



Organisasi
Perburuhan
Internasional

Kondisi Tenaga Kerja

di Kehutanan di Indonesia

Proyek Peluang Kerja Kaum Muda (JOY)
April 2010





KONDISI TENAGA KERJA di Kehutanan di Indonesia

Copyright © Organisasi Perburuhan Internasional 2010

Edisi Bahasa Indonesia, Cetakan Pertama 2010

Publikasi-publikasi Kantor Perburuhan Internasional memperoleh hak cipta yang dilindungi oleh Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Meskipun demikian, kutipan-kutipan singkat dari publikasi tersebut dapat diproduksi ulang tanpa izin, selama terdapat keterangan mengenai sumbernya. Permohonan mengenai hak reproduksi atau penerjemahan dapat diajukan ke ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, atau melalui e-mail: pubdroit@ilo.org. Kantor Perburuhan Internasional menyambut baik permohonan-permohonan seperti itu.

Perpustakaan, lembaga dan pengguna lain yang terdaftar di Inggris Raya dengan Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Fax: (+44) (0)20 7631 5500; email: cla@cla.co.uk], di Amerika Serikat dengan Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; email: info@copyright.com] atau di negara-negara lain dengan Reproduction Rights Organizations terkait, dapat membuat fotokopi sejalan dengan lisensi yang diberikan kepada mereka untuk tujuan ini.

Organisasi Perburuhan Internasional, 2010

Kondisi Tenaga Kerja di Kehutanan di Indonesia/Organisasi Perburuhan Internasional - Jakarta: ILO, 2010

vi, 50 p.

ISBN 978-92-2-823390-2 (print);

ISBN 978-92-2-823391-9 (web pdf)

Juga tersedia dalam bahasa Inggris: *Labour Condition in Forestry in Indonesia*; ISBN: 978-92-2-123390-9 (print); 978-92-2-123397-6 (web pdf) / International Labour Organization - Jakarta: ILO, 2010

Katalog ILO dalam Data Publikasi

Penggambaran-penggambaran yang terdapat dalam publikasi-publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik-praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan presentasi materi yang ada di dalamnya tidak mewakili pengekspresian opini apapun dari sisi Kantor Perburuhan Internasional mengenai status hukum negara, wilayah atau teritori manapun atau otoritasnya, atau mengenai batas-batas negara tersebut.

Tanggungjawab atas opini-opini yang diekspresikan dalam artikel, studi, dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab penulis, dan publikasi tidak mengandung suatu dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional atas opini-opini yang terdapat di dalamnya.

Rujukan ke nama perusahaan dan produk komersial dan proses tidak menunjukkan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional, dan kegagalan untuk menyebutkan suatu perusahaan, produk komersial atau proses tertentu bukan merupakan tanda ketidaksetujuan.

Publikasi ILO dapat diperoleh melalui penjual buku besar atau kantor lokal ILO di berbagai negara, atau secara langsung dari ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland (e-mail: pubvente@ilo.org) ; atau Kantor ILO Jakarta, Menara Thamrin, Lantai 22, Jl. M.H. Thamrin Kav. 3, Jakarta 10250, Indonesia (e-mail: jakarta@ilo.org). Katalog atau daftar publikasi tersedia secara cuma-cuma dari alamat di atas atau melalui email.

Kunjungi Website kami : www.ilo.org/publication ; www.ilo.org/jakarta

Dicetak di Jakarta

Kata Pengantar

Pekerjaan hijau yang didefinisikan sebagai pekerjaan yang layak dengan produktivitas tenaga kerja yang tinggi namun juga memiliki tingkat efisiensi yang tinggi dan emisi yang rendah, sedang meningkat. Sesuai dengan Perserikatan Bangsa-bangsa, setidaknya 10 juta pekerjaan semacam itu dapat diciptakan dalam “manajemen hutan yang berkelanjutan” guna menanggapi masalah pengangguran yang semakin meningkat di seluruh dunia dan mencegah semakin habisnya hutan dengan mengelolanya dengan benar dan memastikan bahwa penggunaannya tidak mempengaruhi lingkungan dan keuntungan alami setempat. Indonesia, yang memiliki hutan tropis yang paling luas dengan beragam keanekaragaman hayati di dunia, tentunya dapat memperoleh manfaat dari peluang lapangan kerja ini, yang dapat mengarah ke terciptanya sekitar satu juta pekerjaan secara langsung dan secara signifikan tidak langsung sampai tahun 2020.

Pertanyaan mendasar dalam skenario ini mengacu pada kualitas pekerjaan-pekerjaan tersebut. Apa kondisi kerja pekerja sektor kehutanan di Indonesia saat ini, seberapa aman lingkungan kerja mereka, seberapa baik perlindungan terhadap anak-anak mereka, seberapa adil mereka diperlakukan, apa yang dapat dilakukan untuk dapat disiapkan lebih baik untuk masa mendatang? Pertanyaan-pertanyaan penting ini telah diajukan oleh konsultan, Steven Schmidt, dalam laporan ini – *Labour Conditions in Forestry* (Kondisi Tenaga Kerja di Kehutanan- yang beliau kumpulkan berdasarkan serangkaian 15 studi kasus yang dilakukan di dua provinsi yang penting secara strategis di Indonesia: Kalimantan dan Jawa Timur.

Laporan ini diminta oleh Departemen Kegiatan Sektor ILO dan Proyek Peluang Kerja untuk Kaum Muda (JOY), sebuah proyek kerjasama teknis didanai oleh Belanda. Laporan ini didorong oleh adanya kesadaran mengenai pentingnya Pekerjaan Hijau dan dampaknya terhadap kebijakan lapangan kerja untuk kaum muda. Di saat bersamaan, ini merupakan tindak lanjut di level nasional terhadap *Guidelines on Labour Inspection in Forestry* (Panduan tentang Inspeksi Tenaga Kerja di Kehutanan), yang diproduksi oleh ILO, menindaklanjuti sebuah pertemuan internasional yang diselenggarakan pada tahun 2005.

Laporan ini menunjukkan perlunya mengarahkan kebijakan untuk memperbaiki kondisi kerja di sektor kehutanan saat ini seperti misalnya tingkat penghasilan, kesempatan pelatihan, status pekerjaan dan pengentasan kerja paksa, Kesimpulan dan rekomendasi dalam laporan ini mencakup kebutuhan untuk membangun sebuah mekanisme kelembagaan yang bertanggung jawab untuk memeriksa kondisi tenaga kerja dalam sektor kehutanan yang perlu ditindaklanjuti dalam konteks proyek dan program kerjasama teknis di masa mendatang.

Elizabeth Tinoco
Direktur
Departemen Kegiatan Sektor (SECTOR)
Kantor Perburuhan Internasional

Peter Van Rooij
Officer in Charge
Kantor ILO Jakarta

Istilah yang digunakan dalam laporan

BFI	<i>Balickpapan Forest Industries</i> , Industri Hutan Balikpapan
GANIS	Tenaga Teknis, <i>Technical Specialist</i>
ILO	<i>International Labour Organisation</i> , Organisasi Perburuhan Internasional
ITCI	<i>International Timber Corporation Indonesia</i> , Perusahaan Kayu Internasional Indonesia
IUPHHK	Izin Usaha Pengelolaan Hasil Hutan Kayu, <i>Forest Timber Product Exploitation Permit</i>
JOY	<i>Job Opportunities for Youth</i> , Peluang Kerja untuk Kaum Muda
KLUI	Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia, <i>Indonesian Standard Industrial Classification</i>
MoF	<i>Ministry of Forestry</i> , Departemen Kehutanan
PP	Perum Perhutani (<i>state-owned forestry company</i>)
SERBUK	<i>Labour union for plantation workers</i> , Serikat Buruh Kebun
WASGANIS	Pengawas Tenaga Teknis, <i>Technical Specialist Supervisor</i>

Daftar Isi

1. Pendahuluan dan Latar Belakang	1
1.1 Tujuan	2
1.2 Metodologi	3
1.3 Output	4
2. Latar Belakang: Sektor Kehutanan di Indonesia	5
2.1 Penebangan Liar	8
3. Tenaga Kerja di Sektor Kehutanan	9
3.1 Masa Depan Sektor Kehutanan	10
3.2 Perbandingan Tingkat Kemiskinan dalam Sektor Kehutanan dan Sektor Terkait Lainnya	11
3.3 Kondisi Tenaga Kerja di Sektor Kehutanan	11
3.3.1 Studi Kasus	11
3.3.2 Status Pekerjaan	12
3.3.3 Pelatihan	13
3.3.4 Penghasilan	13
3.3.5 Pendidikan	14
3.3.6 Kerja Paksa	14
3.3.7 Ringkasan Temuan	15
4. Relevansi dan Kegunaan Panduan	17
4.1 Hak untuk berserikat dan melakukan perundingan bersama	17
4.2 Larangan tentang kerja paksa	18
4.3 Pekerja Anak	18
4.4 Peluang dan Perlakuan yang sama	19
4.5 Remunerasi yang adil	23
4.6 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	23

5. Isu Kunci Yang Diidentifikasi Informan	26
5.1. Departemen Kehutanan	26
5.2 Desentralisasi dan Disnakertrans	28
5.3 Konservasi	28
5.4 Pekerja anak di Jember	29
5.5 Pencurian Kayu	29
5.6 Persediaan pasokan bahan bakar nabati	30
6. Kesimpulan	31
7. Rekomendasi	32
8. Appendix 1 Case Studies of Labour in Forestry	34

1. Pendahuluan dan Latar Belakang

Tujuan dari program Peluang Kerja untuk Kaum Muda (*Job Opportunities for Youth – JOY*) adalah untuk “Menciptakan peluang bagi perempuan dan kaum muda di Indonesia untuk memperoleh penghasilan, dengan melengkapi inisiatif kebijakan di tingkat nasional dan lokal yang dapat mendorong kearah pertumbuhan lapangan kerja yang intensif”.

Setiap tahun di Indonesia, sekitar dua juta perempuan dan laki-laki muda memasuki pasar tenaga kerja, namun ekonomi tidak menghasilkan pekerjaan yang memadai guna menyerap angkatan kerja yang baru ini. Pada saat yang bersamaan, pekerjaan yang ada dan baru mungkin memiliki dampak negatif terhadap lingkungan dan tidak berkelanjutan untuk jangka waktu yang lebih panjang. Dalam konteks Asia, situasi ini menjadi lebih parah dan model ekonomi yang ada saat ini gagal untuk memperhitungkan biaya dampak lingkungan dan sosial yang diasosiasikan dengan tingkat pertumbuhan yang tinggi. Krisis yang terjadi mulai dirasakan di banyak daerah di Asia dan karakteristik umum dari krisis ini meliputi peningkatan harga komoditas akhir-akhir ini, ketahanan pangan yang menurun, kekeringan yang berkepanjangan, penurunan drastis dalam perikanan dan degradasi yang meluas dari ekosistem pesisir.

Dapat dipahami bahwa para pengambil keputusan di bidang ekonomi dan politik di Asia telah menyadari bahwa paradigma *grow now, clean up later* (pertumbuhan ekonomi diatas pemeliharaan lingkungan) sangatlah bermasalah bahkan dalam jangka pendek karena biaya sosial dan lingkungan yang tinggi. Oleh karena itu, perhatian dialihkan untuk mencari tahu bagaimana pola produksi dan konsumsi dapat berubah, dengan penekanan khusus pada pertumbuhan ekonomi dan pembangunan yang ramah lingkungan. Hal ini dapat mengubah pola produksi dan konsumsi dan dimana orang melakukan pekerjaan mereka, dan cara operasi pasar tenaga kerja, khususnya dalam apa yang umumnya disebut sebagai “*green jobs*” (pekerjaan hijau atau pekerjaan ramah lingkungan).

“*Green Jobs for Asia and the Pacific*” (Pekerjaan ramah lingkungan untuk Asia dan Pasifik) adalah sebuah program yang diluncurkan oleh ILO sebagai kontribusinya terhadap prioritas regional atas “pertumbuhan yang ramah lingkungan” yang dipelopori oleh UN/ESCAP. Sebuah konferensi penelitian regional mengenai pekerjaan ramah lingkungan diselenggarakan di Niigata pada tanggal 21-23 April 2008, mempertemukan sekitar 40 ahli dari pemerintah negara dan pemerintah daerah, organisasi pengusaha dan pekerja, lembaga penelitian tenaga kerja, akademisi dan pakar lingkungan dan sosial serta LSM. Konferensi tersebut membantu dalam merumuskan sebuah agenda penelitian kebijakan yang relevan oleh ILO dan mitra-mitra di daerah dan mengidentifikasi pendekatan dalam mempromosikan pekerjaan ramah lingkungan yang dapat dibangun menjadi Program Negara untuk Pekerjaan yang Layak oleh ILO (*ILO Decent Work Country Programmes*) di daerah tersebut.

Decent Work Country Programme (DWCP) ILO di Indonesia telah menekankan pentingnya *Green Jobs* dalam agendanya. Sejak tahun 2008, salah satu hasil dari DWCP Indonesia telah diidentifikasi sebagai “Usaha yang berkelanjutan melalui teknologi yang ramah lingkungan dan jaminan sosial yang lebih besar dalam ekonomi formal”. Program “*Employment-intensive growth for Indonesia: Job Opportunities for Young Men and Women*”

(JOY) telah menjadi program terdepan dalam meluncurkan inisiatif pekerjaan hijau (ramah lingkungan) bagi ILO, dibawah tujuannya dalam “Menciptakan peluang bagi para perempuan dan laki-laki muda di Indonesia untuk memperoleh pendapatan dengan melengkapi inisiatif kebijakan nasional dan lokal yang mengarahkan ke pertumbuhan yang menghasilkan lapangan pekerjaan yang lebih banyak.”

Sampai saat ini fokus terhadap pekerjaan ramah lingkungan di Indonesia masih minimal. Oleh karena itu, sebelum mengembangkan kebijakan apapun, penting untuk memahami faktor-faktor yang mendorong permintaan atas pekerjaan ramah lingkungan di Indonesia, khususnya mereka yang peduli dengan lingkungan, perubahan iklim dan ketahanan pangan. Akan sama pentingnya untuk mengantisipasi bagaimana faktor-faktor yang mendorong permintaan atas pekerjaan ramah lingkungan tersebut diterjemahkan menjadi hasil pasar tenaga kerja. Contohnya, bagaimana perubahan iklim berdampak pada sektor-sektor yang berbeda, khususnya yang terkait dengan kualitas pekerjaan hijau yang diciptakan, dan keahlian apa saja yang diperlukan untuk membuat perusahaan menjadi lebih ramah lingkungan. Inisiatif pekerjaan ramah lingkungan khususnya terkait dengan sektor kehutanan, dimana degradasi lingkungan berjalan seiring dengan kurangnya pekerjaan yang layak.

Pada Pertemuan Internasional Tripartit Para Ahli ILO untuk Menyusun Panduan Internasional dalam Inspeksi Tenaga Kerja di bidang Kehutanan, yang diselenggarakan pada bulan Januari 2005, satu set “Panduan untuk Inspeksi Tenaga Kerja di bidang Kehutanan” (“Panduan”) dikembangkan dan diadopsi. Panduan tersebut mengutarakan beberapa isu dan prinsip-prinsip utama dari standar tenaga kerja dan pemeriksaannya dalam sektor kehutanan. Panduan ini diperuntukkan bagi tiga pengguna utama: (a) pemeriksa/*certifier* buruh (tenaga kerja); (b) manajer hutan; dan (c) organisasi yang bertanggungjawab atas pelatihan staf manajemen dan inspektur kehutanan.

Rekomendasi yang diberikan kepada ILO untuk ditindaklanjuti antara lain adalah: penyebaran Panduan; penyediaan pelatihan untuk para inspektur buruh mengenai penilaian kondisi kerja dan praktek-praktek ketenagakerjaan; dan pengumpulan informasi mengenai praktek-praktek inspeksi buruh, termasuk strategi dan “alat inspeksi”.

Jelaslah kehutanan merupakan sebuah sektor yang penting untuk Indonesia. Investasi yang signifikan kemungkinan besar akan diberikan guna menghindari deforestasi dan atau melakukan reforestasi serta rehabilitasi hutan bakau. Pengeluaran terhadap jasa lingkungan seperti ini akan menjadi sumber yang menarik bagi pekerjaan ramah lingkungan bagi kaum muda, dan Panduan yang disebutkan sebelumnya dapat memainkan peranan dalam memberikan definisi dan pengawasan kondisi untuk pekerja dalam skema tersebut. Dalam kerangka kerja ini, ILO Jakarta melakukan sebuah kajian awal mengenai sektor kehutanan di Indonesia, yang dilakukan dari 11 September 2009 sampai 16 Oktober 2009.

1.1 Tujuan

Tujuan studi ini adalah untuk mengevaluasi kondisi tenaga kerja saat ini dalam sektor kehutanan, khususnya terkait dengan pengelolaan standar tenaga kerja dan pemeriksaan seperti yang diidentifikasi dalam Panduan dalam konteks Indonesia, dan untuk mengidentifikasi peluang bagi pekerjaan ramah lingkungan, khususnya untuk kaum muda.

- ◆ Terkait dengan tujuan ini, seorang konsultan dikontrak untuk melakukan beberapa hal berikut ini:
- ◆ Mengevaluasi kondisi tenaga kerja saat ini dalam sektor kehutanan Indonesia.
- ◆ Menilai sejauh mana Panduan tersebut menanggapi, atau tidak menanggapi, isu-isu tenaga kerja saat ini dalam sektor kehutanan di Indonesia.
- ◆ Menilai sejauh mana Panduan ini berguna untuk realita/kondisi spesifik yang ada di Indonesia.

- ♦ Memberikan rekomendasi untuk kegiatan selanjutnya dalam mendukung kondisi tenaga kerja yang lebih baik di sektor kehutanan, dan meningkatkan inspeksi tenaga kerja (seperti keterampilan yang lebih baik, dst.).
- ♦ Memberikan rekomendasi tentang peluang-peluang untuk melaksanakan inisiatif *Green Jobs* (pekerjaan ramah lingkungan) dengan dukungan dari Panduan tersebut.

1.2 Metodologi

Pendekatan yang digunakan dalam kajian ini adalah penelitian awal melalui kajian pustaka terhadap data, informasi dan dokumen yang ada dan terkait dengan kondisi tenaga kerja di sektor kehutanan di Indonesia. Sebuah ringkasan kajian dokumen juga dilakukan mengenai standar tenaga kerja bidang kehutanan dan panduan pemeriksaan yang disiapkan oleh ILO untuk diterapkan secara internasional. Publikasi terkait ditinjau ulang untuk tujuan ini. Kajian pustaka diikuti dengan wawancara informan-informan kunci dalam Departemen Kehutanan Indonesia guna memperoleh informasi mengenai status standar tenaga kerja saat ini, dan lebih penting lagi, praktek-praktek inspeksi tenaga kerja di bidang kehutanan di Indonesia.

Berdasarkan pada informasi yang muncul dari kajian pustaka dan wawancara informan kunci pada tingkat pemerintah pusat, sebuah panduan wawancara disusun guna memastikan cakupan yang seragam dari topik-topik yang relevan, dan cakupan pertanyaan yang konsisten untuk diadopsi dalam wawancara dengan semua responden dalam survei lapangan dan proses kompilasi studi kasus.

Setelah paduan wawancara dilengkapi, kerja lapangan dimulai dan sejumlah pemangku kepentingan regional di sektor kehutanan diwawancarai pada dua lokasi kehutanan yang terkenal: Kalimantan Timur untuk penebangan berbasis sumber daya hutan dan Jawa Timur untuk kehutanan non-kayu komersil. Lokasi persisnya diidentifikasi melalui kajian pustaka dan dikonfirmasi sebagai lokasi yang tepat dalam proses pemilihan berdasarkan pertimbangan tertentu dan konsultasi dengan staf dari Departemen Kehutanan. Ukuran sampel yang kecil dan kurangnya akses ke data demografi menghalangi proses sampling acak statistik, yang dianggap tidak tepat dalam tipe investigasi ini.

Setelah berdiskusi dengan para pejabat, kategori pemangku kepentingan/pekerja berikut digunakan untuk mengidentifikasi responden di tiap lokasi. Kapanpun memungkinkan, kajian ini harus memasukkan responden dari setidaknya lima kategori (kasus individual yang berhasil diwawancarai direkam dibawah tiap kategori):

- ♦ Staf LSM setempat terkait (yang melakukan advokasi hutan berkelanjutan)
 - Verifikasi ringkasan verbal terhadap temuan utama (*Tropenbos International Indonesia Programme*)
- ♦ Seorang pekerja upahan atau kontrak dalam sektor kehutanan non-kayu
 - Mandor lapangan (*nursery* – pemeliharaan dan pembibitan)
 - Pemetik daun Eucalyptus
 - Operator Kehutanan Sosial (tumpangsari kopi)
 - Penyadap getah pinus
 - Penyadap karet
 - Pedagang madu
- ♦ Seorang pekerja upah atau kontrak dalam sektor kehutanan kayu yang “berkelanjutan”¹

1 Dalam hal ini, keberlanjutan mengacu pada tipe kehutanan yang dianggap berkelanjutan dibawah kerangka kerja ekonomi hijau, seperti perkebunan atau beberapa jenis tebang pilih yang berkelanjutan. Namun, untuk tujuan laporan ini, keberlanjutan utamanya pada hutan perkebunan.

- Peserta Kehutanan Sosial (tumpangsari kopi)
- Penyelia pemelihara
- Asisten lapangan – pemeliharaan
- Kontraktor (*outsourcing*) - persiapan lokasi
- Pekerja tempat pembibitan *outsource*
- Juru masak *outsource*
- ◆ Seorang pekerja upah atau kontrak dalam sektor kehutanan kayu yang “tidak berkelanjutan”²
 - Penebang pohon
 - Penyarad kayu
 - Satpam
- ◆ Wawancara rahasia terhadap para pembalak liar untuk melihat apa yang menjadi pendorong kebutuhan mereka untuk mencuri kayu
 - Pencuri pohon (Kayu - Jember)

Informasi tersebut kemudian disajikan dalam sebuah studi kasus pengalaman dari tiap pekerja, dengan informasi dari para pemangku kepentingan lain yang dimasukkan dalam teks tersebut. Poin relevan utama yang keluar dari studi kasus kemudian dihubungkan dengan temuan dari wawancara dengan informan kunci dan kajian pustaka. Wawancara pekerja fokus pada kondisi ekonomi dan indikator pekerjaan yang layak.

Output

Dokumen output menyajikan analisa hasil kajian pustaka dari dokumen-dokumen utama, bersama dengan data pendukung dan referensi. Studi kasus untuk tiap responden di lapangan (pekerja bidang kehutanan) dimasukkan kedalam lampiran dan menjadi acuan dari teks utama apabila diperlukan.

2 Dalam hal ini, non-berkelanjutan mengacu pada penebangan berbasis kehutanan yang pada umumnya tidak mempertimbangkan faktor keberlanjutan karena dari perspektif kualitatif dan kuantitatif, kecepatan pohon yang ditebang lebih banyak dari yang bisa diganti. Sektor non-keberlanjutan pada dasarnya bersifat eksploitatif dan mewakili sumber daya yang terbatas, yang menyediakan pekerjaan yang layak dalam hal remunerasi, namun kemungkinan besar akan memberikan kerugian bagi Indonesia dalam hal peluang kerja yang layak di masa mendatang.

2. Latar Belakang: Sektor Kehutanan di Indonesia

Terdapat beberapa model produksi kehutanan yang diakui dan diterapkan di Indonesia. Model-model tersebut adalah sebagai berikut:

- 1 **Penebangan** di daerah hutan alami, HPH (pengusahaan hutan) atau IUPHHK (Izin Usaha Pengelolaan Hasil Hutan Kayu). IUPHHK adalah sebuah ijin yang dikeluarkan oleh Bupati kepada badan hukum (koperasi, badan usaha milik negara atau daerah dan perusahaan swasta), dengan cakupan maksimum daerah seluas 50,000 hektar per pemegang ijin dan untuk periode 20 tahun. Hal ini memungkinkan pemegang IUPHHK untuk mengambil beragam hasil kayu dari hutan sesuai dengan kuota untuk spesies tertentu. Sistem kehutanan semacam ini seringkali dikritik karena mengancam pasokan keanekaragaman hayati dunia dan, walaupun telah ditunjukkan bahwa apabila praktek tebang pilih dilakukan, sistem ini dapat menjadi bersifat berkelanjutan, namun praktek ini masih sering dikritik karena membuka peluang eksploitasi terhadap hutan alam bagi mereka yang tidak mengikuti aturan dan tidak memberikan banyak keuntungan bagi pemilik tradisional, contohnya masyarakat setempat. Eksploitasi masyarakat semacam ini terjadi ketika mereka tidak sepenuhnya memahami dampak jangka panjang dari perjanjian atau distribusi manfaat yang diberikan. Pengusaha seringkali memanfaatkan tingkat pendidikan dan kesadaran yang rendah dari masyarakat desa, yang pada dasarnya bergantung pada hasil hutan sebagai mata pencaharian mereka.³ Hutan yang ditebang dengan cara seperti ini dapat dipandang sebagai sumber daya yang terbatas, eksploitasi yang juga dikritik seperti layaknya bahan bakar minyak dan *peak oil*.
- 2 **Hutan Tanaman Industri**, yang berarti bahwa hutan ditanam pada awalnya oleh sebuah entitas yang akhirnya akan menggunakan hasil hutan tersebut secara berkelanjutan. Hal ini dapat dicapai dengan menanam pohon dan memanen hasilnya secara bergilir, dimana sebidang lahan yang cakupannya cukup luas untuk kepentingan komersil ditanami pohon setiap tahunnya selama beberapa tahun sampai pohon tersebut mencapai usia panen. Pada akhirnya, rotasi dilakukan sedemikian rupa sehingga setiap tahun, sejumlah pohon dipanen sementara sebidang tanah lain ditanami sehingga terdapat tingkat pertumbuhan yang konstan dan panen dapat dipertahankan terus menerus. Hutan Tanaman Industri telah dipraktekkan di beberapa daerah di Indonesia selama ratusan tahun. Hutan tanaman industri dapat dibangun untuk memproduksi sejumlah besar kayu dalam jangka waktu yang singkat tertentu. Di Indonesia, untuk sejumlah alasan yang terkait dengan keberlanjutan, Hutan Tanaman Industri semakin meluas khususnya untuk produksi kayu. Hutan Tanaman Industri dilihat sebagai satu cara untuk berkontribusi terhadap perekonomian berkelanjutan, memulihkan kapasitas penyerapan karbon, stabilisasi tanah untuk mencegah hilangnya lapisan tanah dan memulihkan siklus air yang telah

3 Contohnya lihat: Oding Affandi, Governance Brief Nomor 12e, Dampak Kebijakan IPPK dan IUPHHK terhadap Perekonomian Masyarakat di Kabupaten Malinau, *Center for International Forestry Research*, Mei 2006. "Penelitian tersebut, dilakukan di tiga desa: Long Pangin, Laban Nyarit, dan Langap antara bulan April dan Juni 2004, menunjukkan bahwa kebijakan-kebijakan tersebut tidak mencapai hasil yang diharapkan. Kurangnya modal dan kapasitas teknis masyarakat mengarahkan mereka untuk memberikan ijin bagi orang yang memiliki akses modal lebih baik. Masyarakat hanya menerima upah. Kurangnya akses masyarakat ke informasi dan dukungan ketika berunding dengan pengusaha-pengusaha menghasilkan kesepakatan dimana pengusaha menikmati manfaat terbesar sementara masyarakat hanya mendapatkan sedikit keuntungan.

hilang melalui pembabatan hutan dan penebangan hutan lainnya. Namun, Hutan Tanaman Industri tidak dianggap menguntungkan bagi ekonomi hijau (berbasis lingkungan) apabila hutan alami sengaja dihancurkan untuk diganti menjadi Hutan tanaman industri.³ Terkait dengan ekonomi rendah emisi, pada dasarnya praktek tersebut mengeluarkan energi untuk menggantikan sebuah manajemen biosfer yang superior dengan manajemen biosfer yang inferior. Indonesia memiliki catatan prestasi yang buruk terkait dengan ini: “Dari tahun 1980 ke 2000, sekitar 50% dari 1.4 juta hektar *pulpwood plantations* (perkebunan kayu untuk produksi kertas) di Indonesia dibangun di lahan yang tadinya merupakan hutan alam”⁴. Pergantian hutan alam dengan hutan tanaman perkebunan juga telah menyebabkan munculnya masalah-masalah sosial. Di beberapa negara, sekali lagi, khususnya Indonesia, konversi hutan alam dilakukan dengan tidak memperhatikan hak-hak dari masyarakat setempat.⁵

3. **Kehutanan Sosial**, yang berarti bahwa hutan alam dikelola secara berkelanjutan oleh masyarakat setempat. Dengan cara ini, masyarakat yang bergantung pada hutan untuk kehidupan mereka dapat secara legal terus mengambil hasil hutan untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dan melakukan beberapa produksi komersial yang terbatas. Anggota dari komunitas di sekitar hutan melakukan praktek ladang berpindah tradisional untuk menanam tumbuhan tertentu di hutan, dan seringkali pohon-pohon tertentu di hutan tersebut dimiliki oleh anggota masyarakat tertentu. Mereka juga mengambil hasil hutan lain seperti rotan dan madu, serta memancing, berburu dan beternak, seringkali dilakukan secara bebas. Kehutanan sosial dipandang sebagai cara yang paling efektif untuk mengelola hutan sedemikian rupa sembari mempertahankan kesejahteraan masyarakat setempat. Kemiskinan yang tersebar luas di daerah pedesaan di Indonesia (umumnya terkait dengan kurangnya kepemilikan atau akses ke lahan atau ukuran lahan pertanian yang terlalu kecil) juga telah memunculkan bentuk Kehutanan Sosial lainnya dimana lahan hutan negara/public dialokasikan ke para petani berdasarkan perjanjian pertanian bersama. Petani menggunakan metode tumpang sari wanatani (*agro-forestry*) untuk menanam tumbuhan diantara pohon-pohon di hutan yang ada.

Untuk sejumlah alasan, tren umum dalam kehutanan di Indonesia bergerak menjauhi penebangan hutan alam yang tidak berkelanjutan dan menuju ke arah hutan tanaman industri dan kehutanan sosial. Pergerakan umum ini didorong oleh beberapa hal berikut:

1. Kesadaran bahwa hutan alami adalah sumber daya yang terbatas dan semakin berkurang;
2. Permintaan tinggi atas persediaan kayu;
3. Meningkatnya kesadaran tentang manfaat sosial dan manfaat dari memelihara biosfer hutan (jasa lingkungan).

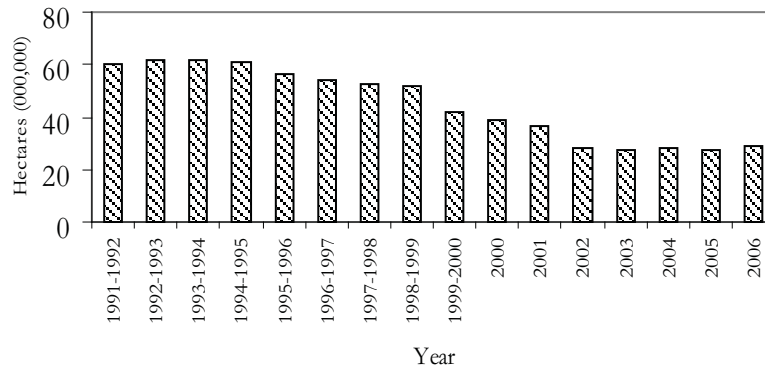
Selain dari manfaat finansial dan industrial jangka pendek yang sudah jelas, yang diperoleh dari mengeksploitasi hutan alam (yang seringkali memacu siklus umpan balik positif yang tidak diharapkan sebelumnya dan mengarah ke penurunan kualitas lingkungan, atau sebuah efek domino yang memutuskan siklus keberlanjutan dari sebuah sumber daya), hutan berfungsi menjaga dan mempertahankan bentang alam serta membantu untuk mencegah erosi besar-besaran dan bencana lainnya yang terkait dengan tanah seperti tanah longsor. Hutan menyimpan air, dan memberi asupan siklus hidrologi dengan transpirasi. Hutan memberikan makanan dan bahan baku untuk mata pencaharian bagi masyarakat setempat, berfungsi sebagai generator dan gudang keanekaragaman hayati yang penting serta menyerap karbon atmosfer guna mempertahankan kualitas dari atmosfer tersebut. Kesadaran global akan manfaat sosial dan lingkungan ini sedang semakin meningkat.

4 Khususnya apabila lahan gambut dikeringkan untuk menanam kelapa sawit atau spesies lainnya.

5 <http://en.wikipedia.org/wiki/Plantation#Forestry>

6 Ibid

Indonesian Forest Concessions 1991 - 2006

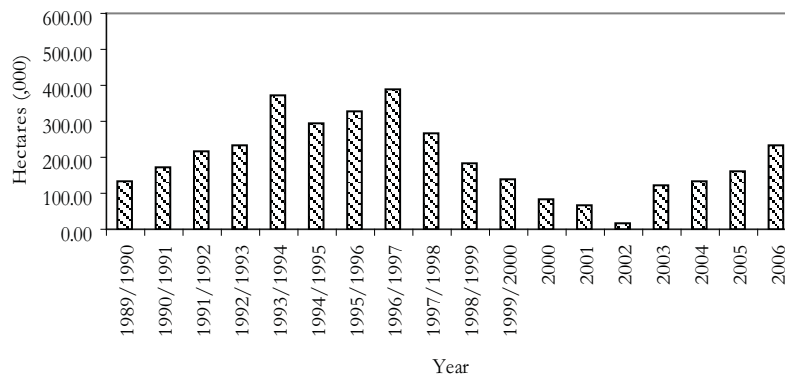


Sumber: Direktorat Jenderal Pengembangan Produksi Hutan

Jumlah ijin konsesi hutan dan jumlah kerusakan hutan alam total karena produksi kayu dari hutan alam memuncak antara tahun 1992 dan 1994. Jumlah ini kemudian menurun dengan stabil sampai tahun 2002. Sejak tahun 2002, penerbitan ijin konsesi relatif stabil. Dari tahun 1992-1993, total 580 konsesi hutan yang dikeluarkan, dan pada tahun 1993/1994 jumlah total area dibawah konsesi hutan produksi adalah 61,700,000 hektar. Jumlah total ijin konsesi dan luas area yang dikeluarkan kemudian menurun dengan stabil sampai tahun 2002. Jumlah ijin konsesi tahunan yang dikeluarkan terus menurun sampai tahun 2005, namun peningkatan yang tajam dalam jumlah ijin konsesi yang dikeluarkan pada tahun 2006, menaikkan jumlah lahan konsesi pada tahun 2006 menjadi di atas tahun 2002. Ini merupakan tren yang memprihatinkan dan mungkin menggambarkan fokus “pertumbuhan” ekonomi dibandingkan “pengembangan” dari pemerintah daerah yang baru diberdayakan sejak tahun 2002. Namun, angka statistik terakhir mengindikasikan bahwa penebangan hutan pada umumnya menurun dan hutan tanaman industri meningkat.

Ijin untuk memanfaatkan kayu dari hutan alam telah dikeluarkan di 20 provinsi dari 33 provinsi di Indonesia; namun, sampai tahun 2006, lebih dari 75% dari total area konsesi ditemukan hanya di lima provinsi. Lima provinsi paling signifikan terkait dengan konsesi hutan produksi alam secara berurutan adalah: Kalimantan Timur, Kalimantan Tengah, Papua, Papua Barat dan Kalimantan Barat. Total lahan di lima provinsi ini lebih dari 22 juta hektar konsesi produksi hutan alam sampai tahun 2006.

Commercial Forest Plantings 1989-2006



Sumber: Direktorat Jenderal Pengembangan Produksi Hutan

Antara tahun 1989 dan 2006, pengembangan hutan industri juga mengalami fluktuasi yang cukup besar, mencapai puncaknya pada tahun 1997, dan kemudian menurun dengan stabil dari tahun 1997 sampai 2002, sebagian besar karena dampak dari krisis ekonomi yang mulai pada tahun 1997. Sejak tahun 2002, hutan industri meningkat secara stabil. Hal ini dapat ditafsirkan sebagai sebuah pertanda baik; namun, dari perspektif perubahan iklim dan ekonomi berbasis lingkungan, argumen hutan alam dihancurkan untuk tujuan pengelolaan perkebunan tidaklah diterima. Meskipun demikian, poinnya disini adalah dalam hal pemanfaatan tenaga kerja dan pekerjaan berbasis lingkungan, hutan perkebunan memiliki kapasitas yang lebih besar untuk menyerap tenaga kerja daripada penebangan hutan yang murni untuk kepentingan eksploitasi. Namun, apabila Indonesia ingin memenuhi target emisi GRK-nya dengan cara yang paling efektif, kebijakan pembangunan nasional perlu memasukkan moratorium penebangan hutan untuk konversi ke perkebunan dan sebuah upaya reforestasi yang terpusat untuk meregenerasi hutan di semua lahan gundul di Indonesia. Beberapa bentuk mekanisme tebang pilih yang berkelanjutan dapat terus menjadi sumber penghasilan, namun perlu dipastikan bahwa nilai maksimum diperoleh dari sumber daya tersebut. Semua bentuk praktek pencurian kayu dan penjualan kayu ilegal harus dihilangkan.

2.1 Penebangan Liar

Penebangan liar adalah masalah yang terus menerus terjadi di Indonesia. Diperkirakan bahwa pada tahun 2003, penebangan liar di Indonesia memakan biaya sebesar 600 juta dolar per tahunnya.⁷ Jumlah ini hanya mencakup kerugian pendapatan melalui penjualan kayu dan tidak mencakup dampak lingkungan. Dari semua data yang ada, penebangan liar masih tersebar luas di Indonesia. Pencarian lewat internet menggunakan frase kunci “penebangan liar Indonesia 2009” memunculkan banyak artikel dalam bahasa Indonesia dan Inggris yang menggambarkan status saat ini Indonesia terkait dengan penebangan liar. Salah satu artikel di situs web surat kabar *Independent* menyatakan bahwa 10 juta hektar hutan telah hilang akibat dari penebangan liar.⁸ Wawancara dengan informan kunci di Kalimantan juga mengindikasikan bahwa penebangan liar untuk tujuan komersial masih tersebar luas dan bervolume tinggi. Alasan yang seringkali diberikan adalah korupsi pejabat dan kolusi pelaku kejahatan dengan badan penegak hukum. Juga terdapat bukti tentang penebangan liar yang didorong oleh kemiskinan, dengan laporan rutin mengenai petani miskin mencuri balok kayu untuk alasan non-komersial seperti untuk memperbaiki rumah mereka. Satu kasus seperti itu dimasukkan dalam studi kasus yang melengkapi laporan ini.

7 Artikel pada situs web Asia Times: “*Illegal logging costing Indonesia dearly*,” 11 Juli 2003. http://www.atimes.com/atimes/Southeast_Asia/EG11Ae03.html, diakses pada tanggal 16/12/09.

8 “Penebangan liar bertanggungjawab atas kerugian sebesar 10 juta hektar lahan hutan di Indonesia.” Oleh Kathy Marks, Asia-Pacific Correspondent, Senin, 26 Oktober 2009. <http://www.independent.co.uk/news/world/asia/illegal-logging-responsible-for-loss-of-10-million-hectares-in-indonesia-1809417.html>, diakses pada tanggal 16/12/09.

3. Tenaga Kerja di Sektor Kehutanan

Statistik tenaga kerja dalam sektor kehutanan cukup sulit untuk diisolasi karena fakta bahwa mereka dimasukkan ke dalam Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) sebagai sebuah agregat responden yang bekerja di sektor pertanian, hortikultura, kehutanan, perikanan dan berburu. Namun, sub-set dari kategori yang luas ini, dikenal sebagai Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia – KLU dapat ditarik dari database Sakernas dan diperiksa dengan menggunakan fungsi *crosstabs* di SPSS. Kasus apapun dalam data tersebut yang tidak dapat diklasifikasi dengan jelas tidak akan dimasukkan, sehingga akhirnya database mereka yang terlibat dalam kegiatan terkait di sektor kehutanan terdiri dari 241,012 kasus. Hasil dari latihan ini tidak dapat digunakan untuk melihat angkanya yang absolute, namun dapat menunjukkan gambaran lebih luas dari tenaga kerja yang terlibat dalam sektor kehutanan di Indonesia. Bagian berikut ini menggambarkan karakteristik umum ketenagakerjaan di sektor kehutanan di Indonesia seperti yang tergambar dalam data Biro Statistik terakhir yang tersedia.

Data-data ini menunjukkan bahwa sektor pertanian, hortikultur, kehutanan, perikanan dan perburuan menyumbang sekitar 42% dari semua pekerjaan di Indonesia. Dari ini, sekitar 0.6% terkait dengan kehutanan, dan 0.1% lainnya ke sektor perburuan. Perburuan seharusnya digabungkan dengan ketenagakerjaan sektor kehutanan karena kemungkinan besar perburuan tersebut sebagian besar dilakukan dibawah pengaturan kehutanan sosial, dan ia sangat terkait dengan isu hutan dan konservasi hutan. Sektor kehutanan dan perburuan digabung bersama saat ini menyumbang sekitar 0.7% dari seluruh lapangan kerja di sektor pertanian, hortikultur, kehutanan, perikanan dan perburuan dan sekitar 0.23% dari peluang lapangan kerja nasional. Walaupun ini merupakan kontribusi yang cukup rendah, sektor kehutanan, khususnya hutan lestari dan hutan tanaman industri, adalah sektor yang semakin penting di Indonesia. Sebuah studi akhir-akhir ini⁹ mengenai perkembangan sektor kehutanan di Indonesia memperkirakan bahwa sejumlah lapangan kerja yang cukup signifikan akan tercipta dalam sektor kehutanan dari tahun 2009 sampai tahun 2020:

Mempertimbangkan keadaan sumber daya hutan di Indonesia pada tahun 2020, akan juga dihasilkan peluang pekerjaan sebesar 675-836,000 walaupun mungkin akan jumlah masyarakat yang "bergantung pada hutan" akan semakin meningkat dan begitu juga dengan orang yang bekerja di usaha penggergajian berskala kecil dan industri kayu olahan lainnya.

Penurunan jumlah ijin penebangan yang dikeluarkan serta peningkatan upaya reforestasi dan hutan tanaman industri, digabungkan dengan informasi diatas, menunjukkan bahwa sektor kehutanan adalah sektor yang semakin penting di Indonesia. Walaupun sektor tersebut penting sebagai penyedia lapangan pekerjaan berbasis lingkungan, sektor ini juga merupakan sumber daya pembangunan umum yang berpotensi tinggi dan merupakan sebuah sektor yang penting untuk menghadang efek dari pemanasan global dan dampak negatif lingkungan lainnya. Kehutanan memberikan kontribusi yang penting bagi perkembangan ekonomi

⁹ Pusat Perencanaan dan Statistik Kehutanan, Departemen Kehutanan. Indonesia Forestry Outlook Study. Asia Pacific Forestry Sector Outlook Study II Working Paper Series, Working Paper No. APFSOS II/WP/2009/13 FAO, Bangkok, 2009. hal. 5.

Indonesia dengan menghasilkan devisa dan lapangan pekerjaan, dan akan terus melakukannya di masa mendatang.

3.1 Masa Depan Sektor Kehutanan

Sektor kehutanan kemungkinan akan mengalami transisi dari kegiatan ekonomi berbasis pada eksploitasi sumber daya (penebangan, yang beroperasi dengan dinamika yang dengan industri pertambangan) ke penanaman (yang beroperasi dengan dinamika siklus pertanian, manajemen dan panen). Mendorong kelestarian dan keberlanjutan daripada eksploitasi murni memerlukan lebih banyak investasi dalam hal input tenaga kerja untuk memproduksi output kayu tertentu. Tahun-tahun puncak penebangan sekarang sepertinya sudah di belakang kita di Indonesia, dan kelebihan periode ini dapat dilihat di infrastruktur yang ditinggalkan sejak masa kejayaan *International Timber Corporation Indonesia* (ITCI). Saat ini PT ITCI Kartika Utama menyerupai sebuah kota hantu, dengan sekitar 900 rumah yang tidak dihuni yang sebelumnya merupakan akomodasi pekerja dan infrastruktur lainnya, seperti hotel di lokasi dan fasilitas olahraga. Untuk ITCI, penyebab utama dari perubahan ini adalah kebakaran hutan pada tahun 1998 yang menghancurkan sebagian besar dari kayu dalam konsesi mereka. Kayu yang terselamatkan dan masih berdiri kemudian dipanen segera setelah kebakaran tersebut, dan setelah itu, fokusnya berpindah ke penanaman kembali dan pengembangan hutan perkebunan. Produksi kayu lapis – *plywood* (produk yang paling dapat dipasarkan) telah menurun dengan stabil: setelah tahun 2003 dengan jumlah hampir 12 juta lembar, jumlahnya menurun sampai menjadi sekitar 600,000 pada tahun 2008.¹⁰

Di satu sisi, pola perkembangan PT ITCI saat ini merupakan salah satu gambaran kecil masa depan industri kehutanan Indonesia dibawah perekonomian hijau. Masa depan industri kehutanan di Indonesia¹¹ akan ditandai dengan sebuah pergeseran, seperti yang dijelaskan di atas, dari eksploitasi sumber daya yang ada ke penanaman yang diikuti dengan pemanenan hasil. Hal ini disebabkan karena sumber daya yang ada menjadi berkurang, dan tekanan internasional terus berdatangan untuk menyelamatkan hutan yang tersisa. Fakta bahwa pergeseran ini mungkin terjadi juga cenderung menunjukkan bahwa aktor-aktor ekonomi dalam sektor kehutanan sekarang perlu untuk memperhatikan biaya produksi yang sesungguhnya secara holistik. Ini berarti bahwa mereka sekarang akan menyerap dan menginternalisasi biaya yang tercakup dalam penanaman dan pemeliharaan pohon dari persemaian sampai mencapai tingkat dimana tanaman tersebut dapat dipanen atau dimanfaatkan hasilnya secara ekonomi. Biaya-biaya ini sebelumnya adalah biaya eksternal dari perhitungan profit dan bisnis.

Skenario ini memiliki dua implikasi penting bagi masa depan sektor kehutanan bahwa (i) lebih banyak manajer dan butuh berketerampilan akan dibutuhkan untuk menganggapi pergeseran tersebut, dan (ii) margin profit industri (setidaknya di awal) kemungkinan akan jauh lebih kecil. Singkatnya, sektor kehutanan di Indonesia kemungkinan besar akan menyerupai sektor hortikultura atau perkebunan. Hal ini akan mengakibatkan kondisi dimana sektor yang sebelumnya dikenal dalam kapasitasnya untuk menyediakan kerja yang cukup layak dengan upah yang memadai mengalami penurunan.

10 Profil perusahaan PT ITCI, 2009, hal. 7. Selama kajian tersebut, dicatat bahwa beberapa pekerja telah tidak dibayar selama 3 bulan terakhir, dan terdapat beberapa kekhawatiran yang diungkapkan oleh beberapa pekerja bahwa perusahaan sedang dalam krisis.

11 Berasumsi bahwa Indonesia menerima perekonomian hijau berbasis lingkungan dengan sepenuh hati dan mulai mengembangkan kehutanan yang lestari dan berkelanjutan.

3.2 Perbandingan Tingkat Kemiskinan dalam Sektor Kehutanan dan Sektor Terkait Lainnya

Sebuah perbandingan tingkat kemiskinan dalam sektor kehutanan dan lainnya diberikan dengan mengolah data dalam database Survei Angkatan Kerja Nasional tahun 2008. Respon terhadap pertanyaan “penghasilan dari pekerjaan utama” dalam survei tersebut diperiksa dengan tujuan menciptakan sebuah *proxy* untuk kemiskinan. Sebuah perhitungan sederhana mengungkapkan bahwa dengan menggunakan 2 dolar per hari sebagai ambang batas kemiskinan¹², hasilnya adalah sebuah penghasilan bulanan sebesar Rp. 570,000 (kebetulan ini adalah upah minimum provinsi di Jawa Timur), dengan asumsi bahwa bahwa 30 hari = 1 bulan dan 1 dolar US = Rp. 9,500. Kasus-kasus yang melaporkan penghasilan untuk bulan sebelum survei dipisahkan ke dalam dua kelompok: mereka yang menerima kurang dari Rp. 570,000 per bulan (kurang dari 2 dolar per hari) dan mereka yang menerima lebih dari Rp. 570,000 per bulan (lebih dari 2 dolar per hari). Hasilnya adalah sebagai berikut.

Tabel 3. Kemiskinan berdasarkan Sektor

Sektor	Persentase Kemiskinan
Kehutanan	23,7
Pertanian	66,2
Perkebunan	82,1
Perikanan	66,3
Perburuan	64,6
Sektor lainnya	40,7
Total	49,8

Rata-rata, sekitar 50% dari semua orang yang melaporkan pendapatan dari pekerjaan utama mereka pada bulan sebelum survei menerima kurang dari 2 dolar per hari. Semua sektor yang tercakup dalam klasifikasi pertanian KLUI kecuali kehutanan menunjukkan jumlah yang jauh lebih tinggi dari orang yang menerima kurang dari 2 dolar per hari dari pekerjaan utamanya. Khususnya yang bekerja di sektor perkebunan, dimana 82% menerima kurang dari 2 dolar per hari. Walaupun data ini bersifat ringkasan dan tidak menentukan, namun ia menekankan beberapa kecenderungan penting, salah satunya adalah bahwa sektor kehutanan saat ini memiliki tingkat kemiskinan paling rendah. Namun, seperti yang dijelaskan diatas, seiring dengan sektor kehutanan bergeser dari paradigma eksploitasi sumber daya ke siklus penanaman dan pengambilan hasil, maka hal ini kemungkinan akan berubah. Konsekuensinya adalah kemiskinan di sektor kehutanan kemungkinan akan meningkat. Penting juga untuk dicatat bahwa

tingkat penghasilan yang rendah dicatat dalam ini sebenarnya terjadi diantara para penyadap karet (studi kasus 5), yang teknisnya merupakan kegiatan sektor perkebunan, bukan kegiatan sektor kehutanan. Oleh karena itu diusulkan bahwa cakupan subyek kondisi tenaga kerja diperluas untuk memasukkan hutan perkebunan, seperti yang dicatat dalam kategori “perkebunan” atau hortikultura dari sektor pertanian, serta kehutanan dan perburuan.

3.3 Kondisi Tenaga Kerja di Sektor Kehutanan

Bagian berikut ini menyediakan sebuah gambaran awal analisis kondisi tenaga kerja dalam sektor kehutanan sesuai dengan berbagai variabel dalam Survei Pasar Tenaga Kerja Indonesia pada tahun 2008. Khususnya terkait dengan standar tenaga kerja, data mengenai status kerja, terpaan ke pelatihan dan remunerasi dan pendidikan diperiksa dan dibandingkan dengan latar belakang dari studi kasus.

3.3.1 Studi Kasus

Enam belas studi kasus dilakukan di lapangan. Berikut adalah daftar studi kasus tersebut.

¹² Perkiraan ini kemungkinan bias dalam arti hasil perkiraan ini mungkin menaksir terlalu tinggi jumlah orang yang hidup dengan lebih dari dua dolar per hari karena banyak kasus menunjukkan bahwa level penghasilan dari pekerjaan utama yang dicatat adalah untuk rumah tangga dan bukan individu. Namun, perkiraan ini seharusnya memberikan perbandingan yang masuk akal antara sektor-sektor terkait.

1. Dua orang mandor lapangan: dari Perum Perhutani, badan usaha milik negara; penyedia layanan *outsourc*e termasuk tenaga kerja.
2. Satu orang pemetik daun *eucalyptus*: buruh lepasan, Perum Perhutani non-kayu.
3. Satu orang operator kehutanan sosial: berkecukupan; bekerja sendiri dari lahan hutan sebagai sambilan.
4. Dua orang penyadap getah pinus: pekerja bebas, Perum Perhutani non-kayu.
5. Komunitas penyadap karet: pekerja bebas di PT Perkebunan Nusantara, Kabupaten Lamongans.
6. Pedagang madu: bekerja sendiri; membeli dan menjual madu dari individu yang mengumpulkannya dari kehutanan sosial berbasis hutan konservasi.
7. Operator kehutanan sosial: miskin; bekerja sendiri di lahan Perum Perhutani.
8. Mantan pencuri pohon: bekerja sendiri di lahan Perum Perhutani sebagai operator kehutanan sosial.
9. Satpam: karyawan permanen dari perusahaan penebangan PT ITCI Kartika Utama (ITCI), yang sekarang telah berubah menjadi pengembang hutan perkebunan.
10. Penyelia pemeliharaan lapangan: karyawan permanen di Balikpapan Forest Industries (BFI), sebuah perusahaan penebangan yang juga berubah menjadi pengembang hutan perkebunan.
11. Buruh pemelihara hutan: buruh harian bekerja di pemeliharaan hutan perkebunan untuk BFI.
12. Pekerja penyiap lahan hutan: pekerja yang *outsourc*e yang dapat dijelaskan sebagai bekerja sendiri namun merupakan pekerja bebas yang dibayar berdasarkan luas area yang dikerjakan, bekerja sebagai bagian dari tim yang membersihkan bekas lahan hutan untuk kemudian ditanami kembali oleh BFI.
13. Penebang pohon: kontraktor permanen yang menebang dan memotong batang pohon; dapat dikategorikan sebagai bekerja sendiri; bekerja untuk operasi penebangan BFI.
14. Operator penyarad kayu: memindahkan balok kayu dari hutan ke anjungan bongkar muat. Bekerja sebagai bagian sebuah tim dengan penebang pohon (Kasus 13). Seorang kontraktor permanen yang dapat dikategorikan sebagai bekerja sendiri, bekerja untuk operasi penebangan BFI.
15. Pekerja persemaian: disediakan kepada ITCI oleh perusahaan *outsourc*e.
16. Juru masak: disediakan ke ITCI oleh perusahaan *outsourc*e.

Semua 16 kasus disajikan dengan lengkap di Lampiran 1.

3.3.2 Status Pekerjaan

Sektor kehutanan di Indonesia, seperti yang telah diperkirakan, memiliki sejumlah besar pekerja, mayoritas sektor tersebut dibantu oleh pekerja tidak dibayar yang kemungkinan besar adalah anggota keluarganya. Anggota dari kelompok ini kemungkinan besar terdiri dari petani-petani miskin yang bekerja di kehutanan sosial, berbagi lahan pertanian dengan entitas pemerintah, seperti contoh yang disajikan dalam Studi Kasus 7 & 8, dan banyak pekerja lepas seperti penyadap getah pinus dan penyadap karet (Studi Kasus 4 & 5). Di lapangan, walaupun mereka digambarkan sebagai “pekerja bebas” (casual labourers), deskripsi ini lebih umum lagi berlaku pada orang yang bekerja musiman seperti kegiatan memanen dan menanam dalam pertanian. Bagi mereka yang bekerja di sektor kehutanan dalam pekerjaan yang dibayar sesuai dengan kuantitas, seperti jumlah barang yang diproduksi atau luas lahan yang disiapkan, istilah bekerja sendiri mungkin lebih tepat, dan itu adalah bagaimana mereka melihat diri mereka sendiri, khususnya dimana tidak ada kontrak diberikan ataupun dijanjikan. Di Kalimantan, beberapa studi kasus mengindikasikan bahwa dalam pengaturan *outsourcing*, ketika penyedia tenaga kerja *outsourc*e memiliki kontrak dengan perusahaan terkait, pekerja seringkali tidak memiliki kontrak dengan perusahaan *outsourc*e tersebut (Studi Kasus 12 &

15). Deskripsi ini, mencakup 90% dari pekerjaan di sektor kehutanan, adalah hal yang perlu diperhatikan, karena nampak dalam studi kasus ini bahwa terdapat peluang untuk menutupi ketidaksesuaian dalam remunerasi dan kondisi kerja untuk pekerja sektor kehutanan (Tabel 3.1).

3.3.3 Pelatihan

Sesuai dengan Data Angkatan Kerja, 99.9% laki-laki dan 99.1% perempuan terlibat dalam sektor kehutanan tidak pernah menghadiri pelatihan apapun. Informasi dari informan kunci mengindikasikan bahwa pelatihan apapun yang diberikan pada umumnya hanya dalam aspek teknis kehutanan. Tidak pernah ada peningkatan kesadaran mengenai kondisi kerja, kesehatan dan keamanan pekerja, standar tenaga kerja, pertolongan pertama atau penggunaan bahan kimia dan praktek kerja yang baik. Fakta ini diverifikasi oleh beberapa studi kasus, khususnya untuk mereka yang dipekerjakan di eselon rendah dalam sistem tersebut. Pada umumnya, hanya pekerja yang bekerja sebagai karyawan kontrak dibayar yang mampu mengikuti pelatihan apapun, dimana dalam kasus ini, pekerja tersebut hanya mencakup sekitar 1.98% dari mereka yang terkait dengan sektor kehutanan (Tabel 3.2).

Tabel 3.2 Status Pekerjaan di Sektor Kehutanan

Status pekerjaan	Laki-laki	Perempuan	Total	Persen
Bekerja sendiri	9,126	2,824	11,950	4.96
Bekerja sendiri: Dibantu oleh Pekerja Sementara/ Tidak Dibayar	67,846	29,982	97,828	40.59
Bekerja sendiri: Dibantu oleh Pekerja Permanen/ Dibayar	217		217	0.09
Karyawan dibayar	4,109	652	4,761	1.98
Pekerja musiman	6,296	1,425	7,721	3.20
Pekerja tidak dibayar	39,620	78,915	118,535	49.18
Total	127,214	113,798	241,012	100.00

3.3.4 Penghasilan

Dicatat bahwa penghasilan yang diperoleh oleh penyadap getah pinus dan karet di hutan perkebunan berada dibawah upah minimum provinsi, yaitu sebesar Rp. 570,000 per bulan pada tahun 2009¹³. Juga menarik untuk menunjukkan bahwa Jawa Timur, lokasi studi kasus ini, memiliki upah minimum terendah dari seluruh provinsi di Indonesia. Apabila bayaran penyadap karet (Rp. 360,000 per bulan) dan penyadap getah pinus (Rp. 400-500,000 per bulan) pada tahun 2009 dibandingkan dengan rata-rata nasional untuk pekerja di sektor pertanian, kehutanan, perburuan dan perikanan dari tahun 2007 (Rp. 626,000 untuk perempuan dan 790,000 untuk laki-laki¹⁴), jelaslah bahwa bayaran mereka jauh dibawah rata-rata untuk sektor tersebut. Angka rata-rata nasional juga menunjukkan kesenjangan upah antara perempuan dan laki-laki; namun, selama studi ini, kesenjangan tidak muncul.

13 Gajimu.com website: <http://www.gajimu.com/main/Gaji%20Minimum/01/11/09>:

14 Gajimu.com website: <http://www.gajimu.com/main/Gaji%20Minimum/average-wages/01/11/09>

Kemungkinan besar mayoritas pekerja sektor kehutanan tidak mendapatkan upah per waktu tertentu, namun berdasarkan kuantitas pekerjaan yang mereka lakukan. Di Indonesia, ini dikenal sebagai sistem “borong”. Data Angkatan Kerja mengindikasikan bahwa tahun 2008, terdapat sejumlah besar orang bekerja dalam sektor kehutanan untuk upah dibawah tingkat rata-rata provinsi dan sektor.

Upah minimum provinsi terendah di Indonesia untuk tahun 2009 adalah Rp. 570,000 per bulan. Apabila ini digunakan sebagai nilai batas, setidaknya 67.6% dari pekerja sektor kehutanan memperoleh jauh lebih sedikit dari level terendah (Tabel 3.3). Dari perspektif pembangunan dan distribusi kemakmuran, tingkat pendapatan ini menjadi sumber keprihatinan. Penghasilan yang sangat rendah dapat dikaitkan dengan orang yang bekerja sendiri, yang tinggal di daerah terpencil di hutan dan menemukan makanan mereka dari hutan dengan cara tradisional, di luar dari ekonomi arus utama. Kadangkala mereka akan menemukan beberapa hasil hutan untuk dipanen guna mendapatkan uang tunai. Penting untuk mencatat bahwa hanya responden survei yang melaporkan pendapatannya yang masuk ke dalam tabel (16,271 kasus).

Tabel 3.3 Penghasilan dari Pekerjaan Utama di Sektor Kehutanan

Kelompok penghasilan (Rp)	Frekuensi	Persen
1 - 125,000	2926	18
125,001 - 250,000	3454	21.2
250,001 - 375,000	2876	17.7
375,001 - 500,000	1733	10.7
500,001 - 1,000,000	2229	13.7
1,000,001 - 1,500,000	2778	17.1
2,000,000 +	275	1.7
Total	16271	100

3.3.5 Pendidikan

Rata-rata tingkat pendidikan di sektor kehutanan cukup rendah; 87.5% dari pekerja sektor kehutanan menerima pendidikan sekolah dasar atau kurang. Kurang dari 0.4% telah melengkapi pendidikan menengah ke atas dan jumlah yang kecil ini kemungkinan besar terdiri dari oleh manajemen senior perusahaan kehutanan yang lebih besar serta pegawai negeri sipil di Departemen Kehutanan atau badan usaha milik negara yang besar. Pada umumnya, tingkat pendidikan juga merupakan indikasi tingkat kemiskinan dalam sektor kehutanan. Keluarga berjuan untuk mendidik anak-anak mereka setinggi mungkin, namun karena alasan ekonomi, mereka biasanya gagal. Memiliki cara dan uang untuk mendidik anak-anak mereka di atas tingkat sekolah dasar biasanya hanya keburuntungan bagi beberapa pekerja berpenghasilan menengah. Seperti yang dilihat dalam studi kasus, beberapa orang ini bekerja di daerah yang lebih berisiko namun menguntungkan dalam sektor kehutanan, seperti tim penebangan di hutan alam (Studi Kasus 13), sebagai karyawan permanen dalam posisi penyalur/ manajemen atau posisi yang menuntut tingkat kesetiaan yang tinggi (Studi Kasus 9 & 10), atau sebagai kontraktor yang memiliki hubungan dekat dengan staf lokal badan usaha milik negara sehingga memungkinkan mereka untuk memperbaharui akses ke kontrak *outsourcing* (Tabel 3.3).

3.3.6 Kerja Paksa

Terdapat beberapa bukti kasus kerja paksa di Indonesia, “pekerja rumah tangga di pusat penyaluran menandatangani dokumen sebelum berangkat, mengindikasikan kesediaan mereka untuk dikurangi gajinya secara langsung oleh majikan untuk diberikan ke agen rekrutmen. Di beberapa kasus, pembayaran ini terhitung sebesar 90 persen dari gaji pekerja selama lima bulan pertama bekerja di luar negeri.”¹⁵. Saat ini tidak ada data yang tersedia namun terdapat rujukan “praktek kelembagaan ini marak terjadi oleh,

15 Forced Labour: Facts and Figures, The Cost of Coercion: Regional Perspectives (lembar fakta ILO dari situs web ILO http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_106391.pdf 16/12/09.

khususnya, agen rekrutmen, majikan dan pejabat terkait” dalam laporan ILO baru-baru ini mengindikasikan bahwa kerja paksa adalah fakta ekonomi di Indonesia, laporan tersebut meminta Pemerintah Indonesia untuk menggandakan upayanya guna memperkuat kebijakan, mekanisme dan praktek dalam memberikan perlindungan yang efektif bagi pekerja migran yang bekerja paksa dan perdagangan manusia. Laporan tersebut mencatat keprihatinan bahwa “khususnya situasi yang rentan bagi para pekerja migran”¹⁶. Namun, bukti anekdot dari siklus gali lubang tutup lubang (hutang dan pembayaran kembali) menunjukkan bahwa kerja paksa kemungkinan besar juga terjadi di daerah pedesaan di Indonesia. Banyak penelitian diperlukan dalam dimensi tenaga kerja di Indonesia ini.

3.3.7 Ringkasan Temuan

Sektor kehutanan saat ini memiliki ciri-ciri pendapatan yang relatif tinggi, mungkin beberapa merupakan yang tertinggi dalam klasifikasi pertanian. Terkait dengan fakta ini adalah status pekerja, sebagian besar pekerja tersebut diklasifikasikan sebagai pekerja tidak dibayar atau bekerja sendiri. Jumlah pekerja yang tidak dibayar menunjukkan bahwa sementara tingkat penghasilan pada umumnya tinggi di sektor kehutanan, kemiskinan kemungkinan ada, khususnya ketika mengingat bahwa pekerja tidak dibayar terhitung sekitar 50% dari semua pekerja kehutanan.

Status bekerja sendiri dapat berakibat pada pekerja tidak dianggap sebagai aset, sehingga operator komersil tidak melihat alasan untuk memberikan investasi dalam bentuk pelatihan atau peningkatan kondisi mereka. Bahkan, mereka kemungkinan besar dilihat sebagai kumpulan buruh yang dapat dieksploitasi secara selektif apabila diperlukan. Ketika tenaga kerja diperlukan maka pemasok bisa memilih yang paling fit dan sehat untuk dibayar dengan upah yang kecil. Hal ini membuat manajemen sumber daya manusia menjadi proses yang sederhana dan murah. Tingkat pendidikan berada di antara tingkat terendah per sektor, sebuah hasil yang langsung sebagai dampak kondisi tenaga kerja.

Studi kasus menekankan beberapa poin yang memerlukan perhatian dari sudut pandang kondisi dan inspeksi tenaga kerja. Di semua kasus terdapat sedikit sekali kesadaran terkait dengan arti sebenarnya dari kondisi kerja, kesehatan dan keamanan pekerja atau isu-isu umum terkait dengan tenaga kerja. Tidak ada satupun responden, selain dari satpam yang mengetahui apapun tentang pertolongan pertama. Hal ini terjadi walaupun beberapa pekerja tersebut melakukan pekerjaan yang berbahaya dan banyak yang diharapkan secara sukarela memadamkan kebakaran hutan apabila dan ketika kebakaran itu terjadi. Penggunaan pakaian pelindung bersifat minimal diantara para responden studi kasus. Sebagian besar responden berusia di atas 30 dan konsensus umum di kalangan tersebut adalah bahwa kehutanan tidak menarik bagi kaum muda.

Tabel 3.3 Tingkat Pendidikan di Sektor Kehutanan

Tingkat Pendidikan	Kasus	Persen
Tidak sekolah	51,752	21.5
Beberapa pendidikan dasar	53,015	22.0
Sekolah dasar	105,852	43.9
Sekolah menengah pertama (umum)	19,459	8.1
Sekolah menengah pertama (Kejuruan)	93	0.0
Sekolah Menengah Atas (Umum)	6,720	2.8
Sekolah Menengah Atas (Kejuruan)	3,296	1.4
Diploma I/II	294	0.1
Diploma III	108	0.0
Diploma IV/Universitas	423	0.2
Total	241,012	100.0

16 The Cost of Coercion. Laporan Global sebagai tindak lanjut dari Deklarasi ILO mengenai Prinsip-prinsip dan Hak Mendasar di Tempat Kerja 2009, Kantor Perburuhan Internasional, Jenewa, ISBN 978-92-2-120628-6

Kondisi tenaga kerja di lapangan, berdasarkan pada penilaian pandangan mata, menunjukkan bahwa kelayakan pekerjaan kurang lebih disesuaikan dengan tipe kontrak. Hasil dari studi menunjukkan bahwa lebih dari setengah pekerjaan tampaknya tidak memenuhi kriteria untuk kerja yang layak, terutama karena terkait dengan rendahnya tingkat pendapatan, kurangnya jaring pengaman, kurangnya penghasilan yang dapat diandalkan, dan kondisi kerja yang buruk. Pekerjaan yang biasanya memenuhi kriteria pekerjaan yang layak, umumnya dimiliki oleh pekerja kontrak permanen, pekerja dengan pengalaman yang banyak di bidang tertentu yang membutuhkan keahlian motorik dan persepsi yang baik karena risiko pekerjaan, seperti penebang dan penyarad kayu, atau mereka yang memiliki pengaturan kontraktor berulang dengan perusahaan.

Isu-isu utama yang dihadapi cukup universal seperti kurangnya perhatian yang cukup atas isu kesehatan dan keamanan, mungkin kasus yang paling berbahaya adalah masalah malaria yang terus menerus terjadi di kemah para penebang, kondisi persiapan hidup/makanan di kemah para buruh *outsourc*e, dan kurangnya kesadaran mengenai bahaya bahan kimia: contohnya, satu responden menyatakan bahwa dia selalu mencampur bahan kimia dengan tangannya. Ia mengira bahwa ini boleh dilakukan, selama dia mencuci tangan setelahnya. Beberapa pekerja juga menyatakan bahwa mereka tidak memakai pelindung wajah ketika menyemprot bahan kimia, mereka hanya menarik kaos mereka untuk menutupi hidung dan mulut.

Salah satu masalah paling besar, khususnya dalam hutan kebun non-kayu, adalah tingkat penghasilan dan kemiskinan. Banyak orang dapat diklasifikasikan sebagai pekerja miskin dan masalah inilah yang akan memberikan tantangan terbesar terkait dengan kerja yang layak. Investigasi yang serius perlu dilakukan untuk mencapai distribusi profit yang adil atau untuk menemukan cara alternatif untuk menambah penghasilan (Tabel 3.4),

4. Relevansi dan Kegunaan Panduan

Bagian berikut ini memeriksa kondisi saat ini terkait dengan konvensi ILO, seperti yang dijabarkan dalam Panduan ILO untuk Inspeksi Tenaga Kerja di Sektor Kehutanan. Mohon dicatat bahwa persyaratan dasar dari konvensi buruh terkait diambil langsung dari dokumen Panduan ILO.¹⁷

4.1 Hak untuk berserikat dan melakukan perundingan bersama

Di sebagian besar kasus, responden bukanlah anggota serikat apapun. Hanya empat responden memiliki keanggotaan serikat pekerja dan dua dari responden ini menjelaskan bahwa mereka tidak memahami manfaat dari serikat ini. Pendapat ini tetap dikemukakan bahkan setelah mereka mengakui bahwa serikat tersebut telah membantu mereka dalam mendapatkan kenaikan gaji baru-baru ini. Kemungkinan besar keanggotaan di serikat pekerja tidak didorong dan dalam sektor kehutanan, dimana tingkat pendapatan rendah dan umumnya terdapat kemiskinan, digabung dengan betapa besarnya nilai untuk mendapatkan pekerjaan oleh seorang, maka alasan-alasan ini yang membuat pekerja enggan untuk mengambil bagian dari kegiatan apapun yang dapat dipandang sebagai tidak menghargai atau negatif atas perusahaan, dan oleh karenanya mengancam perolehan pendapatnya yang sudah sedikit sekali. Kemungkinan juga terdapat budaya perusahaan yang mencoba menghalangi keanggotaan serikat, baik pasif maupun aktif. Kuncinya adalah orang yang tinggal dan bekerja di kondisi yang amat miskin cepat dalam menggunakan jasa serikat dalam memperoleh manfaat lebih besar, ketika mereka memiliki peluang untuk melakukan hal tersebut. Serikat tersebut, apabila aktif dan percaya diri, menjadi lebih menarik. Satu kasus yang tidak tampak dalam kasus ini adalah kasus penyadap karet di Kabupaten Lamongan di Jawa Timur (Studi Kasus 5). Disini, serikat pekerja kebun setempat, SERBUK, dipandang sangat bermanfaat oleh para penyadap kayu karena telah membantu mereka dalam menegosiasikan sedikit perbaikan dalam kondisi kerja. Beberapa pekerja bebas sekarang dipromosikan ke posisi permanen. Tunjangan Hari Raya sekarang dibayar untuk musim liburan, dan walaupun para penyadap karet tidak berhasil menerima kenaikan upah, proses pembayaran sekarang setidaknya transparan, dan serikat pekerja berupaya untuk menaikkan tingkat upah sejajar dengan upah minimum. Para penyadap karet sangatlah bahagia mengenai hal ini. Secara umum, hal untuk berserikat dan berunding bersama ada, walaupun tidak didukung di beberapa kasus. Namun, apabila serikat terkait dapat menunjukkan kekuasaannya kepada para pekerja¹⁸ dan menunjukkan kepada mereka manfaat dari bergabung ke serikat tanpa mengancam penghasilan mereka sekarang, mereka pastinya ingin berpartisipasi dalam serikat. Penting juga bahwa perusahaan, khususnya badan usaha milik negara, mengakui kebutuhan untuk mendistribusikan laba secara lebih adil.

17 International Labour Organization. Guidelines for Labour Inspection in Forestry. ILO Geneva, 2006

18 Especially those considered to be living in poverty, like the pine sap tappers and social forestry operators.

Hak-hak mendasar yang dituliskan dalam Konvensi Perburuhan Internasional No. 87 dan 98 adalah sebagai berikut:

- ♦ hak untuk membangun dan bergabung dalam organisasi tanpa otorisasi terlebih dahulu;
- ♦ hak untuk menyusun konstitusi dan peraturan dan untuk memiliki perwakilan secara bebas, untuk mengatur administrasi dan kegiatan serta menyusun program mereka;
- ♦ bahwa keanggotaan seperti itu tidak akan membahayakan pekerjaan, atau menyebabkan pemecatan seorang pekerja;
- ♦ bahwa pihak publik yang berwenang akan menahan diri untuk tidak melakukan campur tangan yang akan menghalangi hak-hak ini;
- ♦ bahwa organisasi pekerja dan pengusaha memperoleh perlindungan dari campur tangan satu sama lain; dan mendorong serta mempromosikan pengembangan dan penggunaan hal berunding bersama secara sukarela untuk mengatur syarat dan kondisi kerja.

4.2 Larangan tentang kerja paksa

Penelitian ini tidak menemukan bukti apapun tentang adanya kerja paksa; namun, mungkin dapat dipastikan bahwa beberapa kondisi kemiskinan tertentu serta kurangnya akses ke pendidikan dan dunia kerja yang “lebih luas” mungkin secara bersama-sama membentuk kondisi dimana pekerja tidak memiliki pilihan lain dalam pertanyaan bagaimana cara orang itu memperoleh penghasilan. Kemungkinan banyak diantara mereka yang juga menderita akibat sejenis perbudakan utang (*debt bondage*), yang mungkin tidak disengaja namun dapat membatasi kemampuan pekerja untuk mencari peluang lainnya. Study Kasus 14 dan 15 menyebutkan bagaimana asuransi kesehatan diberikan pada pekerja, yang bertanggung-jawab untuk menutupi 50% dari biayanya. Selain dari fakta bahwa hal ini akan secara aktif menjauhkan pekerja berpenghasilan kecil dari berkunjung ke dokter dan karenanya menelantarkan kesehatan yang baik, dalam situasi dimana mereka tak punya pilihan (sakit keras atau kecelakaan) dan terpaksa membayar kembali 50% dari biaya medis, maka terjadilah suatu bentuk perbudakan utang.

Persyaratan mendasar dari Konvensi perburuhan internasional tentang kerja paksa adalah:

- ♦ Menekan penggunaan kerja paksa dalam waktu yang sesingkat-singkatnya;
- ♦ bahwa kerja paksa tidak diperbolehkan untuk dimanfaatkan oleh individu pribadi, perusahaan atau asosiasi;
- ♦ bahwa tidak ada pertimbangan khusus bagi individu pribadi, perusahaan atau asosiasi yang akan melibatkan kerja paksa untuk tujuan-tujuan dari individu pribadi, perusahaan atau asosiasi tersebut.

4.3 Pekerja Anak

Tidak ada satupun bentuk pekerja anak yang ditemukan secara langsung selama penelitian ini, meskipun dalam kebanyakan kasus anak-anak melakukan tugas rumah-tangga selama beberapa jam per hari sebagai akibat dari kebutuhan ekonomi. Namun, ada bukti subyektif tentang sebuah kasus agak serius dari pekerja anak di Jember selama musim panen puncak dan pada waktu-waktu tertentu dalam tahun, ketika banyak anak-anak yang dipaksa oleh situasi ekonomi keluarga mereka untuk bekerja malam hari di perkebunan karet dan tembakau. Bukti subyektif ini tidak dapat diverifikasi pada saat penelitian berlangsung, namun seperti bunyi pepatah kuno, “dimana ada asap, ada api”. Tidak ada bukti adanya pemuda berusia antara

16 dan 18 tahun yang bekerja dalam kondisi berbahaya. Sebenarnya, hampir semua pekerja yang ditemui dalam penelitian ini berusia diatas 30 tahun, terutama dalam operasi penebangan kayu dimana pekerjaan berbahaya biasanya membutuhkan pengalaman panjang dan melibatkan pengoperasian permesinan yang mahal yang merupakan aset penting perusahaan. Namun, mungkin saja anak-anak kadang juga terlibat dalam posisi berbahaya dalam kegiatan kehutanan masyarakat.

Persyaratan mendasar dari Konvensi perburuhan internasional tentang pekerja anak adalah:

- ♦ kepatuhan besar terhadap persyaratan usia minimum lokal atau standar internasional.

4.4 Peluang dan Perlakuan yang sama

Banyak kelompok etnis ditemukan bekerja di sektor kehutanan di dua lokasi penelitian ini. Kenyataannya, jelas bahwa perusahaan-perusahaan, terutama perusahaan *outsourc*e, kemungkinan memanfaatkan kemiskinan di daerah-daerah yang lebih terisolasi di Indonesia untuk menemukan orang yang bersedia bekerja di pekerjaan tertentu yang tidak akan diambil oleh populasi. Ini tidak selalu merupakan hal yang buruk karena memberikan beberapa orang peluang bekerja untuk mendapat uang, yang tidak dapat mereka peroleh di desa mereka. Study Kasus 12, yang menyebutkan kondisi kerja dan kehidupan para migran antar pulau, memberi contoh yang bagus akan hal ini. Ke 15 pekerja di tim persiapan lahan hutan datang dari Bima di Nusa Tenggara Barat. Jelas bahwa kondisi kehidupan dan pekerjaan mereka sangat berat, namun kemungkinan tidak jauh berbeda dari kondisi umum di tempat asal mereka. Juga terlihat dalam beberapa kasus bahwa penduduk pribumi lokal mendapat pekerjaan yang cukup baik. Study Kasus 11 dan 13 memberi contoh bagus tentang hal ini dengan Nopi, pemuda dari kelompok etnis Pasir setempat, yang merupakan buruh harian yang bekerja dengan posisi relatif baik di perusahaan itu sebagai asisten perawatan umum, dan Alex Yusdin, orang Dayak yang telah bekerja di satu dari pekerjaan dengan gaji lebih tinggi (penebang pohon) selama 35 tahun.

Namun beberapa kekhawatiran harus disebutkan disini, tentang orang Madura, yang bekerja sebagai penyadap getah karet di Kecamatan Lamongan (Study Kasus 5). Kondisi disana sangat parah, dan mungkin saja latar-belakang etnis mereka juga sedikit berperan dalam membiarkan mereka dalam posisi tersebut. Orang Madura adalah tangguh dan kemungkinan ciri-ciri inilah yang membawa mereka pertama kali ke perkebunan tersebut. Selama masa penjajahan Belanda mereka sangat dikenal karena mampu menjalankan pekerjaan yang tidak dapat dilakukan oleh penduduk setempat. Namun bersama dengan ketangguhan itu juga terkenal reputasi cepat marah, yang kemungkinan dapat digunakan secara pasif untuk melawan mereka sebagai kelompok minoritas diantara mayoritas orang Jawa.

Tabel 3.4: Ringkasan Informasi mengenai Responden Studi Kasus

Nama	No. Kasus	Usia	Keterangan Pekerjaan	Jenis Pekerjaan	Kontrak Pekerjaan	Penghasilan (Rupiah/Bulan)	Masalah Yang Dihadapi	Serikat Pekerja	Penilaian Kerja Yang Layak
Bambang	1	55	Kontraktor Persemaian (Mandor Lapangan)	Mengelola operasi persemaian	Tidak ada Kontrak kerja yang diperbarui setiap tahun	2,000,000 – 3,000,000	Kesehatan dan keselamatan (penggunaan bahan kimia)	Tidak	Ya
Slamet	2	30	Kontraktor Penanaman & Perawatan Hutan	Mengelola operasi penanaman dan perawatan	Tidak ada Kontrak kerja yang diperbarui setiap tahun	2,000,000 – 3,000,000	Kesehatan dan keselamatan (penggunaan bahan kimia)	Tidak	Ya
Parno	3	43	Pemetik daun Eucalyptus	Memotong daun eucalyptus, memilah dan memuat	Tidak ada Dibayar menurut bobot daun (ton)	1,000,000	Tidak ada asuransi kesehatan, gaji saat sakit atau program pensiun	Tidak	Rata-rata
Sistoyo	4	49	Operator Kehutanan Sosial	Penanaman kopi diantara pepohonan Hutan PP	Petani bagi hasil 20% ke pemilik lahan	5,000,000 +	Tidak ada masalah yang penting	Tidak	Ya
Suwaji	5	47	Penyadap Getah Pinus	Menyadap pohon pinus	Tidak ada Dibayar sesuai banyaknya getah yang terkumpul	400,000 – 500,000 + pekerjaan sampingan	Kesehatan dan keselamatan; kemiskinan; tidak ada asuransi kesehatan gaji saat sakit atau program pensiun	Tidak	Tidak
Supardi	6	50	Penyadap Getah Pinus	Menyadap pohon pinus	Tidak ada Dibayar sesuai banyaknya getah yang terkumpul	400,000 – 500,000 + pekerjaan sampingan	Kesehatan dan keselamatan; kemiskinan; tidak ada asuransi kesehatan gaji saat sakit atau program pensiun	Tidak	Tidak
Sukarmo	7	50	Penyadap Getah Karet	Menyadap getah karet	Tidak ada Dibayar sesuai banyaknya lateks yang terkumpul	360,000	Kesehatan dan keselamatan; kemiskinan; tidak ada asuransi kesehatan, gaji saat sakit atau program pensiun; kondisi kehidupan kurang baik	Ya	Tidak

Nama	No.	Kasus	Usia	Keterangan Pekerjaan	Jenis Pekerjaan	Kontrak Pekerjaan	Penghasilan (Rupiah/Bulan)	Masalah Yang Dihadapi	Serikat Pekerja	Penilaian Kerja Yang Layak
Surai	8	5	42	Penyadap Getah Karet	Menyadap getah karet	Tidak ada Dibayar sesuai banyaknya lateks yang terkumpul	360,000	Kesehatan dan keselamatan; kemiskinan; tidak ada asuransi kesehatan, gaji saat sakit atau program pensiun; kondisi kehidupan kurang baik	Ya	Tidak
Untung	9	6	40	Pedagang Madu	Jual beli madu dari pengumpul madu hutan	Tidak ada Wiraswasta	1,250,000	Tidak ada asuransi kesehatan, gaji saat sakit atau program pensiun.	Tidak	Ya
Abdul Bahri	10	7	50+	Operator Kehutanan Sosial	Penanaman kopi diantara pepohonan Hutan PP	Petani Bagi Hasil 20% ke pemilik lahan	400,000	Tidak ada asuransi kesehatan, gaji saat sakit atau program pensiun; kondisi kehidupan kurang baik; kemiskinan	Tidak	Tidak
Sriyono	11	8	43	Pencuri pohon yang sudah jera	Penanaman jagung diantara pepohonan Hutan PP	Petani Bagi Hasil 20% ke pemilik lahan	300,000 – 400,000	Tidak ada asuransi kesehatan, gaji saat sakit atau program pensiun; kemiskinan	Tidak	Tidak
Maslyansyah	12	9	32	Satpam	Menjaga keamanan di dermaga. Memadamkan kebakaran hutan	Pegawai tetap dengan kontrak	1,500,000	Tidak ada (kecuali krisis perusahaan kayu)	Tidak	Ya
Syamsul Hadi	13	10	42	Penyelia Perawatan Hutan	Mengelola tim dan kegiatan perawatan	Pegawai tetap dengan kontrak	2,000,000 – 3,000,000	Tidak ada	Tidak	Ya
Nopi	14	11	33	Tugas-tugas umum	Tugas perawatan hutan	Pekerja harian tetap (Tanpa kontrak)	1,000,000	Kesehatan dan keselamatan; tidak ada asuransi kesehatan gaji saat sakit atau program pensiun	Tidak	Rata-rata
Mosin	15	12	30	Persiapan lahan	Membersihkan lahan hutan siap untuk penanaman bibit	Pekerja Tetap (disediakan)	1,000,000	Kesehatan; kondisi hidup yang menyedihkan;	Tidak	Tidak

Nama	No.	Kasus	Usia	Keterangan Pekerjaan	Jenis Pekerjaan	Kontrak Pekerjaan	Penghasilan (Rupiah/Bulan)	Masalah Yang Dihadapi	Serikat Pekerja	Penilaian Kerja Yang Layak
Alex Yusdin	16	13	51	Penebang pohon	Menebang pohon, memotong batang pohon	Pegawai Tetap (dibayar sesuai meter kubik kayu yang dipotong dan dikirim ke jalan)	2,500,000	Tak ada asuransi kesehatan, kecelakaan atau kompensasi pekerja; Tidak ada program pensiun, dsb.	Tidak	Ya
Yusuf	17	13	40	Pendorong pohon	Operator bulldozer menarik batang pohon ke dok pemuatan I	Pegawai Tetap (dibayar sesuai meter kubik kayu yang dipotong dan dikirim ke jalan)	2,500,000	Tidak mencukupinya kesadaran akan keterbatasan bulldozer pada tebing, perlu pelatihan formal	Tidak	Ya
Adriana	18	14	-	Pekerja persemaian Jurumasak	Menyebarkan bibit	Pekerja harian bebas	1,000,000	Tidak ada asuransi kesehatan, kecelakaan atau kompensasi pekerja, tidak ada program pensiun dsb.	Tidak	Rata-rata
Cumiyati	19	15	66		Menyiapkan makanan harian untuk pekerja tetap	Tidak ada, bekerja untuk perusahaan outsourcing.	1,600,000	Jam kerja panjang (16 jam/hari); tidak ada fasilitas modern	Tidak	Rata-rata

Dua orang perempuan diinterview di Base Camp Hutan ITCI. Keduanya berasal dari kelompok etnis luar Kalimantan (Study Kasus 14 & 15), satu dari Jawa Timur dan bekerja sebagai jurumasak, dan satunya lagi dari Toraja (Sulawesi) dan bekerja di persemaian. Si jurumasak menerima penghasilan sedikit diatas rata-rata, dan si pekerja persemaian memperoleh penghasilan rata-rata, tidak lebih atau tidak kurang dari rekan-rekan sekerjanya yang laki-laki. Namun pengembangan karir atau promosi ke pekerjaan yang lebih baik kemungkinan besar lebih mudah bagi pekerja laki-laki.

Dalam kehutanan komersial pada umumnya, baik dimensi etnis maupun jenis kelamin tampaknya sudah ditangani cukup baik. Namun Panduan itu akan sangat relevan bagi pengembangan lebih jauh, terutama dalam hal kesehatan dan keselamatan pekerja.

Persyaratan mendasar dari Konvensi buruh internasional adalah:

- ♦ Upah setara untuk laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan dengan nilai setara;
- ♦ Tidak mendiskriminasi berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik, negara tempat asal atau latar-belakang sosial.

4.5 Remunerasi yang adil

Ada sejumlah kasus dimana remunerasi (upah atau gaji) tampak tidak adil. Dalam kasus Penyardap Getah Karet dan Penyardap Getah Pinuss (Studi Kasus 4 & 5), penggajiannya bahkan jauh dibawah upah minimum propinsi. Namun mereka ini bukanlah pekerja upahan, mereka dibayar sesuai dengan seberapa banyak hasil panen mereka. Sayangnya jumlah panen mereka kemungkinan juga tidak selalu dapat mereka kendalikan, karena musim berbeda akan memberi hasil berbeda untuk hutan yang berbeda. Standar penggajian yang adil menyebutkan bahwa perhitungan per potong harus disesuaikan untuk mencerminkan standar minimum lokal. Jelaslah hal ini tidak terjadi di Jawa Timur. Konvensi ini tentunya relevan dan harus diterapkan pada pekerja kehutanan dan pertanian. Namun, mungkin sulit untuk memberi sanksi pada perusahaan milik negara untuk tidak memenuhi persyaratan tersebut.

Persyaratan mendasar dari Konvensi buruh internasional adalah:

- ♦ Tidak ada hal apapun yang dapat menyebabkan penggajian pekerja upahan lebih rendah dari upah minimum yang legal;
- ♦ Kegagalan untuk memenuhi tingkat upah minimum harus diberi sanksi dengan denda yang sesuai.

4.6 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Banyak contoh masalah keselamatan dan kesehatan kerja di 15 studi kasus yang diteliti. Di sebagian besar kasus, kesadaran akan keselamatan dan kesehatan kerja sangat minim, hampir tidak ada di beberapa kasus. Di kasus pekerja yang bukan penduduk asli di Kalimantan, malaria adalah ancaman tetap bagi kesehatan dan produktivitas. Di beberapa kasus (Kasus 12 khususnya), kondisi kehidupan di hutan pada umumnya adalah dasar keprihatinan, terutama bagi pekerja outsource. Kebanyakan kondisi seperti ini dapat diperbaiki hanya dengan investasi kecil untuk perumahan. Pasokan makanan dan air misalnya, dapat diperbaiki dengan mesin pendingin berbahan bakar gas atau sinar matahari dan saringan air. Keadaan rumah dapat diperbaiki dengan penyediaan rumah bongkar pasang daripada gubuk kayu atau tenda, dan pemasangan kawat nyamuk di jendela dan saluran udara akan dapat mengurangi ancaman malaria. Tidak ada bukti adanya pelatihan berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja dalam bentuk apapun. Kecelakaan karena meramu bahan kimia dengan tangan (Kasus 11) sangat memprihatinkan, dan kurangnya pengetahuan tentang P3K

bisa jadi penyebab kematian seseorang di lokasi kerja yang terpencil di mana dokter atau paramedik tidak tersedia, yang juga terjadi di seluruh lokasi studi kasus.

Panduan ini juga harus berlaku bagi pekerja outsource, namun kelihatannya di beberapa kasus, perusahaan melakukan outsourcing untuk menutupi kondisi yang buruk atau setidaknya untuk menghindari tanggung jawab. Tidak ada staf senior dari perusahaan outsourcing yang terlihat selama penelitian. Juga sangat memprihatinkan bahwa banyak pekerja tidak memiliki asuransi kecelakaan atau kesehatan, kompensasi atau jaring pengaman social.

Hal-hal mendasar dalam konvensi tenaga kerja internasional adalah:

- ◆ Majikan harus memastikan bahwa, sepanjang bisa dilakukan, tempat kerja, mesin produksi, peralatan dan prosesnya aman dan tanpa resiko bagi kesehatan dan kemanan
- ◆ Majikan harus mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mengurangi resiko kesehatan akibat bahan biologis, fisik dan kimia.
- ◆ Majikan harus menyediakan, bila perlu, pakaian pengaman yang layak dan peralatan pengaman untuk mencegah, sepanjang bisa dilakukan, resiko kecelakaan atau dampak berbahaya terhadap kesehatan.
- ◆ pekerja harus diberi informasi tentang bahaya kesehatan di tempat kerja dan diberikan pelatihan yang memadai tentang keselamatan dan kesehatan kerja.

4.7 Fasilitas spesifik bagi pekerjaan kehutanan yang aman dan sehat

Fasilitas spesifik mencakup pengujian dan sertifikasi alat, yang tidak secara khusus dibahas dalam penelitian ini, sepertinya kurang memadai. Pengamatan ringkas terhadap alat dan kegiatan operasional menengarai bahwa mesin-mesin yang ada sangat tua, dalam beberapa kasus mesin dibuat dari komponen-komponen mesin yang lebih tua dari berbagai merk. Di ITCI, misalnya, ada truk pemuat kapasitas rendah yang suku cadangnya dikanibal dari 3 truk lain yang rusak. Ini menandakan bahwa pengujian dan sertifikasi mungkin tidak pernah ada, ditambah mental “kobo” saat menggunakan dan merawat mesin. Hal ini cukup umum terjadi di daerah-daerah terpencil di negara berkembang.

Bahan berbahaya juga menjadi sumber keprihatinan, dan jelas sedikit sekali kesadaran di lokasi-lokasi di sektor kehutanan yang dikunjungi. Kesadaran saat bekerja dengan pestisida sangat rendah. Pengetahuan pekerja hanya sebatas pada membaca instruksi yang tertera “pada botol”.

Pakaian kerja dan peralatan pengaman personal juga menjadi masalah. Di sebagian besar kasus tidak tersedia pakaian kerja dan peralatan pengaman yang memadai. Manajemen senior di beberapa kasus memiliki seragam yang bagus dan kuat, dan dua orang yang diwawancarai mengenakan sepatu but berkepala besi. Walaupun begitu, secara umum masalah pakaian kerja dan peralatan pengaman personal masih perlu perhatian lebih besar.

P3K dan penyelamatan darurat juga konsep yang sulit ditemukan di sebagian besar kasus. Perusahaan kayu besar seperti ITCI mempunyai fasilitas yang cukup baik, termasuk rumah sakit dan ambulans; namun, ambulansnya bukan mobil berpenggerak empat roda (four-wheel drive) dan mungkin tidak bisa digunakan di tanah yang basah. Mobil itu juga sudah tua. Kebanyakan peralatan penyelamatan darurat adalah sisa-sisa dari “Era Keemasan” penebangan kayu, dan umumnya fasilitas umum dan bangunannya sudah mulai rusak. Seperti dicantumkan di atas, pelatihan P3K hampir tidak pernah ada. Pelayanan kesehatan kerja

tidak terlihat dan tidak muncul dalam diskusi. Tempat singgah, perumahan dan perjalanan kerja juga tidak memenuhi syarat, seperti tercantum di atas.

4.8 Kualifikasi dan pelatihan angkatan kerja

Tak seorangpun pekerja yang diwawancara memiliki kualifikasi , dan sangat sedikit yang telah mendapat pelatihan selain tentang penggunaan mesin, yang sepertinya dilakukan oleh perusahaan penyedia mesin. Terdapat beberapa pelatihan tentang isu-isu teknis kehutanan yang penting bagi pengolahan hasil hutan yang baik. Namun tidak ada yang memiliki sertifikat. Tidak ada bukti adanya jadwal rotasi kerja yang dapat menunjukkan kualifikasi pekerja kehutanan yang cakap. Kantor pemerintah juga tidak mempunyai dokumen apapun mengenai hal ini, walaupun Departemen Kehutanan sepertinya sudah mulai memikirkannya.

5. Isu Kunci Yang Diidentifikasi Informan

Selama penelitian, diskusi dilakukan dengan beberapa informan kunci. Isu-isu utama yang muncul dari diskusi tersebut dan berkaitan dengan tenaga kerja di bidang kehutanan adalah sebagai berikut:

5.1. Departemen Kehutanan

Departemen Kehutanan saat ini sedang melakukan transformasi. Saat ini, banyak pegawai negeri Dephut tidak memiliki kualifikasi terkait dengan pengelolaan kehutanan; upah mereka juga rendah. Terjadi kekurangan pegawai yang cakap di Dephut, terutama di daerah. Selain itu sama sekali tidak terdapat standar yang nyata untuk kondisi manusia, misalnya untuk standar kesehatan dan keselamatan, yang diterapkan pada sektor kehutanan, tidak ada pelatihan, bahkan modul pelatihan mengenai kondisi tenaga kerja. Menurut data tahun 2006, dari 7.857 orang yang mengikuti program pelatihan, tak seorangpun menerima pelatihan tentang kondisi atau inspeksi tenaga kerja. Pelatihan-pelatihan itu kebanyakan mengenai isu-isu teknis kehutanan.

Informan kunci di Dephut menjelaskan bahwa transformasi sebagai bagian dari reformasi Dephut berdasar pada Peraturan Menteri Dephut No. 11 2008 mengenai Kompetensi Teknis dan Sertifikasi Kemampuan Teknis untuk Pengelolaan Hutan yang Berkesinambungan. Reformasi ini bertujuan melatih tenaga kerja teknis agar memiliki beberapa kemampuan yang berhubungan dengan aspek teknis kehutanan. Pelatihan ini terbatas pada pegawai negeri dan karyawan perusahaan yang formal. Sistem ini berjalan melalui struktur kerjasama antara perusahaan swasta dan pemerintah. Angkatan kerja teknis yang benar-benar bekerja di lapangan dan dilatih oleh Dephut adalah karyawan perusahaan swasta yang disebut GANIS.¹⁹ Mereka bertanggung jawab atas penaksiran jumlah kayu, perencanaan hutan produksi, pengukuran dan pengujian kayu. Ada 17 area kompetensi bagi angkatan kerja teknis yang terdapat di Peraturan No. 11/2008 sebagai berikut:

1. Penaksiran jumlah kayu
2. Perencanaan hutan produksi
3. Pembukaan wilayah hutan (hutan produksi baru)
4. Panen Hutan
5. Pembangunan Hutan (pengembangan hutan baru)
6. Pengelolaan Lingkungan
7. Pengelolaan Masyarakat (pengelolaan hutan masyarakat)
8. Pengujian batang kayu

19 GANIS adalah akronim yang diambil dari istilah dalam bahasa Indonesia yaitu TenaGA TekNIS

9. Pengujian Kayu Olahan
10. Pengujian Kayu Berlapis(veneers, plywood, chipboard, etc.)
11. Pengujian keping kayu
12. Tes Arang/Kayu Bakar
13. Pengujian Kelompok Kayu Khusus (rotan, bambu, dlsb)
14. Pengujian produk minyak
15. Pengujian produk resin
16. Pengujian Produk Getah
17. Pengujian Produk Kulit Kayu.

Personil teknis ini bertanggung jawab atas pelaksanaan standar terkait di perusahaan yang terlibat di sektor kehutanan, termasuk jenis pekerjaan yang berjalan di tiap perusahaan. Jelas bahwa perusahaan berorientasi komersial, yang dapat menyebabkan mereka menetapkan standar sendiri, maka agar tiap perusahaan menaati peraturan tersebut, personil teknis ini kemudian diselia dan dipantau oleh pegawai pemerintah yang disebut WASGANIS.²⁰ WASGANIS hanya dilatih 13 area kompetensi. Tidak ada WASGANIS untuk Penaksiran Jumlah Kayu, Pembukaan Wilayah Hutan (hutan produksi Baru, Pengelolaan Lingkungan atau Masyarakat. Pada tahap ini tidak jelas mengapa, walau sebenarnya peran pengawasan terletak pada departemen lain .

WASGANIS adalah pegawai negeri yang berada di bawah Direktorat Jenderal Pengembangan Hutan Produksi, yang merupakan bagian dari Direktorat Pengembangan Hasil Hutan dan Distribusi Hasil Hutan. Dalam diskusi dengan pegawai kantor dinas di Kalimantan Timur, dinyatakan bahwa sejumlah pegawai daerah dari kantor Dinas Kehutanan Propinsi juga sedang menjalani pelatihan untuk menjadi WASGANIS.

Berkaitan dengan hal ini, Ditjen Perencanaan Hutan dan Bagian SDM Dephut telah membangun sebuah standar tenaga kerja untuk pegawai negeri dan pegawai di bidang kehutanan. Dewan Sertifikasi Profesional Nasional dan Institut Sertifikasi Profesi sedang bekerjasama membuat standar ini. Pekerjaan ini, kelihatannya akan lebih berhubungan dengan standar kompetensi kemampuan minimum, daripada membahas mengenai kondisi tenaga kerja. Aplikasi standar ini menyasar pada sekelompok kecil karyawan tertentu, daripada kepada karyawan dalam arti yang lebih luas.

Sebuah pengamatan ringkas di lapangan mengindikasikan ada penyelia teknis di lapangan tapi mereka terlalu sedikit dan sangat miskin peralatan. Tambahan lagi, mereka tidak berada cukup dekat dengan para karyawan garis depan (misal pekerja lapangan) untuk bisa berfungsi maksimal sebagai pengawas tenaga kerja. Terlebih lagi, fokus komersial perusahaan menyebabkan staf teknis mereka (GANIS) menjadi berat sebelah dalam menterjemahkan standar tenaga kerja. Juga tidak terdapat standar teknis untuk pengawasan tenaga kerja, yang merupakan wilayah Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi daripada Departemen Kehutanan.

20 WASGANIS adalah akronim dari istilah bahasa Indonesia Pengawas Tenaga Teknis

5.2 Desentralisasi dan Disnakertrans

Sejak desentralisasi dijalankan di tahun 2000, peran pemerintah pusat adalah lebih sebagai pengawas (paling tidak itu tujuannya), sementara pemerintah daerah bertanggung jawab untuk masalah-masalah operasional. Terlebih lagi, pemerintah pusat dan daerah kadang tidak berkomunikasi dengan baik.

Diskusi dengan Disnakertrans di Jember mengindikasikan bahwa ada kebingungan tentang pengelolaan tenaga kerja. Pengawasan kondisi tenaga kerja sejak desentralisasi tidak efektif, hingga kebijakan baru dibutuhkan. Informan kunci adalah kepala Seksi Kondisi dan Kesejahteraan Pekerja. Ia menyatakan bahwa tidak terdapat standar tenaga kerja dan tidak ada pemeriksaan rutin untuk kondisi tenaga kerja. Staf Disnakertrans baru turun ke lapangan setelah ada laporan, dan kantor dinas kekurangan orang bahkan pada saat harus menjalankan tugas rutin. Dasar hukum satu-satunya yang ia pegang adalah UU No. 13 2003 tentang Kondisi Kerja, yang berupa dokumen yang cakupannya sangat luas mencakup seluruh jenis pekerjaan, yang hanya memberi peluang untuk negosiasi. Tidak ada standar yang terdapat di UU No. 1 1970 mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang juga digunakan sebagai dasar pengelolaan tenaga kerja, namun dalam banyak kasus, hukum yang ada menjadi multi tafsir dan diperdebatkan artinya. Standar yang jelas benar-benar sangat dibutuhkan.

Sebuah isu menarik yang muncul dalam diskusi adalah posisi daerah dalam standard. Menurut UU No. 22 1999 mengenai Pemerintahan Daerah (Desentralisasi) standard adalah tanggung jawab eksklusif Pemerintah Pusat. Ada kebutuhan untuk mewujudkan organisasi nasional seperti Federal Bureau of Labour Standards, yang di Indonesia mungkin menjadi Dewan Nasional Standar Tenaga Kerja. Menurut narasumber, masalah standar tenaga kerja amat politis. Bila pemerintah daerah berusaha menetapkan standard atau campur tangan dalam masalah tenaga kerja dan berpihak pada buruh, mereka dapat kehilangan dukungan besar dari pengusaha, beresiko rusaknya hubungan dan membuat pengelolaan tenaga kerja menjadi lebih sulit. Menurut narasumber ini, jawabannya adalah mendirikan badan pemerintah yang berperan khusus untuk ini. Idealnya pemerintah pusat bisa menempatkan pengawas atau satu saksi di tiap kantor dinas propinsi, atau kantor terpisah di tingkat propinsi untuk menjalankan inspeksi tenaga kerja rutin. Dengan cara ini kantor-kantor dinas terpaksa harus mengikuti dan hubungan dengan kalangan pengusaha tetap terjaga karena kebijakan ini bukan mereka yang membuat, tapi dari atas dan mereka harus mengikuti. Masalah standar tenaga kerja minimum adalah salahsatu yang berhubungan dengan persamaan hak warga Negara; karena itu standard tersebut harus dikembangkan dan diterapkan secara nasional. Para pengusaha di daerah harus kreatif untuk bisa memenuhi standar. Ini bisa termasuk skema pertukaran karbon. Narasumber ini juga melihat bahwa keuntungan cenderung naik tapi upah tidak, maka mungkin kreatifitas bukan isu utama di sini, melainkan sedikit empati.

5.3 Konservasi

Informan kunci yang diwawancarai di Pusat Konservasi Sumber Alam di Jawa Timur melihat bahwa masalah utama yang mereka hadapi adalah pengelolaan taman-taman nasional dan sumber alam. Mereka terbelenggu oleh minimnya dana, infrastruktur dan fasilitas untuk patroli rutin. Dibutuhkan pengembangan kebijakan di sektor konservasi. Sekarang ada taman-taman konservasi yang dibuka untuk pengunjung dan cagar alam yang membutuhkan ijin untuk masuk. Namun, walaupun informasi tentang lokasi dan cagar alam ini tersedia di internet, mereka tidak mempunyai infrastruktur untuk patroli dan pemantauan. Akibatnya banyak orang yang masuk ke cagar alam tanpa ijin. Ada kekhawatiran bahwa kecenderungan ini akan berlanjut dan tentunya, akan timbul kerusakan lingkungan di cagar alam. Di negara berpenduduk padat seperti Indonesia, terutama Jawa, tidaklah mungkin untuk memiliki cagar alam yang terlindungi penuh. Biasanya penduduk miskin di sekitar cagar alam juga memanfaatkannya untuk bertahan hidup, mengambil hasil hutan melalui berburu dan mengumpulkan kayu. Cagar alam dapat diubah menjadi kebun raya sehingga orang dapat membayar akses masuk dan bisa menjangkau wilayah tertentu yang memiliki infrastruktur

pendukung, dan uang masuk digunakan untuk infrastruktur dan perawatan seperti pemagaran dan fasilitas akses. Masyarakat setempat, khususnya yang terlibat kegiatan illegal di hutan, dapat diperkerjakan dalam pembangunan infrastruktur dan kegiatan pemeliharaan hingga pekerjaan mereka menjauhkannya dari kegiatan illegal. Infrastruktur sederhana, seperti jalan beton setapak untuk sepeda motor dan sepeda akan memungkinkan pengelolaan pengunjung (dengan menjaga mereka di jalur dan di daerah tertentu) dan memungkinkan patroli yang efektif dan efisien untuk memantau perimeter dan kegiatan illegal dan juga kelestarian cagar alam. Seluruh pekerjaan yang timbul adalah pekerjaan ramah lingkungan.

5.4 Pekerja anak di Jember

Sebagaimana disebutkan di bagian 4.1, pekerja anak tidak ditemui secara langsung dan tidak bisa dibuktikan selama penelitian. Namun seorang informan kunci menekankan bahwa pada waktu tertentu di Jember, terutama di musim aktif industri karet dan tembakau, pekerja anak adalah masalah signifikan.²¹ Masalah ini disebabkan oleh kepadatan penduduk dan kemiskinan. Angka putus sekolah tinggi, dan ini memundurkan pembangunan generasi di wilayah tersebut.

Sangat penting untuk melihat bahwa angka putus sekolah tidak hanya dipengaruhi faktor keuangan tapi juga didorong oleh dinamika biaya kesempatan (*opportunity cost*) dan pengaruh psikologis pada orang tua. Dalam kemiskinan, di mana sedikit penambahan penghasilan sangat berarti, kontribusi anak pada pendapatan keluarga sangat signifikan. Di kasus lain, pekerja anak ada di luar tenaga kerja. Namun, bila orangtua yang rasional melihat anaknya bagus di sekolah mereka akan berusaha keras supaya anaknya tetap belajar. Namun bila anak bekerja penuh waktu dan harus bersekolah juga, maka nilainya tidak akan bagus. Saat orangtua melihat bahwa nilai anaknya tidak sebagus teman-temannya, orangtua akan merubah posisinya dan mulai memikirkan agar anaknya putus sekolah. Mungkin ini juga hal yang sama yang dialami oleh generasi mereka.

Informan kunci tentang pekerja anak juga membuka fakta bahwa ada perusahaan yang memiliki strategi mempekerjakan keluarga bukan individu, dan membayar berdasarkan hasil yang dicapai sekeluarga.

5.5 Pencurian Kayu

Unit Perum Perhutani (PP) di Mojokerto bermasalah dengan pencurian kayu. Masalah ini menghambat mereka memperoleh sertifikasi hutan berkesinambungan agar mereka dapat menjual kayu dan produk lainnya sebagai produk berkesinambungan bersertifikasi di pasar luar negeri di mana harga lebih baik. Pencurian kayu umumnya didorong oleh kemiskinan, dan sebagian besar kayu digunakan untuk pribadi daripada dijual kembali. Untuk mengatasi hal ini, PP merintis sebuah skema bagi hasil di mana masyarakat yang bekerja untuk PP²² dapat memperoleh 25% keuntungan; namun, bila ada pohon dicuri dari daerah setempat, besar pembagian berkurang. Skema ini berhasil mengurangi pencurian kayu sampai 50% di tahun-tahun terakhir, tapi bagi orang-orang yang tidak masuk skema pembagian keuntungan, seperti pencuri profesional dan petani-petani miskin di wilayah ini, mereka tidak mendapat apa-apa. Diperkirakan bahwa sebagian besar kayu yang dicuri digunakan untuk memperbaiki rumah secara tradisional oleh penduduk

21 Sementara tidak ada pekerja anak yang ditemui langsung selama studi ini, informan kunci memberikan deskripsi yang cukup meyakinkan mengenai masalah pekerja anak, dan bukti anekdot ini juga menjadi acuan pada Bagian 4.3 di atas. Walaupun sumbernya cukup dapat dipertanggungjawabkan, studi ini tidak mencari verifikasi di lapangan karena fakta bahwa pekerja anak muncul musiman dan saat studi ini berlangsung bukan musimnya.

22 Kami berasumsi ini termasuk pekerja penyadap kontrak

desa. Ini teramati dalam Studi Kasus 8. Sebuah artikel surat kabar²³ juga mendukung pendapat ini. Seorang pria 44 tahun ditangkap karena mencuri kayu. Alasannya adalah kemiskinan: ia tidak punya uang untuk membeli kayu untuk memperbaiki rumahnya, dan ia juga berniat menjual sebagian kayu yang dicurinya, kepada tetangganya yang punya masalah serupa.

Tercatat bahwa sepanjang penelitian selama lima tahun terakhir, PP di Jawa Timur telah menyumbang keuntungan rata-rata Rp. 140,581,500,000 untuk kas pemerintah. Walaupun menarik untuk mengetahui penggunaannya, isu penting di sini adalah distribusi keuntungan yang lebih seimbang. PP Jawa Timur memiliki 7.250 staf lapangan dan 1.801 di antaranya hanya berpendidikan Sekolah Dasar atau lebih rendah. Dengan asumsi bahwa staf bergaji terendah adalah berpendidikan terendah, sama dengan penyadap getah pinus, mereka bergaji Rp. 400,000 sampai 500,000 per bulan. Untuk mengangkat mereka ke upah minimum provinsi membutuhkan dana paling banyak Rp. 4,500,000,000 per tahun (dibulatkan), atau kira-kira 3.2% dari keuntungan tahunan rata-rata. Mungkin PP harus mempertimbangkan untuk membayar upah harian berdasarkan upah minimum setempat atau provinsi, mungkin dikaitkan dengan produksi rata-rata harian minimum atau cara lain yang memungkinkan pekerja mendapat tingkat upah minimum setidaknya dalam 40 jam kerja seminggu.

5.6 Persediaan pasokan bahan bakar nabati

Staf di PP KPH Mojokerto di Jawa Timur juga menyorot masalah mendasarkan berkaitan dengan produksi bahan bakar nabati. Sering program diciptakan di tingkat pusat hanya untuk alasan politis dan tiba-tiba, tanpa peringatan atau rencana, staf lokal diperintahkan untuk “menanam sejuta pohon” atau “menanam jatropha” yang kemudian menjadi kewajiban mereka. Staf PP baru saja diperintahkan untuk menanam jatropha di seluruh lahan yang tersedia, maka mereka menggunakan pohon tersebut untuk menciptakan daerah penyangga antara jalan raya dan hutan di wilayahnya. Namun, pada saat panen, harga pasar untuk benihnya sangat rendah hingga tak ada yang tertarik memanen atau memeliharanya. Ini dapat menimbulkan kehancuran bagi industri bahan bakar nabati, karena orang yang tadinya melihat ini sebagai kesempatan bagus menjadi mundur dan enggan menanam jatropha lagi. Butuh usaha besar untuk meyakinkan mereka kembali. Bila program-program seperti ini tetap dirintis, harus ada rencana yang menyeluruh tentang harga yang dijamin, fasilitas pemroses yang tetap, dan bila perlu subsidi pemerintah. Hal ini juga dapat berlaku di masalah kehutanan. Seorang ahli kehutanan yang diwawancarai di Kalimantan Timur berkata bahwa untuk menyukseskan program penghijauan kembali atau penghutanan kembali, masalah pemeliharaan pohon harus diperhatikan. Banyak tunas yang ditanam akan mati karena bersaing dengan tumbuhan yang sudah ada atau lebih agresif bila tidak ada pemeliharaan, dan banyak dari tunas tersebut berkualitas rendah. Tercatat bahwa beberapa perusahaan menekankan program tanggung jawab social “ekonomi hijau”-nya pada kampanye penghijauan kembali, dan mengukur lalu memasarkan sukses mereka berdasarkan jumlah tunas yang mereka hasilkan, sebarikan dan/atau tanam. Angka-angka ini kadang luar biasa, karena beberapa perusahaan bisa berkata telah menanam 7.000.000 tunas atau lebih. Angka seperti ini telah menimbulkan keprihatinan dan keraguan bila menimbang bahwa bila seorang menanam pohon dengan jarak 10 meter, maka 7.000.000 tunas yang ditanam akan menghasilkan barisan pohon sepanjang 70.000 km. Klaim seperti ini hanya bisa dilakukan oleh satu perusahaan.

Bagaimanapun juga, yang menjadi perhatian program ini adalah bagaimana membuat berita bagus sementara hasil nyatanya tidak terlalu dipertimbangkan. Bila mereka merencanakan dan melaksanakannya dengan baik, maka akan tercipta lapangan pekerjaan hijau yang besar dan kesempatan mendapat pendapatan yang layak.

23 Radar Mojokerto, 30 Mei 2009. Sebagaimana dimuat dalam Situs Web Perum Perhutani http://www.unit2.perumperhutani.com/home/index.php?option=com_content&task=view&id=79&Itemid=1, diakses tanggal 05/11/09

6. Kesimpulan

Walaupun penelitian tidak bisa dibilang telah mencakup seluruh masalah, penelitian ini telah menyingkap masalah-masalah utama ketenagakerjaan di dua lokasi kehutanan utama di Indonesia. Walau hanya 15 kasus yang diteliti, kasus-kasus ini dapat dikatakan mewakili kondisi tenaga kerja kehutanan secara umum di Indonesia. Kasus-kasus tersebut terdiri dari pekerja yang bekerja dan tinggal dalam kondisi yang sangat buruk sampai mereka yang menikmati kondisi yang sangat baik berdasar standar setempat. Masalahnya adalah di kebanyakan kasus, tingkat kesadaran tentang masalah keselamatan dan kesehatan kerja rendah, dan pemahaman umum dampak jangka panjang dari hidup dan bekerja di kondisi yang buruk sangat kurang. Karena alasan ini, sangat layak untuk memfokuskan tenaga untuk meningkatkan kesadaran pekerja mengenai masalah-masalah tersebut.

Hasil-hasil penelitian ini telah didalami dan dipelajari berdasarkan Petunjuk Inspeksi Tenaga Kerja Kehutanan, dan berdasar hal ini Petunjuk ini dinilai relevan dan dapat diterapkan di sektor industry kehutanan Indonesia. Petunjuk ini sangat fleksibel dan dapat diadaptasi dengan kondisi Indonesia dan akan memberikan dasar yang ideal untuk pengembangan kapasitas inspeksi tenaga kerja kehutanan di Indonesia

Beberapa poin-poin menarik telah disorot dalam studi kasus, namun seluruh kondisi tenaga kerja yang buruk secara langsung berhubungan dengan apa yang digariskan dalam Petunjuk.

7. Rekomendasi

Hampir seluruh pekerjaan yang berhubungan dengan hutan yang berkesinambungan di Indonesia dapat disebut pekerjaan hijau²⁴. Sangat penting bahwa sektor ini mulai membangun dukungan untuk masalah-masalah operasional dan kebijakan di Indonesia. Sektor ini membutuhkan lembaga yang semata untuk inspeksi, pemantauan dan pelaporan kondisi kerja di kehutanan, yang harus segera didirikan karena banyaknya masalah yang telah diungkap oleh penelitian ini dan pentingnya sektor kehutanan yang dapat menjadi penggerak utama yang terus menguat untuk ekonomi hijau di Indonesia.

Pengembangan standar tenaga kerja adalah komponen esensial pembangunan ekonomi di Indonesia, dan status kehutanan sebagai sektor yang makin lama makin penting dalam ekonomi hijau membuatnya tempat yang ideal untuk memulai. Transisi yang akan terjadi di sektor ini dari eksploitasi murni menuju siklus panen dan penanaman akan menciptakan kondisi yang membutuhkan pemantauan dan penegakan hukum berkualitas tinggi.

Untuk menggerakkan hal ini, akan dibutuhkan sebuah lembaga, sejalan dengan pendekatan baru untuk meningkatkan kondisi kerja di bidang kehutanan. Beberapa kegiatan penyebaran informasi dan pembangunan kesadaran tentang Petunjuk Inspeksi Tenaga Kerja Kehutanan harus dilakukan, dan diskusi-diskusi dengan departemen terkait tentang pembangunan seperti di atas dan hubungannya dengan pekerjaan bagi kaum muda dan pekerjaan hijau. Ada potensi yang besar bagi pekerjaan bagi kaum muda karena pengawas-pengawas akan dibutuhkan. Diskusi pendahuluan antar departemen harus fokus pada kemungkinan membentuk kapasitas inspeksi tenaga kerja, dan pihak mana yang berwenang.

Pemangku kepentingan terkait mungkin juga membuat proyek pendahuluan untuk menciptakan seperangkat petunjuk yang dapat diterima di Indonesia, dan mengembangkan proses dan kapasitas organisasi yang dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaannya. Idealnya, proyek seperti ini dapat berfokus di satu atau dua provinsi di awalnya agar mencakup semua masalah di bidang kehutanan dan kondisinya.

Usaha terpisah mungkin dibutuhkan untuk meningkatkan kesadaran keselamatan dan kesehatan pekerja, termasuk P3K, di bidang kehutanan di Indonesia. ILO dapat mempertimbangkan kontribusi untuk membuat modul pelatihan¹ dan program penyebaran informasi di wilayah ini.

Memberantas pekerja anak dan meningkatkan kondisi kerja dasar di bidang kehutanan di Indonesia sangat erat kaitannya dengan tingkat pendapatan di bidang kehutanan. Sektor kehutanan seperti ini bisa digolongkan sebagai sektor dengan tingkat pendapatan rata-rata terendah di Indonesia saat ia berubah

24 Disebut pekerjaan hijau karena berkaitan dengan pemeliharaan hutan untuk keuntungan jasa lingkungan mereka. Hutan berkelanjutan adalah di mana fungsi biosfir penting hutan, seperti menangkap karbon atmosfer, pemeliharaan siklus hidrologi, pencegahan erosi dan hilangnya tanah, pencegahan longsor dan fungsi sebagai rumah atau gudang keanekaragaman hayati, terpelihara. Ini berarti bahwa semua pekerjaan yang berkaitan dengan pengembangan perkebunan hutan, reforestasi, pengelolaan perkebunan, pengelolaan hutan, panen produk hutan, pemeliharaan hutan dan sebagainya secara teknis adalah pekerjaan hijau, karena pekerjaan hijau adalah pekerjaan yang berkontribusi untuk pemeliharaan kondisi biosfir untuk mendukung manusia, mata pencaharian dan makhluk hidup lainnya.

25 Modul pelatihan tentang kondisi kerja dibutuhkan sebagai masukan dasar bagi fungsi inspeksi tenaga kerja dalam Departemen. Saat ini tidak ada modul yang tersedia, dan kesadaran umum tentang kondisi kerja yang baik, tanpa menghiraukan standarnya, belum dikembangkan

menjadi kehutanan perkebunan. Beberapa penelitian lanjutan tentang tingkat upah dan cara menambah pendapatan di sektor ini dapat diusulkan.

Juga sehubungan dengan tingkat pendapatan, banyak pekerjaan berupah rendah di bidang kehutanan berhubungan dengan produksi, misalnya di saat memanen produk. Ini adalah bekerja berdasar hasil, di mana pekerja dibayar berdasarkan jumlah yang ia kumpulkan, yang dapat berupa jumlah kilogram harian atau mingguan getah pinus atau karet, contohnya, yang dikirim ke pembeli. Riset lebih jauh dibutuhkan di bidang ini untuk menemukan cara meningkatkan tingkat upah bagi mereka yang bekerja 40 jam per minggu tapi tidak menerima standard upah minimum.

Jelas ada peluang untuk mengembangkan program pencipta pekerjaan hijau untuk kaum miskin terkait dengan taman hutan dan pengelolaan cagar alam di bawah Departemen Kehutanan. Langkah-langkah awalnya adalah eksplorasi kebijakan pengelolaan kebun raya dan cagar alam agar dapat menunjang pembaharuan pengelolaan cagar alam keanekaragaman hayati yang berharga ini. Pengelolaan yang lebih baik dari kebun raya dan cagar alam dapat menyediakan kesempatan kerja hijau untuk kaum miskin dalam jangka pendek, dan dalam jangka lebih panjang bagi kaum muda, dalam patroli, pengelolaan dan pariwisata.

Bila mungkin, beberapa penelitian harus dilakukan mengenai efisiensi dan efektifitas program tanggung jawab sosial perusahaan yang berhubungan dengan pembangunan kehutanan di Indonesia untuk menemukan apa yang mereka lakukan dan kontribusinya terhadap ekonomi hijau. Analisis kualitatif dan kuantitatif terhadap program-program tersebut akan berguna untuk menentukan efektifitasnya, dan hal ini akan penting dalam mengangkat masalah kredit karbon.

Pengkajian lebih lanjut dibutuhkan untuk melihat kemungkinan memperbaiki masalah upah rendah di bidang kehutanan melalui program padat karya hijau yang dikaitkan dengan program pertukaran karbon atau kredit karbon.

Juga sangat penting untuk membuat sejenis penelitian mengenai pekerja anak-anak di Indonesia, mungkin dimulai di Jawa Timur di mana sepertinya cukup umum di daerah-daerah tertentu.

8. Lampiran 1 Studi Kasus Tenaga Kerja di Sektor Kehutanan

Kasus 1. Para Mandor Lapangan: Perum Perhutani Mojokerto	35
Kasus 2. Pemetik Daun Eucalyptus: Perum Perhutani Mojokerto	36
Kasus 3. Operator Kehutanan Sosial: Perum Perhutani Malang	37
Kasus 4. Penyadap Getah Pinus: Perum Perhutani Malang (Batu)	38
Kasus 5. Penyadap Karet: PT Perkebunan Nusantara Jember (Kecamatan Silo)	39
Kasus 6. Pedagang madu: Sanen Rejo, Dusun Mandelis (Jember)	41
Kasus 7. Peserta Kehutanan Sosial: Sanen Rejo, Dusun Mandelis (Jember)	42
Kasus 8. Pencuri Pohon: Sanen Rejo, Dusun Mandelis (Jember)	43
Kasus 9. Satpam: ITCI Balikpapan	44
Kasus 10. Penyelia Pemeliharaan: BFI Balikpapan	45
Kasus 11. Asisten Lapangan - Pemeliharaan: BFI Balikpapan	46
Kasus 12. Kontraktor <i>Outsource</i> – Persiapan Lahan: BFI Balikpapan	47
Kasus 13. Penebang Pohon: BFI Balikpapan	48
Kasus 14. Operator Penyarad kayu: BFI Balikpapan	49
Kasus 15. Pekerja Tempat Pembibitan <i>Outsource</i> : ITCI Balikpapan	49
Kasus 16. Juru Masak <i>Outsource</i> : ITCI Balikpapan	50

Kasus 1. Para Mandor Lapangan: Perum Perhutani Mojokerto

Pak Bambang berusia 55 tahun dan telah bekerja sebagai kontraktor untuk Perum Perhutani selama 8 tahun. Ia bekerja berdasarkan kontrak yang diperbaharui setiap tahun dan mendapat upah sesuai jumlah kerja yang ia lakukan, berdasarkan rencana kerja tahunan dari Perum Perhutani cabang Mojokerto. Pak Slamet bekerja dengan sistem yang sama namun ia telah bekerja untuk Perum Perhutani selama 10 tahun dan berusia 30 tahun. Pak Bambang mengelola semua pekerjaan persemaian untuk kegiatan Perum Perhutani di Batu sementara Pak Slamet bekerja dengan erat bersama Pak Bambang dan menangani penanaman hutan. Ia menanam dan merawat benih yang diberikan Pak Bambang.

Pak Bambang mempunyai lima anak yang telah berhasil dipertahankannya untuk tetap bersekolah, sehingga semuanya telah lulus dari universitas dan tak satupun yang menganggur. Ia memiliki sebuah rumah dan sepeda motor dan cukup berbahagia dengan kehidupan berkeluarganya. Pak Slamet juga memiliki rumah dan sepeda motor sendiri dan ia juga puas dengan jabatannya. Kedua laki-laki ini pergi ke Mojokerto seminggu sekali untuk “penyegaran” dan berbelanja bersama istri mereka. Selain dari kegiatan mingguan ini, mereka bekerja penuh setiap hari selama 7-8 jam. Pak Slamet mempunyai seorang anak berusia setahun dan berharap dapat menyekolahkan anak-anaknya hingga ke jenjang universitas. Pak Bambang mendapat beberapa pelatihan teknis dalam kegiatan persemaian lewat kursus di Sekolah Teknik Kehutanan (*Forestry Technical School*) di Bogor. Ia belum pernah mendapat pelatihan di institusi lain manapun. Pak Slamet tidak mendapat pelatihan teknis.

Kedua laki-laki ini masing-masing memiliki tim berisi 8 orang yang terdiri dari 6 perempuan dan 2 laki-laki. Semua anggota tim berusia lebih dari 20 tahun dan disebut sebagai pekerja bebas. Pak Bambang dan Pak Slamet memiliki penghasilan rata-rata antara Rp. 2 dan Rp. 3 juta per bulan, sementara bawahan mereka mendapat Rp. 900,000 hingga 1,000,000 per bulan. Semua tampak sangat puas dengan pekerjaan dan kondisi kerja mereka. Semua orang ini juga memiliki aliran penghasilan alternatif. Semua perempuan memiliki suami yang bekerja dan penghasilan dari kegiatan ini kemungkinan besar adalah pelengkap dari penghasilan lain. Pak Bambang memiliki sebuah usaha kecil daur ulang baja bekas dan Pak Slamet memiliki lahan seluas seperempat hektar dimana ia menanam padi dan jagung manis. Kerja persemaian adalah kerja sepanjang tahun namun kerja penanaman dilakukan dalam enam bulan yang dimulai bersama dengan musim penghujan, jadi Pak Slamet dan timnya hanya mengerjakan pekerjaan ini selama enam bulan dalam setahunnya.

Pak Bambang adalah satu-satunya orang yang memiliki asuransi dan ini karena ia telah mapan dan memiliki rumah yang sudah jadi, dan semua anaknya telah lulus dan kini menikah serta hidup mandiri. Ini memungkinkannya untuk membeli polis asuransi jiwa dan kesehatannya sendiri dari ABN Amro Bank. Pak Slamet bermaksud melakukan hal serupa namun masih belum memiliki dana berlebih karena ia masih menyelesaikan rumahnya dan menabung untuk pendidikan anak-anaknya. Ia berkata bahwa setiap orang bekerja dengan sangat berhati-hati agar tidak mendapat cedera. Ia berkelakar bahwa satu-satunya orang yang cedera dalam bidang pekerjaan seperti ini adalah pencuri kayu yang terlalu sibuk mengawasi sekeliling mereka karena takut tertangkap sehingga tidak berkonsentrasi dengan baik atas apa yang sedang mereka kerjakan. Tidak ada program asuransi keharusan bagi para pekerja. Begitu pula tidak ada program pensiun, cuti tahunan atau tunjangan lainnya untuk para pekerja kontrak. Pak Bambang mempunyai tabungan dan berharap anak-anaknya akan membantu merawatnya bila sudah jompo nantinya.

Tak satupun dari para pekerja itu yang memiliki pelatihan dalam penggunaan pestisida atau pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K), meskipun mereka berkata mereka sangat berhati-hati, mengenakan masker dan sarung tangan saat menangani pestisida. Tidak ada rotasi pekerjaan dan mereka mengaku tidak mengalami masalah apapun yang berkaitan dengan ergonomik. Namun mereka benar-benar yakin bahwa pekerjaan seperti ini hanya dapat dilakukan hingga usia sekitar 50 tahun.

Tak satupun para mandor atau pekerja yang menjadi anggota serikat buruh, dan kedua mandor ini mengaku telah memberhentikan orang dengan sejumlah alasan seperti tidak bekerja cukup keras, dan mencuri. Semua pekerja itu berasal dari daerah sekitar (antara 1-3 kilometer dari tempat kerja) dan semua memiliki sepeda motor untuk transportasi.

Kasus 2. Pemetik Daun Eucalyptus: Perum Perhutani Mojokerto

Pak Parno berusia 43 tahun. Ia bekerja di hutan eucalyptus Perum Perhutani di Mojokerto sebagai kepala tim pemanen daun, berpenghasilan rata-rata Rp. 1 juta per bulan. Ia memiliki lima anggota tim yang juga memiliki penghasilan serupa. Semua pekerja ini adalah penduduk setempat dari daerah sekitar perkebunan. Mereka dibayar menurut berat (kilogram) dari hasil panen mereka. Total bulanan dibagi bersih antara keenam anggota tim; Pak Parno tidak mendapat ekstra apapun untuk menjadi kepala tim.

Semua tim ini adalah pekerja bebas tanpa program asuransi kesehatan atau pensiun. Tangan mereka sering terluka oleh arit yang mereka gunakan untuk memangkas daun dari cabang pohon. Bila mereka terluka seperti ini maka sering berarti tangan mereka perlu dijahit dan kehilangan 2 sampai 3 hari kerja. Selama waktu itu pengeluaran mereka tetap berlangsung namun tidak ada penghasilan. Mereka belum pernah mengalami jenis kecelakaan yang lebih serius. Ini adalah pekerjaan yang penuh tuntutan dan membutuhkan kepiawaian tubuh serta persepsi yang akurat; mudah untuk dilihat bahwa kehilangan konsentrasi barang sekejap saja dapat mengakibatkan cedera serius. Bila mereka sedang sakit atau cedera, staf Perum Perhutani sering membawakan kue dan makanan lainnya yang disenangi mereka, namun itu bukanlah pengganti yang mencukupi untuk jaminan kesehatan.

Pekerjaan pemanen dilakukan selama 8-9 jam dalam sehari dengan periode istirahat satu jam pada tengah hari selama musim panen, atau selama 8-9 bulan. Untuk 3-4 bulan lain dalam tahun itu, para pemetik daun mencari kerja sebagai pekerja bebas pertanian, yang memungkinkan mereka untuk memperoleh Rp. 15,000 untuk setengah hari. Seperti kebanyakan pekerja jenis ini, Pak Parno tidak dapat menabung dan hidup dari hari ke hari, kemungkinan juga dalam siklus pinjam dan bayar utang.

Sifat dari pekerjaan ini sedemikian rupa sehingga kebanyakan orang tidak dapat melakukannya dengan efisien setelah mereka mencapai usia sekitar 50 tahun, sehingga mereka mulai menjadi beban bagi anggota tim yang lebih muda. Begitu mereka mencapai usia 50, hanya ada sedikit pilihan selain pensiun dan memelihara satu atau dua sapi di rumah. Pekerjaan seperti ini hanya menuntut beberapa jam setiap harinya untuk mengumpulkan rumput.

Pak Parno memiliki dua anak kecil berusia 10 dan 8 tahun yang saat ini sudah bersekolah. Ia ingin kedua anaknya untuk melanjutkan ke tingkat universitas bila ia dapat membiayainya; namun, disaat ia mencapai usia kerja puncaknya, kedua anak itu sudah akan mendekati usia universitas, sehingga tantangannya akan mulai meningkat, bila ia benar-benar mampu membiayai sekolah mereka sejauh itu. Ia tinggal bersama keluarganya di sebuah rumah sederhana yang dibangun dari material lokal. Tembok-temboknya terbuat dari anyaman bambu, berlantai tanah, dan tidak ada air keran di dalam rumah. Semua air yang dibutuhkan diambil dari sebuah sumur dengan ember. Istrinya kadang menjadi pekerja bebas di peternakan bila tersedia, namun sebagian besar dari waktunya dihabiskan di rumah dan mengurus rumah-tangga, termasuk memelihara sebuah taman kecil untuk keperluan keluarga.

Untuk transport ia memiliki sepeda yang digunakannya untuk pergi ke pasar tigsehari sekali untuk membeli pangan dan kebutuhan dasar lainnya. Pasar tersebut terletak 5 kilometer jauhnya dan membutuhkan sekitar setengah jam bersepeda.

Tantangan terbesar yang dihadapinya di tempat kerja adalah akses selama musim penghujan, dan gigitan lebah kecil. Disaat hujan para pekerja sering tidak dapat pergi bekerja, jadi mereka kehilangan banyak waktu dan penghasilan karena cuaca. Jalanan yang lebih bagus mungkin akan membantu.

Mereka tidak pernah mendapat bentuk pelatihan apapun untuk keselamatan, aspek-aspek teknis bekerja, P3K atau apapun juga. Mereka tidak memiliki pakaian atau sepatu pelindung dan mereka membeli sendiri semua perlengkapan mereka – kadang dengan kredit. Semua keahlian diajarkan di tempat kerja oleh para pekerja yang paling berpengalaman. Tak satupun pekerja yang menjadi anggota serikat buruh; semua orang bekerja keras, dan mereka tidak pernah mengeluh tentang pekerjaan atau kondisi dimana mereka bekerja. Tidak ada rotasi pekerjaan untuk alasan efisiensi. Ada beberapa jenis pekerjaan di perkebunan seperti ini, termasuk pemeliharaan pohon dan pekerjaan persemaian. Satu-satunya hal yang mereka anggap kemungkinan besar akan senantiasa menyebabkan masalah bagi mereka dari sudut pandang perkembangan adalah rendahnya penghasilan.

Kasus 3. Operator Kehutanan Sosial: Perum Perhutani Malang

Pada awal interview Pak Imron ditampilkan sebagai seorang petani miskin yang berpartisipasi dalam Program Kehutanan Sosial Perum Perhutani. Dalam program ini Perum Perhutani mengalokasikan petak-petak lahan kepada para petani agar mereka dapat memperoleh penghasilan dengan menanam tanaman komersil di atas lahan tersebut. Perum Perhutani memperoleh 20% dari labanya. Ia adalah Kepala Lembaga Masyarakat Desa Hutan (*Forest Village Community Institute*) setempat. Ia memiliki hubungan sangat dekat dengan Perum Perhutani. Ia berusia 49 tahun dengan dua orang anak berusia 20 dan 14 tahun. Kedua anaknya bersekolah; yang satu sudah di universitas dan satunya lagi belajar di SMP. Menurut Pak Imron, di desa ini, 75% pemudanya tetap tinggal dan bekerja di bidang pertanian sementara 25% lainnya mencari pekerjaan jenis lainnya di luar desa. Ia adalah seorang penanam sayuran namun tidak memberitahu ukuran lahannya. Ia memiliki sebidang tanah seluas 1/8 hektar di dalam hutan, yang merupakan alokasi standar kehutanan sosial Perum Perhutani untuk daerah ini. Ia memperoleh kira-kira Rp 1.000.000 per bulan dari beberapa sumber, termasuk menanam sayuran dan memelihara sapi. Anak-anaknya sama sekali tidak bekerja selain membantu pekerjaan rumah-tangga, dan keluarga tersebut dapat menikmati tiga makanan yang baik setiap hari. Ia mengaku bekerja 8-9 jam seharinya, tujuh hari seminggu, dan mendapat istirahat 1½ jam untuk makan siang setiap hari.

Melalui program kehutanan sosial di lokasi ini, kopi Arabika ditanam dibawah pohon-pohon yang sudah ada (tanaman kopi Arabika tidak dapat tumbuh dibawah terik matahari langsung). Setelah tiga tahun, lahan seluas 1/8 hektar akan menghasilkan sekitar 300 kg biji kopi, yang memiliki harga eks perkebunan sekitar Rp. 900,000 dan setara dengan tambahan penghasilan tahunan sekitar Rp. 720,000. Ini adalah tambahan yang berarti bagi seorang petani miskin. Dalam kasus ini para petaninya adalah penanam sayuran dan waktu yang paling sulit bagi mereka adalah selama periode pasca panen dimana harga-harga berfluktuasi secara signifikan. Kadang-kadang tanaman dibiarkan tidak dipanen di ladang karena harganya jatuh terlalu rendah ketika pasar dibanjiri hasil bumi selama masa tersebut. Tanaman kopi adalah gagasan sangat bagus karena para petani di daerah ini tak lagi mendapat bantuan untuk pertanian.

Pak Imron tidak pernah mendapatkan pelatihan P3K apapun atau pelatihan tentang penggunaan pestisida. Ia tidak memiliki pakaian pelindung apapun, dan tidak memakai perlengkapan pelindung yang layak apapun *such as gloves*, masker wajah, sepatu atau kacamata pelindung saat melakukan penyemprotan. Ia baru-baru ini ikut serta dalam program pelatihan penanaman kopi dan study tour ke Bogor yang diselenggarakan oleh Perum Perhutani, dan berpartisipasi dalam pelatihan yang berkaitan dengan penanaman sayur yang diberikan oleh Dinas Pertanian setempat. Ia tidak pernah mendapatkan pelatihan apapun atau peningkatan

kesadaran tentang isu-isu perburuhan namun menyebutkan bahwa masyarakat setempat kadang sulit untuk dikelola, dan mementingkan diri sendiri, tanpa adanya perasaan tentang tanggung-jawab masyarakat.

Sejalan dengan interview ini, ciri-ciri nyata dari posisi Pak Imron sebagai petani miskin menjadi lebih jelas. Ia memiliki sebuah rumah dan sepedamotor. Rumah tersebut memiliki tembok bata/beton, atap genteng, berlantai keramik, air ledeng, sebuah kamar mandi, toilet dan listrik. Ia mampu bepergian ke Malang dua kali seminggu untuk berbelanja dan “penyegaran” bersama istrinya. Ia tidak memiliki poladalah sebuahsuransi atau pensiun karena bila ia jatuh sakit atau sudah tua istri dan anak-anaknya akan membantunya. Istrinya mengajar di sekolah dengan gaji bulanan sekitar Rp. 3.5 juta. Sebagai seorang guru ia akan mendapat pensiun. Ia juga memiliki sebuah badan yang mengelola rumah yatim-piatu. Secara umum ia tampaknya tidak cocok untuk disebut sebagai “petani miskin”.

Kasus 4. Penyadap Getah Pinus: Perum Perhutani Malang (Batu)

Pak Suwaji adalah seorang penyadap getah pinus berusia 47 tahun twodengan seorang istri dan dua anak berusia 16 dan 9 tahun. Anak yang berusia 9 tahun masih duduk di sekolah dasar; dan yang 16 tahun sudah lulus sekolah dasar namun kini bekerja karena mereka tidak lagi dapat membiayai sekolah anak-anak itu. Seperti juga dengan responden lainnya Pak Suwaji ingin melihat anak-anaknya memasuki universitas. Pekerjaan anak laki-lakinya saat ini adalah mengumpulkan rumput untuk pakan ternak, dan membantu memelihara 11 sapi yang dijaga keluarga itu untuk pihak ketiga. Keluarga ini pada dasarnya berada di posisi dimana mereka terpaksa menerima pekerjaan apapun yang dapat mereka peroleh. Selama periode 18-bulan mereka dapat menghasilkan Rp. 2 juta untuk setiap ternak yang mereka pelihara, dengan basis 50% bagian dari laba. Pak Suwaji menghasilkan Rp. 400,000-500,000 per bulan untuk kira-kira 9 bulan dalam setahunnya dengan menyadap getah pinus, dan melakukan pekerjaan pertanian-kehutanan bebas lainnya untuk sekitar 30 hari setahun yang memberikan pemasukan lagi sebesar Rp. 450,000. Istrinya mengurus rumahtangga, membantu memelihara sapi dengan mengumpulkan rumput dan juga melakukan pekerjaan bebas lainnya apabila dan kapanpun ia bisa. Penghasilan gabungan mereka selama periode over a 18-bulan saat ini adalah kira-kira Rp. 28,5 juta, yang berarti bahwa setiap anggota keluarga itu hidup dengan kira-kira \$1,39 per hari. Bila tidak memelihara sapi, mereka akan terpaksa hidup dengan sekitar \$0,35 per hari. Angka ini tidak termasuk nilai dari setiap sayuran atau pangan yang mereka produksi sendiri.

Untuk ini mereka bekerja dari matahari terbit hingga terbenam setiap hari, kecuali di hari ketika cuaca atau kondisi lainnya mencegah mereka dari pergi bekerja. Sudah ditunjukkan bahwa selama cuaca buruk, pohon-pohon sering tersambar petir dan/atau rubuh terhembus angin, yang membuat kondisi berbahaya. Untuk mendapatkan penghasilan kehutanan, sekitar 100 pohon harus disadap oleh setiap orang setiap harinya. Pembayaran didasarkan pada banyaknya getah pinus yang dikumpulkan.

Keluarga ini tidak memiliki rumah atau tanah. Mereka hidup secara permanen di *base camp* kehutanan dalam sebuah rumah berdinding anyaman bambu yang hingga baru-baru ini hanya berlantaikan tanah. Delapan belas keluarga hidup di base camp yang sama dengan kondisi serupa. Rumah itu tidak memiliki toilet atau kamar mandi. Keluarga ini meminjam toilet dan fasilitas mencuci milik tetangga. Bentuk transportasi mereka satu-satunya adalah berjalan kaki dan Pak Suwaji dapat menghabiskan antara 10 menit dan satu jam berjalan kaki ke dan dari tempat bekerja setiap hari, Pak Suwaji tidak memakai sepatu. Mereka tidak sering pergi ke kota terdekat, dan biasanya membeli semua kebutuhan mereka dari warung setempat.

Para penyadap getah ini telah mendapat pelatihan dalam pemadaman kebakaran, praktek-praktek terbaik untuk menyadap getah, dan perluasan pertanian-kehutanan. Tampak bahwa pemadaman kebakaran adalah

aktivitas sukarela yang didorong oleh anggapan adanya kebutuhan untuk melindungi matapencaharian. Meskipun mereka melakukan tugas-tugas pemadaman kebakaran, mereka tidak pernah mendapat pelatihan P3K apapun. Ada beberapa rotasi pekerjaan terbatas namun mayoritas pekerjaan adalah menyadap pohon. Tugas-tugas lainnya ada di pertanian-kehutanan, dimana modalitas kehutanan sosial dipraktekkan, sedikit pemangkasan pohon dan pemadaman kebakaran tadi. Tidak ada kualifikasi atau sertifikasi, tak ada keanggotaan serikat buruh dan mereka tidak pernah melakukan pemogokan karena tak ada pekerjaan berarti tak ada makanan diatas meja.

Menurut staf Perum Perhutani, gabungan antara kondisi yang buruk, termasuk penghasilan rendah dan produktivitas rendah, membuatnya sulit untuk menemukan tenaga kerja.

Kakak Pak Suwaji, Pak Supardi berusia 50 tahun dan memiliki seorang anak berusia 11 tahun yang saat ini belajar di SMP. Ia hidup dan bekerja dibawah kondisi serupa dengan Pak Suwaji, kecuali bahwa istrinya bekerja memroses sampah dan menghasilkan sekitar Rp. 600,000 per bulan. Ia memakai sepatu dan memelihara dua ekor sapi. Ia berkata bahwa satu-satunya manfaat yang diberikan sepatu adalah bahwa ia tidak perlu melihat dengan seksama kemana ia melangkah seperti yang dilakukan adiknya, karena ada banyak duri dan potongan kayu tajam di rumput. Penghasilan keluarga Pak Supardi adalah kira-kira Rp. 18 juta per tahun, yang berarti sejumlah \$1,15 per anggota keluarga per hari.

Kasus 5. Penyadap Karet: PT Perkebunan Nusantara Jember (Kecamatan Silo)

PT Perkebunan Nusantara adalah sebuah perusahaan milik negara yang menjalankan usaha perkebunan nasional. Kasus study ini meneliti kondisi dimana para buruh di sebuah perkebunan karet di Jawa Timur hidup dan bekerja. Meskipun secara teknis tidak masuk kedalam kategori kehutanan, sektor perkebunan juga memiliki potensi cukup besar sebagai penyedia pekerjaan yang ramah lingkungan bila dikelola dengan baik. Perkebunan yang dikelola dengan baik, selain menyediakan makanan dan bahan baku industri bagi masyarakat, juga menyediakan layanan lingkungan yang penting. Oleh karena itu sektor ini menggagaskan agar hutan atau sektor perkebunan berbasis pohon juga diikuti-sertakan sebagai target untuk pemeriksaan buruh dan pengembangan pekerjaan ramah lingkungan.

Selama periode penjajahan Belanda, orang Madura ditransmigrasikan ke perkebunan-perkebunan di Jawa Timur karena mereka memiliki keahlian lebih baik untuk tanaman pohon yang membutuhkan perawatan tahunan. Penduduk setempat hanya tertarik dan ahli dalam menanam sayuran dan biji-bijian: minat utama mereka pada dasarnya adalah pangan. Unit desa kecil Sumber Wading adalah sebuah komunitas yang merupakan keturunan para transmigran asli. Komunitas tersebut kini hanya terdiri dari sekitar 300 rumah-tangga yang tinggal dalam rumah-rumah yang dulunya dibangun oleh orang Belanda untuk tempat tinggal staf perkebunan mereka. Setiap rumah memiliki empat kamar utama berukuran kira-kira 20 m². Meskipun rumah-rumah berkamar empat ini dulunya dirancang untuk tempat tinggal keluarga tunggal, setiap rumah kini umumnya ditinggali oleh empat keluarga, satu keluarga per kamar. Kebanyakan rumah itu tidak memiliki air ledeng. Air disediakan melalui sebuah saluran air umum, dan dibawa dalam ember ke dalam rumah untuk memasak atau mencuci.

Pak Sukarmo adalah seorang pemimpin komunitas yang hidup dan bekerja sebagai penyadap karet di perkebunan ini. Ia memiliki seorang istri dan lima anak dengan rentang usia 12 hingga 28 tahun. Tiga anak paling tuanya telah lulus dari SMP, sementara yang keempat (13 tahun) baru-baru ini telah berhenti bersekolah. Keputusan untuk berhenti ini adalah akibat dari menurunnya kondisi ekonomi, namun kemungkinan juga didorong oleh fakta bahwa keluarga ini telah melihat sendiri bahwa pencapaian pendidikan

yang diperoleh ketiga anak paling tua itu, meskipun telah memberikan kesulitan keuangan signifikan pada keluarga ini, namun hanya memberikan sedikit dalam memperbaiki situasi mereka baik sebagai sebuah keluarga atau secara individu. Ketiga anak paling tua itu hanya telah berhasil untuk mendapatkan pekerjaan sebagai penyadap karet seperti ayah mereka. Aspirasi sebenarnya dari para orang tua adalah, seperti semua responden lainnya, untuk mendidik anak-anak mereka hingga setinggi mungkin.

Para penyadap karet memulai pekerjaan pada pukul 2 dinihari dan berlanjut hingga pukul 10 atau 11 pagi setiap hari. Setelah itu mereka mendapat istirahat selama 1 jam untuk makan siang dan kemudian melakukan hal-hal lain seperti perawatan peralatan, pekerjaan yang berkaitan dengan rumah-tangga dan sebagainya. Mereka bekerja tujuh hari seminggu dan tidak mendapat cuti tahunan. Sebagai kaum Muslimin, mereka mendapat sedikit waktu bebas setiap minggu setelah sembahyang Jumatan. Diantara 300 keluarga di dalam komunitas ini, hanya 60 orang yang memiliki pekerjaan permanen yang layak. Laki-laki sehat sisanya yang merupakan penunjang keluarga dan sejumlah besar laki-laki muda yang belum menikah dipekerjakan sebagai penyadap karet bebas yang dibayar menurut banyaknya latex yang mereka panen setiap bulan. Rata-rata para penyadap membawa pulang hanya Rp. 360,000 per bulan. Untuk menambah penghasilan bulanan menyadapnya yang sebesar Rp. 360,000 itu, Pak Sukarmo memiliki seekor sapi yang ia pelihara dan, dari pengalaman sebelumnya, berpotensi untuk memberikan jumlah bersih Rp. 2.000.000 setelah 18 bulan. Ini setara dengan sekitar Rp. 112.000 per bulan.

Tidak dijelaskan dalam interview apakah anak-anak laki-laki tertua itu sudah menikah atau memiliki keluarga mereka sendiri. Namun, dengan asumsi bahwa tak satupun dari mereka yang sudah menikah, yang akan berarti bahwa mereka semuanya akan memberi kontribusi penghasilan ke rumah-tangga itu—situasi ideal dalam hal penghasilan rumah-tangga—penghasilan dari semua sumber akan berarti bahwa setiap orang dalam rumah itu akan hidup dari Rp. 7.500, atau sekitar \$0,78 per hari.

Kondisi ekonomi seperti itu berarti bahwa mereka tidak mampu untuk membeli cukup nasi untuk dimakan, dan untuk membuat nasi mereka cukup untuk dimakan semua anggota keluarga ini mereka harus mencampurnya dengan nasi jagung. Ini adalah sebuah tanda tradisional dari kesulitan hidup di Jawa Tengah dan Jawa Timur. Tingkat penghasilan yang rendah ini tantangan terbesar dalam kehidupan, dan bila digabungkan dengan fakta bahwa tidak adanya asuransi kesehatan, tak program pensiun dan tak ada cuti tahunan, membuat hidup sulit untuk ditanggung dan dalam beberapa kasus mengakibatkan amarah. Pak Sukarmo memiliki seorang saudara laki-laki, Pak Surai. Pak Surai berusia 42 tahun, menikah dengan satu anak. Penghasilan bulannya adalah sama dengan Pak Sukarmo (Rp. 360.000). Keluarganya yang beranggotakan tiga orang hidup dengan kurang dari \$0,50 per orang per hari. Kemungkinan besar ada tambahan untuk penghasilan ini seperti kebun untuk sumber mata pencaharian pribadi; namun, tambahan ini kemungkinan tidak dapat berlanjut secara handal sepanjang tahun, mis. penghasilan seperti itu hanya dapat tersedia sekali-sekali dan tidak akan menambah banyak pada rata-rata anggaran penghidupan harian. Upah minimum bulanan resmi saat ini untuk daerah itu adalah Rp. 770,000.

Pak Sukarmo menceritakan kisah dari satu pekerja yang jatuh dari tembok jembatan timbangan (weighing station) saat menimbang panen karet dan tidak dapat bekerja selama sebulan. Para pekerja memperingatkan perusahaan tentang hal itu namun pihak perusahaan tidak mau tahu. Ia juga menjelaskan bahwa ia bahkan harus membeli sepatu bot kerjanya, dan cara satu-satunya ia dapat membeli sepatu itu adalah melalui kredit sehingga pada akhirnya ia membayar dua kali lipat harga normal. Selain itu, meskipun kondisi perumahan sangat buruk, bukan saja mereka menerima penghasilan yang sangat kecil; mereka juga harus membayar sewa bulanan Rp. 125,000.

Mereka kini merupakan anggota serikat buruh perkebunan setempat (SERBUK), dan sejauh ini telah merasa senang dengan apa yang telah dilakukan serikat untuk mereka. Para pekerja melakukan pemogokan sekali dan sejak itu perusahaan tak lagi menggunakan taktik intimidasi, dan kadang mantan pekerja bebas mendapat pekerjaan permanen dengan tunjangan seperti kesehatan, cuti tahunan dan fasilitas pensiun.

Sistem upah kini transparan dan mereka terus berjuang untuk menaikkan penghasilan hingga sejajar dengan upah minimum regional. Pada saat ini gaji mereka baru 50% dari target. Pak Sukarmo sangat mengharapkan saat dimana semua pekerja dapat memperoleh pekerjaan permanen atau setidaknya mendapat tunjangan asuransi kesehatan dan kecelakaan, kompensasi pekerja dan program pensiun. Ia juga merasa bahwa para pekerja butuh setidaknya satu hari per minggu untuk beristirahat.

Perusahaan hanya pernah memberikan pelatihan tentang penggunaan pestisida, namun itupun hanya setelah seorang pekerja terkena racun dan masuk rumah sakit. Pelatihan satu-satunya yang mereka peroleh selain itu datang dari serikat buruh. Tidak ada rotasi pekerjaan, tidak ada teknik baru, tidak ada pelatihan P3K dan tidak ada sistem kualifikasi.

Dari semua responden dalam studi kasus ini, mereka yang berlokasi di tempat yang satu ini mengemukakan kepedulian terbanyak berkaitan dengan kondisi hidup pada umumnya dan tingkat penghasilan, terutama saat mempertimbangkan fakta bahwa mereka dipekerjakan oleh sebuah perusahaan milik negara yang formal di sebuah area pertanian yang sudah dikembangkan. Situasi mereka juga senantiasa mengundang pertanyaan seputar kemungkinan etnisitas memberi pengaruh sebagai sebuah penentu dari kondisi perburuhan di setidaknya beberapa kasus terpisah. Juga akan menarik untuk dilihat apakah ini adalah suatu tren umum dalam sektor tanaman pakan di lahan besar atau hanya bersifat regional atau tersendiri.

Kasus 6. Pedagang madu: Sanen Rejo, Dusun Mandelis (Jember)

Pak Untung adalah seorang buruh harian bebas, yang berpenghasilan Rp. 20,000 kerja sehari. Ia bekerja 10 jam sehari, tujuh hari seminggu, atau total sebesar kira-kira Rp. 600,000 per bulan. Namun, pekerjaan itu tidak selalu tersedia, jadi ia hanya mendapat penghasilan secara tidak tetap ketika ia dapat menemukan pekerjaan. Berkat sebuah program pemberdayaan masyarakat dari Kementerian Kehutanan ia kini menjadi kepala Lembaga Masyarakat Desa Hutan setempat di Sanen Rejo, dan juga pedagang madu. Ia berusia 40 tahun, menikah dengan tiga anak. Semua anaknya yang berusia sekolah telah disekolahkan dan tidak melakukan pekerjaan apapun. Ia hanya memiliki sebidang kecil tanah dimana rumahnya berdiri. Rumahya sederhana dengan tembok bata yang tidak ditutup semen, berlantai keramik, listrik, sebuah kamar mandi dan toilet. Ia baru-baru ini memasang sebuah pompa listrik untuk sumurnya, namun kebanyakan orang masih menggunakan ember untuk mendapatkan air dari dalam sumur. Untuk transportasi ia memiliki sebuah sepeda motor; keluarganya menikmati tiga kali makan dalam sehari dan puas dengan hal itu. Kota terdekat adalah Ambulu dan ia pergi kesana setidaknya duakali sebulan untuk menjual madu.

Lembaga Masyarakat Desa Hutan terdiri dari 230 anggota yang menanam kopi dalam sebuah kesepakatan kehutanan dengan Perum Perhutani. Lembaga ini memiliki 276 hektar kopi yang ditanam menurut model pertanian kehutanan diantara pepohonan di dalam hutan di lahan milik Perum Perhutani. Untuk menambah penghasilan mereka, 120 anggota kelompok ini juga memanen madu dari sarang lebah yang ada secara alami di hutan tersebut. Perum Perhutani memberi kredit dalam bentuk pinjaman lunak untuk mendirikan usaha. Tantangan yang dihadapi Pak Untung adalah sifat musiman dari produksi dan rendahnya keahlian dan kesadaran dari beberapa anggota kelompok yang tidak memroses madu mereka dengan baik, sehingga ia tidak dapat menerima madu dari beberapa diantara mereka. Ia menjual 2 sampai 2½ ton per tahun, yang dijualnya seharga Rp. 80–100 juta. Dari jumlah ini ia mendapat keuntungan 20%, yang memberinya penghasilan tahunan antara Rp. 16 sampai 20 juta, atau Rp. 1,3 hingga 1,6 juta per bulan, yang merupakan penghasilan cukup baik secara relatif di daerah tersebut.

Tak seorangpun di kelompok itu yang memiliki keanggotaan di serikat buruh; tidak ada yang memiliki asuransi kesehatan atau kecelakaan, program pensiun atau investasi. Mereka berharap bahwa anak-anak mereka akan menemukan pekerjaan yang baik dan mampu mendukung mereka di hari tua nanti.

Pak Untung pernah jatuh sakit dan tidak dapat bekerja selama tiga bulan. Cara satu-satunya bagi keluarga ini untuk bertahan adalah dengan menjual sedikit demi sedikit aset yang mereka miliki. Satu-satunya keluhan pak Untung adalah tidak tersedianya cukup sumberdaya modal bagi mereka untuk menjaminkan pengembangan mereka, dan kaum miskin sangat membutuhkan pelatihan dan pengembangan keahlian untuk meningkatkan kemampuan pengelolaan mereka serta perencanaan jangka panjang.

Kasus 7. Peserta Kehutanan Sosial: Sanen Rejo, Dusun Mandelis (Jember)

Pak Abdul Bahri berusia diatas 50 tahun, namun tidak benar-benar yakin seberapa tua usianya. Ia memiliki empat orang anak berusia antara 20 dan 35 tahun. Untuk alasan-alasan ekonomi, semua anak itu putus sekolah sebelum menyelesaikan pendidikan sekolah dasar. Ia kini bekerja sebagai petani kopi di Program kehutanan sosial Perum Perhutani (PP). Keluarga tersebut (lima orang) menanam 3 hektar. Mereka mendapat sekitar Rp. 30 juta per tahun dengan menanam kopi. Setelah PP mengambil 20% komisi, yang tersisa adalah sekitar Rp. 24 juta yang dibagi diantara kelima anggota keluarga yang bekerja di perkebunan pertanian kehutanan itu. Ini berarti penghasilan bulanan untuk setiap orang adalah kira-kira Rp. 400,000, yang setara dengan kira-kira \$1,40 per hari untuk tiap orang. Satu dari anak laki-laki itu telah menikah dengan seorang anak, yang berarti bahwa jumlah harian yang tersedia untuk biaya hidup adalah kurang dari angka tersebut.

Pak Abdul juga memelihara seekor sapi dalam kesepakatan pembagian keuntungan dengan pihak ketiga yang memiliki sapi tersebut, dengan cara yang sama seperti yang telah dilakukan oleh beberapa responden sebelumnya. Untuk memelihara ternak tersebut, mengumpulkan rumput dan memberinya makan setiap hari, ia menerima 50% dari laba ketika hewan itu dijual setelah sekitar 18 bulan. Ini kemungkinan memberinya tambahan Rp. 1.2 juta per tahun, yang setara dengan Rp. 100,000 per bulan. Ia juga mendapat pekerjaan tidak permanen dalam program pemerintah seperti penghijauan ulang dan rehabilitasi hutan, yang menambah-nambahi penghasilannya yang sangat kecil itu.

Interview dilakukan di gubuk dimana Pak Abdul menghabiskan sebagian besar waktunya. Tempat itu adalah sebuah tempat tinggal sementara dengan dinding anyaman bambu dan sebuah sepedamotor tua di pojok. Tidak ada air ledeng, tak ada kamar mandi, tak ada toilet. Gubuk itu pada dasarnya terdiri dari satu kamar dengan sebuah tempat tidur di satu pojok dan sebuah meja dan kursi sederhana di pojok lainnya. Berlantai tanah. Istri pak Abdul tidak bekerja—ia mengurus rumah tangga. Semua pencucian (piring, pakaian, mandi) dilakukan di sungai sekitar 200 meter jaraknya dari gubuk. Pak Abdul memiliki sebuah rumah yang lebih bagus di desa sekitar 6 kilometer jauhnya, namun tetap saja tidak lebih bagus. Berukuran panjang 11 meter dan lebar 6 meter, dengan perbedaan utama terletak pada temboknya yang terbuat dari bata serta sebuah sumur. Lantainya tetap tanah, dan, seperti gubuk di hutan itu, tidak ada air ledeng, tidak ada kamar mandi atau toilet dan tidak ada listrik. Namun, rumah itu lebih nyaman karena sumurnya, yang menghemat waktu dan energi. Rumah itu ditempati dua keluarga (tujuh orang dewasa dan satu anak). Namun, pak Abdul hanya pulang ke rumah bila ia memiliki sesuatu untuk dijual dari perkebunan.

Hari-hari kerjanya, yang termasuk bekerja di perkebunan dan mengumpulkan rumput untuk sapi, dimulai pada sekitar pukul 7 pagi dan berlanjut hingga sekitar pukul 5 sore. Ia mendapat istirahat makan siang satu jam. Ini berarti sekitar sembilan jam per hari, tujuh hari seminggu. Berdasarkan perhitungan ini tarif

perjamnya adalah sekitar Rp. 2,000 (20 cents). Ia tidak memiliki asuransi kesehatan, kecelakaan, atau kompensasi pekerja, atau program pensiun apapun selain bergantung pada keluarga tersebut di usia tuanya. Ia tidak pernah mendapatkan pelatihan apapun. Ia bukanlah anggota dari serikat buruh atau asosiasi apapun. Ia pernah jatuh sakit dan tidak dapat bekerja untuk sekitar 15 hari. Ini hanya berarti bahwa anggota keluarga yang lain harus bekerja lebih keras untuk memelihara tanaman kopi dan sapi selama waktu itu.

Ia tidak pernah berkunjung ke dokter. Tidak ada dokter disini, hanya seorang “tukang suntik” (pekerja kesehatan lokal yang memberi suntikan bila ada orang yang sakit atau cedera; tidak jelas suntikan jenis apa saja). Ia membeli semua perlengkapannya (parang, cangkul, sepatu bot karet) dari toko setempat dengan kredit, yang berarti bahwa pada saat ia melunasi barang-barang tersebut harganya sudah sekitar dua kali lipat harga eceran.

Pak Abdul tidak pernah berpikir untuk bepergian kemana saja untuk menemukan pekerjaan lebih baik—pertama, ia tidak memiliki sumber daya untuk melakukannya dan kedua, ia benar-benar sudah patah semangat. Ia secara terbuka mengaku bahwa ia tidak yakin dapat menemukan pekerjaan di tempat lain. Ia kekurangan bekal pendidikan dan karenanya tidak percaya diri, meskipun rendahnya rasa percaya diri ini tidak muncul sebagai masalah psikologis atau tekanan emosi; namun itulah hidup.

Kasus 8. Pencuri Pohon: Sanen Rejo, Dusun Mandelis (Jember)

Pak Dwiyono²⁷ berusia 43 tahun, menikah dengan dua anak berusia 18 dan 7 tahun, keduanya masih bersekolah, satu di SMU dan satu lagi di sekolah dasar. Ia ingin anak-anaknya untuk tamat dari SMU dan tidak berharap apapun diluar itu. Ia memiliki sebuah rumah tua namun solid di sebidang lahan berukuran 200 m² dengan lantai dan dinding beton, listrik, kamar mandi dan toilet, yang diwarisinya dari orangtuanya. Kamar dimana kami melakukan interview hanya memiliki sedikit furnitur dengan sebuah pesawat TV dan pemutar VCD di satu pojok, yang juga kami anggap sebagai warisan.

Pekerjaannya yang biasa adalah disebuah usaha pertambangan dan pemrosesan batu kapur dimana ia bekerja terputus-putus sebagai buruh terbayar sesuai jumlah batu kapur yang ia kumpulkan. Ia mengestimasi penghasilannya sekitar Rp. 300,000 per bulan dalam cara ini, yang menunjukkan bahwa keluarga ini hidup dengan \$0,25 per orang per hari. Ini pada awalnya merupakan peluang penghasilannya satu-satunya namun ia kadang juga bekerja sebagai buruh harian untuk Rp. 30,000 per hari. Namun, kecil kemungkinannya bahwa keluarga ini hidup dengan kurang dari \$1,00 per orang per hari.

Pada tahun 2007 Pak Dwiyono tertangkap saat mencuri kayu dari hutan milik Perum Perhutani setempat. Ia mengaku bahwa kayu itu adalah untuk digunakan sendiri, untuk memperbaiki rumahnya, dan bahwa ia tidak menjual kayu tersebut. Pada penyelidikan lebih lanjut, rinciannya menjadi sedikit tidak konsisten dan staf yang menemani dari Polisi Kehutanan juga mengintervensi dalam proses interogasi untuk membantu petugas interview mencapai keputusan yang tepat. Kita merasa bahwa pada saat ini mungkin ada lebih banyak hal dalam kisah ini dari yang sedang diungkapkan. Pak Dwiyono dituduh mencuri dua potong kayu jati kira-kira 2 meter panjangnya dengan diameter 22 centimeter, yang akan berharga sekitar Rp. 420.000 di pasar terbuka (dengan asumsi nilai Rp. 2.750.000 per m³)²⁸. Ia divonis bersalah dan dikirim ke Lembaga Pemasyarakatan Lamongan untuk 2½ bulan. Ia tidak menerima pelatihan apapun dalam penjara namun merasa takut setiap saat. Ketika dibebaskan ia memiliki utang sekitar Rp. 3 juta yang telah tertumpuk

27 Kami menyetujui untuk tidak menggunakan nama aslinya.

28 Perayaan pada akhir dari musim berpuasa umat Islam (Ramadhan). Perusahaan biasanya memberikan bonus pada pekerja di saat seperti ini (dikenal sebagai Tunjangan Hari Raya).

dalam keluarga ini ketika ia masih dipenjara. Untung kedua orangtuanya dapat membantunya dalam soal utang tersebut. Ia berjanji tidak akan mencuri sebatang pohonpun.

Pak Dwiyono belum pernah bekerja di proyek atau program pengembangan pemerintah apapun, namun yang pasti akan senang bila peluang itu datang. Ia melakukan pekerjaan sukarela untuk badan setempat seperti membersihkan sumber air mereka (mata air) dan membersihkan lingkungan sekitar—semuanya bukanlah kegiatan yang biasa diasosiasikan dengan para penjahat.

Menurut Pak Dwiyono, perjalanannya ke penjara adalah jarak terjauh ia pernah pergi; dan selain itu, ia belum pernah bepergian keluar dari desanya. Ia juga tidak pernah memiliki sepasang sepatu untuk bekerja di lapangan. Ia tidak memiliki keanggotaan di serikat buruh atau di asosiasi lainnya, tidak memiliki asuransi kesehatan atau kecelakaan, tidak ada liburan dan tidak mendapat pembayaran untuk perayaan umum nasional seperti Lebaran. Ia juga tidak memiliki pakaian pelindung, dan tidak mengeluh. Tantangan terbesar dalam hidupnya adalah bertahan untuk tetap hidup.

Sejak dilepaskan dari penjara, ia telah ikut serta dalam Program Kehutanan Sosial Perum Perhutani. Karena status khususnya itu, PP telah lebih banyak lahan dari yang biasa diberikan pada pelamar kehutanan sosial biasa untuk memastikan bahwa ia tidak perlu mencuri kayu lagi di masa depan. Ia menanami 1 hektar lahan dengan jagung manis, dan ia juga telah membeli sapi muda untuk dipelihara dan dijual. Ia meminjam seekor sapi pembajak dan bajak dari tetangganya untuk mengerjakan lahannya dan memanen dua kali setahun. Selama masa sepi ia melanjutkan pekerjaan di usaha batu kapur itu.

Kasus 9. Satpam: ITCI Balikpapan

Pak Maslyansyah berusia 32 tahun, menikah dengan dua anak berusia 6 dan 2 tahun. Anak yang berusia enam tahun saat ini belajar di sekolah dasar. Ia telah bekerja untuk ITCI selama 10 tahun dan menerima gaji Rp. 1.5 juta per bulan. Bila ia mampu, ia ingin anak-anaknya masuk ke universitas; ia yakin lebih baik anak-anak dididik daripada bekerja. Ia tinggal di sebuah rumah yang bagus dengan dinding dan lantai beton, yang secara bertahap disempurnakannya ketika dana tersedia melalui tabungan. Ia telah memiliki sebuah sepeda motor selama 10 tahun. Keluarga ini menikmati tiga makanan penuh seharinya dan umumnya bahagia dan sehat. Ia dapat bepergian ke kota Balikpapan sebulan sekali untuk “penyegaran” atau hiburan. Istrinya memiliki pekerjaan sebelum mereka menikah, namun kini tinggal dirumah untuk mengurus rumah tangga dan anak-anak.

Ia bekerja 12 jam sehari, enam hari seminggu, dengan jadwal bekerja shift yang dirotasi: satu minggu shift pagi, satu minggu shift malam dan seminggu libur. Selama 10 tahun bekerja ia tidak pernah jatuh sakit serius atau mengalami kecelakaan. Hal terbaik yang pernah diperolehnya adalah tiga hari libur dari pekerjaan dan untuk ini ia diberi upah dasar yang dihitung dengan basis 7 jam per hari. Ia mendapat seragam baru duakali. Ia tidak memiliki keluhan tentang pekerjaannya sejauh ini. Para atasannya mudah didekati bila ada masalah keluarga dan segala bentuk bantuan dapat diminta, kecuali meminjam uang. Ia ikut serta dalam program pelatihan sebulan yang diberikan kepolisian daerah dan kadang-kadang mendapat kursus penyegaran di hutan yang dikelola oleh polisi kehutanan. Ia mendapat pelatihan fisik seminggu sekali dan mendapat pelatihan P3K. Ia dilindungi oleh Jamsostek, yang termasuk perlindungan kesehatan dan kecelakaan serta bayaran total satu kali disaat ia pensiun atau mengundurkan diri atau diberhentikan. Ia adalah seorang anggota SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) namun belum pernah mengadakan pemogokan.

Ia mendapat sebuah buku pegangan dan prosedur kerja terperinci, dan semua peralatan yang dibutuhkannya untuk melakukan pekerjaan juga diberikan—alat pemadam kebakaran, senjata seperti pisau dan pentungan, borgol, helm dan jaket untuk perjalanan di laut.

Pada umumnya ia sangat senang dengan pekerjaan ini, gajinya dan semua hal yang terkait dengan pekerjaannya. Ia tidaklah kaya namun mampu hidup dengan nyaman dan menabung untuk melakukan proyek-proyek kecil di sekitar rumah yang telah dibangunnya secara bertahap selama beberapa tahun.

Tantangan terbesarnya adalah menangani orang dalam pekerjaannya: kesalah-pahaman sering muncul berkaitan dengan transportasi dan ia harus menengahi untuk menjaga perdamaian bila terjadi perselisihan karena orang terbawa emosi.

Namun, rasa takut terbesarnya saat ini adalah menganggur. Industri kehutanan berada dalam masa resesi dan belakangan ini, penebangan hutan telah dikurangi secara signifikan. Ia belum digaji selama tiga bulan terakhir. Ada sedikit keputus-asaan di perusahaan tersebut, terutama di kalangan pegawai ITCI.

Kasus 10. Penyelia Pemeliharaan: BFI Balikpapan

Pak Syamsul Hadi berusia 42 tahun, menikah dengan dua anak berusia 20 dan 9 tahun. Anak yang berusia 20 tahun telah lulus SMU dan kini menganggur. Ia ingin mencari pekerjaan daripada melanjutkan ke universitas namun ayahnya merasa bahwa ia nantinya akan merasa bosan dalam mencari kerja dan akan memutuskan untuk masuk ke universitas. Pak Syamsul ingin anak tersebut untuk lulus dari universitas.

Pak Syamsul bekerja standar 5½-hari seminggu (40 jam): tujuh jam per hari selama lima hari plus satu hari sepanjang lima jam. Untuk ini ia diberi upah Rp. 2-3 juta per bulan, bergantung pada apakah ia bekerja lembur atau tidak. Ia memiliki sebuah rumah beton yang bagus di desa tersebut dengan lantai keramik dan semua perlengkapan moderen seperti kamar mandi, toilet dan listrik. Ia juga memiliki sebuah sepeda motor. Keluarga ini makan dengan teratur dan senantiasa makan besar setidaknya tiga kali sehari. Ia dapat bepergian bersama keluarganya ke Balikpapan sekali atau duakali sebulan untuk berbelanja dan penyegaran.

Bila cuaca tidak begitu baik dan ia tidak dapat bekerja di lapangan, ia masih mendapat bayaran untuk hari kerja mendasar 7 jam. Ia memiliki asuransi kesehatan dan kecelakaan, termasuk kompensasi pekerja, dan ia juga memiliki program pensiun dengan perusahaan melalui Jamsostek, yang akan memungkinkannya untuk mendapat bayaran pensiun bulanan ketika ia masuk masa pensiun pada usia 55. Ia juga mendapat dua pasang pakaian kerja setiap tahunnya dari perusahaan namun harus membeli sepatu botnya sendiri. Tidak ada pakaian pelindung yang diberikan. Ia pernah secara tidak disengaja melukai lututnya dengan parang saat bekerja—kecelakaan yang umum terjadi di bidang pekerjaan ini. Luka seperti itu biasanya perlu dijahit dan korban harus beristirahat untuk 1 atau 2 hari.

Pak Syamsul adalah seorang anggota Serikat Buruh Kahutindo, yang merupakan asosiasi dari *International Building dan Woodworking Association*. Ia menyebutkan bahwa ia tidak mengerti manfaat dari serikat buruh, meskipun ia pernah melakukan pemogokan dan berhasil meningkatkan upahnya. Ia tidak pernah ditolak untuk masuk bekerja dan telah memberi masukan pada perusahaan dalam bentuk gagasan untuk atap baru di base camp, misalnya. Perusahaan mendengarkan gagasan itu dan memberi atap yang baru.

Ia sering mendapat peluang untuk menghadiri program pelatihan selama masa kerjanya yang 20 tahun dan telah menghadiri enam program pelatihan tentang aspek teknis kehutanan, namun ia tidak mendapatkan pelatihan seputar tempat kerja apapun tentang P3K atau kesehatan dan keselamatan pekerja.

Perusahaan memberi deskripsi pekerjaan yang jelas baginya, namun hanya ada rotasi kerja terbatas, dan tidak ada sertifikasi atau sistem penilaian kerja. Setiap orang bertanggung-jawab untuk membeli perlengkapan dan peralatan mereka sendiri. Satu-satunya keluhan pak Syamsul adalah bahwa ia tidak mendapat gaji cukup banyak.

Kasus 11. Asisten Lapangan - Pemeliharaan: BFI Balikpapan

Nopi adalah penduduk asli Kalimantan Timur, 33 tahun dan belum menikah. Ia adalah buruh harian yang bekerja di bagian pemeliharaan perkebunan kehutanan milik *Balickpapan Forest Industries* (BFI). Ia diberi upah sekitar Rp. 1 juta per bulan. Ia juga memiliki sebuah sepeda motor dan rumah. Rumah itu tidak memiliki toilet, listrik atau air mendapat cukup makanan, yang semuanya tersedia ditempat tersebut, jadi ia sangat jarang perlu pergi ke Balikpapan. Ia ingin berkeluarga dan mendidik anak-anaknya hingga ke tingkat paling tinggi, universitas bila ia mampu. Tantangan terbesarnya adalah rendahnya penghasilan yang diperolehnya saat ini.

Ia tidak memiliki asuransi kesehatan atau kecelakaan, tidak ada program pensiun atau kompensasi pekerja. Bila ia jatuh sakit, ia tidak mendapat bayaran. Ia bergantung pada keluarganya untuk mendukungnya dan merawatnya bila hal itu terjadi. Ia tidak memiliki keanggotaan di serikat buruh, belum pernah diberitahu untuk tidak datang ketempat kerja, dan tidak pernah terlibat dalam tindakan perindustrian apapun. Ia tidak pernah berkomunikasi dengan siapapun di perusahaan selain penyelia langsung. Perusahaan mengoperasikan susunan komando mirip militer, dimana para pekerja di bagian manapun hanya dapat menyampaikan keluhan ke penyelia langsung mereka. Sang penyelia kemudian mewakili keluhan itu dalam diskusi dengan staf yang lebih senior, dan selanjutnya. Perusahaan tidak memiliki kotak gagasan/keluhan atau cara bagi staf di tingkat bawah untuk memperoleh akses ke staf di tingkat senior, jadi bila ada masalah dimana seorang pegawai mungkin menjadi sasaran dari perlakuan yang tidak adil oleh penyelia langsungnya, agak sulit untuk menangani hal itu. Namun, sejauh ini tak seorangpun yang mengalami jenis masalah seperti ini.

Nopi tidak pernah mendapatkan jenis pelatihan apapun tentang kesehatan kerja atau praktek-praktek keselamatan kerja/pekerjaan yang aman namun ketika ditanya apakah ia pernah berhubungan dengan bahan kimia, ia menjawab dengan ya. Ia tidak diberikan pakaian pelindung apapun saat bekerja dengan bahan kimia; ia mencampur semua pestisida and senyawa lainnya dengan tangan dan yakin bahwa itu semua baik-baik saja selama ia mencuci tangannya setelah selesai. Dalam hal ini ia dapat dianggap sebagai masuk ke dalam kelompok orang pribumi yang rentan (ia berasal dari kelompok etnis Pasir, yang merupakan pribumi di Kalimantan Timur) yang kemungkinan besar telah terpapar secara umum dengan tingkat rendah bahan kimia dan rendahnya tingkat kesadaran yang sama tentang bahaya yang berkaitan dengan bahan-bahan tersebut. Tidak adanya pelatihan dalam penggunaan bahan kimia membuat mereka lebih rentan terhadap bahaya penggunaan yang tidak benar.

Ia tidak memiliki *Terms of Reference* atau Uraian Pekerjaan yang formal untuk posisinya, namun ia kadang mendapat briefing dari penyeliannya. Ia belum pernah menghadiri pelatihan P3K apapun. Semua peralatan dan perlengkapannya dibeli sendiri. Ia ingin menjadi pegawai tetap dan bukan buruh harian karena tunjangan ekstra seperti asuransi kesehatan dan gaji selama sakit.

Pemeriksaan singkat atas base camp menunjukkan bahwa tempat itu cukup nyaman dan teratur rapi dengan toilet dan kamar mandi terpisah. Namun, tampaknya kawat nyamuk mungkin adalah solusi yang cukup murah yang dapat memberi peningkatan signifikan terhadap kesehatan pekerja dan manfaat produktifitas.

Kasus 12. Kontraktor Outsource – Persiapan Lahan: BFI Balikpapan

Salahsatu kelompok yang paling memprihatinkan dalam hal kondisi kerja adalah kontraktor persiapan lahan yang pekerjaannya membersihkan semak-semak dan menyiapkan lahan untuk penanaman kembali tunas. Di kasus ini, satu kelompok dikunjungi. Pertanyaan-pertanyaan umum disampaikan ke seluruh anggota dan mereka menjawab bersama. Pertanyaan-pertanyaan spesifik juga disampaikan dengan lebih terfokus pada individu-individu tertentu saat ada hal-hal menarik yang muncul.

Kelompok ini terdiri dari 15 lelaki muda yang tinggal di tempat yang bisa digambarkan sangat memprihatinkan dan jauh dari rumah. Mereka adalah pekerja yang dipasok oleh kontraktor outsource. Mereka tinggal dan bekerja di hutan selama delapan jam per hari. Saat mereka tidak bekerja, mereka menghabiskan waktu di kam putama, yang pada dasarnya adalah tenda yang terbuat dari plastic biru yang hamparkan di atas sebuah kerangka kayu dan terletak di pinggir jalan pengangkutan kayu. Tenda ini tidak memiliki listrik, mesin pendingin, jamban atau kamar mandi. Mereka mandi dan mencuci pakaian dan priring di mata air yang melewati belakang tenda. Di sini mereka adalah sasaran empuk: malaria adalah problem yang nyata, dan ketika mereka tersenyum gusi mereka menunjukkan bahwa mereka sedang atau telah mengidap malaria. Tanda gusi ungu disebabkan oleh jatuhnya jumlah sel darah merah yang berhubungan dengan pembesaran organ abdomen sebagai akibat penyakit tropis, namun dalam kasus ini yang paling mungkin adalah malaria dan/atau hepatitis, mungkin HIV. Mereka mengaku berulang menderita malaria dan tiap orang kehilangan tiga hari dalam sebulan karena penyakit ini. Ini menyebabkan mereka kehilangan pendapatan sebulan dalam setahun. Mereka datang dari Bima, Nusa Tenggara Barat, dan mereka tidak punya kekebalan alami terhadap malaria seperti yang dimiliki suku-suku local. Kondisi mereka bisa dibandingkan dengan warga setempat di studi kasus sebelumnya (Nopi) dan kebanyakan responden lainnya di Kalimantan Timur, yang sepertinya, bila dibandingkan, sangat sehat. Tentunya terdapat perbedaan kondisi kehidupan yang sangat beragam di antara responden dalam studi tersebut

Mereka dibayar berdasarkan wilayah yang dapat mereka bersihkan dan siapkan, dihitung dalam meter persegi. Dengan cara ini mereka bisa menghasilkan kira-kira 1 juta rupiah per bulan. Pembayaran per bulan dibayarkan sekaligus di depan, yang kemudian dibagi rata di antara 15 pekerja. Dari uang itu, kira-kira satu orang akan menghabiskan Rp 400.000,- untuk hidup (makan, kopi dan rokok) dan mengirimkan Rp 600.000,- untuk keluarga mereka di Bima tiap bulan. Sebagian besar dari mereka lajang, dan kenyataan bahwa mereka mau bekerja dan tinggal dengan kondisi seperti itu menandakan bahwa kondisi mereka di Bima juga tidak jauh berbeda. Banyak daerah pertanian yang terpencil di Indonesia menderita kemiskinan tersembunyi. Kelima belas lelaki itu tinggal di rumah-rumah kayu di pedesaan tanpa kamar mandi atau jamban. Tak seorangpun memiliki sepeda motor.

Kecelakaan kecil kadang terjadi saat bekerja, misalnya tergores parang saat memotong rumput. Bila mereka sakit atau cedera, perusahaan membawa mereka ke Puskesmas untuk mendapat pengobatan gratis, tapi sampai di situ saja. Penyakit yang lebih serius adalah tanggung jawab pekerja sendiri. Yang sakit atau cedera dapat dirujuk oleh Puskesmas ke Rumah Sakit Umum Daerah untuk mendapat pengobatan gratis, tapi pasti harus melalui antrian yang panjang. Tak seorangpun memiliki asuransi tenaga kerja, kecelakaan maupun kesehatan, dana pension, keanggotaan serikat buruh atau bonus liburan; mereka tidak pernah mogok dan tidak pernah berbicara dengan pihak manajemen kecuali melalui Ketua Tim. Mereka juga tidak pernah mendapat pelatihan apapun, namun bergantung pada kemampuan alami mereka yang dipelajari sejak usia dini. Bila seseorang cedera parah atau sakit parah mereka hanya bisa berusaha minta tolong dan menunggu.

Kondisi kehidupan mereka berkaitan dengan pangan dan gizi juga memprihatinkan. Tidak ada juru masak perusahaan, mereka bergantian mempersiapkan makanan setiap hari berdasarkan jadwal sederhana. Mereka

hanya dapat pergi ke kota di hari libur nasional, untuk membeli semua kebutuhan mereka di toko-toko setempat. Mereka membeli makanan seminggu sekali dari pemasok yang jaraknya sejam berkendara melalui jalur pengambilan. Tanpa mesin pendingin, sayur-mayur menjadi cepat busuk dan kondisi dapur tidak layak dan tidak sehat.

Salahsatu pekerja, Pak Erik, belum pernah kembali ke Bima menemui keluarganya dalam 10 tahun terakhir. Ia hanya tinggal di sini atau lokasi serupa, bekerja dan mengirim uang untuk orangtuanya. Sepertinya ia akan tetap mengerjakan ini sampai akhir usia produktifnya.

Kondisi yang mengenaskan ini dapat diperbaiki dengan investasi yang relative kecil untuk perumahan dan fasilitas, antara lain rumah bongkar pasang dengan kawat nyamuk, lemari es tenaga surya dan dapur sederhana tapi sehat serta kamar mandi portabel.

Kasus 13. Penebang Pohon: BFI Balikpapan

Bapak Alex Yusin berumur 51 tahun dan berasal dari Suku Dayak. Ia telah bekerja untuk enam perusahaan berbeda selama 35 tahun karirnya. Harinya bermula di pukul 6 pagi saat ia mulai memeriksa dan menyiapkan peralatan. Mengeset gergaji listrik, mengisinya dengan solar, memeriksa oli dan lain-lain. Jam 7 ia berjalan ke lokasi dan mulai bekerja. Ia menandai sebuah lokasi di hutan di mana ia memilih pohon-pohon, merencanakan cara penebangan, kemudian memotong dengan gergaji listrik. Kemudian ia memangkas batang-batang kayu itu, memisahkan batang yang berguna dari sampah-sampah kayu. Batang-batang kayu tersebut kemudian dipotong dengan panjang tertentu agar bisa dipindahkan. Ia diberi upah berdasar volume kayu yang dipotong dan bawa ke sisi jalan, tempat kayu-kayu itu dimuat ke truk-truk dan dibawa ke tempat pemotongan. Meskipun ia diberi upah sebagai pekerja kontrak, ia dianggap sebagai karyawan tetap dan mendapat asuransi tenaga kerja, kesehatan dan kecelakaan serta dana pensiun melalui Jamsostek. Bila cuaca mengizinkan, ia bekerja tujuh jam sehari, tujuh hari seminggu. Rata-rata tiap bulan ia menerima bersih Rp 4,5 juta, dan setelah dikurangi pengeluarannya termasuk untuk membayar asisten (yang mendapat 20%) ia dapat membawa pulang Rp 2,5 juta. Ia tak perlu mencari pekerjaan lain.

Secara umum ia senang dan nyaman dengan pekerjaan ini. Makanan enak, pekerjaan bagus, menantang dan menarik, dan ia bangga dengan pekerjaan dan peralatannya. Ia memiliki gergaji listrik sendiri, yang harganya Rp 9,700,000,- (kira-kira seharga empat bulan bekerja). Gergaji listrik dapat digunakan selama lima tahun bila tidak tertimpa pohon. Selama 35 tahun bekerja ia telah menyaksikan banyak kecelakaan, orang tewas tertimpa pohon, tergilas bulldoser di tanah yang berbukit-bukit dan curam, namun ia bangga bisa selamat. Tidak ada deskripsi kerja atau kerangka acuan untuk pekerjaannya, ataupun rotasi kerja karena pekerjaannya sangat khusus dan arena ini membutuhkan kemampuan khusus yang harus selalu diasah. Tidak ada sistem sertifikasi. Bagaimanapun juga, ini adalah pekerjaan yang relatif layak.

Pak Alex pernah menjalani pelatihan selama enam hari sepanjang karirnya tentang pengoperasian gergaji listrik. Ia tak pernah mendapatkan pelatihan P3K apapun walaupun ia berada di lingkungan kerja yang berbahaya. Bila seseorang cedera serius ia hanya bisa menunggu dan memberitahu kepala regunya. Ia juga tidak memiliki keanggotaan serikat buruh, dan tidak dapat memberi masukan untuk kebijakan perusahaan. Saat bekerja ia tidak memakai pakaian pelindung apapun selain sarung tangan, tanpa pelindung mata atau telinga, dan ia tidak pernah memiliki masalah dengan tangannya akibat getaran atau mata dan telinganya akibat serbuk kayu yang beterbangan atau suara bising. Ia tidak pernah sakit, karena ia tak ingin. Ia yakin masih tetap bisa bekerja sampai berusia 55-60.

Pak Alex memiliki sebuah rumah di desa dalam lokasi perusahaan. Ia selalu bekerja di daerah sekitarnya, dan biasanya pulang sebulan sekali. Rumahnya terbuat dari kayu dan adalah rumah yang bagus menurut standar setempat, lengkap dengan listrik, air ledeng, kamar mandi dan jamban. Ia memiliki empat anak berusia 7 sampai 28; tiga di antaranya masuk sekolah, mulai yang di sekolah dasar sampai sekolah menengah pertama dan universitas. Anak tertuanya telah lulus sekolah menengah atas dan sekarang menganggur namun tidak ingin kuliah. Pak Alex tidak ada masalah dalam membiayai anak-anaknya bersekolah. Istrinya tidak perlu bekerja. Ia tinggal di rumah mengurus rumah tangga.

Kasus 14. Operator Penyarad kayu: BFI Balikpapan

Pak Yusuf adalah seorang *log skidder* (operator penyarad kayu). Ia berumur sekitar 35 tahun dan bertugas mengendarai bulldoser. Pekerjaannya umumnya mencakup dua kegiatan. Pertama, ia menyiapkan lahan datar di samping jalan tempat mereka menebang, sebagai tempat menaikkan batang kayu ke truk. Ia kemudian menggunakan bulldoser untuk membawa batang-batang kayu keluar dari hutan ke posisi di mana pengangkut dapat dengan mudah memuatnya di truk. Ia juga pekerja permanen dengan fasilitas yang sama seperti Pak Alex. Satu-satunya yang berbeda adalah ia orang Bugis, Sulawesi Selatan. Dan ia lebih rentan terhadap malaria. Hasilnya ia sakit tiga kali setahun dan biasanya kehilangan 3-4 hari kerja setiap sakit, walaupun ia telah meminum obat (pil kina).

Ia memiliki rumah yang bagus menurut standar Sulawesi Selatan, dengan tembok beton dan lantai, penampungan air, kamar mandi dan jamban namun belum ada listrik. Ia juga memiliki sepeda motor. Ia menyewa rumah di desa Sotek (di lokasi kantor BFI) di mana tinggal istri dan anak perempuannya yang berumur 11 tahun yang duduk di sekolah dasar.

Seperti Pak Alex, ia tidak memakai pakaian pelindung apapun, tidak pernah mendapatkan pelatihan apapun, dan bukan anggota serikat pekerja. Faktanya kondisi keduanya sama, termasuk upahnya. Ia gembira bekerja di sini dan tidak memiliki keluhan kecuali saat ia minta naik gaji dan ditolak oleh manajemen puncak, dan tidak ada hiburan setelah jam kerja atau cuti pada saat cuaca buruk.

Tantangan terbesarnya adalah kondisi lapangan, yang membuat mengemudikan bulldoser menjadi pekerjaan yang berbahaya.

Kasus 15. Pekerja Tempat Pembibitan Outsource: ITCI Balikpapan

Ibu Adriana berasal dari Toraja di Sulawesi, dan ia bekerja untuk perusahaan outsource tenaga kerja yang memasok pekerja pembibitan untuk ITCI Balikpapan. Ia memiliki dua anak berusia 17 dan 13 tahun, yang masih bersekolah. Suaminya bekerja sebagai pembersih di ITCI sampai dirumahkan di tahun 2002. Sampai sekarang suaminya belum bekerja kembali, maka sang istrilah yang bekerja memenuhi kebutuhan. Suaminya sekarang menanam tanaman pangan di sebidang lahan kosong dekat rumah. Hasilnya untuk kebutuhan

pangan rumah. Mereka memiliki rumah di desa setempat yang cukup bagus berdasar standar local; rumah berstruktur kayu dengan kamar mandi, jamban dan listrik. Air yang tersedia tidak dapat dikonsumsi atau untuk mencuci maka mereka membeli air seharga Rp 3.000,- per drum (200 liter). Mereka makan dengan sederhana tiga kali sehari, namun tidak pernah makan daging atau ikan kecuali di hari istimewa seperti Idul Fitri. Mereka tidak memiliki kendaraan, maka mereka sering berjalan atau naik angkutan umum bila ada uang. Mereka mampu untuk pergi ke Balikpapan sekali setahun. Semua yang mereka butuhkan mereka dapatkan di toko-toko setempat. Tantangan utama Ibu Adriana adalah jauh dari keluarga. Ia sangat jarang bertemu dengan mereka.

Si bungsu masih tinggal dengan suaminya di Kalimantan, sementara si anak sulung bersekolah di sebuah SMP di Sulawesi. Perhitungan singkat menunjukkan ia harus mengirimkan sebelas juta rupiah per tahun untuk anak lelakinya di Sulawesi agar bisa terus sekolah dan untuk mencukupi kebutuhan pangan dan papan. Gajinya sebulan kira-kira satu juta rupiah. Ia masih harus menanggung kebutuhan pendidikan tersebut sampai enam atau tujuh tahun. Ia berkata bahwa anak-anaknya mampu bersaing dan nilainya bagus di sekolah, hingga mereka tetap antusias dan ia juga tetap mendukung. Ia berharap ia akan tetap mampu menyekolahkan anak-anaknya sampai universitas. Masalah intinya adalah uang. Ia tak akan mampu melakukannya bila anak-anak tidak membantu mengerjakan pekerjaan di rumah. Anak perempuannya membantu sekitar dua jam sehari. Bahan pangan yang dihasilkan suaminya di taman juga merupakan faktor penting.

Perusahaan menyediakan akomodasi dan tempat memasak gratis, tempat untuk tidur, mandi yang layak dan fasilitas mandi cuci kakus. Ia telah bekerja selama setahun dan cukup gembira – tidak ada keluhan. Namun ia tidak memiliki asuransi kompensasi tenaga kerja, asuransi kecelakaan maupun kesehatan, atau program pensiun; program pensiunnya adalah anak-anaknya. Perusahaan menyediakan perlindungan dengan membayar 50% dari biaya kesehatan apabila ia cedera dalam kerja dan dapat dirawat di Puskesmas setempat. Perusahaan juga menyediakan kredit 50% yang ditanggung oleh pekerja, yang harus dibayar dengan mencicil.

Ada satu serikat pekerja, Serikat Pekerja Kahutindo, organisasi afiliasi SPSI, tapi ia bukan anggota. Ia tak pernah merasa perlu, walaupun ia jadi memiliki kesempatan untuk terlibat dalam kebijakan. Ia tidak pernah mendapat pelatihan dan harus menyediakan pakaian kerja sendiri. Alat-alat lain untuk bekerja disediakan oleh perusahaan.

Perusahaannya memiliki kontrak dengan ITCI untuk menyediakan jasa, tapi pekerja tidak memiliki kontrak dengan perusahaan. Mereka adalah buruh harian biasa yang bekerja 9 jam perhari, untuk paling tidak enam hari seminggu.

Kasus 16. Juru Masak Outsource: ITCI Balikpapan

Ibu Cumiyati berasal dari Jember, Jawa Timur. Ia telah bekerja sebagai juru masak di base camp selama delapan tahun. Ia berumur 66 tahun dan masih tergolong buruh harian, yaitu ia diberi upah berdasar kehadiran harian namun bekerja permanen untuk perusahaan. Ibu Cumiyati awalnya datang ke Kalimantan Timur karena upahnya lebih baik daripada di Jawa Timur. Ia bekerja di perusahaan outsourcing yang sama dengan responden sebelumnya (Ibu Adriana). Ia memiliki enam orang anak berusia 12 sampai 37, semuanya telah menyelesaikan SMP. Si bungsu masih bersekolah, dan bila biaya tersedia ia akan tetap bersekolah setinggi mungkin.

Seorang anak Ibu Cumiwati bekerja sebagai asistennya di dapur. Ia menghasilkan 1,6 juta rupiah per bulan, sementara anaknya 1,4 juta rupiah. Ia memiliki rumah yang dibeli dari ITCI, dan kedua anaknya juga telah mampu membeli rumah. Rumahnya bagus menurut standar local, dengan kamar mandi, jamban dan listrik. Karena air tanah jelek, mereka menampung air hujan dan membeli air seharga 3000 rupiah per drum (200 liter). Tak ada anggota keluarga yang memiliki mobil atau motor, sehingga mereka berjalan atau memakai angkutan umum (ojek). Mereka makan tiga kali sehari, tidak teratur belanja bahan pangan, namun cukup makan sayuran yang ditanam di sekitar seperti kangkung dan bayam. Kadang mereka makan ikan asin, tahu atau tempe. Lima orang bisa makan menu sederhana senilai sepuluh ribu rupiah (dua ribu per orang). Sekali setahun mereka melancong ke Balikpapan, bila ada uang lebih.

Malaria adalah tantangan terbesar. Dampak malaria tergantung pada kondisi fisik individu; bila orang sudah mulai tua, atau tidak cukup makan, atau sudah tidak sehat, maka dampak malaria akan lebih hebat. Ibu Cumiwati telah mengambil libur 10 hari berturut-turut karena malaria. Tidak bekerja berarti tidak mendapat upah, tetapi dokter harus dibayar dimuka dan penuh untuk perawatan, walaupun perusahaan akan mengganti 50% biayanya. Bila korban tidak memiliki cukup uang untuk perawatan, perusahaan akan member kredit, yang akan dibayar dengan mencicil. Keadaan ini sangatlah sulit karena bukan hanya harus terbaring sakit, namun pada saat mereka sakit mereka juga khawatir dengan penghasilan yang hilang dan hutang yang bertambah: pedang bermata dua.

Tantangan terbesar kedua adalah jam kerja. Menjadi juru masak berarti bangun pagi lebih cepat dan tidur lebih lambat dari orang-orang lain di kamp. Ini berarti setiap hari Ibu Cumiwati bangun jam 3.30 pagi dan mulai menyiapkan makan pagi sampai jam 6 pagi. Setelah itu ia bersih-bersih, lalu menyiapkan makan siang, dan menghidangkan makan siang lalu bersih-bersih sampai jam 1 siang. Ia beristirahat selama sejam dan mulai bekerja lagi jam 2 siang. Menyiapkan makan malam, menghidangkannya dan bersih-bersih biasanya berakhir pukul 8 malam. Totalnya ia bekerja sekitar 16 jam per hari. Semua kegiatan memasak dilakukan dengan kompor kayu.

Ia tidak memiliki kontrak dengan perusahaan, tapi hanya dibayar untuk hari ia bekerja. Ia tidak memakai sepatu atau pakaian pelindung; ia tidak punya asuransi apapun; ataupun keanggotaan serikat pekerja. Program pensiunnya tergantung anak-anaknya, yang diharapkan agar merawatnya di hari tua.

Ia umumnya puas dengan pekerjaan itu dan berkomunikasi baik dengan perusahaan pengelola. Satu-satunya keluhannya adalah upah yang sebenarnya tidak sesuai, dan sering terlambat. Pada saat ini gaji sudah tiga bulan terlambat. Ia akan pindah pekerjaan bila ada yang lebih baik. Ia kadang lelah tapi pada umumnya masih kuat. Perusahaan membayar seluruh peralatan, yang tradisional dan sederhana. Kadang ia memiliki masalah saat kayu menjadi basah hingga membuat sulit memasak. Fasilitas modern pasti akan membantunya.

Ia tidak pernah mendapatkan pelatihan tentang ergonomis atau kejuruan apapun atau pelatihan P3K, namun dapat merasa bahwa pelatihan formal sebagai jurumasak dapat membuka peluang amat besar lainnya.