

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kolonial Belanda mulai berdatangan di Kabupaten Kerinci antara tahun 1916 dan 1925, dengan tujuan utama menguasai rempah-rempah. Mereka membawa tenaga kerja dari Jawa, dikenal sebagai “paedah” (tenaga kerja kontrak), untuk dipekerjakan di perkebunan teh dan kebun kina. Perusahaan Belanda, NV. HVA (Namlodse Venotchaaf Handle Veriniging Amsterdam) memanfaatkan hak erpacht, yaitu hak untuk menyewa tanah selama jangka waktu tertentu dalam memperluas lahan perkebunan teh. Dengan memanfaatkan hak erpacht, NV. HVA dapat menguasai lahan yang luas untuk dijadikan perkebunan teh (Presti, A. R. 2022).

Perusahaan Perkebunan Teh Kayu Aro pertama kali didirikan pada tahun 1920 oleh NV. HVA, juga dikenal sebagai *Namlodse Venotchaaf Handle Veriniging Amsterdam*, yang merupakan salah satu perusahaan Belanda. Penanaman pertama dimulai pada tahun 1923, dan setelah itu, pabrik pertama kali diproduksi pada tahun 1925. Sejak awal, pendirian perusahaan teh hitam (ortodoks) adalah jenis yang diproduksi. Selanjutnya, pada tahun 1959, pemerintah Indonesia mendirikan Perusahaan Pertanian Belanda berdasarkan PP No. 19 Tahun 1959, yang dikenakan nasionalisasi. Sampai saat ini, organisasi, manajemen, dan status Perkebunan Teh Kayu Aro semuanya telah berubah secara signifikan.

Pada tahun 1959 hingga 1962, unit produksi ini merupakan bagian dari PN Aneka Tanaman VI. Kemudian, pada tahun 1963 hingga 1973, unit ini menjadi

bagian dari PNP Wilayah I Sumatera Utara. Selanjutnya, mulai tanggal 1 Agustus 1974, unit ini menjadi salah satu kebun dari PT Perkebunan VIII yang berkedudukan di Jl. Kartini No. 23, Medan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 11 tanggal 14 Februari 1996 dan Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 165/KMK.016/1996 tanggal 11 Maret 1996, seluruh PTP di Indonesia, termasuk PTP di Sumatera Barat dan Jambi telah diintegrasikan ke dalam PTP. Nusantara VI (Terbatas). Pada tanggal 11 Maret 1996, salah satu divisi usaha PTP. Nusantara VI (Persero) adalah Perkebunan Teh Kayu Aro. Perkebunan teh Kayu Aro sendiri terletak di Desa Bedeng VIII, Kecamatan Kayu Aro Barat, Kabupaten Kerinci, Provinsi Jambi (PTPN VI, n.d).

PTPN VI memiliki dua pabrik teh, satu di Kayuaro (Provinsi Jambi) dengan kapasitas 90 ton daun teh basah per hari dan satu di Danau Kembah (Provinsi Sumatera Barat) dengan kapasitas 35 ton daun teh basah per hari. Daun teh dapat diproduksi (PTPN VI, n.d). Untuk memproduksi teh, perusahaan membutuhkan karyawan. Karyawan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap perkembangan suatu perusahaan karena merupakan salah satu agen pengembangan yang berperan dalam peningkatan produktivitas. Pekerja atau karyawan adalah sebagian tenaga kerja yang bekerja di bawah pimpinan seorang pengusaha dalam rangka hubungan kerja (Maimun, 2003).

Tenaga kerja operasional merupakan karyawan yang berada di tingkat dasar dalam hierarki perusahaan disebut buruh. Lingkungan kerja, jam kerja, jenis pekerjaan, instruksi atasan, upah, kesehatan dan keselamatan kerja, jaminan sosial dan beban kerja semuanya merupakan faktor yang secara langsung memengaruhi

peran seorang karyawan. Dalam sebuah perusahaan, karyawan melaksanakan tugasnya dan kemudian memiliki peran untuk memperjuangkan hak-haknya terhadap perusahaan. Hak asasi pekerja meliputi upah, jaminan sosial, dan jaminan sosial (Sejati, A. N. 2016).

Kesejahteraan karyawan mencakup terpenuhinya kebutuhan dan persyaratan fisik dan mental baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang memungkinkan produktivitas lebih tinggi dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Manfaat bagi karyawan diberikan oleh perusahaan dalam bentuk berwujud maupun tidak berwujud. Bentuk-bentuk kesejahteraan material biasanya disebut sebagai upah. Lebih jauh lagi, menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan, pengembangan dan pelatihan, serta menciptakan sistem hubungan industrial yang saling menguntungkan, harmonis, dan dinamis adalah cara untuk meraih kesejahteraan, bukan uang. Jaminan sosial juga merupakan salah satu bentuk bantuan sosial bagi pekerja (Sejati, AN. 2016)

Hubungan industrial merupakan istilah lain yang mengacu pada kaitan hukum antara para pekerja dan pengusaha. Pada dasarnya, hubungan kerja memuat dan mengatur kewajiban dan hak antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Penting untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi setiap pihak yang terlibat, sehingga hak pekerja/buruh dilindungi oleh pengusaha begitu pun sebaliknya (Zulkarnaen, A. H., & Utami, T. K. 2016). Adapun undang-undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan yaitu, pasal 1 angka 15 undang-undang Nomor 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa unsur hubungan kerja terdiri dari adanya pekerjaan, perintah dan upah.

Unit usaha PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci menetapkan upah pekerja pemetik teh sebagai berikut:

**Tabel 1:
Upah Pekerja Pemetik Teh**

No	Kualitas/Mutu	Upah
1	>65%	Rp1.100/Kg
2	60-65%	Rp750/Kg
3	<60%	Rp600/Kg

Sumber: Presti AR, 2022

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa upah harian pada hari kerja yang diterima berdasarkan kualitas pemetikan teh yang ditetapkan perusahaan berada dalam kisaran antara Rp 600 per kilogram hingga Rp 1.100 per kilogram. Namun jika ada karyawan yang ingin tetap bekerja di hari libur, perusahaan menetapkan upah sebesar Rp600/Kg – 2.200/Kg per hari sesuai dengan mutu/kualitas yang sudah ditentukan. Ketentuan produksi per harinya adalah sebanyak 36 Kg, namun apabila tenaga kerja atau buruh menghasilkan lebih dari target harian, perusahaan akan membayarkan premi sesuai dengan harga kualitas pucuk yang didapatkan. Namun apabila tidak mencapai target, buruh bisa mengulanginya dengan produksi di hari berikutnya dengan catatan tetap harus memenuhi target bulanan di bulan yang sama. Premi dibayarkan setiap bulan dengan membuat laporan jumlah produksi pemetik harian selama satu bulan. Setiap harinya kegiatan pemetikan dimulai pada jam 07.00-16.00 dengan proses tiga kali timbang pucuk yang akan dilakukan krani timbang serta dua kali istirahat (Presti AR, 2022).

Berdasarkan hasil wawancara awal, ketentuan mutu dari petikan teh yang telah disebutkan sebelumnya memiliki beberapa kriteria, jika pucuk yang didapat bersih dan muda-muda maka dikategorikan dengan mutu >65%, jika pucuk yang didapat bercampur dengan sedikit rumput maka tergolong mutu 60-65%, di dalam proses pemetikan teh juga mengutamakan kekompakan tim, karena jika kita menghasilkan pucuk yang bagus namun anggota lainnya tidak mendapatkan hal yang sama maka akan digolongkan mutu 60-65% atau < dari 60%, kondisi tersebut menjadikan rata-rata penghasilan buruh digolongkan di tingkat menengah 60-65% atau Rp750/Kg.

Upah yang diberikan kepada buruh PTPN VI merupakan upah yang tergolong ideal selaras dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 tahun 2021 yang melarang perusahaan memberikan upah lebih rendah dari upah minimum Kabupaten Kerinci berada di angka Rp3.037.121 per bulan. Sistem upah dan kesejahteraan yang berlaku di PTPN VI, yang disesuaikan dengan regulasi pemerintah, telah membantu menjaga keberlanjutan para buruh. Pekerjaan ini bahkan menjadi profesi turun temurun di kalangan etnis Jawa, yang sudah ada sejak awal berdirinya perusahaan.

Melalui program kolonisasi dan penggunaan tenaga kerja kontrak, Pemerintah kolonial Belanda berhasil menciptakan migrasi sistematis etnis Jawa ke berbagai daerah di Hindia Belanda, termasuk Kerinci. Para pekerja ini tidak hanya berperan dalam mengembangkan sektor perkebunan, tetapi juga membawa budaya dan tradisi Jawa ke daerah-daerah baru, termasuk Kayu Aro. Hingga kini, banyak keturunan dari pekerja kontrak tersebut yang masih tinggal dan bekerja di

perkebunan, seperti di Desa Bedeng Delapan, yang merupakan tempat mereka bekerja di pabrik atau sebagai buruh kebun teh dengan sistem perjanjian kontrak. Warisan budaya mereka tetap hidup dan menjadi bagian integral dari komunitas Kayu Aro hingga saat ini (Andeffa, H. 2021).

Hubungan yang langgeng antara perusahaan dan buruh tidak hanya disebabkan ketergantungan secara sepihak dari buruh. Kebertahanan perusahaan dari masa kolonial hingga sekarang juga disebabkan oleh keberadaan buruh dari etnis Jawa tersebut seperti yang diungkapkan oleh Darsih pada pra penelitian:

"Kalau bukan karena orang Jawa yang kerja di sini, perusahaan ini mungkin tidak akan bertahan lama, karena pernah terjadi konflik dengan masyarakat Kerinci asli terkait daerah anca (wilayah petik), dan kami lebih memilih untuk mengalah"

Sikap mengalah dan berbesar hati ini oleh etnis Jawa ini selaras dengan falsafah kehidupan etnis Jawa yakni *legowo*. *Legowo* memiliki arti lapang dada dan ikhlas menerima permasalahan dalam kehidupan. Sikap mengambil peran penting dalam menekan risiko konflik yang rentan terjadi dalam sektor agraria. Hal ini terbukti bahwa sepanjang masa produksi PTPN VI, tidak pernah terdapat konflik antara perusahaan dengan buruh, maupun antara buruh dengan buruh, sebagaimana yang diungkapkan oleh Legi.

" Sampai sekarang, di sini belum ada serikat buruh karena memang kami nggak pernah ada masalah besar atau konflik sama manajemen. Jadi, kerja di sini yo adem-adem aja dan kami juga merasa nggak ada yang mau dilaporkan"

Pekerjaan ini menuntut ketelitian dan kekuatan fisik, namun bagi sebagian besar buruh, profesi ini bukan hanya sekadar mata pencaharian. Pekerjaan memetik teh telah menjadi warisan turun-temurun dari generasi ke generasi, yang dimulai sejak zaman kolonial Belanda. Buruh petik teh memandang pekerjaan ini sebagai simbol stabilitas ekonomi keluarga dan bagian dari identitas budaya. Fenomena ini menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya Jawa seperti *legowo* (lapang dada) dan *nrimo ing pandum* (menerima bagian dengan ikhlas) memengaruhi pandangan mereka terhadap pekerjaan ini.

Berdasarkan pengamatan awal, buruh di PTPN VI Kayu Aro, yang mayoritas berasal dari etnis Jawa, tampak menunjukkan pola pekerjaan yang turun-temurun. Generasi demi generasi, keluarga buruh tetap memilih bekerja di perkebunan teh. Hal ini menimbulkan pertanyaan: Apakah nilai budaya Jawa, seperti gotong royong, *legowo*, dan *nrimo ing pandum*, memengaruhi pola ini? Dalam konteks modern, penelitian ini bertujuan untuk mengungkap peran nilai budaya Jawa dalam kehidupan kerja generasi ketiga buruh di PTPN VI.

Penelitian ini berfokus pada buruh Jawa generasi ketiga karena mereka mencerminkan kesinambungan nilai budaya Jawa di tengah perubahan zaman. Generasi ini menarik untuk diteliti karena menunjukkan bagaimana nilai-nilai budaya diwariskan, dipertahankan, atau mengalami transformasi dalam menghadapi tantangan modernisasi dan akulturasi dengan budaya lain di PTPN VI Kayu Aro. Transformasi nilai budaya terlihat dalam cara kerja buruh di PTPN VI Kayu Aro, jika sebelumnya gotong royong terlihat dalam sistem kerja kelompok,

kini pekerjaan cenderung bersifat individu dengan penggunaan mesin modern. Namun, semangat gotong royong tetap terpelihara dalam kegiatan sosial seperti arisan, wiritan, dan melorong, yang menunjukkan adaptasi nilai budaya terhadap dinamika kerja modern.

B. Rumusan Masalah

Program kolonisasi yang dilaksanakan pada masa politik etis oleh Pemerintah Hindia Belanda telah membawa dampak signifikan terhadap dinamika sosial dan ekonomi di berbagai wilayah di Indonesia, termasuk di Kabupaten Kerinci. Melalui kebijakan ini, etnis Jawa dipindahkan secara sistematis ke daerah-daerah yang kurang padat penduduknya untuk mendukung berbagai sektor, termasuk sektor perkebunan. Salah satu perusahaan yang memanfaatkan tenaga kerja etnis Jawa adalah NV. HVA, yang kemudian membuka dan mengembangkan Perkebunan Teh Kayu Aro. Kebijakan kolonisasi ini tidak hanya berdampak pada perkembangan ekonomi wilayah tersebut, tetapi juga membawa perubahan sosial dan budaya yang kompleks.

Dalam konteks Perkebunan Teh Kayu Aro, tenaga kerja etnis Jawa memainkan peran penting dalam keberlanjutan operasional perusahaan. Mereka tidak hanya menjadi tulang punggung produktivitas perusahaan, tetapi juga membawa nilai-nilai budaya Jawa yang berperan dalam menjaga stabilitas dan harmoni di lingkungan kerja. Nilai-nilai seperti "*legowo*" (lapang dada dan ikhlas) membantu dalam menekan potensi konflik dan menciptakan hubungan kerja yang kondusif. Namun, meskipun kontribusi mereka signifikan, peran nilai-nilai budaya Jawa dalam menjaga kesejahteraan buruh dan loyalitas pekerja ini masih menjadi