarakat dan Jaringan Sosial) yang kemudian menjabat sebagai Manajer Keuangan di LSUM Bursa FP UB. Penulis juga merupakan anggota dari PR (*Public Relation*) kemudian menjabat sebagai Treasurer dari divisi PR IAAS UB. Penulis pernah menjadi asisten praktikum dari mata kuliah Pengantar Ekonomi Pertanian, Matematika Ekonomi, dan Perilaku Konsumen.



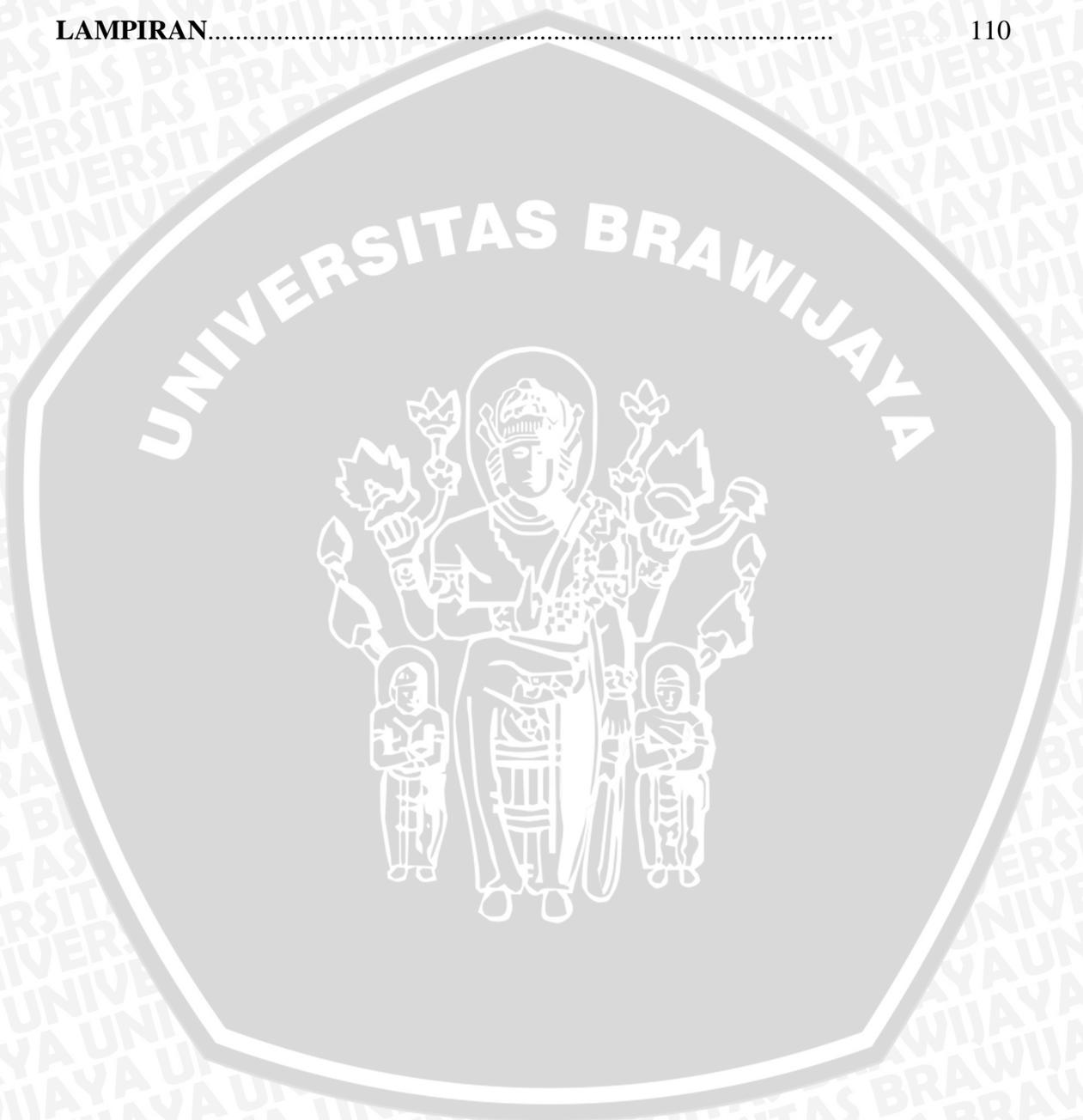
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERUNTUKAN	v
RINGKASAN	vi
SUMMARY	viii
KATA PENGANTAR	x
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
II. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Telaah Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Teori yang Digunakan.....	9
2.2.1 Upah.....	9
2.2.2 Jaminan Sosial.....	14
2.2.3 Fasilitas Kesejahteraan.....	17
2.2.4 Kesejahteraan Pekerja.....	20
2.2.5 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow.....	22
2.2.6 Buruh Perempuan.....	25
2.2.7 Konsep Gender.....	29
2.2.8 Tanaman Teh.....	35
III. KERANGKA PEMIKIRAN	39
3.1 Kerangka Pemikiran.....	39



3.2 Hipotesis.....	44
3.3 Batasan Masalah.....	44
3.4 Definisi Operasional.....	44
3.5 Pengukuran Variabel.....	48
IV. METODE PENELITIAN.....	53
4.1 Jenis Penelitian.....	53
4.2 Penentuan Lokasi dan Waktu Penelitian.....	53
4.3 Penentuan Responden dan Informan Kunci.....	53
4.4 Teknik Pengumpulan Data.....	55
4.5 Uji Instrumen.....	56
4.6 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	57
V. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	60
5.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	60
5.1.1 Sejarah Perkebunan Teh Kertowono.....	60
5.1.2 Lokasi Perusahaan.....	61
5.1.3 Struktur Organisasi Kantor Induk Kebun Kertowono.....	61
5.1.4 Struktur Organisasi Kantor Afdeling Puring.....	64
5.1.5 Sumber Daya Manusia.....	67
5.2 Karakteristik Responden.....	71
5.2.1 Jenis Kelamin.....	71
5.2.2 Umur.....	71
5.2.3 Tingkat Pendidikan.....	72
5.2.4 Pengalaman Kerja.....	72
5.2.5 Jumlah Tanggungan Keluarga.....	73
5.2.6 Pendapatan Suami/ Istri.....	73
5.3 Upah Kerja, Jaminan Sosial dan Fasilitas Pendukung Kesejahteraan Pemetik Teh Kebun Kertowono.....	74
5.3.1 Upah Kerja.....	74
5.3.2 Jaminan Sosial.....	76
5.3.3 Fasilitas Pendukung Kesejahteraan.....	79
5.4 Hubungan Antara Faktor-Faktor Upah dengan Upah Kerja Pemetik Teh.....	85
5.5 Peranan Perusahaan terhadap Kesejahteraan dan Tingkat Kesejahteraan Pemetik Teh PTPN XII Kebun Kertowono.....	90
5.6 Tingkat Kesejahteraan Pemetik Teh Perempuan.....	96
5.7 Hubungan Antara Upah, Jaminan Sosial, dan Fasilitas dengan Kesejahteraan Pemetik Teh.....	100
5.7.1 Hubungan Antara Tingkat Upah dengan Kesejahteraan Pemetik.....	101
5.7.2 Hubungan Antara Jaminan Sosial dengan Kesejahteraan Pemetik.....	102
5.7.3 Hubungan Antara Fasilitas Pendukung Kesejahteraan dengan Kesejahteraan Pemetik.....	104

VI. PENUTUP	105
6.1 Kesimpulan.....	105
6.2 Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN	110



DAFTAR TABEL

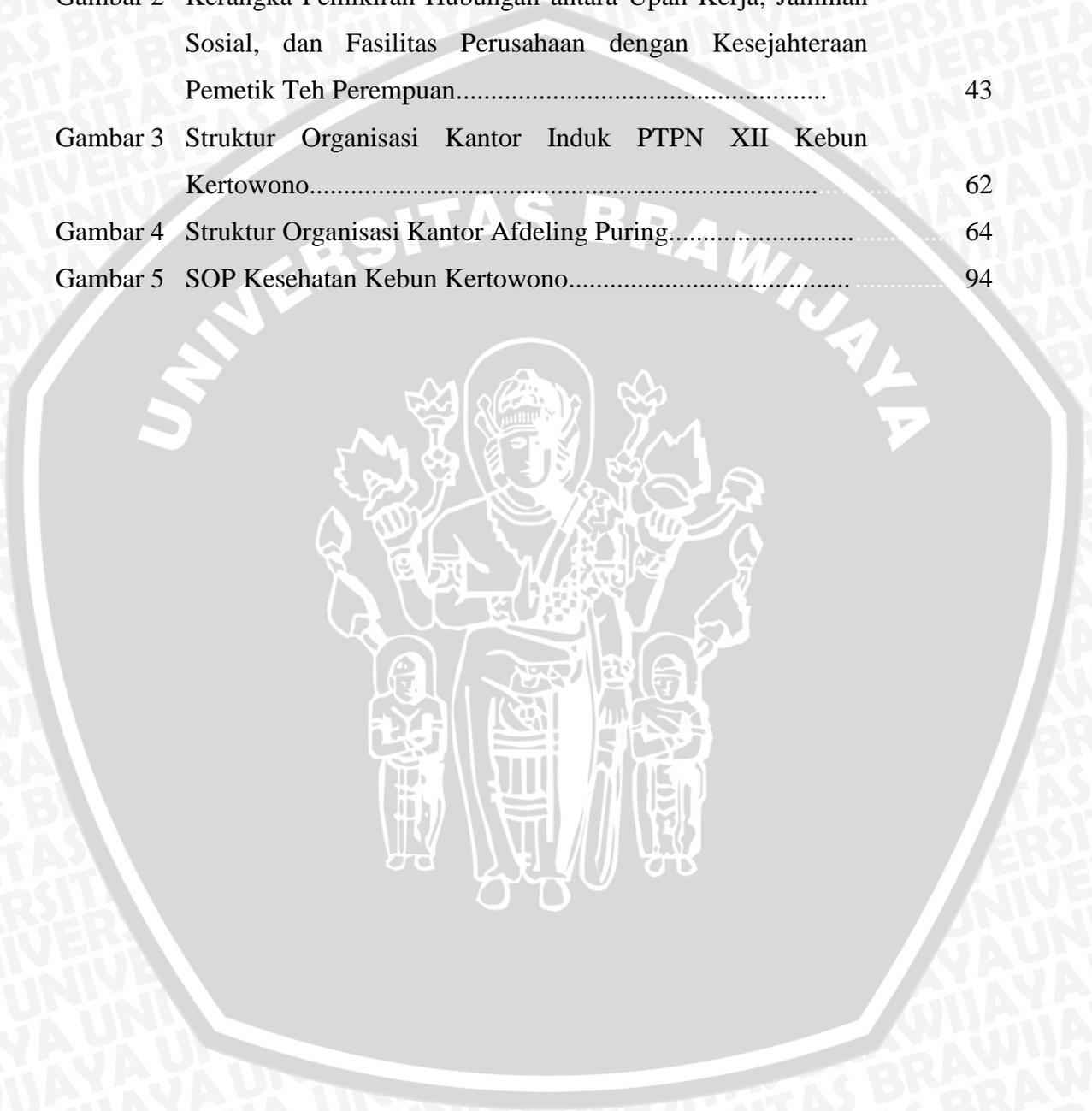
Nomor	Teks	Halaman
Tabel 1	Pengukuran Variabel Bebas.....	48
Tabel 2	Pengukuran Variabel Terikat.....	51
Tabel 3	Komposisi Tenaga Kerja.....	68
Tabel 4	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Tabel 5	Distribusi Responden Berdasarkan Umur.....	71
Tabel 6	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	72
Tabel 7	Distribusi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	73
Tabel 8	Distribusi Responden Berdasarkan Tanggungan Keluarga.....	73
Tabel 9	Distribusi Responden Berdasarkan Pendapatan Suami/ Istri.....	74
Tabel 10	Upah Kerja Pemetik Teh.....	75
Tabel 11	Sikap Pemetik Terhadap Jaminan Kesehatan.....	76
Tabel 12	Sikap Pemetik Terhadap Jaminan Kecelakaan Kerja.....	77
Tabel 13	Sikap Pemetik Terhadap Jaminan Hari Tua.....	78
Tabel 14	Sikap Pemetik Terhadap Jaminan Kematian.....	79
Tabel 15	Sikap Pemetik Terhadap Pemanfaatan Fasilitas Kesehatan.....	80
Tabel 16	Sikap Pemetik Terhadap Pemanfaatan Fasilitas Peribadatan.....	80
Tabel 17	Sikap Pemetik Terhadap Pemanfaatan Fasilitas Kamar Kecil.....	81
Tabel 18	Sikap Pemetik Terhadap Pemanfaatan Fasilitas Transportasi.....	82
Tabel 19	Sikap Pemetik Terhadap Pemanfaatan Fasilitas Tempat Istirahat.....	83
Tabel 20	Sikap Pemetik Terhadap Pemanfaatan Fasilitas Tempat Tinggal.....	83
Tabel 21	Sikap Pemetik Terhadap Pemanfaatan Fasilitas Koperasi.....	84
Tabel 22	Harga Basis Teh Basah.....	85
Tabel 23	Perolehan Kuantum Petik Pemetik Teh.....	86
Tabel 24	Frekuensi Hasil Petik Lolos Analisa Pabrik.....	87
Tabel 25	Rata-rata Harian Kerja Pemetik Teh.....	88
Tabel 26	Hubungan Antara Faktor-Faktor Upah dengan Upah Kerja Pemetik Teh.....	88
Tabel 27	Rataan Skor Penerapan Kesejahteraan.....	90
Tabel 28	Tingkat Kebutuhan Pemetik Teh.....	97

Tabel 29	Tingkat Kesejahteraan Pemetik Teh.....	98
Tabel 30	Hubungan Antara Upah, Jaminan Sosial, dan Fasilitas dengan Kesejahteraan Pemetik Teh.....	101



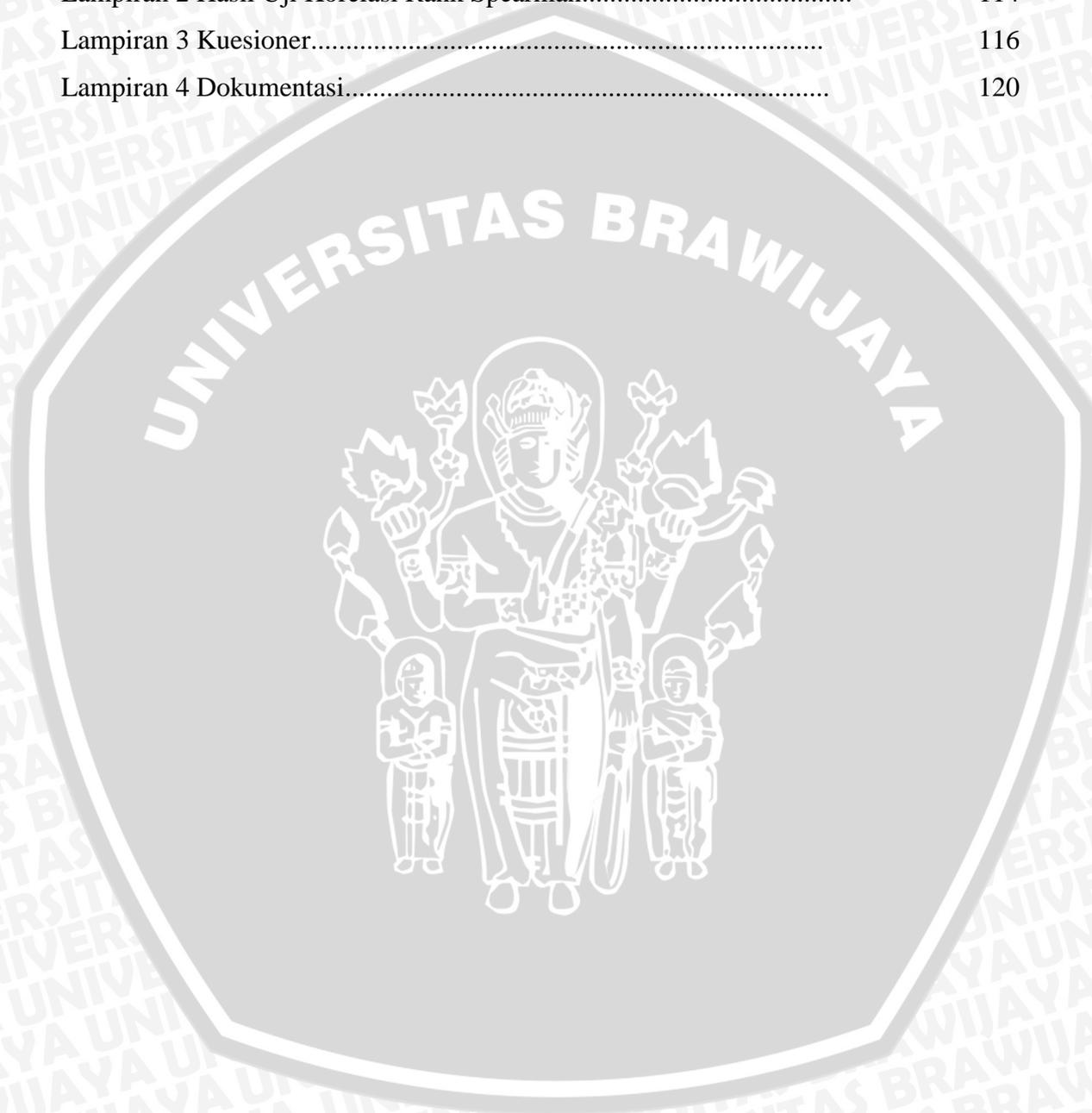
DAFTAR GAMBAR

Nomor	Teks	Halaman
Gambar 1	Piramida Kebutuhan Maslow.....	23
Gambar 2	Kerangka Pemikiran Hubungan antara Upah Kerja, Jaminan Sosial, dan Fasilitas Perusahaan dengan Kesejahteraan Pemetik Teh Perempuan.....	43
Gambar 3	Struktur Organisasi Kantor Induk PTPN XII Kebun Kertowono.....	62
Gambar 4	Struktur Organisasi Kantor Afdeling Puring.....	64
Gambar 5	SOP Kesehatan Kebun Kertowono.....	94



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Teks	Halaman
Lampiran 1	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	111
Lampiran 2	Hasil Uji Korelasi Rank Spearman.....	114
Lampiran 3	Kuesioner.....	116
Lampiran 4	Dokumentasi.....	120



I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Teh merupakan salah satu komoditas perkebunan unggulan karena mampu menyumbang devisa bagi negara melalui nilai ekspornya sekitar Rp 1,2 triliun setiap tahunnya. Selain itu, perkebunan teh juga merupakan suatu industri yang padat karya. Tercatat perkebunan teh (bagian hulu) mempekerjakan sekitar 320.000 pekerja sedangkan pada bagian hilir, industri teh mempekerjakan sekitar 50.000 orang pekerja (*International Tea Committe*, 2006).

Perkebunan teh membuka peluang yang besar dalam penyerapan tenaga kerja terutama bagi warga di sekitarnya. Diperkirakan 75% dari seluruh tenaga yang dibutuhkan oleh perkebunan teh adalah karyawan pemetik (Setiawati, 1991). Pada umumnya, perkebunan teh banyak mempekerjakan perempuan sebagai pemetik. Jenis kelamin merupakan prinsip pembeda utama dalam pembagian kerja di perkebunan. Menurut Grijns (*dalam* Tetiani, 2005) pekerja dibedakan berdasarkan pekerjaan untuk laki-laki dan pekerjaan untuk perempuan. Perempuan diposisikan pada pekerjaan yang dianggap mudah, tidak perlu keterampilan sehingga boleh diupah rendah, serta ada pandangan penghasilan perempuan sebagai penghasilan tambahan dalam keluarga.

Pilihan sebagai pekerja di perkebunan disebabkan oleh dua alasan. Pertama, penghasilan suami yang juga bekerja sebagai karyawan perkebunan tidak mencukupi. Kondisi ini kemudian menyebabkan istri harus bekerja guna memenuhi ekonomi keluarga. Kedua, pekerjaan tersebut relatif mudah dan dapat dilakukan siapa saja. Pekerjaan sebagai buruh tidak membutuhkan pengetahuan dan ketrampilan tinggi, atau dapat dikatakan hanya membutuhkan tenaga. Umumnya perempuan dan ibu rumah tangga di desa sekitar perkebunan berpendidikan rendah, sehingga mereka tidak mempunyai pilihan selain bekerja sebagai buruh.

Selain mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan memperoleh upah yang setimpal dengan apa yang dilakukan, setiap pekerja menginginkan sebuah kesejahteraan dalam bekerja. Menurut Rambe (*dalam* Sunarti, 2011), kesejahteraan adalah sebuah tata kehidupan dan penghidupan

sosial, material, maupun spiritual yang diikuti dengan rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman diri, rumah tangga serta masyarakat lahir dan batin yang memungkinkan setiap warga negara dapat melakukan usaha pemenuhan kebutuhan jasmani, rohani dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri sendiri, rumah tangga, serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak-hak asasi. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 25 Tahun 1997, kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik selama maupun di luar hubungan kerja yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja. Kenyamanan dan ketentraman dengan berbagai fasilitas yang disediakan oleh pengusaha merupakan salah satu bentuk kesejahteraan yang diterima pekerja.

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 25 Tahun 1997, kesejahteraan pekerja meliputi upah, fasilitas perusahaan, dan jaminan sosial. Upah mempengaruhi kesejahteraan pekerja secara langsung, karena upah merupakan pendapatan pekerja (Renovasari, 2003). Golongan buruh tidak berdaya meskipun telah ada peraturan tentang tenaga kerja, namun peraturan ini ternyata lebih melindungi dan menjamin kepentingan pengusaha akan penyediaan tenaga kerja daripada kepentingan kaum buruh (Kartodirdjo dan Suryo, 1991). Nasib buruh perempuan yang berstatus harian lebih memprihatinkan lagi. Mereka tidak mendapat fasilitas kesehatan dan dana pensiun. Pengusaha memandang perempuan yang bekerja sekedar untuk membantu suami dalam memenuhi kebutuhan keluarga.

Pasal 5 dan 6 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. Keterlibatan perempuan dalam dunia kerja kurang mendapat perlindungan maupun perhatian dalam perlindungan upah yang meliputi kesejahteraannya sebagai pekerja, sehingga tidak sedikit kaum perempuan yang mendapat perlakuan diskriminatif. Hal ini menggambarkan bahwa kebijakan pembangunan di Indonesia yang menjamin hak-hak dasar pekerja dan tidak membedakan antara laki-laki dan perempuan untuk mewujudkan

kesejahteraan pekerja dan keluarganya, dalam prakteknya masih mengalami hambatan.

Perkebunan Teh Kertowono merupakan salah satu sub sektor pertanian berupa perkebunan teh milik negara yang berada di wilayah Jawa Timur. Perkebunan ini berada dibawah manajemen PT. Perkebunan Nusantara XII yang merupakan salah satu organisasi besar milik pemerintah yang menggunakan kuantitas tenaga kerja manusia yang besar dalam menjalankan usahanya terutama dalam lingkungan kerja kantor kebun. Perkebunan Teh Kertowono menggunakan tenaga kerja yang cukup banyak, khususnya tenaga kerja dalam bidang pemetikan teh. Diketahui jumlah total pemetik pada Kebun Kertowono sebesar 325 orang, sebanyak 168 orang merupakan pemetik teh perempuan. Hampir lebih dari 50 persennya adalah perempuan. Pihak perkebunan lebih mengutamakan tenaga kerja wanita sebagai pemetik teh karena dianggap pekerjaan memetik teh adalah pekerjaan yang mudah, selain itu pekerjaan wanita lebih rapih, telaten, dan disiplin dibandingkan dengan pekerjaan laki-laki.

Perkebunan Teh Kertowono membuka lapangan kerja bagi masyarakat sekitar, yang sebagian besar adalah wanita sebagai karyawan tetap (IA) dan tenaga kerja harian lepas (TKHL). Perempuan sebagian besar bekerja sebagai pemetik teh dan bergolongan lepas. Golongan lepas tidak memiliki hak-hak pada PKB (Peraturan Kerja Bersama) perusahaan. Pemetik golongan harian lepas menempati golongan paling rendah di perusahaan. Dalam proses kerjanya, perempuan membutuhkan perlindungan kerja terkait resiko-resiko bekerja pada perkebunan. Perlindungan kerja perusahaan biasanya dalam bentuk jaminan sosial. Selain itu, pada perjanjian kerja dikatakan bahwa perusahaan menyediakan fasilitas berupa sarana dan prasana kepada karyawan, guna meningkatkan kepuasan dan loyalitas pekerja untuk bekerja dengan perusahaan. Tidak hanya itu, penyediaan fasilitas tersebut juga untuk meningkatkan kesejahteraan yang meliputi kebutuhan pokok, jasmani, dan rohani pekerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 25 Tahun 1997, kesejahteraan pekerja meliputi upah, fasilitas perusahaan, dan jaminan sosial. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja. Upah yang diterima oleh pemetik adalah berbeda-beda begitu juga dengan tingkat upah dan kesejahteraannya karena salah satu indikator untuk mengukur kesejahteraan adalah tingkat upah. Upah mempengaruhi kesejahteraan pekerja secara langsung, karena upah merupakan pendapatan pekerja (Renovasari, 2003). Pemetik teh perempuan bekerja di perkebunan demi memperoleh pendapatan atau upah untuk memenuhi atau sekedar menambah kebutuhan hidup keluarga. Sistem pengupahan pemetik pada perkebunan teh tergantung pada perolehan kuantum petik dan premi yang diperoleh dari hasil petik yang lolos analisa pabrik dan kehadiran kerja pemetik. Selain itu, pengupahan pemetik juga tergantung dari golongan kerja pemetik (IA dan TKHL). Upah pemetik harian tetap mencapai UMK, sedangkan upah pemetik harian lepas jarang mencapai UMK karena tergantung dari perolehan kuantum petik, hasil petik yang lolos analisa pabrik dan kehadiran kerja pemetik.

Fasilitas perusahaan adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik selama maupun di luar hubungan kerja yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja. Kenyamanan dan kerentraman dengan berbagai fasilitas yang disediakan oleh pengusaha merupakan salah satu bentuk kesejahteraan yang diterima pekerja. Pemetik teh perempuan didominasi dengan golongan HL atau pekerja lepas yang setara dengan buruh. Fasilitas-fasilitas yang disediakan perusahaan guna untuk memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan pekerja. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1958, tentang Tugas Kewajiban Mengenai Urusan-Urusan Kesejahteraan Buruh, memuat dasar hukum yang mewajibkan pengusaha untuk memberikan kesejahteraan kepada pekerjanya melalui penyediaan fasilitas, sebagai berikut: perawatan dan pengobatan, peribadatan, angkutan, pendidikan, olahraga dan rekreasi, penitipan bayi dan anak-anak kecil, balai tempat istirahat, balai pertemuan, kantin, hiburan, dan kesenian, perumahan, koperasi. Fasilitas-fasilitas tersebut tidak sepenuhnya diberikan kepada pekerja terutama pemetik teh

perempuan terlebih yang berstatus harian lepas atau disebut golongan HL di perusahaan. Fasilitas-fasilitas yang diterima pemetik teh perempuan harian lepas diantaranya adalah perumahan, tempat ibadah, perawatan dan pengobatan, angkutan, balai tempat istirahat, koperasi.

Perlindungan kerja adalah hak bagi setiap pekerja yang telah diatur dalam hukum kemudian dibuat oleh perusahaan dan disepakati bersama antara pihak perusahaan dengan pekerja di dalam perlindungan kerja terdapat jaminan sosial yang merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja. Jaminan sosial dan pemberian fasilitas-fasilitas perusahaan pada golongan lepas tidak tertulis dalam perjanjian kerja perusahaan. Jaminan sosial terdiri dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan, jaminan hari tua dan jaminan kematian. Jaminan kesehatan dan jaminan kematian diperuntukkan pula untuk keluarga pekerja. Pekerja perempuan yang dinilai hanya membantu suami dalam menambah pendapatan keluarga jarang memperoleh jaminan kesehatan dan jaminan kematian untuk keluarga.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana imbal jasa perusahaan (upah kerja, jaminan sosial, dan fasilitas) yang diperoleh pemetik teh di PTPN XII Kebun Kertowono?
2. Bagaimana hubungan antara faktor-faktor upah dengan upah kerja pemetik teh di PTPN XII Kebun Kertowono?
3. Bagaimana persepsi pemetik terhadap peran perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan pemetik teh PTPN XII Kebun Kertowono.?
4. Bagaimana tingkat kesejahteraan pemetik teh perempuan di PTPN XII Kebun Kertowono?
5. Bagaimana hubungan antara imbal jasa perusahaan (upah kerja, jaminan sosial, dan fasilitas) dengan kesejahteraan pemetik teh di PTPN XII Kebun Kertowono?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Menganalisis imbal jasa perusahaan (upah kerja, jaminan sosial, dan fasilitas) yang diperoleh pemetik teh di PTPN XII Kebun Kertowono.
2. Menganalisis hubungan antara faktor-faktor upah dengan upah kerja pemetik teh di PTPN XII Kebun Kertowono.
3. Menganalisis persepsi pemetik teh terhadap peran perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan pemetik teh PTPN XII Kebun Kertowono.
4. Menganalisis tingkat kesejahteraan pemetik teh perempuan di PTPN XII Kebun Kertowono.
5. Menganalisis hubungan antara imbal jasa perusahaan (upah kerja, jaminan sosial, dan fasilitas) dengan kesejahteraan pemetik teh di PTPN XII Kebun Kertowono.

1.4 Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan sumbangsih yang berguna dan bermanfaat khususnya bagi pihak-pihak terkait, sebagai berikut:

1. Bagi penulis, merupakan sarana untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh dengan melihat fenomena yang terjadi dan mengaitkannya dengan teori yang ada. Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pemahaman mengenai konsep gender pada pemetik teh serta menambah kemampuan peneliti dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan.
2. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan memperkaya referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai analisis gender pada pemetik teh perempuan dalam perkebunan.
3. Bagi PTPN XII Kebun Kertowono, tulisan ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak perusahaan agar lebih memperhatikan hak-hak pekerja dan tidak membedakan hak pekerja antara laki-laki dan perempuan terutama pemetik teh yang dominannya adalah golongan lepas. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk perbaikan peraturan kerja perusahaan yang lebih sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Telaah Penelitian Terdahulu

Thamrin (1999) dalam skripsinya mengenai kesejahteraan karyawan, dengan tujuan mengetahui karakteristik dan tingkat kesejahteraan karyawan harian PT. Lola Mina, serta mengetahui hubungan antara tingkat kesejahteraannya. Chi square digunakan untuk menganalisis ada tidaknya hubungan antara tingkat kesejahteraan dengan karakteristik karyawan yang digunakan dan data hasil penelitian dianalisis secara deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian, umur rata-rata karyawan harian adalah 20,2 tahun yang berkisar antara 17-29 tahun, terdiri dari 5,11 persen tamat SLTA. 40 persen tamat SLTP dan 8,89 persen tamat SD. Masa kerja berkisar antara 5 bulan sampai 4 tahun dengan masa kerja rata-rata 1,44 tahun. Distribusi berdasarkan jumlah tanggungan keluarga menunjukkan bahwa umumnya karyawan harian tidak memiliki tanggungan sebesar 53,33 persen, sedangkan jumlah tanggungan terbesar adalah 4 orang. Sebagian besar karyawan harian adalah wanita sebanyak 68.89 persen dengan tingkat upah antara Rp 245.100 – 323.450.

Siyamitri (2009) dalam skripsinya mengenai kesejahteraan keluarga karyawan perempuan perkebunan, dengan tujuan mengetahui dan menganalisis kondisi kerja karyawan (golongan karir, pengupahan, jaminan kerja, dan jaminan keluarga) dan faktor yang mempengaruhi kondisi kerja karyawan di perkebunan, serta mengetahui dan menganalisis pengaruh kondisi kerja terhadap kesejahteraan keluarga karyawan di perkebunan. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan metode survei yang didukung dengan data kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian, kondisi kerja karyawan sudah cukup baik, namun terdapat perbedaan kondisi kerja terhadap perbedaan jenis kelamin. Karyawan laki-laki lebih banyak mendapatkan pendapatan yang lebih tinggi dan jaminan yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan perempuan. Kondisi kerja tidak berhubungan dengan kesejahteraan keluarga, disebabkan faktor lain yang berhubungan dengan kesejahteraan keluarga karyawan yaitu pendapatan keluarga karyawan di luar pendapatan dari perusahaan. Terdapat variabel kondisi kerja yang memiliki hubungan dengan kesejahteraan keluarga yaitu golongan karir dengan kesehatan

keluarga, pendapatan dengan pendidikan, jaminan keluarga dengan kesehatan, pola konsumsi, dan perumahan. Kesehatan keluarga karyawan sudah baik, namun kesehatan keluarga karyawan perempuan masih lebih rendah dibandingkan keluarga karyawan laki-laki karena untuk karyawan laki-laki RSKA dapat diakses oleh dirinya, istri dan anak-anaknya, sementara untuk karyawan perempuan hanya untuk dirinya sendiri. Taraf gizi keluarga karyawan laki-laki dan keluarga karyawan perempuan sudah baik. Keluarga karyawan belum sepenuhnya berhasil menyekolahkan anak mereka. Kurang baiknya tingkat pendidikan keluarga karyawan disebabkan kurangnya biaya dan tidak adanya kemauan anak untuk melanjutkan sekolah. Pola konsumsi keluarga karyawan pada umumnya lebih banyak pada konsumsi makanan daripada konsumsi non makanan. Perumahan karyawan laki-laki dan karyawan perempuan telah baik.

Rismaningrum (2012) dalam skripsinya mengenai sistem pengupahan buruh perempuan, dengan tujuan mendeskripsikan sistem pengupahan buruh laki-laki dan perempuan yang diterapkan dan mengidentifikasi pembagian kerja tersebut, serta mendeskripsikan kesejahteraan buruh tani dalam keluarga pada kebun kopi rakyat di Desa Carangwulung. Metode analisis data yang dilakukan adalah metode analisis perbandingan dan analisis secara diskriptif. Berdasarkan hasil penelitian, sistem pengupahan yang diterapkan pada kebun kopi Desa Carangwulung ini dibedakan menjadi dua bagian yaitu harian dan borongan. Pada sistem harian upah yang diberikan sebesar Rp 20.000,00 untuk buruh laki-laki dan Rp 15.000,00 untuk buruh perempuan. Perbedaan upah juga terjadi pada sistem borongan yaitu Rp 35.000,00 untuk buruh laki-laki dan Rp 30.000,00 untuk buruh perempuan. Pada pembagian kerja pada kebun kopi Desa Carangwulung, perempuan lebih diutamakan dalam kegiatan panen dan pasca panen kopi. Berdasarkan tingkat kesejahteraannya, buruh tani di Desa Carangwulung dinyatakan tidak sejahtera sebanyak 68,6%.

Penelitian yang dilakukan berjudul Hubungan antara Upah Kerja, Jaminan Sosial, dan Fasilitas Pendukung Kesejahteraan dengan Kesejahteraan Rumah Tangga Pemetik Teh Perempuan. Penelitian ini memiliki beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui hubungan dari ketiga imbal jasa

perusahaan yaitu upah kerja, jaminan sosial, dan fasilitas dengan kesejahteraan rumah tangga pemetik teh perempuan. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel independen yang diteliti yaitu kesejahteraan. Selain itu, metode analisis data yang digunakan untuk melihat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah sama, yaitu dengan menggunakan korelasi pearson dan *rank spearman*. Pada pengukuran variabel dependen, penelitian ini menggunakan indikator pengukuran kesejahteraan seperti pada penelitian Thamrin (1999). Berbeda dengan penelitian Thamrin, penelitian ini memperlihatkan tingkat kesejahteraan pemetik teh berdasarkan tingkatan kebutuhan Maslow.

2.2 Teori yang Digunakan

2.2.1 Upah

1. Pengertian Upah

Salah satu faktor produksi yang berpengaruh dalam kegiatan produksi adalah tenaga kerja. Tenaga kerja bekerja untuk mengolah barang mentah menjadi barang jadi atau barang setengah jadi menjadi barang jadi yang dikenal dengan proses produksi, sehingga menghasilkan output yang diinginkan perusahaan. Perusahaan harus memberikan imbal jasa atas pengorbanan yang telah dikeluarkan tenaga kerja tersebut.

Pengertian upah menurut para ahli ialah, sebagai berikut:

- a. Hasibuan (2005), upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati pembayarannya.
- b. Moekijat (2010), menyatakan bahwa upah adalah pembayaran yang diberikan kepada karyawan produksi dengan dasar lamanya jam kerja.
- c. Simanjuntak (2005), menyatakan bahwa upah merupakan imbalan yang diterima seseorang atas jasa yang diberikannya bagi pihak lain, diberikan seluruhnya dalam bentuk uang atau sebagian dalam bentuk uang dan sebagian dalam bentuk natural.

Sedangkan, upah menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja,

kesepakatan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa upah adalah hak dari seorang pekerja karena telah melakukan pekerjaan untuk perusahaan, sedangkan bagi perusahaan, upah merupakan suatu bentuk imbal jasa yang diberikan perusahaan kepada pekerja karena telah berjasa melakukan sebuah pekerjaan untuk perusahaan. Bentuk upah yang diberikan dapat berupa uang atau upah natural, tergantung kesepakatan antara kedua belah pihak.

2. Perbedaan upah dan gaji

Menurut Purwono (2003), pengertian gaji dan upah dibedakan sebagai berikut: Gaji (*salary*) biasanya dikatakan upah (*wages*) yang dibayarkan kepada pimpinan, pengawas, dan tata usaha pegawai kantor atau manajer lainnya. Gaji umumnya tingkatnya lebih tinggi dari pada pembayaran kepada pekerja upahan. Sedangkan upah adalah pembayaran kepada karyawan atau pekerja yang dibayar menurut lamanya jam kerja dan diberikan kepada mereka yang biasanya tidak mempunyai jaminan untuk dipekerjakan secara terus-menerus. Pengertian lain menurut Sugiyarso dan Winarni (2006), menyatakan bahwa istilah gaji biasa digunakan pada instansi-instansi pemerintah dan pembayarannya ditetapkan secara bulanan, sedangkan upah biasa digunakan pada perusahaan-perusahaan swasta dan diberikan pada pekerja yang lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik, serta pembayaran yang ditetapkan secara harian atau berdasar unit pekerjaan yang diselesaikan.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa perbedaan antara gaji dan upah terletak pada ikatan kontrak kerja dan jangka waktu penerimaannya. Seseorang menerima gaji apabila ikatan kontrak kerjanya kuat dan memiliki jabatan yang bersifat administratif. Sedangkan orang yang menerima upah, ikatan kontrak kerjanya kurang kuat dan biasanya diberikan kepada pekerja pelaksana, yaitu buruh. Pada umumnya, jangka waktu penerimaan pada gaji diberikan secara periodik yang biasanya setiap akhir bulan, sedangkan upah diberikan pada setiap hari atau mingguan.

3. Upah minimum

Berdasarkan konvensi ILO, pemerintah memberlakukan ketentuan upah minimum regional (UMR) atau sekarang ini lebih dikenal dengan upah minimum kabupaten (UMK). Ketentuan UMK merupakan salah satu bentuk campur tangan pemerintah dalam pasar tenaga kerja. UMK merupakan upah terendah yang diizinkan pemerintah kepada pengusaha untuk para pekerjanya. Pengusaha diperbolehkan memberikan upah lebih tinggi dari ketentuan UMK, bahkan pengusaha yang telah memberikan upah yang lebih tinggi dari ketentuan UMK dilarang menurunkan upah. UMK terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. UMK didasarkan pada kebutuhan fisik atau hidup minimum, indeks harga konsumen, perluasan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan perusahaan dan tingkat perkembangan ekonomi regional.

4. Kebijakan Penetapan Upah Minimum

Penetapan upah minimum dipandang sebagai sarana atau instrumen kebijaksanaan untuk menjamin kebutuhan hidup paling minimum karyawan beserta keluarganya, juga sebagai jaring pengaman (*safety net*) agar upah pekerja/karyawan tidak terus turun semakin rendah sebagai akibat tidak seimbang pasar kerja. Penetapan upah minimum dipandang sebagai sarana atau instrument kebijaksanaan sesuai untuk mencapai keadilan dalam hubungan kerja. Menurut Shamad (1992), tujuan ditetapkannya upah minimum adalah:

- a. Mengurangi persaingan yang tidak sehat antara buruh dalam pasar kerja disebabkan karena tidak sempurnanya pasar kerja.
- b. Melindungi daya beli buruh yang berpenghasilan rendah karena tingkat inflasi yang tinggi menurunkan daya beli buruh.
- c. Mengurangi kemiskinan, karena adanya kenaikan upah minimum setahap demi setahap kaum buruh yang miskin akan berkurang.
- d. Meningkatkan produktivitas kerja, karena dengan adanya upah minimum maka pengusaha yang membayar upah rendah akan didorong menaikkan upah buruhnya.
- e. Lebih menjamin upah yang sama bagi pekerjaan yang sama, dengan adanya upah minimum maka perbedaan upah antara perusahaan yang satu dengan yang

lain untuk pekerjaan yang sama akan berkurang karena perusahaan yang membayar rendah terpaksa meningkatkan upah buruhnya.

- f. Mencegah terjadinya perselisihan, dengan ketentuan upah minimum akan mempengaruhi perubahan struktur/tingkat upah di perusahaan, karena itu perselisihan mengenai upah yang biasa terjadi dapat dihindari, karena meningkatnya daya beli masyarakat yang pada gilirannya akan mendorong pertumbuhan ekonomi secara umum.
- g. Mencegah melorotnya upah ke bawah bagi buruh lapisan bawah karena tidak seimbangnnya pasar kerja, disebabkan penawaran yang melebihi dari permintaan tenaga buruh.

5. Dasar Hukum Upah Minimum

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang upah minimum terdapat pada Bab X, bagian kedua tentang Pengupahan Pasal 88 sampai pada Pasal 96. Pasal 88 ayat (1) menyebutkan bahwa, “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selanjutnya, pada ayat (2) dan ayat (3) dapat dilihat bahwa untuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh, yaitu salah satunya adalah kebijakan upah minimum.

Pasal-pasal ini memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh dalam hal penghasilan yang diperolehnya atas pekerjaan yang dilakukannya. Kaitannya dengan perlindungan bagi perusahaan, Undang-Undang Ketenagakerjaan juga menegaskan bahwa penetapan upah minimum dengan mempertimbangkan produktivitas dan tingkat pertumbuhan ekonomi sesuai Pasal 88 ayat (4). Untuk itu perlu pertimbangan dua sisi kepentingan dalam penetapan upah minimum yaitu sisi kepentingan pekerja/buruh dan sisi kepentingan pengusaha. Hal ini sangat penting karena antara pekerja/buruh dengan perusahaan-perusahaan samasama saling membutuhkan dan saling bergantung.

6. Prinsip, Tujuan Upah dan Gaji

Gaji yang diberikan kepada karyawan pada dasarnya harus memenuhi beberapa kriteria. Hal ini dimaksudkan agar gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab karyawan terhadap beban pekerjaannya. Menurut

Moekijat (2010), menyebutkan beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam pemberian gaji dan upah yaitu sebagai berikut :

- a. Upah itu harus adil
- b. Upah yang diberikan harus layak dan wajar
- c. Upah harus dapat memenuhi kebutuhan yang minimal
- d. Upah harus dapat mengikat
- e. Upah tidak boleh bersifat statis
- f. Adapun tujuan diberikannya upah atau gaji adalah sebagai berikut :
- g. Mampu menarik tenaga kerja yang berkualitas baik dan mempertahankan mereka
- h. Memotivasi tenaga kerja yang baik untuk berprestasi tinggi
- i. Mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia
- j. Membantu mengendalikan biaya imbalan tenaga kerja
- k. Disiplin

7. Perbedaan Tingkat Upah

Setiap faktor produksi menerima imbalan senilai tambahan hasil marginalnya, dan imbalan itu sama untuk berbagai alternatif penggunaan atau proses produksi. Lebih lanjut dikemukakan bahwa setiap pengusaha adalah *price taker*, artinya tidak dapat mempengaruhi harga pasar. Pengusaha menjual hasil produksinya menurut harga pasar dan membeli faktor produksi dengan harga pasar juga. Ini berarti bahwa tingkat upah di mana saja harus sama juga. Kenyataan yang dapat disaksikan bahwa terdapat perbedaan tingkat upah. Perbedaan tingkat upah tersebut terjadi disebabkan oleh sepuluh (10) hal berikut menurut Simanjuntak (2005), yaitu:

- a. Perbedaan tingkat pendidikan, latihan, atau pengalaman kerja.
- b. Tingkat upah di tiap perusahaan berbeda menurut persentase biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi.
- c. Perbedaan tingkat upah antara beberapa perusahaan dapat terjadi menurut perbedaan proporsi keuntungan perusahaan terhadap penjualannya.
- d. Perbedaan tingkat upah terjadi karena perbedaan peranan pengusaha yang bersangkutan dalam menentukan harga.
- e. Tingkat upah dapat berbeda menurut besar kecilnya perusahaan.

- f. Tingkat upah dapat berbeda menurut tingkat efisiensi dan manajemen perusahaan.
- g. Perbedaan kemampuan atau kekuatan serikat pekerja juga dapat mengakibatkan perbedaan tingkat upah.
- h. Tingkat upah dapat pula berbeda karena faktor kelangkaan.
- i. Tingkat upah dapat berbeda sehubungan dengan besar kecilnya resiko atau kemungkinan mendapat kecelakaan di lingkungan pekerjaan.
- j. Akhirnya perbedaan tingkat upah terjadi karena pemerintah campur tangan seperti dalam menentukan upah minimum yang berbeda.

2.2.2 Jaminan Sosial

Upah diberikan kepada pekerja apabila ia melakukan suatu pekerjaan. Upah merupakan tujuan utama pekerja melakukan pekerjaan. Apabila suatu saat pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang disebabkan karena sakit, cacat, dan karena sudah tidak produktif, pekerja tetap mendapat bentuk imbal jasa dari perusahaan berupa tunjangan yang mana fungsinya untuk melindungi pekerja agar tetap menerima upah ataupun sejumlah pembayarannya atas kejadian yang tidak diinginkan tersebut. dengan kata lain, apabila pekerja mengalami kecelakaan sewaktu menjalankan pekerjaannya atau dalam hubungan kerja, perusahaan harus memberikan ganti rugi atas kerugian yang dialami pekerja.

Kenyataannya, banyak perusahaan yang karena berbagai kondisi perusahaannya tidak bersedia memberikan ganti rugi pada pekerja yang mengalami kecelakaan. Oleh karena itu, pemerintah mengalihkan beban perusahaan kepada pihak lain, yaitu melalui program asuransi yang disebut sebagai jaminan sosial. Dengan ini, jaminan sosial menitikberatkan pada pembayaran yang harus diberikan kepada pekerja sewaktu ia tidak menjalankan pekerjaan yang bukan disebabkan karena kesalahannya.

1. Pengertian Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja)

Program jaminan sosial tenaga kerja memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Fokus jaminan sosial tenaga kerja adalah pada masa depan tenaga kerja, sebab siapa pun mungkin sakit, cacat, tua, dan pasti

meninggal dunia. Oleh karena itu, program jaminan sosial tenaga kerja dikaitkan dengan hal-hal tersebut.

Berdasarkan Undang-undang No. 3 tahun 1992 pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagaimana akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Dari pengertian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jaminan sosial mempunyai beberapa aspek yaitu:

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja serta keluarganya.
- b. Dengan adanya upaya perlindungan dasar akan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan, sebagai pengganti atau seluruh penghasilan yang hilang.
- c. Menciptakan ketenangan kerja karena adanya upaya perlindungan terhadap resiko ekonomi maupun sosial.
- d. Adanya upaya perlindungan dan terciptanya ketenangan kerja akan berdampak meningkatkan produktifitas kerja.
- e. Terciptanya ketenangan kerja pada akhirnya mendukung kemandirian dan harga manusia dalam menerima dan menghadapi resiko sosial ekonomi.

2. Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Menurut Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 pasal 6 ayat 1 bahwa ruang lingkup jaminan sosial meliputi: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya Jaminan Kecelakaan Kerja. Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja

sifatnya sangat relative sehingga sulit ditetapkan derajat cacatnya, maka jaminan atau santunan hanya diberikan dalam hal terjadi cacat mental yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bisa bekerja lagi.

b. Jaminan Kematian

Tenaga Kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan Jaminan Kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

c. Jaminan Hari Tua

Hari Tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan (kuratif). Oleh karena, upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Di samping itu pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya.

Jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua hanya untuk tenaga kerja yang bersangkutan, sedangkan jaminan pemeliharaan kesehatan berlaku pula untuk keluarga tenaga kerja.

2.2.3 Fasilitas Kesejahteraan

Fasilitas kesejahteraan pekerja dalam hal ini tidak lagi mencakup program jaminan sosial yang telah diwajibkan atau diatur oleh peraturan perundangan seperti pemberian tunjangan keagamaan minimum satu bulan gaji, program jaminan sosial tenaga kerja Jamsostek (jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan pemeliharaan kesehatan), penyediaan antar jemput pekerja wanita pada malam hari, hak cuti minimum 12 hari kerja dalam setahun, dan lainnya.

Fasilitas kesejahteraan pekerja ini dapat disediakan dalam banyak ragam atau bentuk, antara lain dalam bentuk:

- a. Uang tunai seperti uang makan, tunjangan transport, beasiswa bagi anak pekerja, uang duka bila anggota keluarga pekerja meninggal dunia, dan lainnya.
- b. Natura seperti pemberian beras, pakaian kerja, transportasi antar jemput karyawan, perumahan atau asrama karyawan, sarana olahraga, dan lainnya.
- c. Sarana dan fasilitas seperti kantin bersubsidi, klinik perusahaan, keluarga berencana, koperasi pekerja, dan lainnya.

Sesuai dengan Kepmenakertrans Nomor KEP 250/MEN/XII/2008 tentang Klasifikasi dan Karakteristik Data dari Jeni Informasi Ketenagakerjaan, Program dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja dapat terdiri dari 12 golongan, yaitu kantin perusahaan, sarana transportasi, ruang menyusui, sarana olahraga, sarana ibadah, koperasi pekerja, klinik dan dokter perusahaan, tempat istirahat, pelayanan keluarga berencana, perumahan pekerja, dan seragam kerja.

- a. Kantin perusahaan

Penyediaan kantin bersubsidi di lingkungan perusahaan dapat menghemat biaya dan waktu pekerja mencari makanan di tempat lain. Penyediaan kantin di lingkungan perusahaan akan memudahkan manajemen atau wakil pekerja mengawasi kebersihan dan kualitas yang disediakan, sehingga kesehatan pekerja lebih terjamin.

- b. Penyediaan transportasi

Penyediaan sarana transportasi untuk antar jemput pekerja adalah bermanfaat, karena bukan saja lebih menjamin kehadiran pekerja, akan tetapi

untuk menghemat biaya transportasi serta menjamin keamanan dan kenyamanan pekerja. penghematan biaya dan rasa aman tersebut dapat mendorong semangat kerja dan komitmen untuk bekerja lebih produktif.

c. Penyediaan klinik dan dokter perusahaan

Penyediaan klinik dan dokter di lingkungan perusahaan dapat segera mengatasi gejala penyakit atau penyakit ringan sehingga tidak berlanjut menjadi penyakit kronis. Pekerja tidak perlu mengeluarkan biaya untuk ke rumah sakit. Pekerja yang sakit diharapkan dapat memperoleh pelayanan yang cepat dan intensif.

d. Ruang menyusui

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 83 menyebutkan bahwa pekerja perempuan yang memiliki anak masih dalam masa menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Perusahaan atau pemerintah perlu menyediakan ruang ASI di dalam atau sekitar perusahaan dan diusahakan memenuhi persyaratan kesehatan.

e. Sarana olahraga

Olah raga dapat meningkatkan kebugaran fisik dan kesehatan pekerja serta mengurangi rasa kejenuhan. Olahraga juga dapat berfungsi sebagai rekreasi untuk membangkitkan kembali semangat kerja dan kreatifitas kerja. Sarana olah raga dapat disediakan di lingkungan perusahaan tetapi dapat juga dengan menyewa sarana olahraga yang tersedia, atau perusahaan membayar pekerja untuk menggunakan sarana olah raga.

f. Sarana ibadah

Ibadah merupakan perbuatan atau pernyataan buakti kepada Yang Maha Pencipta yang didasari oleh iman kepada kepercayaannya masing-masing. Penyediaan sarana ibadah di lingkungan perusahaan akan memudahkan pekerja menjalankan ibadah dengan waktu tempuh yang tidak lama untuk menuju tempat ibadah.

g. Tempat istirahat

Penyediaan tempat istirahat di lingkungan perusahaan dimaksudkan untuk menghilangkan kepenatan atau kejenuhan kerja. Tersedianya tempat istirahat memberikan ruang yang layak dan nyaman saat pekerja istirahat.

h. Perumahan pekerja

Penyediaan perumahan dan/atau asrama pekerja oleh perusahaan sangat meringankan biaya hidup pekerja dan pada umumnya akan menciptakan ketenangan dan nyaman hidup pekerja dan keluarganya. Perbaikan kesejahteraan pekerja akan lebih dirasakan bila perumahan tersebut dekat dengan lokasi perusahaan tempat kerja atau dengan menyediakan fasilitas transpor antar jemput pekerja.

i. Pakaian kerja

Pakaian kerja atau seragam kerja menggantikan pakaian sehari-hari sewaktu bekerja, dengan ini pekerja dapat menghemat pembelian pakaian. Penyediaan pakaian kerja, terutama pada perusahaan dengan kondisi kerja yang relatif baik dapat memberikan rasa bangga bagi pekerja.

j. Koperasi pekerja

Para pekerja dapat mendirikan koperasi pekerja terutama Koperasi Konsumsi atau Koperasi Jasa dan Simpan Pinjam dengan lokasi di tempat kerja atau di sekitar perusahaan. Pada koperasi konsumsi, pekerja diupayakan untuk dapat membeli barang konsumsi yang relatif murah seperti barang keperluan sehari-hari dan alat-alat dapur. Berbelanja di koperasi di sekitar perusahaan menjadi sangat praktis, dapat dilakukan pada saat istirahat atau sebelum pulang tanpa perlu mengeluarkan waktu dan biaya tambahan untuk transport. Pada koperasi simpan pinjam, pekerja dapat meminjam uang dengan tingkat bunga yang rendah, misalnya untuk kontrak rumah atau hajatan keluarga. Pekerja juga dapat menyimpan sisa penghasilannya yang tidak dibelanjakan dengan bunga yang dapat diusahakan lebih besar dari bunga deposito bank. Pada akhir tahun, koperasi akan memperoleh sisa hasil usaha atau keuntungan yang dapat dibagikan kepada semua pekerja sebagai anggota koperasi.

k. Pelayanan keluarga berencana

Program keluarga berencana perusahaan biasanya dilakukan dengan promosi penundaan kelahiran, penjanggan kelahiran dan pembatasan kelahiran. Terutama bagi pekerja perempuan yang pada masa hamil, masa melahirkan dan masa merawat anak membutuhkan waktu yang banyak dan mengganggu kontinuitas mereka untuk bekerja. Semakin banyak anak yang dilahirkan, semakin banyak waktu kerja yang dikorbankan dan secara tidak langsung dapat mengganggu pengembangan karir mereka. Begitu pula pekerja laki-laki, akan banyak terganggu setiap istrinya hamil dan melahirkan. Jumlah aak yang banyak, sulit bagi keluarga untuk membangun jeluarga yang sejahtera, termasuk untuk membesarkan, memelihara kesehatan dan memberikan pendidikan. Dengan kata lain, dengan mengaitkan dampak kelahiran anak terhadap waktu kerja, para ppekerja laki-laki dan perempuan relatif mudah diberi pegertian untuk menunda, menjarangkan, dan membatasi kelahiran anak.

2.2.4 Kesejahteraan Pekerja

Kesejahteraan dikonsepsikan sebagai konsep yang dibangun secara global dan dioperasikan dengan memasukan kepuasan kerja karyawan, kepuasan keluarga dan kesejahteraan fisik maupun kesejahteraan secara psikologis. Sedangkan kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2005), adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Lebih lanjut pentingnya kesejahteraan yang diberikan kepada karyawa adalah pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga *turn over* pegawai menjadi rendah, dengan tingkat kesejahteraan yang cukup maka karyawan akan lebih tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 25 Tahun 1997, kesejahteraan buruh meliputi upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

- a. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan, dan dibayarkan menurut suatu

perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.

- b. Kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik selama maupun di luar hubungan kerja yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja. Kenyamanan dan kerentraman dengan berbagai fasilitas yang disediakan oleh pengusaha merupakan salah satu bentuk kesejahteraan yang diterima pekerja.
- c. Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Minimnya upah juga turut mempengaruhi minimnya jaminan sosial tenaga kerja.

Dasar hukum yang mewajibkan pengusaha untuk memberikan kesejahteraan kepada pekerjanya ialah Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1958, tentang Tugas Kewajiban Mengenai Urusan-Urusan Kesejahteraan Buruh, materi kesejahteraan yang sering dimuat dalam perjanjian perburuhan yaitu:

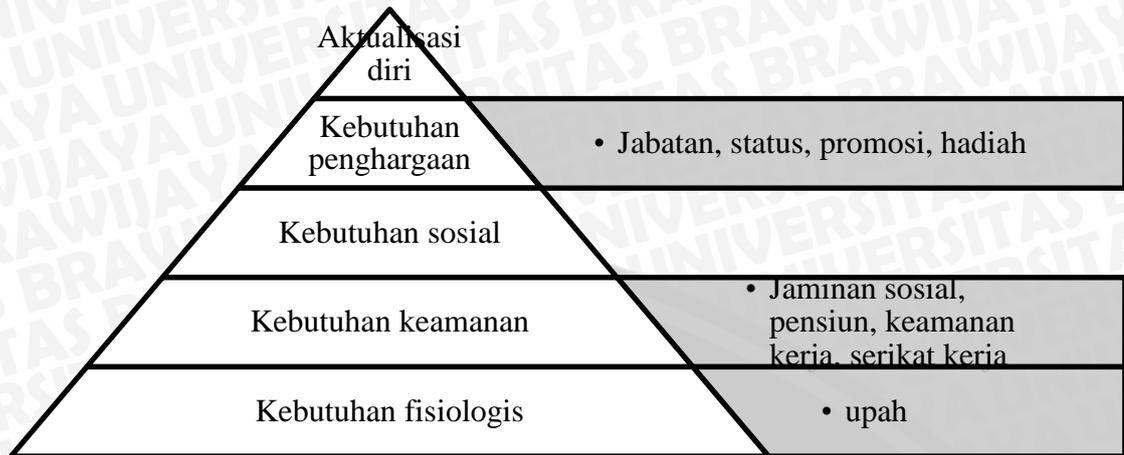
- a. Perawatan dan pengobatan bagi buruh dan keluarganya
- b. Peribadatan
- c. Angkutan
- d. Pendidikan
- e. Olahraga dan rekreasi
- f. Penitipan bayi dan anak-anak kecil
- g. Balai tempat istirahat
- h. Balai pertemuan, kantin, hiburan, dan kesenian bagi buruh
- i. Asrama dan atau perumahan bagi buruh dan
- j. Koperasi bagi buruh dan bentuk-bentuk kesejahteraan lainnya.

Fasilitas kesejahteraan pekerja adalah fasilitas yang disediakan oleh pengusaha atau pemerintah dengan atau tanpa melibatkan pekerja secara aktif, yang dimaksudkan secara langsung dan tidak langsung meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Kesejahteraan ini merupakan insentif agar para buruh bergairah dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Apabila dalam perjanjian kerja atau ketentuan-ketentuan kerja yang telah ditetapkan oleh pengusaha tidak ditetapkan suatu upah tertentu, maka buruh berhak atas upah yang besarnya sebagaimana biasa pada waktu perjanjian dibuat bagi pekerjaan yang diperjanjikan atau sama dengan besarnya upah yang diterima buruh-buruh lainnya atas pekerjaannya yang sejenis yang berlaku dalam perusahaan tersebut atau harus ditetapkan oleh pihak pengusaha dengan mengingat keadaan.

2.2.5 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Menurut Abraham Maslow, kebutuhan adalah sesuatu yang diperlukan oleh manusia sehingga dapat mencapai kesejahteraan. Manusia memiliki lima tingkat kebutuhan hidup, mereka akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut sepanjang masa hidupnya. Kebutuhan tersebut berjenjang dari yang paling mendesak hingga yang akan muncul dengan sendirinya saat kebutuhan sebelumnya telah terpenuhi, apabila diantara kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, maka manusia akan merasa tidak sejahtera atau kurang sejahtera. Lima tingkatan tersebut dapat membedakan setiap manusia dari sisi kesejahteraan hidupnya. Setiap orang pasti akan berusaha memenuhi dan melalui tingkatan-tingkatan kebutuhan tersebut, namun hanya sedikit yang mampu mencapai tingkatan tertinggi dari piramida. Menurut Maslow, manusia termotivasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya, kebutuhan-kebutuhan tersebut memiliki tingkatan atau hierarki mulai dari yang paling rendah atau bersifat dasar atau fisiologis sampai dengan yang paling tinggi yaitu aktualisasi diri. Kelima tingkatan tersebut menurut Maslow (disusun dari yang paling rendah) adalah:



Sumber: (Hasibuan, 2001)

Gambar 1. Piramida Kebutuhan Maslow

Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang memiliki jenjang artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi utama, selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai kebutuhan tingkat kelima.

Hasibuan (2001) mengemukakan jenjang/hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow, yakni:

a. *Physiological Needs* (kebutuhan fisik dan biologis)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan akan makan, minum, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja dengan giat.

b. *Safety and Security Needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan)

Kebutuhan tingkat kedua menurut Maslow adalah kebutuhan keselamatan dan keamanan. Kebutuhan keamanan dan keselamatan bertujuan melindungi tubuh agar terbebas dari bahaya kecelakaan. Keselamatan adalah suatu keadaan seseorang atau lebih yang terhindar dari ancaman bahaya atau kecelakaan. Kecelakaan merupakan kejadian yang tidak dapat diduga dan tidak

diharapkan yang dapat menimbulkan kerugian, sedangkan keamanan adalah kondisi aman dan tentram, bebas dari ancaman atau penyakit.

c. *Affiliation or Acceptance Needs* (kebutuhan sosial)

Kebutuhan Sosial dibutuhkan karena merupakan alat untuk berinteraksi sosial serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada asalnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan hidup berkelompok.

d. *Esteem or Status Needs* (kebutuhan akan penghargaan)

Kebutuhan akan penghargaan dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula prestisenya. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

e. *Self Actualization* (aktualisasi diri)

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/ luar biasa. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa sangat penting untuk memuaskan kebutuhan manusia. Terutama pada perusahaan besar yang mempekerjakan banyak orang perlu memperhatikan kebutuhan karyawannya dengan memberikan perlindungan dan kesejahteraan para karyawannya. Selain kesejahteraan berupa imbal jasa tersebut, terdapat kebutuhan karyawan yang dapat dipenuhi oleh perusahaan yaitu status sosial karyawan. Menurut teori Maslow mengenai hierarki kebutuhan, tingkatan kebutuhan dasar manusia mulai dari yang terendah sampai dengan tertinggi adalah kebutuhan fisik, rasa aman baik jasmani maupun rohani, kebutuhan akan rasa diakui atau diterima oleh masyarakat di lingkungannya yang disebut sosialisasi, kebutuhan akan penghargaan, dan

aktualisasi diri. Kebutuhan akan penghargaan ini merupakan kebutuhan pengakuan atas status dan prestasi yang ada dan telah dicapai.

2.2.6 Buruh Perempuan

Buruh adalah orang yang menjual tenaganya demi kelangsungan hidupnya dan tidak memiliki sarana atau faktor produksi selain tenaganya sendiri serta bekerja untuk menerima upah. Buruh yang dimaksudkan adalah seseorang yang bekerja sebagai insan yang bebas dan terhormat demi memperoleh kesejahteraan hidupnya. Buruh perempuan dibedakan ke dalam tiga pandangan, yakni pertama, perempuan yang bekerja di pabrik berdampak positif karena dianggap telah mendobrak rendahnya posisi perempuan di dalam rumah. Kedua, terserapnya tenaga perempuan dalam dunia industri modern sebagai hal yang negatif dan bersifat eksploratif karena upah yang diberikan sangat rendah, tidak mungkin menuntut perbaikan upah dan kondisi kerja, hubungan dengan majikan maupun dengan sesama pekerja laki-laki yang seringkali bersifat patriakal, dan sering menjadi kekerasan seksual. Ketiga, perempuan bisa memperoleh pekerjaan yang sangat eksploratif, tetapi pekerjaan itu juga bisa membawa perbaikan posisi sosial dan ekonomi bagi dirinya karena tidak ada alternatif lain dalam struktur pekerjaan yang ada (Saptari dan Holzner, 1997).

1. Buruh Perempuan dalam Perkebunan

Perkebunan merupakan sistem produksi pedesaan yang berskala besardi mana komoditas pertanian di produksi. Menurut Kemp dan Little (*dalam* Saptari dan Holzner, 1997) perkebunan kebanyakan terletak pada negara-negara bekas kolonial yang sedang berkembang dalam daerah tropis atau semi tropis. Mereka mempekerjakan buruh upahan dari bermacam-macam tipe dan menghasilkan satu atau dua tanaman utama untuk dijual. Biasanya ditujukan untuk ekspor yang dikendalikan oleh minat-minat metropolitan dan mencakup tanaman tahunan yang bukan merupakan bahan pangan dasar atau minuman seperti teh, kopi, nanas, pisang, gula dan kelapa atau komoditas industri primer seperti karet. Di perkebunan sering terdapat pabrik-pabrik tempat pemrosesan awal dari tanaman dilakukan sebelum ekspor.

Pemerintah kolonial memperkenalkan sistem perkebunan sebagai praktek kapitalis. Pemilik perkebunan membagi bidang-bidang tanah kepada subsistensi

buah-buruh perkebunan dengan maksud mengurangi ketergantungan upah. Pada kenyataannya mereka tetap harus bekerja terus di perkebunan demi memperoleh upah kerja. Penyerapan surplus terjadi dari upah buruh. Upah itu sendiri dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti nilai tukar produk di pasar dunia dan nilai tukarnya terhadap saprodi di pertanian.

Perkebunan mempunyai struktur hierarki yang terdiri dari tenaga kerja tidak terampil dalam jumlah besar dan sekelompok kecil pegawai manajemen yang terdidik. Menurut Menurut Kemp dan Little (*dalam* Saptari dan Holzner, 1997) meski perkebunan sering merupakan institusi total di mana arena kerja dan yang bukan-kerja bertumpang tindih manakala unit memberikan perumahan, kesehatan, sekolah, air, makanan dan kebun-kebun untuk pekerja dan staf pengelola. Pekerja sering diambil luar perkebunan sehingga ekonomi perkebunan menjadi terhubung dengan ekonomi pedesaan sekelilingnya dan bisa bersaing dengan sistem produksi lainnya untuk mendapatkan pekerjaan.

Menurut Heyzer (*dalam* Saptari dan Holzner, 1997) di Asia, pekerja perempuan lebih banyak daripada pekerja laki-laki. Pekerja-pekerja perempuan ini semula dipekerjakan dengan upah yang sangat rendah, sering dengan pekerjaan yang tidak tetap. Pekerja perempuan yang merupakan istri-istri atau anak-anak dari pekerja laki-laki perkebunan telah tersedia di daerah perkebunan dan merupakan cadangan yang dapat digunakan selama ada kekosongan di antara pekerja laki-laki.

Penelitian Stoler (*dalam* Saptari dan Holzner, 1997) membahas mengenai keadaan pekerja perempuan pada periode kolonialisme, dalam penelitiannya jumlah laki-laki jauh di atas jumlah perempuan. Pembagian tenaga kerja dalam perkebunan adalah berdasarkan jenis kelamin, terlihat pada pemberian pekerjaan reproduksi (pemeliharaan, pekerja seksual) kepada perempuan yang mula-mula dibayar kemudian tidak ketika perusahaan memperlakukan kebijakan keluarga untuk pekerja-pekerjanya. Walaupun perempuan melakukan pekerjaan yang sama dengan lelaki, pekerja-pekerja perempuan tidak pernah menikmati status upah yang sama dengan laki-laki. Upah perempuan yang rendah, tidak pernah lebih dari 50% upah laki-laki, maka sumber pendapatan yang lain harus dicapai menyebabkan perempuan harus mencari penghasilan tambahan dengan cara

mengolah bidang-bidang tanah kecil dengan perdagangan kecil dan mengumpulkan makanan ternak dan kayu api secara kecil-kecilan bahkan kerja seksual dan domestik.

Penelitian Stoler (*dalam* Saptari dan Holzner, 1997) membahas mengenai situasi kontemporer buruh perempuan di sebuah perkebunan teh di Jawa Barat. Segregasi gender terjadi dalam pengupahan dan tipe tenaga kerja. Jumlah perempuan melebihi laki-laki, tetapi tidak ada perempuan yang berada dalam manajemen dan staf. Dibandingkan dengan laki-laki, banyak perempuan yang menerima upah harian, 62% buruh dengan upah tidak tetap terdiri dari perempuan dibandingkan dengan 38% yang merupakan lelaki. Hampir dua pertiga bagian upah yang paling rendah dan paling tidak terjamin diberikan pada perempuan. Perbedaan antara buruh harian tetap dan harian lepas sangat penting karena hanya buruh harian tetap yang berhak atas keuntungan ekstra seperti sehari libur setiap minggu dengan tetap dibayar, tetap diberi upah ketika sakit, hamil atau haid, sesudah 6 tahun bekerja memperoleh 12 hari libur setiap tahun, mungkin hak untuk menerima sedikit pensiun atau menerima sejumlah uang sekaligus.

Hampir semua perempuan, sebanyak 93% bekerja sebagai pemetik teh, beberapa diantaranya bekerja sebagai pengepak, penyiram tanaman teh yang muda, pencuci cangkir yang digunakan untuk mencicipi teh, atau sebagai pembantu rumah tangga para staf. Sisanya bekerja sebagai penyortir teh dibawah seorang mandor perempuan. Diskriminasi gender pada pengupahan dan pembagian kerja perempuan di perkebunan sangat tampak. Tidak hanya memberikan status lepas lebih banyak pada pekerja perempuan, tetapi juga pada fakta bahwa mandor perempuan masih merupakan pekerja harian walaupun dengan upah tetap sedangkan mandor laki-laki menerima upah bulanan.

Kondisi kerja perempuan semakin menurun akibat adanya pengurangan hak untuk menerima jaminan sosial. Penurunan kondisi kerja ini disebabkan oleh cuti haid yang dihapuskan. Selain itu, untuk cuti hamil hanya untuk anak-anak pertama saja mereka mendapat cuti selama 12 minggu penuh. Pada kehamilan kedua, mereka hanya memperoleh cuti selama 6 minggu, dan kehamilan berikutnya merupakan tanggung jawab mereka sendiri. Perempuan didiskriminasi karena kemampuan mereka bereproduksi secara biologis, sehingga hak sebagai

produsen menjadi berkurang karena perempuan dianggap sebagai orang yang bereproduksi. Tunjangan keluarga (pelayanan kesehatan, pendidikan anak) hanya tersedia bagi perempuan yang suaminya bekerja di perkebunan.

2. Isu Buruh Perempuan

Lapangan pekerjaan yang menggunkan tenaga kerja perempuan membagi bidang pekerjaan berdasarkan jenis kelamin menugaskan kerja reproduksi rumah tangga kepada perempuan sekaligus sepenuhnya menerima perempuan sebagai pekerja produktif (peran ganda). Hal ini menunjukkan ketidakseimbangan gender secara nyata. Terdapat subordinasi pada perempuan dengan membebankan kerja lebih banyak di bahu perempuan. Menurut Tjandraningsih (*dalam* Abdullah, 2006), buruh perempuan berada pada status subordinasi berganda. Di satu pihak, buruh perempuan bekerja bersama-sama dengan buruh laki-laki sebagai alat produksi untuk menghasilkan produk. Di lain pihak, buruh perempuan mengalami penindasan berganda akibat statusnya. Buruh perempuan dianggap merasa gembira dengan kesempatan kerja yang diperolehnya. Citra buruh perempuan seperti ini dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang bersinggungan dengan penggunaan buruh perempuan. Apalagi bagi pengusaha melihat buruh perempuan sebagai tenaga ideal yang terampil, rajin, teliti, patuh, dan murah.

Phillips dan Taylor (*dalam* Saptari dan Holzner, 1997) menyatakan bahwa penggunaan tenaga buruh tidak harus bersifat diskriminasi terhadap tenaga buruh perempuan. Asumsi tenaga kerja perempuan tidak terampil merupakan suatu asumsi yang keliru. Dengan adanya perubahan organisasi kerja dalam pabrik, seringkali pekerjaan yang sama bisa dikerjakan oleh pekerja dengan tipe yang berbeda. Jika pekerjaan yang digeluti sudah cukup lama, maka hasilnya adalah tenaga kerja yang sangat terampil. Akan tetapi ketika berpindah kebidang yang berbeda, maka hasilnya adalah tenaga kerja yang tidak terampil. Jadi tenaga buruh dibedakan menjadi tenaga terampil, semi terampil, dan tidak terampil. Tetapi semi terampil dan tidak terampil hanya bersifat sementara. Oleh sebab itu pengklasifikasian tersebut bukan karena persoalan jenis antara buruh laki-laki dan buruh perempuan (Saptari dan Holzner, 1997).

Tekanan ekonomi telah mendorong perempuan untuk melakukan perombakan tradisi dan *image*. Namun faktor dukungan keluarga tidak bisa

disepelekan ketika membahas buruh perempuan. Ketika mendapat dukungan keluarga, perempuan akan melakukan peran gandanya yakni sebagai ibu rumah tangga yang bekerja di rumah seperti menyiapkan makanan untuk keluarga, membersihkan rumah dan sejenisnya, juga sebagai tenaga buruh yang bekerja untuk mendapatkan upah. Menurut Suratiyah (*dalam* Abdullah, 2006) perempuan akan menjalankan peran gandanya dan bahkan akan memforsir diri demi ekonomi keluarga.

2.2.7 Konsep Gender

Konsep gender dibuat oleh para ilmuwan sosial untuk menjelaskan perbedaan laki-laki dan perempuan yang bersifat bawaan sebagai ciptaan Tuhan Yang Maha Esa dan mana yang merupakan bentukan budaya yang dikonstruksikan, dipelajari, dan disosialisasikan. Menurut Fakhri (2003), konsep gender adalah pembagian peranan laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural.

1. Perbedaan Gender dan Seks

Konsep gender berbeda dengan konsep seks atau jenis kelamin. Menurut Supriandi (2008), gender digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dari segi sosial dan budaya. Sementara seks digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dari sisi anatomi biologi. Istilah seks atau jenis kelamin lebih banyak berkonsentrasi kepada aspek biologi seseorang, meliputi perbedaan komposisi kimia dan hormon dalam tubuh, anatomi fisik, reproduksi dan karakteristik biologis lainnya. Sedangkan gender lebih banyak menekankan pada aspek sosial, budaya, psikologis, dan beberapa aspek non biologis lainnya, yang kemudian sadar atau tidak, aspek gender tersebut membawa konsekuensi logis bila ternyata berperan secara tidak adil.

Menurut Fakhri (2003), gender bukanlah kodrat ataupun ketentuan Tuhan. Oleh karena itu gender berkaitan dengan proses keyakinan bagaimana seharusnya laki-laki dan perempuan berperan dan bertindak sesuai dengan tata nilai yang terstruktur, ketentuan sosial dan budaya ditempat mereka berada. Gender dapat dikatakan pembedaan peran, fungsi, tanggung jawab antara perempuan dan laki-laki yang dibentuk/dikonstruksi oleh sosial budaya dan dapat berubah sesuai perkembangan zaman. Dengan demikian perbedaan gender dan jenis kelamin

(seks) adalah gender dapat berubah, dapat dipertukarkan, tergantung waktu, budaya setempat, bukan merupakan kodrat Tuhan, melainkan buatan manusia. Lain halnya dengan seks, seks tidak dapat berubah, tidak dapat dipertukarkan, berlaku sepanjang masa, berlaku dimana saja, di belahan dunia manapun, dan merupakan kodrat atau ciptaan Tuhan.

Berkembangnya konsep gender berpengaruh terhadap pembagian kerja seksual. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Saptari dan Holzner (1997) bahwa hubungan ada tidaknya dominasi laki-laki dalam pembagian kerja seksual dengan struktur masyarakat dan perubahan sosial dibagi ke dalam empat golongan. Pertama, pembagian kerja seksual berlaku universal, tetapi tidak selalu berarti dominasi laki-laki. Sebelum kapitalisme masuk, pembagian kerja seksual bersifat komplementer dan wanita memegang akses ke sarana produksi dan ke posisi-posisi kunci dalam politik. Seiring dengan masuknya kapitalisme, posisi wanita semakin digeser oleh laki-laki. Kedua, posisi wanita secara tradisional tidak ter subordinasi, tetapi dengan kolonialisme menjadi termarginalisasi. Proses pembangunan bisa memperbaiki posisi mereka. Ketiga, posisi wanita selalu ter subordinasi baik pada zaman feodal, zaman kolonial, maupun zaman pascakolonial, tetapi bentuk subordinasinya berbeda-beda sesuai dengan sistem yang ada saat itu. Keempat, subordinasi terdapat pada saat wanita masih terkungkung dalam lingkup domestik dalam sistem feodal yang masih patriarkal.

Jadi gender dan seks atau jenis kelamin sangat berbeda sekali, karena seks atau jenis kelamin bersifat alamiah, sedangkan gender peran dan fungsinya dibentuk oleh keadaan masyarakat, sosial dan budaya. Munculnya peran laki-laki dan perempuan dapat saling berganti. Dalam arti, perempuan tidak hanya berperan domestik, melainkan juga berperan publik. Laki-laki bukan hanya berperan publik, tetapi juga berperan domestik.

2. Isu Ketimpangan Gender dalam Sistem Kerja

Kajian gender lebih memperhatikan pada aspek maskulinitas (*masculinity*) atau feminitas (*feminity*) seseorang. Peran gender tidak berdiri sendiri melainkan terkait dengan identitas dan berbagai karakteristik yang diasumsikan masyarakat kepada laki-laki dan perempuan sebab terjadinya ketimpangan status antara laki-

laki dan perempuan lebih dari sekedar perbedaan fisik biologis tetapi segenap nilai sosial budaya yang hidup dalam masyarakat turut memberikan andil.

Perbedaan jenis kelamin melahirkan perbedaan gender dan perbedaan gender telah melahirkan berbagai ketidakadilan. Faktor yang menyebabkan ketidakadilan gender adalah akibat adanya gender yang dikonstruksikan secara sosial dan budaya. Ketidakadilan tersebut dikarenakan tidak terpenuhinya hak-hak dasar manusia bagi perempuan atau laki-laki. Hak yang dimaksud adalah hak untuk menentukan diri sendiri secara mandiri.

Ketidakadilan gender yang tersosialisasi kepada kaum laki-laki dan perempuan secara mantap akan mengakibatkan ketidakadilan tersebut merupakan kebiasaan dan akhirnya dipercaya bahwa peran gender itu seolah-olah merupakan kodrat dan akhirnya diterima masyarakat secara umum. Hal ini disebabkan karena terdapat kesalahan atau kerancuan makna gender karena pada dasarnya gender yang merupakan konstruksi sosial, justru dianggap sebagai kodrat yang berarti ketentuan Tuhan. Misalnya pekerjaan domestik, seperti merawat anak, merawat rumah sangat melekat dengan tugas perempuan, yang akhirnya dianggap kodrat. Padahal sebenarnya pekerjaan tersebut adalah konstruksi sosial yang dibentuk, sehingga dapat dipertukarkan atau dapat dilakukan baik laki-laki maupun perempuan.

Faktor-faktor yang melanggengkan ketidakadilan gender adalah

- a. Budaya patriarki
- b. Sistem ekonomi
- c. Sistem kepercayaan/ penafsiran agama/agama
- d. Adat sosial
- e. Sistem politik
- f. Sistem pendidikan

Perbedaan gender telah melahirkan berbagai ketidakadilan terutama pada perempuan. Ketimpangan gender (permasalahan atau isu gender) dapat diartikan sebagai suatu kesenjangan antara kondisi normatif atau kondisi gender sebagaimana yang dicita-citakan dengan kondisi objektif atau kondisi gender yang ada. Sesungguhnya perbedaan gender (*gender different*) tidaklah menjadi masalah sepanjang tidak melahirkan ketidakadilan gender (*gender inequalities*), namun

persoalannya tidaklah sesederhana yang dipikirkan, ternyata perbedaan gender tersebut telah melahirkan berbagai ketidakadilan baik laki-laki maupun perempuan.

Menurut Handayani dan Sugiarti (2002), ketimpangan yang dialami oleh perempuan tersebut tergolong ke dalam beberapa bentuk, diantaranya sebagai berikut:

a. Marginalisasi

Marginalisasi sering disebut sebagai pemiskinan terhadap kaum perempuan atau disebut juga pemiskinan ekonomi. Perempuan dipinggirkan dari berbagai jenis kegiatan pertanian dan industri yang lebih memerlukan keterampilan yang biasanya lebih banyak dimiliki laki-laki. Dari segi sumbernya bisa berasal dari kebijakan pemerintah, keyakinan, tafsiran, agama, keyakinan tradisi dan kebiasaan atau bahkan asumsi ilmu pengetahuan. Selain itu perkembangan teknologi telah menyebabkan apa yang semula dikerjakan secara manual oleh perempuan diambil alih oleh mesin yang umumnya dikerjakan oleh tenaga laki-laki.

Marginalisasi perempuan dapat berarti peminggiran perempuan. Pertama, perempuan terpinggirkan dari pekerjaan produktif yang karena perempuan dianggap tidak memiliki keterampilan tinggi. Terlepas dari persoalan sektor yang digeluti perempuan, keterlibatan perempuan di sektor manapun dicirikan oleh skala bawah. Kedua, masalah yang dihadapi oleh buruh perempuan yaitu adanya kecenderungan perempuan terpinggirkan pada jenis-jenis pekerjaan yang berupah rendah, kondisi kerja buruk dan tidak memiliki kestabilan kerja. Ketiga adalah marginalisasi dengan adanya feminisasi sektor-sektor tertentu. Saat ini banyak ditemukan industri yang sudah mulai dikuasai oleh perempuan, namun buruh perempuan tersebut tetap saja dilapisan paling bawah. Keempat, yaitu pelebaran ketimpangan ekonomi antara perempuan dan laki-laki yang diindikasikan oleh perbedaan upah.

b. Subordinasi

Subordinasi pada dasarnya adalah keyakinan bahwa salah satu jenis kelamin dianggap lebih penting atau lebih utama dibanding jenis kelamin lainnya. Subordinasi adalah anggapan bahwa perempuan tidak penting terlibat dalam

pengambilan keputusan politik. Perempuan tersubordinasi oleh faktor-faktor yang dikonstruksikan secara sosial. Hal ini disebabkan karena belum terkondisikannya konsep gender dalam masyarakat yang mengakibatkan adanya diskriminasi kerja bagi perempuan. Anggapan sementara perempuan itu irrasional atau emosional, sehingga perempuan tidak bisa tampil memimpin, dan berakibat munculnya sikap yang menempatkan perempuan pada posisi yang tidak penting. Perempuan diidentikkan dengan jenis-jenis pekerjaan tertentu. Diskriminasi yang diderita oleh kaum perempuan pada sektor pekerjaan misalnya presentase jumlah pekerja perempuan, penggajian, pemberian fasilitas, serta beberapa hak-hak perempuan yang berkaitan dengan kodratnya yang belum terpenuhi.

Bentuk subordinasi terhadap perempuan yang menonjol adalah bahwa semua pekerjaan yang dikategorikan sebagai reproduksi dianggap lebih rendah dan menjadi subordinasi dari pekerjaan produksi yang dikuasai kaum laki-laki. Hal ini menyebabkan banyak laki-laki dan perempuan sendiri akhirnya menganggap bahwa pekerjaan domestik dan reproduksi lebih rendah dan ditinggalkan. Keyakinan gender ternyata ikut menyumbang diskriminasi terhadap posisi buruh perempuan dalam struktur perusahaan dan pabrik-pabrik.

c. Stereotipi

Stereotipi adalah pelabelan terhadap suatu kelompok atau jenis pekerjaan tertentu. Stereotipi adalah bentuk ketidakadilan. Secara umum stereotipi merupakan pelabelan atau penandaan terhadap suatu kelompok tertentu, dan biasanya pelabelan ini selalu berakibat pada ketidakadilan, sehingga dinamakan pelabelan negatif. Pelabelan negatif secara umum selalu melahirkan ketidakadilan. Salah satu *stereotype* yang berkembang berdasarkan pengertian gender, yakni terjadi terhadap salah satu jenis kelamin, yaitu perempuan. Hal ini tidak hanya terjadi dalam lingkup rumah tangga tetapi juga terjadi di tempat kerja dan masyarakat, bahkan di tingkat pemerintah dan negara.

Hal ini disebabkan pelabelan yang sudah melekat pada laki-laki, misalnya laki-laki adalah manusia yang kuat, rasional, jantan, dan perkasa. Apabila seorang laki-laki marah, ia dianggap tegas, tetapi bila perempuan marah atau tersinggung dianggap emosional dan tidak dapat menahan diri. Sedangkan perempuan adalah makhluk yang lembut, cantik, emosional, atau keibuan. Standar nilai terhadap

perilaku perempuan dan laki-laki berbeda, namun standar nilai tersebut banyak menghakimi dan merugikan perempuan. Label kaum perempuan sebagai “ibu rumah tangga” merugikan, jika hendak aktif dalam “kegiatan laki-laki” seperti berpolitik, bisnis atau birokrat. Sementara label laki-laki sebagai pencari nafkah utama, (*breadwinner*) mengakibatkan apa saja yang dihasilkan oleh perempuan dianggap sebagai sambilan atau tambahan dan cenderung tidak diperhitungkan.

Dengan adanya pelabelan tersebut berdampak pada munculnya stereotipi yang dikonstruksi oleh masyarakat sebagai hasil hubungan sosial tentang perbedaan laki-laki dan perempuan. Oleh karena itu perempuan identik dengan pekerjaan-pekerjaan di rumah, maka peluang perempuan untuk bekerja di luar rumah sangat terbatas, bahkan ada juga perempuan yang berpendidikan tidak pernah menerapkan pendidikannya untuk mengaktualisasikan diri. Akibat adanya stereotipi (pelabelan) ini banyak tindakan-tindakan yang seolah-olah sudah merupakan kodrat.

d. Kekerasan

Kekerasan (*violence*) adalah suatu serangan (*assault*) terhadap fisik maupun integritas mental psikologis seseorang. Kekerasan terhadap manusia ini sumbernya macam-macam, namun ada salah satu jenis kekerasan yang bersumber anggapan gender. Kekerasan ini disebut sebagai “*gender-related violence*”, yang pada dasarnya disebabkan oleh kekuasaan. Berbagai macam dan bentuk kejahatan yang dapat dikategorikan kekerasan gender ini, baik dilakukan di tingkat rumah tangga sampai di tingkat negara, bahkan tafsiran agama. Kekerasan yang terjadi bukan hanya serangan fisik saja seperti perkosaan, pemukulan dan penyiksaan, tetapi juga yang bersifat non fisik, seperti pelecehan seksual sehingga secara emosional terusik. Pelaku kekerasan bermacam-macam, ada yang bersifat individu, baik di dalam rumah tangga sendiri maupun di tempat umum, ada juga di dalam masyarakat itu sendiri. Pelaku bisa saja suami/ayah, keponakan, sepupu, paman, mertua, anak laki-laki, tetangga, majikan.

Dalam hampir semua kelompok masyarakat, terdapat perbedaan tugas dan peran sosial atas laki-laki dan perempuan. Tanpa disadari, perbedaan tugas dan peran ini telah menghambat potensi dasar laki-laki dan perempuan dalam berbagai hal. Realitas ini menunjukkan bagaimana jenis kelamin telah menghambat

seseorang untuk mempelajari ilmu pengetahuan tertentu, mengembangkan bakat dan minat dalam bidang tertentu dan sebagainya, semata-mata karena alasan bahwa hal itu telah pantas (secara sosial budaya) bagi jenis kelamin tertentu. Buruh perempuan yang bekerja di pabrik kerap kali mengalami kekerasan.

e. Beban Kerja

Berkembangnya wawasan kemitrasejajaran berdasarkan pendekatan gender dalam berbagai aspek kehidupan, maka peran perempuan mengalami perkembangan yang cukup cepat. Namun, perlu dicermati bahwa perkembangan perempuan tidaklah “mengubah” peranannya yang “lama” yaitu peranan dalam lingkup rumah tangga (peran reproduktif). Maka dari itu perkembangan peranan perempuan ini sifatnya menambah, dan umumnya perempuan mengerjakan peranan sekaligus untuk memenuhi tuntutan pembangunan. Untuk itulah maka beban kerja perempuan terkesan berlebihan.

Adanya anggapan bahwa kaum perempuan bersifat memelihara, rajin dan tidak akan menjadi kepala rumah tangga, maka akibatnya semua pekerjaan domestik menjadi tanggung jawab kaum perempuan. Oleh karena itu perempuan menerima beban ganda, selain harus bekerja domestik, mereka masih harus bekerja membantu mencari nafkah. Beban ganda merupakan bentuk lain dari diskriminasi dan ketidakadilan gender yang harus dilakukan oleh salah satu jenis kelamin tertentu secara berlebihan. Berbagai observasi, menunjukkan perempuan mengerjakan hampir 90% dari pekerjaan dalam rumah tangga. Sehingga bagi mereka yang bekerja, selain bekerja di tempat kerja juga masih harus mengerjakan pekerjaan rumah tangga.

2.2.8 Tinjauan tentang Tanaman Teh

Tanaman teh (*Camelia sinensis* L.) merupakan tanaman perkebunan yang banyak tumbuh di Asia Tenggara dan kini telah ditanam di lebih dari tiga puluh negara salah satunya Indonesia. Klasifikasi tanaman teh adalah sebagai berikut (Dalimoenthe, 2006):

Divisi : Spermatophyta
Sub Divisi : Angiospermae
Kelas : Dicotyledone
Keluarga : Theaceae

Genus : *Camellia*

Spesies : *Camellia sinensis* L.

Pada budidaya teh harus melalui beberapa tahap, yaitu pembibitan, penanaman, pengelolaan tanaman (penjarangan dan penyulaman, penanaman pohon pelindung/penaungan, pembentukan bidang petik, pemangkasan, pemupukan), dan pemetikan. Hal yang perlu diperhatikan sebelum melakukan budidaya teh yaitu kesesuaian syarat tumbuh yang dikehendaki seperti tanah, suhu udara, curah hujan, intensitas cahaya matahari, kelembapan, dan ketinggian tempat.

Tanah yang memenuhi syarat tanaman teh ialah tanah yang subur banyak mengandung bahan organik, tidak bercedas serta mempunyai derajat keasaman tanah (pH) berkisar antara 4,5-5,6. Umumnya tanah yang baik untuk pertumbuhan teh terletak di lereng-lereng gunung berapi yang biasa dinamakan tanah Andisol (vulkanis muda). Selain tanah Andisol, tanah Latosol dan tanah Podzolik juga memenuhi syarat untuk pertumbuhan teh. Suhu udara yang baik bagi tangam teh adalah suhu harian yang berkisar antara 13-25°C dan kelembapan relatif pada siang hari yang tidak kurang dari 70 persen. Tanaman teh tidak tahan terhadap kekeringan, sehingga curah hujan sebaiknya tidak kurang dari 2.000 mm/tahun. Teh dapat tumbuh di dataran rendah pada 100 mdpl sampai dengan ketinggian lebih dari 1.000 mdpl (Dalimoenthe, 2006). Menurut Siswoputranto (1978), perkebunan teh umumnya dikembangkan di daerah pegunungan yang beriklim sejuk, meskipun dapat tumbuh subur di dataran rendah, tanaman teh tidak akan memberikan hasil dengan mutu baik. Semakin tinggi daerah penanaman teh semakin tinggi mutunya.

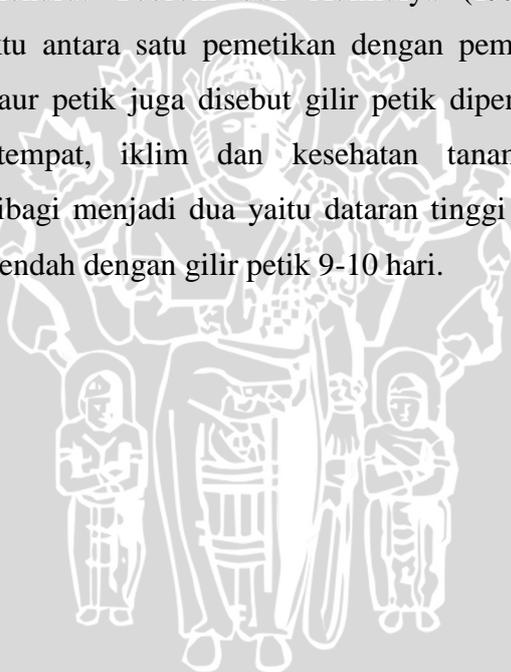
Teh diperoleh dari pengolahan daun tanaman teh. Tanaman teh umumnya dapat dipetik daunnya secara terus menerus setelah umur 5 tahun. Pemeliharaan yang baik tanaman teh dapat memberi hasil daun teh yang cukup besar selama 40 tahun. Oleh karena itu perkebunan teh selalu memperoleh pemupukan secara teratur, bebas serangan hama penyakit tanaman, memperoleh pangkasan secara baik, mendapat curah hujan yang cukup. Perkebunan teh perlu diremajakan setelah tanaman-tanaman tehnya berumur 40 tahun keatas. Menurut Siswoputranto (1978), cara pemetikan daun dapat mempengaruhi jumlah hasil teh

dan mutu teh yang dihasilkan. Faktor-faktor tersebut yang mempengaruhi produktivitas teh kering yang dihasilkan.

Tahap awal budidaya tanaman teh adalah penyediaan bahan tanaman (pembibitan) pada budidaya teh dapat dilaksanakan dari biji dan stek. Pembibitan asal stek merupakan cara yang paling cepat untuk memenuhi kebutuhan bahan tanam (bibit) dalam jumlah banyak. Bibit dapat dipindahkan ke lapangan setelah berumur 2 tahun yang mempunyai ukuran batang lebih besar dari pensil (Dalimoenthe, 2006). Pada saat di pembibitan dilakukan pemeliharaan intensif seperti pemupukan pemberantasan hama penyakit, penyiraman dan penyiangan. Pada pelaksanaan penanaman bibit teh, hal-hal yang harus diperhatikan adalah penentuan jarak tanam yang tepat, pengajiran, pembuatan lubang tanam, teknik penanaman dan penanaman tanaman pelindung yang diperlukan. Jarak tanam antar barisan tanaman 120 cm, dan jarak tanam dalam barisan beragam 60 cm – 90 m. Pengajiran adalah memasang ajir pada tempat-tempat yang akan ditanami bibit teh, sesuai dengan jarak tanam yang telah ditentukan. Ukuran lubang tanam untuk bibit asal stump biji adalah 30 cm × 30 cm × 40 cm, sedangkan untuk bibit stek dalam Polybag adalah 20 cm × 20 cm × 40 cm. Menurut Setyamidjaja (2000), tanaman pelindung atau pohon naungan pertanaman teh terdiri atas pohon pelindung sementara seperti *Theprosia* sp. atau *Crotalaria* sp. dan pohon pelindung tetap seperti *Gliricidia maculata*.

Tahap budidaya selanjutnya yaitu pemeliharaan diantaranya pemangkasan, pemupukan, pengelolaan dan pengawetan tanah, pengendalian hama dan penyakit serta pengendalian gulma. Pemangkasan dilakukan untuk meningkatkan produksi, memperbaiki bidang petik dan memperbaiki kondisi tanaman yang terserang hama dan penyakit. Gilir pangkas adalah jangka waktu antara pemangkasan yang terdahulu dengan pemangkasan berikutnya. Gilir pangkas dibedakan berdasarkan ketinggian tempat yaitu pada dataran rendah dilakukan 3 tahun sekali sedangkan dataran tinggi dilakukan 4 tahun sekali. Waktu pangkasan yang baik adalah pada saat kandungan pati lebih dari 12 persen. Menurut Tobroni dan Adimulya (1997), waktu terbaik untuk pemangkasan perkebunan di pulau Jawa adalah bulan April-Mei (akhir musim hujan) dan September-Oktober (awal musim hujan).

Tahap selanjutnya adalah pemetikan atau panen. Menurut Setyamidjaja (2000), pemetikan adalah pekerjaan memungut sebagian dari tunas-tunas teh beserta daunnya yang masih muda, untuk kemudian diolah menjadi produk teh kering yang merupakan komoditi perdagangan. Jenis pemetikan diantaranya petikan jendangan, gendesan dan produksi. Petikan jendangan dilakukan pertama setelah pangkas sekitar 3-4 bulan setelah pangkas. Tujuan dari petikan jendangan adalah membentuk daun pemeliharaan. Petikan gendesan dilakukan sebelum tanaman dipangkas sekitar 1-2 minggu. Tujuan dari petikan ini adalah untuk mengurangi kehilangan produksi akibat pemangkasan. Petikan produksi merupakan pemetikan yang dilakukan untuk produksi. Petikan ini dilakukan terus menerus dengan daur petik tertentu dan jenis petikan tertentu sampai tanaman dipangkas kembali. Menurut Tobroni dan Adimulya (1997), daur petikan merupakan jangka waktu antara satu pemetikan dengan pemetikan berikutnya, dihitung dalam hari. Daur petik juga disebut gilir petik dipengaruhi oleh umur pangkas, ketinggian tempat, iklim dan kesehatan tanaman. Berdasarkan ketinggian gilir petik dibagi menjadi dua yaitu dataran tinggi dengan gilir petik 10-12 hari dan dataran rendah dengan gilir petik 9-10 hari.



III. KERANGKA PEMIKIRAN

3.1 Kerangka Pemikiran

PTPN XII Kebun Teh Kertowono merupakan perusahaan milik negara di bidang pertanian yang juga merupakan sub sektor perkebunan dengan teh sebagai komoditas usaha. PTPN XII dalam usaha teh ini tidak hanya fokus pada bidang kebun (*on farm*) saja yang memproduksi teh basah, tetapi juga pengolahan teh kering untuk ekspor. Pada PTPN XII Kebun Kertowono Afdeling Puring mempekerjakan 125 tenaga kerja yang ditempatkan pada pemetikan. Tenaga kerja pemetikan terbagi menjadi dua golongan kerja, yaitu golongan tetap dan golongan lepas atau yang biasa disebut Tenaga Kerja Harian Lepas (TKHL). Harian lepas adalah status karyawan yang dibayar berdasarkan jumlah hari kerjanya. Umumnya upah mereka tidak dapat dipisahkan antara gaji/upah pokok dan tunjangan lainnya.

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 25 Tahun 1997, kesejahteraan pekerja meliputi upah, fasilitas perusahaan, dan jaminan sosial. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja. Upah yang diterima oleh pemetik adalah berbeda-beda begitu juga dengan tingkat upah dan kesejahteraannya karena salah satu indikator untuk mengukur kesejahteraan adalah tingkat upah. Upah mempengaruhi kesejahteraan pekerja secara langsung, karena upah merupakan pendapatan pekerja (Renovasari, 2003). Pemetik teh harian lepas dan harian tetap memperoleh upah kerja yang berbeda. Pemetik harian tetap memperoleh upah dengan jumlah yang sudah ditetapkan perusahaan dan dibayarkan satu bulan sekali, sedangkan upah pemetik harian lepas diperoleh berdasarkan hasil petikan teh, baik kuantitas maupun kualitas per harinya dan akan dibayarkan setiap satu bulan dua kali.

Fasilitas perusahaan adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik selama maupun di luar hubungan kerja yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja. Kenyamanan dan kerentraman dengan berbagai fasilitas yang disediakan oleh pengusaha merupakan salah satu bentuk kesejahteraan yang diterima pekerja.

Perlindungan kerja adalah hak bagi setiap pekerja yang telah diatur dalam hukum kemudian dibuat oleh perusahaan dan disepakati bersama antara pihak perusahaan dengan pekerja. Pada perlindungan kerja terdapat jaminan sosial yang merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja.

Keseluruhan pemetik teh berstatus golongan IA dan harian lepas (HL), namun pemetik teh terutama pemetik teh perempuan didominasi dengan pemetik berstatus harian lepas. Berdasarkan perjanjian kerja perusahaan serta memo yang ditetapkan pada setiap periodenya, upah yang diperoleh pemetik teh golongan HL adalah sesuai dengan perolehan kuantum petik dan hasil analisa pabrik, kemudian ada pula premi/ reward yang akan diberikan apabila mencapai target dan pemetik bekerja selama hari kerja yang ditentukan. Besarnya upah yang diberikan oleh perusahaan pada setiap pemetik adalah berbeda-beda untuk setiap jenis kebun.

Jaminan sosial tercantum pada perjanjian kerja bersama (PKB) perusahaan. Hak atas jaminan sosial hanya berlaku untuk golongan IVD hingga IA, sedangkan golongan HL tidak memperoleh hak-hak yang tercantum pada perjanjian tersebut. Pemetik teh perempuan membutuhkan perlindungan kerja untuk menjamin keselamatan dan kesehatan selama bekerja. Jaminan sosial ialah uang yang dibayarkan perusahaan kepada pekerja apabila pekerja mengalami kecelakaan selama bekerja. Bentuk-bentuk jaminan sosial ialah jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian. Jaminan sosial merupakan hak yang harus diterima pekerja untuk memenuhi kedamaian dan ketentraman mereka dalam bekerja. Peraturan serta perjanjian mengenai jaminan sosial perlu diketahui untuk mengetahui keberadaan perjanjian tersebut bagi pemetik perempuan berstatus HL serta sejauhmana perjanjian itu berlaku dan terlaksana dalam kegiatan kerja perusahaan. Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial yang bersifat umum untuk dilaksanakan. Jaminan kesehatan misalnya, yang merupakan

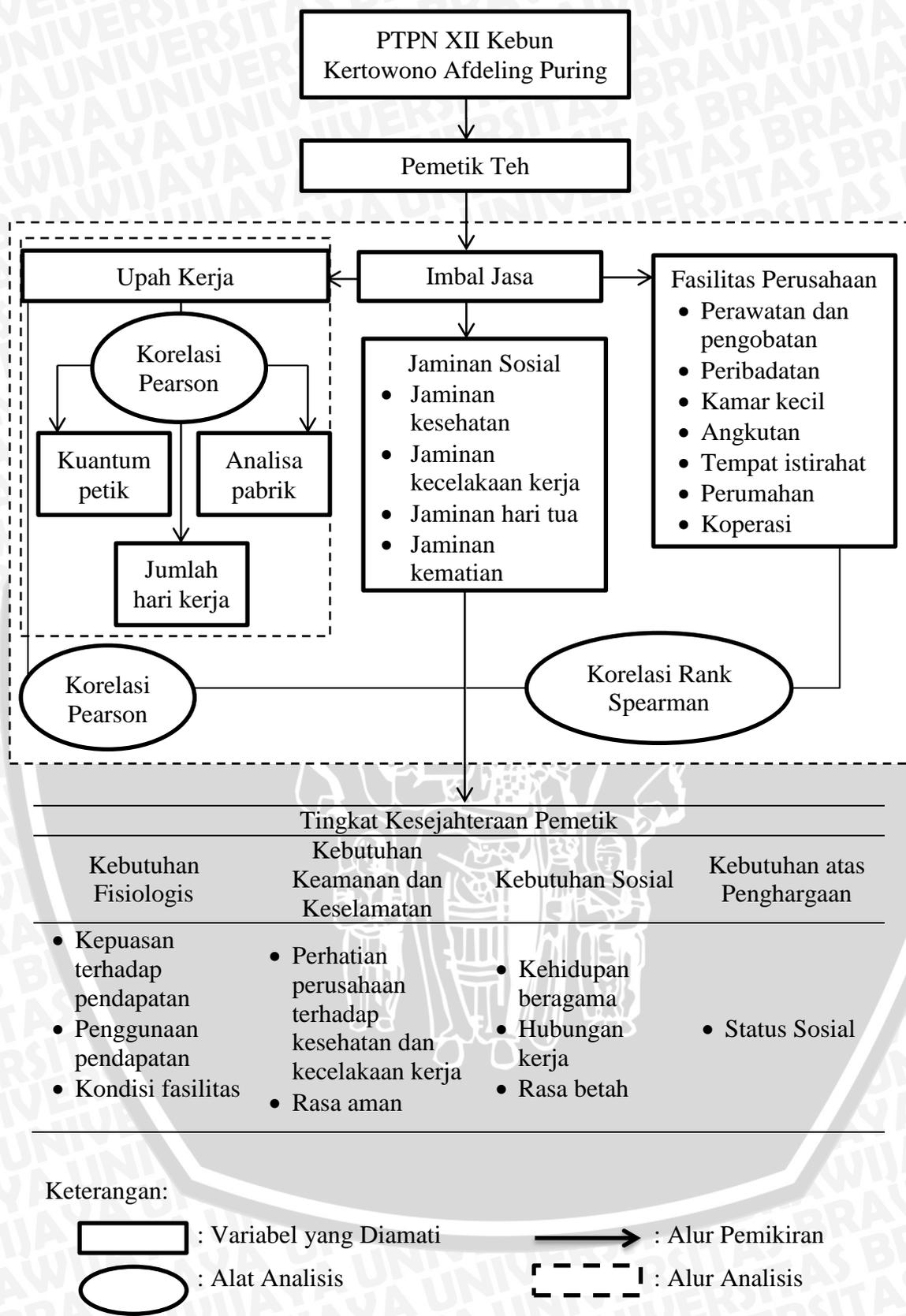
jaminan sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan.

Fasilitas (sarana dan prasarana) seperti perumahan, fasilitas kesehatan, dan koperasi yang disediakan perusahaan tercantum pada perjanjian kerja bersama (PKB) perusahaan. Berdasarkan perjanjian kerja perusahaan, mengenai penyediaan fasilitas untuk pekerja hanya berlaku pada golongan IVD hingga IA, sedangkan golongan HL tidak memperoleh hak-hak yang tercantum pada perjanjian tersebut. Fasilitas merupakan hak yang harus diterima pekerja untuk memenuhi kepuasan dan kenyamanan mereka dalam bekerja. Kenyamanan atas fasilitas yang disediakan perusahaan merupakan salah satu bentuk kesejahteraan yang diterima pekerja yang dapat diukur melalui terfasilitasinya pemetik atas perawatan dan pengobatan, peribadatan, angkutan, kamar kecil, balai tempat istirahat, perumahan, dan koperasi.

Kesejahteraan pemetik dapat diukur secara objektif dan subjektif yang dirasakan oleh pemetik itu sendiri. Ukuran kesejahteraan dapat diketahui dengan 9 indikator kesejahteraan yang merupakan adaptasi dari penelitian terdahulu. Sembilan indikator tersebut merupakan peleburan dari tingkatan pemenuhan kebutuhan berdasarkan Teori Maslow. Kesembilan indikator tersebut adalah kepuasan terhadap pendapatan, penggunaan pendapatan, perhatian perusahaan terhadap kesehatan dan kecelakaan kerja, kondisi fasilitas, kehidupan beragama, status sosial, hubungan kerja, rasa betah, rasa aman. Kesembilan indikator ini dikelompokkan berdasarkan teori tingkatan kebutuhan menurut Maslow. Terdapat lima tingkatan kebutuhan dasar menurut teori Maslow, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis yang mencakup kepuasan terhadap upah, kecukupan upah untuk kebutuhan keluarga, pribadi, dan pendidikan anak, kondisi fasilitas perusahaan (tempat peribadatan, kamar kecil, angkutan, tempat istirahat (brak), tempat tinggal (mess), koperasi). Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan yang mencakup penanganan perusahaan terhadap kesehatan dan kecelakaan kerja, kondisi fasilitas kesehatan, dan rasa aman. Kebutuhan Sosial yang mencakup kehidupan beragama, hubungan kerja antara sesama pemetik teh dan atas dirinya

dengan atasannya, dan rasa betah. Kebutuhan Penghargaan yang mencakup status sosial menurut keluarga dan masyarakat. Untuk mengetahui sejauh mana tingkat kesejahteraan pemetik, dapat dilihat dari sampai mana pemetik mencapai tingkatan kebutuhannya berdasarkan piramida kebutuhan Maslow.





Tingkat Kesejahteraan Pemetik

Kebutuhan Fisiologis	Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan	Kebutuhan Sosial	Kebutuhan atas Penghargaan
<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan terhadap pendapatan • Penggunaan pendapatan • Kondisi fasilitas 	<ul style="list-style-type: none"> • Perhatian perusahaan terhadap kesehatan dan kecelakaan kerja • Rasa aman 	<ul style="list-style-type: none"> • Kehidupan beragama • Hubungan kerja • Rasa betah 	<ul style="list-style-type: none"> • Status Sosial

Keterangan:

: Variabel yang Diamati \longrightarrow : Alur Pemikiran
 : Alur Analisis
 : Alat Analisis

Gambar 2. Kerangka Pemikiran Hubungan Antara Upah Kerja, Jaminan Sosial, dan Fasilitas Perusahaan dengan Kesejahteraan Pemetik Teh Perempuan.

3.2 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan sebelumnya, maka diperoleh hipotesis atau dugaan sementara terhadap permasalahan dalam penelitian, yaitu:

1. Terdapat hubungan antara perolehan kuantum petik teh, frekuensi hasil petik lolos analisa, dan harian kerja pemetik dengan upah kerja pemetik.
2. Terdapat hubungan antara imbal jasa perusahaan (upah kerja, jaminan sosial, dan fasilitas) dengan kesejahteraan pemetik.

3.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis memberikan batasan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan pada bagian pemetikan teh di Kebun Teh Kertowono Afdeling Puring.
2. Penelitian hanya terbatas pada upah, jaminan sosial, dan fasilitas perusahaan yang diterima pemetik. Variabel ini diperoleh berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
3. Indikator fasilitas perusahaan yang diamati berdasarkan Peraturan Pemerintah, namun disesuaikan kembali dengan kondisi penelitian, yaitu fasilitas yang diterima dan digunakan oleh pemetik teh di PTPN XII Kebun Kertowono.
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi upah kerja pemetik teh yang diamati pada penelitian ini adalah kuantum petik teh, frekuensi hasil petikan teh lolos analisa pabrik, dan jumlah hari kerja pemetik.
5. Indikator kesejahteraan yang diamati diadaptasi dari penelitian terdahulu yang menyesuaikan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow.

3.4 Definisi Operasional

Dalam mengukur variabel-variabel yang akan digunakan untuk penelitian ini, perumusan dari masing-masing variabel akan dijabarkan dan dibatasi secara operasional.

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang

perseorangan, persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara.

Golongan IA adalah sebutan dari status pekerja tetap di perusahaan.

Golongan HL adalah sebutan dari pekerja/tenaga kerja harian lepas di perusahaan.

Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan perundingan antara serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Jenis Kelamin adalah perbedaan individu berdasarkan kondisi biologis. Dikategorikan dalam dua kelompok, yaitu laki-laki dan perempuan. Diukur dengan skala nominal.

Umur adalah usia tenaga kerja perempuan yang dinyatakan dalam tahun. Dihitung dari tahun kelahiran sampai penelitian dilakukan. Diukur dengan skala interval.

Pendidikan formal adalah jenjang pembelajaran formal yang ditempuh oleh pemetik pada instansi atau lembaga formal. Data pendidikan formal diukur menggunakan skala ordinal yang dikelompokkan menjadi tiga, yaitu SD, SMP, dan SMA.

Pendapatan suami/istri adalah besarnya gaji atau upah suami atau istri yang dinyatakan dalam rupiah per bulan. Diukur dengan skala interval (rendah, sedang, dan tinggi).

Tanggungjawab keluarga adalah jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan pekerja tidak termasuk untuk dirinya sendiri. Data jumlah tanggungan dikategorikan dalam skala rasio, kemudian diubah menjadi skala ordinal dikelompokkan menjadi tiga, yaitu tidak memiliki, 1-2 orang, dan lebih dari 2 orang.

Pengalaman kerja adalah bekal pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh karena pernah bekerja sebelumnya dan dilihat berdasarkan masa kerjanya. Data pengalaman kerja diukur dengan menggunakan skala interval (rendah, sedang, dan tinggi).

Upah adalah hak pekerja dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan kepada pemetik atas pekerjaannya. Diukur dengan skala interval. Upah dinyatakan dalam rupiah (Rp). Faktor yang dapat mempengaruhi, sebagai berikut:

- **Perolehan kuantum petik teh** merupakan berat teh basah yang diperoleh pemetik. Perolehan kuantum petik teh dinyatakan dalam rupiah per kilo (Rp/kg).
- **Frekuensi lolos analisa pabrik** merupakan banyaknya jumlah hari petikan berhasil lolos analisa pabrik dalam sebulan. Hasil analisa pabrik diukur berdasarkan masuk atau tidak masuknya standar ($MS \geq 60$ dan $TMS < 60$).
- **Jumlah hari kerja** merupakan jumlah kehadiran hari kerja pemetik teh yang dinyatakan dalam jumlah hari kerja per bulan.

Jaminan Sosial adalah perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja. Bentuk jaminan sosial yang dijadikan indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- **Jaminan kesehatan** merupakan pemeliharaan kesehatan di bidang penyembuhan.
- **Jaminan kecelakaan kerja** maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan.
- **Jaminan hari tua** memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.
- **Jaminan kematian** merupakan upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

Fasilitas Pendukung Kesejahteraan suatu kenyamanan dan kerentraman yang diperoleh pemetik dengan berbagai fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.

Indikator yang dapat mempengaruhi kesejahteraan atas fasilitas:

- **Perawatan dan pengobatan** dapat berupa sarana maupun prasarana yang disediakan perusahaan apabila pekerja sakit ataupun terluka.
- **Peribadatan** dapat berupa sarana maupun prasarana yang disediakan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan rohaniah pekerja.

- **Kamar Kecil** adalah prasarana yang disediakan perusahaan
- **Angkutan** adalah sarana yang disediakan perusahaan kepada pekerja untuk mencapai tempat kerja.
- **Tempat istirahat (barak)** adalah prasarana yang disediakan perusahaan sebagai tempat istirahat bagi pekerja selama kegiatan bekerja berlangsung.
- **Perumahan (mess)** adalah tempat tinggal yang disediakan perusahaan untuk para pekerja diukur dari sejauhmana fasilitas tersebut dimanfaatkan oleh pekerja dan bentuk kepuasan pekerja terhadap fasilitas tersebut.
- **Koperasi** adalah prasarana yang disediakan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan primer (pangan) para pemetik.

Kesejahteraan Pemetik adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan berdasarkan pemenuhan lima tingkatan kebutuhan pemetik, yaitu pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan atas penghargaan. Kesejahteraan dalam penelitian ini diukur dengan indikator sebagai berikut:

Pemenuhan kebutuhan fisiologis

- **Kepuasan terhadap Upah** yang diterima diukur berdasarkan sikap kepuasan karyawan terhadap gaji pokok dan tunjangan-tunjangan yang diterima dari perusahaan.
- **Kecukupan upah** pemetik untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari keluarga, kebutuhan pribadi, dan biaya pendidikan anak.
- **Kondisi fasilitas kesejahteraan** dilihat dari tujuh hal, yaitu tanggapan pemetik terhadap fasilitas pengobatan dan perawatan, tempat ibadah, kamar kecil, angkutan, tempat istirahat (barak), tempat tinggal (mess), dan koperasi.

Pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan

- **Penanganan perusahaan terhadap kesehatan** pemetik.
- **Penanganan perusahaan terhadap kecelakaan kerja.**
- **Rasa Aman** merupakan perasaan pemetik terhadap keamanan selama bekerja di lingkungan kebun maupun perusahaan.

Pemenuhan kebutuhan sosial

- **Kehidupan Beragama** merupakan tanggapan karyawan terhadap toleransi beragama antar pekerja di perusahaan.

- **Hubungan Kerja** diukur dari keharmonisan hubungan antara pemetik yang bersangkutan dengan atasannya dan dengan sesama pemetik.
- **Rasa Betah** merupakan rasa betah atau tidaknya pemetik selama bekerja pada perusahaan.

Pemenuhan kebutuhan atas penghargaan

- **Status Sosial** adalah pengakuan berupa tanggapan ataupun sikap yang diberikan terhadap karyawan oleh keluarga maupun masyarakat yang mengenal pemetik yang dilihat dari persepsi pemetik.

3.5 Pengukuran Variabel

3.5.1 Pengukuran Variabel Bebas/Independen (X)

Variabel independen (X) berupa upah, faktor-faktor yang mempengaruhi upah, jaminan sosial, dan pemanfaatan fasilitas kesejahteraan. Variabel upah dan fakto yang mempengaruhi upah diukur menggunakan skala interval, sedangkan untuk variabel penerimaan jaminan sosial dan pemanfaatan fasilitas kesejahteraan diukur menggunakan skala nominal. Adapun pengukuran dari masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Pengukuran Variabel Bebas/Independen (X)

Variabel	Indikator	Skala
Upah	- Rendah: Rp 400.000 – 766,667	1
	- Sedang: Rp 766,668 – 1.133.334	2
	- Tinggi: Rp 1.133.335 – 1.500.000	3
Faktor yang mempengaruhi upah		
Kuantum petik teh	- Rendah: 9 – 22 kg	1
	- Sedang: 23 – 36 kg	2
	- Tinggi: 37 – 50 kg	3
Frekuensi lolos analisa pabrik	- Jarang: 3 – 7 kali dalam sebulan	1
	- Sedang: 8 – 12 kali dalam sebulan	2
	- Sering: 13 – 17 kali dalam sebulan	3
Jumlah hari kerja	- Jarang: 10 – 17 hari dalam sebulan	1
	- Sedang: 18 -24 hari dalam sebulan	2
	- Sering: 25 – 31 hari dalam sebulan	3
Jaminan Sosial		
Jaminan Kesehatan	Tidak setuju: tidak menerima jaminan kesehatan dan/atau tidak mengetahui adanya jaminan kesehatan	1

Tabel 1. (Lanjutan)

Variabel	Indikator	Skala
Jaminan Kesehatan	- Agak setuju: menerima dan mengetahui adanya jaminan kesehatan, namun tidak mememanfaatkannya	2
	- Setuju: menerima dan mengetahui adanya jaminan kesehatan dan mememanfaatkannya	3
Jaminan Kecelakaan	- Tidak setuju: tidak mengetahui adanya jaminan kecelakaan kerja	1
	- Agak setuju: mengetahui adanya jaminan kecelakaan kerja, namun tidak mengetahui jaminan tersebut juga dapat digunakan untuknya	2
	- Setuju: mengetahui adanya jaminan kecelakaan kerja dan dapat ia gunakan sewaktu-waktu apabila mengalami kecelakaan kerja	3
Jaminan Hari Tua	- Tidak setuju: tidak mengetahui adanya jaminan hari tua dan/atau tidak menerima jaminan hari tua	1
	- Agak setuju: mengetahui adanya jaminan hari tua, namun ia tidak mendapatkan jaminan tersebut	2
	- Setuju: mengetahui adanya jaminan hari tua dan menerima jaminan hari tua	3
Jaminan Kematian	- Tidak setuju: tidak mengetahui adanya jaminan kematian dan/atau tidak menerima jaminan kematian	1
	- Agak setuju: mengetahui adanya jaminan kematian, namun ia tidak mendapatkan jaminan tersebut	2
	- Setuju: mengetahui adanya jaminan kematian dan menerima jaminan kematian	3
Pemanfaatan Fasilitas Kesejahteraan		
Fasilitas kesehatan	- Tidak setuju: tidak dimanfaatkan sama sekali dan tidak sesuai dengan kebutuhan	1
	- Agak setuju: terkadang dimanfaatkan dan kurang sesuai dengan kebutuhan	2
	- Setuju: dimanfaatkan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan	3

Tabel 1. (Lanjutan)

Variabel	Indikator	Skala
Fasilitas peribadatan	- Tidak setuju: tidak dimanfaatkan sama sekali dan tidak sesuai dengan kebutuhan	1
	- Agak setuju: terkadang dimanfaatkan dan kurang sesuai dengan kebutuhan	2
	- Setuju: dimanfaatkan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan	3
Kamar Kecil	- Tidak setuju: tidak dimanfaatkan sama sekali dan tidak sesuai dengan kebutuhan	1
	- Agak setuju: terkadang dimanfaatkan dan kurang sesuai dengan kebutuhan	2
	- Setuju: dimanfaatkan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan	3
Angkutan	- Tidak setuju: tidak dimanfaatkan sama sekali dan tidak sesuai dengan kebutuhan	1
	- Agak setuju: terkadang dimanfaatkan dan kurang sesuai dengan kebutuhan	2
	- Setuju: dimanfaatkan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan	3
Tempat istirahat (barak)	- Tidak setuju: tidak dimanfaatkan sama sekali dan tidak sesuai dengan kebutuhan	1
	- Agak setuju: terkadang dimanfaatkan dan kurang sesuai dengan kebutuhan	2
	- Setuju: dimanfaatkan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan	3
Mess	- Tidak setuju: tidak dimanfaatkan sama sekali dan tidak sesuai dengan kebutuhan	1
	- Agak setuju: terkadang dimanfaatkan dan kurang sesuai dengan kebutuhan	2
	- Setuju: dimanfaatkan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan	3
Koperasi	- Tidak setuju: tidak dimanfaatkan sama sekali dan tidak sesuai dengan kebutuhan	1
	- Agak setuju: terkadang dimanfaatkan dan kurang sesuai dengan kebutuhan	2
	- Setuju: dimanfaatkan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan	3

3.5.2 Pengukuran Variabel Terikat/Dependen (Y)

Variabel dependen pada penelitian ini adalah kesejahteraan pemetik yang meliputi dua puluh indikator kesejahteraan. Pengukuran variabel kesejahteraan menggunakan skala likert 1-3 yang kemudian dilakukan skoring untuk mengetahui tingkat-tingkat kesejahteraan pemetik. Adapun pengukuran variabel dependen adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Pengukuran Variabel Terikat/Dependen (Y)

Variabel	Indikator	Skor
Kebutuhan Fisiologis		
Kepuasan terhadap Upah	- Kurang puas	1
	- Cukup puas	2
	- Puas	3
Kecukupan upah untuk keluarga	- Kurang mencukupi	1
	- Mencukupi	2
	- Lebih dari cukup	3
Kecukupan upah untuk pribadi	- Kurang mencukupi	1
	- Mencukupi	2
	- Lebih dari cukup	3
Kecukupan upah untuk pendidikan	- Kurang mencukupi	1
	- Mencukupi	2
	- Lebih dari cukup	3
Kondisi fasilitas peribadatan	- Kurang baik	1
	- Cukup baik	2
	- Baik	3
Kondisi kamar kecil	- Kurang baik	1
	- Cukup baik	2
	- Baik	3
Kondisi angkutan	- Kurang baik	1
	- Cukup baik	2
	- Baik	3
Kondisi tempat istirahat (barak)	- Kurang baik	1
	- Cukup baik	2
	- Baik	3
Kondisi tempat tinggal (mess)	- Kurang baik	1
	- Cukup baik	2
	- Baik	3
Kondisi koperasi	- Kurang baik	1
	- Cukup baik	2
	- Baik	3

Tabel 2. (Lanjutan)

Variabel	Indikator	Skor
Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan		
Penanganan perusahaan terhadap kesehatan	- Kurang baik	1
	- Cukup baik	2
	- Baik	3
Penanganan perusahaan terhadap kecelakaan kerja	- Kurang baik	1
	- Cukup baik	2
	- Baik	3
Kondisi fasilitas kesehatan	- Kurang baik	1
	- Cukup baik	2
	- Baik	3
Rasa Aman	- Tidak aman	1
	- Cukup aman	2
	- Aman	3
Kebutuhan Sosial		
Kehidupan Beragama	- Toleransi rendah	1
	- Cukup tinggi	2
	- Toleransi tinggi	3
Hubungan Kerja Atasan-Bawahan	- Kurang harmonis	1
	- Biasa saja	2
	- Harmonis	3
Hubungan kerja sesama pemetik	- Kurang harmonis	1
	- Biasa saja	2
	- Harmonis	3
Rasa Betah	- Tidak betah	1
	- Cukup betah	2
	- Betah	3
Kebutuhan atas Penghargaan		
Status Sosial menurut keluarga	- Kurang dihargai	1
	- Biasa saja	2
	- Dihargai	3
Status Sosial menurut masyarakat	- Kurang dihargai	1
	- Biasa saja	2
	- Dihargai	3
Skor Maksimal		60
Skor Minimal		20

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif yang didukung dengan data kualitatif. Pendekatan kuantitatif dilakukan dengan menggunakan metode survei, yaitu metode penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang lengkap (Singarimbun dan Effendi, 1989). Pendekatan kuantitatif dilakukan dengan responden penelitian, sedangkan pendekatan kualitatif dilakukan dengan informan kunci. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk memperoleh data karakteristik responden, upah, bentuk jaminan sosial dan fasilitas yang diperoleh, tanggapan responden terhadap kesejahteraan yang diperoleh dari perusahaan. Pendekatan kualitatif dilakukan dengan menggunakan wawancara mendalam (*in-depth interview*) untuk mendapatkan informasi mengenai pelaksanaan peraturan perusahaan mengenai sistem pengupahan, penerimaan jaminan sosial dan fasilitas kesejahteraan.

4.2 Penentuan Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PTPN XII Kebun Teh Kertowono, Afdeling Puring yang berlokasi di Desa Gucialit, Kecamatan Gucialit, Kabupaten Lumajang, Jawa Timur. Penentuan lokasi dilakukan secara *purposive*. Alasan memilih Afdeling Puring karena afdeling ini mempekerjakan tenaga kerja pemetik dalam jumlah banyak, yaitu sebanyak 125 orang, sedangkan Afdeling Kamar Tengah sebanyak 73 orang dan Kertosuko sebanyak 108 orang. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April. Observasi lapang dan wawancara dilakukan pada 4 – 25 April 2016. Pengolahan data dilakukan pada 26 April – 9 Mei 2016. Penyusunan hasil dan pembahasan dilakukan pada 10 Mei – 10 Juni 2016.

4.3 Penentuan Responden dan Informan

Populasi penelitian ini adalah pemetik teh di PTPN XII Kebun Kertowono, Afdeling Puring. Populasi total pemetik teh pada Afdeling Puring sebanyak 125 orang, 10 diantaranya adalah operator petik mesin dan sisanya merupakan pemetik manual sebanyak 115 orang. Pemetik teh perempuan sebanyak 77 orang, 76 orang pekerja lepas dan 1 orang pekerja tetap, sedangkan pemetik teh laki-laki

hanya ada golongan lepas sebanyak 38 orang. Jumlah populasi lebih dari 100 orang dan telah diketahui jumlah aslinya, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sample secara acak (*random sampling*). Sedangkan, teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = batas error 15%

Batas eror yang digunakan pada penelitian ini adalah 15% karena keadaan pemetik teh di PTPN XII Kebun Kertowono, Afdeling Puring yang relatif homogen, maka dari itu dengan batas *error* 15% sudah cukup mewakili. Berdasarkan rumus tersebut, diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{115}{1 + 115 (0,15)^2} = 32,05 \cong 32$$

Sampel untuk pemetik teh perempuan golongan lepas:

$$\frac{77}{115} \times 32 = 21,42 \cong 21$$

Sampel untuk pemetik teh laki-laki golongan lepas:

$$\frac{38}{115} \times 32 = 10,61 \cong 11$$

Informan adalah orang yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan terkait dengan tema penelitian yang dipilih secara *purposive*, yaitu karyawan golongan tetap seperti asisten tanam/sinder dan mandor besar di PTPN XII Kebun Kertowono, Afdeling Puring. Terdapat empat orang karyawan kebun yang dipilih sebagai informan, yaitu:

- a. Heru Santoso selaku Sinder
- b. Sri Herma Fatmawati selaku Juru Tulis
- c. Sukirno selaku Koordinator Petik dan Pemeliharaan
- d. Haryanto selaku Mandor Petik

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Berikut merupakan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian:

1. Wawancara

Wawancara yang dilakukan adalah wawancara terstruktur dengan menggunakan kuesioner yang berisikan instrumen dari masing-masing variabel penelitian yang disusun untuk menggali informasi lebih lanjut dari setiap variabel. Setiap butir pernyataan terdiri atas tiga pilihan jawaban berskala likert dan interval, dimulai dari skala 1 sampai dengan 3. Wawancara dilakukan kepada responden dan informan. Responden pada penelitian ini ialah pemetik teh dan informan. Informan diwawancarai secara mendalam (*in-depth interview*), untuk memperoleh data/informasi yang dikehendaki. Wawancara dilakukan untuk memperoleh data primer, sebagai berikut:

a. Wawancara dengan responden:

- 1) Karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan, status perkawinan, tanggungan keluarga, pendapatan suami/istri, dan pengalaman kerja.
- 2) Faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi besar-kecilnya upah, yaitu kuantum petik teh, frekuensi petikan lolos analisa pabrik, fase kebun yang ditempati, jumlah hari kerja.
- 3) Jaminan sosial dari perusahaan yang diterima oleh responden.
- 4) Bentuk-bentuk fasilitas (sarana dan prasarana) dari perusahaan yang diterima dan dirasa puas oleh responden.
- 5) Persepsi pemetik terhadap penerapan kesejahteraan pemetik oleh perusahaan yang meliputi: kepuasan terhadap upah, kecukupan upah, perhatian perusahaan terhadap kesehatan dan kecelakaan kerja, kondisi fasilitas, kehidupan beragama, status sosial, hubungan kerja, rasa betah, rasa aman

b. Wawancara dengan informan:

- 1) Sistem pengupahan dan penetapan upah bagi pemetik.
- 2) Perjanjian kerja yang berlaku dan telah disepakati antara perusahaan dengan pemetik terkait jaminan sosial.

3) Fasilitas (sarana dan prasarana) apa saja yang telah disediakan perusahaan untuk mendukung kesejahteraan pekerja.

2. Observasi

Observasi yang dilakukan dalam penelitian adalah pengamatan menurut sudut pandang peneliti mengenai kondisi lapang yang terjadi pada saat dilakukan penelitian. Observasi dilakukan untuk memperoleh data primer, sebagai berikut:

- a. Fasilitas (sarana dan prasarana) yang disediakan perusahaan kepada para pekerja untuk melihat variabel-variabel yang diduga mempengaruhi variabel fasilitas perusahaan.
- b. Kondisi kerja pemetik, yaitu kegiatan pemetikan untuk melihat variabel-variabel yang diduga mempengaruhi variabel upah dan kesejahteraan kerja pemetik.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan cara mencatat, mempelajari, dan menyalin data penelitian yang dibutuhkan. Dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data primer, sebagai berikut:

- a. Profil perusahaan
- b. Data jumlah pemetik
- c. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
- d. Peraturan dalam sistem pengupahan dan penetapan upah
- e. Kegiatan di lapang

4.5 Uji Instrumen

4.5.1 Validitas Instrumen

Setelah dilakukan uji kuesioner kepada 32 orang pemetik, diperoleh nilai validitas instrumen. Dari 34 pertanyaan yang diajukan, seluruh pertanyaan memiliki hasil uji validitas lebih kecil pada taraf nyata 5% dibandingkan dengan nilai r tabel (0,349), sehingga seluruh item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan telah valid. Hasil pengolahan uji validitas kuesioner ini dapat dilihat pada Lampiran 1.

4.5.2 Reliabilitas Instrumen

Setelah dilakukan pengisian kuesioner pada 32 orang pekerja, diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,676 untuk faktor-faktor upah kerja, 0,72 untuk penerapan jaminan sosial, 0,954 untuk pemanfaatan fasilitas perusahaan, dan 0,98 untuk penerapan kesejahteraan perusahaan. Nilai reliabilitas untuk faktor upah, penerapan jaminan sosial, pemanfaatan fasilitas perusahaan, dan penerapan kesejahteraan oleh perusahaan sudah lebih besar dari 0,60 yang berarti kuesioner termasuk kategori reliabel. Dengan demikian data hasil angket memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain kuesioner dapat digunakan pada penelitian selanjutnya. Hasil pengolahan uji reliabilitas kuesioner dapat dilihat pada Lampiran 1.

4.6 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

4.6.1 Analisis Data

Data yang telah diperoleh dari penelitian disajikan menggunakan tabel distribusi frekuensi dan *skoring*. Tabel distribusi frekuensi digunakan untuk menyajikan data karakteristik responden dan menjawab rumusan masalah pertama dan kedua, yaitu dengan menyajikan data-data mengenai upah, jaminan sosial, fasilitas perusahaan, dan kesejahteraan pemetik. *Skoring* digunakan untuk menjawab rumusan masalah kedua, yaitu memberikan penilaian pada kesejahteraan pemetik. Seluruh hasil analisis disajikan secara deskriptif.

1. Skoring

Persepsi pemetik terhadap upaya perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan pemetik diukur berdasarkan 20 indikator kesejahteraan. Persepsi pemetik terhadap kesejahteraan dibagi menjadi tiga kategori, yaitu baik, cukup baik, dan kurang baik. Skor yang digunakan adalah jumlah skor yang dibagi dengan jumlah responden, sehingga skor yang digunakan merupakan skor rata-rata. Skor rata-rata ini dapat diketahui persepsi rata-rata setiap laki-laki dan perempuan terhadap indikator kesejahteraan tersebut. Jika diurutkan berdasarkan skor rata-rata per individu, kategori persepsi pemetik terhadap kesejahteraan, sebagai berikut:

- Persepsi baik, apabila mencapai skor 2,36 – 3
- Persepsi cukup baik, apabila mencapai skor 1,68 - 2,35

- Persepsi kurang baik, apabila mencapai skor 1 - 1,67

Tingkat kesejahteraan dalam penelitian ini diukur berdasarkan 20 indikator. Tingkat kesejahteraan dibagi menjadi tiga tingkat kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Skor range untuk ketiga kategori tersebut diperoleh dari hasil pengurangan jumlah skor tertinggi dengan skor terendah dari 20 indikator, kemudian dibagi dengan jumlah kategori yang digunakan, yaitu tiga kategori. Jumlah skor tertinggi adalah 60 dan skor terendah adalah 20. Klasifikasi tingkat kesejahteraan, sebagai berikut:

- Sejahtera, apabila mencapai skor 49 – 60
- Cukup sejahtera, apabila mencapai skor 34 – 48
- Kurang sejahtera, apabila mencapai skor 20 – 33

2. Uji Korelasi Pearson

Korelasi *Pearson Product Moment* merupakan pengukuran parametrik yang akan menghasilkan koefisien korelasi yang berfungsi untuk mengukur kekuatan hubungan linier antara dua variabel. Jika hubungan dua variabel tidak linier, maka koefisien korelasi Pearson tersebut tidak mencerminkan kekuatan hubungan dua variabel yang sedang diteliti meskipun kedua variabel mempunyai hubungan kuat. Simbol untuk korelasi Pearson adalah "p" jika diukur dalam populasi dan "r" jika diukur dalam sampel (Sarwono, 2006). Pengujian terhadap ada tidaknya hubungan antara jaminan sosial dan fasilitas perusahaan dengan masing-masing tingkat kebutuhan pemetik teh dan kesejahteraan pemetik teh dilakukan dengan korelasi Pearson.

3. Uji Korelasi *Rank Spearman*

Korelasi Spearman merupakan pengukuran non-parametrik. Koefisien korelasi ini mempunyai simbol r (ρ). Pengukuran dengan menggunakan koefisien korelasi Spearman digunakan untuk menilai seberapa baik hubungan dua variabel dengan tanpa membuat asumsi distribusi frekuensi dari variabel-variabel yang diteliti. Penghitungan dilakukan dengan cara yang sama dengan korelasi Pearson, perbedaan terletak pada pengubahan data kedalam bentuk ranking sebelum dihitung koefisien korelasinya, data yang digunakan untuk korelasi Spearman harus berskala ordinal. Asumsi yang digunakan dalam korelasi ini ialah tingkatan (*rank*) (Sarwono, 2006). Pengujian terhadap ada tidaknya hubungan antara

jaminan sosial dan fasilitas perusahaan dengan masing-masing tingkat kebutuhan pemetik teh dan kesejahteraan pemetik teh dilakukan dengan korelasi *Rank Spearman*.

Koefisien korelasi baik korelasi Pearson maupun *Rank Spearman* memiliki nilai antara -1 hingga +1. Sifat nilai koefisien korelasi adalah plus (+) atau minus (-). Hal ini menunjukkan arah korelasi. Makna arah korelasi menurut (Sarwono, 2006), sebagai berikut:

- a. Korelasi positif (+) dapat bermakna kenaikan nilai pada variabel X akan diikuti dengan kenaikan nilai dari variabel Y dan sebaliknya, jika variabel X mengalami penurunan maka akan diikuti pula dengan penurunan nilai dari variabel Y.
- b. Korelasi negatif (-) dapat bermakna kenaikan nilai pada variabel X akan diikuti dengan penurunan nilai dari variabel Y dan sebaliknya, jika variabel X mengalami penurunan maka akan diikuti pula dengan kenaikan nilai dari variabel Y.

Kemudian, sifat dari koefisien korelasi Pearson dan *Rank Spearman* menurut Sulaiman (2002), akan menentukan arah korelasi, keeratan korelasi dapat dikelompokkan, sebagai berikut:

- a. 0,00 sampai dengan 0,20 berarti korelasi memiliki keeratan sangat lemah
- b. 0,21 sampai dengan 0,40 berarti korelasi memiliki keeratan lemah
- c. 0,41 sampai dengan 0,70 berarti korelasi memiliki keeratan kuat
- d. 0,71 sampai dengan 0,90 berarti korelasi memiliki keeratan sangat kuat
- e. 0,91 sampai dengan 0,99 berarti korelasi memiliki keeratan sangat kuat sekali
- f. 1 berarti korelasi sangat sempurna

4.6.2 Uji Signifikansi Korelasi

Hipotesis yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis jika menggunakan hipotesis nol (H_0) adalah:

- a. H_0 diterima jika nilai $p\text{-value} > \text{level of significant } (\alpha)$
- b. H_0 ditolak jika nilai $p\text{-value} < \text{level of significant } (\alpha)$

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum

5.1.1 Sejarah Perkebunan Teh Kertowono

Kebun Kertowono merupakan salah satu perkebunan milik PTPN XII (Persero). PTPN XII Kebun Kertowono merupakan badan usaha yang bergerak di bidang manufaktur yaitu dengan memproduksi bahan baku menjadi barang jadi. PTPN XII bergerak di bidang perkebunan yang membudidayakan dan mengolah tanaman perkebunan terutama teh sebagai tanaman pokok dan tanaman hortikultura serta tanaman keras seperti sengon untuk memproduksi kayu. Produksi dari tanaman pokok sebagian besar merupakan komoditas ekspor, sedangkan produk tanaman hortikultura dan lainnya merupakan komoditas lokal yang dijual untuk memenuhi kebutuhan dalam negeri. Kegiatan utama dari PTPN XII Kebun Kertowono adalah mengolah bahan baku pucuk daun teh menjadi barang jadi, yaitu teh yang sudah berbentuk butiran yang siap diseduh. Kebun Kertowono dibuka pada tahun 1875 oleh perusahaan perkebunan N.V. TICDEMAN VAN KER CHEN (TVK) dengan tanaman kina. Pada tahun 1910 mulai ditanamai teh beserta pembibitannya sebagai salah satu upaya diversifikasi usaha komoditi perkebunan. Pada tahun 1942-1945 tanaman teh dan kina dibongkar untuk ditanamai tanaman pangan. Setelah Jepang meninggalkan Indonesia, tanaman teh diperluas dengan mengganti sebagian besar tanaman kina. Berikut ini sejarah perkebunan teh berdasarkan perkembangan waktu.

- Tahun 1957: masa nasionalisasi yang mana perkebunan milik Belanda diambil alih menjadi milik Indonesia.
- Tahun 1959-1961: Kebun Kertowono bergabung dengan PPN V.
- Tahun 1961: PPN IV bergabung dengan PPN Aneka Tanaman XII atau PPN ANTAN XII
- Tahun 1968: Kebun Kajaran di wilayah Kecamatan Pasirian, Lumajang yang dikelola N.V. Kajaris bergabung dengan Kebun Kertowoni.
- Tahun 1972: menjadi Perusahaan Negara Perkebunan (PNP XXIII) yang merupakan penggabungan antara PPN ANTAN XII dan PPN Karet XV.
- Tahun 1995: Kebun Gunung Gambir menjadi bagian Kebun Kertowono

- Tahun 1996: Kebun Gunung Gambir kembali memisahkan diri dari Kebun Kertowono dan menjadi kebun tersendiri. PT. Perkebunan (XXIII, XXIV dan XXIX) bergabung menjadi PTP. Nusantara (persero).

5.1.2 Lokasi Perusahaan

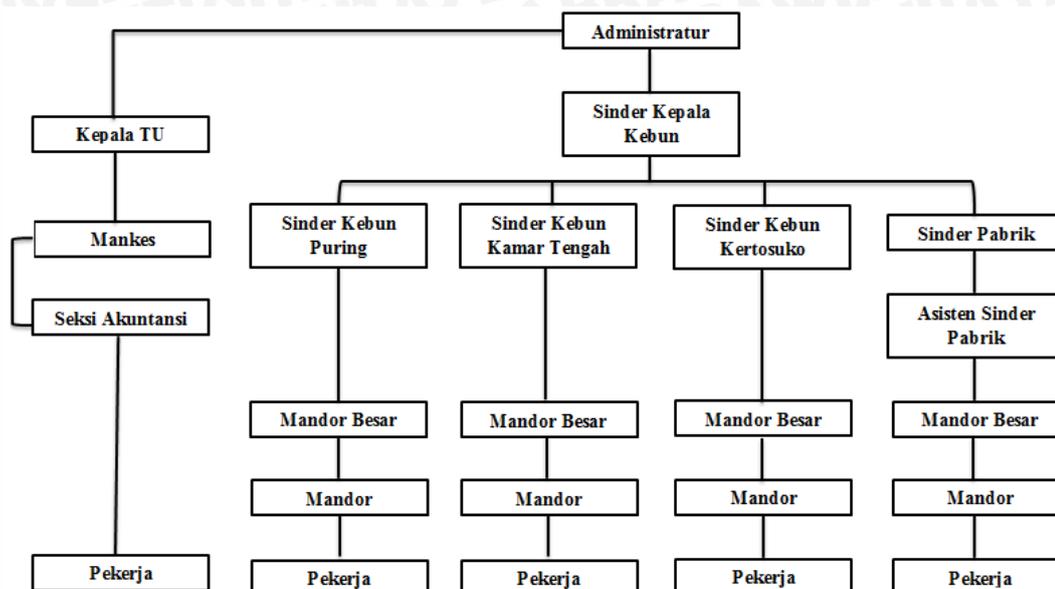
PTPN XII Kebun Kertowono berada di wilayah Kabupaten Lumajang, Jawa Timur yang terbagi atas dua kebun bagian, yaitu Kebun Kertowono sebagai kebun induk dan Kebun Kanjaran sebagai kebun bagian. Kebun Kertowono terletak di Desa Kertowono, Kecamatan Gucialit. Perkebunan ini berjarak 16 km sebelah barat Kota Lumajang, dengan ketinggian 600-1250 mdpl. Luas areal perkebunan Kertowono seluas 1.204,1727 ha. Kebun Kertowono memiliki komoditi andalan yaitu sengon dan teh sebagai komoditas unggulan. Kebun Kertowono dibagi menjadi tiga afdeling, yaitu:

- Afdeling Puring dengan ketinggian 750-950 mdpl dan seluas 403,2134 ha
- Afdeling Kamar Tengah yaitu ada 2 bagian (sub) kamar tengah dan tengking dengan ketinggian 800-1000 m dpl
- Afdeling Kertosuko ketinggian dari permukaan laut (dpl) 900-1200m

Sedangkan, kebun bagian Kanjaran terletak di Kecamatan Pasirian, dengan ketinggian 10-150 mdpl. Kebun bagian ini memiliki komoditi andalan, yaitu kakao, kelapa, dan tebu.

5.1.3 Struktur Organisasi Kantor Induk PTPN XII Kebun Kertowono

PTPN XII Perkebunan Kertowono dipimpin oleh seorang Manajer yang dibantu oleh administratur dalam mengurus unit kerja sesuai tujuan perusahaan. Administratur dibantu oleh kepala TU dalam bidang keuangan. Selain itu, administratur pula dibantu dalam bidang produksi dan pengolahan hasil oleh sinder kepala kebun. Sinder kebun dari masing-masing afdeling bertanggung jawab kepada sinder kepala dan mengkoordinir mandor besar dan mandor-mandor pelaksana untuk melaksanakan tugas dari sinder kepala. Sinder pabrik bertanggung jawab kepada sinder kepala. Sinder pabrik dibantu oleh asisten sinder dalam melaksanakan tugas dan koordinasi dengan mandor besar. Mandor besar sebagai penghubung antara mandor pelaksana dengan asisten sinder dalam menagawasi pelaksanaan kerja mandor-mandor.



Gambar 3. Struktur Organisasi Kantor Induk PTPN XII Kebun Kertowono

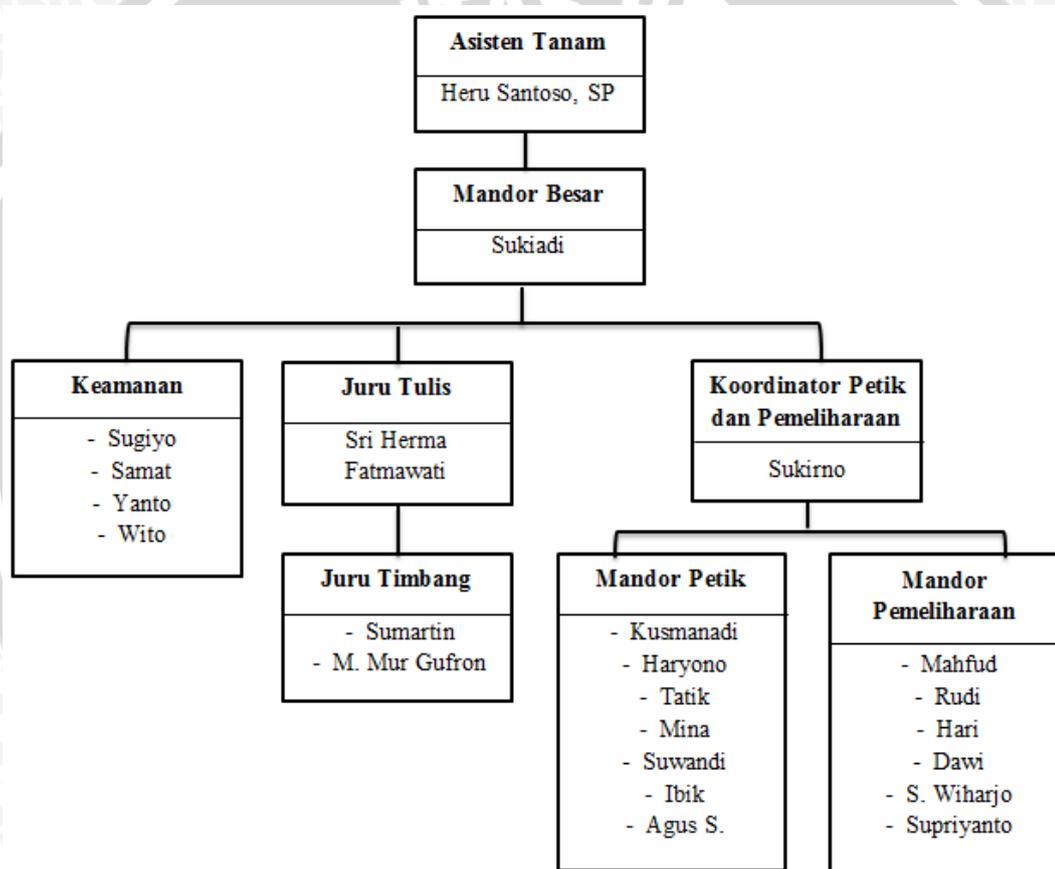
Adapun penjelasan dari masing-masing jabatan di atas dapat diuraikan secara terperinci seperti di bawah ini:

1. Administratur
 - a. Bertanggung jawab kepada Direksi
 - b. Memimpin dan mengurus Kebun/ Unit Kerja sesuai tujuan perusahaan dan senantiasa berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas yang berwawasan lingkungan
 - c. Menguasai, memelihara, dan mengurus kegiatan di kebun, baik tanaan, teknologi administrasi kebun serta keuangan yang berada dalam Kebun/ Unit Kerjanya
 - d. Menetapkan langkah-langkah strategis, rencana kerja operasional, berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP), ketentuan-ketentuan dan kebijaksanaan Direksi dalam upaya menjadikan Kebun/ Unit Kerja sebagai *profit center*
 - e. Memelihara, meningkatkan dan mengembangkan hubungan dengan masyarakat, pemerintah setempat, dan pihak-pihak lain untuk kepentingan perusahaan
 - f. Melaksanakan pengolahan kebun agar mencapai hasil yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan

- g. Memberikan saran mengenai setiap kemungkinan pengembangan perusahaan antara lain perluasan areal tanaman, peningkatan kapasitas produksi/ pabrik, pengembangan bididaya dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diperintahkan oleh pihak Direksi
 - h. Memelihara dan menjaga keamanan kebun/ unit kerja
2. Sinder Kepala
 - a. Membantu administratur dalam koordinasi pelaksanaan RKAP yang telah disetujui
 - b. Mewakili administratur dalam hal berhalangan tugas pekerjaan sesuai dengan petunjuk dan kewenangan yang diberikan
 - c. Memantau pelaksanaan administrasi, keuangan dan pelaporan di bidang tanaman, teknik pengolahan dan balai kesehatan
 - d. Membantu admininstratur dalam rangka pembinaan bidang sumber daya manusia, lingkungan sosial, keamanan, dan lainnya
 - e. Memantau kesehatan karyawan dan lingkungan di luar balai kesehatan
 - f. Mengelola semua kegiatan kebun
 - g. Bertanggung jawab kepada Administratur
 3. Sinder Kebun
 - a. Mengelola lebu bagian yang menjadi tanggung jawabnya
 - b. Mengkoordini kegoatan penanaman, pemetikan, pencegahan atau pemberantasa hama penyakit
 - c. Bertanggung jawab kepada sinder kepala
 4. Sinder pabrik
 - a. Melaksanakan pengelolaan pabrik di bidang teknik dan pengolahan
 - b. Mengkoordinir kegiatan pelaksanaan pekerja-pekerja meliputi tekik bangunan, mesin dan pengolaha
 - c. Bertanggung jawab kepada Sinder Kepala
 5. Mandor Besar
 - a. Sebagai penghubung antara Sinder dengan mandor pelaksana
 - b. Pengawas dari seluruh kegiatan yang dilakukan mandor pelaksana
 - c. Bertanggung jawab kepada Sinder Kebun masing-masing, kecuali Mandor Besar pada pabrik bertanggung jawab kepada Asisten Sinder Pabrik

6. Mandor
 - a. Mengkoordinasi para pekerja
 - b. Mengawasi aktivitas para pekerja secara langsung
 - c. Bertanggung jawab kepada sinder kebun atau pabrik
7. Pekerja
 - a. Melaksanakan pekerjaan secara langsung di lapangan sesuai dengan ketrampilannya
 - b. Bertanggung jawab kepada mandor

5.1.4 Struktur Organisasi Kantor Afdeling Puring Kebun Kertowono



Gambar 4. Struktur Organisasi Kantor Afdeling Puring, Kebun Kertowono

Perkebunan Kertowono Afdeling Puring dipimpin oleh seorang Sinder atau bisa disebut Asisten Tanam yang bertugas memimpin, mengelola, dan mengkoordinir seluruh kegiatan perusahaan serta mengangkat dan memberhentikan karyawan. Sinder dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh mandor besar yang bertugas sebagai penghubung antara Sinder dengan koordinator petik dan pemeliharaan serta para mandor. Mandor besar juga bertanggung jawab atas

koordinator petik dan pemeliharaan serta para mandor. Berdasarkan struktur organisasi, tingkatan wewenang koordinator petik di atas mandor, sehingga koordinator petik bertanggung jawab atas mandor. Sinder dan mandor bertanggung jawab atas keamanan. Sinder dan mandor berhubungan langsung dengan juru tulis, yang mana juru tulis dibantu oleh juru timbang dalam melaksanakan administrasi dan pencatatan hasil produksi kebun. Adapun penjelasan dari masing-masing jabatan serta wewenangnya diuraikan secara terperinci seperti di bawah ini:

1. Sinder Afdeling/ Asisten Tanaman

- a. Mengatur kegiatan operasional tanaman untuk memenuhi target produksi
- b. Menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) tanaman.
- c. Membuat petunjuk kerja operasional teknis budidaya tanaman teh pada kebun.
- d. Mengevaluasi realisasi pencapaian target produksi baik kualitas maupun kuantitas terhadap Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) kebun.
- e. Mengatur teknis pelaksanaan sistem pemungutan hasil/panen dilapangan sesuai kondisi potensi tanaman.
- f. Menyusun laporan operasional kegiatan pekerjaan dibidang tanaman dan produksi.
- g. Mengevaluasi penggunaan biaya dalam pelaksanaan pengolahan tanaman.
- h. Mengatur penyediaan sarana produksi bidang tanaman dikebun.
- i. Melakukan kontroling terhadap keseluruhan kondisi kebun.
- j. Mengelola kebun bagian yang menjadi tanggung jawabnya
- k. Mengkoordinir kegiatan penanaman, pemetikan, pencegahan atau pemberantasan hama penyakit

2. Mandor Besar

- a. Bertanggung jawab atas tercapainya standar prestasi kerja baik secara fisik maupun satuan biaya.
- b. Bertanggung jawab atas kebenaran penggunaan tenaga kerja, bahan/barang dan alat kerja.
- c. Bertanggung jawab atas terselenggaranya ketertiban, keselamatan kerja.

- d. Bertanggung jawab atas pengamanan perintah kerja, alat kerja dan modal kerja perusahaan.
- e. Bertanggung jawab atas tugas – tugas tambahan dari atasannya.
- f. Penghubung antara sinder dengan mandor pelaksana (mandor petik dan pemeliharaan)
- g. Mengawas seluruh kegiatan dari mandor pelaksana
- i. Koordinator Petik dan Pemeliharaan

Bertanggung jawab atas seluruh mandor petik dan pemeliharaan beserta bawahannya. Bagian pemeliharaan bertanggung jawab atas seluruh aspek budidaya.

3. Mandor Petik

Mandor petik dibagi berdasarkan fase kebun, yaitu A1, A2, dan B. Selain itu, mandor petik pun terbagi menjadi mandor petik manual dan petik mesin. Petik mesin hanya dipimpin oleh satu mandor. Mengkoordinasi para pekerja di lapangan

- a. Mengawasi aktivitas para pekerja di lapangan
- b. Bertanggung jawab kepada sinder kebun
- c. Bertanggung jawab atas mandor besar
- d. Bertanggung jawab atas seluruh pemetik baik itu golongan tetap maupun golongan lepas

4. Mandor Pemeliharaan

Bagian pemeliharaan dibagi menjadi beberapa bagian yaitu *chemist*, tanaman kayu, penyiangan, pemupukan dan hama penyakit, dan budidaya pisang.

- a. Mengkoordinasi para pekerja di lapangan
- b. Mengawasi aktivitas para pekerja di lapangan
- c. Bertanggung jawab kepada sinder kebun
- d. Bertanggung jawab atas mandor besar
- e. Bertanggung jawab atas seluruh pekerja pada bagian pemeliharaan

5. Juru Tulis

Juru tulis bertugas pada administrasi kantor. Seperti surat menyurat, buku rol (kehadiran) dan pengupahan. Juru tulis bertanggung jawab terhadap tukang timbang.

6. Juru Timbang

Juru Timbang membantu juru tulis dalam administrasi kantor, terutama dalam pencatatan hasil panen pada setiap timbang. Juru timbang melakukan penimbangan hasil panen di setiap fase kebun setiap penimbangan.

7. Keamanan

Bertugas memelihara dan menjaga keamanan pekerja dan kebun di sekitar Kebun Kertowono.

5.1.5 Sumber Daya Manusia

1. Klasifikasi tenaga kerja

Penduduk yang tinggal di sekitar perkebunan Kertowono berjumlah kurang lebih 2000 orang, sementara yang mampu ditampung pihak kebun sebagai tenaga kerja adalah sekitar 300 orang. Pada perkebunan Kertowono, tenaga kerja yang ada diklasifikasikan menjadi tiga golongan berdasarkan tingkatan gaji atau upahnya, yaitu:

a. Karyawan Staf

Karyawan yang memiliki nomor induk pegawai dan terdaftar di PTPN XII antara Golongan I sampai dengan Golongan VI. Golongan ini mendapatkan cuti tahunan, tunjangan pensiun, santunan sosial dan fasilitas perusahaan. Karyawan staf terdiri dari administrator, sinder kepala, sinder pabrik, sinder kebun, dan kepala tata usaha.

b. Karyawan Bulanan

Karyawan bulanan adalah karyawan yang memperoleh gaji pokok dan tunjangan setiap bulan. Karyawan yang terdaftar di Perkebunan Kertowono sebagai karyawanan bulanan meliputi karyawan yang memiliki ketrampilan dan prestasi tertentu. Karyawanan bulanan termasuk ke dalam golongan antara golongan I sampai golongan VIII. Karyawan bulanan mendapat santunan sosial, pesangon dan cuti tahunan serta fasilitas perumahan. Karyawan bulanan terdiri dari bagian tata usaha, mandor, tukang timbang dan sopir.

c. Karyawan Harian

Karyawan harian adalah karyawan yang memperoleh gaji berdasarkan jumlah hari kerja. Pembayaran gaji dilakukan dua kali dalam sebulan. Karyawan yang berhak atas tunjangan sosial dan pesangon. Karyawan harian terdiri dari

tenaga pemetik, pengolahan, dan karyawan pada bagian budidaya. Karyawan harian terbagi menjadi dua, yaitu

- Karyawan harian tetap adalah karyawan yang diangkat oleh pihak kebun dan dipekerjakan sepanjang tahun.
- Karyawan harian lepas adalah buruh yang pengangkatannya dilakukan oleh pihak kebun apabila dibutuhkan pengangkatan.

2. Komposisi Tenaga Kerja

Kebun Kertowono memiliki tiga afdeling, yaitu Afdeling Puring, Afdeling Kamar Tengah, dan Afdeling Kertosuko. Kebutuhan tenaga kerja pada setiap afdeling pun berbeda-beda tergantung pada luasan afdeling. Berikut ini merupakan komposisi pemetik pada setiap afdeling.

Tabel 3. Komposisi Tenaga Kerja Kebun Kertowono

	Afdeling Kebun			Total
	Puring	Kamar Tengah	Kertosuko	
Karyawan Harian Tetap Laki-laki	0	3	1	4
Karyawan Harian Tetap Perempuan	1	2	2	5
Total Karyawan Harian Tetap	1	5	3	9
Karyawan Harian Lepas Laki-laki	38	14	61	113
Karyawan Harian Lepas Perempuan	77	22	64	163
Total Karyawan Harian Lepas	124	68	125	317
Total	125	73	128	325

Sumber: Data Primer, 2016

3. Sistem Penggajian

Sistem penggajian dan pengupahan adalah berbeda-beda menurut tingkatan golongan kerja. Untuk karyawan staf dan karyawan bulanan, gaji diberikan pada akhir bulan untuk setiap bulannya. Adapun untuk karyawan lepas, upah diberikan setiap lima belas hari sekali, yaitu pada pertengahan bulan dan akhir bulan.

4. Tunjangan-tunjangan yang diterima

Upaya peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan, perusahaan memberikan tunjangan disamping adanya gaji dan upah. Tunjangan-tunjangan tersebut berupa jaminan sosial tenaga kerja, yang berupa:

- a. Jaminan kesehatan yang diberikan kepada semua tingkatan karyawan dan keluarganya dengan disediakannya balai pengobatan di lingkungan mess dan perusahaan menjalin kerja sama dengan rumah sakit.
- b. Tunjangan kematian dan kecelakaan yang diberikan kepada yang bersangkutan yaitu keluarga karyawan.
- c. Tunjangan hari tua diberikan kepada seluruh karyawan kebun Kertowono.

5. Fasilitas Penunjang Kesejahteraan Karyawan

Fasilitas yang diterima karyawan dapat digolongkan ke dalam dua jenis, yaitu fasilitas yang digunakan untuk bekerja dan yang digunakan di luar jam kerja. Fasilitas yang digunakan untuk bekerja oleh karyawan kebun antara lain caping, sepatu boot karet, tas yang terbuat dari karung, dan rajut untuk mengumpulkan pucuk teh. Fasilitas yang digunakan di luar jam kerja, antara lain

- a. Fasilitas perawatan dan pengobatan yang disediakan perusahaan berupa balai kesehatan. Selain itu, ada pula posyandu untuk pelayanan kesehatan bagi anak-anak. Balai kesehatan dan posyandu sering mengadakan pemeriksaan kesehatan dan pengobatan gratis untuk para karyawan dan anak-anaknya.
- b. Fasilitas kamar kecil yang disediakan perusahaan berada di dekat kantor kebun dan hanya satu untuk digunakan laki-laki dan perempuan.
- c. Angkutan atau alat transportasi yang disediakan perusahaan untuk karyawan kebun berupa truk angkut teh basah. Di dalam truk angkut tidak disediakan tempat duduk, sehingga pemetik berdiri di dalam truk tersebut. truk mengantar dan menjemput pemetik ke kebunnya masing-masing dari lapangan dekat kantor kebun tempat apel pagi dilaksanakan.
- d. Fasilitas tempat istirahat atau disebut barak yang disediakan perusahaan adalah prasarana yang disediakan perusahaan sebagai tempat istirahat bagi pekerja selama kegiatan bekerja berlangsung diukur dari sejauhmana fasilitas tersebut dimanfaatkan oleh pekerja dan bentuk kepuasan pekerja terhadap fasilitas tersebut.

e. Koperasi yang disediakan perusahaan berada di dekat pabrik dan sekitar mess. Koperasi menjual kebutuhan sehari-hari, sehingga karyawan yang tinggal di mess dapat belanja kebutuhan sehari-hari di koperasi. Layaknya koperasi pada umumnya, koperasi pada perusahaan menerapkan iuran dan membagikan sisa hasil usaha kepada anggotanya.

f. Mess

Perusahaan menyediakan mess untuk karyawan yang dilengkapi dengan sarana air bersih, listrik dan lahan pekarangan untuk ditanami sayur dan tanaman hias. Karyawan yang tinggal di mess umumnya berasal dari desa yang jauh, tidak di sekitar perusahaan. Karyawan yang tinggal di mess dimaksudkan untuk menunjang kegiatan perusahaan di luar jam kerja.

g. Tempat Ibadah

Perusahaan membangun masjid yang lengkap dengan perlengkapan solat.

6. Hari dan jam kerja

Jam kerja yang berlaku adalah 8 jam sehari, yaitu dari pukul 6.00 – 14.00 WIB pada hari Senin sampai dengan Sabtu, kecuali pada hari Jumat dimulai pada pukul 6.00 – 11.00 WIB. Jika waktu kerja dirasa tidak mencukupi, kebun memberlakukan kerja lembur. Jumlah jam lembur yang ditetapkan perusahaan adalah 3 jam dalam sehari dan 14 jam dalam satu minggu.

7. Peraturan kerja

Peraturan dan tata tertib kerja dibuat oleh perusahaan agar tercipta ketenangan dan ketentraman dalam bekerja, sehingga diharapkan tercapainya moral dan disiplin yang tinggi dalam diri karyawan. Apabila karyawan melakukan sebuah pelanggaran, maka perusahaan mengambil tindakan berupa peringatan, baik lisan maupun tulisan.

Peraturan umum dan tata tertib yang dikeluarkan perusahaan terutama untuk karyawan pada bagian kebun adalah sebaga berikut:

- a. Melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh rasa tanggung jawab dengan memperhatikan sistem dan prosedur
- b. Mentaati dan mematuhi jam kerja (waktu kerja) yang berlaku
- c. Menjaga keselamatan diri dan teman sekerjanya serta menggunakan peralatan keselamatan kerja dalam hal sifat pekerjaan mengharuskan demikian

- d. Dalam hal karyawan tidak masuk kerja karena sakit, wajib memberitahukan kepada atasannya, baik secara lisan maupun surat keterangan dokter/paramedis
- e. Menerima dan melaksanakan keputusan perusahaan berkaitan dengan mutasi, promosi atau demosi.

5.2 Karakteristik Responden

5.2.1 Jenis Kelamin

Distribusi jenis kelamin seluruh responden pemetik teh pada perkebunan Kertowono yang berjumlah 32 orang, terdiri dari 11 orang (34 persen) laki-laki dan 21 orang (66 persen) perempuan. Jumlah perempuan yang bekerja lebih banyak daripada laki-laki, karena perusahaan lebih banyak menempatkan perempuan pada bagian pemetikan. Laki-laki kebanyakan ditempatkan pada bagian pemeliharaan seperti pupuk dan pengendalian hama penyakit.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	11	34
Perempuan	21	66
Total	32	100

Sumber: Data Primer, 2016

5.2.2 Umur

Distribusi seluruh responden pemetik teh pada perkebunan Kertowono berada pada selang usia produktif menurut Rusli (1996), yaitu antara 10-64 tahun. Dari 32 responden, usia termuda adalah 18 tahun dan tertua 54 tahun. Sebagian besar responden berada pada kelompok umur 31-43 tahun yaitu sebanyak 14 responden (44 persen), selebihnya yaitu sebanyak 5 responden (16 persen) pada kelompok umur 18-30 dan 13 orang (41 persen) pada kelompok umur 44-56.

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Laki-laki		Perempuan		Total	
	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
18-30	2	18	3	14	5	16
31-43	3	27	11	52	14	44
44-56	6	55	7	33	13	41
Total	11	100	21	100	32	100

Sumber: Data Primer, 2016

5.2.3 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan pendidikan formal yang berhasil ditamatkan responden. Tingkat pendidikan merupakan pendidikan formal yang berhasil ditamatkan responden. Pendidikan formal tersebut terdiri dari tingkat Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan Sekolah Menengah Atas (SMA). Persentase terbesar responden baik laki-laki maupun perempuan adalah berpendidikan SD, yaitu sebanyak 7 responden (64 persen) tersebar pada responden laki-laki dan sebanyak 14 responden (67 persen) tersebar pada responden perempuan dengan total keseluruhan responden berpendidikan SD sebesar 21 responden (66 persen).

Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Laki-laki		Perempuan		Total	
	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
SD	7	64	14	67	21	66
SMP	2	18	6	29	8	25
SMA	2	18	1	5	3	9
Total	11	100	21	100	32	100

Sumber: Data Primer, 2016

Perusahaan tidak menetapkan persyaratan bahwa calon pemetik teh perlu menempuh salah satu tingkat pendidikan tersebut. Sebagian besar pemetik teh memiliki pendidikan formal yang rendah. Pemetik teh melakukan pemetikan hanya dipelajari dengan cara melihat dari rekan kerja yang lebih senior atau petunjuk dari mandor.

5.2.4 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja responden dilihat dari bekal pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh pemetik teh karena pernah bekerja sebelumnya. Selain itu, dilihat juga berdasarkan lama masa kerjanya menggunakan satuan tahun. Pengalaman kerja ini dibagi ke dalam tiga kelompok yaitu 1-13 tahun, 14-26 tahun dan 27-39 tahun. Pembagian kelompok ini didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan pengalaman kerja responden minimal satu tahun. Berdasarkan tabel pengalaman kerja responden terbanyak pada kelompok 14-26 tahun sebanyak . Begitu pula pengalaman kerja baik pada responden laki-laki maupun perempuan paling banyak dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 14 responden (44 responden), 5 responden laki-laki (46 persen) dan 9 orang responden perempuan (43 persen).

Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja	Laki-laki		Perempuan		Total	
	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1-13	3	27	7	33	10	31
14-26	5	46	9	43	14	44
27-39	3	27	5	24	8	25
Total	11	100	21	100	32	100

Sumber: Data Primer, 2016

Pemetik teh yang memiliki masa kerja yang cukup lama dan prestasi yang baik akan dipromosikan menjadi mandor petik atau pemetik teh harian tetap. Seorang mandor petik belum tentu termasuk ke dalam karyawan harian tetap. Untuk menjadi karyawan harian tetap terdapat penilaian kinerja oleh pihak perusahaan yang harus dilakukan pemetik teh.

5.2.5 Jumlah Tanggungan Keluarga

Jumlah tanggungan adalah banyaknya anggota keluarga yang menjadi tanggungan responden. Jumlah tanggungan dibagi menjadi tiga kelompok yaitu tidak memiliki tanggungan, 1-2 orang dan >2 orang. Jumlah tanggungan terbesar yaitu antara 1-2 anggota keluarga sebanyak 27 responden (84 persen), pada responden perempuan sebanyak 16 responden (76 persen), dan seluruh responden laki-laki.

Tabel 8. Distribusi Responden Berdasarkan Tanggungan Keluarga

Tanggungan Keluarga	Laki-laki		Perempuan		Total	
	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
Tidak memiliki	-	-	3	14	3	9
1-2	11	100	16	76	27	84
>2	-	-	2	10	2	6
Total	11	100	21	100	32	100

Sumber: Data Primer, 2016

5.2.6 Pendapatan Suami/Istri

besarnya gaji atau upah suami atau istri yang dinyatakan dalam rupiah per bulan. Pendapatan istri dari responden laki-laki sebanyak 8 responden (73 persen) termasuk ke dalam kategori rendah antara Rp 0 - 500.000, sedangkan hanya 1 responden yang menyatakan bahwa pendapatan sang istri termasuk ke dalam kategori tinggi. Pendapatan suami dari responden perempuan, sebanyak 17 responden (81 persen) menyatakan bahwa pendapatan sang suami berada dalam kategori sedang antara Rp 500.001 – 1.000.001, sedangkan 1 responden (5 persen)

menyatakan pendapatan sang suami dalam kategori rendah, dan 3 responden (14 persen) menyatakan pendapatan suaminya dalam kategori tinggi antara Rp 1.000.002 – 1.500.002.

Tabel 9. Distribusi Responden Berdasarkan Pendapatan Suami/Istri

Pendapatan Suami/Istri	Laki-laki		Perempuan		Total	
	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
Rendah	8	73	1	5	9	28
Sedang	2	18	17	81	19	59
Tinggi	1	9	3	14	4	13
Total	11	100	21	100	32	100

Sumber: Data Primer, 2016

Pemetik perempuan yang menyatakan pendapatan suaminya termasuk ke dalam kategori sedang, mengatakan bahwa mereka bekerja sebagai pemetik karena pendapatan sang suami masih belum mencukupi untuk kebutuhan keluarga. Selain itu, ada pula yang mengatakan bahwa ia bekerja untuk mencukupi kebutuhannya sendiri dan memberi uang untuk kedua orang tuanya dan saudara-saudara kandungnya. Selain itu, ada pula yang mengatakan bahwa masih ingin bekerja agar ada yang bisa dikerjakan dan tidak bosan di rumah. Pada pemetik perempuan yang menyatakan pendapatan suaminya termasuk ke dalam kategori tinggi, ia mengatakan bahwa ia sudah lama bekerja sebagai pemetik bahkan dari sebelum menikah.

5.3 Upah Kerja, Jaminan Sosial dan Fasilitas Pendukung Kesejahteraan Pemetik Teh Kebun Kertowono

5.3.1 Upah Kerja

Pemetik teh pada Perkebunan Kertowono memperoleh upah bersih berdasarkan akumulasi dari kuantum petik teh, frekuensi hasil petikan yang masuk analisa, dan jumlah harian kerja pemetik. Pemetik teh harian lepas diupah sebanyak dua kali dalam satu bulan, sedangkan pemetik harian tetap digaji satu kali dalam satu bulan. Dalam penelitian ini, pengambilan data upah pemetik teh baik harian lepas maupun harian tetap disamakan menjadi satuan bulan. Di bawah ini merupakan upah kerja para pemetik teh yang merupakan upah bersih rata-rata yang diperoleh pemetik selama satu bulan.

Tabel 10. Upah Kerja Pemetik Teh Kebun Kertowono

Kategori	Laki-laki		Perempuan		Total	
	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
Rendah	6	54,55	17	80,95	23	71,88
Sedang	4	36,36	3	14,29	7	21,88
Tinggi	1	9,09	1	4,76	2	6,25
Total	11	100,00	21	100,00	32	100,00

Sumber: Data Primer, 2016

Penelitian ini memberikan kategori pada upah bersih rata-rata yang diperoleh pemetik dalam satu bulan ke dalam tiga kategori, yaitu rendah (Rp 400.000 – 766.667), sedang (Rp 766.668 – 1.133.334) dan tinggi (Rp 1.133.335 – 1.500.000). Berdasarkan tabel di atas, kebanyakan upah pemetik teh terdapat pada kategori rendah sebanyak 23 responden (71,88 persen), responden perempuan sebanyak 17 responden (80,95 persen) dan responden laki-laki sebanyak 6 responden (54,55 persen), sedangkan terdapat dua responden yaitu laki-laki dan perempuan yang menyatakan upah yang diperolehnya termasuk kategori tinggi.

Sebagian besar pemetik teh perempuan memperoleh upah yang rendah. Pemetik teh perempuan yang memperoleh upah rendah lebih banyak dibandingkan dengan pemetik teh laki-laki. Dalam hal pengupahan, perusahaan tidak melakukan diskriminasi terhadap perempuan, karena sistem pengupahan berdasarkan prestasi masing-masing pemetik, yaitu dari kemampuan pemetik untuk memperoleh kuantum petik, kemampuan pemetik untuk memperoleh kualitas pucuk teh yang baik berdasarkan analisa pabrik, dan kerajinan pemetik dalam bekerja dengan imbalan reward/ premi apabila selama sebulan selalu masuk kerja. Menurut Firdha (2011), besar kecilnya upah yang diperoleh pemetik tergantung dari semangat serta motivasi dalam diri pemetik. Sedangkan, perbedaan pengupahan terletak pada tingkatan golongan kerja pemetik. Pemetik golongan tetap memperoleh gaji yang tetap setiap bulannya, dengan tanggung jawab berupa target kuantum yang selalu terpenuhi dan bekerja sesuai dengan jumlah hari kerja efektif setiap bulannya. Gaji yang diperoleh pemetik golongan tetap tentunya termasuk dalam kategori tinggi dalam penelitian ini dan sudah mencapai UMK.

5.3.2 Jaminan Sosial

1. Jaminan Kesehatan

Bentuk jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada pemetik teh ialah berupa pemeriksaan kesehatan secara berkala dan pengobatan. Presentase pemetik teh perempuan yang bersikap setuju pada jaminan kesehatan adalah lebih besar daripada pemetik teh laki-laki, karena pemetik teh perempuan lebih banyak yang memanfaatkan jaminan tersebut. Sebagian besar responden dengan presentase 53,13 persen bersikap setuju terhadap jaminan kesehatan yang diperolehnya dari perusahaan, sedangkan 9 responden (28,13 persen) bersikap agak setuju. Sikap agak setuju yang dimaksudkan responden adalah ia tidak setuju namun tidak sepenuhnya tidak setuju dan juga setuju namun tidak begitu setuju atas pernyataan yang ada. Pernyataan tersebut adalah perusahaan memberikan pemeriksaan kesehatan secara berkala dan mengganti biaya pengobatan bila sakit. Responden menyatakan, ia tidak mengetahui informasi bahwa ia memperoleh jaminan kesehatan karena tidak ada bukti otentik yang menyatakan ia mendapatkan jaminan tersebut, namun apabila ia sakit ketika bekerja, ia akan ke balai kesehatan dan memperoleh obat secara gratis. Selain itu, responden menyatakan bahwa ia tidak tahu bahwa jaminan kesehatan tersebut diperuntukkan untuknya, sebab yang ia ketahui jaminan kesehatan untuk pekerja golongan tetap, sedangkan ia golongan lepas.

Tabel 11. Sikap Pemetik Terhadap Jaminan Kesehatan

Sikap Pemetik	Laki-laki		Perempuan		Total	
	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
Tidak Setuju	2	18,18	4	19,05	6	18,75
Agak Setuju	4	36,36	5	23,81	9	28,13
Setuju	5	45,45	12	57,14	17	53,13
Total	11	100	21	100	32	100

Sumber: Data Primer, 2016

Sebanyak 6 responden (18,75 persen) bersikap tidak setuju. Alasan dari responden yang menjawab tidak menerima jaminan ini ialah karena tidak tahumenu tentang informasi mengenai apa saja yang telah disediakan perusahaan untuknya. Adapun pernyataan responden lain yang tidak menerima jaminan tersebut karena mereka masih merasa sehat, sehingga tidak perlu datang ke balai

kesehatan dan apabila sakit, mereka cukup dengan mengonsumsi obat yang dibelinya di warung. Ada pula responden yang tidak berobat ke balai kesehatan karena obat yang disediakan tidak cocok dengan responden. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada pekerjanya, namun para pekerja jarang memanfaatkan jaminan tersebut, contohnya pada pemeriksaan kesehatan yang diadakan secara berkala. Begitu pula dengan pengobatan, balai kesehatan menyediakan obat-obatan dan P3K apabila pekerja mengalami sakit atau luka ketika bekerja, namun mereka lebih memilih untuk membeli obat di warung karena obat yang disediakan tersebut tidak cocok untuknya.

2. Jaminan Kecelakaan Kerja

Bentuk jaminan kecelakaan kerja yang diberikan perusahaan kepada pemetik teh ialah berupa pertolongan pertama pada kecelakaan dan pembiayaan pada pengobatan dan perawatan. Selain itu, adanya standar operasional prosedur kesehatan (SOP-Kesehatan) yang merupakan sistem perusahaan dalam menangani pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Hal ini merupakan upaya perusahaan agar pekerja mengetahui adanya jaminan atas dirinya apabila mengalami kecelakaan kerja, sehingga pekerja tidak perlu khawatir selama bekerja dan selalu berhati-hati dalam bekerja.

Tabel 12. Sikap Pemetik Terhadap Jaminan Kecelakaan Kerja

Sikap Pemetik	Laki-laki		Perempuan		Total	
	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
Tidak Setuju	1	9,09	0	0,00	1	3,13
Agak setuju	0	0,00	2	9,52	2	6,25
Setuju	10	90,91	19	90,48	29	90,63
Total	11	100	21	100	32	100

Sumber: Data Primer, 2016

Sebagian besar responden dengan presentase 90,63 persen bersikap setuju terhadap jaminan kecelakaan kerja yang diperolehnya dari perusahaan. Sebab, pernah ada pemetik yang mengalami kecelakaan yang kemudian perusahaan membiayai seluruh perawatan dan pengobatan tersebut. Baik laki-laki maupun perempuan dan baik golongan tetap maupun golongan lepas menerima jaminan tersebut. Apabila terjadi kecelakaan akibat kegiatan kerja, perusahaan melakukan pertolongan pertama di balai kesehatan, apabila tidak dapat ditangani oleh balai

kesehatan maka dibawa ke Rumah Sakit Kaliwates, kemudian apabila dibutuhkan perawatan, dapat dirawat di rumah sakit tersebut. Prosedur dari penanganan kecelakaan ini dipublikasikan pada papan pengumuman kantor, sehingga para pekerja dapat membaca dan memahaminya.

Presentase pemetik teh perempuan yang bersikap setuju pada jaminan kecelakaan kerja lebih rendah daripada pemetik teh laki-laki. Beberapa pemetik teh perempuan bersikap agak setuju. Mereka masih belum mengetahui informasi mengenai jaminan kecelakaan kerja dari perusahaan adalah benar adanya yang dapat diperoleh oleh setiap pekerja.

3. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua ialah jaminan berupa uang pensiun atau pesangon yang diberikan perusahaan kepada pekerja apabila pekerja sudah tidak bekerja lagi di perusahaan karena umur yang sudah tidak produktif untuk bekerja, yaitu 55 tahun. Presentase pemetik teh perempuan yang bersikap setuju pada jaminan hari tua lebih rendah daripada pemetik teh laki-laki. Pemetik teh perempuan lebih banyak yang bersikap tidak setuju. Sebagian besar responden, yaitu berjumlah 15 responden (46,88 persen) bersikap tidak setuju terhadap pernyataan jaminan hari tua. Sebab, jaminan hari tua hanya diperoleh pekerja tetap, sedangkan pekerja lepas tidak memperoleh jaminan tersebut.

Tabel 13. Sikap Pemetik Terhadap Jaminan Hari Tua

Sikap Pemetik	Laki-laki		Perempuan		Total	
	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
Tidak Setuju	4	36,36	11	52,38	15	46,88
Agak setuju	4	36,36	6	28,57	10	31,25
Setuju	3	27,27	4	19,05	7	21,88
Total	11	100	21	100	32	100

Sumber: Data Primer, 2016

d. Jaminan Kematian

Jaminan kematian ialah jaminan yang diberikan kepada keluarga pekerja apabila pekerja meninggal dunia selama bekerja di perusahaan, maka perusahaan memberikan bantuan berupa biaya penguburan. Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar responden, yaitu berjumlah 14 responden (43,75 persen) bersikap tidak setuju terhadap pernyataan jaminan kematian. Sebab, jaminan kematian

hanya diperoleh pekerja tetap, sedangkan pekerja lepas tidak memperoleh jaminan tersebut.

Tabel 14. Sikap Pemetik Terhadap Jaminan Kematian

Sikap Pemetik	Laki-laki		Perempuan		Total	
	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
Tidak Setuju	4	36,36	10	47,62	14	43,75
Agak setuju	3	27,27	3	14,29	6	18,75
Setuju	4	36,36	8	38,10	12	37,50
Total	11	100	21	100	32	100

Sumber: Data Primer, 2016

Presentase pemetik teh perempuan yang bersikap setuju pada jaminan kematian lebih besar daripada pemetik teh laki-laki. Sebanyak 12 responden (37,5 persen) bersikap setuju terhadap jaminan kematian yang diberikan perusahaan, terutama responden perempuan sebanyak 8 responden (38,1 persen). Sebagian besar suami dari responden perempuan tersebut menerima jaminan kematian, apabila suaminya meninggal dunia maka ia akan memperoleh santuan atas jaminan tersebut. Begitu juga dengan 4 responden laki-laki yang bersikap setuju atas jaminan kematian, sebab ia masih memiliki ikatan keluarga dengan pekerja golongan tetap yang menerima jaminan tersebut.

5.3.3 Fasilitas Pendukung Kesejahteraan

a. Fasilitas Kesehatan

Fasilitas kesehatan yang disediakan perusahaan adalah BK, singkatan dari Balai Kesehatan. Presentase pemetik teh perempuan yang bersikap setuju pada pemanfaatan fasilitas kesehatan lebih kecil daripada pemetik teh laki-laki. Pemetik teh perempuan lebih banyak yang bersikap agak setuju. Sebagian besar responden bersikap agak setuju terhadap pemanfaatan BK sebagai fasilitas kesehatan, yaitu sebanyak 23 responden (71,88 persen). Pemetik memanfaatkan fasilitas balai kesehatan apabila pemetik sakit ketika kerja. Mereka pergi ke BK kemudian diperiksa lalu mendapatkan obat dan kembali bekerja seperti semula atau sekedar mendapatkan izin secara tertulis dari BK, sehingga mandor dapat memulangkan pemetik dengan alasan sakit. Pelayanan BK, selain menyediakan pengobatan adalah pemeriksaan kesehatan yang diadakan rutin untuk setiap pekerja.

responden yang bersikap agak setuju ini jarang bahkan tidak pernah mengikuti pelayanan pemeriksaan kesehatan dari BK.

Tabel 15. Sikap Pemetik Terhadap Pemanfaatan Fasilitas Kesehatan

Sikap Pemetik	Laki-laki		Perempuan		Total	
	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
Tidak Setuju	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Agak setuju	7	63,64	16	76,19	23	71,88
Setuju	4	36,36	5	23,81	9	28,13
Total	11	100	21	100	32	100

Sumber: Data Primer, 2016

b. Fasilitas Peribadatan

Fasilitas peribadatan yang disediakan perusahaan adalah masjid karena sebagian besar karyawan beragama islam. Presentase pemetik teh perempuan yang bersikap setuju pada pemanfaatan fasilitas peribadatan lebih kecil daripada pemetik teh laki-laki. Pemetik teh perempuan lebih banyak yang bersikap agak setuju. Sebagian besar responden bersikap agak setuju terhadap pemanfaatan masjid sebagai fasilitas peribadatan, yaitu sebanyak 20 responden (62,5 persen). Pemetik memanfaatkan masjid perusahaan ketika Hari Raya untuk menunaikan shalat Ied, sedangkan untuk shalat lima waktu mereka jarang memanfaatkan masjid. Responden lain menambahkan bahwa masjid berada di dalam perusahaan, sedangkan ia tinggal di desa karena jarak yang jauh maka ia lebih memilih beribadah di masjid sekitar desa.

Tabel 16. Sikap Pemetik Terhadap Pemanfaatan Fasilitas Peribadatan

Sikap Pemetik	Laki-laki		Perempuan		Total	
	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
Tidak Setuju	1	9,09	3	14,29	4	12,50
Agak setuju	6	54,55	14	66,67	20	62,50
Setuju	4	36,36	4	19,05	8	25,00
Total	11	100	21	100	32	100

Sumber: Data Primer, 2016

Terdapat 8 responden (25 persen) yang bersikap setuju. Responden sering melakukan ibadah dan ikut pengajian di masjid perusahaan karena mereka tinggal di mess yang dekat dengan masjid. Terdapat 4 responden laki-laki yang bersikap

setuju. Alasan mereka bersikap setuju adalah terkadang mereka menunaikan ibadah shalat Jum'at di masjid perusahaan apabila belum sempat pulang.

c. Kamar Kecil

Sebagian besar responden bersikap agak setuju dalam memanfaatkan fasilitas kamar kecil, yaitu sebanyak 20 responden (62,5 persen). Alasan pemetik bersikap agak setuju disebabkan oleh jumlah kamar kecil yang hanya satu dan letak kamar kecil yang jauh dari kebun, tidak ada kamar mandi di sekitar kebun. Meskipun begitu mereka perlu ke kamar kecil sebelum berangkat ke kebun. Sebanyak 12 responden (37,5 persen) tidak setuju dalam memanfaatkan fasilitas kamar kecil. Hal ini disebabkan jarak kamar mandi yang jauh dari kebun, sehingga pemetik lebih memilih buang air di sekitar kebun, sehingga menurutnya kamar mandi yang disediakan perusahaan tidak termanfaatkan dengan baik olehnya.

Tabel 17. Sikap Pemetik Terhadap Pemanfaatan Fasilitas Kamar Kecil

Sikap Pemetik	Laki-laki		Perempuan		Total	
	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
Tidak Setuju	5	45,45	7	33,33	12	37,50
Agak setuju	6	54,55	14	66,67	20	62,50
Setuju	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	11	100	21	100	32	100

Sumber: Data Primer, 2016

Presentase pemetik teh perempuan yang bersikap tidak setuju pada pemanfaatan kamar mandi lebih kecil daripada pemetik teh laki-laki. Sebagian besar pemetik teh perempuan masih memanfaatkan fasilitas tersebut. Kebanyakan pemetik teh perempuan enggan buang air kecil di sekitar kebun, lebih baik ia menggunakan kamar mandi di dekat kantor sebelum berangkat ke kebun.

d. Fasilitas Transportasi

Alat transportasi yang disediakan perkebunan untuk para pemetiknya ialah berupa truk angkut teh basah. Truk mengantar para pemetik dari kantor kebun sampai ke kebun yang saat itu dipetik dan mengantarkannya kembali ke kantor kebun saat jam pulang. Truk mulai berangkat saat para pemetik selesai melakukan apel pagi di lapangan dekat kantor kebun. Namun, hanya beberapa kelompok pemetik yang dapat diantarkan menggunakan truk. Truk hanya mengantar

kelompok pemetik apabila jarak kebun yang saat itu dipetik jauh dari kantor. Apabila jarak antara kantor dan kebun dekat, pemetik jalan kaki untuk menuju ke kebun.

Tabel 18. Sikap Pemetik Terhadap Pemanfaatan Fasilitas Transportasi

Sikap Pemetik	Laki-laki		Perempuan		Total	
	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
Tidak Setuju	4	36,36	3	14,29	7	21,88
Agak setuju	6	54,55	14	66,67	20	62,50
Setuju	1	9,09	4	19,05	5	15,63
Total	11	100	21	100	32	100

Sumber: Data Primer, 2016

Jumlah responden yang bersikap agak setuju dalam memanfaatkan fasilitas angkutan sebanyak 20 responden (62,5 persen). Presentase pemetik teh perempuan yang bersikap setuju pada pemanfaatan fasilitas angkutan lebih besar daripada pemetik teh laki-laki. Terkadang mereka memanfaatkannya untuk pergi ke kebun apabila jarak kebun jauh dari tempat berkumpul, sehingga mereka berjalan kaki untuk sampai ke kebun. Sebanyak 7 responden (21,88 persen) tidak memanfaatkan truk sebagai fasilitas angkutan, yaitu 4 responden laki-laki dan 3 responden perempuan tidak menggunakan angkutan untuk sampai ke kebun. Laki-laki menggunakan kendaraan pribadi berupa motor. Pemetik perempuan yang tidak menggunakan motor dan tidak menggunakan truk, mereka di antar-jemput oleh anak atau suaminya untuk sampai ke kebun.

e. Tempat Istirahat

Tempat istirahat yang disediakan oleh perusahaan dinamakan barak. Barak menyerupai rumah yang tidak berdinding namun beratap. Barak terdapat pada beberapa kebun. Presentase pemetik teh perempuan yang bersikap setuju pada pemanfaatan tempat istirahat lebih kecil daripada pemetik teh laki-laki. Pemetik teh perempuan lebih banyak yang bersikap agak setuju. Sebagian besar responden, yaitu 19 responden (59,38 persen) bersikap agak setuju pada pemanfaatan barak sebagai tempat istirahat yang disediakan perusahaan. Sebab, mereka tidak selalu memanfaatkan barak, barak tidak ada pada setiap kebun, sehingga apabila pemetik tidak memetik pada kebun yang terdapat barak, maka ia tidak

menggunakan barak. Selain itu, barak hanya digunakan untuk menyimpan barang dan tempat berkumpul untuk berbicara dengan mandor.

Tabel 19. Sikap Pemetik Terhadap Pemanfaatan Fasilitas Tempat Istirahat

Sikap Pemetik	Laki-laki		Perempuan		Total	
	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
Tidak Setuju	1	9,09	4	19,05	5	15,63
Agak setuju	6	54,55	13	61,90	19	59,38
Setuju	4	36,36	4	19,05	8	25,00
Total	11	100	21	100	32	100

Sumber: Data Primer, 2016

Sebanyak 5 responden (15,63 persen) bersikap tidak setuju atas pemanfaatan barak sebagai tempat istirahat, sebab mereka lebih memilih beristirahat di kebun. Selain itu, ada pula yang tidak beristirahat ketika jam istirahat, ia memilih untuk tetap bekerja agar memperoleh kuantum petik yang tinggi. Sebanyak 8 responden bersikap setuju atas pemanfaatan barak sebagai tempat istirahat, mereka menggunakan barak ketika istirahat berlangsung diantaranya untuk merokok dan sarapan serta makan siang.

f. Tempat Tinggal

Salah satu fasilitas kesejahteraan yang diberikan perusahaan adalah tempat tinggal berupa mess karyawan. Perusahaan menanggung penggunaan atas listrik dan air pada mess. Sebagian besar responden bersikap agak setuju dalam memanfaatkan mess sebagai tempat tinggal, yaitu sebanyak 23 responden (71,88 persen).

Tabel 20. Sikap Pemetik Terhadap Pemanfaatan Fasilitas Tempat Tinggal

Sikap Pemetik	Laki-laki		Perempuan		Total	
	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
Tidak Setuju	0	0,00	1	4,76	1	3,13
Agak setuju	7	63,64	16	76,19	23	71,88
Setuju	4	36,36	4	19,05	8	25,00
Total	11	100	21	100	32	100

Sumber: Data Primer, 2016

Presentase pemetik teh perempuan yang bersikap setuju pada pemanfaatan tempat tinggal lebih kecil daripada pemetik teh laki-laki. Pemetik teh perempuan

lebih banyak yang bersikap agak setuju. Sebagian responden yang bersikap agak setuju menyatakan bahwa mereka pernah tinggal di mess, kemudian mereka membangun rumah lalu pindah ke desa karena menurutnya tinggal di desa lebih kerasan daripada di mess. Biaya hidup apabila tinggal di mess memang lebih murah karena tidak membayar air dan listrik. Di desa dapat melakukan apa saja seperti berkebun dan beternak, lahan untuk berkebun dan beternak di mess dibatasi. Selain itu, akan terasa bosan apabila bertemu dengan orang-orang yang sama di tempat kerja.

g. **Koperasi**

Perusahaan menyediakan fasilitas koperasi untuk para pekerjanya. Perusahaan membebaskan pekerjanya untuk menjadi anggota koperasi. Untuk memanfaatkan koperasi, pekerja perlu menjadi anggota koperasi dengan membayar iuran wajib setiap bulannya. Pekerja golongan tetap otomatis tergabung menjadi anggota koperasi dengan iuran wajib dipotong dari gajinya.

Tabel 21. Sikap Pemetik Terhadap Pemanfaatan Fasilitas Koperasi

Sikap Pemetik	Laki-laki		Perempuan		Total	
	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
Tidak Setuju	2	18,18	3	14,29	5	15,63
Agak setuju	5	45,45	8	38,10	13	40,63
Setuju	4	36,36	9	42,86	13	40,63
Total	11	100	21	100	32	100

Sumber: Data Primer, 2016

Jumlah responden yang bersikap setuju dan agak setuju dalam memanfaatkan koperasi adalah sama, masing-masing sebanyak 13 responden (40,63 persen). Responden bersikap setuju adalah responden yang menjadi anggota koperasi dan mereka pun merasa puas atas pelayanan pada koperasi, seperti pada pelayanan peminjaman uang yang dalam satu hari bisa langsung cair. Selain itu, seperti koperasi pada umumnya, koperasi pada perusahaan akan membagikan SHU (Sisa Hasil Usaha) pada akhir tahun. Responden yang bersikap agak setuju memiliki pandangan lain terhadap koperasi. Mereka pun merupakan anggota koperasi, namun menurutnya koperasi tersebut kurang dimanfaatkan, harga barang di koperasi terkadang lebih mahal daripada di luar koperasi dan harga barang di koperasi hanya memiliki perbedaan yang sedikit lebih murah

dibandingkan barang di luar koperasi. Selain itu, barang di koperasi kurang lengkap untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Presentase pemetik teh perempuan yang bersikap setuju pada pemanfaatan koperasi perusahaan adalah lebih besar daripada pemetik teh laki-laki. Responden perempuan lebih banyak bersikap setuju, sedangkan responden laki-laki lebih banyak bersikap agak setuju. Hal ini disebabkan responden perempuan mempertimbangkan pemenuhan kebutuhan yang dapat diperoleh dengan harga yang lebih murah dan juga pertimbangan atas keuntungan menjadi anggota, sehingga mereka lebih memanfaatkan koperasi.

5.4 Hubungan Antara Faktor-Faktor Upah dengan Upah Kerja Pemetik Teh

Pemetik teh pada Perkebunan Kertowono memperoleh upah bersih berdasarkan akumulasi dari kuantum petik teh yang diperoleh selama satu bulan, frekuensi hasil petikan yang masuk analisa dalam satu bulan, dan jumlah harian kerja pemetik dalam satu bulan. Perhitungan upah pemetik teh pada Perkebunan Kertowono adalah sebagai berikut: kuantum petik teh yang memiliki hasil analisa 55%-59% dikalikan dengan harga basis, kemudian ditambahkan dengan kuantum petik teh yang memiliki hasil analisa lebih dari sama dengan 60% dikalikan dengan harga basis, kemudian ditambahkan lagi dengan hasil perkalian dari banyaknya hasil petikan yang lolos analisa dengan jumlah harian kerja pemetik dalam satu bulan. Berikut ini merupakan tabel harga basis yang telah ditentukan perusahaan untuk setiap fase kebun.

Tabel 22. Harga Basis Teh Basah Kebun Kertowono

Fase Kebun	Prestasi (Kg)	Harga Borongan			
		55%-59%		≥ 60%	
		IA	KHL	IA	KHL
Fase A1	40	1000	1000	1150	1150
Fase A2	36	1150	1150	1300	1300
Fase B	31	1300	1300	1500	1500
Premi Kualitas				4500	4500

Sumber: Data Primer, 2016

Pada kolom prestasi, Perkebunan Teh Kertowono menargetkan banyaknya kuantum petik pada setiap pemetikanya berdasarkan fase kebun yang ditempati oleh setiap pemetik. Target tersebut merupakan kuantum petik teh yang harus

diperoleh dalam satu kali timbang. Pada fase A1, target yang diberikan lebih banyak dibandingkan dengan fase A2 dan B, karena pohon teh pada fase A1 merupakan pohon yang baru dipangkas sehingga banyak pucuk daun teh yang dapat dipetik. Pada fase B, target yang diberikan lebih sedikit dibandingkan dengan fase A1 dan A2, karena pohon teh pada fase B merupakan pohon tiga tahun setelah pangkas, sehingga lebih sedikit pucuk daun teh yang dapat dipetik.

Pada kolom harga borongan, pemetik diberi upah berdasarkan hasil analisa pabrik. Apabila hasil analisa sebesar 55-59 persen, petikan tidak masuk standar yang artinya tidak lolos analisa pabrik, sedangkan apabila hasil analisa lebih dari sama dengan 60 persen, artinya petikan masuk standar dan lolos analisa pabrik. Harga basis petikan apabila lolos analisa dan tidak lolos analisa adalah berbeda. Harga basis berbeda pula pada setiap fase kebun yang ditempati pemetik.

a. Kuantum Petik Teh

Penelitian ini memberikan kategori pada jumlah rata-rata kuantum petik yang diperoleh pemetik dalam satu bulan ke dalam tiga kategori, yaitu rendah (9-22 kg), sedang (23-36 kg) dan tinggi (37-50 kg). Kuantum petik teh yang diperoleh responden dominan berjumlah rendah, hal ini dibuktikan oleh 27 responden yang menyatakan kuantum petikannya rendah.

Tabel 23. Perolehan Kuantum Petik Pemetik Teh Kebun Kertowono

Kategori	Laki-laki		Perempuan		Total	
	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
Rendah	7	63,64	20	95,24	27	84,38
Sedang	3	27,27	0	0,00	3	9,38
Tinggi	1	9,09	1	4,76	2	6,25
Total	11	100,00	21	100,00	32	100,00

Sumber: Data Primer, 2016

Baik laki-laki maupun perempuan memperoleh kuantum petik yang rendah. Hampir seluruh responden perempuan memperoleh kuantum petik yang rendah yaitu sebanyak 20 orang (95,24 persen). Selain itu pula baik responden laki-laki maupun perempuan hanya terdapat masing-masing satu responden yang memperoleh jumlah kuantum yang tinggi. Menurut Firdha (2011), besar kecilnya kuantum petik yang diperoleh pemetik berdasarkan motivasi kerja dari pemetik teh itu sendiri.

b. Frekuensi Lolos Analisa Pabrik

Penelitian ini memberikan kategori pada frekuensi rata-rata hasil petikan yang lolos analisa pabrik selama satu bulan dengan mengelompokkan data ke dalam tiga kategori, yaitu rendah (3-7 kali), sedang (8-12 kali) dan tinggi (13-17 kali). Sebagian responden menyatakan bahwa, frekuensi petikan yang lolos analisa pabrik berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 16 responden (50 persen). Para responden menyatakan jarang memperoleh kategori tinggi.

Tabel 24. Frekuensi Hasil Petik Lolos Analisa Pabrik

Kategori	Laki-laki		Perempuan		Total	
	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
Jarang	3	27,27	8	38,10	11	34,38
Sedang	8	72,73	8	38,10	16	50,00
Sering	0	0,00	5	23,81	5	15,63
Total	11	100,00	21	100,00	32	100,00

Sumber: Data Primer, 2016

Berdasarkan hasil penelitian, hanya terdapat 5 responden perempuan yang rata-rata petikannya sering lolos analisa dalam satu bulan. Artinya, hasil petik pemetik teh perempuan di Kebun Kertowono lebih baik daripada hasil petikan pemetik laki-laki berdasarkan analisa pabrik. Menurut Tjandraningsih (*dalam* Abdullah, 2006), perempuan dalam bekerja dinilai terampil dan teliti. Menurut Firdha (2011), pekerjaan memetik teh tidak hanya mengandalkan kekuatan fisik, tetapi juga membutuhkan ketelatenan, kesabaran serta keuletan. Bila pemetik memiliki sifat-sifat tersebut, maka akan mampu memperoleh upah yang lebih tinggi.

c. Jumlah Hari Kerja

Penelitian ini memberikan kategori pada jumlah harian kerja atau biasa disebut hari kerja efektif (HKE) rata-rata selama satu bulan dengan mengelompokkan data ke dalam tiga kategori, yaitu rendah (10-17 HKE), sedang (18-24 HKE) dan tinggi (25-31 HKE). Sebagian responden menyatakan bahwa mereka selalu bekerja selama hampir satu bulan penuh, yaitu sebanyak 18 responden (56,25 persen) menyatakan harian kerja efektif yang tinggi. Responden laki-laki sebanyak 3 dari 11 responden atau sebesar 27 persen menyatakan dalam

sebulan sering tidak masuk kerja karena adanya pekerjaan lain yang harus dikerjakan dan upah yang diberikan lebih tinggi.

Tabel 25. Rata-rata Hari Kerja Pemetik Teh Kebun Kertowono

Kategori	Laki-laki		Perempuan		Total	
	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
Jarang	3	27,27	3	14,29	6	18,75
Sedang	1	9,09	7	33,33	8	25,00
Sering	7	63,64	11	52,38	18	56,25
Total	11	100,00	21	100,00	32	100,00

Sumber: Data Primer, 2016

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan korelasi Pearson, hubungan antara upah kerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhi upah kerja diperoleh nilai probabilitas (sig) sebesar 0,000 pada perolehan kuantum petik, 0,383 pada frekuensi hasil petik lolos analisa pabrik, dan 0,716 pada jumlah hari kerja pemetik teh. Perolehan kuantum petik memiliki nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), sedangkan hasil analisa pabrik dan jumlah hari kerja memiliki nilai probabilitas yang lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Artinya, diantara ketiga faktor tersebut, hanya perolehan kuantum petik yang memiliki hubungan nyata dan signifikan dengan upah kerja pemetik teh, sedangkan hubungan hasil analisa pabrik dan jumlah hari kerja dengan upah kerja pemetik teh tidak berhubungan nyata dan signifikan. Perolehan kuantum petik teh memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat dengan nilai 0,834. Koefisien korelasi frekuensi lolos analisa pabrik memiliki keeratan hubungan yang sangat lemah dengan nilai 0,160, dan jumlah hari kerja pemetik memiliki keeratan hubungan yang sangat lemah dengan nilai 0,067.

Tabel 26. Hubungan Antara Faktor-Faktor Upah dengan Upah Kerja Pemetik Teh

Faktor-faktor yang mempengaruhi upah	Upah		Keeratan Korelasi
	Koefisien Korelasi Pearson	Sig (2-tailed)	
Perolehan Kuantum Petik	0,834**	0,000	Sangat Kuat
Frekuensi Lolos Analisa Pabrik	0,160	0,383	Sangat Lemah
Jumlah Hari Kerja	0,067	0,716	Sangat Lemah

Sumber: Data Primer, 2016 (diolah)

Ketiga faktor memiliki hubungan positif atau searah, terlihat dari tanda pada koefisien korelasi. Semakin banyak pemetik memperoleh kuantum, maka akan semakin meningkat pula upah kerjanya. Sebab sistem pengupahan pemetik teh dihitung berdasarkan perolehan kuantum petik teh atau jumlah daun teh dalam satuan kilo yang dikalikan dengan harga basis teh basah. Semakin sering hasil petik lolos analisa pabrik, maka akan semakin meningkat pula upah kerjanya. Sebab, banyaknya hasil petik lolos analisa dalam sebulan pada perhitungan upah pemetik teh, dinyatakan seperti konstanta dalam perhitungan karena dikalikan dengan harga basis yang tentunya lebih tinggi dari harga basis yang tidak lolos analisa dan jumlah kerja pemetik teh dalam sebulan. Akan tetapi, hasil petikan dari pemetik teh di Kebun Kertowono tidak terlalu sering lolos analisa pabrik, sehingga hubungan antara hasil analisa dengan upah kerja pemetik teh menjadi sangat lemah. Tabel 24 menunjukkan hasil petikan sebagian responden berada pada kategori sedang, yaitu 8 – 12 kali lolos analisa dalam sebulan.

Semakin sering pemetik masuk kerja, maka akan semakin meningkat pula upah kerjanya. Jumlah hari kerja pemetik diketahui dari absensi atau yang biasa disebut rol. Apabila pemetik sering masuk kerja, itu artinya ia akan lebih banyak memetik dibandingkan dengan pemetik yang jarang masuk kerja, sehingga perolehan kuantum petik teh selama satu bulannya pun lebih banyak dan upah yang diperoleh pun lebih tinggi. Selain itu pula, jumlah hari kerja pemetik dalam perhitungan upah akan dikalikan dengan banyaknya hasil analisa pabrik dalam satu bulan, sehingga dengan seringnya pemetik teh masuk kerja dapat menambah upah kerja yang akan diperoleh. Akan tetapi, pemetik teh di Kebun Kertowono masih memperoleh upah yang rendah meskipun sering masuk kerja. Pemetik teh Kebun Kertowono didominasi dengan pemetik harian lepas. Pemetik teh dapat naik golongan kerja dari pemetik harian lepas menjadi pemetik harian tetap apabila sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup dan prestasi kerja yang baik. Pemetik teh harian tetap memiliki target yang harus dicapai pada setiap bulannya dan apabila ia tidak memenuhi target tersebut, maka ia akan memperoleh sanksi. Berbeda dengan pemetik teh harian lepas, ia bekerja untuk memperoleh kuantum petik sesuai kemampuannya. Hal ini menyebabkan jumlah hari kerja dengan upah kerja memiliki hubungan yang sangat lemah karena

pemetik teh tidak selalu memperoleh kuantum petik yang tinggi setiap kali ia bekerja.

5.5 Peranan Perusahaan terhadap Kesejahteraan dan Tingkat Kesejahteraan Pemetik Teh PTPN XII Kebun Kertowono

Pengukuran persepsi pemetik terhadap kesejahteraan dilakukan dengan penilaian skor menggunakan skala nilai, dengan range satu sampai tiga. Setelah diperoleh rata-rata, nilainya dikategorikan berdasarkan kisaran skor, yaitu 1-1,67 dikategorikan kurang baik, 1,68-2,35 dikategorikan cukup baik, dan 2,36-3 dikategorikan baik.

Tabel 27. Rataan Skor Penerapan Kesejahteraan

Indikator	Rataan Skor Persepsi		Total Rataan Skor	Kategori
	Laki-laki	Perempuan		
Kebutuhan fisiologis				
Kepuasan terhadap upah	1,92	1,91	1,91	Cukup Baik
Kecukupan upah untuk keluarga	2,09	1,95	2	Cukup Baik
Kecukupan upah untuk pribadi	1,82	2,05	1,97	Cukup Baik
Kecukupan upah untuk biaya sekolah	1,73	1,76	1,75	Cukup Baik
Tempat ibadah	1,82	1,52	1,63	Cukup Baik
Kamar kecil	2	1,81	1,88	Cukup Baik
Angkutan	1,64	1,9	1,81	Cukup Baik
Tempat istirahat	2,09	1,76	1,88	Cukup Baik
Mess	2	2,14	2,09	Cukup Baik
Koperasi	1,82	1,62	1,69	Cukup Baik
Kebutuhan keamanan dan keselamatan				
Kesehatan	1,91	2,05	2	Cukup Baik
Kecelakaan kerja	2,05	1,93	1,97	Cukup Baik
	2	2	2	Cukup Baik
	2,09	2,19	2,16	Cukup Baik

Tabel 27. (Lanjutan)

Indikator	Rataan Skor Persepsi		Total Rataan Skor	Kategori
	Laki-laki	Perempuan		
Pengobatan dan perawatan	1,91	2,14	2,06	Cukup Baik
Rasa Aman	1,91	1,67	1,75	Cukup Baik
Kebutuhan sosial	1,93	1,94	1,94	Cukup Baik
Kehidupan beragama	2,45	1,9	2,09	Cukup Baik
Hubungan atasan bawahan	1,91	1,95	1,94	Cukup Baik
Hubungan antar sesama pemetik	2	2,1	2,06	Cukup Baik
Rasa betah	2,09	1,86	1,94	Cukup Baik
Kebutuhan atas penghargaan	2	1,76	1,84	Cukup Baik
Status sosial menurut keluarga	2,09	1,76	1,88	Cukup Baik
Status sosial menurut masyarakat	1,73	1,95	1,88	Cukup Baik
Total Rataan Skor	1,95	1,9	1,92	Cukup Baik

Sumber: Data Primer, 2016 (diolah)

Berdasarkan hasil rata-rata skor pada tabel di atas, peranan perusahaan dalam memenuhi berbagai kebutuhan pemetik teh adalah cukup baik menurut pemetik teh itu sendiri. Pada kebutuhan fisiologis, perusahaan telah memenuhi kebutuhan pemetik dengan cukup baik, yang meliputi kebutuhan atas upah dan fasilitas perusahaan yang mendukung pemenuhan fisiologis pemetik seperti tempat ibadah, kamar kecil, angkutan, tempat istirahat, tempat tinggal, dan koperasi. Pada kebutuhan keamanan dan keselamatan, perusahaan telah memenuhi kebutuhan pemetik dengan cukup baik, yang meliputi kebutuhan atas kesehatan, penanganan atas kecelakaan kerja, rasa aman pemetik selama bekerja di perusahaan dan fasilitas perusahaan yang mendukung pemenuhan keamanan dan keselamatan pemetik seperti fasilitas kesehatan. Pada kebutuhan sosial, perusahaan telah memenuhi kebutuhan pemetik dengan cukup baik, yang meliputi kebutuhan atas kenyamanan dalam kehidupan beragama, hubungan dengan sesama pekerja, dan

rasa betah pemetik selama bekerja di perusahaan. Begitu pula pada penerapan kebutuhan atas penghargaan adalah cukup baik. Kebutuhan atas penghargaan pemetik meliputi status sosial pemetik yang dinilai cukup baik menurut keluarga pemetik dan masyarakat.

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja meliputi upah, jaminan sosial, dan fasilitas pendukung kesejahteraan yang disediakan perusahaan. Hasil penelitian ini menyatakan baik laki-laki maupun perempuan memiliki akses yang sama dalam memperoleh imbal jasa tersebut. Upah yang diperoleh pemetik ditentukan berdasarkan golongan karir, perolehan kuantum petik, premi lolos analisa pabrik dan jumlah harian kerja yang penuh. Pemetik di Kebun Kertowono hampir seluruhnya merupakan karyawan lepas, sehingga banyak sedikitnya upah yang diperoleh berdasarkan kemampuan pemetik dalam memetik teh. Tidak selalu pemetik teh perempuan memiliki kemampuan petik yang baik daripada laki-laki. Menurut (Firdha, 2011), bahwa tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan perolehan kuantum petik. Besar kecilnya perolehan kuantum petik teh yang dapat diperoleh pemetik tergantung dari semangat serta motivasi dalam diri masing-masing pemetik, baik pemetik laki-laki maupun perempuan.

Berdasarkan Tabel 27, pemetik perempuan menyatakan upah yang diterimanya adalah kurang untuk membiayai pendidikan anak dengan rata-rata skor sebesar 1,52. Skor ini merupakan skor rata-rata terendah pada persepsi pemetik perempuan terhadap indikator penerapan kesejahteraan perusahaan dibandingkan dengan indikator lain. Hal ini dikarenakan upah pemetik teh perempuan masih tergolong rendah. Pada Tabel 10, diketahui sebanyak 80,95 persen pemetik teh perempuan termasuk ke dalam kategori upah rendah. Hal ini membuktikan bahwa pemetik perempuan juga ikut andil dalam membiayai pendidikan anak. Pada Tabel 8 diketahui bahwa jumlah tanggungan pemetik kebanyakan 1-2 anggota keluarga dengan tanggungan terbanyak adalah anak-anak pada usia sekolah, sehingga pemetik perempuan memutuskan untuk bekerja.

Jaminan sosial yang disediakan perusahaan sangat membantu pemetik dalam keamanannya untuk bekerja. Baik laki-laki maupun perempuan memperoleh jaminan sosial, terutama jaminan kesehatan dan jaminan kecelakaan

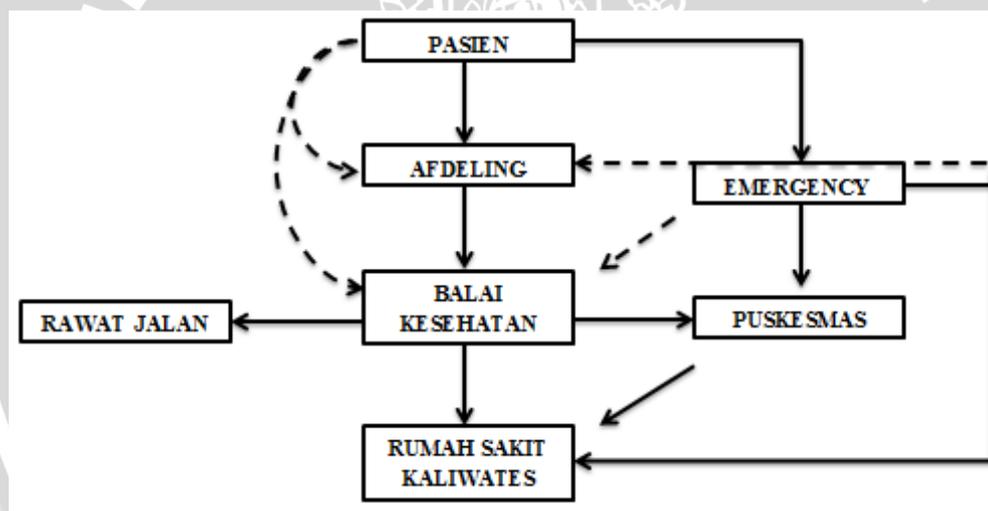
kerja, sedangkan jaminan hari tua dan jaminan kematian hanya diberikan kepada karyawan harian tetap. Pada tabel rata-rata skor di atas, pemetik perempuan menyatakan penanganan kecelakaan kerja perusahaan sudah cukup baik. Skor rata-rata kecelakaan kerja sebesar 2,19, skor ini merupakan skor rata-rata tertinggi pada persepsi pemetik perempuan terhadap indikator penerapan kesejahteraan perusahaan dibandingkan dengan indikator lain.

Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Suryana (1993) bahwa karyawan harian lepas mempunyai resiko kecelakaan kerja yang lebih besar, dari sejumlah karyawan yang pernah mengalami kecelakaan, 90 persen menyatakan bahwa penanganan pihak perkebunan sudah baik, sedangkan 10 persen lainnya menyatakan buruknya penanganan perkebunan karena mereka diperlakukan tidak adil oleh pimpinan dan tidak mendapat santunan dan tunjangan. Sama halnya dengan penelitian Siyamitri (2009) tentang kesejahteraan karyawan perempuan perkebunan di PTPN VI Kebun Kayu Aro, bahwa karyawan laki-laki mendapatkan jaminan yang lebih banyak dibandingkan karyawan perempuan. Perbedaannya disebabkan kurangnya pengetahuan perempuan tentang jaminan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan. Begitu juga dengan jaminan keluarga, karyawan laki-laki mendapatkan jaminan keluarga lebih banyak dibandingkan perempuan. Kebijakan perusahaan menganggap bahwa laki-laki adalah kepala keluarga yang menopang kehidupan keluarganya, sedangkan perempuan bekerja hanya untuk tambahan nafkah keluarga.

Sebagian besar fasilitas yang disediakan perusahaan dimanfaatkan oleh para pemetik untuk memenuhi kebutuhannya. Kondisi dari fasilitas-fasilitas perusahaan tersebut pun perlu diperhatikan demi kenyamanan pekerja. Berdasarkan hasil rata-rata skor, seluruh kondisi fasilitas perusahaan memperoleh kategori cukup baik menurut para pemetik. Penelitian Suryana (1993) pemberian fasilitas oleh pihak perkebunan kepada karyawannya dimaksudkan sebagai upaya untuk meningkatkan semangat bekerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya. Fasilitas yang disediakan antara lain perumahan, poliklinik, taman kanak-kanak, sekolah dasar, madrasah, masjid, lapangan olahraga, seperangkat alat musik, koperasi, posyandu, dan asuransi. Dengan tersedianya

fasilitas dan kondisi fasilitas yang baik, maka diharapkan pemetik dapat meningkatkan semangat kerja dan kebutuhannya terpenuhi.

Berdasarkan hasil rata-rata skor secara keseluruhan di atas, diketahui bahwa kecukupan upah pemetik untuk biaya pendidikan anak memperoleh skor rata-rata terkecil sebesar 1,63 meskipun begitu, upah yang diberikan perusahaan untuk digunakan sebagai biaya pendidikan masih termasuk ke dalam kategori cukup baik menurut pemetik teh baik laki-laki maupun perempuan. Penanganan perusahaan terhadap kecelakaan memperoleh skor rata-rata terbesar, yaitu 2,16 yang termasuk ke dalam kategori cukup baik. Artinya, penanganan perusahaan terhadap kecelakaan kerja adalah baik menurut pemetik, baik laki-laki maupun perempuan. Berdasarkan hasil observasi, diperoleh adanya standar operasional prosedur kesehatan (SOP-Kesehatan) yang merupakan sistem perusahaan dalam menangani pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, sebagai berikut:



Gambar 5. SOP Kesehatan Kebun Kertowono

Dengan adanya SOP Kesehatan tersebut merupakan upaya perusahaan agar pekerja mengetahui adanya jaminan atas dirinya apabila mengalami kecelakaan kerja, sehingga pekerja tidak perlu khawatir apabila terjadi kecelakaan dan selalu berhati-hati dalam bekerja.

Hasil total rata-rata skor responden laki-laki dan responden perempuan memiliki perbedaan, namun tetap dalam satu kategori yang sama yaitu cukup baik. Total rata-rata skor laki-laki sebesar 1,95 yang berarti persepsi laki-laki tentang peran perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan pemetik adalah cukup baik, sedangkan responden perempuan menunjukkan total rata-rata skor

sebesar 1,90 yang berarti persepsi responden perempuan terhadap peran perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan pemetik adalah cukup baik. Perbedaan hasil rata-rata skor responden perempuan dan laki-laki tersebut tidak berbeda. Persepsi responden cenderung baik karena dalam pelaksanaan peraturan kerja perusahaan tidak membedakan jenis kelamin, seluruh pekerja diperlakukan sama sesuai dengan peraturan perusahaan.

Hasil rata-rata skor dari seluruh indikator pada tabel di atas menunjukkan angka rata-rata sebesar 1,92 yang berarti persepsi seluruh responden pemetik tentang peranan perusahaan terhadap kesejahteraan pemetik termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini berarti pekerja memandang perusahaan telah memperhatikan imbal jasa kepada pemetik untuk mendukung kesejahteraannya dengan cukup baik. Kesejahteraan tidak hanya dilihat dari imbal jasa perusahaan, seperti upah, jaminan sosial, dan fasilitas perusahaan yang diperolehnya. Kesejahteraan juga dilihat dari kehidupan beragama, tanggapan seseorang atas pekerja selama bekerja di perusahaan, hubungan antara atasan dan bawahan dan sesama pekerja, rasa betah dan rasa aman.

Pemetik menyatakan cukup baik terhadap kondisi kehidupan beragama di lingkungan perusahaan. Kondisi ini menunjukkan kerukunan hidup antar umat bergama yang baik karena antar karyawan yang memiliki perbedaan kepercayaan tidak pernah terjadi perselisihan dan saling menghormati. Pihak perusahaan memberi izin, kebebasan dan kemudahan kepada para karyawannya untuk melakukan ibadah menurut kepercayaan masing-masing, sehingga seluruh karyawan senantiasa merasa aman ketika menjalankan ibadah.

Pemetik menyatakan cukup baik terhadap status sosial dirinya menurut tanggapan keluarga dan masyarakat. Terdapat beberapa kebutuhan manusia yang hanya dapat dipuaskan masing-masing individu apabila ia diakui atau dihargai oleh orang lain. Pekerjaan seringkali memberikan kepuasan atas kebutuhan tersebut. Menurut Sipahutar (1996) dalam penelitiannya mengenai status sosial karyawan, dalam pergaulan sehari-hari karyawan lebih dihargai oleh penduduk setempat, karena dengan bekerja di perusahaan selain dapat meningkatkan taraf hidupnya, juga mampu menyekolahkan anaknya ke jenjang lebih tinggi.

Pemetik menyatakan cukup baik terhadap hubungan mereka dengan atasan dan sesama pekerja. Kenyamanan pekerja dalam lingkungan kerja yang dilihat dari hubungannya antar pekerja dan atasannya. Hubungan kerja yang harmonis dapat mempengaruhi semangat kerja yang juga mempengaruhi kesejahteraan pekerja. Penelitian Thamrin (1999) pada hubungan antara sesama pekerja yang baik akan membuat suasana kerja lebih menyenangkan dan membuat lebih betah untuk bekerja. selain itu, bentuk kepedulian antar sesama juga terbentuk dan saling menolong apabila ada yang terkena musibah

Pemetik menyatakan cukup baik terhadap kenyamanan dan keamanannya selama bekerja di perusahaan. Bekerja di perkebunan merupakan suatu keterpaksaan karena perusahaan lain tidak membuka lowongan, cukup jauh untuk mencari pekerjaan di tempat lain, dan tingkat pendidikan yang kurang untuk menjadi karyawan di perusahaan lain. Selain itu, karena adanya tuntutan kebutuhan yang harus dipenuhi. Kemudian, pekerja menyatakan cukup aman yang diantaranya disebabkan faktor alam penyebab gangguan, seperti disengat serangga dan lainnya. Selain itu, adanya kehilangan barang selama bekerja yang menjadikan sebuah gangguan keamanan dalam bekerja.

5.6 Tingkat Kesejahteraan Pemetik Teh Perempuan

Tingkat kesejahteraan pemetik teh dilihat berdasarkan sejauh mana pemetik teh telah memenuhi setiap tingkat kebutuhan hidupnya. Tingkatan kebutuhan yang diurutkan dari yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan atas penghargaan. Apabila seorang pemetik teh telah memenuhi salah satu tingkat kebutuhan dimulai dari yang paling rendah yaitu kebutuhan fisiologis, maka ia dapat dikatakan sejahtera pada tingkat yang paling rendah tersebut. Kebutuhan-kebutuhan yang telah dipenuhi pemetik teh baik laki-laki maupun perempuan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 28. Tingkat Kebutuhan Pemetik Teh

Kategori	Kebutuhan fisiologis (%)	Kebutuhan keamanan dan keselamatan (%)	Kebutuhan sosial (%)	Kebutuhan penghargaan (%)
Laki-laki				
Kurang baik	27,27	18,18	27,27	27,27
Cukup baik	54,54	45,45	45,45	45,45
Baik	18,18	36,36	27,27	27,27
Perempuan				
Kurang baik	28,57	19,04	23,8	47,61
Cukup baik	47,61	57,14	38,09	28,57
Baik	23,8	23,8	38,09	23,8

Sumber: Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar pemetik teh perempuan telah mencapai kebutuhan fisiologis dan keamanan dan keselamatan dengan cukup baik, serta mencapai kebutuhan sosial dengan baik. Pada tingkat kebutuhan yang keempat, yaitu kebutuhan atas penghargaan, sebagian besar pemetik teh perempuan masih kurang baik dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Artinya pemetik teh perempuan telah mencapai kesejahteraannya sampai dengan tingkatan kebutuhan yang ketiga dan belum mencapai kesejahteraan pada tingkat kebutuhan yang keempat. Sedangkan pada sebagian besar pemetik teh laki-laki, mereka telah mencapai kebutuhan fisiologis dengan cukup baik, sedangkan pada kebutuhan keamanan dan keselamatan dengan baik. Artinya pemetik teh laki-laki telah mencapai kesejahteraannya sampai dengan tingkatan kebutuhan yang kedua.

Sebagian besar pemetik teh perempuan menempati tingkat kesejahteraan pada tingkat kebutuhan yang ketiga dengan kategori baik, yaitu kebutuhan sosial. Kebutuhan yang lebih rendah dari kebutuhan sosial telah terpenuhi oleh pemetik teh perempuan. Kebutuhan tersebut ialah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan dan keselamatan. Kebutuhan tersebut telah terpenuhi karena perusahaan telah menyediakan upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan fisiologis pemetik. Selain itu pula perusahaan telah menyediakan fasilitas pendukung untuk memenuhi kebutuhan fisiologis pemetik. Begitu pula pada kebutuhan keamanan dan keselamatan, perusahaan telah menyediakan fasilitas kesehatan serta jaminan kesehatan dan keselamatan yang dapat memenuhi kebutuhan pemetik, sehingga mereka merasa aman selama bekerja di perusahaan. Pada kebutuhan sosial, pemetik teh perempuan dapat bersosialisasi dengan baik

dengan sesama pekerja dan atasan karena lingkungan perusahaan yang telah dibangun sedemikian rupa, sehingga dapat membuat pemetik teh perempuan merasa betah untuk bekerja di perusahaan.

Tingkat kesejahteraan pemetik teh secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 29. Tingkat kesejahteraan diukur dari 9 indikator kesejahteraan yang dileburkan menjadi 20 indikator. Hasil yang berupa skor tersebut dimasukkan ke dalam tiga kategori, yaitu kurang sejahtera, cukup sejahtera dan sejahtera.

Tabel 29. Tingkat Kesejahteraan Pemetik Teh

Kategori	Laki-laki		Perempuan		Total	
	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
Kurang Sejahtera	3	27,27	6	28,57	9	28,13
Cukup Sejahtera	4	36,36	10	47,61	14	43,75
Sejahtera	4	36,36	5	23,8	9	28,13
Total	11	100,00	21	100,00	32	100,00

Sumber: Data Primer, 2016

Berdasarkan hasil di atas, diketahui bahwa sebanyak 9 responden atau 28,13 persen termasuk ke dalam kategori kurang sejahtera, 14 responden atau 43,75 persen termasuk ke dalam kategori cukup sejahtera, dan 9 responden atau 28,13 persen responden termasuk ke dalam kategori sejahtera. Hal ini berarti, sebagian besar pemetik teh Kebun Kertowono berada pada tingkat kesejahteraan cukup sejahtera. Antara perempuan dan laki-laki memiliki persentase yang berbeda pada kategori cukup sejahtera, yaitu 47,61 persen pada perempuan dan 36,36 persen pada laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa pemetik perempuan yang termasuk ke dalam kategori cukup sejahtera lebih banyak dibandingkan laki-laki, begitu juga pada kategori kurang sejahtera. Pada kategori cukup sejahtera, persentase perempuan lebih banyak daripada persentase laki-laki. Pemetik teh perempuan telah mencapai kesejahteraannya dalam bekerja dengan perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa tidak ada diskriminasi dalam penerapan kesejahteraan perusahaan terhadap pekerjanya. Perusahaan tidak membedakan antara pemetik teh perempuan dan laki-laki dalam memperoleh imbal jasa untuk mendukung kesejahteraan pemetik teh. Imbal jasa perusahaan termasuk ke dalam kebutuhan pemetik teh. Upah dan fasilitas termasuk ke dalam kebutuhan

fisiologis pemetik teh. Begitu pula, fasilitas kesehatan dan jaminan sosial yang disediakan perusahaan termasuk ke dalam kebutuhan keamanan dan keselamatan pemetik teh.

Sebanyak 28,57 persen pemetik teh perempuan termasuk ke dalam kategori kurang sejahtera. Hal ini disebabkan sebagian pemetik teh perempuan memperoleh upah yang rendah dan kurang memanfaatkan fasilitas dari perusahaan. Pada jaminan sosial yang disediakan perusahaan, mereka tidak memperoleh jaminan kematian dan hari tua, sedangkan jaminan kesehatan yang disediakan perusahaan untuk seluruh pekerjanya kurang dimanfaatkan pemetik teh perempuan yang termasuk pada kategori ini. Kemudian, pada kecelakaan kerja, mereka tidak mengetahui adanya jaminan tersebut untuk dirinya. Hal ini membuktikan bahwa pemetik teh perempuan masih kurang dalam memenuhi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan dan keselamatan. Kedua kebutuhan ini merupakan dua kebutuhan yang paling rendah pada hierarki kebutuhan, sehingga dapat dinyatakan bahwa sebagian dari pemetik teh perempuan masih kurang sejahtera dalam tingkatan kebutuhan yang rendah.

Sebanyak 23,8 persen pemetik teh perempuan termasuk ke dalam kategori sejahtera. Hal ini disebabkan hanya sebagian kecil pemetik teh perempuan yang memperoleh upah pada kategori tinggi, memanfaatkan fasilitas perusahaan dengan baik, dan menerima serta memanfaatkan seluruh jaminan sosial yang disediakan perusahaan. Pemetik teh perempuan dalam kategori ini tentu telah mencapai tingkat kebutuhan fisiologis dan keamanan dan keselamatan. Pada Tabel 28, sebagian kecil pemetik teh perempuan telah mencapai tingkat kebutuhan pertama, kedua, dan ketiga dengan kategori baik. Tingkat kebutuhan ketiga yaitu kebutuhan sosial dapat terpenuhi oleh pemetik teh perempuan. Pemetik teh perempuan dapat bersosialisasi baik dengan seluruh karyawan perusahaan berkat lingkungan kerja pada perusahaan perkebunan, sehingga mereka pun merasa betah untuk bekerja di perusahaan.

Sebanyak 47,61 persen pemetik teh perempuan termasuk ke dalam kategori cukup sejahtera. Perempuan ikut berkontribusi dalam memenuhi kebutuhan keluarga dengan bekerja di perusahaan perkebunan. Apabila dilihat pada Tabel 9, pendapatan suami pemetik paling banyak berada pada kategori

sedang yaitu Rp 500.001 – 1.000.001 dan pada Tabel 8, jumlah tanggungan keluarga pemetik perempuan berada pada kategori sedang yaitu anggota keluarga berjumlah 1-2 orang. Salah satu imbal jasa perusahaan yang mendukung kesejahteraan pemetik ialah upah kerja yang juga merupakan kebutuhan fisiologis dari pemetik teh. Pada Tabel 28, sebagian besar pemetik teh perempuan telah memenuhi kebutuhan fisiologis dengan kategori cukup baik. Upah kerja yang diperoleh pemetik teh perempuan digunakan untuk kebutuhan sehari-hari keluarga, kebutuhan pribadi dan biaya pendidikan anak. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 27, dengan perolehan rata-rata skor pemetik perempuan terhadap kecukupan upah dengan kebutuhan-kebutuhan tersebut. Kebutuhan sehari-hari keluarga, kebutuhan pribadi dan biaya pendidikan anak memperoleh kategori yang cukup baik menurut pemetik teh perempuan.

5.7 Hubungan Antara Upah, Jaminan Sosial, dan Fasilitas dengan Kesejahteraan Pemetik Teh

Hubungan antara imbal jasa perusahaan yaitu upah kerja, jaminan sosial, dan fasilitas dengan tingkat-tingkat kebutuhan pemetik teh dan kesejahteraan pemetik dilihat berdasarkan besar koefisien korelasi antara kedua variabel. Hubungan antara upah kerja dengan masing-masing kebutuhan dan kesejahteraan dilihat dari besarnya koefisien korelasi Pearson, sedangkan hubungan antara jaminan sosial dan fasilitas perusahaan dengan masing-masing kebutuhan dan kesejahteraan dilihat dari besarnya koefisien korelasi Rank Spearman. Berikut ini merupakan tabel hubungan antara upah kerja, jaminan sosial, dan fasilitas dengan kesejahteraan pemetik teh.

Tabel 30. Hubungan Antara Upah Kerja, Jaminan Sosial, dan Fasilitas dengan Kesejahteraan Pemetik Teh

Imbal Jasa Perusahaan		Indikator Kesejahteraan Pemetik				Kesejahteraan Pemetik
		Kebutuhan Fisiologis	Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan	Kebutuhan Sosial	Kebutuhan Penghargaan	
Upah	Koefisien Korelasi	0,093	0,204	0,131	0,177	0,143
	Sig (2-tailed)	0,611	0,263	0,416	0,332	0,435
Jaminan Sosial	Koefisien Korelasi	0,833**	0,706**	0,79**	0,528**	0,836**
	Sig (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000
Fasilitas Kesejahteraan	Koefisien Korelasi	-0,08	-0,007	-0,105	-0,247	-0,74
	Sig (2-tailed)	0,662	0,971	0,569	0,73	0,686

Sumber: Data Primer, 2016 (diolah)

Berdasarkan Tabel 30 dapat terlihat bahwa terdapat imbal jasa perusahaan yang memiliki hubungan yang nyata dengan kesejahteraan pemetik. Imbal jasa perusahaan yang memiliki hubungan nyata tersebut yaitu jaminan sosial. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan “terdapat hubungan nyata antara imbal jasa perusahaan dengan kesejahteraan pemetik” dapat diterima.

5.7.1 Hubungan Antara Upah Kerja dengan Kesejahteraan Pemetik

Berdasarkan Tabel 30 terlihat bahwa upah kerja tidak memiliki hubungan yang nyata dan signifikan dengan indikator kesejahteraan atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan, dengan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Begitu pula hubungan langsung antara upah kerja dengan kesejahteraan pemetik diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,435 yang mana nilainya lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Hal ini disebabkan upah yang diterima oleh para pemetik kebanyakan masih tergolong pada kategori rendah, yaitu antara Rp 400.000 – 766.667 per bulan dan sangat sedikit yang dapat mencapai kategori tinggi yaitu antara Rp 1.133.335 – 1.500.000 per bulan. Selain itu, kebanyakan pemetik pada Kebun Kertowono Afdeling Puring merupakan karyawan harian lepas yang upahnya tergantung dengan hasil kerjanya dalam sehari, sehingga sedikit kemungkinan

upah para pemetik mencapai UMK (UMK Lumajang sebesar Rp 1.437.000). Berbeda dengan karyawan harian tetap yang dalam sebulannya mendapatkan upah yang tetap dan melebihi UMK.

5.7.2 Hubungan Antara Jaminan Sosial dengan Kesejahteraan Pemetik

Berdasarkan Tabel 30 terlihat bahwa jaminan sosial memiliki hubungan yang nyata dengan kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, sosial, dan penghargaan dengan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Jaminan sosial dengan kebutuhan fisiologis memiliki koefisien korelasi sebesar 0,833, artinya jaminan sosial memiliki keeratan yang sangat kuat dengan kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis bersifat faali yaitu anatomi kebutuhan tubuh untuk mempertahankan hidup. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang sangat mutlak harus di penuhi manusia untuk kelangsungan hidupnya. Jaminan sosial berupa jaminan hari tua tentunya dapat memenuhi kebuthan fisiologis apabila pemetik sudah tidak produktif. Selain itu, kebutuhan fisiologis lainnya adalah bebas dari rasa nyeri (Hasibuan, 2001). Bentuk jaminan sosial berupa jaminan kesehatan dan jaminan kecelakaan kerja dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Manusia ingin selalu terhindar dari berbagai penyakit atau luka yang dapat menyebabkan nyeri, salah satu contohnya adalah meminum obat yang bertujuan untuk menghilangkan rasa sakit tersebut.

Jaminan sosial dengan kebutuhan keamanan dan keselamatan memiliki koefisien korelasi sebesar 0,706, artinya jaminan sosial memiliki keeratan yang sangat kuat dengan kebutuhan keamanan dan keselamatan. Bentuk jaminan sosial perusahaan diantaranya adalah jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kematian. Ketiga jaminan ini memenuhi kebutuhan pemetik atas keamanan dan keselamatan pemetik selama bekerja di perusahaan.

Jaminan sosial dengan kebutuhan atas penghargaan memiliki koefisien korelasi sebesar 0,528, artinya jaminan sosial memiliki keeratan yang kuat dengan kebutuhan atas penghargaan. Menurut Hasibuan (2005) semakin tinggi kedudukan seseorang dalam bekerja, semakin tinggi pula prestisenya. Memperoleh jaminan dalam bekerja umumnya hanya diperoleh karyawan tetap. Berbeda dengan Perkebunan Kertowono, setiap golongannya memperoleh jaminan sosial meskipun pada masing-masing golongan terdapat perbedaan, namun tetap

memperoleh jaminan, sehingga dengan hampir samanya kedudukan antara para pekerjanya, ia merasa dihargai dalam bekerja.

Jaminan sosial dengan kebutuhan sosial memiliki koefisien korelasi sebesar 0,79, artinya jaminan sosial memiliki keeratan yang sangat kuat dengan kebutuhan sosial. Kebutuhan sosial dapat menjadi sebuah ukuran diterimanya dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Dengan diperolehnya jaminan sosial seperti yang diuraikan sebelumnya, ia memiliki prestise atas dirinya yang bekerja diperusahaan dan mendapatkan jaminan dalam bekerja, sehingga membuatnya merasa percaya diri dalam bersosialisasi dengan masyarakat sekitar.

Begitu pula hubungan langsung antara jaminan sosial dengan kesejahteraan pemetik adalah nyata dan signifikan dengan diperolehnya nilai probabilitas sebesar 0,000 yang mana nilainya lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Berdasarkan nilai koefisien korelasi yaitu 0,836, jaminan sosial memiliki hubungan keeratan korelasi yang sangat kuat dan memiliki hubungan positif terhadap kesejahteraan, yang artinya semakin banyak jaminan sosial yang diberikan kepada pemetik, maka semakin meningkat pula kesejahteraannya. Hal ini disebabkan karena perusahaan memberikan jaminan kepada para pemetik, yaitu jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kematian. Jaminan kesehatan disediakan oleh perusahaan melalui fasilitas balai kesehatan. Pelayanan kesehatan berupa pemeriksaan kesehatan secara berkala dan pengobatan gratis. Jaminan kecelakaan pun disediakan perusahaan melalui fasilitas balai kesehatan dan Rumah Sakit Kaliwates sebagai rumah sakit mitra perusahaan. Balai kesehatan melayani pengobatan pertama pada kecelakaan kerja. Prosedur penanganan perusahaan terhadap kecelakaan kerja sudah diketahui oleh para pekerja dengan adanya SOP Kesehatan yang dipublikasikan kepada para pekerja. Pada jaminan hari tua dan jaminan kematian, hanya diberikan kepada pemetik golongan tetap, namun pemetik golongan lepas masih mendapatkan jaminan kematian tersebut karena kebanyakan keluarga dari pemetik merupakan golongan tetap di perusahaan.

5.7.3 Hubungan Antara Fasilitas Pendukung Kesejahteraan dengan Kesejahteraan Pemetik

Berdasarkan Tabel 30 terlihat bahwa fasilitas tidak memiliki hubungan yang nyata dan signifikan dengan indikator kesejahteraan baik kebutuhan atas fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan. Begitu pula hubungan langsung antara fasilitas perusahaan dengan kesejahteraan pemetik, diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,686 yang mana nilainya lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Hal ini disebabkan pemetik kurang memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan perusahaan. Pemetik kurang memanfaatkan fasilitas tempat tinggal (mess), melainkan pemetik lebih memilih tinggal di rumah milik sendiri. Rumah sebagai kebutuhan primer nomor tiga setelah sandang, pangan, dan kemudian papan (rumah). Memiliki rumah sendiri merupakan satu kebanggaan, ketenangan dan kesejahteraan. Dengan pemetik memiliki rumah pribadi, itu artinya mereka telah sejahtera dan bangga karena telah memiliki tempat tinggalnya sendiri. Dengan kata lain, fasilitas tersebut bukanlah milik pemetik melainkan milik perusahaan, sehingga pemetik merasa belum sejahtera karena masih ketergantungan terhadap perusahaan dalam memanfaatkan fasilitas yang disediakan perusahaan.



VI. PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah:

1. Upah kerja pemetik teh di PTPN XII Kebun Kertowono sebanyak 71,88 persen adalah rendah (Rp 400.000 - 766.667) yang didominasi oleh pemetik teh perempuan sebanyak 80,95 persen. Sebagian besar pemetik teh di PTPN XII Kebun Kertowono bersikap setuju terhadap jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja, sedangkan terhadap jaminan hari tua dan kematian, pemetik bersikap tidak setuju. Pemetik teh perempuan lebih banyak bersikap setuju terhadap jaminan sosial dan lebih banyak bersikap tidak setuju pada jaminan hari tua dan kematian. Pemetik teh laki-laki lebih banyak bersikap setuju pada jaminan kecelakaan kerja dan bersikap agak setuju dan tidak setuju dengan presentase yang sama pada jaminan hari tua dan kematian. Sebagian besar pemetik di PTPN XII Kebun Kertowono bersikap agak setuju terhadap pemanfaatan fasilitas kesehatan, peribadatan, kamar kecil, transportasi, tempat istirahat, dan tempat tinggal, sedangkan presentase pemetik yang bersikap agak setuju dan setuju atas pemanfaatan koperasi perusahaan adalah sama. Pemetik teh perempuan lebih banyak bersikap agak setuju terhadap pemanfaatan fasilitas kesehatan, peribadatan, kamar kecil, transportasi, tempat istirahat, tempat tinggal dan lebih banyak bersikap setuju terhadap pemanfaatan koperasi. Pemetik teh laki-laki lebih banyak bersikap agak setuju pada pemanfaatan koperasi.
2. Upah kerja memiliki hubungan yang positif dan keeratan yang sangat kuat dengan kuantum petik sebesar 0,834.
3. Berdasarkan persepsi pemetik, peranan perusahaan terhadap kesejahteraan pemetik teh di PTPN XII Kebun Kertowono adalah cukup baik dari hasil total rata-rata skor sebesar 1,95 dari pemetik laki-laki dan 1,9 dari pemetik perempuan, sedangkan total rata-rata skor secara keseluruhan sebesar 1,92.
4. Tingkat kesejahteraan pemetik teh perempuan sampai dengan tingkatan kebutuhan yang ketiga yaitu kebutuhan sosial. Kebutuhan yang lebih rendah dari kebutuhan sosial telah terpenuhi oleh pemetik teh perempuan, 47,61 dan 57,14 persen pemetik teh perempuan telah mencapai kebutuhan fisiologis dan

keamanan dan keselamatan dengan cukup baik, 38,09 persen responden mencapai kebutuhan sosial dengan baik, sedangkan 47,61 persen pemetik teh perempuan masih kurang baik dalam memenuhi kebutuhan keempat, yaitu kebutuhan atas penghargaan. Tingkat kesejahteraan pemetik teh di PTPN XII Kebun Kertowono beragam. Berdasarkan hasil penelitian, sebesar 28,13 persen pemetik termasuk ke dalam kategori sejahtera, 43,75 persen pemetik termasuk ke dalam kategori cukup sejahtera dan sebesar 28,13 persen pemetik termasuk ke dalam kategori kurang sejahtera. Presentase tingkat kesejahteraan pemetik teh perempuan berada pada kategori cukup sejahtera sebesar 47,61 persen.

5. Kesejahteraan pemetik memiliki hubungan yang positif dan keeratan yang sangat kuat dengan jaminan sosial sebesar 0,836.

6.2 Saran

Peranan perusahaan terhadap kesejahteraan pemetiknya perlu ditingkatkan, terutama pada imbal jasa berupa upah. Salah satunya dengan memperbanyak jumlah pemetik harian tetap. Perusahaan perlu mengangkat pemetik harian lepas menjadi pemetik harian tetap dengan jumlah yang lebih banyak. Pendapatan yang diperoleh pemetik dapat meningkat dan stabil karena gaji yang diperoleh pemetik harian tetap selalu mencapai UMK. Disamping pendapatan yang meningkat, dengan diangkatnya menjadi pemetik harian tetap, pemetik memperoleh tunjangan berupa jaminan sosial, sehingga pemetik dalam bekerja lebih sejahtera. Pada fasilitas pendukung kesejahteraan, fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup lengkap bagi pemetik, akan tetapi pemetik kurang memanfaatkan fasilitas tersebut. Perusahaan perlu meningkatkan daya tarik pemetik untuk memanfaatkan fasilitas, salah satunya dengan memperbaiki kondisi fasilitas-fasilitas yang ada menjadi lebih baik. Harapannya agar setiap karyawan dapat memenuhi kebutuhan atas pemanfaatan fasilitas perusahaan, begitu pula kesejahteraannya dapat meningkat dengan memanfaatkan fasilitas tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Irwan. 2006. *Sangkan Paran Gender*. Yogyakarta: PPK UGM Pustaka Pelajar.
- Depnakertrans. 2013. *Modul Kesejahteraan Kerja, Diklat Mediator dan Hubungan Industrial*. Pusat Pendidikan dan Pelayanan Pegawai, Jakarta.
- Dalimoenthe, Salwa Lubnan. 2006. *Teknologi Sustainable Pucuk Teh*. Prosiding Pertemuan Teknis Industri Teh Berkelanjutan Sustainable Tea, Wisata Agro Gunung Mas PTPN VIII, Bogor. LRPI.
- Fakih, Mansour, dkk. 2003. *Menegakkan Keadilan dan Kemanusiaan*. Yogyakarta: Insist Press.
- Firdha, Fadhila. 2011. *Analisis Faktor-Faktor Sosial Ekonomi Terhadap Perolehan Kuantum Pemetik Teh (Studi Kasus pada Pemetik Teh Perkebunan Teh Wonosari PTPN XII)*. Habitat Vol. 22, No. 2.
- Handayani, Trisakti dan Sugiarti. 2002. *Konsep dan Teknik Penelitian Gender*. Malang: UMM Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Sayuti. 2005. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan*. Jakarta: LP3ES.
- International Labour Organization. 2006. *Konvensi-Konvensi ILO Tentang Kesetaraan Gender Di Dunia Kerja*. Jakarta: ILO.
- International Tea Committee (ITC). 2006. *Annual Bulletin of Statistics 2006*. London: International Tea Committee.
- Kartodirdjo, Sartono dan Djoko Suryo. 1991. *Sejarah Perkebunan di Indonesia: Kajian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) Nomor 250 tahun 2008.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju
- Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1958.
- Purwono, Hadi. 2003. *Sistem Personalial, Edisi Ke-3*. Jakarta: Andi Offset.
- Renovasari, Indah. 2003. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah Buruh pada PT. Mopoli Raya*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan.

- Rismaningrum, Ariska Shinta. 2012. *Sistem Pengupahan Sensitif Gender Pada Kebun Kopi Rakyat Desa Carangwulung Kecamatan Wonosalam Kabupaten Jombang*. Skripsi. Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya, Malang.
- Saptari, Ratna dan Brigitte Holzner. 1997. *Perempuan Kerja Dan Perubahan Sosial : Sebuah Pengantar Studi Perempuan*. Jakarta : Grafiti.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Setiawati, I. 1991. *Teh, Kajian Sosial Ekonomi*. Jakarta: Aditya Media.
- Setyamidjaja, D. 2000. *Budidaya dan Pengolahan Pasca Panen Tanaman Teh*. Yogyakarta: Kanisius.
- Shamad, Yunus. 1992. *Pengupahan Pedoman bagi Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Sumber Daya Manusia.
- Sianipar, H. 1998. *Kajian Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi Karyawan PT. Ikanusa Fishtama*. Skripsi. Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: FE-UI.
- Singarimbun, Masri dan S. Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sipahutar. 1996. *Status Karyawan PT. Indorayon Inti Utama*. Skripsi. Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Siswoputranto, P.S. 1978. *Perkembangan Teh Kopi Cokelat Internasional*. Jakarta: Gramedia.
- Siyamitri, Puty. 2009. *Kondisi Kerja Karyawan Perempuan Perkebunan dan Hubungannya dengan Kesejahteraan Keluarga (Kasus pada PT Perkebunan Nusantara (PTPN) VI Kebun Kayu Aro, Kecamatan Kayu Aro, Kabupaten Kerinci, Provinsi Jambi)*. Skripsi. Fakultas Ekologi Manusia Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Sugiyarso, G. dan F. Winarni. 2006. *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sunarti, Euis. 2011. *Kelentingan Keluarga, Dukungan Sosial, dan Kesejahteraan Keluarga Nelayan Juragan dan Buruh di Daerah Rawan Bencana*. Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsumen, Vol. 4 No. 1 p. 1-10.
- Supiandi, Yusuf. 2008. *Bunga Rampai Pengarusutamaan Gender*. Jakarta: UNFPA.

Suryana, A. 1993. *Tinjauan Umum Kesejahteraan Karyawan Perusahaan Perkebunan Negara dan Kaitannya dengan Keberadaan PERKAPPEN (Kasus di PTP XII Perkebunan Cikumpay, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat)*. Skripsi. Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor, Bogor.

Tetiani, Ani. 2005. *Memudarnya Dualisme Ekonomi: Studi Mobilitas Sosial Komunitas Perkebunan Teh Kertamanah, Pengalengan, Jawa Barat*. Tesis. Bogor: Program Pascasarjana IPB.

Thamrin, Deasy Zenobia. 1999. *Analisis Tingkat Kesejahteraan PT. Lola Mina, Muara Baru, DKI Jakarta*. Skripsi. Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan Institut Pertanian Bogor, Bogor.

Tobroni, M. dan S. Adimulya. 1997. *Petunjuk Kultur Teknis Tanaman Teh*. Edisi 2. Pusat Penelitian Teh dan Kina, Gambung.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.



LAMPIRAN



Lampiran 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.

1. Faktor Upah

Korelasi Antara	Nilai Korelasi (Pearson Coreollation)	Probabilitas Korelasi Sig(2-tailed)	Nilai r tabel (n=32, α =5%)	Kesimpulan
V1 dengan Vtot	0,527	0,002	0,349	Valid
V2 dengan Vtot	0,559	0,001		Valid
V3 dengan Vtot	0,857	0,000		Valid

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.676	3

2. Jaminan Sosial

Korelasi Antara	Nilai Korelasi (Pearson Coreollation)	Probabilitas Korelasi Sig(2-tailed)	Nilai r tabel (n=32, α =5%)	Kesimpulan
V1 dengan Vtot	0,770	0,000	0,349	Valid
V2 dengan Vtot	0,392	0,016		Valid
V3 dengan Vtot	0,873	0,000		Valid
V4 dengan Vtot	0,875	0,000		Valid

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.747	.720	4

3. Fasilitas Perusahaan

Korelasi Antara	Nilai Korelasi (Pearson Corellation)	Probabilitas Korelasi Sig(2-tailed)	Nilai r tabel (n=32, α =5%)	Kesimpulan
V1 dengan Vtot	0,753	0,000		Valid
V2 dengan Vtot	0,917	0,000		Valid
V3 dengan Vtot	0,943	0,000		Valid
V4 dengan Vtot	0,917	0,000	0,349	Valid
V5 dengan Vtot	0,860	0,000		Valid
V6 dengan Vtot	0,685	0,000		Valid
V7 dengan Vtot	0,834	0,000		Valid

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.928	.934	7

4. Penerapan Kesejahteraan

Korelasi Antara	Nilai Korelasi (Pearson Corellation)	Probabilitas Korelasi Sig(2-tailed)	Nilai r tabel (n=32, α = 5%)	Kesimpulan
V1 dengan Vtot	0,977	0,000		Valid
V2 dengan Vtot	0,977	0,000		Valid
V3 dengan Vtot	0,781	0,000	0,349	Valid
V4 dengan Vtot	0,925	0,000		Valid
V5 dengan Vtot	0,894	0,000		Valid

Korelasi Antara	Nilai Korelasi (Pearson Coreollation)	Probabilitas Korelasi Sig(2-tailed)	Nilai r tabel (n=32, $\alpha = 5\%$)	Kesimpulan
V6 dengan Vtot	0,759	0,000		Valid
V7 dengan Vtot	0,831	0,000		Valid
V8 dengan Vtot	0,869	0,000		Valid
V9 dengan Vtot	0,791	0,000		Valid
V10 dengan Vtot	0,965	0,000		Valid
V11 dengan Vtot	0,686	0,000		Valid
V12 dengan Vtot	0,882	0,000		Valid
V13 dengan Vtot	0,977	0,000	0,349	Valid
V14 dengan Vtot	0,408	0,21		Valid
V15 dengan Vtot	0,767	0,000		Valid
V16 dengan Vtot	0,965	0,000		Valid
V17 dengan Vtot	0,977	0,000		Valid
V18 dengan Vtot	0,739	0,000		Valid
V19 dengan Vtot	0,946	0,000		Valid
V20 dengan Vtot	0,946	0,000		Valid

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.980	20

Lampiran 2. Hasil Uji Korelasi.

1. Hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi upah dengan upah kerja

Correlations

		kuantum	analisis	hari kerja	upah kerja
kuantum	Pearson Correlation	1	.026	.101	.834**
	Sig. (2-tailed)		.886	.583	.000
	N	32	32	32	32
analisis	Pearson Correlation	.026	1	.213	.160
	Sig. (2-tailed)	.886		.241	.383
	N	32	32	32	32
hari kerja	Pearson Correlation	.101	.213	1	.067
	Sig. (2-tailed)	.583	.241		.716
	N	32	32	32	32
upah kerja	Pearson Correlation	.834**	.160	.067	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.383	.716	
	N	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hubungan antara upah kerja dengan masing-masing kebutuhan dan kesejahteraan pemetik

Correlations

		Upah Kerja	Keb. Fisiologis	Keb. Keamanan Keselamatan	Keb. Sosial	Keb. Penghargaan	Kesejahteraan Individu
Upah Kerja	Pearson Correlation	1	.093	.204	.131	.177	.143
	Sig. (2-tailed)		.611	.263	.476	.332	.435
	N	32	32	32	32	32	32
Keb. Fisiologis	Pearson Correlation	.093	1	.838**	.844**	.784**	.985**
	Sig. (2-tailed)	.611		.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Keb. Keamanan Keselamatan	Pearson Correlation	.204	.838**	1	.725**	.656**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.263	.000		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Keb. Sosial	Pearson Correlation	.131	.844**	.725**	1	.593**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.476	.000	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Keb. Penghargaan	Pearson Correlation	.177	.784**	.656**	.593**	1	.807**
	Sig. (2-tailed)	.332	.000	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32
Kesejahteraan Individu	Pearson Correlation	.143	.985**	.893**	.885**	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	.435	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Hubungan antara jaminan sosial dan fasilitas perusahaan dengan masing-masing kebutuhan dan kesejahteraan pemetik

Correlations

			Jaminan Sosial	Fasilitas	Keb. Fisiologis	Keb. Keamanan Keselamatan	Keb. Sosial	Keb. Penghargaan	Kesejahteraan Individu
Spearman's rho	Jaminan Sosial	Correlation Coefficient	1.000	.605**	.583**	.464**	.565**	.584**	.591**
		Sig. (2-tailed)		.000	.000	.008	.001	.000	.000
		N	32	32	32	32	32	32	32
	Fasilitas	Correlation Coefficient	.605**	1.000	.137	.047	.235	.377*	.164
		Sig. (2-tailed)	.000		.454	.799	.196	.034	.369
		N	32	32	32	32	32	32	32
	Keb. Fisiologis	Correlation Coefficient	.583**	.137	1.000	.766**	.899**	.786**	.976**
		Sig. (2-tailed)	.000	.454		.000	.000	.000	.000
		N	32	32	32	32	32	32	32
	Keb. Keamanan Keselamatan	Correlation Coefficient	.464**	.047	.766**	1.000	.741**	.603**	.827**
		Sig. (2-tailed)	.008	.799	.000		.000	.000	.000
		N	32	32	32	32	32	32	32
	Keb. Sosial	Correlation Coefficient	.565**	.235	.899**	.741**	1.000	.700**	.925**
		Sig. (2-tailed)	.001	.196	.000	.000		.000	.000
		N	32	32	32	32	32	32	32
	Keb. Penghargaan	Correlation Coefficient	.584**	.377*	.786**	.603**	.700**	1.000	.816**
		Sig. (2-tailed)	.000	.034	.000	.000	.000		.000
		N	32	32	32	32	32	32	32
	Kesejahteraan Individu	Correlation Coefficient	.591**	.164	.976**	.827**	.925**	.816**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.369	.000	.000	.000	.000	
		N	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Lampiran 3. Kuesioner.

I. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama Lengkap : _____
- b. Jenis Kelamin : laki-laki/ perempuan
- c. Umur : ____ tahun
- d. Pendidikan Terakhir : SD/ SMP/ SMA/ Perguruan Tinggi
- e. Status Pernikahan : menikah/ belum menikah
- f. Tanggungan, Pekerjaan dan Pendapatan Anggota Keluarga:

No	Nama	Hubungan dalam Keluarga	Jenis Kelamin	Umur	Tingkat Pendidikan	Pekerjaan	Pendapatan
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							

- g. Pengalaman Kerja : ____ tahun
- h. Rata-rata Upah Kotor per Bulan : Rp _____

**II. HUBUNGAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
UPAH PEMETIK DENGAN UPAH KERJA**

- Berapa banyak kuantum petik rata-rata yang diperoleh dalam satu kali timbang selama satu bulan?
 - Rendah (9-22 kg)
 - Sedang (23-36 kg)
 - Tinggi (37-50 kg)
 Keterangan:
- Berapa kali hasil petik lolos analisa pabrik dalam satu bulan?
 - Jarang (3-7 kali)
 - Cukup Sering (8-12 kali)
 - Sering (13-17 kali)

Keterangan:

3. Seberapa sering Anda masuk kerja dalam satu bulan?
 - a. Jarang (10-17 HKE)
 - b. Cukup Sering (18-24 HKE)
 - c. Sering (25-31 HKE)

Keterangan:

II. HUBUNGAN JAMINAN SOSIAL DAN FASILITAS PERUSAHAAN DENGAN KESEJAHTERAAN PEMETIK TEH

Jawab responden pada pertanyaan yang ada, dinilai berdasarkan skala ordinal 1-3 sebagai berikut: 1 = tidak setuju, 2 = agak setuju, 3 = setuju.

a. Jaminan Sosial

No.	Pernyataan	Jawaban			Keterangan
		1	2	3	
1	Perusahaan memberikan pemeriksaan kesehatan secara berkala dan mengganti biaya pengobatan bila sakit				
2	Perusahaan memberikan santunan bila Anda mengalami kecelakaan				
3	Perusahaan memberikan uang pesangon/pensiun saat Anda sudah tidak produktif				
4	Perusahaan memberikan keluarga Anda uang untuk biaya pemakaman Anda nantinya				

b. Fasilitas Perusahaan

No.	Pernyataan	Jawaban			Keterangan
		1	2	3	
1	Anda memanfaatkan fasilitas kesehatan yang disediakan perusahaan dengan baik				
2	Anda memanfaatkan fasilitas tempat peribadatan yang disediakan perusahaan dengan baik				
3	Anda memanfaatkan fasilitas kamar kecil yang disediakan perusahaan dengan baik				

4	Anda memanfaatkan fasilitas transportasi/angkutan yang disediakan perusahaan dengan baik				
5	Anda memanfaatkan fasilitas tempat istirahat yang disediakan perusahaan dengan baik				
6	Anda memanfaatkan fasilitas tempat tinggal yang disediakan perusahaan dengan baik				
7	Anda memanfaatkan fasilitas koperasi yang disediakan perusahaan dengan baik				

IV. PERSEPSI PEMETIK TERHADAP IMBAL JASA PERUSAHAAN UNTUK MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN PEMETIK

Penilaian responden pada pernyataan yang ada, dinilai berdasarkan skala 1-3 sebagai berikut: 1 = kurang baik, 2 = cukup baik, 3 = baik.

No.	Pernyataan	Jawaban			Keterangan
		1	2	3	
1	Anda merasa puas terhadap upah yang Anda peroleh dari perusahaan				
2	Upah yang Anda peroleh cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari keluarga Anda				
3	Upah yang Anda peroleh cukup untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri				
4	Upah yang Anda peroleh cukup untuk pendidikan anak				
5	Perusahaan menangani kesehatan setiap pekerjanya dengan baik				
6	Perusahaan menangani kecelakaan kerja setiap pekerjanya dengan baik				
7	Kondisi balai kesehatan yang disediakan perusahaan baik dan layak untuk digunakan				
8	Kondisi tempat ibadah yang disediakan perusahaan baik dan layak untuk digunakan				
9	Kondisi kamar kecil yang disediakan perusahaan baik dan layak untuk digunakan				

10	Kondisi angkutan yang disediakan perusahaan baik dan layak untuk digunakan				
11	Kondisi tempat istirahat (barak) yang disediakan perusahaan baik dan layak untuk digunakan				
12	Kondisi mess yang disediakan perusahaan baik dan layak untuk digunakan				
13	Kondisi koperasi yang disediakan perusahaan baik dan layak untuk dimanfaatkan				
14	Seluruh pekerja di perusahaan saling menghormati atas kehidupan beragama				
15	Keluarga Anda menghargai Anda ketika mengetahui Anda bekerja di perusahaan				
16	Masyarakat sekitar Anda menghargai Anda ketika mengetahui Anda bekerja di perusahaan				
17	Hubungan antara Anda dengan atasan Anda harmonis				
18	Hubungan antar sesama pemetik harmonis				
19	Anda merasa betah selama bekerja di perusahaan				
20	Anda merasa aman dari gangguan selama bekerja di perusahaan				

Lampiran 4. Dokumentasi.



Kantor Induk Kebun Kertowono



Pabrik Pengolahan Teh Kebun Kertowono



Lapangan Tempat Apel Pagi Karyawan Kebun



Kantor Afdeling Puring



Tempat Rapat Mandor



Kegiatan Juru Tulis di Kantor Afdeling



Balai Kesehatan



Perumahan Karyawan (*mess*)



Masjid



Koperasi



Kamar Kecil (paling kiri)



Posyandu



Bersama Ibu Pemetik Teh



Bersama Staf Kebun (Sinder, Koordinator Petik, Juru Tulis, para Mandor)



Sertifikat Jamsostek Perusahaan