

Peran Mandor dalam Rekrutmen Pekerja Kontrak di Perkebunan Kelapa Sawit

Muhammad Sa'id¹, Rina Hermawati², Junardi Harahap³

¹Program Studi Pascasarjana Antropologi, FISIP, Universitas Padjadjaran
muhammad20151@mail.unpad.ac.id

²Departemen Antropologi, FISIP, Universitas Padjadjaran
r.hermawati@unpad.ac.id

³Departemen Antropologi, FISIP, Universitas Padjadjaran
junardi@unpad.ac.id

Abstract

This study aims to describe the role of mandor (foreman) in recruiting contract workers at the oil palm plantation of PT. Bumi Pratama Khatulistiwa (BPK). They have a strategic role in the recruitment process so their presence is very important. For residents living surrounding the plantation, their opportunity to work in the company lies in the hands of the foreman. This research applied a descriptive analytic qualitative method. Informants for this research are foremen, contract workers, and local community leaders at PT. Bumi Pratama Khatulistiwa. The data were collected through observations and interviews. The study found that (1) palm oil plantations, especially PT. Bumi Pratama Khatulistiwa, has opened up quite broad opportunities for employment opportunities and has become a solution to economic problems for residents living surrounding the plantation; (2) foremen have power in recruiting workers through their access and network to workers; (3) contract workers or casual workers need cultural, social, economic and social capital, as well as symbolic capital with foremans and use each of those different capital in order to get a job in the palm oil plantation. The social capital and symbolic access at PT. BPK are the most influential factors in recruitment by foremen.

Keywords: capital, foreman, labor, PT. Bumi Pratama Khatulistiwa

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menggambarkan peran mandor dalam perekrutan tenaga kontrak di perkebunan kelapa sawit PT. Bumi Pratama Khatulistiwa (BPK). Mandor memiliki peran strategis yaitu merekrut tenaga kerja di perusahaan, sehingga keberadaannya sangat penting bagi warga untuk dapat bekerja di perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik sampling *purposive* dan analisis deskriptif. Informan penelitian meliputi mandor dan pekerja kontrak, dan tokoh masyarakat setempat di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa. Data dikumpulkan melalui observasi lapangan dan wawancara. Studi ini menemukan bahwa (1) perkebunan kelapa sawit, khususnya PT. Bumi Pratama Khatulistiwa membuka peluang yang cukup luas terkait dengan kesempatan kerja dan menjadi solusi permasalahan ekonomi kerakyatan; (2) mandor memiliki peran penting dalam perekrutan tenaga kerja melalui penguasaan mereka pada akses dan jaringan pekerja; (3) modal penting bagi calon pekerja kontrak atau pekerja lepas untuk mendapatkan kesempatan kerja dari perusahaan atau mandor adalah melalui kepemilikan modal budaya, sosial, ekonomi dan sosial terhadap modal simbolik yang masing-masing memiliki kekuatan yang berbeda. Modal sosial dan akses simbolik di PT. BPK adalah faktor paling ber-

pengaruh dalam rekrutmen oleh mandor.

Kata kunci: mandor, modal, PT. Bumi Pratama Khatulistiwa, tenaga kerja

Pendahuluan

Kelapa sawit adalah salah satu tanaman perkebunan yang mempunyai peran penting bagi perekonomian nasional, terutama dalam ketersediaan tenaga kerja dan pendapatan bagi negara (Herman *et al.*, 2009). Ekspor kelapa sawit yang tinggi disebabkan oleh kebutuhan industri minyak kelapa sawit berupa *Crude Palm Oil* (CPO) dan *Palm Kernel* yang menjadi bahan dasar produk. Beberapa produk kebutuhan rumah tangga yang memerlukan kelapa sawit dalam pembuatannya meliputi alat kosmetik, sabun, sampo, mentega, mie instan, coklat, hingga minyak goreng. Kebutuhan akan kelapa sawit hampir tidak tergantikan oleh produk lainnya, sehingga kebutuhannya akan tetap tinggi (Fawzi dan Iswari, 2020).

Komoditas kelapa sawit memiliki peran yang cukup strategis. Menurut Aznur (2021), hal ini disebabkan karena kelapa sawit merupakan tanaman perkebunan yang mengalami pertumbuhan produksi cukup pesat dibandingkan dengan tanaman perkebunan lainnya di Indonesia. Berdasarkan data Statistik Perkebunan Indonesia tentang Kelapa Sawit dari Direktorat Jenderal Perkebunan tahun 2015, produksi kelapa sawit Indonesia mencapai 21,958 juta ton pada tahun 2010 dan menjadi 31,284 juta ton pada tahun 2015. Sedangkan produksi komoditas tanaman lainnya seperti karet hanya mencapai 3,1 juta ton, kelapa 2,96 juta ton, tebu 2,63 juta ton, dan kopi 664,5 ribu ton (Aznur, 2021).

Secara umum, perusahaan yang bergerak di bidang komoditas perkebunan sawit mempunyai potensi dan peluang yang cukup strategis terhadap perkembangan perekonomian daerah. Hal ini sejalan dengan keharusan industri atau perusahaan untuk bisa berkontribusi terhadap pembangunan daerah. Sebagaimana yang dijelaskan dalam *Sustainable Developments Goals* (SDGs) yang mempunyai lima prinsip dasar, salah satunya adalah menegaskan agar

menekan kemiskinan dan menjamin agar seluruh warga dapat sejahtera baik secara ekonomi, sosial atau lingkungan (JariBorneo, 2021). Oleh sebab itu, meluasnya industri perkebunan kelapa sawit di Kalimantan Barat diharapkan mampu menjawab persoalan kurangnya resapan tenaga kerja.

Produksi kelapa sawit mendorong kesejahteraan masyarakat melalui kesempatan dan lapangan pekerjaan yang tersedia dalam produksi sampai pengolahan sawit. Di dalam perkebunan sawit, tenaga kerja yang paling banyak dibutuhkan ialah sebagai pemanen, pemupuk, tukang tebas, pembibitan dan lain sebagainya. Selain itu, produksi kelapa sawit juga berpotensi menghasilkan manfaat-manfaat, antara lain peningkatan penghasilan bagi masyarakat sekitar, peningkatan pendapatan pemerintah, pengurangan kemiskinan dan sebagai pengelolaan sumber daya alam (Bakce dan Mustofa, 2021).

Industri perkebunan sawit di Kalimantan Barat hingga kini terus meluas dan telah mengalami perkembangan dalam pengelolaan hutan dan lahan. Bahkan, telah terjadi ekspansi besar-besaran hingga ke seluruh daerah yang ada di wilayah Kalimantan Barat, dengan jumlah keseluruhan luas lahan sawit mencapai 2,3 juta hektar yang tersebar di 14 kabupaten dan kota. Menurut Arkanudin, hampir 50% penduduk Kalimantan Barat bergantung pada sektor perkebunan sawit (Midhio *et al.*, 2017). Angka rekrutmen tenaga kerja dari perkebunan sawit di Indonesia mencapai 5,22 juta jiwa dan di Kalimantan Barat mencapai 401.157 jiwa. Angka ini akan terus meningkat seiring dengan bertambahnya lahan perkebunan sawit setiap tahunnya (Ngadi dan Noveria, 2017).

Salah satu tantangan Indonesia saat ini adalah masih sempitnya sumber pendapatan ekonomi, seperti pada aspek penyediaan pasar kerja terhadap masyarakat. Permintaan

tenaga kerja dalam suatu perusahaan merupakan penyerapan jumlah tenaga kerja yang ingin dipekerjakan oleh pihak perusahaan dengan tingkat upah dan jangka waktu yang sudah ditentukan (Sholeh, 2007). Keberadaan perkebunan sawit diharapkan dapat memberikan implikasi terhadap tersedianya lapangan pekerjaan. Namun, ini akan menjadi masalah apabila tidak ditangani dengan tepat dalam pengelolaan penyerapan tenaga kerja. Hal ini dikarenakan persaingan untuk mendapatkan pekerjaan di masa sekarang semakin tinggi.

Mandor di perkebunan memiliki peran yang sangat penting dalam hal ketenagakerjaan. Menurut Mushthofa (2015), seorang mandor memiliki motivasi dan nilai jual. Posisi mandor mempunyai jaringan yang kuat dalam akses sosial bahkan mempunyai kewenangan khusus dalam merekrut tenaga kerja kontrak. Oleh karena itu, posisi mandor dapat mempengaruhi penerimaan calon pekerja dengan akses yang dimiliki. Mandor juga mempunyai kriteria (kualifikasi) tertentu untuk merekrut pekerja kontrak. Muspawi (2018) menambahkan, tahapan seleksi merupakan keharusan dalam merekrut tenaga kerja, sehingga calon pekerja kontrak juga harus piawai dalam melihat kriteria yang diinginkan oleh mandor.

Di dalam cerita-cerita lenong Betawi, *mandor* atau *mandur* pada zaman kompeni disebut *opzichter*. Mereka biasanya dibantu oleh tukang-tukang kepruknya yang kejam. Mandor digambarkan sebagai orang berpenampilan tidak simpatik yang memerintah dan mengarahkan suatu pekerjaan kepada para pelayan atau para buruh yang bekerja pada majikannya. Mandor adalah pegawai pertama yang bertugas sebagai pengawas kerja para buruh atau pekerja di bawahnya. Mandor merupakan orang kuat dalam hubungan sosial dan berprestasi relatif tinggi dibandingkan dengan para pekerja yang lebih banyak menanggung beban pekerjaan dengan ketidakpastian dan tereksplotasi (Soeriadiredja, 2017). Dengan begitu, posisi mandor mempunyai fungsi yang sangat efektif dalam mengatur dan mengorganisasi para pekerja yang jumlahnya cukup banyak.

Sanjaya *et al.* (2016) mengatakan hubungan kerja antara mandor dan pekerja dapat dilihat dari kebijakan-kebijakan dan aturan-aturan yang dibuat oleh mandor serta adanya nilai dan norma yang berlaku di dalam sebuah relasi kerja. Hal tersebut juga dilakukan oleh PT. BPK dengan memanfaatkan peran mandor dalam mengkonstruksi dan memproduksi komoditas perkebunan sawit yang bekerja di lapangan. Dengan demikian, posisi mandor dalam suatu perusahaan sangat diminati, bahkan menjadi penentu dalam memotivasi produktivitas pekerja.

PT. Bumi Pratama Khatulistiwa (PT. BPK) adalah perusahaan perkebunan sawit di Kecamatan Sungai Ambawang, Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat. PT. BPK memiliki lahan seluas 18.312 hektar dengan izin 400/05-IL/95 yang ditetapkan pada tahun 1995. Lahan tersebut tersebar di Kecamatan Sungai Ambawang dan meluas ke Kecamatan Kuala Mandor B (Kecamatan yang merupakan pecahan dari Kecamatan Sungai Ambawang). Keberadaan perusahaan ini diharapkan dapat membuka kesempatan kerja yang seluas-luasnya bagi warga setempat.

Rekrutmen pekerja di perusahaan PT. BPK tidak dilakukan setiap tahun, melainkan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Misalnya, ada pekerja yang pensiun, mengalami kecelakaan kerja, dan sebab lainnya. Oleh karena itu, perusahaan meminta agar mandor mencari pekerja kontrak terlebih dahulu.

Bekerja di perusahaan PT. BPK bisa mendongkrak kondisi perekonomian pekerjanya. Selain itu, terdapat banyak fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja. Fasilitas yang didapat pekerja terbagi menjadi: (1) Fasilitas kantor yaitu administrasi, pabrik ekstrak, gedung-gedung pelatihan, kendaraan operasional perusahaan, gedung dan penyimpanan logistik pekerja; dan (2) Fasilitas pekerja yaitu rumah singgah, tempat tinggal pekerja berupa perumahan, kesehatan, gedung pendidikan, kendaraan pendidikan dan lainnya. Bahkan, pekerja mendapatkan fasilitas berupa beras atau sembako setiap bulannya untuk

keperluan sehari-hari. Kemudian, mengenai upah yang diterima oleh pekerja masing-masing divisi bervariasi dan berbeda-beda, misalnya pekerja pemanen apabila bekerja dengan baik dan maksimal bisa memperoleh 2,5 juta hingga 3,5 juta per bulan tergantung akumulasi timbangan yang diperoleh. Hal tersebut tentu bisa membantu perekonomian pekerja, yang mana pengeluaran kebutuhan biaya hidup pekerja setiap bulannya mulai dari 1 juta hingga 2 juta. Fasilitas inilah yang membuat banyak warga berharap agar dapat bekerja di perusahaan tersebut.

Jenis pekerja di PT. BPK terbagi atas Karyawan Harian Tetap (KHT), Karyawan Harian Lepas (KHL) dan buruh lepas atau sistem borongan. Sebagai pekerja kontrak atau lepas, mereka masih menjalani pelatihan (*training*) dan memerlukan waktu dan target untuk dapat menjadi KHT. Meski demikian, untuk dapat masuk sebagai pekerja kontrak tidaklah mudah. Hal ini dikarenakan mandor perlu menilai apa yang dimiliki oleh calon pekerja tersebut sebelum merekrutnya menjadi pekerja kontrak.

Kajian Pustaka

Nugroho (2017) menyebut industri perkebunan sawit di Indonesia merupakan salah satu industri yang perkembangannya terus meningkat, bahkan sampai membawa Indonesia menjadi negara penghasil komoditas sawit terbesar di dunia. Keberadaan suatu industri mempunyai dampak terhadap masyarakat di sekitarnya. Dampak tersebut dapat berupa dampak positif seperti tersedianya lapangan kerja dan peningkatan ekonomi dan dampak negatif yaitu penurunan kualitas lingkungan dan kesehatan masyarakat, khususnya sosial budaya masyarakat. Pembangunan dari industri diharapkan selaras dengan upaya mensejahterakan masyarakat yaitu memberikan kesempatan kerja yang sebesar-besarnya (Awandar dan Indrajaya, 2016).

Warga mempunyai cara pandang tersendiri mengenai perusahaan. Cara masyarakat sekitar dalam memandang perusahaan tersebut dapat diartikan sebagai persepsi. Menurut Leavitt dan Zarkasi (1978), persepsi (*perception*) ada-

lah pandangan atau pengertian yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu. Pembangunan pada dasarnya mempunyai orientasi menuju perubahan yang lebih baik. Dengan demikian, secara sederhana masyarakat yang masih berada pada level kurang mampu (secara ekonomi) dapat terbantu dengan adanya industri untuk kemudian memanfaatkan dirinya sebagai pekerja atau kerja sama dengan industri yang dibutuhkan.

Penelitian terdahulu terkait perkebunan sawit yaitu: (1) Sharma (2019) yang membahas mengenai skenario hingga ekspansi kelapa sawit dan masa depan Kalimantan Barat. Sharma menganalisa proses sebuah wilayah di Kalimantan Barat dimanfaatkan untuk kapitalisasi yang bergerak di bidang perkebunan sawit. Sharma juga mengemukakan dampak sosial dan ekonomi hingga konversi hutan atas ekspansi tersebut. Secara ekonomi, pengembangan perkebunan sawit memiliki nilai yang tinggi di masa depan. Namun pada saat yang sama juga berimplikasi terhadap habitat dan konversi secara keterlingkungan dimasa depan; (2) De Vos (2016) membahas terkait fungsi monokultur perkebunan sawit yang berimplikasi terhadap konflik kepentingan komunitas di Kalimantan Barat. Aspek yang ditemukan oleh De Vos meliputi ketahanan pangan masyarakat setempat, konflik, hingga peluang mata pencaharian dari generasi ke generasi. Penelitiannya menunjukkan sistem monokultur telah membuat dampak negatif terhadap gaya hidup komunitas dalam memanfaatkan lahan, identitas dan budaya; dan (3) Susiati (2013) yang membahas penyerapan tenaga kerja di perusahaan sawit di PT. Kutai Sawit Plantation. Fokus penelitian Susiati lebih mendalami cara perusahaan tersebut merekrut tenaga kerja dari warga setempat yang bermukim di sekitar perusahaan tersebut. Lalu, temuan dalam penelitian Sumiati ialah kendala yang dihadapi oleh perusahaan dalam merekrut tenaga kerja. Kendala ini meliputi kualitas sumber daya manusia warga setempat masih minim, sedangkan kemauan dan harapan mereka agar dapat bekerja di perusahaan tersebut cukup besar. Bahkan, ada persaingan yang dilakukan oleh warga setempat agar dapat

lolos sebagai pekerja di perusahaan tersebut.

Secara umum, perusahaan industri memiliki pemimpin kelompok pekerja yang biasa disebut mandor. Mandor adalah seseorang yang diberikan tanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan tugasnya untuk mengawasi pekerjaan para pekerjanya. Mandor harus memiliki karakter seorang pemimpin yang dapat memotivasi para pekerjanya agar dapat memiliki produktivitas barang dan jasa sesuai apa yang diharapkan. Peran mandor dalam hal ini bisa berbentuk cara mengkonseptualisasikan dan memformulasikan tugas para pekerjanya. Dengan demikian, jika ditarik dari keterkaitan penyerapan tenaga kerja, maka peran mandor sangat mempengaruhi dalam menentukan siapa pekerja yang bisa ikut bergabung terhadapnya.

Menurut Mardiah dan Simatupang (2020), peran merupakan sesuatu yang terdapat pada seseorang sebagai makhluk sosial, yang diberikan tanggung jawab sesuai dengan porsi dan berperan sebagai orang yang dikehendaki. Menurut Biddle dan Thomas (dikutip dari Suhardono Edy, 2016) terdapat empat landasan mengenai peran yaitu: (1) Penggolongan yang mengarah pada acuan fenomenal; (2) Penggolongan yang orientasinya pada operasi konseptual, yang mana terdapat pembentukan sub-kelas dari acuan fenomenal; (3) Formula atau kriteria yang beragam dan menggolongkan kelas dari acuan fenomenal, kemudian penentuan, kesamaan, dan besaran; dan (4) Konsep mengenai golongan yang memiliki polarisasi (misalnya pembagian atas jenis pekerjaan). Secara operasional, peran mandor ialah seseorang yang diberikan tanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan tugasnya untuk mengawasi serta menentukan pekerjaan para pekerjanya (Bernawi, 2014 dikutip dari Tjandra *et al.*, 2018).

Rekrutmen merupakan suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang diperlukan oleh organisasi yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan (Pranutoko, 2016). Tenaga kerja merupakan penduduk dalam usia kerja (15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu

negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Adapun tujuan dan maksud dari rekrutmen yaitu untuk melaksanakan tugas yang sudah ada, menerima wewenang untuk melaksanakannya, bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas tersebut, sebagai salah satu unsur dari organisasi yang ikut bertanggung jawab pada pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan bidangnya.

Kaufman dan Julie (2000) memaparkan dua faktor penting dalam permintaan tenaga kerja, yaitu: (1) Pertumbuhan dalam jumlah total pekerja yang tersedia. Semakin banyak lapangan pekerjaan yang tersedia, maka permintaan tenaga kerja akan meningkat; dan (2) Jenis pekerjaan yang tersedia dalam suatu perekonomian. Permintaan tenaga kerja di sektor industri akan mengalami peningkatan sejalan dengan peningkatan yang terjadi dalam produksi barang dan jasa pada sektor perindustrian dalam perekonomian suatu negara.

Modal strategi persaingan dalam peluang kerja meliputi, modal ekonomi, modal budaya, modal sosial, dan modal simbolik. Modal ekonomi menurut Bourdieu mencakup alat-alat produksi yang bersifat materi dan tentunya juga bisa berbentuk uang (*money*). Dewasa ini, modal ekonomi sulit dihilangkan dari bagian strategi untuk mencapai kemenangan di dalam politik dan kekuasaan. Menurut Horikoshi (dikutip dari Zamroni, 2007), besaran modal kapital sangat menentukan kualitas diri dalam memperoleh dan mempertahankan kekuasaan dan peluang yang ada. Oleh karena itu, kontestasi sulit dimenangkan apabila tidak mempunyai modal ekonomi.

Selanjutnya, modal budaya menurut Bourdieu mengarah pada dimensi intelektual atau pendidikan formal yang diperoleh baik dengan formal atau informal (dikutip dari Adib, 2012). Modal budaya juga dapat dipengaruhi orang lain bahkan suatu komunitas atau organisasi. Secara khusus, budaya bukan serta merta dilihat dari suatu yang kompleks, terlebih adat-istiadat kebiasaan dan tradisi. Budaya adalah

satu perangkat sebagai mekanisme dalam mengontrol dan mengendalikan suatu perilaku. Dengan demikian, budaya juga mempunyai perangkat dan pengaruh dalam mengendalikan perilaku yang telah dikonstruksi melalui ideologi formal atau informal dalam suatu kelompok.

Berikutnya, modal sosial menurut Putnam *et al.*, (1994) adalah sekumpulan asosiasi horizontal yang dapat mempengaruhi produktivitas suatu masyarakat. Ada dua konsep yang mendasari konsep Putnam (dikutip dari Anyualatha Haridison, 2021) yaitu: (1) Jejaring dan norma-norma yang secara empiris mempunyai ketertarikan; dan (2) Jejaring norma-norma yang mempunyai implikasi terhadap ekonomi yang penting. Secara khusus, modal sosial juga melibatkan jejaring sosial yang lebih luas, yakni komunitas atau kelompok sosial, organisasi maupun kelembagaan. Sebab kesamaan atas kelompok, baik identitas etnis, agama, dan lain sebagainya mempunyai peran khusus dalam mensukseskan perolehan peluang yang tersedia (Susanto, 2013).

Modal simbolik menurut Bourdieu merupakan bentuk kekuasaan yang bersifat otoritas, status, dan prestise (dikutip dari Adib, 2012). Sedangkan kekuasaan sendiri pada akhirnya tidak berada pada ruang yang sudah ditetapkan oleh aturan yang disepakati secara kolektif. Kekuasaan juga mengakar dan meluas ke dimensi yang lebih kecil, bersifat strategis serta menguntungkan para elite (Ginting, 2019). Dengan demikian, modal simbolik juga bisa memberikan peluang yang besar karena instruksi dari seorang yang memiliki kekuasaan, dalam hal ini peluang kerja yang diharapkan.

Studi ini berangkat dari uraian yang telah dipaparkan di atas. Studi ini menelusuri (1) peranan mandor dalam merekrut tenaga kerja kontrak yang dibutuhkan; dan (2) cara tenaga kerja kontrak dalam mendapatkan kesempatan kerja di perkebunan sawit PT. Bumi Pratama Khatulistiwa. Oleh karena itu, tujuan dari studi ini adalah untuk mengetahui, memahami dan menganalisis terkait cara memperoleh kesem-

patan kerja di Perkebunan Sawit PT. Bumi Pratama Khatulistiwa.

Metode

Studi ini menggunakan metode kualitatif yang bertujuan menjelaskan dan mengungkap proses rekrutmen pekerja kontrak melalui peran mandor dalam upaya mendapatkan kesempatan kerja di PT. BPK. Penelitian dilakukan di Kecamatan Sungai Ambawang, tepatnya di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa, Kabupaten Kubu Raya, Provinsi Kalimantan Barat. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Unit analisis yaitu pekerja kontrak dan mandor yang bersifat individu, serta peran dan cara pekerja dalam memperoleh kesempatan kerja di PT. BPK, Kecamatan Sungai Ambawang. Informan penelitian ini meliputi 2 (dua) jenis informan: (1) Informan kunci yaitu mandor dan pekerja kontrak; (2) Informan tambahan yaitu tokoh warga setempat di lingkungan PT. BPK. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi di lapangan dan wawancara.

Peneliti juga melakukan studi literatur dari buku, jurnal ilmiah, serta sumber internet yang relevan dengan pembahasan penelitian. Analisis data dilakukan dengan pendekatan deskriptif untuk menarik kesimpulan akhir secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Prasanti, 2018).

Hasil dan Pembahasan

PT. Bumi Pratama Khatulistiwa

Kecamatan Sungai Ambawang merupakan bagian dari daerah Kabupaten Kubu Raya, Provinsi Kalimantan Barat. Berdasarkan situs resmi Kabupaten Kubu Raya, Kecamatan Sungai Ambawang awalnya merupakan bagian dari distrik Pontianak dari tahun 1945 sampai tahun 1959. Secara geografis, Kecamatan Sungai Ambawang terdiri dari 15 desa dan berbatasan dengan empat wilayah: (1) Kuala Mandor B di sebelah utara; (2) Kecamatan Sungai Raya di sebelah selatan; (3) Kota Pontianak di sebelah timur; dan (4) Kabupaten

Sanggau di sebelah barat. Jumlah penduduk Kecamatan Sungai Ambawang sebanyak 83.085 jiwa yang terdiri dari 42.576 penduduk laki-laki dan 40.509 penduduk perempuan dengan jumlah rumah tangga 22.844 keluarga. Sebagian besar penduduk Kecamatan Sungai Ambawang menggantungkan hidup mereka di sektor pertanian.

PT. Bumi Pratama Khatulistiwa (BPK) adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan sawit. Perusahaan ini berdiri sekitar tahun 1992 dan berlokasi di Desa Mega Timur, Kecamatan Sungai Ambawang, Kabupaten Pontianak (saat itu Kubu Raya dan Mempawah masih menyatu dalam satu wilayah dan belum dimekarkan). PT. BPK merupakan perusahaan yang diinisiasi oleh investor asing dari Singapura dan Malaysia. Sampai saat ini, perusahaan tersebut masih bernaung di bawah kendali Wilmar Group yang bergerak di bidang nabati dan perkebunan.

PT. BPK telah berkembang pesat dan terus melakukan ekspansi lahan dalam rangka meningkatkan produktivitas hasil yang diharapkan. Ekspansi tersebut bahkan telah sampai hingga Kecamatan Kuala Mandor B. Secara umum, PT. BPK memiliki luas lahan kurang lebih 18.312 hektare yang tersebar dari kecamatan Sungai Ambawang hingga Kecamatan Kuala Mandor B. Bahkan, PT. BPK telah melakukan *replanting* atau tanam ulang sebanyak dua kali. PT. BPK juga sudah terakreditasi *Indonesian Sustainable Palm Oil* (ISPO). Akreditasi ISPO berada di bawah Lembaga Kementerian Pertanian yang memberikan rekomendasi dan kualifikasi tertentu.

Di PT. BPK, susunan struktur organisasi tertinggi dipegang oleh *Estate Manager* (EM) yang dibantu oleh Direktur Manajer (DM). Kemudian, ada *Front Office* yang bertugas di bagian administrasi atau perkantoran. Di samping itu, ada Personalia dan *General Affair* (PGA) yang bertugas mengawasi dan memantau perkembangan sumber daya manusia (SDM) pekerja di PT. BPK. Berikutnya ada *Human Resources Development* (HRD) yang

bertugas merekrut pekerja dan meningkatkan kemampuan pekerja yang dibutuhkan. HRD memiliki asisten yang bertugas menjaga dan bertanggung jawab atas mandor di lapangan. Selain itu, asisten HRD juga bertugas mengawasi dan mengarahkan mandor. HRD juga dibantu oleh mandor dalam mengakomodir pekerja di lapangan. Dengan kata lain, mandor adalah tangan kanan HRD untuk merekrut, mengawasi, serta meningkatkan SDM para pekerja di lapangan.

Di dalam struktur organisasi suatu perusahaan, terdapat variasi struktural yang didesain sesuai kebutuhan perusahaan itu sendiri. Semakin sistematis suatu struktural, maka semakin tinggi nilai koordinasi secara hierarki. Terdapat banyak perbedaan bila dikomparasi dengan birokrasi pemerintahan. Misalnya, birokrasi cenderung lemah perihal hierarki, sehingga kerap kali terjadi maladministratif kewenangan. Namun, struktural di PT. BPK sudah menjadi bagian yang paten dan wajib dilaksanakan oleh setiap pekerjanya sesuai peran dan tugasnya masing-masing.

Proses Rekrutmen Pekerja Lepas

Proses rekrutmen pekerja lepas di PT. BPK terdiri dari tiga skema. Pertama, formal administrasi. Skema ini hanya diberlakukan pada sektor tertentu, terlebih pada proses merekrut tenaga kerja di bagian administrasi dan struktural organisasi yang lebih tinggi atau bukan petugas lapangan. Misalnya, mencari pekerja dengan rekrutmen terbuka untuk posisi *Assistant Manager* atau *Staff Administrasi* di bagian divisi. Rekrutmen terbuka dilakukan sesuai kualifikasi yang diharapkan oleh perusahaan misalnya dengan pendaftaran atau registrasi, tertulis hingga *Computer Assisted Test* (CAT), tes wawancara, dan tes kesehatan.

Berikutnya, PT. BPK merekrut melalui pemilik lahan. PT. BPK masih menggunakan sistem kontrak dengan pemilik lahan yaitu warga setempat atau Hak Guna Usaha (HGU) untuk melakukan proses pengembangan perkebunan. Kontrak tidak hanya mengatur kesepakatan terkait penggunaan lahan, tetapi pemilik lahan mempunyai akses untuk mempekerja-

kan orang-orangnya di perusahaan tersebut (dengan jumlah kuota yang disepakati bersama) terhadap kerabat atau orang dari pemilik lahan.

Ketiga, PT. BPK merekrut berdasarkan kebutuhan situasional. PT. BPK mempunyai luas lahan hingga 3.000 hektar, sehingga terdapat banyak divisi dan bagian pekerjaan seperti pemanen, pemupuk, tukang tebas, dan lain sebagainya. Jika salah satu pemanen mengalami musibah, maka mandor harus mencari penggantinya. Atau ketika tukang penebas mengundurkan diri atau pensiun mendadak, maka mandor juga harus mencari penggantinya. Jika tidak dicari, maka akan mempengaruhi hasil produksi sawit. Pohon akan ditumbuhi tumbuhan rumput liar dan sejenis yang dapat mengganggu kualitas pohon kelapa sawit.

Jenjang Karir di PT. BPK

Secara umum, untuk menjadi pekerja tetap harus melalui proses dan tahapan di PT. BPK. Jenjang karir atau proses naik jabatan tertentu memerlukan proses dan tahapan yang tidak sederhana dan cukup panjang.

Pertama, pekerja lepas di PT. BPK harus memenuhi kriteria yang telah disiapkan oleh perusahaan dalam upaya menjadikan dirinya sebagai pekerja harian tetap. Mereka diberikan "target hasil" untuk dapat diterima oleh perusahaan. Misalnya, pekerja sebagai pemanen harus memenuhi target 20 ton dalam satu bulan. Selama satu bulan tersebut, apabila bekerja 25 hari maka satu hari harus bisa panen kelapa sawit minimal 850 kilogram agar tercapai 20 ton.

Kedua, untuk bisa menjadi Karyawan Harian Tetap (KHT) juga harus menyiapkan secara formal administrasi seperti surat catatan dan sebagainya dan memantau perkembangan berkas administrasi yang diajukan. Berkas yang harus disiapkan seperti catatan kesehatan dari PT. BPK, sehingga yang bersangkutan layak untuk bekerja.

Terakhir, dalam upaya memuluskan pekerja

lepas sampai pada titik ditetapkannya yang bersangkutan sebagai karyawan harian tetap juga memerlukan peran mandor. Namun, upaya ini juga memerlukan waktu. Ada yang membutuhkan waktu dua sampai tiga tahun, tetapi ada juga yang hanya 3 bulan. Hal ini dikarenakan tidak semua mandor mempunyai kedekatan dengan pihak asisten manajer. Mandor dulunya juga adalah pekerja lepas dan menjadi karyawan tetap. Oleh sebab itu, diperlukan kedekatan emosional dan sebagainya antara mandor dan asisten manajer.

Peran Mandor dalam Merekrut Tenaga Kerja Kontrak

Sebagaimana konsep peran yang telah dipaparkan, bahwa peran di suatu perusahaan sendiri memiliki keterkaitan yang erat dengan manajemen hingga fungsi-fungsi dan kewenangan yang bersifat mengikat dan kewajiban. Oleh karena itu, peran selalu memiliki daya tarik yang strategis dalam menentukan posisi struktural dan sistem manajemen secara administrasi. Hal ini membuat setiap organisasi perusahaan akan memiliki peran berbeda antara satu dengan yang lainnya. Kemudian, peran selaras dengan fungsi-fungsi manajemen yang merupakan serangkaian aktivitas yang dijalankan dalam tata kelola perusahaan berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya (Rismayanti dan Sagay, 2018).

Di dalam rangka menjalankan struktur organisasi perusahaan, fungsi, manajemen dan operasional pada PT. BPK, mandor memiliki tiga tugas penting. Pertama, Pengawasan dan *Monitoring*. Mandor di PT. BPK mempunyai tugas untuk mengawasi pekerja untuk bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan. Kemudian, memonitor pekerja dan distribusi barang, misalnya memantau buah kelapa sawit hasil panen maupun pupuk sampai pada lokasi yang sudah ditetapkan lokasinya. Tugas mandor dalam *monitoring* mencakup: (a) Memastikan pekerja. Mandor harus melihat secara langsung apa yang terjadi di lapangan; (b) Penghitungan hasil pekerja; dan (c) Koordinasi dengan berbagai pihak.

Kedua, mandor bertugas dalam memotivasi atau dalam istilah *upgrading* (motivasi subuh). Di dalam upaya peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) bisa dilakukan dengan berbagai cara. Misalnya, dengan *upgrading* yang dilakukan oleh mandor untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja. Kemampuan dan kematangan mental sangat diperlukan dalam upaya menjaga produktivitas selama bekerja. Tujuan dari *upgrading* adalah untuk musyawarah dan diskusi mengenai setiap permasalahan yang dihadapi oleh para pekerja. Sebab pekerja akan mengalami persoalan yang berbeda dari pekerja satu dengan yang lainnya. Hasil musyawarah akan menjadi catatan oleh mandor, sehingga bisa juga dikatakan sebagai serap aspirasi pekerja terhadap mandor untuk perusahaannya.

Ketiga, mandor bertugas dalam logistik dan *safety*. Aturan yang mengikat dalam tugas ini yaitu: (a) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja; (b) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; (c) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Fasilitas yang diberikan sesuai dengan Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Selanjutnya, seperti yang telah dijelaskan di atas, mandor juga berperan dalam perekrutan tenaga kerja. Mandor mempunyai standar tersendiri dalam menentukan siapa yang masuk sebagai antrean pertama untuk bekerja di PT. BPK. Mandor juga perlu ukuran-ukuran yang dinilai dalam menentukan siapa yang lebih dahulu masuk sebagai pekerja.

Mandor merekrut pekerja lepas melalui beberapa cara. Pertama, dimulai dari penjarangan dan jaringan mandor. Menemukan pekerja yang dibutuhkan dapat dikatakan “gampang-gampang susah” bagi mandor. Prosesnya akan mudah apabila ada kerabat yang sudah siap untuk bekerja. Namun, akan terasa sulit butuh pekerja segera mungkin, tetapi tidak banyak orang yang siap bekerja. Oleh karena itu, penjarangan dan jaringan mandor diperlukan dan

mandor harus menyiapkan calon pekerjanya untuk bekerja apabila memang dibutuhkan. Mandor perlu menyiapkan cadangan pekerja seperti dari keluarga, rekomendasi pemilik lahan, dan kedekatan akses dan jaringan dari teman, kolega, atau sebagainya.

Kedua, mandor merekrut dalam aspek kepercayaan. Aspek ini merupakan modal utama yang harus dimiliki karena kepercayaan adalah segalanya. Kepercayaan harus ditunjukkan oleh pekerja, khususnya calon pekerja kontrak atau lepas. Misalnya, apabila pekerja lepas bekerja dan tidak melaksanakan tugasnya dengan baik dengan terlalu bersantai ataupun jarang masuk kerja, maka akan berpengaruh terhadap penetapan yang bersangkutan untuk menjadi karyawan harian tetap.

Ketiga, melihat dari kemampuan fisik dan pengalaman. PT. BPK memiliki syarat khusus dalam merekrut tenaga kerja yaitu kemampuan fisik yang masih sehat dan tidak mengalami kekurangan yang dapat mengganggu proses pekerjaan nantinya. Proses tersebut berbentuk uji kesehatan oleh pihak perusahaan dengan tenaga medis dari perusahaan sendiri. Hal ini dikarenakan pekerjaan di perkebunan kelapa sawit yang beraktivitas di lapangan dan membutuhkan tenaga yang besar pula. Oleh sebab itu, calon pekerja dituntut siap secara mental, fisik, dan sebagainya.

Tugas dan peran mandor dalam perekrutan membuatnya memiliki *privilege* dan prestise sosial tersendiri dalam prestise di Sungai Ambawang (PT. BPK). Selain itu, peran mandor juga dilengkapi dengan akses sosial dan jaringan, bahkan memiliki kewenangan dalam merekrut pekerja kontrak juga menentukan peluang bagi para calon pekerja di PT. BPK. Peran mandor dalam upaya merekrut pekerja lepas sangatlah besar, khususnya bagi mereka yang memiliki modal sosial, budaya pada aspek kekerabatan, hingga jaringan simbolik. Sebab mandor akan menggiring dan membantu agar proses untuk masuk sebagai pekerja kontrak sampai ditetapkan sebagai karyawan harian tetap dapat dengan mudah dilalui.

Cara Tenaga Kerja Kontrak dalam Mendapatkan Kesempatan Kerja

Garis besar suatu modal terletak pada seseorang yang memiliki pengetahuan hingga pola pikir yang cenderung adaptif. Hal ini dikarenakan semakin berkembangnya industri yang semakin kompleks, sehingga paradigma pengetahuan tentunya bisa bermanfaat secara parsial. Modal tersebut dapat mempengaruhi suatu ranah dalam menentukan kepentingan yang akan diakomodir. Selaras dengan hasil penelitian bahwa untuk bisa menjadi tenaga kerja kontrak di PT. BPK harus melalui tahapan-tahapan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun cara pekerja lepas dalam memperoleh kesempatan kerja di PT. BPK adalah sebagai berikut:

Kekuatan Ekonomi

Pertama, dengan kekuatan ekonomi atau dalam hal ini meliputi kepemilikan sebuah benda (benda produksi, finansial, dan sebagainya). Namun, para calon pekerja cenderung tidak menggunakan kekuatan ekonomi (seperti menyogok, suap, atau sejenisnya) karena mereka tidak memiliki kekuatan tersebut.

Hampir 90% pekerja kontrak atau lepas pada awalnya berasal dari golongan dengan ekonomi menengah ke bawah yang memaksa mereka untuk kemudian tidak menggunakan modal kekuatan ekonomi. Pekerja lepas didominasi oleh golongan menengah ke bawah. Mandor memiliki ketertarikan tersendiri untuk membantu mereka mendongkrak ekonomi dengan bekerja di PT. BPK dengan besaran gaji 6 juta per bulan tergantung hasil yang didapatkan.

Kekuatan ekonomi hanya diperuntukkan pada bagian tertentu saja. Seperti pengadaan kendaraan truk atau kendaraan mobilisasi produksi kelapa sawit. Kendaraan yang diperlukan seperti Mitsubishi Colt FE SHDX seharga 440 juta. Besaran *Dump Truck* juga beragam, tergantung besarnya diameter *Dump Truck* tersebut dan tentunya memerlukan biaya perawatan. Masyarakat sebagai calon pekerja, dalam hal ini merupakan masyarakat yang ingin melanjutkan kehidupan ekonominya lebih baik lewat perusahaan.

Kualitas Budaya

PT. BPK merekrut karyawan dengan kapasitas sesuai bidang yang akan dijalani. Kemampuan kualitas budaya lebih menekankan pada kualitas pendidikan hingga intelektual yang memiliki porsi yang berbeda dibandingkan pekerjaan yang berada langsung di lapangan. Misalnya, jika perusahaan membutuhkan staf administrasi, maka dibutuhkan kemampuan khusus dalam berhitung hingga penyusunan laporan dan lain sebagainya. Kemampuan ini bisa didapatkan dari pendidikan formal (SMP, SMA/K, hingga Perguruan Tinggi) yang relevan pada bidang dan jurusannya.

Keberpihakan Relasi Sosial

Jejaring adalah modal yang menghubungkan antara satu dengan yang lain sebagai bagian terpenting dalam kehidupan. Tidak terkecuali pada PT. BPK, yang mana jejaring sosial telah dikonstruksi oleh pekerja lepas di perusahaan tersebut. Misalnya, dengan membangun komunikasi dengan keluarga yang hanya ditemui pada saat ada kepentingan tertentu. Sampai membangun akses dengan teman sekolah, teman dalam lingkungan satu daerah, satu desa dan banyak lagi yang bisa untuk komunikasi.

Jaringan Keluarga

Akses dari relasi keluarga memang cukup ampuh, terlebih mandor memiliki rasa empati terhadap keluarganya sendiri. Salah satu informan, Sahrul mengatakan bahwa dia masuk sebagai pekerja di perusahaan berkat pertolongan keluarga. Sahrul adalah keponakan dari mandor bagian panen Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit. Namun, sebelum diterima, Sahrul harus menunggu dua tahun karena kurangnya kebutuhan dari perusahaan.

Jaringan Komunitas

Keberagaman di Kecamatan Sungai Ambawang cukup tinggi, dengan terdapat etnis Dayak (35%), Madura (40%), Jawa, Melayu, Tionghoa dan lainnya (25%). Etnis yang berada di Kecamatan Sungai Ambawang merupakan bagian dari pola integrasi yang selama ini

diupayakan oleh pemerintah. Dengan keberadaan etnis yang ada, diharapkan bisa menjaga keharmonisan antar komunitas terlebih apabila terdapat perbedaan dan kepentingan.

Jaringan Pertemanan

Teman tidak hanya menjadi lawan untuk berinteraksi secara sosial maupun secara emosional, seperti curhat, nongkrong, atau *ngopi* pada umumnya. Keberadaan teman di PT. BPK akan memberikan banyak informasi mengenai perkembangan peluang-peluang yang tersedia untuk dikejar. Peran seorang teman bisa membantu calon pekerja menjadi pekerja kontrak sampai menuju karyawan tetap.

Jaringan Simbolik

Praktik kekuasaan yang mengakar pada tatanan sosial politik di Kalimantan Barat, khususnya Sungai Ambawang adalah struktur jaringan simbolik yang sejak lama di bangun oleh aktor-aktor politik pada masanya. Perusahaan secara administrasi berada di bawah kendali negara, dengan Undang-Undang sebagai alat peraturan yang harus ditaati oleh perusahaan, dan harus tunduk pada pemangku kekuasaan.

Organisasi Kemasyarakatan

Peran hingga kontribusi keberadaan organisasi kemasyarakatan juga sangat menentukan stabilitas sosial. Organisasi kemasyarakatan berperan di situasi tertentu. Peran organisasi kemasyarakatan ini dimanfaatkan oleh calon pekerja lepas, baik kekuatannya secara kolektif kepada pihak perusahaan maupun kepada mandor. Penekanan dilakukan oleh ormas agar pihak perusahaan mengindahkan setiap harapan dan keinginan organisasi tersebut. Ormas tersebut juga beragam dari Nahdlatul Ulama (NU), organisasi paguyuban kesukuan Dayak, Madura, Jawa dan lain sebagainya. Masing-masing mempunyai peran dan kekuatan yang berbeda dalam mempengaruhi perusahaan tersebut.

Institusi dan Kelembagaan Negara

Hubungan antara perusahaan dengan institusi dan lembaga negara seperti kementerian, ke-

polisian, dan sebagainya hingga kini berjalan dengan baik dan harmonis. Bahkan, sudah menjadi rahasia umum bahwa ada hubungan terselubung yang dilakukan kedua belah pihak dengan kepentingan masing-masing. Misalnya, apabila terjadi sesuatu seperti demonstrasi oleh warga setempat atau organisasi lainnya yang mengancam stabilitas produktivitas perusahaan, maka pihak kepolisian turun tangan secara standar operasional. Sudah beberapa kali terjadi di Kalimantan Barat pengamanan yang dilakukan pihak kepolisian cenderung represif lewat kontak fisik terhadap peserta demonstran. Situasi terburuk sampai menimbulkan penembakan seperti di kasus Kabupaten Ketapang oleh pihak brimob.

Jaringan Kekuasaan Eksekutif

Perusahaan PT. BPK memiliki ketertarikan kepada negara dan pemerintahannya. Perusahaan bisa menyesuaikan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah dengan harapan bisa berkontribusi terhadap negara. Perusahaan membuat negosiasi secara privat kepada pemangku kebijakan, khususnya eksekutif.

PT. BPK memiliki kekuatan secara hierarki ke pemerintahan dan birokrasi yang lebih tinggi. Kemudian, setiap kesempatan yang disuguhkan selalu bersifat ketat dan administratif. Meski demikian, peluang bagian lapangan di perusahaan tersebut selalu elastis dalam perekrutannya, sehingga berdampak pada luasnya jaringan yang dibangun oleh masyarakat agar dapat masuk sebagai pekerja.

Upaya pekerja lepas untuk mendapatkan kontrak hanya memerlukan cara sendiri yang adaptif. Khususnya, cara membangun dan memiliki modal yang sudah menjadi habitus baik langsung maupun tidak langsung di PT. BPK. Modal yang dimaksud seperti modal budaya, sosial, ekonomi, hingga simbolik yang dipercaya bisa memperoleh peluang kerja di perusahaan tersebut sebagai pekerja kontrak. Konstruksi modal sudah menjadi cara khusus bagi mereka untuk dapat diterima sebagai pekerja tetap. Dengan kata lain, kepemilikan modal budaya, sosial, ekonomi, dan simbolik atau salah satu dari modal tersebut,

telah menjadi hal yang amat penting sebagai bentuk usaha agar dapat diterima menjadi tenaga kerja.

Masing-masing pekerja lepas pada awalnya juga menggunakan modal sebagaimana yang telah dijelaskan diatas. Modal sosial dan modal simbolik lebih dominan digunakan. Hal ini disebabkan banyaknya pekerja yang menggunakan kepemilikan akses sosial dan simbolik. Kemudian, posisi berikutnya adalah modal budaya dan ekonomi yang cenderung jarang digunakan.

Bahkan, keterlibatan dan hubungan antara modal satu dengan yang lain juga dapat ditemukan dalam proses jaringan yang digunakan. Kemudian, terdapat dampak hingga konsekuensi dari modal yang dikonstruksi oleh pelaku atau aktor. Selain memiliki nilai positif bagi pelaku atau aktor, akan ada konsekuensi yang datang, baik secara personal, sosial, ekonomi, dan lain sebagainya.

Di dalam analisis lainnya, modal yang di pra-karsai oleh Pierre Bourdieu (1990), dalam melihat kesempatan untuk memperoleh ranah yang bersifat ekonomi sangat penting dimiliki dan dikuasai oleh setiap orang yang sudah memasuki usia produktif. Kesempatan kerja sampai peluang-peluang yang tersedia, tidak setiap saat mengutamakan kualitas atau kemampuan secara fisik maupun gagasan yang abstrak, tetapi juga diimbangi dengan berbagai modal yang universal dan kompleks seiring perkembangan industri kontemporer.

Simpulan

Ekspansi industri perkebunan kelapa sawit, khususnya PT. BPK telah membuka peluang yang cukup lebar mengenai kesempatan kerja yang diharapkan mampu menjadi solusi dari permasalahan ekonomi warga setempat. Perusahaan tersebut membutuhkan sampai ribuan pekerja kontrak secara keseluruhan baik pekerja pemanen, pemupuk, tukang tebas dan lain sebagainya. Pekerja lapangan di setiap lahan mengalami penyusutan akibat faktor umur hingga kecelakaan yang mengharuskan perusahaan dan mandor mencari pekerja

kontrak baru. Apabila ketersediaan pekerja tidak tercukupi, misalnya untuk pemanen hingga pemupuk, maka akan mengganggu kestabilan buah maupun pohon yang memungkinkannya akan mengalami perubahan dan penurunan produktivitas hasil perkebunan. Oleh sebab itu, perusahaan maupun mandor harus bersiaga dan mempersiapkan calon pekerja apabila memang dibutuhkan. Di samping itu, menjadi pekerja PT. BPK harus memenuhi kriteria hingga kepemilikan modal yang harus disiapkan dalam rangka memperoleh peluang tersebut. Bahkan, mandor juga memiliki kualifikasi tertentu untuk mempersiapkan calon pekerjanya yang diharapkan mampu bekerja sesuai harapan dan standar perusahaan. Mandor juga bertanggung jawab atas keputusannya. Ada banyak tekanan baik dari internal atau eksternal perusahaan seperti dari warga setempat atau pemilik lahan yang memiliki akses jaringan sosial yang kuat.

Sementara itu, cara yang bisa dilakukan oleh calon pekerja kontrak atau lepas untuk memperoleh peluang kerja dari perusahaan atau mandor yaitu melalui modal budaya, sosial, ekonomi, sosial hingga simbolik yang semuanya mempunyai kekuatan hingga kelemahan. Modal sosial di perusahaan PT. BPK menjadi yang paling berpengaruh terhadap perekrutan oleh mandor. Akses simbolik juga secara khusus memiliki jaringan struktural kuasa, baik di eksekutif, kelembagaan atau institusi hingga organisasi kemasyarakatan. Di sisi lain, upaya-upaya yang dilakukan oleh pekerja kontrak atau lepas dalam rangka memperoleh peluang kerja memiliki banyak konsekuensi pada realitas sosial yang semakin tidak stabil, menjadikannya pengelompokan, hingga diferensiasi sosial di tengah majunya industri. Misalnya, meningkatnya penyakit sosial seperti gengsinya etnisitas, tajamnya persepsi strata sosial antar masyarakat dan lain sebagainya.

Secara ekonomi, keberadaan industri perkebunan kelapa sawit sangat membantu pekerja dalam meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan. Namun, di balik kesejahteraan tersebut ada banyak persoalan-persoalan lain, baik

secara sosial maupun lingkungan. Seperti dalam hal lingkungan, wilayah yang berdekatan langsung dengan perusahaan akan terdampak banjir setiap tahunnya. Sedangkan, dalam persoalan lain adalah adanya keterlibatan aktor politik dalam pengembangan industri tersebut. Hal ini mempersulit warga setempat untuk melawan pihak perusahaan yang kadang menggarap lahan milik warga secara sepihak. Oleh karena itu, keterlibatan setiap elemen terhadap peluang kerja dan hubungan perusahaan dengan akses simbolik menjadi salah satu kerumitan sekaligus kuatnya sistem industri. Ini memungkinkan tidak berdayanya seseorang apabila tidak memiliki modal sebagaimana prinsip modal dari Bourdieu.

Referensi

- Adib, M. (2012). Agen dan Struktur dalam Pandangan Pierre Bourdieu. *BioKultur*, 1(2), 91–110. <http://madib.blog.uniir.ac.id>
- Anyualatha Haridison. (2021). Modal Sosial dalam Pembangunan. *Journal Ilmu Sosial, Politik dan Pemerintahan*, 2(2), 1–9. <https://doi.org/10.37304/jispar.v2i2.363>
- Awandar, L. P. P., dan Indrajaya, I. G. B. (2016). Pengaruh Infrastruktur, Investasi, dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Melalui Kesempatan Kerja. *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan UNUD*, 5(12), 1435–1462.
- Aznur, T. Z. (2021). Analisis Daya Saing dan Dampak Kebijakan Pemerintah terhadap Komoditas Kelapa Sawit Rakyat. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 22(1), 69–77. <https://doi.org/10.29040/jap.v22i1.2034>
- Bakce, R., dan Mustofa, R. (2021). Kesempatan Kerja dan Kelayakan Ekonomi Usaha Perkebunan Kelapa Sawit Rakyat di Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(7), 2213–2220.
- De Vos, R. E. (2016). Multi-Functional Lands Facing Oil Palm Monoculture: A Case Study of A Land Conflict in West Kalimantan, Indonesia. *Journal of South-East Asian Studies*, 9(1), 11–31.
- Fawzi, N. I., dan Iswari, M. Y. (2020). Analisis Heat Island pada Perkebunan Kelapa Sawit: Studi Kasus di Kabupaten Kayong Utara, Kalimantan Barat. *Jurnal Wilayah dan Lingkungan*, 8(2), 106–115. <https://doi.org/10.14710/jwl.8.2.106-115>
- Ginting, B. (2019). Imperialisme Kultural pada Tari Balanse Madam dalam Perspektif Relasi Kuasa Michel Foucault. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 01(04), 73–76.
- Herman, Agus, F., dan Las, I. (2009). Analisis Finansial dan Keuntungan yang Hilang dari Pengurangan Emisi Karbon Dioksida pada Perkebunan Kelapa Sawit. *Jurnal Litbang Pertanian*, 28(4), 127–133.
- JariBorneo. (2021). *Urgensi Kebijakan Daerah Tentang Tata Kelola Perkebunan Kelapa Sawit Berkelanjutan*. JariBorneoBarat. jari-borneo.org
- Kaufman, B. E., dan Julie, H. (2000). *The Economics of Labor Markets* (5th Edition). Dryden Press.
- Leavitt, H. J., dan Zarkasi, M. (1978). *Psikologi Manajemen: Sebuah pengantar bagi individu, dan kelompok di dalam organisasi*. Erlangga.
- Mardiah, U., dan Simatupang, P. (2020). Pengaruh Peran dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Unit Kebun Marihat. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 2(2), 124–133.
- Midhio, I. W., Wahyudi, B., dan Jamil, A. (2017). Pengelolaan CSR PT. Pasifik Agro Sentosa dalam Pencegahan Konflik antara Perusahaan dengan Masyarakat di Kabupaten Kayong Utara, Kalimantan Barat. *Jurnal Prodi Damai Dan Resolusi Konflik*, 3(2), 1–18.
- Mushtofa. (2015). Analisa Pengaruh Kinerja Mandor Terhadap Kualitas Proyek Konstruksi di Kota Tuban. *Extrapolasi Jurnal Teknik Sipil UNTAG Surabaya*, 8(2), 149–162.
- Muspawi, M. (2018). Menata Strategi Rekrutmen Tenaga Kerja. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 18(1), 87–95. <https://doi.org/10.33087/jiubj>
- Ngadi, dan Noveria, M. (2017). Keberlanjutan Perkebunan Kelapa Sawit di Indonesia dan Prospek Pengembangan di Kawasan Perbatasan. *Masyarakat Indonesia*, 43(1), 95–111.
- Nugroho, A. A. (2017). Ironi di Balik Kemewahan Industri Perkebunan Kelapa Sawit. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*, 08(01), 24–30. www.jurnal.uniga.ac.id
- Pranutoko, B. (2016). Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 40–45.

- Prasanti, D. (2018). Penggunaan Media Komunikasi bagi Remaja Perempuan dalam Pencarian Informasi Kesehatan. *Jurnal Lontar*, 6(1), 13–21.
- Putnam, R. D., Leonardi, R., dan Nanetti, R. Y. (1994). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton University Press.
- Rismayanti, dan Sagay, M. J. (2018). Penerapan Fungsi Manajemen Sebagai Metode Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis IBM*, 2(2), 1–8. www.journal.ibmasmi.ac.id
- Sanjaya, B., Arwani, M. M., dan Hanum, S. H. (2016). Relasi Kerja Mandor Dengan Buruh Pemetik Teh (Kasus di PT. Perkebunan Sarana Mandiri Mukti, Kecamatan Kabawetan Kabupaten Kepahiang). *Jurnal Sosiologi Nusantara*, 2(2), 58–69. <https://doi.org/10.33369/jsn.2.2.58-69>
- Sharma, S. K. (2019). Ecosystem Services Under Future Oil Palm Expansion Scenarios in West Kalimantan, Indonesia. *Elsevier*, 36(1), 1–11.
- Sholeh, M. (2007). Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah : Teori Serta Beberapa Potretnya di Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, 4(1), 62–75.
- Soeriadiredja, P. (2017). Mandor sebagai “Petit Bourgeois” dalam Industri Konstruksi. Sunari Penjor: *Journal of Anthropology UNUD*, 1(1), 20–28. <https://doi.org/10.24843>
- Suhardono Edy. (2016). *Teori Peran: Konsep, Derivasi dan Implikasinya*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Susanto, I. (2013). *Relasi Kuasa dalam Wacana Identitas*. Website Staff UI. <https://staff.ui.ac.id/system/files/users/irzanti.sutanto/publication/wacanaidentitas.pdf>
- Susiati. (2013). Penyerapan Tenaga Kerja bagi Masyarakat Desa Perangas Selatan pada PT. Kutai Sawit Plantation Kecamatan Marang Kayu. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(4), 1401–1410.
- Tjandra. Jemmy. K. *et.al.* (2018). Analisa Aspek-Aspek yang Mempengaruhi Kinerja Mandor. *Jurnal DPTS*, 7(1), 181–187
- Zamroni, I. (2007). Juragan, Kiai dan Politik di Madura. *Jurnal UNISIA*, xxx(65), 264–276. <https://journal.uin.ac.id/Unisia>