



Relasi Kerja Mandor Dan Buruh Perempuan Pada Pabrik Rokok PT. Unggul Jaya Di Kabupaten Blora

Lisa Dwi Oktarina¹, Thriwaty Aarsal², Asma Luthfi³✉

Jurusan Sosiologi Antropologi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima April 2014
Disetujui Mei 2014
Dipublikasikan Juni 2017

Keywords:
Labors, Foreman and
The Working
Relationship

Abstrak

Hubungan kerja antara mandor dan buruh perempuan di pabrik rokok PT. Unggul Jaya tidak hanya terjadi di lingkungan kerja tetapi juga di ranah sosial. Penelitian ini akan memberikan gambaran mengenai hubungan kerja pada mandor dan buruh. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah pertukaran sosial dari Homans. Metode yang digunakan adalah kualitatif. Lokasi penelitian di Desa Lemahbang, Kecamatan Jepon, Kabupaten Blora. Hasil penelitian ini menunjukkan perlindungan yang diberikan mandor berupa reward kepada buruh atau anak buah mereka agar lebih bersemangat dalam bekerja. Sedangkan buruh juga memberikan loyalitas melalui bantuan tenaga serta kepedulian.

Abstract

The working relationship between the foreman and the labor of women in the PT. Unggul Jaya cigarettes factory not only occurring in the environment but also in the social domain. This study will provide an overview of the employment relationship on the foremen and laborers. The theory used in this study is Social exchange theory of Homans. The method used is qualitative. The research location in the village Lemahbang, District Jepon, Blora. The results of this study indicate protection afforded by a foreman in the form of reward to workers or their subordinates to be more more spirit in their work. While labours also give loyalty through the aid effort and concern.

© 2017 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:
Gedung C6 Lantai 1 FIS Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: unnessosant@gmail.com

PENDAHULUAN

Kondisi wilayah Blora yang berada pada dataran rendah sangat cocok dipergunakan oleh masyarakat menengah ke bawah untuk bercocok tanam sebagai pemenuhan kebutuhan. Seiring perkembangan teknologi sangat berpengaruh terhadap cara bercocok tanam masyarakat Blora, misalnya mulai adanya penggunaan alat-alat modern dalam pertanian. Hal ini mengurangi kesempatan para petani untuk mendapatkan penghasilan dari sektor pertanian terutama perempuan.

Lahan pertanian yang semakin sempit dan semakin bertambahnya penggunaan teknologi pertanian di sawah, mengakibatkan penurunan kesempatan kerja perempuan di bidang pertanian. Perempuan kehilangan kesempatan untuk berburuh tani, pada waktu menanam, menyiang, dan memanen, sehingga perempuan memerlukan alternatif untuk memperoleh pekerjaan di luar pertanian. Bidang pekerjaan yang dipilih oleh perempuan di desa umumnya sebagai pekerja atau buruh di pabrik (Abdullah, 2003:22).

Perkembangan industri di Kabupaten Blora tidak hanya industri besar saja namun industri menengah ke bawah juga memiliki peran yang cukup besar dalam meningkatkan perekonomian Kabupaten Blora. Industri tersebut meliputi industri meubel, makanan ringan, gula, konveksi, pembuatan batu bata dan genteng, industri garmen. Lahan pertanian yang begitu luas menarik minat investor untuk mendirikan berbagai macam industri maupun pabrik di Blora. Hal ini menarik minat masyarakat Blora khususnya perempuan untuk bekerja sebagai buruh pabrik maupun mandor. "Dengan berkembangnya industri dan perdagangan manusia semakin melipatgandakan produksi. Hasil-hasil pertanian tidak lagi digunakan untuk kebutuhan rumah tangga tetapi untuk mendapatkan keuntungan melalui usaha industri dan perdagangan"(mustofa,2010:37).

PT. Unggul Jaya merupakan pabrik yang menggunakan tenaga kerja yang cukup banyak (padat karya) yang terletak di Desa Tempel, Lemahbang, Kecamatan Jepon yang memproduksi Rokok Sampoerna dalam proses produksi, karena proses produksinya menggunakan sistem SKT (Serikat Kerja Tangan). Pabrik rokok PT. Unggul Jaya secara langsung telah membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar khususnya perempuan. Pihak pabrik memilih buruh perempuan karena dianggap pekerjaan produksi adalah pekerjaan yang membutuhkan ketelatenan, kerapian yang bisa dikerjakan perempuan daripada laki-laki. Buruh perempuan dicitrakan sebagai buruh ideal yang terampil, rajin, teliti, patuh, dan murah. Disamping itu, buruh perempuan dianggap berbahagia dengan kesempatan kerja yang diperolehnya, sehingga mereka menjadi buruh yang paling mudah diatur dan tidak banyak menuntut. Citra semacam itu sudah menjadi mitos dan dimanfaatkan dengan baik oleh pihak-pihak yang memiliki kepentingan untuk mengakumulasi modal (Tjandraningsih dalam Abdullah, 2006:254). Dalam proses kerjanya buruh perempuan memerlukan bimbingan serta pengawasan dari seorang mandor yang merupakan atasan buruh.

Proses produksi rokok yang banyak harus ditunjang dengan kinerja buruh perempuan yang menghasilkan lintingan rokok yang berkualitas pula. Upaya untuk meningkatkan kualitas rokok dibutuhkan waktu kerja yang panjang. Hal ini yang ditemukan, bahwa jam kerja di pabrik rokok PT. Unggul Jaya tidak mengenal keadaan dan waktu. Setiap harinya buruh perempuan harus sampai pabrik pukul 05.30 sehingga buruh pabrik yang ada di rumah harus meninggalkan kewajibannya sebagai ibu rumah tangga untuk mengurus keluarga, pekerjaan di rumah, serta tidak bisa menjadi seorang ibu yang seharusnya megasuh anak pada semestinya sehingga kasih sayang kepada anak berkurang.

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini, sudah pernah diteliti oleh Wijayanti (2010) tentang "Belenggu Kemiskinan Buruh Perempuan Pabrik Rokok". Subjek dari penelitian tersebut adalah buruh perempuan pabrik rokok. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa buruh perempuan pada umumnya memiliki tingkat pendidikan

rendah, bekerja disektor pekerjaan yang tidak memerlukan pendidikan tinggi, ketrampilan dan keahlian khusus, serta berupah yang rendah. Salah satu pekerjaan yang dilakukan perempuan adalah sebagai buruh pabrik rokok. Perempuan bekerja sebagai buruh di pabrik rokok didorong oleh kondisi ekonomi keluarga yang terbelenggu dalam kemiskinan dan latar belakang tingkat pendidikan serta ketrampilan dan keahlian yang rendah. Jenis pekerjaan di pabrik Janur Kuning yang tidak memerlukan pendidikan tinggi, ketrampilan dan keahlian khusus dengan upah yang rendah, yaitu sebagai buruh mbatil, nggiling, dan nyontong. Dengan demikian buruh perempuan atau istri diluar rumah berarti perempuan atau istri mempunyai peran ganda yaitu bekerja di sektor domestik sebagai pengurus rumah tangga dan disektor publik sebagai buruh pabrik rokok. Peran ganda tersebut akhirnya juga menjadikan mereka harus menyanggah beban ganda yang lebih berat dibanding suami mereka. Modernisasi dibidang pertanian mengakibatkan perempuan tergeser dari bidang tersebut. Tuntutan kebutuhan hidup yang makin berkembang mendorong mereka untuk mencari sumber pendapatan lain di luar sektor pertanian. Menjadi buruh pada pabrik rokok PT. Unggul Jaya merupakan pekerjaan yang lebih sesuai, proses produksi selama delapan jam sehari menimbulkan sebuah hubungan antara mandor dan buruh perempuan pada pabrik rokok PT. Unggul Jaya. Hubungan yang terjalin terbentuk selama proses produksi yang dilakukan sehari-hari sejak tahun 1999 saat berdirinya pabrik yang menumbuhkan sebuah hubungan kerja atau relasi kerja yang terjalin antara dua pihak tersebut

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan, yaitu: (1) Bagaimana aktivitas kerja yang dilakukan oleh mandor dan buruh perempuan pada pabrik rokok PT. Unggul Jaya ? (2) Bagaimana bentuk relasi kerja yang terjalin antara mandor dan buruh perempuan pada pabrik rokok PT. Unggul Jaya? (3) Faktor apakah yang menyebabkan terjadinya relasi kerja antara mandor dan buruh pada pabrik rokok PT. Unggul Jaya?

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif untuk menjelaskan, mendeskripsikan, menyelidiki dan memahami secara menyeluruh tentang Relasi kerja mandor dan buruh perempuan pada pabrik rokok PT. Unggul Jaya di Kabupaten Blora

Lokasi penelitian ini adalah di Pabrik Rokok PT. Unggul Jaya, Desa Lemahbang, Kecamatan Jepon, Kabupaten Blora. Penulis memilih lokasi ini karena pabrik rokok PT. Unggul Jaya terletak di Desa tersebut. Teori yang digunakan adalah teori Pertukaran sosial, penulis menggunakan teori pertukaran sosial untuk menganalisis lebih mendalam mengenai relasi kerja yang terjalin antara mandor dan buruh perempuan Subjek dalam penelitian ini adalah mandor dan buruh perempuan yang merupakan pelaku utama dalam relasi kerja yang terjalin di Pabrik Rokok PT. Unggul Jaya. Informan yang memiliki informasi pendukung untuk menguatkan data penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Keabsahan data dilakukan melalui beberapa tahap yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan atau verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Pt. Unggul Jaya Blora

Pabrik yang berdiri tahun 1999 merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi sigaret rokok, PT. Unggul Jaya Blora menjadi mitra kerja terpercaya dari PT. Hanjaya Mandala Sampoerna Tbk. Berdirinya pabrik tidak terpisahkan dari sejarah keluarga SAMPOERNA sebagai pendirinya. Tahun 1913, Liem Seeng Tee, Sejarah dan keberhasilan PT HM Sampoerna Tbk. juga tidak terpisahkan dari sejarah keluarga Sampoerna sebagai pendirinya.

Tahun 1913, Liem Seeng Tee, seorang imigran asal Cina, mulai membuat dan menjual rokok kretek linting tangan di rumahnya di Surabaya. Perusahaan kecil tersebut merupakan salah satu perusahaan pertama yang memproduksi dan memasarkan rokok kretek maupun rokok putih.

Popularitas rokok kretek tumbuh dengan pesat pada awal tahun 1930, Liem Seeng Tee mengganti nama keluarga sekaligus nama perusahaannya menjadi Sampoerna, yang berarti "kesempurnaan". Setelah usaha berkembang cukup mapan, Liem Seeng Tee memindahkan tempat tinggal keluarga dan pabriknya ke sebuah kompleks bangunan yang terbengkalai di Surabaya yang kemudian direnovasi. Bangunan tersebut kemudian juga dijadikan tempat tinggal keluarga, dan hingga kini bangunan yang dikenal sebagai Taman Sampoerna tersebut masih memproduksi kretek linting tangan. Bangunan tersebut kini juga meliputi sebuah museum yang mencatat sejarah keluarga Sampoerna dan usahanya, serta merupakan salah satu tujuan wisata utama di Surabaya.

Generasi ketiga keluarga Sampoerna, Putera Sampoerna, mengambil alih kemudian perusahaan pada tahun 1978. Di bawah kendalinya, Sampoerna berkembang pesat dan menjadi perseroan publik pada tahun 1990 dengan struktur usaha modern, dan memulai masa investasi dan ekspansi. Selanjutnya Sampoerna berhasil memperkuat posisinya sebagai salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia. Seiring berkembangnya PT.Sampoerna Tbk mempunyai anak perusahaan yang tersebar di Indonesia salah satunya adalah PT.Unggul Jaya yang berdiri pada tahun 1999 di Desa Tempel, Lemahbang, Kecamatan Jepon, Kabupaten Blora.

Aktivitas Kerja yang Dilakukan Mandor dan Buruh Perempuan

Aktivitas Mandor

Pertama yang dilakukan mandor setelah sampai di pabrik rokok mandor harus presensi kehadiran dengan sistem *Finger Screen* tepat pukul 06.00 WIB atau sebelum pukul 06.00 WIB sudah sampai di pabrik rokok. Adanya *finger screen* memudahkan mandor untuk melakukan presensi, presensi dibutuhkan untuk mengetahui kedisiplinan mandor sebagai panutan buruh perempuan. Semakin tepat kehadiran mandor atau tidak pernah telat menandakan mandor yang disiplin.

Meeting mandor dilakukan tepat pukul 07.00 WIB, seluruh mandor berkumpul di ruang *meeting* bersama Supervisor untuk membahas evaluasi target produksi perusahaan yang dilakukan hari sebelumnya, mengingatkan kembali visi misi perusahaan serta membahas kinerja buruh perempuan saat proses produksi.

Mandor selesai *meeting* bersama Supervisor, mandor langsung pergi menuju tempat produksi untuk melakukan tugas yaitu mengawasi dan mengontrol buruh perempuan saat proses produksi. Mengawasi bertujuan melihat apakah kerja buruh perempuan sesuai kualitas rokok yang diharapkan, apabila ada rokok yang cacat dalam proses produksi mandor akan mengevaluasi langsung kinerja buruh. Mandor mengevaluasi buruh, mandor juga terjun langsung memberikan contoh pengerjaan produksi yang benar. Proses pengawasan berlangsung dari mandor setelah *meeting* sampai proses produksi buruh selesai. Ketepatan kerja buruh perempuan juga dipengaruhi oleh arahan dan motivasi mandor. Jam istirahat mandor bergantian dengan mandor yang lain, ini disebabkan setiap mandor tidak diperbolehkan istirahat bersamaan. Salah satu mandor sedang istirahat, mandor yang lain harus tetap mengawasi dan mengontrol buruh perempuan.

Proses produksi selesai, mandor wajib membantu buruh perempuan untuk melaksanakan 5 R, yaitu Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin. Area produksi cenderung kotor selama proses produksi khususnya bagian giling. Ringkas berarti meringkas peralatan atau mesin dalam keadaan semula, Rapi berarti area produksi harus rapi, Resik berarti area produksi harus bersih dari kotoran atau bekas tembakau atau kertas untuk membuat rokok, Rawat berarti harus menjaga peralatan mesin produksi supaya tahan lama tidak mudah rusak, serta Rajin berarti mandor dan buruh harus rajin dalam melaksanakan 5R tersebut. Setelah melaksanakan 5R bersama mandor dan buruh bisa pulang ke rumah masing-masing.

Aktivitas Buruh Perempuan

Buruh perempuan berangkat kerja sekitar pukul 05.45 WIB, jarak rumah yang dekat dengan pabrik memuat buruh perempuan berangkat 15 menit sebelum jam kerja dimulai. Setibanya di pabrik rokok buruh meletakkan barang bawaan di loker yang telah disediakan sebelum menuju area produksi menggunakan perlengkapan berupa masker dan penutup rambut. Penutup rambut berguna untuk mensterilkan area produksi. Di area produksi mandor mepresensi kehadiran buruh perempuan kemudian diserahkan kepada Juru Tulis (JT). Berbeda dengan mandor, presensi buruh perempuan masih menggunakan cara manual dengan memberi tanda centang pada absen yang sudah disediakan.

Proses Produksi

Proses produksi yang dilakukan oleh buruh perempuan berlangsung mulai dari pukul 06.00 sampai dengan pukul 14.00 WIB yang dilakukan di area produksi. Selama proses produksi berlangsung, buruh perempuan wajib menggunakan masker dan tutup kepala untuk menjaga sterilitas area produksi. Alat yang digunakan selama proses produksi diambil sebelum proses produksi berlangsung, kemudian buruh menuju tempat produksi masing-masing yang sudah tersedia alat bagian produksi sesuai dengan bagian produksi. Pabrik Rokok Unggul Jaya menerapkan sistem borongan dalam proses produksi, yaitu setiap buruh produksi mendapatkan target produksi setiap hari 2950 batang rokok yang harus diproduksi.

Adapun bagian produksi dibagi menjadi 5 (lima) bagian, yaitu : (1) Pasok, merupakan bagian yang berfungsi mengambil hasil dari pekerjaan masing-masing bagian produksi lainnya untuk dibawa ke bagian produksi selanjutnya. (2) Bagian Giling, bagian produksi giling merupakan kelompok produksi paling penting di pabrik rokok PT. Unggul Jaya. Terdapat 18 (delapan belas) kelompok di dalamnya, setiap kelompok terdiri dari 30 (tiga puluh) orang buruh perempuan, diawasi oleh 2 (dua) orang mandor setiap kelompok. Proses produksi yang dilakukan buruh perempuan di bagian giling adalah setiap buruh perempuan mengambil tembakau yang sudah disediakan mandor, di bagian giling menggunakan alat yang disediakan kemudian diletakkan ke ambri (kertas rokok) selanjutnya dilem menjadi batangan rokok yang dikumpulkan pada wadah yang sudah disediakan. Batangan rokok yang sudah terkumpul di wadah masing-masing buruh perempuan akan diambil oleh Pasok dan dibawa menuju bagian Push Cutter masing-masing. Bagian giling merupakan bagian paling penting dan membutuhkan pengawasan serta pengarahan yang extra dari mandor. Selama proses giling, mandor akan mengawasi kinerja buruh dengan berkeliling dan menghampiri setiap buruh perempuan untuk mengecek pekerjaan yang dikerjakan. Apabila ada kesalahan dalam pengerjaan, mandor juga memberikan contoh cara yang benar agar rokok yang diproduksi bisa maksimal. (3) Bagian Push Cutter, terdiri dari 18 (delapan belas) kelompok dengan jumlah 30 (tiga puluh) orang buruh perempuan setiap kelompoknya. Perbandingan bagian giling dengan bagian push cutter adalah 4:1, perbandingan ini mempunyai arti setiap 1 (satu) push cutter mempunyai tanggung jawab memeriksa hasil pekerjaan 4 (empat) buruh perempuan bagian giling. Hasil pekerjaan bagian giling akan dibawa dan diserahkan oleh pasok kepada push cutter untuk diperiksa kembali apakah ada tembakau yang kurang rapi di ujung batang rokok, apabila kurang rapi pada bagian ujung batang rokok tugas push cutter adalah memotong dan merapikan ujung tersebut. Selain merapikan ujung rokok, tugas push cutter menyortir batangan rokok untuk mengetahui apakah layak dipasarkan atau tidak. Apabila masih ada yang cacat rokok akan dipisahkan dengan rokok yang layak jual, setelah push cutter memeriksa semua hasil pekerjaan bagian giling, pasok akan membawa batangan rokok kepada bagian Pack untuk diproses selanjutnya. Mandor yang mengawasi bagian push cutter merangkap menjadi satu dengan bagian giling. (4) Bagian Pack, berbeda dengan bagian giling dan push cutter, bagian pack hanya terdiri dari

3 (tiga) kelompok. Bagian ini bertugas untuk memasukkan batangan rokok yang sudah disortir oleh push cutter untuk dimasukkan kedalam bungkus rokok menggunakan alat yang disediakan. Ada dua macam bungkus rokok, yaitu bungkus kecil yang berisi 12 (dua belas) batang rokok dan bungkus besar yang berisi 18 (delapan belas) batang rokok. Rokok yang sudah masuk dalam setiap bungkus rokok akan dilem secara rapi kemudian dikumpulkan dan diberikan pasok kepada bagian bandrol. (5) Bagian Bandrol, merupakan bagian tahapan terakhir dari proses produksi rokok PT. Unggul Jaya. Bagian terakhir ini terdiri dari 3 (tiga) kelompok yang bertugas untuk menempelkan kertas kecil yang bertuliskan harga per bungkus rokok dan cukai rokok menggunakan lem yang sudah disediakan. Bungkus rokok yang sudah dilengkapi harga dan cukai selanjutnya akan di pressball. Pressball adalah memasukkan bungkus rokok ke dalam kardus besar yang selanjutnya siap untuk dipasarkan.

Proses produksi berlangsung dari pukul 06.00 sampai pukul 14.00 WIB pada hari senin sampai jum'at, sedangkan hari sabtu dimulai pukul 06.00 sampai dengan pukul 12.00 WIB, selama proses produksi buruh perempuan wajib memakai topi atau penutup kepala dan masker. Peran mandor terlihat sangat penting saat proses produksi berlangsung, dengan sistem borongan mandor harus memberikan pengawasan serta arahan secara maksimal kepada buruh perempuan supaya setiap buruh yang ada di regu bisa menyelesaikan target 2590 batang rokok setiap hari. Target yang diberikan perusahaan kepada buruh perempuan harus diselesaikan dalam sehari bekerja, apabila buruh tidak bisa menyelesaikan target produksi rokok, mandor akan menghitung jumlah batang rokok yang belum terselesaikan. Jumlah batangan rokok yang belum sesuai target akan dikalikan dengan jumlah upah per batang rokok yaitu Rp 15,00. Begitu pula ketika buruh perempuan secara tiba-tiba sakit, maka mandor akan menyarankan buruh tersebut untuk pergi ke poli klinik agar diperiksa dan diberikan obat. Apabila diharuskan istirahat di rumah maka mandor akan memberikan laporan kepada Supervisor tentang keadaan buruh perempuan yang ada diregunya sedang sakit agar diberikan izin pulang, kemudian mandor menghitung jumlah batang rokok yang sudah diselesaikan untuk dilaporkan ke Juru Tulis perusahaan.

Jam istirahat buruh perempuan terbagi menjadi dua, yaitu pagi dari pukul 08.30 sampai 08.00 WIB sedangkan siang pukul 11.30 sampai 12.00 WIB. Buruh perempuan sadar betul akan target yang diberikan perusahaan harus terselesaikan, walaupun jam istirahat yang disediakan perusahaan 30 menit buruh perempuan lebih memilih menggunakan jam istirahat hanya 10 menit sesuai dengan apa yang diperlukan. Buruh perempuan menggunakan jam istirahat seperlunya dengan menggunakan waktu untuk makan di kantin atau pun melaksanakan ibadah.

Saat keluar dari area produksi, buruh harus diperiksa dahulu oleh satpam perempuan untuk memastikan apakah ada yang menyelundupkan rokok dibaju atau topi. Selama jam kerja masih berlangsung, buruh yang ingin keluar dari area produksi selalu diperiksa dan dicek tubuh mereka oleh satpam untuk memastikan buruh tidak membawa atau menyelundupkan rokok. Pemeriksaan buruh perempuan dilakukan untuk mengantisipasi adanya buruh yang membawa rokok keluar area produksi untuk diberikan kepada suami atau keluarga laki-laki yang ada di rumah. Pemeriksaan dilakukan oleh dua satpam perempuan perusahaan yang sudah berjaga-jaga di pintu keluar area produksi, meliputi penggeledahan topi serta seragam pabrik. Apabila ada buruh perempuan yang ketahuan membawa keluar rokok atau menyelundupkan rokok diberikan sanksi pemutusan hubungan kerja dengan alasan diketahui membawa dan/menyimpan rokok dan/atau barang milik perusahaan tanpa izin dari atasan.

Selesai proses produksi, tidak hanya mandor yang harus melaksanakan. Buruh perempuan juga harus wajib melaksanakan 5 R bersama mandor, yaitu Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin. Area produksi cenderung kotor selama proses produksi khususnya bagian giling. Ringkas berarti meringkas peralatan atau mesin dalam keadaan semula, Rapi berarti area produksi harus rapi, Resik berarti area produksi harus bersih dari kotoran atau bekas tembakau atau kertas untuk

membuat rokok, Rawat berarti harus menjaga peralatan mesin produksi supaya tahan lama tidak mudah rusak, serta Rajin berarti dalam melaksanakan semua 5R harus rajin. Setelah melaksanakan 5R selesai buruh perempuan dan mandor bisa pulang kerumah masing-masing

Bentuk Relasi Kerja Mandor dan Buruh Perempuan

Relasi Struktural

Terjadinya relasi struktural antara mandor dengan buruh perempuan dalam kegiatan produksi adalah ketika selama jam kerja berlangsung kegiatan mandor hanyalah mengawasi dan memberikan arahan terhadap buruh perempuan agar hasil produksi bisa secara maksimal. Dalam kegiatan pengawasan tersebut buruh perempuan mulai berfikir dan berasumsi bahwa dalam kegiatan produksi mereka harus memberikan pekerjaan dan hasil yang maksimal. Hal ini berkaitan dengan adanya pengawasan yang selalu dilakukan oleh mandor guna mendapatkan hasil yang maksimal.

Perilaku mandor juga tidak selalu membantu dan memudahkan buruh perempuan, didalamnya terdapat proses dominasi kepemimpinan yang tersirat dalam perlakuan mandor, setiap mandor memiliki cara yang berbeda-beda dalam menjalankan kekuasaannya ada yang memberikan tekanan dengan “membentak” dan ada juga yang dengan cara memberikan “pengertian”, meskipun cara yang mandor lakukan erbeda-beda akan tetapi pada dasarnya masing-masing mandor memiliki tujuan yang sama, yaitu membuat buruh perempuan bersedia mematuhi semua perintah dari mandor yang bertujuan agar buruh perempuan mampu mencapai target dengan kualitas yang baik.

Adanya pengawasan dan tuntutan oleh mandor agar hasil yang diperoleh oleh buruh perempuan selalu maksimal dan memenuhi target, maka secara sadar buruh berasumsi bahwa dirinya selalu menuntut untuk bekerja dengan maksimal guna terpenuhinya target produksi. Mandor akan memberikan hukuman dan bonus kepada buruh perempuan dalam kegiatan produksinya, pemberian hukuman dan bonus tersebut membuat buruh perempuan akan memilih selalu bekerja secara maksimal guna menghindari hukuman dan tentunya dengan harapan mendapatkan bonus, relasi kerja yang terjadi sesuai dengan teori pertukaran sosial dari George C Homans yaitu pertukaran sosial bertumpu pada asumsi bahwa orang terlibat dalam perilaku untuk memperoleh ganjaran atau menghindari hukuman.

Relasi kerja antara mandor dan buruh perempuan pada pabrik rokok PT. Unggul Jaya, ketika dihubungkan dengan teori pertukaran George C Homans adalah adanya asumsi buruh perempuan ketika bekerja harus memilih antara mendapat hukuman atau bonus dari mandor, pemberian bonus diberikan apabila hasil kerja buruh perempuan memenuhi target produksi dan bekerja dengan baik, jika buruh perempuan dalam kegiatan produksi tidak memenuhi target produksi maka akan ada pemberian hukuman. Buruh perempuan baik secara sadar maupun tidak akan berasumsi ketika bekerja selalu bekerja dengan maksimal dan berusaha untuk mencapai target yang telah ditetapkan, disamping selalu adanya pengawasan dari mandor selama jam bekerja juga karena menghindari hukuman dari perusahaan.

Pemberian bonus diberikan ketika buruh perempuan bekerja dengan baik dan maksimal serta selalu memenuhi target yang ditetapkan, pemberian bonus dapat berupa uang tambahan yang digabungkan dengan gaji pada setiap bulanya. Pemberian hukuman juga diberlakukan bagi para buruh perempuan di PT. Unggul Jaya ketika para buruh perempuan tidak bekerja dengan baik dan hasil yang ditargetkan sering tidak mencapai target yang telah ditetapkan, pemberian hukuman dapat berupa pembebanan ganda pada kegiatan produksi selanjutnya ditambahkan dengan kekurangan target produksi pada kegiatan produksi sebelumnya, pemotongan gaji dan bahkan dapat berujung pada pemutusan hubungan kerja. Pemberian bonus dan hukuman tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Seperti yang diungkapkan Ibu Lilin (47tahun), dalam hasil wawancara sebagai berikut :

“Kerja saya di pabrik sebagai mandor mbak, sudah belasan tahun saya jadi mandor di sini. Saya senang jadi mandor karena disini banyak temannya, walaupun saya jadi mandor saya tidak pernah memerintah dengan kasar pada buruh. Saya percaya ketika saya baik pada buruh, memberikan arahan pun buruh tidak terbebani dengan arahan atau perintah sehingga dengan sendirinya buruh menghormati saya.”(Ibu Lilin, 47 tahun, 26 Juni 2016)

Terjalin interaksi antara mandor dan buruh perempuan di pabrik rokok PT. Unggul Jaya. Interaksi tersebut timbul dengan tidak sengaja, karena setiap hari mandor dengan buruh perempuan selalu berinteraksi satu sama lain. Buruh menganggap mandor sebagai sosok yang memberikan pengarahan serta bisa dihargai oleh para anak buah. Secara otomatis buruh akan melakukan suatu tindakan yang berasal dari dorongan diri. Alasan buruh perempuan menghormati mandor terlepas dari struktural formal yaitu karena mandor memiliki pengalaman kerja sebagai buruh sebelum menjadi seorang mandor. Selain itu, tingkat pendidikan yang lebih tinggi menjadikan mandor memiliki kualitas intelektual dalam memberikan arahan kepada buruh dalam menyelesaikan target produksi.

Terjalin hubungan sangat erat antara mandor dengan buruh perempuan saat berada di pabrik rokok. Hubungan tersebut tumbuh di tempat kerja yang akhirnya membentuk suatu ikatan hubungan yang sangat kuat. Buruh dan mandor sama-sama membutuhkan sehingga mereka memberlakukan sistem kerja dengan menghargai kepentingan masing-masing

Relasi Koordinatif

Hubungan mandor dan buruh perempuan pada pabrik rokok PT. Unggul Jaya tidak hanya tertuang pada saat mandor melakukan tuntutan kewajiban untuk mengawasi dan mengarahkan buruh perempuan, tetapi juga ketika memberikan motivasi kepada buruh perempuan. Motivasi tersebut sangat dibutuhkan agar buruh perempuan mempunyai semangat untuk bekerja tidak hanya semangat yang timbul dari diri mereka masing-masing. Mandor selalu memberikan motivasi, dorongan kepada buruh apabila dirasa terjadi penurunan semangat kerja pada buruh. Pada saat mengawasi kinerja buruh, mandor memerhatikan seksama pekerjaan mereka serta memerhatikan buruh perempuan.

Bentuk hubungan kerja tersebut ditunjukkan dengan adanya pertukaran kepercayaan dan jasa, antara atasan yang diwakili oleh mandor serta buruh perempuan itu sendiri. Misalnya pemahaman akan loyalitas dalam bekerja. Sebagai bentuk perlindungan mandor terhadap buruh perempuan, terdapat perbedaan dari masing-masing mandor. Seperti usaha memberikan motivasi serta arahan ketika ada anak buahnya yang kurang bagus dalam membuat rokok disertai *reward* berupa jalan-jalan bersama ketika hari libur, jika buruh diregunya dapat mencapai target yang ditentukan dengan tepat waktu.

Relasi Sosial dan Kultural

Rasa Empati

Relasi atau hubungan timbal balik antara mandor dan buruh perempuan tidak hanya sebatas di lingkungan kerja, tetapi juga ditunjukkan di luar pabrik. Relasi tersebut berupa rasa simpati mandor dengan buruh perempuan, Seperti buruh perempuan yang menjenguk mandor ketika sakit atau terkena musibah. Keinginan menjenguk mandor merupakan inisiatif buruh. Hal ini dapat dilihat dari pengakuan buruh, bahwa menjenguk mandor sudah menjadi suatu keharusan sebagai wujud kepedulian terhadap mandor. Seperti yang diungkapkan oleh Ibu Supriyatin (29 tahun), dalam hasil wawancara sebagai berikut :

“Nak pas kerjo wis koyok seduluran koyok konco dewe mbak, ora ono bedane. Soale wis bendino bareng cul isuk nyampek sore kerjo bareng. Kadang malah podo crito-crito soal omah, anak karo bojo. Koyok wingi ono bojone mandor ninggal yo melu nglayat kabeh, pas jam kerjo perwakilan mengko nak wis balik lagi podo mrono kabeh”

“Kalau waktu kerja sudah seperti keluarga seperti teman sendiri mbak, tidak ada bedanya. Karena sudah setiap hari dari pagi sampai sore bekerja bersama. Terkadang juga cerita-cerita tentang keluarga, anak dan suami. Seperti kemarin ada suami mandor yang meninggal dunia ikut melayat semua, waktu jam kerja hanya perwakilan nanti kalau sudah pulang kerja ke sana semua”(Ibu Supriyatin, 35 tahun 2 Juli 2016)

Kepedulian yang ditunjukkan buruh sebagai eksistensi sebagai anak buah mandor, menjadikan buruh tidak hanya berdiam diri ketika mandor terkena musibah. Subyek peneliti mengatakan bahwa mereka selalu melibatkan diri untuk menunjukkan eksistensi sebagai buruh diluar aturan dan memang karena merasa memiliki kewajiban untuk datang ke rumah mandor dan memastikan mandor dalam keadaan baik. Begitu pula sebaliknya jika ada anak buah yang terkena musibah atau ada yang meninggal dunia maka mandor langsung mendatangi rumah buruh tersebut seolah ingin berbagi kesedihan dengan anak buahnya tersebut. Mandor sebagai atasan buruh juga melakukan iuran wajib dan memberikan sumbangan dengan di luar ketetapan yang disepakati karena mandor memberikan dua kali bantuan yaitu memberi iuran wajib dan memberikan sumbangan dengan keinginan sendiri.

Rasa Saling Menghormati

Terbentuknya relasi kerja mandor dan buruh perempuan karena adanya sikap saling menghormati satu sama lain, walaupun mandor adalah orang yang sudah mereka kenal dengan dekat dan tetangga buruh. Mandor tetap dihormati di luar lingkungan kerja, karena sosok mandor dianggap sebagai ibu bagi buruh. Motif buruh melakukan hal tersebut dikarenakan setiap acara yang diadakan oleh mandor. Selain itu, agar buruh dapat menjaga hubungan baik dengan mandor melalui interaksi yang terjalin ketika berada di rumah. Hal ini ditunjukkan pada saat acara buruh berkumpul bersama, seperti yang diadakan oleh para buruh di setiap regu bagian giling dan gunting, keakraban dan kekompakan antara anak buah dengan atasannya sangat terlihat pada acara ini. Sebagaimana yang telah dijelaskan, bahwa semua buruh di setiap regu mengadakan acara kumpul bareng makan bersama serta pergi ke tempat wisata bersama dengan mengajak keluarga masing-masing. Acara tersebut diadakan sesuai dengan kesepakatan bersama, sehingga sifatnya tidak memaksa dan memberikan toleransi ketidakhadiran buruh yang tidak bisa hadir.

Buruh sendiri membalas kebaikan mandor atau atasannya dengan beragam kepedulian sebagai wujud eksistensinya sebagai bawahan yang loyal, hal tersebut dapat dilihat dari tindakan sejumlah subjek peneliti terutama yang berperan sebagai bawahan atau buruh datang atau menjenguk mandor jika terkena musibah dan selalu turut serta menghadiri acara hajatan yang dibuat oleh mandor. Hubungan timbal balik ini terjadi tidak hanya di lingkungan kerja tetapi juga diluar lingkungan kerja. Rasa saling menghormati antara mandor dan buruh perempuan ditunjukkan dengan mandor sering mengundang buruh perempuan dalam acara tasyakuran atau sebaliknya ketika buruh memiliki hajatan atau acara tasyakuran selalu mengundang mandor masing-masing atau mandor yang lain. Wawancara dengan Ibu Pariyah (35 tahun) sebagai berikut menemukan hasil bahwa mandor juga sering mengundang dalam acara tasyakuran sebagai berikut :

“pas ono acara syukuran ning omah yo aku ngundang cah-cah ben iso podo melu ning acaraku., itung-itung wenehi rejeki karo sing liyane mbak. Sing omahe adoh kadang ora iso teko, sing cedak omahe podo teko mergo wis koyok kebiasaan mbak.”

“Kalau ada acara syukuran di rumah saya mengundang anak-anak biar bisa ikut diacara saya, berbagi rezeki dengan yang lain. Yang rumahnya jauh tidak bisa datang, rumahnya dekat semua pada datang karena sudah menjadi kebiasaan”(Ibu Pariyah, 35 tahun, 29 Juni 2016).

Ibu Pariyah (35 tahun) berpendapat bahwa beliau dengan karyawan sudah seperti saudara yang selalu bertemu di tempat bekerja setiap hari, sehingga ketika salah satu dari mereka yang memiliki hajatan atau musibah semua pasti harus hadir. Ibu Kartini (35 tahun) juga bersimpati pada buruh perempuan di regu beliau yang mengalami kesulitan dalam pendapatan. Misalnya ketika salah satu buruh ada yang butuh uang mendadak untuk biaya sekolah anaknya ibu Kartini akan dengan senang hati meminjamkan uang beliau untuk membantu buruh tersebut. Sehingga dengan sendirinya buruh sangat sadar bahwa mandor di bagian tersebut adalah orang yang baik dan suka menolong, sudah sepatutnya mereka menghormati beliau tanpa adanya rasa tertekan.

Peneliti melihat fenomena yang terjadi antara mandor dan buruh perempuan mempunyai suatu keterkaitan sendiri. Keterkaitan terjadi antara mandor dan buruh perempuan. Relasi kerja membentuk sebuah keterkaitan, dimana mandor membutuhkan buruh perempuan untuk memenuhi tugas, buruh perempuan juga membutuhkan mandor untuk memberikan arahan dan bimbingan agar hasil produksi melalui tangan mereka sesuai target dengan hasil yang maksimal.

FAKTOR PENYEBAB TERJADINYA RELASI KERJA MANDOR DAN BURUH PEREMPUAN

Ketergantungan

Manusia merupakan makhluk sosial, pernyataan tersebut berlaku di pabrik rokok PT. Unggul Jaya. Mandor dan buruh perempuan sangat memegang peranan penting dalam relasi kerja yang terjadi di dalamnya. Relasi kerja yang terjalin sangat baik selama bertahun-tahun karena kedua pihak menyadari kalau mereka saling membutuhkan satu sama lain. Perasaan itulah yang membuat mandor dan buruh perempuan mempertahankan hubungan tersebut demi keberlangsungan pekerjaan mereka masing-masing. Seperti mandor yang membutuhkan buruh perempuan untuk melaksanakan tugas, mandor berusaha sebaik mungkin menjadi ibu bagi buruh diregu masing-masing. Begitu pula dengan buruh perempuan yang membutuhkan mandor untuk memberikan arahan agar semakin meningkat kemampuan buruh dalam memproduksi rokok.

“Selama saya menjabat sebagai bagian Manger Personalia, saya tahu betul keadaan mandor dengan buruh perempuan. Kedua pihak ini saling memberikan kontribusi satu sama lain, seperti kaki apabila kaki kanan terluka tidak akan bisa berjalan dengan sempurna, begitu pula sebaliknya. Mandor dan buruh perempuan selalu berjalan beriringan dan saling bergantung dalam hal pekerjaan”(Pak Totok, 44 tahun, 10 Juli 2016).

Relasi yang terjalin antara mandor dan buruh perempuan melahirkan suatu esensi kerja sama antara kedua pihak berdasarkan atas asas kepercayaan dan kejujuran. Kerja sama antara kedua pihak tersebut berdasarkan kepentingan kedua pihak yang saling menguntungkan.

Kesamaan Tujuan untuk Menghasilkan Kualitas Rokok yang Bagus

Relasi kerja yang terjadi antara mandor dan buruh perempuan pada pabrik rokok PT. Unggul Jaya sangatlah penting bagi perusahaan, karena hubungan atau interaksi yang terjalin saat proses produksi sangatlah menentukan kualitas produk pabrik tersebut yaitu rokok. Rokok yang sudah diproduksi akan disortir lagi untuk pengecekan layak atau tidaknya untuk dijual. Peran mandor sangat penting, mandor harus tanggap mengarahkan serta mengawasi buruh perempuan. Setiap

beberapa jam sekali mandor berkeliling mengecek pekerjaan buruh perempuan, apabila ada yang kurang rapi dalam pengerjaan mandor langsung memberikan arahan.

“Kebetulan saya di bagian giling mbak, bagian paling rumit dari yang lain. Saya beruntung dapat bagian giling karena di bagian ini mandor saya sangat paham betul dengan kondisi buruh di regu giling. Ketelitian dan ketelatenan diperlukan di bagian ini, salah sedikit rokok tidak akan jadi. Mandor saya tidak bosan memberikan arahan, mengecek ada yang salah atau tidak sama produksi anggota regu” (Ibu Emy, 32 tahun, 10 Juli 2016).

Untuk mempermudah melaksanakan tugasnya, mandor sangat paham dengan karakteristik anggota buruh perempuan setiap regunya. Hal tersebut memudahkan mandor memberikan arahan sesuai dengan karakteristik buruh tersebut. Sesekali mandor memberikan candaan atau gurauan saat berkeliling mengawasi, mandor yakin ketika mereka dekat dengan buruh perempuan di setiap regunya akan mempermudah mereka memberikan arahan tanpa harus memaksa dan menyakiti hati buruh.

Akses Fasilitas Perusahaan yang Sama Rata

Setiap perusahaan tidak dipungkiri terdapat fasilitas untuk menunjang kinerja karyawan agar lebih baik dan maksimal dalam menghasilkan produk dari perusahaan tersebut. Sama halnya dengan pabrik rokok PT. Unggul Jaya, perusahaan melengkapi pabrik dengan berbagai fasilitas seperti klinik, kantin, tempat beribadah, Dokter khusus untuk para mandor dan buruh. Fasilitas tersebut dibangun untuk mensejahterakan mandor dan buruh perempuan, serta memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja. Fasilitas tersebut dibangun sesuai dengan fungsi dan kegunaan masing-masing, misalnya klinik digunakan apabila dalam proses bekerja ada buruh perempuan yang sakit secara mendadak atau mengalami kecelakaan kerja. Klinik dilengkapi dengan dokter dan perawat yang dikontrak oleh perusahaan, dokter juga membuka praktik di rumah dan melayani buruh yang ingin mendapatkan surat keterangan sakit. Kantin dan tempat beribadah yang berada di dalam lingkungan pabrik digunakan saat jam istirahat. Kantin menjadi salah satu tempat buruh perempuan dan mandor sering berinteraksi satu sama lain.

Salah satu penghargaan perusahaan atas dedikasi para pekerjanya adalah pemberian fasilitas jaminan kesehatan, apabila ada karyawan mengalami sakit atau kecelakaan kerja, karyawan tersebut dapat menggunakan fasilitas pemeliharaan kesehatan hingga pulih kembali. Biaya perusahaan yang membebaskan karyawannya memilih fasilitas kesehatan masing-masing.

“Saya bekerja sudah 10 tahun sebagai satpam. Selama saya bekerja, saya diberikan banyak fasilitas yang disediakan oleh pabrik salah satunya jaminan kesehatan. Walaupun saya tidak bekerja sebagai buruh, saya tetap mendapat jaminan kesehatan. Pernah saya sakit demam berdarah sehingga harus dirawat di Rumah Sakit selama seminggu, yang membayar administrasi juga perusahaan karena saya diberikan asuransi kesehatan dari perusahaan” (Bapak Aris, 35 tahun, 9 Juli 2016).

Perusahaan menunjuk salah satu Dokter untuk melayani karyawan apabila mengalami kecelakaan kerja dan sakit ketika bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pabrik rokok PT. Unggul Jaya memberikan fasilitas yang sama rata kepada seluruh karyawan. Pilihan ini juga menandakan, bahwa tidak ada karyawan yang mendapatkan fasilitas kesehatan yang lebih buruh dan kurang memadai. Pemeliharaan kesehatan untuk seluruh karyawan akan dijamin oleh lembaga dan tenaga medis yang kompetensinya sama.

SIMPULAN

Hubungan yang terjadi antara mandor dan buruh perempuan pada pabrik rokok PT. Unggul Jaya di Kabupaten Blora didasarkan pada teori pertukaran sosial dari Homans berupa adanya asumsi dari pihak buruh perempuan untuk selalu bekerja dengan maksimal dan sesuai target produksi perusahaan dalam pengawasan mandor guna memperoleh bonus atau menghindari hukuman

Relasi kerja antara mandor dan buruh perempuan di pabrik rokok PT. Unggul Jaya terjalin sangat baik, bahkan diantara kedua pihak saling menghargai dan menghormati peran masing-masing. Kepedulian mandor terhadap buruh ditunjukkan melalui usaha mandor dalam menjalankan peran sebagai atasan buruh yang selalu memberikan arahan dan mengawasi hasil kerja buruh. Apabila terdapat kesalahan kerja, maka mandor akan melakukan tindakan sebagai bentuk kepedulian terhadap buruh melalui teguran dan arahan disertai dengan pemberian contoh langsung agar dapat membuat rokok dengan bagus dan buruh dapat mencapai target produksi.

Relasi kerja yang terjadi antara mandor dan buruh perempuan menimbulkan interaksi yang timbul secara sengaja dan tidak sengaja. Interaksi tersebut timbul karena hubungan yang terjadi antara mandor dan buruh perempuan yang dilakukan setiap hari membentuk relasi kerja mandor dan buruh perempuan berupa Relasi struktural, yaitu hubungan mandor dan buruh perempuan berdasarkan tekanan dan tuntutan kerja. Relasi koordinatif, yaitu hubungan mandor dan buruh perempuan berdasarkan bagaimana mandor memberikan arahan kepada buruh perempuan. Relasi sosial dan Kultural, yaitu hubungan mandor dan buruh perempuan berdasarkan rasa empati dengan sesama perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahimsa-Putra, H S. 1998. *Miwanang "Hubungan Patron Klien di Sulawesi Selatan"*. Yogyakarta:Gadjah Mada University Press.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik) edisi revisi 2010*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Damsar.2002. *Sosiologi Ekonomi*. Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada.
- Hamalik, O. 2000. *Pengembangan SDM (Manajemen Kepelatihan Ketenagakerjaan) Pendekatan Terbawa*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Hendropuspito, D. 2004. *Sosiologi Agama*. Yogyakarta : Kanisius.
- <http://www.blorakab.go.id//index.php/ct-menu-item-4/ct-menu-item-8>.(1 Jun.2016).
- Margono, S. 2003. *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Miles, B Matthew & A. Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Terjemahan Tjecep Rohendi. Jakarta: UI Press.
- Moleong, L. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Paul, Doyle Johnson. 1980. *Teori Sosiologi Klasik dan Modern*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Philipus, dan Nurul A. 2004. *Sosiologi dan Politik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sarwono, S dan Elvinaro, A. 2010. Dasar-dasar Public Relation. Bandung:Rosdakarya.

Sarwono, S dan Elvinaro, A. 2010. *Dasar-dasar Public Relation*. Bandung:Rosdakarya.

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

Wijayanti, Maulina Dian. 2010."Belenggu Kemiskinan Buruh Perempuan Pabrik Rokok". Jurnal Komunitas, Vol.2.No.2. Semarang:UNNES.