



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Unand.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Unand.

## **PENGALOKASIAN UPAH DAN STRATEGI BURUH TERHADAP KEBUTUHAN KELUARGA**

**SKRIPSI**



**DEDET GUNAWAN  
03191039**

**JURUSAN SOSIOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS ANDALAS  
PADANG 2009**

## ABSTRAK

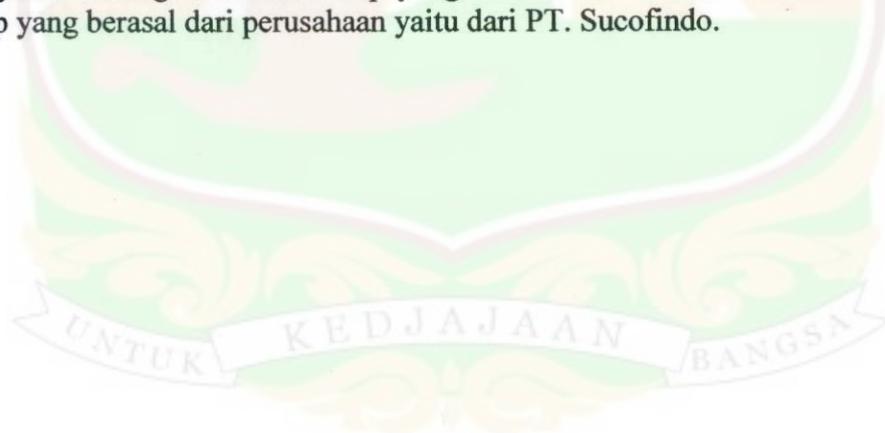
**DEDET GUNAWAN, 03191039. Jurusan Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik Universitas Andalas Padang. Judul Skripsi :Pengalokasian Upah dan Strategi Buruh terhadap Kebutuhan Keluarga. Tebal Skripsi 76 halaman. Pembimbing I Aziwanti SH. Mhum dan Pembimbing II Drs. Ardi Abbas MT.**

Peran buruh dalam bidang ekonomi tidak dapat disangsikan lagi. Mereka sudah menjadi bagian mutlak dari aktifitas perekonomian. Besarnya peranan buruh di bidang ekonomi ternyata tidak mencerminkan besarnya imbalan dan jaminan yang mereka dapatkan. Tuntutan akan kesejahteraan yang lebih baik adalah hal yang wajar mengingat beratnya biaya hidup dengan upah yang masih rendah. Di saat harga-harga kebutuhan pokok terus saja melambung tinggi, tetapi upah yang mereka terima sangat minim dan kecil. Bagi buruh, kenaikan harga kebutuhan pokok sudah pasti akan memberatkan.

Dalam memahami masalah perburuhan, penulis mencoba meneliti tentang alokasi dan strategi buruh terhadap kebutuhan keluarga. Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan pengalokasian upah dan strategi buruh terhadap kebutuhan keluarga mereka.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan tipe penelitian bersifat deskriptif. Sementara itu, informan dipilih dengan tipe penelitian *purposive sampling* dan dalam pengumpulan data digunakan teknik observasi dan wawancara mendalam.

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Hasil penelitian mengungkapkan jumlah pengeluaran buruh lebih besar dari jumlah pemasukan yang diterima buruh, sehingga mereka harus memilih tindakan-tindakan untuk bisa bertahan hidup. Strategi buruh bertahan hidup yang dilakukan sesuai dengan teori aksi, ada dua macam sumber dari strategi bertahan hidup buruh, yaitu strategi bertahan hidup yang berasal dari buruh itu sendiri dan strategi bertahan hidup yang berasal dari perusahaan yaitu dari PT. Sucofindo.



## ABSTRACT

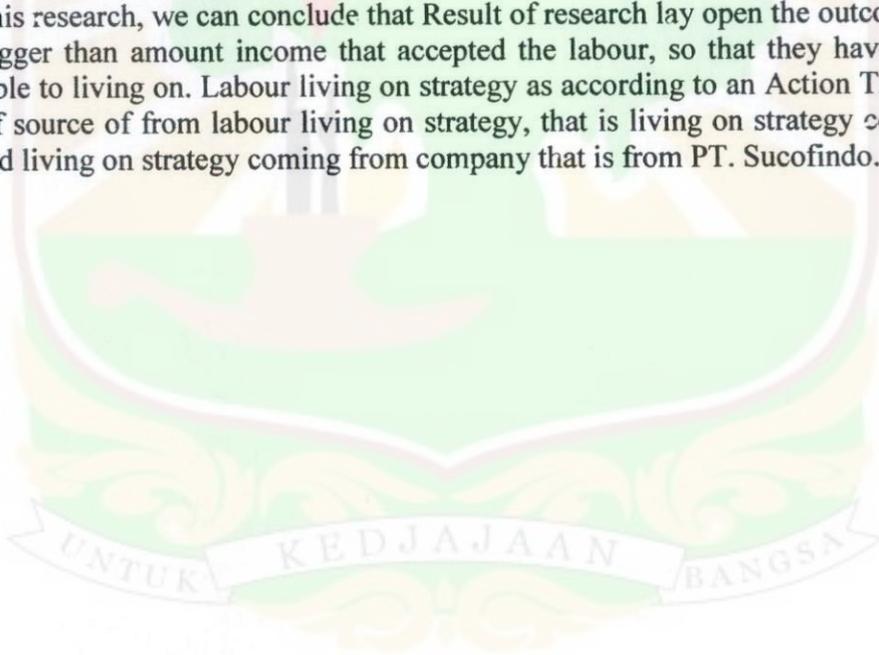
**DEDET GUNAWAN, 03191039. Faculty of Social and Policial Sciences, Sociology Departement. Andalas University. Padang. Title of Thesis Allocation Fee and Strategy Labour to Requirement Of Family. Supervisor I Aziwarti SH. Mhum and Supervisor II Drs. Ardi Abbas MT**

Role of labour in the field of economics cannot be suspected again. They have become absolute shares of economics activity. Level of role of labour in economic do not express the level of guarantee and reward which they get. Prosperity demand will be better is fair matter remember of high cost if living while they got low cost of fee. In prices moment requirement of fundamental continuously bounce up highly, but fee which they accept very minim and is small. For the labour the increasing of requirement of fundamental price its certainly will be troubling.

In comprehending the problem of labor, writer try to research about labour strategy and allocation to requirement of family. In general this research aim to make a description about fee allocation and labour strategy to requirement of their family.

This research applies Conflict Theory. Approach which is used in this research is qualitative approach with research type have the character of descriptively. Meanwhile, informant selected with type research of sampling purposive and in data collecting used by observation technique and circumstantial interview.

From this research, we can conclude that Result of research lay open the outcome amount of labour is bigger than amount income that accepted the labour, so that they have to chosen actions to be able to living on. Labour living on strategy as according to an Action Theory, there is two kinds of source of from labour living on strategy, that is living on strategy coming from itself labour and living on strategy coming from company that is from PT. Sucofindo.



## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan hidayahnya skripsi yang berjudul “*Pengalokasian upah dan strategi buruh terhadap kebutuhan keluarga (Kasus terhadap buruh PT.Sucofindo cab.Padang)*”, dapat penulis selesaikan. Setelah mengalami serangkaian perbaikan, baik kekurangan lengkapan data maupun kesalahan-kesalahan dalam penulisan. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Andalas.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati perkenankan penulis untuk menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dekan FISIP Universitas Andalas Dr. Alfitri, beserta seluruh staf pengajar yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis menimba ilmu di perkuliahan.
2. Ibu Aziwanti SH, MHum selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan, petunjuk, nasihat, bimbingan, saran, ide-idenya dan kritikan serta motivasi dalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak Drs. Ardi Abbas, MT selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan, petunjuk dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Pihak-pihak lain yang membantu sehingga terwujudnya skripsi ini, terutama kepada informan yang telah memberikan informasi serta menyediakan waktunya untuk diwawancarai.
5. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Tim Penguji Skripsi.
6. Teristimewa buat rekan-rekan Angkatan O3 yang senasib dan seperjuangan di Jurusan Sosiologi Fisip Universitas Andalas.
7. Penulis persembahkan skripsi ini, khususnya buat Papa dan Ibu tercinta yang telah memberikan segalanya untuk penulis, dan untuk Kakak dan

adikku-adikku tersayang serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan semangat selama ini.

Semoga segala bantuan, petunjuk dan bimbingan yang telah diberikan menjadi ibadah dan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT.

Penulis menyadari sepenuhnya skripsi ini jauh dari kesempurnaan, baik dari tehnik maupun materinya. Untuk itu penulis dengan senang hati membuka diri terhadap setiap bentuk saran maupun kritikan yang sifatnya membangun. Akhirnya dalam segala keterbatasan tersimpan harapan semoga skripsi ini berguna bagi yang memerlukannya.



Padang, 30 September 2010

DEDET GUNAWAN

## DAFTAR ISI

**Pernyataan**

**Lembar Pengesahan**

**Lembar Persetujuan**

**ABSTRAK**..... vii

**ABSTRAC**..... viii

**Kata Pengantar**..... ix

**DAFTAR ISI**..... xii

**Daftar Tabel** .....

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang ..... 1

1.2. Perumusan Masalah ..... 9

1.3. Tujuan Penelitian Skripsi ..... 12

1.4. Manfaat Penelitian Skripsi ..... 12

1.5. Tinjauan Pustaka ..... 13

1.5.1. Kajian sosiologis tentang Buruh..... 13

1.5.2. Penelitian terdahulu..... 16

1.5.3. Kebijakan Pemerintah tentang Buruh, UMP, dan PHK..... 19

1.6. Metode Penelitian .....	23
1.6.1. Pendekatan Penelitian .....	23
1.6.2. Informan Penelitian .....	25
1.6.3. Teknik dan Proses Pengumpulan Data .....	25
1.6.4. Unit Analisis .....	27
1.6.5. Analisis Data .....	27
1.6.6. Lokasi Penelitian .....	28
1.6.7. Jadwal Penelitian .....	29
1.6.8. Definisi konsep .....	30

## **BAB 2 DESKRIPSI WILAYAH PENELITIAN**

2.1. Sejarah Perusahaan .....	31
2.2. Visi dan Misi .....	33
2.3. Aktifitas kegiatan Perusahaan .....	35
2.4. Struktur Organisasi Perusahaan .....	42

## **BAB 3 PENGALOKASIAN DAN STRATEGI BURUH DALAM PEMENUHAN KEBUTUHAN**

3.1. Daftar belakang informan .....	50
3.1.1 Usia .....	50
3.1.2. Pendidikan .....	51
3.1.3. Jumlah anggota keluarga .....	53

3.1.4. Jumlah tanggungan .....	54
3.1.5. Unit kerja .....	55
3.2. Deskripsi Alokasi gaji setiap bulan .....	56
3.2.1. Alasan memilih pekerjaan .....	56
3.2.2. Alasan bertahan kerja .....	58
3.2.3. Jenis pekerjaan dan suka duka .....	60
3.2.3.1. Pekerjaan lapangan .....	60
3.2.3.2. Pekerjaan dikantor .....	62
3.2.4. Tata cara pengupahan .....	63
3.2.5. Biaya hidup buruh dalam 1 bulan .....	64
3.2.6. Strategi bertahan hidup .....	68
3.2.6.1. Strategi bertahan hidup yang berasal dari Buruh itu sendiri .....	69
3.2.6.1.1. Melakukan pekerjaan sampingan .....	69
3.2.6.1.2. Menekan pengeluaran rumah tangga .....	71
3.2.6.1.3. Berhutang terhadap kerabat terdekat .....	72
3.2.6.1.3. Tinggal dirumah mertua .....	73
3.2.6.2. Strategi bertahan hidup yang berasal diluar diri Buruh .....	74

**BAB 4 PENUTUP**

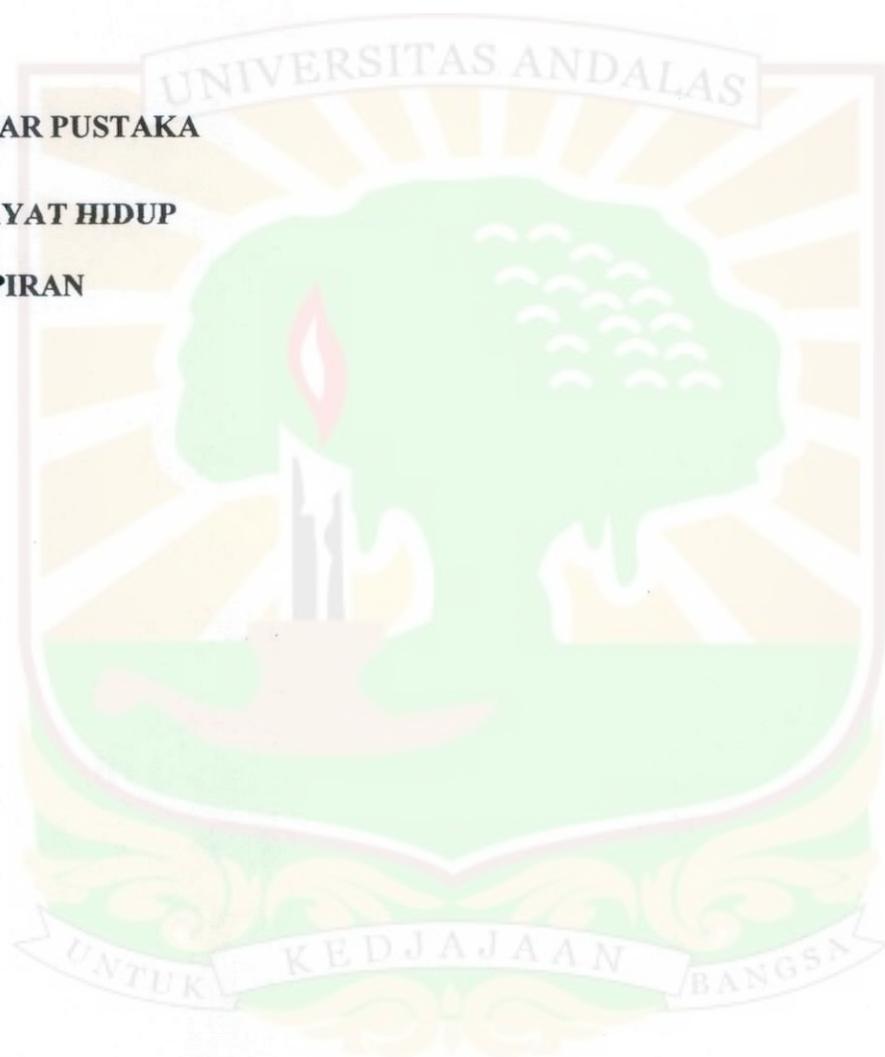
4.1. Kesimpulan ..... 76

4.2. Saran .....77

**DAFTAR PUSTAKA**

**RIWAYAT HIDUP**

**LAMPIRAN**



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1.Latar Belakang

Peran buruh dalam bidang ekonomi tidak dapat disangsikan lagi. Mereka sudah menjadi bagian mutlak dari aktifitas perekonomian. Besarnya peranan buruh di bidang ekonomi ternyata tidak mencerminkan besarnya imbalan dan jaminan yang mereka dapatkan. Bahkan buruh selama ini selalu dapat posisi yang lemah dan rentan terhadap segala resiko. Persoalan upah yang rendah, keselamatan kerja yang tidak terjamin, jam kerja yang terlalu padat, dan ancaman pemutusan hubungan kerja (PHK) selalu menghantui dan mengiringi langkah mereka.

Secara umum menurut Sudjono (2000:10-13), kondisi buruk buruh Indonesia disebabkan oleh beberapa hal. Pertama lemahnya posisi tawar (*bargaining power*) tenaga kerja berhadapan dengan pemilik perusahaan atau industri ini antara lain karena sebagian besar dari mereka tidak memiliki keahlian khusus (*unskilled labour*) dan tingkat pendidikan sangat rendah. Kelemahan ini menyebabkan kebanyakan mereka tidak mendapatkan perlakuan dan porsi yang layak sebagai manusia yang bermartabat dalam proses produksi dan dinamika perekonomian. Mereka hanya dipandang sebagai alat produksi yang hampir-hampir tidak jauh berbeda dengan mesin produksi lainnya. Alasan kedua buruknya kondisi buruh Indonesia disebabkan karena tidak adanya organisasi pekerja yang cukup berbobot dan mempunyai kualifikasi yang diperlukan sebagai lembaga

untuk mewujudkan aspirasi dan kepentingan tenaga kerja. Faktor ketiga yang menyebabkan buruknya kondisi perburuhan di Indonesia, yaitu kebijakan pemerintah masih kurang responsif dan akomodatif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dalam masyarakat

Berbagai macam organisasi buruh lahir sebagai kekuatan nonnegara yang relatif independen. Namun, gerakan buruh era reformasi menghadapi tantangan yang kian berat. Ia harus menghadapi kepentingan negara dan pengusaha. Meskipun demikian, buruh tetap saja melakukan aksi-aksi dan tuntutan-tuntutan melalui demonstrasi. Aksi damai dan tuntutan buruh pada dasarnya tidak terlepas dari masalah kesejahteraan kaum buruh terutama dalam aspek ekonomi. Tuntutan itu ditujukan kepada pemerintah dan perusahaan tempat buruh bekerja.

Ketidakpuasan akan kesejahteraan yang mereka dapatkan sebagai buruh, mendorong para buruh untuk mendapatkan hak-hak mereka lewat demonstrasi pada setiap 1 Mei yang dikenal sebagai hari buruh. Tuntutan akan kesejahteraan yang lebih baik adalah hal yang wajar mengingat beratnya biaya hidup dengan upah yang masih rendah. Di saat harga-harga kebutuhan pokok terus saja melambung tinggi, tetapi upah yang mereka terima sangat minim dan kecil. Bagi buruh, kenaikan harga kebutuhan pokok sudah pasti akan memberatkan.

Sejak masa Soeharto hingga pemerintahan Yudhoyono saat ini (2010), politik upah murah terus saja dijalankan. Di masa Soeharto, politik upah murah dijadikan daya tarik untuk menarik investasi asing. Begitu pula saat ini, bahkan ditambah "embel-embel", apabila upah buruh tinggi, pengangguran akan semakin meningkat. Jadi upah buruh murah harus dijalankan untuk mengatasi

pengangguran dan menciptakan lapangan kerja. Penciptaan lapangan kerja dianggap lebih penting daripada meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Sejak kejatuhan rezim Soeharto banyak terjadi perubahan-perubahan warna dalam pergerakan buruh di Indonesia. Sepanjang era rezim orde baru, keberadaan serikat pekerja dimonopoli oleh sebuah serikat kerja bentukan pemerintah yakni FSPSI (Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) yang berada di bawah naungan Golongan Karya. Sebagai upaya menyikapi peningkatan kesadaran para pekerja, FSPSI berupaya melakukan depolitisasi terhadap para pekerja. Namun sejak tahun 1999, sudah mulai bermunculan serikat kerja - serikat kerja baru yang legal diluar serikat kerja bentukan pemerintah rezim orde baru.

Dan melalui perjuangan yang panjang, gerakan-gerakan buruh militan berhasil menekan pemerintahan Habibie untuk melakukan ratifikasi terhadap Konvensi ILO yang sangat penting, yakni hak untuk melakukan perundingan secara kolektif antara buruh dengan majikan. Hal ini serta merta membuka kesempatan yang lebih besar lagi bagi legalisasi perjuangan dan dapat meningkatkan rasa percaya diri para buruh dalam melakukan perjuangannya, karena adanya pengawasan dari masyarakat International atas hak-hak yang mereka perjuangkan.

Meskipun demikian, kondisi kaum buruh belum berubah dan belum berada pada posisi yang menguntungkan. Sejak krisis ekonomi menimpa Indonesia di tahun 1999, Indonesia terjebak dalam carut marut perekonomian yang seakan tiada berujung, usaha bisnis yang berjalan konstan akhirnya mendorong dilakukan restrukturisasi perekonomian dalam upaya untuk tetap menjaga agar jalannya roda

perekonomian Indonesia berjalan sama cepatnya dengan kompetisi global. Perusahaan-perusahaan lokal ditekan oleh para investor asing untuk tetap berupaya mempertahankan rendahnya ongkos produksi, misalnya gaji buruh yang rendah dan kondisi kerja yang jelek. Jika hal tersebut tidak dituruti, maka penanam modal asing mengancam akan memindahkan produksinya ke negara lain yang mempunyai iklim investasi yang lebih baik (sebuah argumen yang berkontradiksi penuh terhadap kondisi dari sangat rendahnya ongkos produksi di Indonesia yang selama ini terjadi).

Keberhasilan restrukturisasi tersebut, dan krisis ekonomi menambah surplus buruh yang begitu besar, adalah besarnya pengangguran di Indonesia. Adanya jumlah pengangguran yang begitu besar ini, memudahkan majikan dalam memPHK para buruh militan dengan para buruh baru yang tidak berpengalaman dan menerima upah seperti budak. Taktik seperti ini sering digunakan oleh para bos-bos untuk memecat para buruhnya, dan kondisi ini sering pula digunakan dalam upaya memecahkan kekuatan serikat buruh. Lebih jauh lagi, ketika mereka berhadapan dengan perjuangan pekerja yang besar dan kuat, mereka akan menyewa kelompok-kelompok preman bersenjata untuk menghadapi perjuangan para buruh tadi, bahkan jika diperlukan dilakukan pembunuhan terhadap sebagian buruh yang melakukan pemogokan seperti yang terjadi di PT Kaldera pada bulan Maret 2008.

Di masa yang lalu (pada era rezim orde baru), gerakan pemogokan dalam menyuarakan hak-hak menyatakan pendapat mereka, biasanya dibubarkan oleh tentara dan polisi. Namun sejak militer agak sedikit mengurangi intervensi mereka

terhadap permasalahan perburuhan, dikarenakan tekanan dari gerakan gabungan dari kelas buruh dengan gerakan pro demokrasi, kini para bos telah mendapatkan sekutu baru lagi dalam upaya memerangi para pekerja dengan merekrut para pemuda dari kantor cabang partai politik tertentu, milisi- milisi yang mengatasnamakan agama dan para preman dengan imbalan sejumlah uang.

Upah buruh seperti yang terjadi di Jakarta merupakan provinsi dengan upah tertinggi tahun 2006 adalah Rp 819.100 per bulan. Dewan Pengupahan DKI menaikkan UMP Jakarta menjadi Rp 900.560 per bulan untuk 2007. Namun, para aktivis buruh menilai kenaikan upah 9,95% itu terlalu rendah. Anwar Ma'ruf, Koordinator Aliansi Buruh Menggugat, mengatakan upah Rp900-an ribu per bulan belumlah layak karena UU Ketenagakerjaan mengatur agar upah ditentukan berdasarkan kebutuhan hidup layak. Dengan demikian, untuk ukuran Kota Jakarta, upah yang Rp900-an ribu per bulan belumlah layak untuk tercapainya kesejahteraan hidup, sedangkan KHM (Kebutuhan Hidup Minimum)nya sebesar Rp 1.002.500,-. Menurut Anwar Ma'ruf upah yang layak untuk para buruh disesuaikan dengan kebutuhan hidup minimumnya yakni sebesar Rp 1.002.500. setiap daerah terdapat perbedaan Kebutuhan Hidup Minimum, tergantung pada tingkat ekonomi dan life cost (biaya hidup) di daerah tersebut. Dari jumlah upah yang diterima kaum buruh tersebut di atas menunjukkan bahwa pendapatan yang diterima oleh masyarakat yang berprofesi sebagai buruh masih relatif rendah. Kondisi ini akan semakin mempersulit kaum buruh untuk meningkatkan taraf kesejahteraannya.

Masalah upah juga menjadi isu yang dimunculkan oleh buruh-buruh PT Freeport Indonesia. Upah yang diberikan oleh PT Freeport Indonesia kepada buruhnya dirasakan tidak sesuai dengan kondisi hidup layak di Papua. Walaupun upah buruh PT Freeport Indonesia dirasa sangat besar ketika dibandingkan berada di Pulau Jawa yakni sebesar 1,105,500.00, tapi hal itu tidak berlaku di Papua. Biaya hidup di Papua sangat tinggi yakni sebesar 3,88 juta, sehingga upah yang mereka rasa sangat kurang untuk hidup sejahtera. (<http://www.kabarpapua.com/online/modules.php?name=News&file=article&sid=172&mode=thread&order=0&thold=0>).

Kini, di tengah kenaikan harga berbagai komoditas akibat inflasi, hampir separoh gaji mereka habis untuk memenuhi kebutuhan makan sehari-hari. Selain itu, biaya transportasi yang dikeluarkan seorang buruh setiap bulannya bisa mencapai Rp 400.000. Itu belum termasuk untuk kebutuhan lain seperti bayar listrik dan biaya tak terduga. Jika total, biaya yang harus dikeluarkan seorang buruh per bulan lebih dari Rp 1 juta. Karenanya, minimal gaji yang diterima buruh harus di atas biaya itu. Indeks biaya hidup yang dirumuskan beberapa tahun silam memang tak sesuai lagi dengan kondisi saat ini (<http://inilah.com/berita/2008/05/01/25903/upah-buruh-kontra-inflasi/>).

Sekitar 1.800 karyawan PT Daya Besar (DB) berunjuk rasa ke DPRD Kota Samarinda (Kalimantan Tengah) dengan harapan ada keputusan terhadap tuntutan mereka terkait rencana Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Mereka berharap demikian, karena dijadwalkan perwakilan buruh dan pengurus serikat pekerja

akan bertemu dengan manajemen perusahaan dan Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) yang difasilitasi Komisi I dan komisi IV DPRD Samarinda.

Meski telah panjang lebar bahkan sampai mengalami 4 kali skors, pihak manajemen bersikukuh pada tawaran kompensasi penyelesaian hubungan ketenagakerjaan. tawaran yang diberikan manajemen PT DB melalui Agustinus selaku kuasa hukum antara lain, pesangon 1 kali Peraturan Menteri Tenaga Kerja (PMTK). Lalu, uang penghargaan masa kerja 1 bulan gaji, kebijakan penggantian hak, upah periode November dan kebijakan PHK sebesar 1 bulan upah. Untuk memenuhi hal tersebut sedikitnya PT DB harus menyediakan Rp15,6 miliar karena dari sebanyak 1.800 karyawan, rata-rata menerima Rp8,7 juta per orang. Tawaran itu mendapat reaksi dari perwakilan karyawan dan serikat pekerja (SP) di antaranya pengurus SP Kahutindo dan Serikat Buruh Seluruh Indonesia (SBSI) Samarinda. Tambahan tawaran pihak karyawan atas yang diajukan PT DB adalah 1 kali PMTK, upah November ditambah 4 kali upah. Namun manajemen tetap bertahan. Pihak karyawan meminta Dewan menggunakan hak paksa untuk menghadirkan Amin Lukman yang mereka sebut sebagai pemilik riil PT DB (<http://www.samarinda.go.id/node/4421>).

Di Medan Sumatera Utara ratusan buruh PT Viktor Jaya Raya (VJR) yang didominasi kaum perempuan melakukan aksi buka baju di DPRD Medan, Senin (06/08), untuk menuntut pesangon 48 orang buruh yang di PHK dan kekurangan pembayaran upah 69 orang buruh selama 24 bulan terakhir. Hanya dengan mengena-kan BH, buruh perempuan PT VJR berteriak lantang menuntut hak-haknya yang tidak dipenuhi pihak manajemen PT VJR. 'Tidak usah kita, malu-

malu, karena harga diri kita sudah diinjak-injak pengusaha,' kata koordinator lapangan aksi demo buruh. Dalam pernyataan sikapnya para buruh PT VJR menjelaskan kronologis aksi demo diawali tindakan pihak manajemen PT VJR yang memaksa buruh untuk menandatangani kontrak kerja per triwulan, sementara sebahagian besar buruh sudah bekerja di atas 6 sampai 15 tahun. Karena merasa hak-hak dirugikan, permintaan tersebut ditolak para buruh. Namun pihak manajemen yang diwakili Uli Sihombing, memaksa buruh yang tidak mau menandatangani kontrak untuk menandatangani surat pengunduran diri dengan pesangon 1 bulan.

Berbagai upaya telah dilakukan kaum buruh untuk memperoleh hak-haknya sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan. Termasuk mengadukan kasus ini ke Dinas Tenaga Kerja, namun pada tanggal 26 Juli 2007 Disnaker Kota Medan tanpa prosedur memanggil para pihak yang bertentangan untuk mediasi dan mengeluarkan surat anjuran yang merugikan buruh. Keluarnya surat anjuran dari Disnaker Kota Medan, menurut para buruh, bertentangan dan menginjak-injak hukum. Untuk itu para buruh melakukan aksi demo buka baju ke DPRD Medan, meminta ketua dewan memanggil Drs Daudta Sinurat dan Hebron Gultom SH yang mengeluarkan surat anjuran tanpa prosedur. Selain itu, para buruh menuntut DPRD Kota Medan agar merekomendasikan kepada Walikota untuk memberhentikan Drs Daudta Sinurat dan Hebron Gultom yang terlibat dalam pengeluaran surat anjuran siluman yang nyata-nyata bertentangan dengan peraturan ketenagakerjaan, serta menuntut keduanya untuk diperiksa dan diadili

karena membuat surat palsu (<http://beritasore.com/2007/08/06/demo-buruh-pt-vjr-di-dprd-medan-perempuan-buka-baju/>).

Pada PT. Sucofindo berdasarkan penelitian yang dilakukan juga mempekerjakan karyawan kontrak diluar karyawan tetap. Karyawan kontrak yang dipekerjakan berjumlah 95 orang yang masing-masing dari mereka mendapat upah berdasarkan UMP ( Upah Minimum Propinsi ) yakni sebesar Rp 900.000-1200.000 / bulan. Dengan upah yang sebesar itu buruh tersebut harus membiayai kebutuhan hidup keluarga mereka.

## **1.2.Perumusan Masalah**

Untuk Kota Padang berdasarkan data Lembaga Badan Hukum Padang, dalam tahun 2004 hingga 2008 telah terjadi 197 kasus pelanggaran hak-hak normatif buruh di daerah Sumatera Barat dengan jumlah korban 131.269 orang. Hal itu diungkapkan Koordinator Divisi Hak Azazi Manusia LBH Padang Vino Oktavia M, SH. Pelaku utama dari pelanggaran hak-hak normatif buruh tersebut menurut Vino adalah Pemerintah 102 kasus, dan Pengusaha 53 kasus. Pada tahun 2008 ini lebih didominasi kasus PHK, sedangkan kasus upah tercatat 6 kasus dengan korban 276 orang, THR 1 kasus dengan korban 82 orang, Jamsostek 1 kasus dengan korban 48 orang, dan Pesangon 1 kasus dengan korban 1 orang. Sedangkan ketidakjelasan status pekerja tercatat 5 kasus dengan korban 64 orang serta pelanggaran atas kondisi kerja yang nyaman dan sehat 1 kasus dengan korban 82 orang. Vino Oktavia mengatakan, peningkatan tajam kasus PHK di Sumatera Barat secara tidak langsung turut menambah dan memperpanjang daftar

pengangguran di Sumatera Barat. "Jika dihitung dari tahun 2004 sampai tahun 2008 dengan jumlah kasus PHK sebanyak 35 kasus dan korbannya mencapai 3.056 orang, dengan pelakunya 19 perusahaan dan 5 yayasan" (<http://cetak.kompas.com/read/xml/2008/05/02/00175596/655.buruh.di....>)

Jika kita lihat dari data diatas maka masalah upah merupakan hal yang serius dengan menduduki posisi ke dua setelah masalah PHK, yakni 6 kasus dengan korban 276 orang. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi semua pihak bahwa buruh masih jauh dari sejahtera. Jika di lihat, selama ini perusahaan masih menganggap buruh sebagai mesin produksi penghasil uang dan cenderung mengabaikan aspek kemanusiaan. Buruh sering dijadikan bahan eksploitasi untuk kepentingan bisnis semata.

Kondisi buruh di Padang dan kota lain di Indonesia masih jauh dari standar sejahtera. Apalagi dengan munculnya budaya populer di berbagai perusahaan akhir-akhir ini yang hanya menjadikan buruh sebagai tenaga-tenaga kontrak dan setiap saat bisa diputuskan hak ekonominya tanpa perlindungan dari negara.

Kondisi di atas juga dialami pada buruh PT. Sucofindo. Berdasarkan observasi yang di lakukan pada PT. Sucofindo untuk karyawan kontrak mereka digaji berdasarkan Upah Minimum Propinsi yakni sebesar Rp 900.000-1200.000 / bulan. Jumlah karyawan kontrak pada PT. Sucofindo berjumlah 121 orang yang rata-rata sudah bekerja selama 1-10 tahun. Dengan upah yang sebesar itu buruh tersebut harus membiayai kebutuhan hidup keluarga, karena rata-rata buruh atau karyawan kontrak PT. Sucofindo telah berkeluarga. Hasil informasi lain diketahui

bahwa besarnya biaya hidup dalam 1 bulan mencapai Rp 2,81 juta dengan perincian :

**Tabel 1.1. Besarnya Biaya Hidup Dalam 1 Bulan**

No	JENIS PENGELUARAN	JUMLAH	%
1	Perumahan, Air, Listrik, Gas, dan BBM	752.000	26,76
2	Bahan makanan	630.000	22,41
3	Bahan makanan jadi	518.000	18,43
4	Transportasi, Komunikasi, dan Jasa keuangan	500.000	17,8
5	Sandang	150.000	5,28
6	Pendidikan dan Rekreasi	160.000	5,66
7	Kesehatan	100.000	3,65
	TOTAL	2.810.000	100

Sumber: *down load internet yang telah di modifikasi tahun 2008*  
*(<http://erander.wordpress.com/2008/07/22/biaya-hidup-di-indonesia/>).*

Berdasarkan hal-hal diatas memperlihatkan rumitnya permasalahan buruh di PT. Sucofindo padang, yang ditambah lagi dengan data dari sumber lain tersebut terjadi di luar kota Padang. Sedangkan bagaimana buruh mengalokasikan upah mereka belum ada di lakukan penelitiannya. Oleh sebab itu, maka pertanyaan penelitian adalah **“Bagaimana Buruh kontrak PT. Sucofindo Padang mengalokasikan upah mereka ?**

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah

Tujuan umum :

Mendeskripsikan pengalokasian upah buruh kontrak PT. Sucofindo Padang.

Tujuan khusus :

1. Mendeskripsikan alokasi upah buruh kontrak PT. Sucofindo setiap bulan.
2. Strategi buruh kontrak memenuhi kebutuhannya.
3. Suka duka Buruh kontrak PT. Sucofindo Padang.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian yang peneliti lakukan adalah untuk :

1. Sebagai bahan masukan dan pengalaman bagi peneliti sendiri untuk belajar mengaplikasikan ilmu yang telah peneliti dapat selama bangku di perkuliahan.
2. Sebagai bahan masukan khususnya bagi instansi yang terkait dan bagi para pembaca pada umumnya.

## 1.5. Tinjauan Pustaka

### 1.5.1. Kajian Sosiologis tentang Buruh

Buruh pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik secara jasmani maupun rohani.

Pada dasarnya buruh dibagi atas 2 klasifikasi besar:

- Buruh profesional - biasa disebut buruh kerah putih, menggunakan tenaga otak dalam bekerja
- Buruh kasar - biasa disebut buruh kerah biru, menggunakan tenaga otot dalam bekerja. (<http://id.wikipedia.org/wiki/Buruh>).

Buruh adalah semua orang yang bekerja dan terdaftar namanya di perusahaan serta menerima gaji atau upah secara langsung dari perusahaan ia bekerja, baik yang aktif bekerja maupun yang sementara sedang cuti, cuti sakit izin perusahaan, sedang mengikuti training, berstatus buruh tetap, lepas, kontrak, harian lepas maupun borongan.

Keith Ewing, mengusulkan sebuah perubahan definisi atas apa yang dimaksud dengan tenaga kerja atau buruh, terhadap definisi tenaga kerja atau buruh yang tercantum dalam *Trade Union and Labour Relation (Consolidation) Act 1992*. Menurutnya, tenaga kerja atau buruh adalah :

- I. buruh atau tenaga kerja yang bekerja di bawah kontrak kerja (perjanjian kerja) sebagai buruh tetap.
- II. buruh atau tenaga kerja yang bekerja dibawah kontrak kerja personal dan secara ekonomi bergantung pada perusahaan. Perubahan definisi yang diusulkan Ewing ditujukan untuk mengakomodasi pekerja paruh waktu, pekerja sektor informal, dan pekerja *outsourcing*, yang minim proteksi. (<http://soulofdistortion.wordpress.com/2007/07/30/gambaran-buruh-outsourcing/>).

Definisi dan ketentuan yang berlaku untuk karyawan kontrak adalah sbb:

1. Karyawan kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun.
2. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu”
3. Perusahaan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan
4. Status karyawan kontrak hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
  - Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya ;
  - Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ;
  - Pekerjaan yang bersifat musiman; atau

- Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- Untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tidak dapat diberlakukan status karyawan kontrak.

5. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar gaji karyawan sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
6. Jika setelah kontrak kemudian perusahaan menetapkan ybs menjadi karyawan tetap, maka masa kontrak tidak dihitung sebagai masa kerja. <http://www.portalhr.com/klinikhr/hubungankaryawan/4id305.html>.

Bagi Marx terjadinya konflik kepentingan antara kedua itu, disebabkan oleh dimana sang buruh yang menginginkan gaji tinggihan dipihak lain perusahaan yang menginginkan keuntungan yang besar dalam semua kegiatan usahanya (Brewer, 2000 : 13). Maka dari pernyataan Marx diatas sehingga menjadi salah satu faktor pendorong terjadinya permasalahan pada buruhdimasa sekarang ini, serta ditambah lagi dengan tuntutan kebutuhan barang pokok yang

semakin melonjak harganya. Dengan kondisi demikian tersebut buruh dituntut agar selalu agar bisa menahan diri dengan menggunakan berbagai strategi dalam hidupnya terjaga.

Sementara, Blumer mengatakan bahwa organisasi masyarakat merupakan kerangka organisasi masyarakat merupakan kerangka di dalam mana terdapat tindakan sosial yang bukan dilakukan oleh tindakan individunya. Dia menambahkan bahwa seseorang tidak akan bertindak terhadap sistem tetapi bertindak terhadap situasi. Kondisi-kondisi struktural dan sistem sosial akan membentuk kondisi-kondisi tindakan manusia, tetapi tidak tindakan manusia itu sendiri (Johnson, 1986 : 38). Dalam hal ini terlihat upaya-upaya yang dilakukan oleh buruh sebagai tindakan dari hasil pemikirannya. Tindakan itu dipertimbangkan oleh individu dan interpretasi subjektif mereka mengenai berbagai situasi sosial.

Tindakan buruh diorientasikan atas dasar makna terhadap pilihan dan strategi hidupnya. Dan hal tersebut merupakan hasil dari interpretasi sosial dalam lingkungan buruh itu sendiri. Makna didefinisikan dan ditangani melalui proses penafsiran yang dilakukan oleh individu dengan ketertibannya akan tanda-tanda yang dihadapinya dan diperolehnya selama berada dalam lingkungan perusahaan.

### 1.5.2. Penelitian Terdahulu

Devi Deswimar (2001) tentang SPSI dan masalah perburuhan, yang tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui penyebab timbulnya konflik perburuhan, bagaimana bentuk konflik perburuhan yang terjadi di pelabuhan Teluk Bayur, dan pelaksanaan fungsi serikat pekerja dalam mengatasi konflik perburuhan yang terjadi.

Dari hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa penyebab timbulnya konflik perburuhan adalah masalah penunggakan utang PBM kepada Koperbam yang berakibat kepada upah yang diterima pekerja, pemotongan THR. Bentuk konflik tersebut berupa aksi unjuk rasa pekerja dengan melakukan pengrusakan terhadap fasilitas kantor. Pihak-pihak yang terlibat dalam konflik tersebut antara pekerja dengan organisasi pekerja (Koperbam), antara pekerja dengan PBM, dan antara sesama pekerja sendiri. SPSI Pelabuhan Teluk Bayur berfungsi apabila terjadinya konflik dalam kerja. Dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelindung dan penyalur aspirasi pekeja, jalan yang ditempuh oleh SPSI dalam mengatasi konflik perburuhan adalah musyawarah dan mufakat. SPSI Pelabuhan Teluk Bayur mengupayakan setiap terjadi konflik diselesaikan melalui jalan perundingan. Apabila tidak ada kesepakatan masalah akan SPSI bawa ke tingkat Adpel selaku arbitrase.

Penelitian Syahrul Wendrianto (2006) tentang strategi buruh dalam memenuhi kebutuhan hidup, yang tujuan penelitiannya adalah untuk mendeskripsikan kehidupan sosial ekonomi buruh perkebunan dan Penelitian mendeskripsikan strategi apa yang digunakan oleh buruh dalam memenuhi

kebutuhan hidup keluarga di perkebunan kelapa sawit PT Sumatera Jaya Agro Lestari. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa para buruh mengalami nasib yang kurang baik karena gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan kebutuhan yang mereka keluarkan untuk menghidupi anggota keluarganya. Untuk itu para buruh harus memiliki cara agar bisa bertahan hidup demi keutuhan rumah tangga dan keluarganya. Cara yang mereka lakukan tersebut disebut dengan strategi, dan diantara strategi yang dilakukan buruh antara lain adalah produksi subsistensi (memproduksi barang-barang yang akan mereka konsumsi sendiri), menekan angka pengeluaran (menghemat pengeluaran uang) dengan cara berhutang di warung-warung, melakukan dan mencari pekerjaan tambahan, membangun jaringan sosial antar sesama mereka dan keluarga mereka dikampung, membatasi jumlah anak, dan strategi masa depan. Dengan strategi yang digunakannya ini sangat membantu para buruh dalam mengatasi persoalan rumah tangga dan dapat menambah pendapatan mereka yang akhirnya bisa melangsungkan hidup keluarganya.

Faktor yang menyebabkan buruh melakukan strategi diatas adalah karena pendapatan yang mereka terima tidak sesuai dengan kebutuhan yang mereka penuhi. Keinginan yang begitu kuat dari para buruh agar tetap bisa eksis dalam rumah tangganya dan kelangsungan hidup keluarganya. Sempitnya waktu dan kesempatan yang mereka miliki untuk melakukan berbagai strategi tersebut. Faktor lingkungan dan kondisi ekonomi mereka yang menuntut mereka harus kreatif dan aktif dalam mencari pendapatan tambahan dari gaji yang mereka terima diperkebunan. Kesadaran dari para buruh yang menginginkan hidup lebih

layak dimasa yang akan datang. Kesadaran para buruh akan arti pentingnya pendidikan bagi anak-anak mereka untuk sekolah ke tingkat yang lebih tinggi sehingga nantinya mereka mendapatkan kehidupan yang lebih maju dibandingkan dengan kehidupan mereka sekarang.

Sedangkan disini, peneliti ingin meneliti tentang pengalokasian upah yang diterima buruh untuk pemenuhan kebutuhan sehari-hari, yang pada akhirnya peneliti juga akan menyinggung strategi apa yang dilakukan buruh dalam mencukupi kekurangan biaya hidup.

### **1.5.3. Kebijakan Pemerintah tentang Buruh, UMP, dan PHK**

Putusan SKB berdasarkan aturan PER.16/MEN/X/2008, 49/2008, 922.1/M-IND/10/2008 dan 39/M-DAG/PER/10/2008 per tanggal 22 Oktober 2008. Nama SKB adalah 'Pemeliharaan momentum pertumbuhan ekonomi nasional dalam mengantisipasi perkembangan perekonomian global'.

poin-poin dalam SKB 4 menteri yang akan menentukan upah buruh:

Pasal 1 :

Dalam menghadapi dampak krisis perekonomian global, pemerintah melakukan berbagai upaya agar ketenangan berusaha dan bekerja tidak terganggu.

Pasal 2 :

Upaya sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 adalah sebagai berikut:

a. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan:

- Konsolidasi unsur pekerja/buruh dan pengusaha melalui forum LKS tripartit nasional dan daerah serta dewan pengupahan nasional dan daerah agar merumuskan rekomendasi penetapan upah minimum yang mendukung kelangsungan berusaha dan ketenangan bekerja dengan senantiasa memperhatikan kemampuan dunia usaha khususnya usaha padat karya dan pertumbuhan ekonomi nasional.
- Upaya mendorong komunikasi bipartit yang efektif antar unsur pekerja/buruh dan pengusaha di perusahaan.
- Upaya meningkatkan efektivitas mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat dan berkeadilan serta pencegahan terjadinya pemutusan hubungan kerja.

b. Menteri Dalam Negeri melakukan:

- Upaya agar gubernur dan bupati/walikota dalam menetapkan segala kebijakan ketenagakerjaan di wilayahnya mendukung kelangsungan berusaha dan ketenangan bekerja, termasuk meningkatkan komunikasi yang efektif dalam lembaga kerjasama tripartit daerah, dan dewan pengupahan daerah.
- Upaya agar gubernur dalam menetapkan upah minimum dan segala kebijakan ketenagakerjaan di wilayahnya mendukung kelangsungan berusaha dan ketenagakerjaan dengan senantiasa memperhatikan kemampuan dunia usaha khususnya usaha padat karya dan pertumbuhan ekonomi nasional.

- Upaya gubernur dan bupati/walikota mengoptimalkan peran, fungsi dan pelaksanaan tugas pejabat fungsional ketenagakerjaan dan lembaga-lembaga ketenagakerjaan lainnya.

c. Menteri Perindustrian melakukan:

- Mendorong efisiensi proses produksi, optimalisasi kapasitas produksi dan daya saing produk industri.
- Menyusun kebijakan penggunaan produksi dalam negeri dan melaksanakan monitoring pelaksanaannya.

d. Menteri Perdagangan melakukan:

- Upaya peningkatan pencegahan dan penangkalan penyelundupan barang-barang dari luar negeri.
- Memperkuat pasar dalam negeri dan promosi penggunaan produk dalam negeri.
- Mendorong ekspor hasil industri padat karya.

Pasal 3 :

Gubernur dalam menetapkan upah minimum mengupayakan agar tidak melebihi pertumbuhan ekonomi nasional.

Pasal 4 :

Tindak lanjut peraturan bersama ini dilakukan oleh masing-masing menteri.

Pasal 5 :

Peraturan bersama ini mulai ditetapkan berlaku sejak ditetapkan.

Menurut UU no 13 Pasal 92 tentang penyusunan upah berlaku ketentuan sebagai berikut:

1. Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
2. Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Penyusunan struktur dan skala upah ditetapkan oleh masing-masing perusahaan, tidak ada ketentuan baku mengenai hal ini. Jika di tempat Anda belum ada aturan pengupahan yang jelas Anda dapat meminta perusahaan untuk menyusunnya karena aturan pengupahan yang jelas dapat menciptakan iklim kerja yang lebih nyaman bagi karyawan.

Dalam RPJM Nas 2004-2009 Kebijakan yang ditempuh untuk menciptakan lapangan kerja formal dan meningkatkan produktivitas pekerja dilaksanakan dengan:

1. Menciptakan fleksibilitas pasar kerja dengan memperbaiki aturan main ketenagakerjaan yang berkaitan dengan rekrutmen, *outsourcing*, pengupahan, PHK, serta memperbaiki aturan main yang mengakibatkan perlindungan yang berlebihan.
2. Menciptakan kesempatan kerja melalui investasi. Dalam hal ini Pemerintah akan menciptakan iklim usaha yang kondusif dengan peningkatan investasi. Iklim usaha yang kondusif memerlukan stabilitas ekonomi, politik dan keamanan, biaya produksi yang rendah, kepastian hukum serta peningkatan ketersediaan infrastruktur.
3. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang dilakukan antara lain dengan memperbaiki pelayanan pendidikan, pelatihan serta memperbaiki pelayanan kesehatan.
4. Memperbarui program-program perluasan kesempatan kerja yang dilakukan oleh pemerintah, antara lain adalah program pekerjaan umum, kredit mikro, pengembangan UKM, serta program-program pengentasan kemiskinan.

5. Memperbaiki berbagai kebijakan yang berkaitan dengan dengan migrasi tenaga kerja, baik itu migrasi tenaga kerja internal maupun eksternal.
6. Menyempurnakan kebijakan program pendukung pasar kerja dengan mendorong terbentuknya informasi pasar kerja serta membentuk bursa kerja.

## **1.6. Metode Penelitian**

### **1.6.1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang telah digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dikutip oleh Moleong mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pada dasarnya suatu fenomena sosial baru bisa dipahami apabila berhasil memahami dunia makna yang tersimpan dalam diri para pelakunya. Dunia makna itulah yang perlu dibuka, dilacak dan dipahami untuk bisa memahami fenomena sosial apapun, kapanpun dan dimanapun. Oleh karena itu pendekatan penelitian yang dilakukan adalah pendekatan kualitatif karena pendekatan ini satu-satunya cara yang handal dalam menjelaskan fenomena sosial, yakni dalam memahami dan menjelaskan cara-cara, kiat-kiat serta usaha-usaha yang terencana yang dilakukan dosen agar terciptanya proses belajar di dalam diri mahasiswa. Pendekatan kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif, ucapan, atau tulisan dan perilaku yang dapat diamati dari orang-orang (subyek) itu sendiri (Furchan, 1992: 21).

Riset dari penelitian kualitatif bersifat deskriptif. Data yang dikumpulkan berbentuk kata atau gambar (Arifin, 1996: 49). Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan sifat-sifat atau karakteristik suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu, atau menentukan frekuensi atau penyebaran suatu gejala atau frekuensi adanya hubungan tertentu antara gejala satu dengan gejala lainnya dalam suatu masyarakat atau populasi organisme.

Penelitian deskriptif bermaksud untuk pengukuran yang cermat terhadap fenomena sosial tertentu, dimana peneliti mengembangkan konsep dan menghimpun fakta, tetapi tidak melakukan pengujian hipotesa (Singarimbun, 1986). Sama halnya yang dikatakan oleh Malow bahwa penelitian deskriptif bermaksud memberikan gambaran terperinci dari suatu gejala social tertentu, dimana telah ada informasi mengenai gejala yang dirasakan kurang memadai (Malow, 1985: 73).

### **1.6.2. Informan Penelitian**

Informan adalah subyek yang memberikan informasi atau data kepada peneliti dan berkedudukan sebagai sejawat (Arifin, 1996: 126).

Untuk mendapatkan informasi dari informan, peneliti menggunakan teknik pemilihan informan yang bersifat purposive sampling yaitu informan dipilih secara sengaja oleh peneliti berdasarkan pertimbangan-pertimbangan atau karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian dan keadaan mereka diketahui oleh peneliti (Afrizal, 2005: 66).

Dalam penelitian ini yang menjadi informan adalah :

- 1) Karyawan kontrak yang lama waktu kerjanya 1-10 tahun.
- 2) Karyawan kontrak yang sudah berkeluarga dan sudah mempunyai anak.
- 3) Karyawan kontrak yang berjenis kelamin laki-laki yang berfungsi sebagai kepala keluarga.

### **1.6.3. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk penelitian kualitatif fenomena dapat dimengerti maknanya secara baik apabila dilakukan interaksi dengan subyek melalui observasi dan wawancara mendalam. Observasi (pengamatan) adalah alat pengumpulan data yang dilakukan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki (Narbuko, 2001: 70). Observasi ialah studi yang disengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala alam dengan jalan pengamatan dan pencatatan (Kartini Kartono, 1996: 157).

Disamping mengumpulkan data melalui observasi, data juga diperoleh melalui wawancara. Wawancara adalah suatu percakapan, tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang duduk berhadapan secara fisik dan diarahkan pada suatu masalah tertentu (Kartono, 1996: 187). Wawancara adalah suatu percakapan dengan tujuan. Tujuan dilakukan wawancara untuk memperoleh konstruksi yang terjadi sekarang tentang orang, kejadian, aktivitas, organisasi, perasaan, motivasi, pengakuan, kerisauan dan sebagainya (Arifin, 1996: 69).

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dan informasi yang lebih konkrit dan pendirian seseorang atau sekelompok orang yang tidak didapati

melalui pengamatan (Koentjaraningrat, 1997: 139). Wawancara mendalam (*indepth interview*) yaitu seorang peneliti tidak melakukan wawancara berdasarkan sejumlah pertanyaan yang telah disusun dengan menditel dengan alternatif jawaban yang telah dibuat sebelum melakukan wawancara, melainkan hanya mempunyai pertanyaan yang umum yang kemudian diditeilkan dan dikembangkan ketika melakukan wawancara atau setelah melakukan wawancara untuk melakukan wawancara berikutnya (Afrizal, 2005: 16).

#### **1.6.4. Unit Analisis**

Unit analisis adalah faktor yang mendasari dari tiap penelitian sosial bekerja sebagai karyawan kontrak pada PT.SUCOFINDO. sedangkan sumber data adalah individu sebagai kepala keluarga.

#### **1.6.5. Analisis data**

Analisis data menurut Patton (1980: 268) yang dikutip Moleong, adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar (Moleong, 1988: 103). Analisis data menurut Bogdan dan Taylor (1975: 79) yang dikutip Moleong adalah proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis atau ide seperti yang disarankan oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada tema dan hipotesis itu. Dengan demikian analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat

ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data (Moleong, 1988: 103).

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan sejak awal berada di lapangan sampai akhir penelitian, karena data dapat diklasifikasikan secara sistematis, dapat dianalisa menurut peneliti serta didukung oleh data primer dan data sekunder yang ada dan berdasarkan kajian teoritis yang relevan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi penting dilakukan untuk mengkonfirmasi data yang diperoleh peneliti yang pada gilirannya menjaga atau meningkatkan kepercayaan temuan di lapangan (Mulyana, 2003: 189).

Analisis data dimulai dari menulis hasil pengamatan dan hasil wawancara mengklasifikasikannya dan kemudian menyajikannya. Analisis dimulai pada saat proses pengumpulan data berlangsung hingga saat penulisan hasil penelitian dilakukan.

#### **1.6.6. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sucofindo yang berlokasi di Jln. Batang Agam no. 7 Padang Sumatera Barat, karena jumlah karyawan kontrak peneliti ketahui terdapat di PT. Sucofindo yaitu 121 orang dan telah menjalani masa kerja 1-10 tahun. Selain itu PT. Sucofindo merupakan BUMN yang ada di setiap propinsi di Indonesia. Sistem perekrutan karyawan kontrak diputuskan melalui mekanisme yang diatur oleh cabang-cabang saja sedangkan karyawan tetap diatur oleh pusat. Terakhir, karena di PT. Sucofindo telah ada beberapa sumber informasi yang diharapkan membantu peneliti dalam meneliti penelitian ini.

### 1.6.7. Jadwal Penelitian

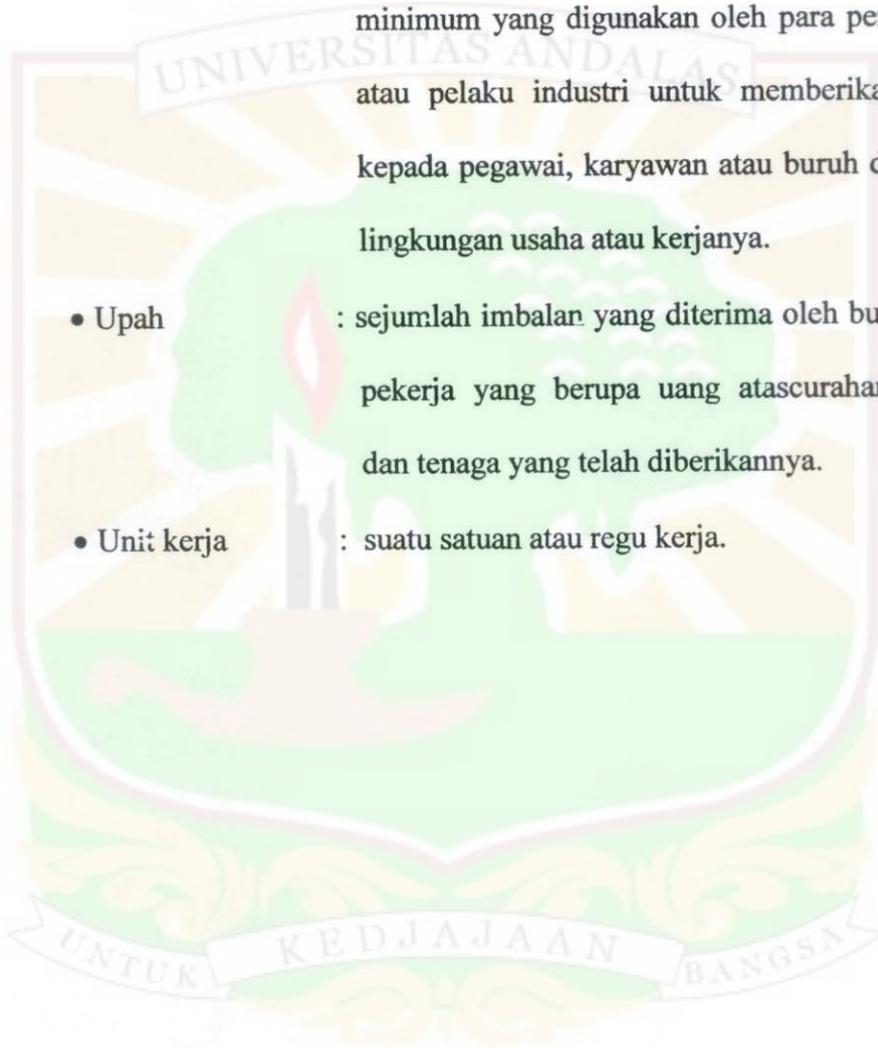
Untuk lebih jelasnya jadwal penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel. 1.2. Jadwal Penelitian**

No.	Uraian Kegiatan	Waktu Pelaksanaan Kegiatan				
		Nov	Des	Jan	Mar	April
1.	Masukkan judul ke rapat jurusan					
2.	SK keluar					
3.	Persiapan proposal					
4.	Seminar Proposal					
5.	Perbaikan proposal					
6.	Turun penelitian					
7.	Proses bimbingan skripsi					
8.	Persetujuan ujian skripsi					
9.	Rencana ujian skripsi					

### 1.6.8. Definisi Konsep

- Alokasi : Penentuan banyaknya uang (biaya) yang disediakan untuk suatu keperluan.
- UMP/UMR : Upah Minimum Regional adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya.
- Upah : sejumlah imbalan yang diterima oleh buruh atau pekerja yang berupa uang atascurahan waktu dan tenaga yang telah diberikannya.
- Unit kerja : suatu satuan atau regu kerja.



## BAB II DESKRIPSI WILAYAH PENELITIAN

### 2.1. Sejarah Perusahaan

PT. *Superintending Company Of Indonesia* atau lebih dikenal dengan PT.SUCOFINDO (Persero) didirikan dengan akta Notaris Johan Arifin Lumban Tobing Sutan Arifin Nomor 42 Tanggal 22 Oktober 1956, yang anggaran dasarnya telah diumumkan dalam Berita. Pada awal berdirinya, PT. (Persero) merupakan perusahaan patungan antara pemerintah Indonesia dengan *Societe Generale de Surveillance (SGS) Holding, SA.* salah satu perusahaan inspeksi terbesar di dunia berpusat di Jenewa, Swiss dengan komposisi saham 50% : 50%.

sepanjang kurun waktu 1956 sampai dengan 1998, anggaran dasar PT. SUCOFINDO (Persero) telah mengalami perubahan, yaitu:

1. Anggaran dasar seperti yang diumumkan dalam Berita Negara Republik Nomor 51 tertanggal 26 Juni 1970 dan tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 195/1970.
2. Anggaran seperti yang diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tertanggal 8 Januari 1971 dan tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 21/1971.

Berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) yang telah disahkan oleh akte notaris Sri Rahayu di Jakarta Nomor 17 Tertanggal 25 Juni 1985. Perubahan tersebut diumumkan pada Berita Negara Republik Indonesia Nomor 73

tertanggal 12 September 1986 dan tambahan Berita Negara Republik Indonesia Nomor 1081/1986.

Sebagai perusahaan jasa dan badan pemeriksaan yang independen, fungsi dan tugas PT.SUCOFINDO (persero) adalah:

1. Melakukan pengawasan, pengendalian, pemeriksaan dan pengkajian mengenai kualitas dan kondisi mengenai nilai atau harga komoditi dan objek usaha lainnya.
2. PT. SUCOFINDO (persero) berdedikasi dalam melakukan segala usaha yang meningkat layanan dan saran-saran yang membantu kepentingan pelanggan.

Sejak berdirinya pada tahun 1956, PT. SUCOFINDO (persero) telah tumbuh menjadi perusahaan surveyor dengan peralatan dan kemampuan teknis terlengkap di Indonesia. dengan kredibilitas, integritas, profesionalisme dan kecanggihan dalam pelayanan. PT. SUCOFINDO (persero) melaksanakan survey kualitas dan kuantitas dalam cakupan dengan tingkat kehandalan dan kecermatan yang tinggi. sertifikat inspeksi yang dikeluarkan oleh PT. SUCOFINDO (persero) diakui seluruh dunia oleh kalangan importir, eksportir, bankir dan pihak-pihak mana saja yang terlibat dalam perdagangan Internasional.

Dokumen yang diterbitkan perusahaan ini berperan dalam pembukuan kredit, tuntutan pembayaran, dan banyak transaksi lain berhubungan dengan proses pengapalan dan pengiriman barang. berkat kemampuan dan integritasnya PT. SUCOFINDO (persero) dipercayai oleh pemerintah untuk menyelenggarakan

jasa surveyor dalam rangka penyediaan stock nasional, pengawasan survey dan inspeksi serta bantuan terlaksanannya ketentuan pemerintah dalam rangka tataniaga, perdagangan industri. dalam pelaksanaan aktivitasnya PT. SUCOFINDO (persero) didukung lebih dari 80 kantor cabang dan perwakilan dengan peralatan laboratorium yang terlengkap dan modern, serta oleh tenaga kerja yang mampu dan terlatih dalam bidangnya serta kaya akan pengalaman.

Dalam perkembangannya, PT. SUCOFINDO (persero) mampu berjalan dengan kemajuan aktifitas bisnis dan industri dengan tuntutan-tuntutan yang semakin rumit dan beraneka ragam.

## **2.2. Visi dan Misi PT. Sucofindo (persero)**

Visi PT. SUCOFINDO (persero) adalah perusahaan dapat menjadi perusahaan kelas dunia usaha superintending, mutu dan teknologi, sedangkan sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan bentuk persero maka, PT. SUCOFINDO (persero) mengembangkan misi sebagai berikut :

1. Sebagai suatu badan yang selalu berusaha mengarahkan segala tindakan untuk setiap kebijakan pemerintah di bidang ekonomi dan perdagangan, antara lain mencakup masalah efisiensi nasional dan deregulasi atau debirokrasi.
2. Sebagai suatu badan yang selalu mengusahakan pemupukan dana agar dapat memenuhi kewajiban-kewajiban intern dan ekstern perusahaan didalam berperan serta untuk mencapai tujuan pengembangan ekonomi

nasional umumnya dan perkembangan perusahaan di masa mendatang khususnya.

### **Falsafah perusahaan**

1. Kepuasan pelanggan merupakan perhatian utama PT. SUCOFINDO (persero) dengan memberikan tingkat pelayanan sebaik mungkin guna memelihara loyalitas dari pelanggan yang ada dan menimbulkan daya tarik bagi pelanggan baru.
2. Sumber daya manusia sebagai modal utama yang paling bernilai, diperlakukan secara wajar, dikembangkan, didorong, diberi kesempatan dan pengakuan untuk mencapai prestasi kerja yang setinggi-tingginya.
3. Kerjasama kelompok, komunikasi dan suasana kerja yang baik dan kondusif merupakan faktor-faktor utama meningkatkan dinamika dan keberhasilan perusahaan.

Seluruh proses dan sistem di PT. SUCOFINDO (persero) harus dikembangkan secara terus-menerus dengan menerapkan pengetahuan dan teknologi hingga meningkatkan mutu jasa dan daya saing perusahaan. PT. SUCOFINDO (persero) menjalankan tugas dengan penuh integritas dalam segala kegiatan berdasarkan fakta dan keterbukaan serta dilaksanakan dengan profesional. PT. SUCOFINDO (persero) menghargai pertumbuhan dan terus-menerus mengembangkan ruang lingkup kegiatan usaha secara inovatif untuk mengantisipasi kebutuhan pasar.

### **2.3. Aktifitas Kegiatan Perusahaan**

Aktifitas perusahaan merupakan kegiatan yang terjadi didalam dan diluar kelancaran jalannya perusahaan. dengan aktifitas perusahaan yang lancar diharapkan akan mendorong tercapainya tujuan perusahaan yang secara efektif dan efisien dalam usaha meningkatkan hasil yang seoptimal mungkin.

#### **Jasa bidang Pertanian**

Jasa-jasa mencakup produk barang-barang hasil pertanian, baik produk untuk makanan atau yang digunakan untuk industri, barang jadi dan setengah jadi dalam berbagai bentuk dan kemasan. PT. SUKOFINDO (persero) adalah perusahaan yang terkemuka dalam bidang pemeriksaan barang-barang pertanian, Jenis-jenis jasa yang ditawarkan meliputi cakupan yang luas. beberapa jenis yang sering dimanfaatkan pelanggan seperti pengawasan, penimbangan, pengambilan contoh analisa mutu dan pengawasan pemuatan ke kapal, perhitungan jumlah kemasan yang dimuat dalam pelaksanaan fumigasi terhadap muatan.

PT. SUKOFINDO (persero) diakui keberadaannya di semua pelabuhan dan tempat-tempat transit barang-barang hasil pertanian. Pengalaman, integritas, pengetahuan dan kompetensi petugas-petugas adalah merupakan jaminan akan mutu kualitas dari pelaksanaan atau tugas-tugas yang diperayakan dan karena dapat melindungi kepentingan para pelanggan secara efektif.

### **Jasa bidang Produk Konsumen**

PT. SUCOFINDO (persero) maju didalam jasa pemeriksaan barang-barang produk konsumen seperti tekstil, kain lembaran, alas kaki, barang mainan, alat-alat kebutuhan rumah tangga, peralatan audio dan lain-lain atau dengan kata lain semua barang yang dibeli atau konsumen pada hakekatnya dapat diperiksa mutunya oleh PT. SUCOFINDO (persero). dengan fasilitas jaringan laboratorium yang tersedia PT. SUCOFINDO (persero) melakukan pemeriksaan dan pengujian atas suatu produk.

PT. SUCOFINDO (Persero) melakukan pemeriksaan kuantitas dan pengujian mutu secara fisik, mempersiapkan prosedur dalam pengendalian produksi dan pengambilan contoh, serta menyediakan pelayanan lainnya kepada sector eksplorasi bahan tambang dengan fasilitas laboratorium yang lengkap yang dimilikinya. PT. SUCOFINDO (Persero) juga melakukan pemeriksaan dan pemilikan atas peralatan pengambilan contoh otomatis Automatic Sampling Plants, untuk menentukan bahwa peralatan tersebut cara kerjanya sudah memenuhi norma-norma yang berlaku secara periodic untuk mengetahui kemungkinan adanya penyimpangan.

### **Petroleum Jasa di Bidang dan Petrokimia**

Produk jasa PT. SUCOFINDO (Persero) dalam bidang pemeriksaan hasil industry perminyakan dan petrokimia, menyediakan jasa pemeriksaan kuantitas, kepemilikan serta pengujian kualitas yang dapat diandalkan ketelitiannya bagi sector industry perminyakan dan petrokimia yang tersebar seluruh dunia, diantara

pelanggannya antara lain perusahaan-perusahaan minyak raksasa Internasional, produsen, pedagang, perusahaan nasional dan kalangan pemerintah.

Kebijakan PT. SUCOFINDO (Persero) yang secara berkesinambungan mengadakan investasi didalam kegiatan jasa pemeriksaan minyak bumi mentah, gas bumi cair dan industry minyak yang menempatkan fasilitas-fasilitas pelayanan keahlian dalam jasa laboratorium yang telah banyak memberikan adanya didalam penetapan patokan bagi cara-cara kerja industry perminyakan.

#### **Jasa di Bidang Pemeriksaan Instalansi dan Peralatan Industri**

PT. SUCOFINDO (Persero) dalam memberikan jasanya telah melangkah sampai dengan menyediakan jasa dalam pemeriksaan mutu dan keselamatan kerja Quality and Safety Inspection selama proses konstruksi pembangunan kapal, jaringan pipa, bejana tekanan, pengilangan minyak maupun anjungan minyak dan struktur bangunan lainnya. Dalam pelaksanaan pekerjaan pemeriksaan dengan cara merusak destructive maupun dengan cara tanpa non-destructive didalam pengujian bahan maupun komponen.

Dengan mempergunakannya jasa PT. SUCOFINDO (Persero), maka dapat dihindari keterlambatan dalam pelaksanaan dan penyelesaian suatu proyek, serta tercapainya peningkatan dalam mutu dan keselamatan kerja pada instalasi yang bersangkutan. Dengan dilaksanakannya laboratorium secara tepat guna, penelitian komponen setelah pabrikan, penyusun program jaminan mutu Quality Assurance Programme, maka keterlibatan PT. SUCOFINDO (Persero) dalam hal ini akan

memberikan keyakinan bahwa barang jadi yang dihasilkan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pelanggan.

### **ATE**

ATE adalah kegiatan jasa aplikasi fasilitas dan tata niaga eksport, merupakan divisi tersendiri dan dibentuk dalam struktur pelayanan PT. SUCOFINDO (Persero) menjawab tugas yang dipercayakan pemerintah untuk menunjang keberhasilan eksport komoditi non migas dan kelancaran arus barang.

1. Pemeriksaan barang eksport yang digunakan untuk produksi barang eksport (fasilitas drawback).
2. Pemeriksaan barang yang mempergunakan fasilitas kawasan berikat.
3. Penerbitan LPS (Laporan Pemeriksaan Surveyor), termasuk untuk komoditi yang tata niaga dikendalikan atau diatur pemerintah dalam rangka mendorong eksport barang jadi. Sasaran pemeriksaan adalah verifikasi fisik atas jenis, mutu, berat, jumlah harga partai barang yang siap dieksport atau yang akan keluar masuk kawasan.

### **Jasa Di Bidang Konsultasi**

Memberikan layanan yang luas untuk konsultasi engineering, manajemen dan pengawasan terhadap industry, untily dan lembaga pemerintah dan di seluruh Indonesia. Unit tersebut memberikan jasa bagi aktifitas yang lain seperti:

## 1. Jasa Lingkungan

Sebagai perusahaan konsultan lingkungan yang pertama berdiri di Indonesia, PT. SUCOFINDO (Persero) memberikan seluruh gambaran mengenai jasa lingkungan untuk pengembangan proyek jasa tersebut berkisar dari penyelidikan dasar untuk dampak lingkungan perorangan, studi pencemaran air sampai berbagai disiplin studi seperti Amdal dan Semdal.

## 2. Pengelolaan dan Pengolahan Limbah Industri

Dengan didukung oleh jasa laboratorium analisa, PT. SUCOFINDO (Persero) suatu latar belakang yang kuat untuk jasa-jasa tersebut. Studi kelayakan ekonomi, teknik dan keuangan.

Dengan tenaga ahli yang berpengalaman, digabung dengan kesediaan pusat data dari hamper keseluruhan aktifitas niaga, memberikan PT. SUCOFINDO (Persero) suatu posisi yang menguntungkan untuk melayani kebutuhan industry bagi studi kelayakan ekonomi, teknis dan keuangan. Perusahaan telah mempunyai pengalaman yang luas di bidang ini dan telah menjadi konsultasi yang budi daya air, laut dan hutan.

### **Manajemen Pengawasan dan Konsultan**

PT. SUCOFINDO (Persero) juga melayani konsultasi pembangunan, seperti dalam pembangunan komunikasi laut, pembangunan rumah sakit dan pembangunan lainnya.

## **Manajemen Resiko**

Suatu perusahaan atau industry yang tidak mempunyai dana sendiri yang memerlukan dan untuk pembangunan pabrik, baik pendirian baru maupun perluasan, biasanya akan menghubungi lembaga keuangan untuk mendapat kredit bagi pembiayaannya dan salah satu pertimbangan dalam pemberian kredit tersebut adalah ada atau tidaknya agunan yang cukup, umumnya.

Jasa manajemen resiko tersebut merupakan jasa komplimenter atau sebagai jasa pre-audit yang dapat menunjang dan memberikan manfaat dalam rangka pelaksanaan kepres 29 tahun 1984 dan Inpres 1 tahun 1988, (khususnya kegiatan post audit dimana yang terakhir ini dalam rangka membantu pelaksanaan Post-Audit).

### **Jasa di Bidang Pengendalian Hama**

Apapun jenis hasil produksi atau komoditi PT. SUCOFINDO (Persero) mampu melindunginya dengan suatu system penanggulangan tanpa sedikitpun merubah mutu serta kondisi produk bersangkutan. Dengan menggunakan bahan-bahan fumigasi dan pestisida yang tidak meninggalkan bekas (non residual effect), pelayanan ini mencakup fumigasi barang digudang palka kapal maupun dalam container serta penyemprotan gudang-gudang untuk membersihkannya dari hewan-hewan pengerat seperti tikus, serangga perusak atau binatang-binatang pengganggu lainnya.

Di pelabuhan-pelabuhan Indonesia yang utama pelayanan PT. SUCOFINDO (Persero) memungkinkan pengapalan berbagai komoditi

berlangsung sesuai jadwal, sertifikat fumigasi yang dikeluarkan PT. SUCOFINDO (Persero) sangat berperan dalam memperlancar arus pengiriman barang tersebut. Layanan pest control ini mencakup pula pemberantasan rayap perusak, tikus, kutu serta hama pembawa penyakit lainnya sering mengganggu kompleks perhotelan, restoran, ruang perkantoran, pabrik, rumah tinggal dan ruangan-ruangan lainnya.

### **Jasa di Bidang Laboratorium**

Sejak berdirinya PT. SUCOFINDO (Persero) sudah memiliki laboratorium kimia analisa, dengan memperkerjakan tenaga-tenaga ahli dibidangnya, pelayanan jasa laboratorium PT. SUCOFINDO (Persero) saat ini ditunjang oleh laboratorium penguji peralatan lengkap dan modern seperti:

1. *Automatic Absorption Spectrophotometer*
2. *UV/VIS Spectrophotometer*
3. *X.R.F. Spectrophotometer*
4. *Gas Liquid Chromatography*
5. *High performance Liquid Chromatography*
6. *Ion Chromatography*
7. Peralatan pemeriksaan Mikrobiologi peralatan mekanik dan fisika untuk pemeriksaan: mainan, tekstil, garmen, inti batuan, batubara, emas dan lain-lain.

Pelaksanaan pemeriksaan dan analisa dilakukan berdasarkan ketentuan dan persyaratan Internasional antara lain:

1. IP (*The Institut Of Petroleum*)
2. UOP (*Universal Oil Products Company*)

3. ASTM (*American Society For Testing and Materials*)
4. ISO (*International Standart Organization*)
5. JIS (*Japanese Industrial Standart*)
6. AOAC (*Association Of Official Analytical Chemists*)
7. EOA (*Essential Oil Association*)
8. AOCS (*American Oil Chemists Society*)

#### **2.4. Struktur Organisasi Perusahaan**

Struktur organisasi dalam perusahaan akan berbeda-beda. Perbedaan disebabkan oleh berbagai keadaan seperti sifat dan jenis perusahaan, luas perusahaan dan tempat atau daerah operasi perusahaan dan factor-faktor lainnya. Walaupun struktur setiap perusahaan tidak selalu sama tapi struktur organisasi haruslah sederhana, fleksibel dan berdasarkan batas-batas tanggung jawab yang jelas. PT. SUCOFINDO (Persero) Cabang Padang dalam merealisasikan tujuan yang ditetapkan memberikan tugas dan wewenang serta tanggung jawab anggotanya tergambar dalam stuktur pada gambar 1.

Dari struktur organisasi yang terlihat, tampak jelas bahwa struktur organisasi yang digunakan oleh PT. SUCOFINDO (Persero) Cabang Padang adalah organisasi garis dimana tiap-tiap pekerjaan dalam organisasi ini hanya mengenal satu pimpinan langsung sehingga ketegasan dalam pemerintah dan disiplin akan lebih jelas.

## **A. Kepala Cabang**

Kepala Cabang bertanggung jawab kepada direktur utama dan langsung membawahi:

- Kepala Bidang Operasi
- Kepala Keuangan dan Administrasi
- Penanggung jawab Jaminan Mutu
- Kepala Cabang Pembantu

## **B. Kepala Bidang Operasi**

Kepala bidang operasi ini bertanggung jawab kepada kepala cabang dan memimpin langsung bawahan-bawahan yang terdiri dari:

- Sub Bidang Komersial
- Sub Bidang ATE
- Sub Bidang Administrasi Operasi

## **C. Kepala Bidang Pemasaran**

Kepala cabang pemasaran bertanggung jawab kepada kepala cabang dan langsung memimpin bawahannya yang terdiri dari:

- Sub Bidang Pelayanan
- Sub Bidang Penjualan Jasa

#### **D. Kepala bidang keuangan dan administrasi**

Kepala bidang keuangan dan administrasi bertanggung jawab kepada kepala cabang memimpin langsung bawahan yang terdiri dari:

- Sub bidang pengembangan SDM atau umum
- Sub bidang keuangan dan akuntansi atau sistem informal

#### **D.1. Kepala sub bidang komersial**

Kepala sub bidang komersial bertanggung jawab kepada bidang operasi dan langsung memimpin stafnya.

1. Melaksanakan, memantau, mengevaluasi dan memberikan masukan kepada kepala bidang operasi mengenai hal - hal yang berkaitan dengan kebijakan perusahaan dalam rangka pengembangan di bidang jasa komersial.
2. Mengusahakannya dipatuhi kebijakan perusahaan di dalam pelaksanaan kegiatan di bidang jasa komersial.
3. Membantu kepala bidang operasi dalam pengembangan usaha dan pemasaran kegiatan bidang jasa komersil.
4. Membina hubungan dan kerja sama yang baik dengan pelanggan jasa.
5. Membantu kepala bidaoperasi dalam mengembangkan usaha dan pemasaran kegiatan bidang komersil.
6. Membantu kepala bidang operasi dalam merumuskan usulan mengenai harga pokok dan harga jual kegiatan produksi jasa komersial.

7. Mengusahakan dan menjaga agar mutu produksi jasa yang diberikan kepada pelanggan memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan.
8. Memantau dan mengarahkan kegiatan jasa di bidang penugasan pemerintah.
9. Menjaga dan memelihara integrasi dan disiplin dalam pekerjaan dan memperhatikan serta mengusahakan peningkatan keterampilan, kemampuan dan pengetahuannya.
10. Memerikan laporan secara periodik kepada kepala bidang operasi terhadap hasil usaha yang telah dicapai.

#### **D.2. Kepala Sub Bidang ATE**

Kepala sub bidang ATE bertanggung jawab kepada bidang operasi yang langsung dipimpin stafnya.

#### **D.3. Kepala Sub Bidang Administrasi Operasi**

Kepala sub bidang operasi bertanggung jawab kepada kepala bidang operasi dan langsung memimpin stafnya.

#### **D.4. Kepala Sub Bidang Pelayanan Pelanggan**

Kepala sub bidang pelayanan pelanggan bertanggung jawab kepada kepala bidang pemasaran dan langsung memimpin bawahan atau staf.

#### **D.5. Kepala Sub Bidang Penjualan JAse**

Kepala sub bidang penjualan jasa bertanggung jawab kepada kepala bidang pemasaran dan langsung memimpin bawahan atau staf.

#### **D.6. Kepala Sub Bidang Pengembangan SDN/ Umum**

Kepa sub bidang pengembangan SDM atau umum bertanggung jawab kepada kepala bidang keuangan dan administrasi.

#### **D.7. Kepala sub bidang keuangan/ akuntansi / sistem informasi**

Kepala sub bidang keuangan atau administrasi atay sistem informasi bertanggung jawab kepada kepala bidang keuangan dan administrasi.

#### **E. Penanggung Jawab Jaminan Mutu**

Penanggung jawab jaminan mutu bertanggung jawab kepada kepala cabang dan melakukan tugas-tugas sebagai berikut :

1. Melaksanakan, memantau, mengevaluasi dan memberikan masukan dalam menyelesaikan masalah di bidang jaminan mutu kepala cabang.
2. Mengusahakan dipatuhinya kebijaksanaan perusahaan didalam pelaksanaan kegiatan di bidang jaminan mutu.
3. Membantu kepala cabang dalam menyiapkan data-data dan sarana yang berhubungan dengan peningkatan mutu produksi dilingkungan cabang.
4. Membantu kepala cabang dalam rangka meningkatkan mutu produksi jasa.
5. Memasyarakatkan dan mengembangkan jaminan mutu yang ada dilingkungan cabang.
6. Menyiapkan dan mengolah data kegiatan jasa dalam jangka meningkatkan mutu di lingkungan cabang.
7. Memberikan laporan secara periodik kepada kepala cabang terhadap usaha dan hasil pengembangan mutu yang telah dicapai.

Pada tanggal 30 April 1997 PT. Sucofindo cabang padang mendirikan koperasi pegawai PT. Sucofindo (kopsucofindo) yang bertujuan untuk :

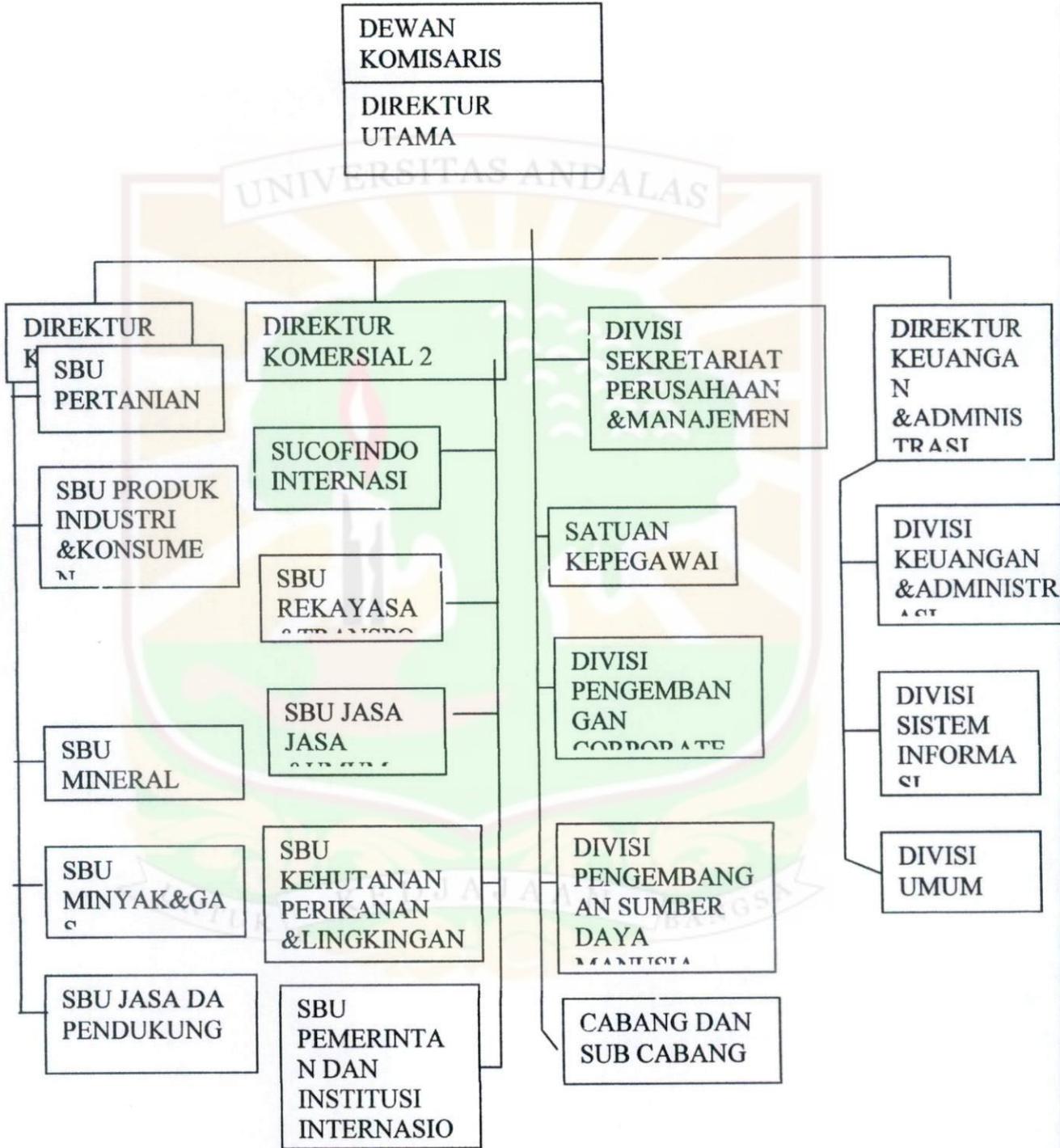
1. Memudahkan anggota untuk memperoleh modal/pinjaman.
2. Memudahkan anggota untuk mendapatkan pelayanan.
3. Memudahkan anggota untuk memperoleh bahan kebutuhan sandang pangan dan jasa.
4. Meningkatkan kesejahteraan anggota.

Kegiatan usaha koperasi pegawai yang berjalan terfokus pada beberapa usaha yaitu :

1. Simpan pinjam.
2. Jasa sewa kendaraan.
3. Jasa tenaga kerja.
4. Pengadaan barang.

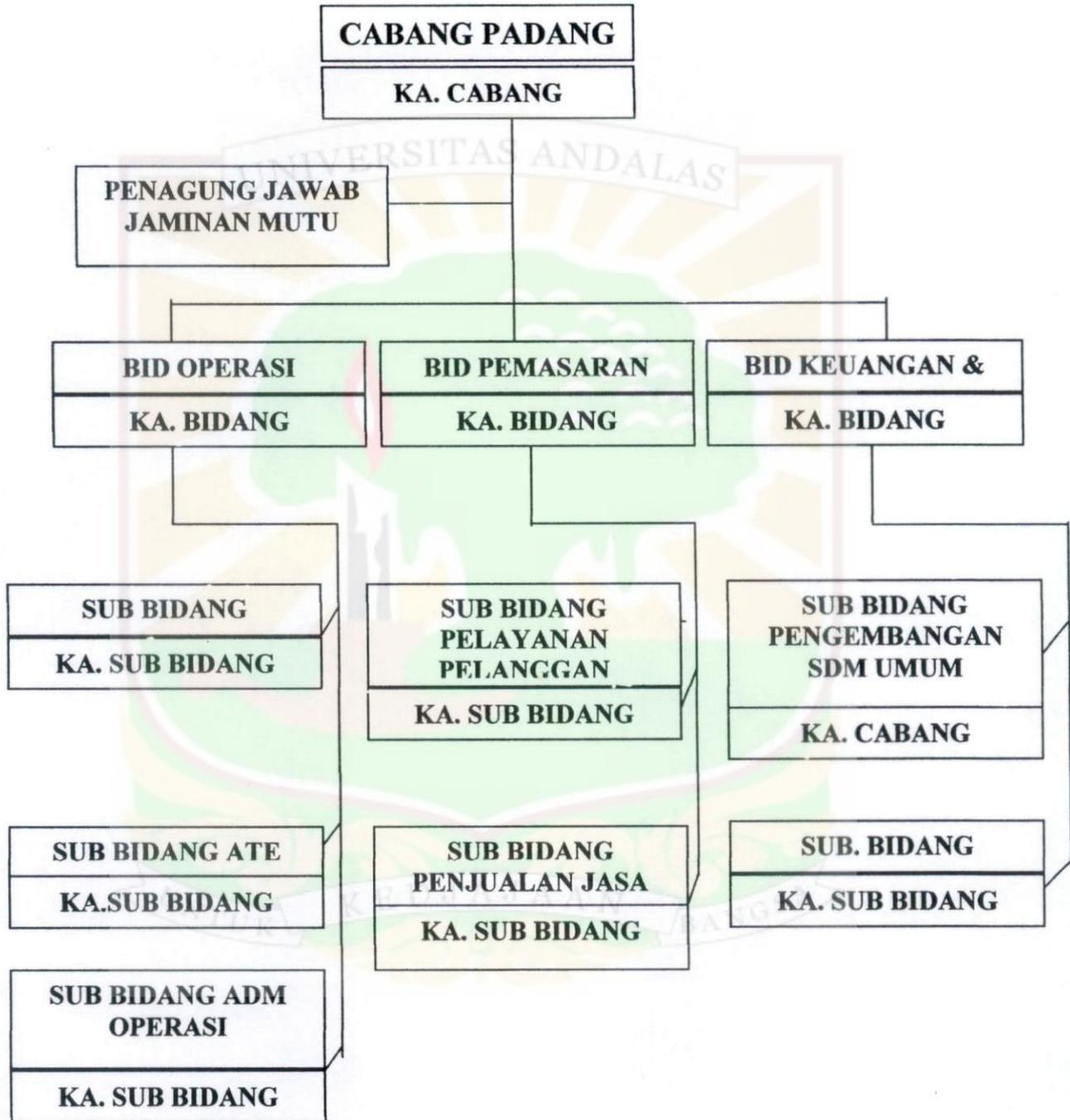
Pada penelitian peneliti saat ini, keberadaan buruh kontrak terdapat pada poin 3 kegiatan usaha kopsucofindo. Untuk memenuhi permintaan jasa tenaga kerja, maka direkrutlah tenaga-tenaga ahli yang kompeten dibidangnya sebagai buruh kontrak. Sampai saat ini buruh kontrak kopsucofindo telah mencapai 120 orang, yang kesemuanya tersebar dimasing-masing sub bagian.

STUKTUR PERUSAHAAN INDUK  
PT.SUCOFINDO (Persero)



STRUKTUR ORGANISASI PT.SUCOFINDO (Persero)

CABANG PADANG



### BAB III PENGALOKASIAN UPAH DAN STRATEGI BURUH DALAM PEMENUHAN KEBUTUHAN

#### 3.1. Latar Belakang informan

Ciri-ciri kehidupan buruh melalui 10 orang informan, dapat dilihat dari usia, pendidikannya, jumlah anggota keluarga, jumlah tanggungan, dan divisi kerja.

##### 3.1.1. Usia

Dalam penelitian ini informan penelitian adalah karyawan kontrak yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak. Alasan peneliti memilih yang telah berkeluarga ialah karena tanggungan telah ada sehingga biaya hidup akan bertambah.

Berikut adalah nama serta usia buruh :

no	nama	Usia (tahun)
1.	Afriyanto	30
2.	Afrizal	40
3.	Azhari	31
4.	Anes	38
5.	Edi armen	36
6.	Eriyanto	27
7.	Ponedi	41
8.	Suhendra	37
9.	Yoserizal	32
10.	Zahirudin	40

*Sumber data : Data primer 2009*

Disini peneliti menemukan usia buruh kontrak yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak sekitar usia 27 tahun sampai dengan usia 40 tahun. ini berarti usia buruh kontrak PT. Sucofindo merupakan usia produktif, bukan merupakan usia sedang berpendidikan 6-24 tahun. Diusia produktif seperti ini buruh lebih berfikir dan bertindak lebih Profesional, sehingga setiap pekerjaan yang dilakoni

dikerjakan dengan penuh tanggung jawab. Diusia seperti inilah kematangan seseorang akan lebih baik karena mereka tidak akan berfikir lagi terhadap diri sendiri, mereka akan berfikir masa depan yang lebih baik. Dalam dunia kerjapun usia seperti inilah yang menjadi pertimbangan bagi perusahaan karena setiap pekerjaan yang mereka lakoni akan dikerjakan dengan keuletan dan penuh pertanggung jawaban.

Sebelum mereka menjadi buruh kontrak terlebih dahulu mereka menjadi buruh harian minimal selama 3 bulan, karena selama itu perusahaan harus menilai apakah mereka seorang pekerja yang rajin dan baik.

### **3.1.2. Pendidikan**

Pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam kehidupan ini. orang yang tidak berpendidikan akan mendapat label bodoh dalam dirinya, kebodohan berarti dekat dengan kemiskinan. Menurut Simajuntak pendidikan berfungsi sebagai basis dari suatu modal pembangunan produktifitas kerja. Pendidikan rendah akan berpengaruh terhadap pendapatan (income), kesempatan (opportunity), kesehatan dan gizi (health and hygiene) dan puncaknya berpengaruh terhadap produktifitas kerja (productivity) (Simajuntak, 1993). Pendidikan sangat mempengaruhi terhadap masa depan seseorang. Seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mampu bersaing untuk memperoleh lapangan pekerjaan, sedangkan orang yang tidak berpendidikan atau hanya yang berpendidikan rendah akan tersingkir dari persaingan diberbagai sektor atau lapangan penghidupan. Berikut merupakan daftar nama dan pendidikan terakhir buruh yang peneliti ambil :

no	nama	Pendidikan terakhir
1.	Afriyanto	SMA
2.	Afrizal	SMA
3.	Azhari	SMA
4.	Anes	D3
5.	Edi armen	SMA
6.	eriyanto	STM
7.	ponedi	SMA
8.	Suhendra	D3
9.	Yoserizal	SMA
10.	zahirudin	SMA

*Sumber data : Data primer 2009*

Dari hasil penelitian peneliti menemukan hal seperti ini Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin sedikit jumlah buruh tersebut, sehingga dapat dipastikan tidak ada buruh yang berpendidikan S2 apalagi S3. Namun hal tersebut sudah merupakan tingkat yang paling terendah yang ditargetkan oleh perusahaan. Tentu bagi yang berpendidikan lebih tinggi (S1, S2, S3) pekerjaan ini bukanlah pilihan mereka.

Dalam penelitian ini peneliti menemukan pendidikan informan rata-rata tamat SMA. Dari 10 informan yang diambil 8 diantaranya berpendidikan setara SMA, 2 orang D3.

Seperti yang dikemukakan oleh Suhendra :

“rata-rata karyawan kontrak diperusahaan ini adalah tamatan SMA, adapun yang tamatan perguruan tinggi tapi itupun hanya satu atau dua orang saja, kalau saya hanya tamatan SMA”.

Hasil wawancara dari salah seorang informan peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya untuk standar buruh yang bekerja pada perusahaan ini minimal tamatan SMA, maka dibawah standar tersebut bukanlah prioritas perusahaan. Karna tamatan SMA merupakan harga mati untuk standar perusahaan –perusahaan besar.

### 3.1.3. Jumlah Anggota Keluarga

Jumlah anggota keluarga berpengaruh terhadap pengeluaran rumah tangga, semakin banyak jumlah anggota keluarga maka semakin besar pula pengeluaran yang akan dikeluarkan setiap bulannya.

No	Nama	Jumlah anggota keluarga (orang)
1.	Afriyanto	3
2.	Afrizal	5
3.	Azhari	2
4.	Anes	3
5.	Edi armen	2
6.	Eriyanto	4
7.	Ponedi	4
8.	Suhendra	3
9.	Yoserizal	2
10.	Zahirudin	5

*Sumber data : Data primer 2009*

Ternyata semakin tinggi usia buruh semakin tinggi juga jumlah anak yang mereka miliki, sedangkan kalau dihubungkan dengan tingkat pendidikan mereka maka hal tersebut tidak berpengaruh.

Peneliti menemukan dari 10 orang informan jumlah anggota keluarga berkisar dari 2 sampai 5 orang, dengan istri ada yang bekerja dan tidak bekerja, dan anak-anaknya rata-rata masih sekolah. Seperti yang dikemukakan oleh Zahiruddin :

*“Apak punyo bini surang, anak apak ba 4 Orang, surang kelas 2 SMA, 2 orang duduak di bangku smp kelas 1 jokelas 3, surang dibangku SD”*

*“Bapak mempunyai satu orang istri dan empat orang anak, satu orang kelas 2 SMA dan dua orang orang lagi masih duduk di bangku SMP kelas satu dan kelastiga dan satu orang di bangku SD”*

Jumlah anggota keluarga sangat mempengaruhi pengeluaran biaya hidup tiap bulannya. Akan tetapi anak merupakan anugerah terindah yang diberikan Tuhan kepada umatnya, manusia patut bersyukur akan anugerah tersebut. Namun yang menjadi permasalahan ialah ketika anak menjadi beban dalam pembiayaan rumah tangga. Sehingga orang tua yakni bapak harus berusaha keras bagaimana bisa membiayai kebutuhan anak tersebut.

#### 3.1.4. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan yang dimaksud disini adalah biaya yang dikeluarkan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari keluarga besar yaitu istri, anak, dan termasuk nenek atau kakek, ipar, atau anggota keluarga yang lainnya. Berikut merupakan data tanggungan buruh kontrak PT. Sucofindo :

No	Nama	Jumlah tanggungan (orang)	status
1.	Afriyanto	0	-
2.	Afrizal	2	Mertua
3.	Azhari	0	-
4.	Anes	1	Ipar
5.	Edi armen	2	Mertua
6.	Eriyanto	2	Mertua
7.	Ponedi	2	Mertua
8.	Suhendra	2	Mertua
9.	Yoserizal	0	-
10.	Zahirudin	0	-

*Sumber data : Data primer 2009*

Hasil penelitian yang ditemukan terdapat 5 orang karyawan kontrak memiliki tanggungan berupa orang tua dari istri sebab karyawan kontrak tinggal di rumah istri yang hal tersebut wajar untuk di daerah Sumatera Barat yang menganut sistem matrilineal yakni suami tinggal di rumah isteri. Hal tersebut

dapat juga mengurangi pengeluaran rumah tangga dalam hal pengeluaran biaya papan.

Seperti yang di kemukakan oleh suhendra :

*"saya tinggal di rumah orang tua isteri, secara tidak langsung orang tua isteri saya termasuk tanggungan saya juga, karena dia sudah tua jadi tidak memungkinkan lagi untuk mencari nafkah".*

Lain halnya dengan Anes yang tinggal dirumah kontrakan dengan jumlah tanggungannya 1 orang yaitu adik iparnya :

*"Selain istri dan dua orang anak saya juga membiayai kebutuhan hidup adik ipar saya karena dia sekolah disini".*

Setiap keluarga tentunya memiliki tanggungan masing-masing, baik itu dari keluarga terdekat ataupun keluarga jauh. Hal tersebut wajar didalam kehidupan nyata. Tidak ada satu orangpun yang tidak memiliki tanggungan.

### 3.1.5. Unit Kerja

Pada penelitian ini unit kerja sangat menentukan dalam besarnya pendapatan yang di peroleh buruh setiap bulannya karena jika unit kerja lebih produktif dalam kegiatan kerja maka pekerjaan buruh pun akan bertambah padat sehingga pendapatan perbulan buruh pun akan bertambah banyak.

No	Nama	Divisi kerja	Tingkat produktifitas
1.	Afriyanto	Mineral	Tinggi
2.	Afrizal	Sdm/umum	Rendah
3.	Azhari	Mineral	Tinggi
4.	Anes	Agri	Tinggi
5.	Edi armen	Inco	Menengah
6.	Eriyanto	Sdm/umum	Rendah
7.	Ponedi	Sdm/umum	Rendah
8.	Suhendra	Agri	Tinggi
9.	Yoserizal	Inco	Menengah
10.	Zahirudin	Inco	Menengah

Sumber data : Data primer 2009

Seperti yang dikemukakan oleh Afrizal seorang sopir yang termasuk dalam unit kerja umum / SDM :

*"karajo jadi sopir di siko cumo mandapek gaji bulanan se nyo, ndak ado dapek tambahan gaji lainnyo do, ndak samo jo kawan-kawan lain yang karajo di lapangan yang tamasuak di devisi pemasaran. Kawan-kawan tu salain mandapek gaji bulanan inyo mandapek lembur bagai".*

*"kerja jadi sopir cuma dapat gaji bulanan saja tidak ada tambahan gaji lainnya, tidak sama dengan teman-teman yang lain yang bekerja di lapangan yang masuk dalam devisi pemasaran. mereka selain dapat gaji bulanan mereka juga mendapat tambahan pemasukan dari kerja lembur".*

Produktifitas didalam lingkungan kerja sangat mempengaruhi akan pendapatan para buruh. Tentunya hal itu wajar karena jika lingkungan kerja tersebut produktif otomatis kegiatanpun akan menjadi lebih padat, sehingga waktu kerjapun akan bertambah. Bertambahnya waktu kerja tentu akan berpengaruh juga terhadap pendapatan buruh karena buruh akan dapat mengisi waktu kerja tersebut dengan cara kerja lembur. Namun sebaliknya jika produktifitas kerja rendah maka waktu kerjapun akan sedikit sehingga buruh akan lebih banyak kerja santai.

### **3.2. Deskripsi Alokasi Gaji Setiap bulan**

#### **3.2.1. Alasan memilih pekerjaan**

Alasan pemilihan kerja juga merupakan suatu faktor yang harus diperhatikan dalam sesi kehidupan demi menuju kehidupan yang lebih baik. Berikut adalah pernyataan dari beberapa informan tentang kenapa memilih bekerja pada perusahaan ini.

Yoserizal 37 tahun menjelaskan alasan mengapa memilih bekerja pada perusahaan tempat ia bekerja sekarang.

*"uda bakarajo disiko salah satu sababnyo dek karano sucofindo ko perusahaan BUMN, kecek urang klo kito karajo di perusahaan punyo pemerintah kesejahteraan kito lai tajamin. sabab yang lain, karano payahnyo mencari karajo kini "*

"Uda kerja disini salah satu sebabnya adalah karena sucofindo ini merupakan perusahaan BUMN, kata orang kalau kita bekerja di perusahaan milik pemerintah kesejahteraan kita terjamin. sebab yang lain karena susahnyo mencari pekerjaan sekarang ini "

Lain halnya dengan Harianto 31 tahun (lapangan) ia menjelaskan alasan memilih bekerja pada PT. Sucofindo :

"Selain nama perusahaannya yang sudah terkenal, suasana kerja yang nyaman serta kerja tim yang sangat solit membuat saya tertarik akan perusahaan ini. ditambah lagi karena sucofindo adalah perusahaan milik negara, jadi secara tidak langsung mengangkat moral dalam diri."

Selain susahnyo mencari pekerjaan, nama besar dari perusahaan juga merupakan pertimbangan bagi para buruh memilih bekerja pada perusahaan PT. Sucofindo. Karna dengan nama besar tadi sudah dipastikan manajemen pengolahan pekerjaanpun sudah lebih baik sehingga keharmonisan serta kesolitan dalam kerja tim sudah tertata dengan sangat baik. Pada era saat sekarang ini salah satu faktor banyaknya pengangguran ialah karena kebanyakan dari kita lebih mengutamakan nama besar perusahaan sehingga perusahaan-perusahaan kecil mereka abaikan. Hal tersebut wajar karena kebanyakan dari mereka berfikiran bahwa jika perusahaan tersebut besar maka kesejahteraan akan menjadi prioritas utama perusahaan tersebut.

### 3.2.2. Alasan bertahan kerja

Faktor-faktor penyebab buruh memilih bertahan pada perusahaan yang mereka tempati sekarang mempengaruhi terhadap keberlangsungan hidup mereka.

Ponedi 41 tahun (*security*) menyatakan sebagai berikut :

*"ambo disiko lah karajo labiah kurang 10 tahun, salamo 10 tahun ko ambo ndak pernah mancubo mencari karajo ditampek lain. alasan ambo batahan disiko yang patamo karajo disiko lah cocok pulo jo ambo kecek-kecek urang lah sejiwa, alasan yang kaduo sabab untuak mencari karajo kini ko payah bana, jadi iyo bana alasan ekonomi se nyo "*

*"saya disini sudah bekerja lebih kurang 10 tahun, selama 10 tahun ini saya tidak pernah mencoba mencari kerja ditempat lain. alasan mengapa saya bertahan disini yang pertama, kerja disini sudah cocok bagi saya sebagaimana kata orang (sudah sejiwa), alasan yang kedua sebab untuk mencari kerja sekarang ini susah betul, jadi memang semata-mata alasan ekonomi semata".*

Senada dengan pernyataan informan di atas Ediarmen 37 tahun (lapangan)

juga mengatakan hal sebagai berikut :

*"uda batahan karajo disiko yang patamo karano suasana karajo yang nyaman sarato dek ndak ado lai tampek karajo sabab mencari karajo susah bana kini, jadi baa pun suka duka yang dihadapi tapaso dijalan se jo hati lapang. jadi kalau kalah selangkah tapaso mangalah se awak yang paralu lai bisa karajo".*

*"uda bertahan kerja disini yang pertama karena suasana kerja yang nyaman serta karena tidak ada lagi pekerjaan di tempat lain sedangkan mencari kerja sekarang susah, jadi bagaimanapun suka duka yang dihadapi terpaksa dijalani dengan lapang dada. kalah selangkah terpaksa saja mengalah yang penting tetap bisa terus bekerja".*

Bila kita cermati alasan-alasan dari informan tersebut maka bisa kita simpulkan bahwasanya untuk sekarang ini khususnya karyawan kontrak PT SUCOFINDO sangat mengutamakan faktor ekonomi sebagai alasan tepat untuk

bertahan pada perusahaan tersebut. Belum ada ditemukan faktor lain yang mempengaruhi karyawan kontrak tersebut mencoba bertahan kerja pada perusahaan tersebut. Ditambah lagi dengan krisis global yang mana setiap perusahaan mengeluh akan dampak krisis tersebut dan berakibat terhadap pemberhentian para pekerja. Maka tidak ada lagi alasan para karyawan kontrak untuk tidak bertahan pada perusahaan tersebut, karna jika memilih tidak bertahan maka untuk masuk kerja pada perusahaan lain akan sangat sulit, karena dampak dari krisis tersebut.

### **3.2.3. Jenis Pekerjaan dan Suka Duka**

Setiap perusahaan memiliki jenis pekerjaan masing-masing menurut tugas dan fungsinya. Apalagi kalau kita bicara mengenai PT. Sucofindo yang dasarnya yaitu perusahaan jasa. Dalam suatu pekerjaan tentunya apa yang di harapkan tidak akan berjalan lancar, kadang menemukan halangan terkadang juga mengalir saja seperti aliran air. Banyak hal yang peneliti dapat pada penelitian ini yaitu bagaimana suka duka para karyawan kontrak dalam menjalani pekerjaan, bagaimana suka duka dalam berhubungan antara sesama teman satu kantor, serta suka duka selama berhubungan dengan teman yang bukan sekantor. Berikut adalah penuturan dari beberapa informan tentang jenis pekerjaan dan suka duka yang dialami sewaktu bekerja.

#### **3.2.3.1. Pekerjaan lapangan**

Aktifitas atau kegiatan kerja yang dilakukan diluar ruangan. Pada jenis pekerjaan inilah banyak peneliti mendapat data bagaimana suka duka selama bekerja di lapangan. Berikut adalah tuturan dari beberapa informan penelitian.

Afriyanto 30 tahun (*sampling dan preparasi*) mengungkapkan hal sebagai

berikut :

*"Uda karajo di unit kerja mineral, uda ditugaskan dilapangan untuak mengurus masalah yang berhubungan dengan sampel batu baro, mulai dari maambiak sampel sampai mangirim untuak di analisa. suka duka yang uda dapek salamo karajo model iko iyo banyak bana. suka nyo awak bisa labiah nyaman karajo sebab ndak paralu terlalu formal bana karajo. kalau dukanyo untuak karajo iko yang patamo awak bajamua dibawah paneh, sudah tu resiko kecelakaan gadang kalau indak hati-hati bisa digiliang dek alat berat".*

*"Uda kerja di unit kerja mineral, uda ditugaskan dilapangan untuk mengurus masalah yang berhubungan dengan sampel batu bara, mulai dari mengambil sampel sampai mengirim untuk dianalisa. suka duka yang uda dapat selama bekerja seperti ini tentunya banyak sekali. sukanya kita bisa lebih leluasa kerja sebab tidak perlu terlalu formal. kalau dukanya untuk kerja seperti ini yang pertama saya berjemur di bawah panas matahari, setelah itu resiko kecelakaa yang besar kalau tidak hati-hati bisa digiling sama alat berat".*

Bisa kita cermati dari penuturan informan diatas bahwasanya begitu berat sekali resiko yang harus dijalani demi memperoleh pendapatan demi kelangsungan hidup keluarga. mereka tidak peduli panas mentari yang menghanguskan kulit mereka juga tidak peduli akan resiko kecelakaan yang lebih fatal lagi. Hal tersebut dilakoni demi keberlangsungan hidup anak dan isteri mereka. Setiap pekerjaan selalu mempunyai suka dan duka tergantung bagaimana mereka menjalani hal tersebut.

berikut penuturan informan lainnya.

Afrizal 40 tahun (pengemudi) :

*"uda tamasuak di unit kerja umum, uda punyo tugas mambaok oto. anta japuik bos dalam urusan pekerjaan,itu marupoan tugas penting yang uda harus jalani. suka duka yang uda dapek salamo manjadi sopir tantunyo banyak bana. sukanyo katiko bos indak pai kama-kama*

*jadi uda bisa agak santai saketek, yang kaduo katiko ado tamu yang datang dari pusat atau dari lua uda lai dapek yang namonyo pitih entertain karano salamo tamu tu disiko uda harus maantaan nyo kama se. kalau dukanyo yang patamo ndak ado dapek uang lembur do dek karano indak pernah karajo labiah dari jam karajo do, paliang katiko ado tamu se nyo. yang kaduo katiko tamu datang mereka nio pai jam bara se harus diantaan jadi kalau lah malam bana tapaso lah mato ko agak dikalang-kalang saketek. yang tarakir resiko balangga”.*

”Uda termasuk didalam unit kerja umum, uda mempunyai tugas membawa mobil. antar jemput bos dalam urusan pekerjaan merupakan tugas penting yang harus uda jalani. suka duka yang uda dapat selama menjadi sopir tentunya banyak sekali. sukanya ketika bos tidak pergi kemana-mana jadi bisa agak sedikit santai, yang kedua ketika ada tamu yang datang dari pusat atau dari luar perusahaan uda dapat yang namanya uang entertain karena selama tamu itu disini uda harus mengantarkannya kemana saja. kalau dukanya yang pertama tidak mendapat uang lembur karena uda tidak pernah kerja lebih dari jam kerja paling tidak ketika ada tamu saja. yang kedua ketika tamu datang mereka mau pergi jam berapa sajaharus diantar jadi kalau sudah terlalu malam terpaksa mata ini agak ditopang sedikit. resiko yang terakir yakni kecelakaan”.

Lain lagi dengan informan berikut ini Anes Purba 31 tahun (lapangan) :

”Abang masuk dalam unit kerja tani, abang ditugaskan di lapangan untuk menyelesaikan urusan pengapalan. tentunya abang tidak bisa kerja sendiri maka dari itu abang juga dibantu oleh beberapa teman untuk menyelesaikan tugas tersebut.suka duka dilapangan tentunya ada. sukanya kalau ada pengapalan abang akan memperoleh uang lembur,yang kedua jika tidak ada pengapalan maka abang agak sedikit santai kerjanya, jadi tidak begitu capek. kalau dukanya sewaktu ada pengapalan otomatis abang akan bekerja keras dan begadang kalau memang dituntut untuk seperti itu. yang kedua duka selama kerja di lapangan sewaktu pengecekan barang sesudah pengapalan jika ditemukan ada selisih maka yang pertama kali di cari adalah kami yang di lapangan ini”.

### 3.2.3.2. Pekerjaan dikantor

Aktifitas kerja yang dilakukan didalam ruangan kantor.

Berikut penuturan dari informan yang lainnya Eriyanto 27 tahun (*office boy*) :

*"disiko uda masuak dalam unit karajo umum, uda batugas sabagai office boy. Kalau untuak suka duka mungkin indak saparah kawan-kawan yang karajo di lapangan do. kalau untuak karajo bantuak uda ko saketek suka dukanyo, paliang masalah gaji se nyo. tapi untung juo lah masih ado uda mandapek lembur, kalau indak mungkin payah juo uda untuak manutupi kebutuhan hiduik keluarga uda."*

"Disini uda masuk dalam unit kerja umum, uda bertugas sebagai office boy. kalau untuk suka duka mungkin tidak separah kawan-kawan yang kerja di lapangan. kalau kerja seperti uda ini sedikit suka dukanya, paling masalah gaji saja. tapi untung leh masih ada uda mendapat lembur, kalau tidak mungkin susah juga uda untuk menutupi kebutuhan hidup keluarga."

Senada dengan Eriyanto, informan berikut juga menyatakan hal yang sama seperti berikut:

Adriyance 29 tahun (analisis) :

*"Uda termasuk dalam unit kerja inco, uda ditugaskan pada bagian analisis atau analisa hasil sampel. suka duka yang uda alami indak saparah yang dialami kawan-kawan yang di lapangan. jadi kalau karajo uda ko indak banyak lah yang bisa uda caritoan tentang suka dukanyo do."*

"Uda masuk dalam unit kerja inco, uda ditugaskan pada bagian analisis atau analisa hasil sampel. suka duka yang uda alami tidak separah yang dialami kawan-kawan yang bekerja di lapangan. jadi kalau untuk kerja uda ini tidak banyaklah yang bisa uda ceritakan tentang suka dukanya."

Dari informasi beberapa informan di atas maka kita bisa mencermati bahwasanya setiap unit kerja dan setiap tugas-tugas yang di kerjakan oleh karyawan kontrak PT. Sucofindo memiliki suka duka dengan porsi yang berbeda-

beda. semudah ataupun sesusah apapun setiap pekerjaan tersebut pasti ada suka duka yang dialami tergantung bagaimana cara mencermati dan pelaksanaannya. hal yang terpenting ialah setiap pekerjaan yang dijalani dengan hati tulus dan kemauan yang keras akan menciptakan suasana yang kondusif dan lebih nyaman lagi. Pantang menyerah ialah kata yang selalu menyemangati diri mereka disamping doa dari keluarga terdekat. Karena setiap pekerjaan selalu memiliki suka duka yang berbeda-beda.

#### **3.2.4. Tata Cara Pengupahan**

Tata cara ataupun sistem pengupahan merupakan kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja ( perusahaan ). Setiap tata cara ataupun sistem pengupahan tidak boleh melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah yakni upah buruh tidak boleh dibawah UMR ataupun UMP. Untuk UMR berkisar antara Rp 900.000 - 1.200.000, inilah patokan upah yang harus dibayarkan perusahaan kepada pekerja. namun hal tersebut sering juga dikeluhkan oleh para pekerja, namun terlepas dari permasalahan tersebut peneliti akan mencoba mencari tahu sistem pengupahan yang diberikan perusahaan terhadap para pekerja. Berikut adalah penuturan dari beberapa informan tentang tata cara ataupun sistem pengupahan yang diberikan perusahaan kepada mereka.

Azhari 31 tahun (*sampling dan preparasi*)

*"uda di gaji berdasarkan kontrak yang alah uda sepakati jo perusahaan, adopun maso kontrak uda berakir salamo satahun. jadi apopun yang terjadi salamo satahun tu uda tetap manarimo gaji berdasarkan kesepakatan kontrak tadi".*

”uda di gaji berdasarkan kontrak yang sudah uda sepakati bersama perusahaan, adapun masa kontrak uda berakhir selama satu tahun. jadi apapun yang terjadi selam satu tahun tersebut uda tetap menerima gaji berdasarkan kesepakatan kontrak tadi”.

Untuk buruh PT. Sucofindo, mereka digaji berdasarkan kontrak yang telah disepakati kedua belah pihak yakni antara buruh dan pemberi kerja (Perusahaan). Setiap upah yang mereka terima merupakan hasil dari kesepakatan tadi. Diluar jalur tersebut maka bperusahaan tidak bertanggung jawab atas pembayaran yang buruh tuntutan. Sistem seperti ini sering kita temukan pada perusahaan-perusahaan besar. Sehingga antara buruh dan perusahaan tidak ada kerugian keduanya.

### **3.2.5. Biaya Hidup Buruh Dalam 1 Bulan**

Biaya hidup merupakan kewajiban yang selalu dikeluarkan setiap individu, selama individu tersebut hidup pasti mereka akan mengeluarkan biaya hidup diantaranya biaya untuk makan, sandang, papan dan lain sebagainya. Tentu hal tersebut merupakan sesuatu yang tidak mudah, untuk dapat memenuhinya mereka harus bekerja keras banting tulang siang dan malam. Dengan cara itulah mereka dapat memenuhi biaya hidup mereka sendiri.

Suhendra yang mempunyai tanggungan hidup 4 orang, dia tinggal dirumah orang tua istrinya artinya dia tidak memikirkan pengeluaran untuk sewa rumah. Suhendra yang mempunyai gaji tiap bulannya adalah Rp.1100.000 dan biaya hidup yang ditanggungnya selama 1 bulan. Berikut adalah data dari biaya hidup Suhendra:

No.	Jenis pengeluaran	Jumlah	%
1.	Perumahan, air, listrik, gas, dan BBM.	300.000	17.6
2.	Bahan makanan	900.000	52.9
3.	Bahan makanan jadi	-	
4.	Transportasi, komunikasi, dan jasa keuangan.	150.000	8.8
5.	Sandang	100.000	6
6.	Pendidikan dan rekreasi	250.000	14.7
7.	Kesehatan	100.000	6
	<b>TOTAL</b>	<b>1.700.000</b>	<b>100</b>

*Sumber data : Data primer 2009*

Dalam satu bulannya Suhendra harus mengeluarkan uang sejumlah 1.700.000,-. Bahan makanan merupakan komoditi yang membutuhkan jumlah pengeluaran yang besar karena bahan makanan merupakan kebutuhan pokok setiap manusia.

Sedangkan Ares yang tinggal dirumah kontrakan dan dia mempunyai tanggungan hidup sebanyak 5 orang, biaya hidup yang ditanggungnya selama 1 bulan adalah:

No.	Jenis pengeluaran	Jumlah	%
1.	Perumahan, air, listrik, gas, dan BBM.	600.000	27.91
2.	Bahan makanan	200.000	9.30
3.	Bahan makanan jadi	600.000	27.91
4.	Transportasi, komunikasi, dan jasa keuangan.	150.000	17,8
5.	Sandang	250.000	6.98
6.	Pendidikan dan rekreasi	250.000	6.98
7.	Kesehatan	100.000	4.64
	<b>TOTAL</b>	<b>2.150.000</b>	<b>100</b>

*Sumber data : Data primer 2009*

Anes setiap bulannya harus mengeluarkan sedikitnya biaya sejumlah 2.150.000,-. Hal tersebut wajar karena Anes mempunyai tanggungan yang banyak pula, selain dari itu ia juga menggunakan jasa catering untuk kebutuhan pokok sehari-hari seperti makan. Anes yang tinggal di rumah kontrakan yang juga mempunyai tanggungan adik iparnya ini selalu mengeluh tiap bulannya.

Jadi, jumlah pengeluaran buruh lebih besar dari jumlah pemasukan yang diterima buruh.

Zahirudin yang juga tinggal di rumah kontrakan yang mempunyai tanggungan 5 orang yakni 1 orang istri dan 4 orang anak mempunyai biaya hidup, berikut data yang bisa kita lihat:

No.	Jenis pengeluaran	Jumlah	%
1.	Perumahan, air, listrik, gas, dan BBM.	450.000	23.94
2.	Bahan makanan	900.000	47.87
3.	Bahan makanan jadi	-	-
4.	Transportasi, komunikasi, dan jasa keuangan.	150.000	7.98
5.	Sandang	100.000	5.32
6.	Pendidikan dan rekreasi	180.000	9.57
7.	Kesehatan	100.000	5.32
	TOTAL	1.880.000	100

*Sumber data : Data primer 2009*

Bahan makanan juga menjadi pengeluaran terbesar bagi informan ini, setiap bulannya ia harus mengeluarkan sedikitnya 900.000,- untuk biaya ini.

Ponedi yang juga tinggal di rumah mertua yang mempunyai tanggungan 5 orang yakni 1 orang istri, 2 orang anak dan 2 orang mertua mempunyai biaya hidup sebagai berikut:

No.	Jenis pengeluaran	Jumlah	%
1.	Perumahan, air, listrik, gas, dan BBM.	300.000	14.29
2.	Bahan makanan	1.200.000	57.14
3.	Bahan makanan jadi	-	-
4.	Transportasi, komunikasi, dan jasa keuangan.	150.000	7.14
5.	Sandang	150.000	7.14
6.	Pendidikan dan rekreasi	100.000	4.76
7.	Kesehatan	200.000	9.53
	<b>TOTAL</b>	<b>2.100.000</b>	<b>100</b>

*Sumber data : Data primer 2009*

Hariato yang juga tinggal di rumah kontrakan yang mempunyai tanggungan 4 orang yakni 1 orang istri dan 3 orang anak mempunyai biaya hidup dalam 1 bulan sebesar

No.	Jenis pengeluaran	Jumlah	%
1.	Perumahan, air, listrik, gas, dan BBM.	600.000	28.58
2.	Bahan makanan	900.000	42.86
3.	Bahan makanan jadi	-	-
4.	Transportasi, komunikasi, dan jasa keuangan.	150.000	7.14
5.	Sandang	150.000	7.14
6.	Pendidikan dan rekreasi	150.000	7.14
7.	Kesehatan	150.000	7.14
	<b>TOTAL</b>	<b>2.100.000</b>	<b>100</b>

*Sumber data : Data primer 2009*

Dari data yang peneliti dapatkan hal yang sangat menarik ialah jumlah pengeluaran masing-masing buruh berbeda satu dengan yang lainnya. Yang sama hanyalah ketika buruh tinggal di rumah mertua maka pengeluaran akan sedikit berkurang karena tidak lagi mengeluarkan biaya untuk kontrak rumah. Selain itu untuk jenis pengeluaran yang terbesar ialah biaya untuk kebutuhan makan setiap

bulannya, ini dikarenakan makan merupakan kebutuhan pokok yang harus mesti dikeluarkan bagi setiap orang. Rata-rata pengeluaran buruh lebih besar dari pendapatan yang mereka terima satu bulannya. Dari data diatas yang memerlukan pengeluaran sangat tinggi ialah biaya untuk bahan makanan karena hal tersebut merupakan hal pokok yang harus dan wajib untuk dikeluarkan setiap bulannya, diikuti dengan biaya perumahan dan lain-lain.

### **3.2.6. Strategi Bertahan Hidup**

Besarnya pengeluaran dari pada pemasukan membuat keluarga buruh harus mempunyai pekerjaan lain atau pekerjaan sampingan supaya biaya hidup yang dikeluarkan terpenuhi sebagaimana mestinya. hal ini menyadarkan sebahagian buruh bahwa kondisi mereka memang rentan dan membuat mereka melakukan berbagai upaya untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Adapun strategi buruh bertahan hidup yang dilakukan disini sesuai dengan teori yang digunakan yaitu teori aksi, ada dua macam sumber dari strategi bertahan hidup buruh, yaitu strategi bertahan hidup yang berasal dari buruh itu sendiri dan strategi bertahan hidup yang berasal dari perusahaan yaitu dari PT. Sucofindo.

#### **3.2.6.1 Strategi Bertahan Hidup yang Berasal Dari Buruh Itu Sendiri**

Strategi bertahan hidup yang berasal dari buruh itu sendiri yang mana anggota keluarga buruh melakukan pekerjaan sampingan, diantaranya dilakukan oleh para istri buruh dan keluarga buruh yang bukan keluarga inti misalnya mertua dan ipar, bahkan buruh itu sendiri yang melakukan pekerjaan sampingan yaitu melakukan kerja lembur. Pekerjaan sampingan itu diantaranya adalah

berjualan dirumah, membuka usaha kecil-kecilan, sebagai pegawai diperusahaan lain, dan lain-lain. Bahkan disini peneliti juga menemukan adanya strategi yang dilakukan buruh ialah menekan pengeluaran rumah tangga dengan jalan berhutang di warung.

#### **3.2.6.1.1. Melakukan pekerjaan sampingan**

Tingginya tuntutan kebutuhan keluarga membuat buruh melakukan pekerjaan sampingan dalam usaha memenuhi atau menambah pendapatan rumah tangga mereka. Buruh menggunakan waktu yang tersiksa untuk melakukan berbagai macam pekerjaan. Bahkan keluarga buruh itu sendiri juga turut serta membantu suami mereka dalam mencukupi kebutuhan keluarga.

Seperti Suhendra yang tinggal bersama istri, anak dan mertuanya dan mereka membuka usaha kecil-kecilan dirumah, seperti yang diungkapkan oleh Suhendra:

*“uda bagaji saketeknyo, sadangkan biaya iduik gadang apolai zaman kini yang dibali sagalo maha, anak sakolah lo, kok bagantuang ka gaji uda se, mungkin dak cukuik do, mintuoi uda lai pandai manjaik jadi nyo ajan lo ka urang rumah uda manjaik, kini nyo lai manarimo pesanan gai, itu lai bisa manoloang untuak balanjo anak-anak lah”.*

“Uda digaji sedikit, sedangkan biaya hidup besar apalagi zaman sekarang yang dibeli semuanya pada mahal, anak juga sekolah, kalau mengandalkan gaji saja, mungkin tidak cukup, mertua uda bisa menjahit jadi diajarkan juga kepada istri uda menjahit, sekarang mereka ada menerima pesanan, itu yang bisa membantu untuk belanja anak-anak”.

Hal senada juga diungkapkan oleh istri Suhendra yang mengatakan bahwasanya untuk menambah pendapatan per bulannya, saya juga membuka usaha kecil-kecilan seperti menjahit dan menerima pesanan dari pelanggan.

Lain hal nya dengan Anes :

"Untuk memenuhi kebutuhan keluarga, abang dan istri bekerja. Selain upah yang abang terima setiap bulannya, istri abang juga bekerja sebagai guru di salah satu sma swasta di kota padang ini. klo hanya gaji setiap bulannya saja yang abang harapkan, itu tidak akan mencukupi biaya hidup keluarga abang setiap bulannya"

Adapun tindakan lain seperti berjualan dirumah untuk menambah biaya

hidup, yang dilakukan oleh Zahiruddin :

*"Anak-anak sedang sakolah kaduonyo, piti untuak anak se dicarian kininyo, baa anak ka bisa dapek karajo kalau lah tamat, awak tu mancarian piti untuak inyo, untuak bayia piti sakolahnyo, bayia piti lesnyo, kok tamat SMA yang gadang pikian piti untuak kuliahnyo lo awak lai, awak kok dapek anak-anak ko jan ka karajo mode awak lo, kok urang rumah uda lai mambantu uda lo stek-stek, nyo mangaleh dirumah, mangaleh makanan harian ko, itu lai mambantu biaya hiduik".*

"Anak-anak masih sekolah keduanya, uang untuk anak yang kita usahakan, bagaimana anak akan bisa dapat kerja kalau mereka sudah tamat, kita hanya berusaha mencarian biaya untuk anak-anak, untuk biaya uang sekolahnya, biaya lesnya, kalau tamat SMA anak yang paling besar kita memikirkan uang untuk kuliahnya lagi, kita berharap anak-anak jangan dapat kerja seperti pekerjaan saya ini, istri saya ada membantu saya yaitu dengan berjualan dirumah, dia berjualan makanan harian, itu yang bisa membantu biaya hidup".

Tindakan lain yang dilakukan oleh Harianto sebagai buruh PT. Sucofindo untuk memenuhi kebutuhan hidup adalah dengan kerja lembur, seperti yang diungkapkannya :

*"kadang uda karajo lembur gai, kok lembur tantu gaji lai balabiah dari yang biasa".*

"Kadang saya kerja lembur, kalau lembur tentu saja gaji yang saya dapat lebih dari yang biasa".

Untuk mencukupi kebutuhan keluarga setiap bulannya, banyak hal yang dilakukan buruh ataupun keluarga terdekat buruh. Diantara sekian banyak cara-

cara yang mereka lakukan tidak lain demi mencukupi biaya hidup yang mereka keluarkan setiap bulannya. Kalau hanya upah tiap bulannya saja yang mereka harapkan hal tersebut tidak akan membantu mereka dalam mencukupi kebutuhan tersebut.

#### **3.2.6.1.2. Menekan pengeluaran rumah tangga dengan jalan berhutang**

Adaptasi ini dipandang sebagai strategi kelangsungan hidup berupa penyesuaian terhadap pola menu makanan sehari-hari, yang secara efektif dalam mengalokasikan sumber dana yang terbatas untuk menghadapi berbagai perubahan sosial budaya yang dihadapi buruh (Scott, 1981). Para buruh berusaha menyesuaikan pendapatan mereka dengan pola konsumsi keluarga mereka sehari-hari. Pola konsumsi rumah tangga mereka merata antara satu dengan yang lainnya, mereka umumnya memakan nasi dua kali sehari dan sarapan pagi mereka cukup dengan secangkir kopi atau teh manis.

Rata-rata informan mempunyai kebiasaan untuk berhutang diwarung yang menjual kebutuhan sehari-hari. Caranya, mengambil barang-barang kebutuhan sehari-hari pada warung tertentu kemudian dibayar pada waktu menerima gaji. Ketika ditanya mengapa harus berhutang, salah seorang dari informan mengungkapkan melalui hasil wawancara, berikut penuturannya:

”kebutuhan itu tidak tetap, pengeluaran tak terduga kita tidak akan tahu apa yang akan terjadi dikemudian hari oleh karena itulah kami berhutang kewarung”.

Menurut sebagian buruh berhutang itu tidak berarti mereka tidak memiliki uang disakunya, akan tetapi uang tersebut dipersiapkan untuk berjaga-jaga jikalau ada kebutuhan mendadak. Berikut adalah penuturan dari Eriyanto salah seorang informan:

*"untuak mancukuikan biaya hidup uda tiok bulan, bini uda tapaso barutang di kadai dakek rumah. Uda barutang dek lantaran gaji uda ndak cukup dari bulan ka bulan, apo lai beko klo ado lo kajadian mandadak tu tapaso harus mamacik pegangan juo uda. Dari itulah makonyo tiok gajian pasti uda sisoan agak saketek untuak pegangan"*

"untuk memenuhi biaya hidup uda tiap bulannya, isteri uda terpaksa berhutang diwarung dekat rumah. Uda berhutang lantaran gaji yang uda terima tiap bulannya tidak mencukupi, apalagi nanti ada sesuatu kejadian yang mendadak oleh sebab itu uda harus ada pegangan. Dari itulah makanya setiap gajian uda sisakan gaji uda buat pegangan".

Berhutang merupakan salah satu cara yang efektif untuk mencukupi kebutuhan hidup setiap bulannya. Dengan cara seperti ini mereka bisa terus menjalani kehidupan ini, bisa terus makan dan membiayai kebutuhan-kebutuhan rumah tangga yang lainnya.

### **3.2.6.2. Strategi Bertahan Hidup yang Berasal Dari PT. Sucofindo**

Strategi bertahan hidup yang berasal dari PT. Sucofindo adalah dengan cara PT. Sucofindo mengadakan arisan dan simpan pinjam antar buruh. Arisan diadakan sekali dalam satu bulan, yang anggota arisannya ada 30 orang. Sedangkan simpan pinjam, buruh lebih banyak melakukan pinjaman diantaranya pinjaman uang dan pinjaman beras. Pinjaman uang akan dikembalikan secara angsuran sekali sebulan waktu buruh menerima gaji, sedangkan pinjaman beras dikembalikan secara kas waktu buruh menerima gaji.

Berikut penuturan informan yang bernama Anes:

"abang setiap bulan berhutang beras di koperasi PT. Sucofindo, setiap gajian baru abang bayar. Selain itu abang juga ikut dalam arisan bulanan yang biayanya 100 ribu setiap bulannya".

Strategi seperti ini merupakan salah satu cara perusahaan dalam membantu para buruhnya dalam hal pemenuhan kebutuhan sehari-hari.

Hal senada juga dituturkan oleh Yanuardi selaku pengurus koperasi di PT. Sucofindo, berikut penuturannya:

*"kawan-kawan siko taruih barutang di koperasi, ado yang maminjam pitih ado lo yang barutang bareh bagai. Tiok bulannyo kawan-kawan ko gajinyo dipotong untuak bayia utang nyo."*

"teman-teman selalu berhutang dikoperasi ini, ada yang meminjam uang ada juga yang berhutang beras. Setiap bulannya teman-teman ini gajinya dipotong untuk membayar utang mereka."

Salah satu kemudahan yang diberikan oleh perusahaan ialah mengadakan arisan bulanan bagi pekerja, sehingga upah yang mereka dapat tadi bisa disimpan untuk kebutuhan lain dikemudian hari. Adapun sistem pembayarannya ialah dengan cara pemotongan gaji setiap bulannya sehingga hal tersebut tidak terlalu memberatkan para buruh.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1. Kesimpulan**

Buruh kontrak di PT. Sucofindo umumnya sudah berkeluarga dan mempunyai anak, usia buruh sekitar 27 tahun sampai dengan usia 40 tahun. Sebelum mereka menjadi buruh kontrak terlebih dahulu mereka menjadi buruh harian minimal selama 3 bulan, selama itu perusahaan menilai apakah mereka seorang pekerja yang rajin dan baik. Pendidikan buruh rata-rata tamat SMA. Jumlah anggota keluarga berkisar dari 2 sampai 5 orang, dengan istri ada yang bekerja dan tidak bekerja, dan anak-anaknya rata-rata masih sekolah, serta ditambah dengan jumlah tanggungan yaitu keluarga besar diantaranya istri, anak, dan termasuk nenek atau kakek, ipar, atau anggota keluarga yang lainnya.

Tata cara ataupun sistem pengupahan merupakan kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja ( perusahaan ). Setiap tata cara ataupun sistem pengupahan tidak boleh melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah yakni upah buruh tidak boleh dibawah UMR ataupun UMP. Untuk UMR berkisar antara Rp 800.000 - 1.200.000, inilah patokan upah yang harus dibayarkan perusahaan kepada pekerja. Pada PT. Sucofindo upah yang diterima buruh umumnya Rp.900.000 -1.200.000,-.

Hasil penelitian mengungkapkan jumlah pengeluaran buruh lebih besar dari jumlah pemasukan yang diterima buruh, sehingga mereka harus memilih tindakan-tindakan untuk bisa bertahan hidup. Strategi buruh bertahan hidup yang

dilakukan sesuai dengan teori aksi, ada dua macam sumber dari strategi bertahan hidup buruh, yaitu :

- strategi bertahan hidup yang berasal dari buruh itu sendiri
- strategi bertahan hidup yang berasal dari perusahaan yaitu dari PT. Sucofindo.

#### 4.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan diatas, maka adapun saran-saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi berbagai pihak sebagai berikut:

- Pemerintah daerah supaya lebih memperhatikan kesejahteraan buruh dalam hal pemberian upah minimum.
- Kepada buruh diharapkan agar lebih bisa memanfaatkan waktu diluar jam kerja untuk menambah pendapatan.
- Kepada istri buruh supaya bisa mengatur biaya hidup setiap bulannya.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Afrizal. 2005. **Pengantar Metode Penelitian FISIP UNAND.**
- Badudu, JS. 1994. **Kamus Indonesia. Jakart**
- Brewer, Anthoni. 2000. **Kajian Kritis Das Kapital Karl Marx. Jakarta .**  
**Pusat Statistik**
- Craib, Ian.1994. **Teori-Teori Sosial Modern: Dari Parson Sampai Habermas.**  
(terj). **Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.**
- Damsar. 2000. **Pasar tenaga kerja : Suatu pemahama Sosiologis. Working Paper Sosiologi Universitas Andalas. Vol II. No. 12desember 2000. Padang :**  
**Laboratorium Fisip-Unand**
- Furchan, Arief. 1992. **Pengantar Metoda Penelitian Kualitatif: Suatu Pendekatan Fenomenologis Terhadap Ilmu-Ilmu Sosial.** Surabaya:  
**Usaha Nasional**
- Jhonson, doyle paul. 1996. **Teori Sosiologi Klasik Dan Modern.** (terj. Rober M.Z. Lawang). Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Kartono, Kartini. 1996. **Pengantar Metodologi Riset Sosial.** Bandung: CV Mandar Maju.
- Moleong, Lexy J. 2002. **Motodologi Penelitian Kualitatif.** Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Narbuko, Cholid dan Drs.H.Abu Achmadi. 2001. **Metodologi Penelitian.** Jakarta: Bumi Aksara.
- Ritzer, George. 2003. **Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda.** Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Scott, James C. 1981. **Moral Ekonomi Pergolakan dan Subsistensi di Asia Tenggara.** Jakarta : LP3ES.

Susetiawan. 2000. **Konflik Sosial : Kajian Sosiologis Hubungan Buruh dan Negara di Indonesia.** Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

**Skripsi :**

Deswimar, Devi. 2001. **SPSI dan Masalah Perburuhan.** Padang: Skripsi Jurusan Sosiologi FISIP Universitas Andalas.

Wendrianto, Syahrul. 2006. **Strategi Buruh Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup Studi Kasus Buruh Perkebunan Kelapa Sawit PT Sumatera Jaya Agro Lestari.** Jurusan Sosiologi FISIP Universitas Andalas.

**Internet:**

1. <http://erander.wordpress.com/2008/07/22/biaya-hidup-di-indonesia/>. Diakses 27-1-2009.
2. <http://inilah.com/berita/2008/05/01/25903/upah-buruh-kontra-inflasi/>. Diakses 27-1-2009.
3. <http://www.portalhr.com/majalah/edisisebelumnya/kompensasi/1id174.html>. Diakses 3-1-2009.
4. <http://soulofdistortion.wordpress.com/2007/07/30/gambaran-buruh-outsourcing/>. Diakses 3-1-2009.
5. <http://www.portalhr.com/klinikhr/hubungankaryawan/4id305.html>. Diakses 5-1-2009.
6. <http://www.gacerindo.com/2008/utama.php?menu=strategibisnis&ida=61>. Diakses 5-1-2009.
7. <http://beritasore.com/2007/08/06/demo-buruh-pt-vjr-di-dprd-medan-perempuan-buka-baju/>. Diakses 11-7-2008.
8. [http://id.wikipedia.org/wiki/Upah\\_Minimum\\_Regional](http://id.wikipedia.org/wiki/Upah_Minimum_Regional). Diakses 11-7-2008.
9. <http://rpjm.nas/2004/2009>. Diakses 5-3-2009.

UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

## PEDOMAN WAWANCARA

### Identitas Informan

Nama :  
Umur :  
Alamat :  
Jenis kelamin :  
Jumlah anggota keluarga :  
Jumlah tanggungan :  
Pendidikan terakhir :  
Divisi kerja :

### A. Karyawan kontrak

#### I. Deskripsi Alokasi Gaji Setiap Bulan

1. apa pekerjaan bapak / ibu sebelum bekerja di perusahaan ini ?
2. mengapa bapak / ibu bertahan di perusahaan ini ?
3. Sudah berapa lama bapak / ibu menjadi karyawan kontrak di perusahaan ini ?
4. Bagaimana suka duka bapak / ibu selama bekerja di perusahaan ini ?
5. jenis Pekerjaan apa saja yang bapak /ibu lakukan ?
6. Bagaiman tata cara pengupahan yang diberikan perusahaan kepada anda ?
7. Bagaiman bapak /ibu mengalokasikan upah tersebut terhadap kebutuhan hidup sehari-hari, seperti : ( sebutkan angka nominal )
  - a. Perumahan, Air, Listrik, Gas, dan BBM
  - b. Bahan makanan
  - c. Bahan makanan jadi
  - d. Transportasi, Komunikasi, dan Jasa keuangan
  - e. Sandang
  - f. Pendidikan dan Rekreasi
  - g. Kesehatan

## II. Pemenuhan kebutuhan untuk setiap bulan

1. adakah pendapatan tambahan yang bapak / ibu terima selain gaji ?
2. bagaimana cara menutupi kebutuhan keluarga :
  1. membuka warung jualan di rumah
  2. isteri ikut bekerja
  3. bantuan dari anak yang sudah bekerja
  4. bantuan dari keluarga isteri / suami
  5. meminjam kepada Bank, rentenir, saudara, tetangga, koperasi dll
  6. minta bantuan ke kampung
  7. kerja tambahan di luar jam kerja
  8. menggadaikan / menjual peralatan elektronik bila keadaan mendesak

### B. Perusahaan

1. Pekerjaan apa saja yang dilakukan karyawan kontrak di Perusahaan ini ?
2. Bagaiman sistem pengupahan yang diberikan terhadap karyawan kontrak ?
3. Adakah strategi atau cara lain yang dilakukan karyawan kontrak dalam menambah pendapatan mereka sehari-hari ?
4. Bagaimana cara perusahaan menetralsisir adanya gejolak kenaikan upah bila dikaitkan dengan UMP?

### C. Keluarga terdekat

1. Apakah upah yang diterima suami anda sesuai dengan pengeluaran kebutuhan hidup sehari-hari ?
2. apakah ada usaha lain yang anda dan suami anda lakukan dalam pemenuhan hidup keluarga sehari-hari? jika ada bagaimanakah bentuk kegiatan tersebut?