

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia merupakan negara agraris dengan lahan pertanian yang subur sehingga sebagian besar penduduk Indonesia berprofesi sebagai petani. Profesi sebagai petani terkesan sebagai profesi inferior. Kesan tersebut tidak sepenuhnya salah karena secara umum kesejahteraan petani mulai jauh tertinggal dibandingkan kesejahteraan tenaga industri. Menurut Sasraatmadja (2006) petani hidup dalam ketertinggalan dengan kondisi kehidupan yang mengenaskan. Pertanian adalah kegiatan manusia dalam pemanfaatan sumber daya hayati untuk menghasilkan bahan pangan, bahan baku industri atau sumber energi serta untuk mengelola lingkungan hidupnya. Kegiatan pemanfaatan sumber daya hayati yang termasuk dalam pertanian biasa dipahami orang sebagai budidaya tanaman atau bercocok tanam, serta pembesaran hewan ternak. Usaha pertanian diberi nama khusus untuk subjek usaha tertentu. Kehutanan adalah usaha tani dengan subjek tumbuhan (biasanya pohon) dan diusahakan pada lahan yang setengah liar maupun liar (hutan). Peternakan memiliki subjek hewan darat kering atau serangga (misalnya lebah). Perikanan memiliki subjek hewan perairan (termasuk amfibia dan semua non-vertebrata air). Perkebunan merupakan bagian dari kegiatan pertanian yang menyerap banyak tenaga kerja mengingat areal yang sangat luas dan komoditas yang dihasilkan.

Sistem perkebunan di Indonesia mengalami perubahan dari usaha tambahan untuk usahatani pangan menjadi satu sistem usahatani yang memiliki skala ekonomi besar dan kompleks dengan ciri-ciri menggunakan areal pertanian yang luas, padat modal, menggunakan tenaga kerja yang rinci dan struktur hubungan kerja yang rapi, berteknologi modern dan berorientasi pasar ( Mubyarto, dkk, 1992 ; dalam Wiradi 2001:223). Perkebunan memang sistem usahatani yang memiliki tujuan mencari profit untuk pemilik modal. Oleh karena itu, faktor tenaga kerja menjadi hal yang penting untuk output perkebunan itu sendiri.

PTPN IV menempatkan areal perkebunan dan pengolahan komoditi teh di daerah Kabupaten Simalungun. Hal ini disebabkan karena Kabupaten Simalungun terletak di daerah dataran tinggi, dimana tanaman teh tumbuh cukup subur di daerah ini. Selain itu, menurut sejarah, sejak zaman penjajahan Belanda daerah Simalungun telah di jadikan kawasan perkebunan teh. Ada 5 kawasan di Kabupaten Simalungun yang dijadikan perkebunan dan pengolahan komoditi teh, yaitu perkebunan teh Marjandi, Bah-Birong Ulu, Sidamanik, Bah- Butong dan Tobasari.

Sidamanik adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara, Indonesia. Sidamanik dikelilingi oleh perkebunan raksasa milik PTPN IV sebuah perkebunan milik negara, yang hasil komoditinya banyak diekspor ke luar negeri. Ada Teh, kakao dan Kelapa Sawit. Sidamanik adalah daerah perkebunan Teh terbesar di Sumatera. Di kecamatan ini berdiri 4 pabrik teh yang mempekerjakan ribuan karyawan antara lain Pabrik Teh Sidamanik, Bah Butong, Toba Sari dan Bah Birong Ulu. Sekarang ini telah banyak karyawan yang di PHK (pemutusan hari

kerja), pensiun dini, dan ada yang dipindahkan ke kebun lain di daerah Kerinci Riau. Dahulu kebun Teh banyak menyerap tenaga kerja pemetik teh karena masih memetik teh secara manual yaitu memetik dengan tangan ataupun gunting teh namun sekarang untuk memetik Teh sudah mempergunakan mesin, untuk menyemprot pupuk dan pembasmi hama juga sudah menggunakan mesin.

Dalam beberapa tahun terakhir terhitung sejak tahun 2002, perkebunan PTPN IV dihadapkan pada permasalahan krisis ekonomi, yaitu permasalahan krisis keuangan padaperusahaan perkebunan teh. Krisis keuangan ini terjadi akibat turunnya harga pokok teh dipasaran Dunia, dari harga awal berada pada kisaran Rp. 18.000,-/kg menjadi Rp. 10.800,-/kg (Situmorang, 2013). Adanya permasalahan krisis keuangan pada PTPN IV ini mengharuskan perusahaan untuk melakukan pengurangan jumlah karyawan untuk mengurangi jumlah pengeluaran perusahaan. Cara pengurangan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memindahkan karyawan yang keduanya bekerja (suami dan istri) ke perkebunan lain yakni perkebunan kelapa sawit namun keduanya masih tetap bekerja, dan melakukan pensiun dini, yakni dengan merumahkan salah satu karyawan apabila dalam satu keluarga (suami-istri) sama - sama menjadi karyawan, dalam hal ini perusahaan memilih istri yang dirumahkan. Dengan demikian, dalam satu keluarga hanya satu saja yang mendapat jatah untuk bekerja sebagai karyawan yaitu laki-laki (suami) saja yang dipekerjakan sementara perempuan (istri) dirumahkan dan menjadi tanggungan laki-laki (suami).

Terhitung sejak awal tahun 2007, perusahaan perkebunan teh Sidamanik telah aktif merumahkan dan memutasi secara bertahap karyawannya. Tercatat

menurut data statistik perkebunan, dalam setiap Afdeling (bagian dari Wilayah Desa) terdapat sekitar 200 orang (100 Kepala Keluarga) karyawan yang di mutasi ke perkebunan kelapa sawit, sekitar 200 orang karyawan pensiun dini dari lebih 600 orang (300 kepala keluarga) karyawan yang berada dalam perkebunan (dalam 1 Afdeling), sedangkan sisa jumlah penduduk yang tinggal yaitu sekitar 214 orang (107 Kepala Keluarga) dan masing-masing keluarga hanya mendapat jatah satu orang saja yang dapat bekerja sebagai karyawan yaitu hanya untuk laki-laki (suami) saja yang dapat di pekerjakan (Situmorang, 2013).

Dalam hal ini karyawan yang dirumahkan oleh PTPN IV Sidamanik memiliki status dirumahkan oleh pihak perusahaan dan tidak diberikan gaji sesuai yang telah ditetapkan hingga usia 45 tahun dan setelah mencapai usia 45 tahun, karyawan yang dirumahklan tersebut akan dipensiunkan menurut perjanjian dan kesepakatan antara karyawan dan perusahaan dan diberikan pesangon.

Akibat dirumahkannya salah satu karyawan dalam satu keluarga dalam hal ini adalah perempuan (istri), secara otomatis akan berdampak munculnya masalah baru di dalam kehidupan rumah tangga mereka, khususnya dalam bidang sosial dan ekonomi, mengingat dalam mancarinafkah untuk kebutuhan hidup mereka sehari-hari hanya mengandalkan penghasilan dari satu orang saja yaitu suami. Masalah ini tidak biasa mereka hadapi, karena pada awalnya suami-istri dapat bekerja dan memiliki 2 penghasilan dari gaji yang mereka terima, kini rumah tanggamereka hanya mengandalkan penghasilan dari 1 orang saja. Pada umumnya, masyarakat yang tinggal dan bekerja pada perkebunan teh Sidamanik telah terbiasa dengan polahidup dimana sebagian besar di tanggung oleh pihak perusahaan seperti sandang, pangan

danpapunnya (rumah, beras, gula, minyak makan, sepatu boots, air bersih dan lain-lain) serta ditambah dengan gaji bulanan yang di terima 2 kali dalam sebulannya.

Dengan dirumahkannya salah satu karyawan (istri) maka secara otomatis jatah sandang dan pangan yang diterima oleh karyawan pasti drastis sangat berkurang bila dibandingkan dari yang semula mereka terimadi saat keduanya masih bekerja, karena jatah yang diterima oleh karyawan dihitung berdasarkan per kepala. Kondisi ini tentu memaksa para karyawan perkebunan yang dirumahkan melakukan adaptasi rumahtangga dalam mempertahankan ekonomi keluarga untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, penulis merasa tertarik untuk melihat lebih jauh bagaimana kondisi kehidupan ekonomi keluarga karyawan dan strategi apa saja yang dilakukan selama ini untuk mempertahankan kehidupan seluruh anggota keluarga, untuk itu penulis mengangkat judul sebagai berikut Strategi Keluarga Karyawan Yang Dipensiunkan Dini Untuk Memenuhi Kebutuhan Hidupnya (Studi Kasus : Karyawan PTPN IV Sidamanik Di Desa Simantin 1 Kecamatan Sidamanik Kabupaten Simalungun).

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dari penjelasan latar belakang di atas, penulis merumuskan masalah yaitu:

1. Bagaimana strategi yang dilakukan karyawan PTPN IV yang dipensiunkan dini untuk memenuhi kebutuhan hidupnya di Desa Simantin 1 Kecamatan Pamatang Sidamanik Kabupaten Simalungun?

2. Bagaimana pendapatan karyawan PTPN IV sebelum dipensiunkan dini dan bagaimana pendapatan karyawan dari pekerjaan lain setelah dipensiunkan dini dari PTPN IV di Desa Simantin 1 Kecamatan Pamatang Sidamanik Kabupaten Simalungun?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui strategi yang dilakukan karyawan PTPN IV yang dipensiunkan dini untuk memenuhi kebutuhan hidupnya di Desa Simantin 1 Kecamatan Pamatang Sidamanik Kabupaten Simalungun
2. Untuk mengetahui pendapatan karyawan PTPN IV sebelum dipensiunkan dini dan bagaimana pendapatan karyawan dari pekerjaan lain setelah pensiun dini dari PTPN IV di Desa Simantin 1 Kecamatan Pamatang Sidamanik Kabupaten Simalungun

### **1.4 Manfaat Penelitian**

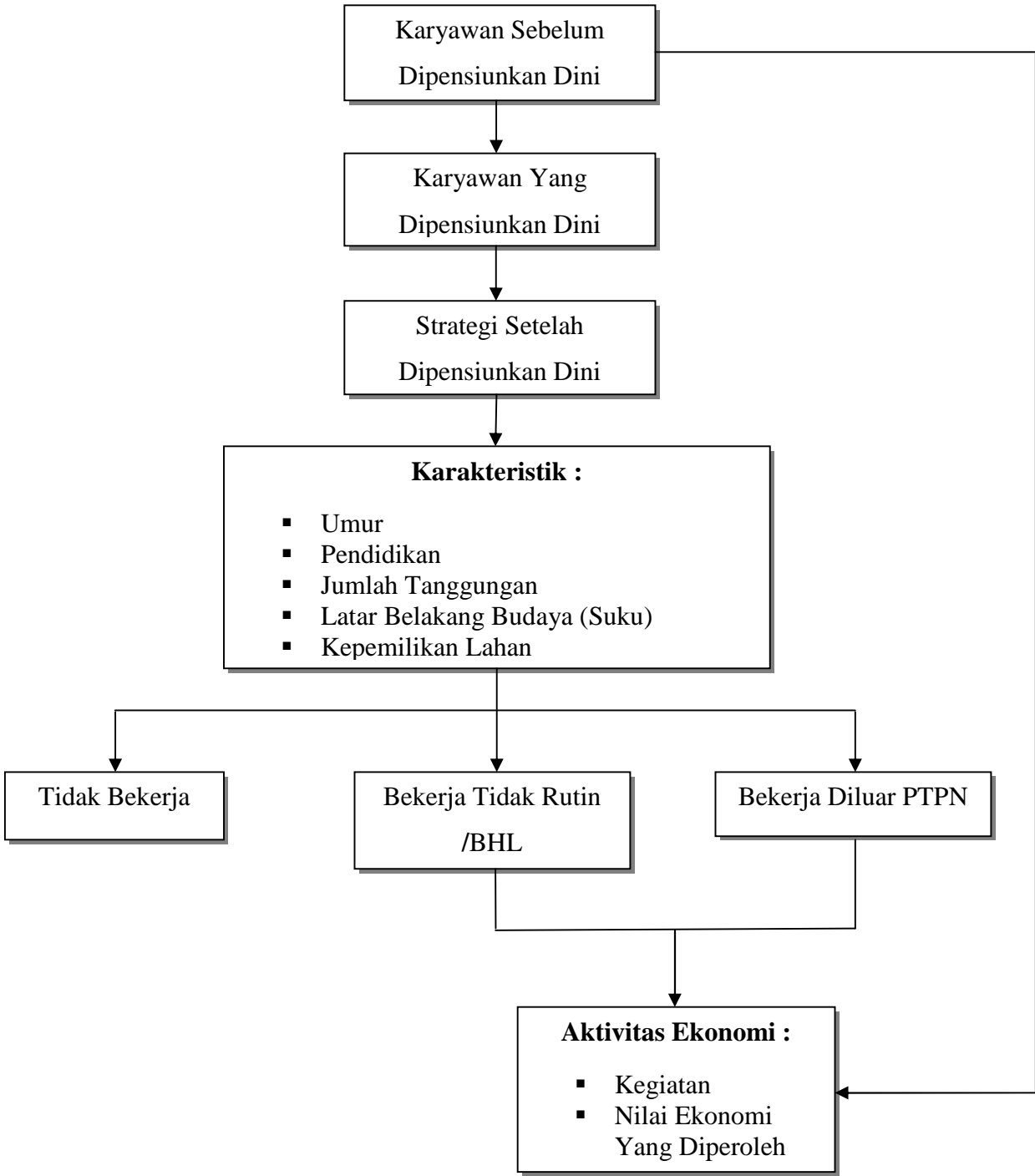
Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai tugas akhir kepada penulis dalam memperoleh gelar sarjana (S1) di Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas HKBP Nommensen Medan.
2. Sebagai bahan masukan bagi karyawan PTPN IV Sidamanik Di Desa Simantin 1 Kecamatan Pamatang Sidamanik Kabupaten Simalungun dalam mempertahankan hidupnya.
3. Sebagai bahan pertimbangan bagi Perusahaan PTPN IV untuk memperhatikan kehidupan karyawannya.

## 1.5 Kerangka Pemikiran

Permasalahan krisis ekonomi yang dialami oleh PTPN IV mengharuskan perusahaan untuk melakukan pengurangan jumlah karyawan untuk mengurangi jumlah pengeluaran perusahaan. Salah satu cara pengurangan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan melakukan pensiun dini, yakni dengan merumahkan salah satu karyawan apabila dalam satu keluarga (suami-istri) sama - sama menjadi karyawan, dalam hal ini perusahaan memilih istri yang dirumahkan. Dengan demikian, dalam satu keluarga hanya satu saja yang mendapat jatah untuk bekerja sebagai karyawan yaitu laki-laki (suami) saja yang dipekerjakan sementara perempuan (istri) dirumahkan dan menjadi tanggungan laki-laki (suami). Kondisi ini tentu memaksa para karyawan perkebunan yang dirumahkan melakukan adaptasi rumah tangga dalam mempertahankan ekonomi keluarga untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari.

Strategi yang dilakukan oleh karyawan yang dipensiunkan dini untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yaitu ada yang bekerja tidak rutin, hanya bekerja sebagai buruh harian lepas (BHL) tergantung dari kebutuhan perusahaan, ada juga yang memilih bekerja di luar PTPN IV namun, ada juga karyawan yang dipensiunkan dini sama sekali tidak bekerja. Ada beberapa hal yang mempengaruhi karyawan yang dipensiunkan dini memilih berbagai macam strategi seperti umur, pendidikan, jumlah tanggungan dalam keluarga, latar belakang budaya (suku) dan kepemilikan lahan. Secara sistematis kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar 1.1.



Gambar 1.1. Kerangka pemikiran strategi keluarga karyawan yang dipensiunkan dini untuk memenuhi kebutuhan hidupnya



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Strategi Adaptasi**

Adaptasi merupakan proses perubahan yang dilakukan oleh karyawan yang dirumahkan dengan situasi krisis global dunia. Strategi adaptasi yaitu, cara-cara atau tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang dirumahkan untuk tetap mempertahankan sosial ekonomi keluarganya. Edi Suhartono seorang pengamat masalah kemiskinan dari IPB, menyatakan bahwa defenisi dari strategi bertahan hidup (coping Strategi) adalah kemampuan seseorang dalam menerapkan seperangkat cara untuk mengatasi berbagai permasalahan yang melingkupi kehidupannya. Selanjutnya Edi Suhartono menyatakan strategi bertahan hidup dalam mengatasi goncangan dan tekanan hidup dapat dilakukan dengan berbagai cara yang dikelompokkan dengan 3 cara, Yaitu:

1. Strategi aktif, yaitu strategi yang mengoptimalkan segala potensi keluarga (misalnya melakukan aktifitas sendiri, memperpanjang jam kerja, memanfaatkan sumber daya alam di lingkungan sekitarnya).
2. Strategi pasif, yaitu mengurangi pengeluaran keluarga (misalnya pengeluaran sandang, pangan, pendidikan dan sebagainya).
3. Strategi jaringan, misalnya menjalin relasi yang baik secara formal maupun informal dengan lingkungan sosialnya dan lingkungan kelembagaan (misalnya

meminjam uang tetangga, mengutang di warung, memanfaatkan program kemiskinan, meminjam uang ke rentenir, atau bank dan sebagainya) (suhartono, Edi, 2007:45).

Konsep mata pencaharian (livehood) sangat penting dalam memahami coping strategis karena merupakan bagian dari atau kadang-kadang di anggap sama dengan strategi mata pencaharian (livehood strategis). Satu mata pencaharian meliputi pendapatan (baik yang bersifat tunai maupun barang), lembaga-lembaga sosial, relasi gender, hak-hak kepemilikan yang diperlukan guna mendukung dan menjamin kehidupan.

## **2.2 Keluarga**

Keluarga berasal dari bahasa Sanskerta “kulawarga”. Kata kula berarti ras dan wargayang berarti anggota. Keluarga adalah lingkungan di mana terdapat beberapa orang yang masih memiliki hubungan darah. Keluarga sebagai kelompok sosial terdiri dari sejumlah individu, memiliki hubungan antar individu, terdapat ikatan, kewajiban, tanggungjawab di antara individu tersebut. Keluarga dirumuskan sebagai unit masyarakat kecil yang terdiri dari ayah, ibu dan anak. Pengertian keluarga dapat dilihat dalam arti sempit dan luas. Keluarga dalam arti sempit didefinisikan sebagai kelompok yang terdiri dari ayah, ibu, dan anak yang belum dewasa/belum kawin. Sedangkan definisi keluarga dalam arti luas adalah satuan keluarga yang meliputi lebih dari satu generasi dan suatu lingkungan keluarga yang luas daripada ayah, ibu dan anak-anaknya (Wikipedia, 2011).

Kata keluarga menurut Sosiolog yaitu kesatuan kemasyarakatan (sosial) berdasarkan hubungan perkawinan atau pertalian darah. Berdasarkan pengertian dapat dibedakan yaitu keluarga ini terdiri dari bapak, ibu dan anak, pasangan menikah tanpa anak, kelompok anak yang ditinggalkan orangtua, seseorang yang hidup berpoligami dengan atau tanpa anak, dan beberapa anak saudara dengan anaknya yang berumah tangga. Tidak akan ada masyarakat jika tidak ada keluarga, artinya masyarakat merupakan kumpulan dari keluarga-keluarga (Subhan, 2004:1).

Dari bentuknya yang paling dasar, sebuah keluarga terdiri atas seorang laki-laki dan seorang perempuan dengan anak-anak mereka yang biasanya tinggal dalam satu rumah yang sama yang disebut keluarga inti. Walaupun suatu keluarga inti secara resminya selalu terbentuk oleh adanya hubungan perkawinan yang berdasarkan atas peraturan perkawinan yang sah, tetapi tidak selamanya keluarga inti terwujud karena telah disahkan oleh suatu peraturan perkawinan. Berbagai fungsi keluarga dari bertanggung jawab memenuhi kebutuhan fisik sampai dengan mempersiapkan anggotanya menjadi anggota masyarakat yang berguna dan bertanggung jawab. Selain itu juga sebagai pusat penerus nilai karena lingkungan keluarga yang pertama-tama untuk berperilaku sesuai dengan budaya dan harapan masyarakat dimanapun berada. Itu artinya dua fungsi penting keluarga adalah penyesuaian diri atau beradaptasi dalam lingkungan keluarga dan hubungan antar manusia pada umumnya. Seperti bagaimana perempuan dapat secara langsung mengambil inisiatif untuk menyelamatkan rumah tangga (Sadli, 2010:143).

## **2.3 Karyawan**

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia, karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan dan sebagainya) dengan mendapatkan gaji (upah). Dapat disimpulkan bahwa, karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga atau perusahaan dengan balas jasa berupa uang. (Hasibuan, 2007:117).

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan karyawan, aktivitas perusahaan tidak akan terlaksana.

## **2.4 Dirumahkan/Diliburkan**

### **2.4.1. Pengertian Dirumahkan/Diliburkan**

Merumahkan atau meliburkan karyawan/buruh adalah membebaskan karyawan atau buruh dari ikatan dinas kerja untuk sementara waktu hingga waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal. Pada dasarnya, setiap perusahaan yang mengalami krisis ekonomi keuangan akan mengambil beberapa kebijakan untuk menekan pengeluaran keuangan perusahaan sesuai dengan pendapatan perusahaan, diantaranya adalah dengan melakukan PHK (pemutusan Hubungan kerja) terhadap beberapa karyawannya.

Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 150 menyatakan bahwa: “Ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Namun, pada Pasal 151 Ayat 1 Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa: Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan kerja. Dalam hal ini, pemerintah menekankan kepada semua pihak yang bersangkutan agar sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja haruslah terlebih dahulu merundingkan dan mencari jalan lain yang dapat digunakan untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) besar besaran. Melalui hal ini pemerintah mengeluarkan Surat Edaran (SE) Menteri Tenaga Kerja kepada Pimpinan Perusahaan di seluruh Indonesia No. SE-907/MEN/PHIPPHI/X/2004 tentang pencegahan pemutusan kerja massal (“SE 907/2004”) pada butir f menyatakan pemutusan kerja haruslah sebagai upaya terakhir, setelah dilakukan upaya berikut: “f. meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu.”

Dari isi SE 907/2004 di atas dapat di pahami bahwa merumahkan karyawan sama dengan meliburkan/membebasakan pekerja untuk tidak melakukan pekerjaan

sampai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan, hal yang dilakukan perusahaan sebagai langkah awal untuk mengurangi pengeluaran perusahaan atau karena tidak adanya kegiatan produksi yang dilakukan perusahaan sehingga tidak memerlukan tenaga kerja untuk sementara waktu.

#### **2.4.2. Upah Karyawan/Buruh Yang Dirumahkan**

Menurut Surat Edaran Menteri (SE) Tenaga Kerja No. SE 05/M/BW/1998 tentang upah karyawan/buruh yang dirumahkan bukan ke arah pemutusan hubungan kerja yang ditujukan kepada KAKANWIL DISNAKER yang isinya antara lain: "Sehubungan dengan banyaknya pertanyaan dari pengusaha maupun pekerja mengenai peraturan merumahkan pekerja disebabkan kondisi ekonomi akhir-akhir ini, yang mengakibatkan banyak perusahaan mengalami kesulitan, sehingga sebagai upaya untuk penyelamatan perusahaan maka perusahaan menempuh tindakan merumahkan pekerja untuk sementara waktu." Mengingat belum ada peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai upah pekerja selama dirumahkan maka dalam hal adanya rencana pengusaha untuk merumahkan pekerja, upah selama dirumahkan dilaksanakan sebagai berikut:

1. Pengusaha tetap membayar upah secara penuh, yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.
2. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan atau para pekerja mengenai

besarnyaupah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan.

3. Apabila perundingan melalui jasa pegawai perantara ternyata tidak mencapaikesepakatan agar segera dikeluarkan surat anjuran dan apabila anjuran tersebut ditolak oleh salah satu atau kedua belah pihak berselisih maka masalahnya agardilimpahkan ke pusat untuk PHK massal.”

Apabila pihak Pengusaha dan Karyawan/Buruh tidak mencapai kesepakatan untukdilakukannya merumahkan/meliburkan Karyawan/Buruh maka sesuai Undang-Undang TenagaKerja No 13 Tahun 2003 Pasal 164 Ayat (1) dikatakan bahwa:“pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karenaperusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerusselama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruhberhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2) uang penghargaanmasa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuaidengan ketentuan pasal 156 pasal (4)”.

## **2.5 Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan tema di atas, penulis telah mendapatkan karya sebelumnya yang hampir sama dengan judul yang diambil yaitu strategi bertahan.

Penelitian yang dilakukan oleh **Sita Dhini yang berjudul Strategi Bertahan Buruh Kontrak dalam Memenuhi Kebutuhan Pokok (Studi Kasus Kondisi Sosial Ekonomi Buruh Kontrak di CV. Belawan Indah) Tahun 2005.**Berdasarkan

hasil penelitian, diketahui bahwa keluarga buruh kontrak telah mampu melakukan strategi bertahan dengan baik. Keluarga buruh kontrak telah mampu melakukan strategi aktif dimana buruh kontrak tersebut mendayagunakan anggota keluarga mereka untuk membantu perekonomiannya.

Penelitian yang dilakukan oleh **Paulus Rudolf Yuniarto yang berjudul Siasat Bertahan Rumah Tangga Buruh Migran: Persoalan Sehari-hari dan Implikasinya Bagi Upaya Pengorganisasian, Tahun 2009**. Situasi sulit yang dihadapi, baik oleh buruh migran ataupun keluarganya dikomunitas, mengharuskan buruh migran melakukan strategi bertahan untuk dapat melangsungkan kehidupannya. Banyak strategi bertahan yang dilakukan, bentuk-bentuk strategi yang dilakukan diantaranya dengan mengaktifkan jaringan dan mengembangkan berbagai mekanisme untuk menghadapi persoalan.

**Menurut Sedane Majalah perburuhan terbit pada Minggu 16 September 2012 yang berjudul “Strategi Bertahan Buruh di Perkebunan” oleh Benhidris Nainggolan**. Perkebunan melakukan rekrutmen buruh dengan beberapa cara. Umumnya buruh kontrak dipasok melalui asisten, mandor kebun, kepala desa, tokoh masyarakat, tokoh pemuda bahkan melalui SB yang ada di perkebunan. Individu-individu inilah yang berfungsi sebagai agen pengerah buruh. Selain itu, perkebunan kerap membuat pengumuman kebutuhan akan tenaga kerja yang ditempel di kantor manajer.

Penelitian yang dilakukan oleh **Irwan yang berjudul “ Strategi bertahan hidup Perempuan Penjual Buah-buahan “, Tahun 2015**. Strategi yang digunakan untuk bertahan hidup untuk kelangsungan keluarga yaitu;



a) mempunyai sumber pendapatan ganda, b) mengurangi pengeluaran keluarga, c) bekerja sama dengan petani buah atau agen buah, d) arisan, dan e) mengganti jualan buah berdasarkan musim buah-buahan, dan mengganti barang jualan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penentuan Daerah Penelitian**

Daerah penelitian dipilih secara sengaja (*purposive*). Lokasi penelitian di Desa Simantin 1 Kecamatan Pamatang Sidamanik Kabupaten Simalungun, untuk meneliti berbagai macam strategi yang digunakan karyawan PTPN IV yang dipensiunkan dini, peneliti memilih daerah ini karena merupakan daerah tempat tinggal peneliti sehingga peneliti dapat memperoleh data yang akurat.

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptip untuk mengeksplorasi beragam strategi yang dilakukan oleh keluarga karyawan yang salah satu anggota keluarganya dirumahkan. Sifat penelitian ini adalah deskriptip yang menggunakan penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif sering juga disebut dengan metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*). Objek alamiah adalah objek yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak mempengaruhi dinamika pada objek tersebut (Moleong, 2006).

#### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan cara pengamatan dan wawancara secara langsung ke daerah penelitian melalui daftar pertanyaan yang telah disediakan kepada para keluarga karyawan yang salah satu anggota keluarganya dirumahkan PTPN IV. Data sekunder diperoleh dari instansi terkait seperti data dari

pihak pemerintah di Kecamatan Pamatang Sidamanik yaitu camat dan kepala desa dan data dari pihak perusahaan.

### **3.4 Metode Pengumpulan Sampel/Responden**

Metode pengumpulan sampel/responden dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sensus karena data karyawan yang pensiun dini tidak tersedia. Dari hasil sensus yang dilakukan untuk karyawan yang bekerja di PTPN IV Sidamanik, ada 78 KK (tabel 3.1) dimana terdiri atas : 2 KK yang sudah pensiun berdasarkan usia, 26 KK yang salah satu bekerja, 5 KK yang kedua-duanya bekerja (sebagai BHL) dan 45 KK yang kedua-duanya (suami-istri) bekerja (istri mengalami pensiun dini). Dari sensus yang dilakukan ada 45 KK yang menjadi populasi dalam penelitian ini karena 45 KK yang mengalami pensiun dini, dimana 18 KK memilih tidak bekerja dan 27 KK memilih bekerja kembali setelah pensiun dini yang merupakan sampel/responden dari penelitian ini. Dari 27 KK yang memiliki strategi bekerja kembali ada 10 KK memilih strategi sebagai buruh harian lepas (BHL), ada 17 KK yang memilih strategi bekerja diluar PTPN IV, diantaranya 12 KK memilih bertani, 3 KK memilih sebagai buruh tani, 1 KK memilih sebagai pedagang dan 1 KK memilih sebagai tukang ojek.

**Tabel 3.1 Hubungan dengan PTPN IV Sidamanik**

No.	Kriteria	Jumlah	Persentasi (%)
1	Hubungan dengan PTPN saat ini		
	. Sudah Pensiun	2	2.56
	. Salah Satu Bekerja	26	33.33
	. Kedua-duanya bekerja (sebagai BHL)	5	6.41
	. Sebelumnya Kedua-duanya (suami-istri) bekerja (istri mengalami pensiun dini)	45	57.7
	<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer, Diolah, Lampiran 1 (2016)*

### **3.5. Metode Analisa Data**

Untuk mengetahui strategi bertahan hidup yang dilakukan oleh keluarga karyawan yang salah satu anggota keluarganya dirumahkan PTPN IV Di Desa Simantin 1 kecamatan Pamatang Sidamanik Kabupaten Simalungun, peneliti menggunakan metode analisa data deskriptip, untuk menggambarkan daerah penelitian dengan apa adanya tanpa manipulasi.

Penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya (Best, 1982 dalam Sukardi, 2004). Penelitian ini juga sering disebut noneksperimen, karena pada penelitian ini penelitian tidak melakukan kontrol dan manipulasi variabel penelitian Penelitian deskriptif adalah penelitian yang mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi, termasuk tentang hubungan, kegiatan, sikap, pandangan, serta proses yang sedang berlangsung dan pengaruh dari suatu fenomena.

## **3.6 Defenisi Dan Batasan Operasional**

### **3.6.1 Defenisi**

Uraian beberapa defenisi operasional sebagai berikut:

1. Pertanian adalah kegiatan manusia dalam pemanfaatan sumber daya hayati untuk menghasilkan bahan pangan, bahan baku industri, atau sumber energi, serta untuk mengelola lingkungan hidupnya.
2. Perkebunan merupakan bagian dari kegiatan pertanian yang menyerap banyak tenaga kerja mengingat areal yang sangat luas dan komoditas yang dihasilkan.
3. Sidamanik adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara, Indonesia.
4. Strategi adaptasi yaitu, cara-cara atau tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang dirumahkan untuk tetap mempertahankan ekonomi keluarganya.
5. Keluarga adalah lingkungan di mana terdapat beberapa orang yang masih memiliki hubungan darah. Keluarga sebagai kelompok sosial terdiri dari sejumlah individu, memiliki hubungan antar individu, terdapat ikatan, kewajiban, tanggungjawab di antara individu tersebut.
6. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

7. Merumahkan atau meliburkan karyawan/buruh adalah membebastugaskan karyawan atau buruh dari ikatan dinas kerja untuk sementara waktu hingga waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya Pemutusan hubungan Kerja (PHK) massal.

### **1.6.2 Batasan Operasional**

1. Waktu penelitian bulan Juni 2016.
2. Penelitian dilakukan di Desa Simantin 1 Kecamatan Pamatang Sidamanik Kabupaten Simalungun. oleh setiap orang untuk dapat mempertahankan hidupnya melalui pekerjaan apapun yang dilakukan. Strategi bertahan pada hakikatnya adalah suatu proses untuk memenuhi syarat dasar agar dapat melangsungkan hidupnya.
3. Strategi bertahan hidup adalah suatu tindakan yang dilakukan
4. Sampel penelitian adalah karyawan PTPN IV Sidamanik yang dipensiunkan di Desa Simantin 1 Kecamatan Pamatang Sidamanik Kabupaten Simalungun.
5. Data yang digunakan adalah data dari pihak perusahaan dan pihak pemerintahan.