

I.PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sektor perkebunan merupakan pilar utama dalam struktur ekonomi nasional Indonesia yang memberikan kontribusi signifikan terhadap devisa negara dan penyerapan tenaga kerja secara massal. Sebagai negara agraris, Indonesia memiliki bentang lahan perkebunan yang sangat luas, mulai dari kelapa sawit, karet, hingga komoditas teh yang telah melegenda sejak era kolonial. Eksistensi perkebunan tidak hanya sekadar pengelolaan lahan, tetapi juga melibatkan ekosistem sosial-ekonomi yang kompleks di wilayah perdesaan. Berdasarkan data statistik, sektor ini terus menunjukkan ketahanan di tengah fluktuasi ekonomi global, menjadikannya tumpuan hidup bagi jutaan kepala keluarga di berbagai pelosok nusantara (Alta et al., 2023).

Komoditas teh Indonesia memiliki posisi strategis dalam pasar internasional karena karakteristik rasa dan aroma yang khas serta kualitas polifenol yang tinggi. Perkebunan teh di Indonesia sebagian besar berlokasi di dataran tinggi dengan kondisi iklim yang spesifik, yang memerlukan pengelolaan intensif agar produktivitas tetap terjaga dengan optimal. Keberlanjutan industri teh sangat bergantung pada integrasi antara teknologi budidaya dan manajemen sumber daya manusia yang efektif di lapangan. Tantangan yang dihadapi industri ini semakin beragam, mulai dari perubahan iklim hingga persaingan pasar global yang menuntut efisiensi operasional tanpa mengabaikan aspek kesejahteraan tenaga kerja perkebunan (Noviana et al., 2023).

Dalam operasional perkebunan teh, manusia tetap menjadi faktor produksi yang paling krusial dan tidak sepenuhnya dapat digantikan oleh mekanisasi mesin otomatis. Kebutuhan akan tenaga kerja yang terampil dalam memetik, memelihara, dan mengolah daun teh sangat menentukan kualitas akhir produk yang dihasilkan oleh perusahaan. Karyawan perkebunan memiliki karakteristik kebutuhan yang unik, mencakup aspek fisik, keamanan kerja, hingga pemenuhan kebutuhan psikologis dan sosial di lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memahami bahwa keberhasilan bisnis

perkebunan sangat ditentukan oleh bagaimana organisasi mampu memenuhi ekspektasi dan kebutuhan dasar para karyawannya secara berkelanjutan (Wibowo, 2023).

Pemeliharaan karyawan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menjaga agar kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan tetap berada pada level tertinggi. Dalam konteks perkebunan yang memiliki beban kerja fisik cukup berat, program pemeliharaan menjadi investasi jangka panjang untuk mencegah terjadinya turnover karyawan yang tinggi. Karyawan yang merasa dipelihara dengan baik oleh perusahaan cenderung menunjukkan komitmen organisasi yang kuat dan motivasi kerja yang lebih stabil. Hal ini sangat penting mengingat sektor perkebunan seringkali menghadapi kendala dalam mempertahankan tenaga kerja terampil di tengah maraknya urbanisasi ke sektor industri manufaktur (Rani, 2024).

Salah satu instrumen terpenting dalam pemeliharaan karyawan dan pemenuhan kebutuhan hidup mereka adalah sistem pengupahan atau kompensasi yang diterapkan oleh pihak manajemen. Upah bukan sekadar biaya bagi perusahaan, melainkan alat motivasi dan bentuk penghargaan atas kontribusi serta curahan tenaga yang telah diberikan oleh karyawan. Sistem pengupahan yang adil dan transparan akan menciptakan iklim kerja yang harmonis serta meminimalisir potensi konflik industrial antara buruh dan pemberi kerja. Di sektor perkebunan, pengupahan harus dirancang dengan mempertimbangkan tingkat kesulitan kerja, risiko, serta standar upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah setempat (Rachmawati et al., 2024).

Pentingnya pengupahan yang layak berkorelasi langsung dengan produktivitas kerja karyawan di lapangan, terutama bagi mereka yang bekerja di area teknis produksi. Jika sistem pengupahan dirasa tidak adil atau tidak mencukupi kebutuhan hidup minimum, maka semangat kerja karyawan akan menurun yang berdampak pada penurunan kuantitas hasil panen. Perusahaan perkebunan dituntut untuk memiliki skema pengupahan yang mampu menyeimbangkan kemampuan finansial perusahaan dengan kesejahteraan

hidup para buruhnya. Kebijakan upah yang tepat dapat menjadi pembeda utama dalam keunggulan kompetitif perusahaan dibandingkan dengan kompetitor lain dalam industri pengolahan teh yang sejenis (Sudiantini et al., 2023).

Struktur tenaga kerja di perkebunan teh umumnya didominasi oleh Buruh Harian Lepas (BHL) yang memiliki pola hubungan kerja yang bersifat temporer namun sangat vital. Buruh harian lepas ini biasanya bertugas pada bagian-bagian yang memerlukan tenaga ekstra seperti pemetikan, penyemprotan, dan pemeliharaan rutin tanaman teh di lereng gunung. Meskipun statusnya bukan karyawan tetap, peran mereka sangat menentukan kelancaran rantai pasok daun teh segar dari kebun ke pabrik pengolahan. Namun, posisi tawar buruh harian lepas seringkali dianggap rentan, sehingga sistem pengupahan bagi mereka memerlukan perhatian khusus agar tetap sesuai dengan prinsip keadilan (Suryanawati, 2021).

PT Candi Loka merupakan salah satu perusahaan perkebunan teh terkemuka yang beroperasi di wilayah Ngawi, Jawa Timur, dengan sejarah panjang dalam industri teh nasional. Sebagai perusahaan yang mengelola lahan yang luas, PT Candi Loka sangat bergantung pada kinerja ratusan buruh harian lepas untuk memastikan operasional harian berjalan lancar. Manajemen PT Candi Loka dituntut untuk menerapkan sistem pengupahan yang efektif guna menjaga stabilitas tenaga kerja di tengah dinamika ekonomi daerah. Keberadaan PT Candi Loka juga memberikan dampak ekonomi yang signifikan bagi masyarakat sekitar, sehingga kebijakan internalnya seringkali menjadi barometer bagi kesejahteraan warga lokal (Saputra, 2023).

Pemberian upah yang layak merupakan elemen krusial dalam menjamin kesejahteraan tenaga kerja, terutama bagi para buruh harian lepas di sektor perkebunan Kabupaten Ngawi. Dalam konteks ekonomi daerah, penetapan standar upah idealnya merefleksikan angka Kebutuhan Hidup Layak (KHL) guna memastikan terpenuhinya kebutuhan dasar pangan, sandang, dan papan bagi pekerja beserta keluarganya. Berdasarkan data terbaru tahun 2026, standar upah minimum di Kabupaten Ngawi telah ditetapkan sebesar

Rp2.556.815, yang mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya guna menyesuaikan dengan dinamika inflasi dan pertumbuhan ekonomi wilayah. Namun, di lapangan, sistem pengupahan sering kali masih menghadapi tantangan dalam menyelaraskan antara beban kerja dengan nominal yang diterima, sehingga memicu perlunya evaluasi mendalam terhadap implementasi struktur upah di perusahaan-perusahaan lokal. Ketimpangan antara realitas pendapatan dengan biaya hidup yang terus meningkat di Jawa Timur menjadikan isu ini sebagai landasan penting untuk mengkaji efektivitas sistem premi dan insentif yang berlaku bagi kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan (BPS Kab Ngawi, 2025).

Sistem pengupahan yang diterapkan bagi buruh harian lepas di PT Candi Loka mencakup berbagai komponen, mulai dari upah pokok hingga insentif atau premi tertentu. Penentuan upah ini biasanya didasarkan pada target capaian kerja, seperti berat timbangan pucuk teh yang dipetik atau luas area yang berhasil disemprot. Adanya sistem premi dimaksudkan untuk merangsang produktivitas buruh agar bekerja melebihi standar minimum yang telah ditetapkan oleh pihak perkebunan. Evaluasi terhadap efektivitas sistem ini sangat diperlukan untuk mengetahui apakah skema yang ada sudah mampu mengakomodasi beban kerja yang ditanggung oleh para buruh tersebut (Nasution, 2022).

Terdapat fenomena di mana buruh harian lepas menghadapi tantangan dalam mencapai target harian akibat faktor eksternal seperti cuaca ekstrem atau kondisi tanaman yang kurang prima. Hal ini berdampak langsung pada jumlah pendapatan yang mereka terima setiap periode pembayaran, mengingat sistem pengupahan sangat bergantung pada hasil fisik di lapangan. Ketidakpastian pendapatan ini menjadi isu krusial yang perlu dikaji lebih dalam untuk melihat sejauh mana perusahaan memberikan perlindungan finansial bagi buruh. Masalah pengupahan di PT Candi Loka menjadi menarik untuk diteliti karena melibatkan aspek teknis perkebunan dan aspek kemanusiaan secara bersamaan dalam satu kesatuan (Hidayat, 2023).

Kajian mengenai sistem pengupahan juga harus melihat perspektif dari

para buruh itu sendiri sebagai penerima manfaat utama dari kebijakan perusahaan. Respon buruh terhadap besaran upah dan cara pembayarannya akan memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka selama beraktivitas di area perkebunan teh. Jika buruh merasa sistem pengupahan sudah transparan dan akurat dalam menghitung hasil kerja mereka, maka tingkat kepercayaan terhadap manajemen akan meningkat. Sebaliknya, ketidakteraturan dalam sistem pengupahan dapat memicu ketidakpuasan yang berujung pada penurunan disiplin kerja atau bahkan penghentian aktivitas kerja secara sepihak (Ramadhan, 2022).

PT Candi Loka sebagai entitas bisnis harus menyadari bahwa keadilan distributif dalam pengupahan adalah kunci utama dalam mempertahankan etos kerja buruh harian lepas. Keadilan ini tidak hanya berarti upah yang besar, tetapi juga ketepatan waktu pembayaran dan kesesuaian antara beban kerja dengan imbalan yang diterima. Di tengah kenaikan harga kebutuhan pokok, upah yang diterima buruh harian lepas menjadi tumpuan utama untuk memenuhi kebutuhan dasar keluarga mereka di rumah. Oleh karena itu, penelitian ini akan membedah secara mendalam bagaimana mekanisme pengupahan yang saat ini berjalan di PT Candi Loka dari berbagai sudut pandang (Arifin, 2023).

Penelitian ini akan mengidentifikasi titik-titik lemah dalam sistem administrasi pengupahan di PT Candi Loka dan memberikan solusi alternatif untuk perbaikan ke depan. Akurasi data menjadi syarat mutlak agar sistem pengupahan dapat dipercaya dan dijalankan dengan penuh integritas oleh pihak perusahaan. Oleh karena itu, penelitian berjudul "Analisis Sistem Pengupahan Buruh Harian Lepas di Perkebunan Teh PT Candi Loka" menjadi sangat mendesak untuk dilakukan sebagai upaya evaluasi mandiri. Fokus utama penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana mekanisme, kendala, serta efektivitas sistem pengupahan yang diterapkan perusahaan dalam menyejahterakan buruhnya. Hasil dari skripsi ini diharapkan tidak hanya menjadi syarat kelulusan akademik, tetapi juga memberikan sumbangsih nyata bagi perbaikan kualitas hidup buruh perkebunan. Keselarasan antara tujuan

profit perusahaan dan kesejahteraan buruh adalah kunci utama bagi masa depan industri teh Indonesia yang lebih cerah (Pratama, 2023).

B. Rumusan Masalah

Mengetahui sistem pengupahan buruh harian lepas yang berada di perkebunan teh Pt. Candi Loka

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan agar untuk mengetahui sistem pengupahan perkebunan teh Pt. Candi Loka.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil peniliti ini diharapkan dapat menjadi refrensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan sistem pengupahan
2. Dapat memberikan informasi kepada pihak-pihak yang membutuhkan dan dapat sebagai bahan masukan informasi kepada para pegawai dan karyawan untuk dijadikan panduan mengenai sistem sistem pengupahan pada PT. Candi loka.