

**STRATEGI PETANI TEBU DALAM MENGHADAPI KELANGKAAN  
TENAGA KERJA  
(Studi Kasus di Desa Putat Lor, Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten  
Malang)**

Oleh:

**FAISYAH MAULIDA GUSTININGTYAS  
PROGRAM STUDI AGRIBISNIS**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS PERTANIAN  
PROGRAM STUDI AGRIBISNIS  
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN  
MALANG  
2014**

**STRATEGI PETANI TEBU DALAM MENGHADAPI KELANGKAAN  
TENAGA KERJA  
(Studi Kasus di Desa Putat Lor, Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten  
Malang)**

Oleh:

**FAISYAH MAULIDA GUSTININGTYAS**

**105040100111080**

**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Sarjana Pertanian Strata Satu (S-1)**

**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

**FAKULTAS PERTANIAN**

**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS**

**JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN**

**MALANG**

**2014**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Malang, Juli 2014

Faisyah Maulida Gustiningtyas



Judul Skripsi : **STRATEGI PETANI TEBU DALAM  
MENGATASI KELANGKAAN TENAGA KERJA.  
(Studi Kasus Di Desa Putat Lor, Kecamatan  
Gondanglegi, Kabupaten Malang)**

Nama Mahasiswa : **FAISYAH MAULIDA GUSTININGTYAS**  
NIM : 105040100111080  
Jurusan : **SOSIAL EKONOMI**  
Program Studi : **AGRIBISNIS**  
Menyetujui : **Dosen Pembimbing**

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,

Prof. Dr. Ir. Kliwon Hidayat, MS.

Mangku Purnomo SP.M.Si. Ph.D.

NIP. 19550626 198003 1 004

NIP. 19770420 200501 1 001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Sosial Ekonomi

Dr. Ir. Syafrial, MS.

NIP : 19580529 1983303 1 001

Tanggal Persetujuan : .....

**Skripsi ini kupersembahkan untuk:**

Kedua orang tua ku Bapak Muchammad dan Ibu Sutini yang selalu mendukung dan tidak berhenti memberikan doa dan kasih sayang selama proses pembuatan skripsi.

**Terima kasih yang sebesar besarnya untuk:**

Pembimbing skripsiku Prof. Dr. Ir. Kliwon Hidayat MS. dan Mangku Purnomo SP.M.Si. Ph.D

**Teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan kekuatan:**

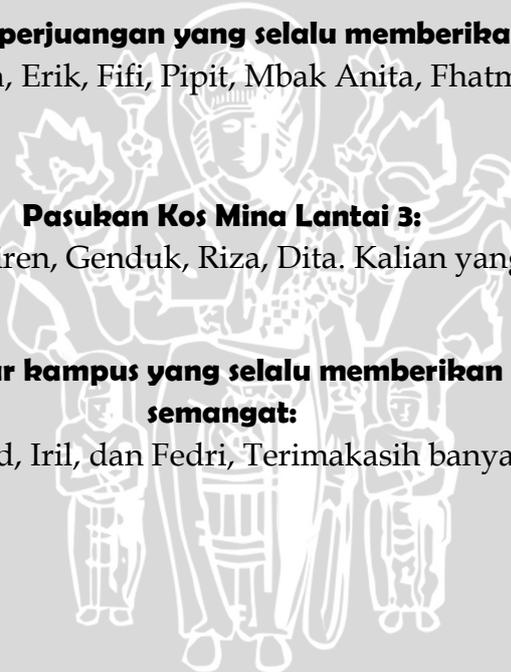
Zilda, Nia, Enjo, Sefa, Erik, Fifi, Pipit, Mbak Anita, Fhatma, Wina, Endel.

**Pasukan Kos Mina Lantai 3:**

Lia, Leli, Teto, Shiren, Genduk, Riza, Dita. Kalian yang terbaik rek.

**Teman-teman luar kampus yang selalu memberikan bantuan dan semangat:**

Thoil, Vindud, Iiril, dan Fedri, Terimakasih banyak teman



## RINGKASAN

**FAISYAH MAULIDA GUSTININGTYAS. 105040100111080. Strategi Petani Tebu dalam Menghadapi Kelangkaan Tenaga Kerja (Studi Kasus di Desa Putat Lor, Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang). Dibawah bimbingan Prof. Dr.Ir. Kliwon Hidayat, MS dan Mangku Purnomo SP. M. Si. Ph. D**

---

Swasembada gula dapat terpenuhi jika produksi tebu di Indonesia dapat memenuhi kebutuhan konsumsi akan gula. Produksi tebu akan tinggi jika permasalahan usaha tani dapat diatasi dengan baik, yakni tersedianya luas lahan tebu, tersedianya modal dalam usahatani tebu untuk pembelian bibit unggul, dan saprodi yang berkualitas, sumberdaya manusia yang berkualitas sebagai manajer dan juga tenagakerja. Tenaga kerja berpengaruh langsung terhadap jumlah produksi tebu karena tenaga kerja merupakan pengelola usahatani yang melakukan penanaman, perawatan, dan juga pemanenan. Tanpa adanya tenaga kerja yang cukup maka usahatani tidak akan dapat berjalan dengan baik karena akan terjadi ketimpangan lahan dan jumlah tenaga kerja yang tidak memadai.

Adapun permasalahannya adalah: 1. Apa saja jenis kebutuhan penggunaan tenaga kerja dalam usahatani tebu di Desa Putat Lor? 2. Bagaimana strategi petani di Desa Putat Lor dalam menghadapi kelangkaan tenaga kerja pada usahatani tebu? 3. Bagaimana dampak pemilihan strategi pengadaan tenaga kerja terhadap penerapan usahatani tebu menurut stabilitas produksi usahatani tebu di Desa Putat Lor?

Tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan jenis-jenis kebutuhan tenaga kerja dalam usahatani tebu di Desa Putat Lor, Mendeskripsikan strategi petani di Desa Putat Lor dalam menghadapi kelangkaan tenaga kerja usahatani tebu dan juga mendeskripsikan dampak pemilihan strategi pengadaan tenaga kerja terhadap stabilitas produksi usahatani tebu di Desa Putat Lor.

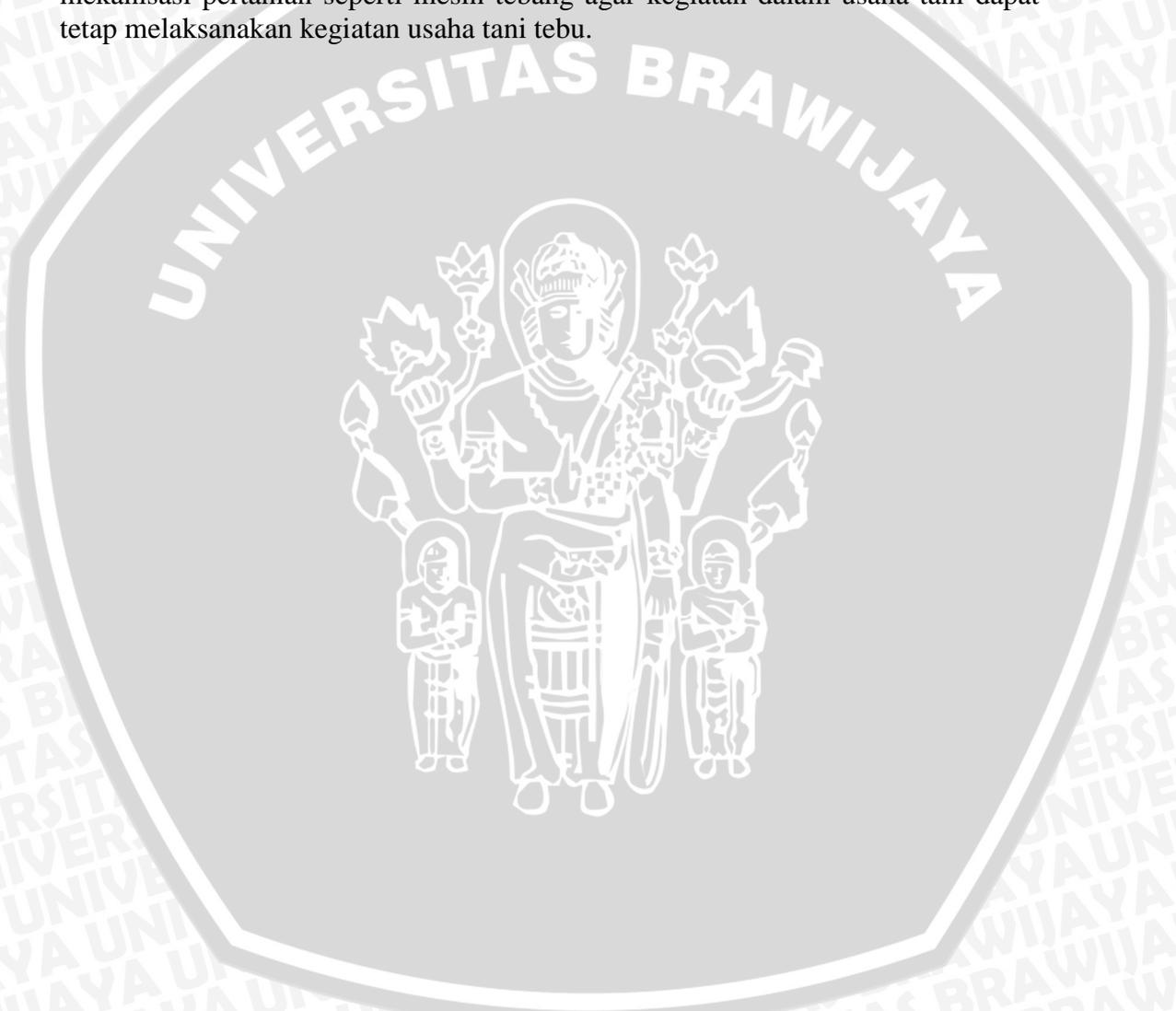
Desa Putat Lor, Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang dipilih secara *purposive*, karena desa tersebut mengalami kelangkaan tenaga kerja disektor pertanian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pengambilan data dilakukan dengan wawancara kepada petani tebu dan juga buruh tani tebu. Data diolah dengan menggunakan model *Miles dan Hubberman*.

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan, hasil penelitian dikemukakan sebagai berikut:

1. Jenis-jenis kebutuhan tenaga kerja dalam usahatani dilihat dari jenis kegiatan dan jenis kelamin . kebutuhan tenaga kerja dari jenis kegiatan antara lain: keprasan, pengolahan lahan, penyulaman, penyiangan gulma, pemupukan, penutupan tanah, pembubunan, pengelentekan daun kering, dan panen. Kebutuhan tenaga kerja menurut jenis kelamin adalah tenaga kerja laki-laki dan perempuan.
2. Strategi petani dalam mengatasi kelangkaan tenaga kerja dilihat dari perbedaan kepemilikan luas lahan garap mulai dari petani luas lahan sempit, sedang dan luas. Dari beberapa strategi yang digunakan dapat dibagi menjadi tiga strategi utama yang digunakan oleh petani yakni strategi intensif, strategi teknis dan juga strategi hubungan sosial kekeluargaan.

3. Dampak dari pemilihan strategi pengadaan tenaga kerja dalam stabilitas produksi dibagi menjadi tiga indikator yaitu ketepatan masa tanam, ketepatan perawatan, dan ketepatan masa panen.

Diharapkan petani selalu menggunakan strategi yang efektif dalam mengatasi kelangkaan tenaga kerja, agar petani terus mendapatkan tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan kegiatan usahatani tebu dengan baik dan lancar. Penggunaan strategi efektif yaitu dengan menggunakan bantuan alat dan mesin sebagai pengganti tenaga kerja sehingga tanpa membutuhkan banyak tenaga kerja kegiatan usahatani tebu masih tetap dapat dilaksanakan dengan baik sehingga produkis tebu dapat tetap stabil bahkan meningkat. Dibutuhkan adanya mekanisasi pertanian seperti mesin tebang agar kegiatan dalam usaha tani dapat tetap melaksanakan kegiatan usaha tani tebu.



## SUMMARY

**FAISYAH MAULIDA GUSTININGTYAS. 105040100111080. Sugarcane Farmers Strategy to solve scarcity of labor (Studi Case in Putat Lor Village, Gondanglegi sub-distrik, Malang Regency). Advisor by Prof. Dr.Ir. Kliwon Hidayat, MS and Mangku Purnomo SP. M. Si. Ph. D**

---

Self-sufficiency can be achieved if the production of sugarcane in Indonesia can fulfill sugar consumption. Sugarcane production will be high if problems solve well. Farming problem that usually happens are availability field area of sugar cane farming, buying good seed and qualifying unit production of sugarcane farming, human resources as a manager and also labor. Labor has influence for the amount of sugarcane production, because labor is a farm manager who did the planting, maintenance, and harvesting. Without enough labor, then farming would not be able to run well because there will be imbalance of land and sufficient labor.

The problem is: 1. What are the types of use of labor in sugarcane farming in the village of Putat Lor? 2. How strategy Putat Lor village farmers in the face of scarcity of labor on sugarcane farming? 3. How does the impact of labor procurement strategy selection to sugarcane farming production stability in Putat Lor?

The purpose of this research are to describe kind of labor needs on sugarcane farming in Putat Lor Village, to describe farmers strategy in Putat Lor Village against sugarcane labor scarcity and also to describe the effect of labor procurement selection strategy to sugarcane farming production stability in Putat Lor Village.

Putat Lor Village, Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang are selected *purposively*, because in Putat Lor village occurred scarcity of labor on farming sector. This research using qualitative approaching. Data taken by interview to sugarcane farmers and also sugarcane labor. Data processed using *Miles and Hubberman* model.

Based on data analysis and studying result, research result expressed as follows:

1. Kind of labor requirements on farming viewed from activity type and gender. Labor requirements according to activity type are: amputation stump remnants of sugarcane, land processing, stitching, weeding, fertilization, soil closing, dry leaf cutting, and farming. Labor requirements according to gender are male labor and female labor.
2. Farmers strategy to overcoming labor scarcity can be viewed from difference of working field area owning from narrow field area farmer, medium field area farmer, and wide field area farmer. From some strategies that used can be divided into three main strategies that used by farmer that is intensive strategy, technical strategy and also social familyhood connection strategy.
3. The impact of labor procurement selection strategy on production stabilization divided into three indicators that is planting accuration time, maintenance accuration, and harvesting accuration.

Farmers are expected to be always using effective strategies to overcoming scarcity of labor, in order to keep gaining labor, farmers can do sugarcane farming smoothly. Using effective strategy that is using help from tools and machines as labor replacement, without need much labors farming activity still can be implemented well and sugarcane production remains stable and even increase. Many people expected agricultural mechanization such as slash machine that can help farmers to keep carrying out the cane.



## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT yang dengan rahmat dan hidayah Nya telah menuntun penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Strategi Petani Tebu dalam Menghadapi Kelangkaan Tenaga Kerja”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan guna meraih gelar Sarjana Pertanian jenjang pendidikan Strata Satu pada Program Studi Agrinisnis di Unoversitas Brawijaya Malang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis dibantu oleh berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mempersembahkan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bimbingan dan bantuan kepada:

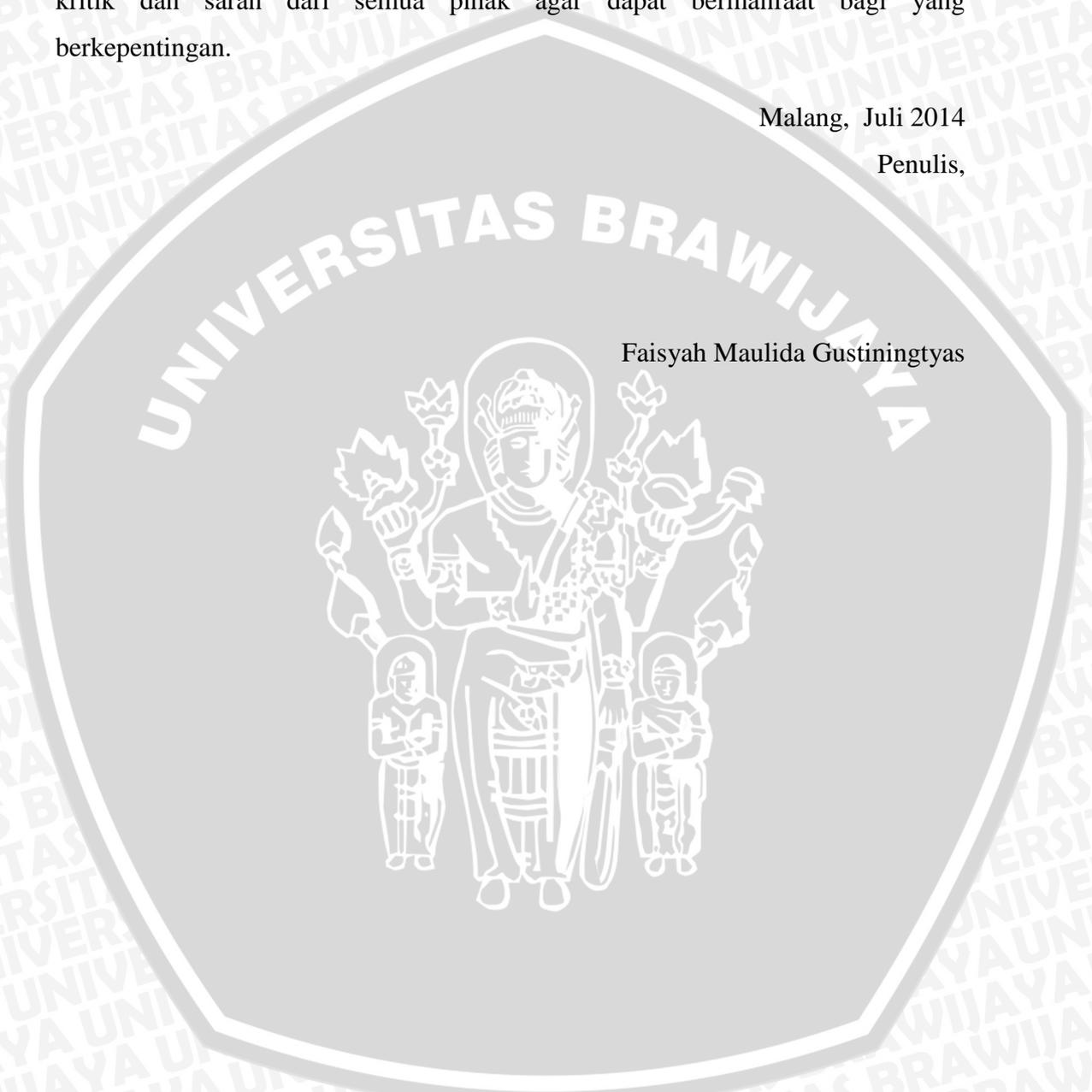
1. Allah SWT yang telah memberikan pertolongan, keberkahan dan karunia sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bpk. Prof. Dr.Ir. Kliwon Hidayat, MS selaku pembimbing utama yang selalu memberikan masukan dan membimbing dalam pembuatan skripsi ini.
3. Bpk. Mangku Purnomo SP. M. Si. Ph. D selaku pembimbing skripsi yang juga memberikan masukan dan membimbing dalam pembuatan skripsi ini
4. Kedua orangtua saya tercinta, Bpk. Muchammad dan Ibu Sutini yang selalu memberikan doa dan dukungan, kasih sayang, waktu dan tenaga selama ini tanpa kenal lelah. Dan juga untuk adik tersayang Isna Dela yang juga turut memberikan doa dan semangat. Skripsi ini untuk keluarga tercinta.
5. Terima kasih kepada teman-teman Agribisnis angkatan 2010 yang selalu memberikan semangat kepada penulis dan bersedia menjadi pembimbing penulis. Terutama untuk Erik Trisnawati, Pipit Dwi dan juga Mbak Anita.
6. Terima kasih kepada Sahabat-sahabat tercinta yang selalu mendukung dan menemani penulis baik senang maupun susah. Untuk kalian Zilda, Nia, dan Shinta.
7. Terima kasih kepada anggota kos Mina lantai 3 yang sudah menjadi keluarga baru penulis selama dua tahun terakhir yang juga selalu mendukung dan memberikan doa kepada penulis. Dan juga kepada teman-teman diluar kampus yang selalu memberikan pertolongan kepada penulis.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak dan memberikan sumbangan pemikiran dalam kemajuan ilmu pengetahuan. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk lebih menyempurnakan skripsi ini di masa mendatang penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak agar dapat bermanfaat bagi yang berkepentingan.

Malang, Juli 2014

Penulis,

Faisyah Maulida Gustiningtyas

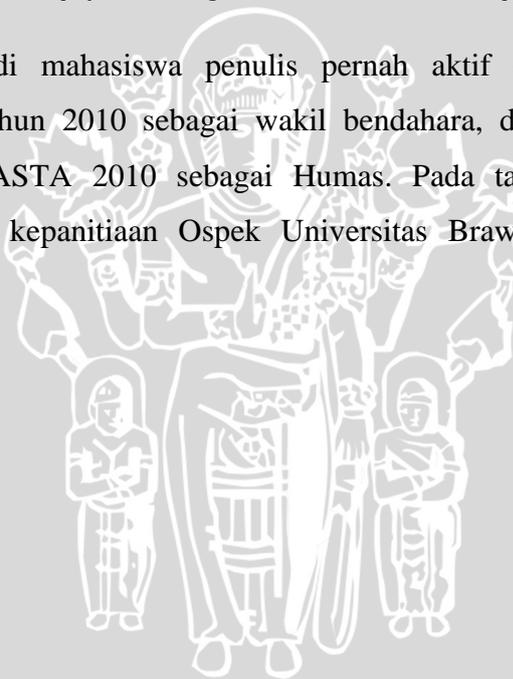


## RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Malang pada tanggal 27 Agustus 1993 sebagai putri pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Muchammad dan Ibu Sutini.

Penulis menempuh pendidikan dasar di SDI SALAFIYAH KHAIRUDIN Gondanglegi Malang pada tahun 1999 sampai tahun 2004, kemudian penulis melanjutkan ke SMPN 1 Gondanglegi pada tahun 2004 dan selesai pada tahun 2007. Penulis melanjutkan pendidikan tingkat atas di SMA N 1 Turen pada tahun 2007 hingga tahun 2010 selama di SMA penulis aktif dibidang seni teater. Selepas dari SMA penulis melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi. Pada tahun 2010 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Strata 1 Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Brwajaya Malang, Jawa Timur melalui jalur SNMPTN.

Selama menjadi mahasiswa penulis pernah aktif dalam kepanitiaan PASCA PLA pada tahun 2010 sebagai wakil bendahara, dan juga tergabung dalam kepanitiaan RASTA 2010 sebagai Humas. Pada tahun 2013 penulis berpartisipasi sebagai kepanitiaan Ospek Universitas Brawijaya sebagai staf Humas.



DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN .....	i
SUMMARY .....	iii
KATA PENGANTAR .....	v
RIWAYAT HIDUP .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
I. PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
II. TINJAUAN PUSTAKA .....	9
2.1. Penelitian Terdahulu .....	9
2.2. Perkembangan Produksi Tebu di Indonesia .....	10
2.3 Usahatani .....	11
2.3.1. Konsep Usahatani .....	11
2.3.2. Faktor-Faktor Produksi Usahatani .....	12
2.4. Tinjauan Tenaga Kerja .....	13
2.4.1. Pengertian Tenaga Kerja .....	13
2.4.2. Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Pertanian .....	14
2.5. Sumberdaya Manusia dalam Pertanian .....	15
2.6. Pendekatan Sistem Nafkah Berkelanjutan .....	16
2.7 Strategi Adaptasi Petani .....	18
2.8 Kedudukan dan Ciri Ciri dari Faktor Tenaga Kerja dalam Usaha Tani .....	19
2.9 Cara-Cara Untuk Mencukupi Kebutuhan Akan Tenaga Kerja Dalam Usaha Tani Indonesia .....	21
III. KERANGKA KONSEPTUAL .....	26
3.1. Kerangka Pemikiran .....	26
3.2. Batasan Masalah .....	30
3.3. Definisi Operasional .....	30
IV. METODE PENELITIAN .....	32
4.1. Penentuan Lokasi Penelitian .....	32
4.2. Metode Penentuan Informan .....	32
4.3. Metode Pengumpulan Data .....	34
4.4. Metode Analisis Data .....	36



V. KEADAAN UMUM DAERAH PENELITIAN .....	39
5.1 Kondisi Geografis Desa Putat Lor.....	39
5.2 Kondisi Penduduk Desa Putat Lor.....	41
5.3 Keadaan Umum Pertanian.....	42
VI. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	44
6.1. Jenis-Jenis Penggunaan Tenaga Kerja dalam Usahatani Tebu ...	44
6.1.1. Kebutuhan Penggunaan Tenaga kerja Menurut Kegiatan	
6.1.2. Kebutuhan Penggunaan Tenaga kerja Menurut jenis	
Kelamin.....	53
6.2. Strategi Petani Tebu dalam Menghadapi Kelangkaan Tenaga	
Kerja.....	55
6.2.1 Strategi Petani Tebu Lahan Sempit.....	55
6.2.2 Strategi Petani Tebu Lahan Sedang .....	52
6.2.3 Strategi Petani Tebu Lahan Luas .....	58
6.3. Dampak Pemilihan Strategi Pengadaan Tenaga Kerja Terhadap	
Stabilitas Produksi dalam Usahatani Tebu di Desa Putat Lor....	64
VI. KESIMPULAN DAN SARAN .....	68
6.1. Kesimpulan .....	68
6.2. Saran .....	69
DAFTAR PUSTAKA .....	70
LAMPIRAN.....	73



## DAFTAR TABEL

Nomor	Teks	Halaman
1	Daftar Nama Informan Petani Tebu dan Kategori Luas Lahan yang Dimiliki di Desa Putat Lor.....	33
2	Daftar Nama Buruh Tabi Tebu di Desa Putat Lor.....	34
3	Metode Pengumpulan Data .....	36
4	Jumlah Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin di Desa Putat Lor.....	41
5	Jumlah Penduduk Menurru Mata Pencaharian di Desa Putat Lor Tahun 2013 .....	41
6	Luasan Lahan Menurut Jenis Lahan di Desa Putat Lor Tahun 2013 .....	42
7	Pembagian Penggunaan Lahan Kering di Desa Putat Lor.....	43
8	Nama Petani dan Jumlah Tenaga Kerja Penyulaman Tanaman Tebu di Desa Putat Lor Tahun Tanam 2012-2013 .....	46
9	Perubahan Kegiatan dalam Usahatani Tebu Sebelum dan Sesudah Terjadi Kelangkaan Tenaga Kerja .....	51
10	Kebutuhan Penggunaan Tenaga Kerja Menurut Jenis Kelamin dalam Penanaman Tebu di Desa Putat Lor Musim Tanam 2012-2013 perhektar/hari .....	54
11	Strategi Petani Tebu Lahan Sempit Untuk Mendapatkan Tenaga Kerja di Desa Putat Lor Tahun Tanam 2012-2013.....	56
12	Strategi Petani Tebu Lahan Sedang Untuk Mendapatkan Tenaga Kerja di Desa Putat Lor Tahun Tanam 2012-2013.....	58
13	Strategi Petani Tebu Lahan Luas Untuk Mendapatkan Tenaga Kerja di Desa Putat Lor Tahun Tanam 2012-2013 .....	60
14	Penggolongan Strategi yang digunakan Petani Menurut Kategori Luas Lahan di Desa Putat Lor .....	63
15	Dampak Pemilihan Strategi yang digunakan Petani Terhadap Stabilitas Produksi dalam Usahatani Tebu di Desa Putat Lor .....	65

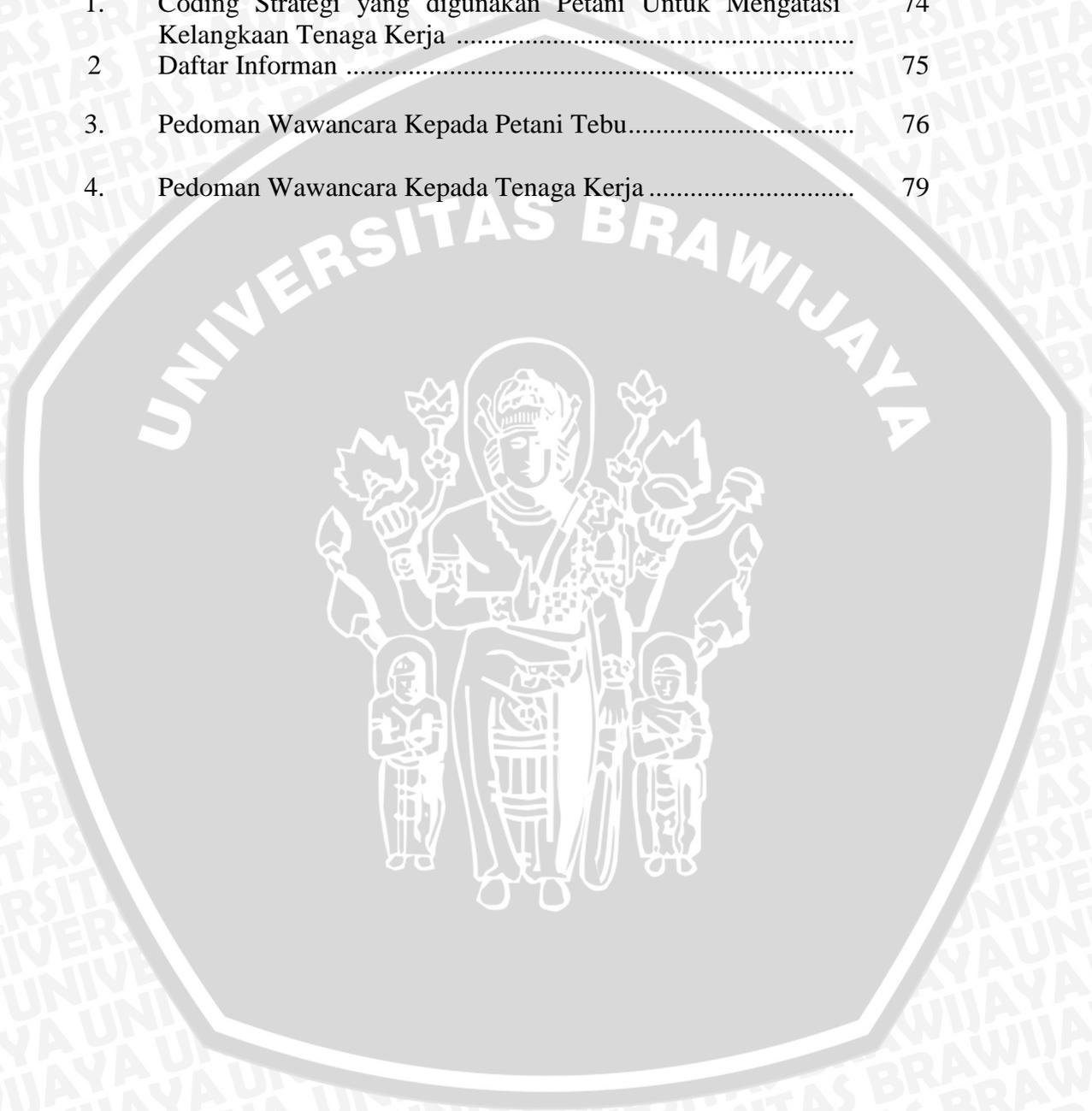
**DAFTAR GAMBAR**

Nomor	Teks	Halaman
1.	Produksi Tebu di Indonesia Tahun 2008-2012 .....	11
2	Kerangka Pemikiran Strategi Petani Tebu dalam Menghadapi Kelangkaan Tenaga Kerja .....	29
3	Proses Analisis Data .....	37
4	Peta Wilayah Desa Gondanglegi .....	39
5	Peta Sosial Desa Putat Lor .....	40



## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Teks	Halaman
1.	Coding Strategi yang digunakan Petani Untuk Mengatasi Kelangkaan Tenaga Kerja .....	74
2.	Daftar Informan .....	75
3.	Pedoman Wawancara Kepada Petani Tebu.....	76
4.	Pedoman Wawancara Kepada Tenaga Kerja .....	79



## I.PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Tebu adalah salah satu komoditas perkebunan penting yang ditanam untuk bahan baku utama gula. Hingga saat ini, gula merupakan salah satu komoditas strategis dalam perekonomian Indonesia karena disamping sebagai salah satu kebutuhan pokok masyarakat juga sebagai sumber kalori yang relatif murah (Panigoro *et al* , 2012).

Gula termasuk dalam sembilan bahan kebutuhan pokok (sembako) bagi masyarakat, karena gula merupakan sumber kalori dan juga bahan pemanis utama. Gula sangat berperan penting karena bahan pemanis buatan tidak dapat menggantikan gula sebagai pemanis utama. Karena itu, permintaan akan konsumsi gula di Indonesia sangat tinggi mengingat gula sebagai bahan kebutuhan pokok. Data konsumsi gula di Indonesia dari tahun 2005-2012 cenderung mengalami peningkatan. Hal ini sejajar dengan peningkatan jumlah penduduk di Indonesia yang terus bertambah setiap tahunnya. Pada tahun 2005 jumlah konsumsi gula nasional sebanyak 3.057.536 ton, dan meningkat menjadi 3.760.000 ton pada tahun 2006. Konsumsi gula nasional pada tahun 2007 mengalami sedikit penurunan menjadi 3.750.067 ton, dan terus menurun pada tahun 2008 menjadi 3.508.000 ton. Pada tahun 2009 konsumsi gula nasional kembali meningkat tajam menjadi 4.850.109 ton, tetapi pada tahun 2010 mengalami penurunan, namun jumlah konsumsinya masih tinggi sebanyak 4.289.000 ton. Pada tahun 2011 mengalami peningkatan konsumsi kembali menjadi 4.670.770 ton, dan pada tahun 2012 sebesar 5.200.000 ton.

Tingginya permintaan konsumsi gula tidak diimbangi dengan hasil produksi gula di Indonesia, sehingga untuk memenuhi kebutuhan konsumsi gula pemerintah Indonesia harus melakukan impor gula setiap tahunnya. Menurut data Dewan Gula Nasional, jumlah produksi gula (Ton) mulai tahun 2005-2012 mengalami fluktuasi. Pada tahun 2005-2008 mengalami peningkatan produksi. Pada tahun 2005 produksi sebesar 2.241.742 ton, sebesar 2.307.027 ton pada tahun 2006, kemudian terus meningkat menjadi 2.448.143 ton pada tahun 2007, dan paling tinggi pada tahun 2008 sebesar 2.668.429 ton. Tetapi pada tahun 2009

dan 2010 mengalami penurunan jumlah produksi. Total produksi gula pada tahun 2009 hanya sebesar 2.299.503 ton, dan terus menurun pada tahun 2010 dengan jumlah produksi 2.214.489 ton. Pada tahun 2011 jumlah produksi gula mulai meningkat kembali menjadi 2.228.259 ton. Selanjutnya pada tahun 2012 jumlah produksi tebu nasional meningkat banyak mencapai 2.591.687 ton.

Menurut Dewan Gula Nasional, data impor gula nasional mulai tahun 2005-2012 cenderung tinggi, karena untuk memenuhi kebutuhan gula nasional yang juga tinggi. Pada tahun 2005 pemerintah menimpur gula dari negara lain sebesar 1.980.487 ton, tahun 2006 hanya sebesar 1.405.942 ton, kemudian pada tahun 2007 impor gula pemerintah cenderung sangat naik sebesar 2.972.788 ton. Pada tahun 2008 jumlah impor gula pemerintah hanya 983.944 ton. Hal ini karena jumlah produksi gula pada tahun 2008 mengalami kenaikan, dan tingkat konsumsi gula pada tahun tersebut menurun. Pada tahun 2009 jumlah impor gula nasional mengalami kenaikan sebesar 1.373.546 ton, dan terus meningkat pada tahun 2010 menjadi 2.300.089 ton. Tahun 2011 jumlah impor gula mengalami sedikit penurunan sebesar 2.060.000 ton. Tetapi kembali Indonesia harus menaikkan jumlah impor gula sebesar 2.350.000 ton pada tahun 2012.

Menurut data dari Dewan gula nasional jumlah produksi gula dari tahun ketahun tidak stabil, Pada tahun 2010-2012 total produksi gula Indonesia mengalami kenaikan yang diikuti dengan naiknya tingkat konsumsi gula masyarakat. Total konsumsi gula Indonesia mengalami kenaikan setiap tahunnya karena gula termasuk dalam salah satu sembilan bahan pokok yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Kebutuhan gula nasional yang terus meningkat tersebut telah menyebabkan terjadinya defisit produksi setiap tahunnya, sehingga harus dipenuhi oleh impor. Impor gula sebagian berasal dari Thailand, Brazil dan India yang memberikan penawaran harga rendah. (Napitupulu, 2013)

Dalam upaya pemenuhan kebutuhan gula Indonesia, pemerintah mencanangkan program swasembada gula. Menurut Direktorat Jenderal Industri Agro dan Kimia departemen perindustrian diharapkan pada tahun 2014 swasembada gula nasional dapat terpenuhi. Menurut Arifeni (2012) Kementerian pertanian menargetkan swasembada gula pada tahun 2014 mencapai 3,1 juta ton. Tetapi upaya swasembada gula sulit untuk dilakukan karena terdapat beberapa

kendala dalam pemenuhan swasembada gula. Beberapa permasalahan dalam swasembada gula yakni dalam sistem usaha tani tebu. Permasalahan dalam sistem usaha tani tebu untuk mendukung swasembada gula terdapat pada semua unsur usaha tani seperti minimnya luas lahan tebu di Indonesia dan hanya berkonsentrasi di Pulau Jawa dan Sumatera. Rendahnya kepemilikan modal dari petani tebu sehingga tidak dapat meningkatkan hasil usahatani tebu, dan juga persoalan ketenagakerjaan dalam usahatani tebu yang terus menurun setiap tahunnya.

Zulkifli (2013) menjelaskan persoalan tenaga kerja dari sektor pertanian yang berpindah menjadi TKI dan buruh bangunan, dalam jangka panjang, pertanian tebu akan kesulitan mendapatkan tenaga tebang dan tenaga tanam rawat tebu karena penghasilan sebagai buruh pertanian tebu dianggap tidak menguntungkan. Masyarakat perlahan-lahan mulai meninggalkan pekerjaan sebagai buruh tani tebu karena bekerja sebagai buruh tani tebu dinilai tidak dapat mengangkat status sosial buruh tani tersebut. Semakin berkurangnya buruh tani, maka banyak lahan pertanian yang terbengkalai karena kurangnya tenaga kerja yang mengelola lahan pertanian tebu. Menurut Mubyanto (1995) dalam bukunya Pengantar Ekonomi Pertanian fungsi tenaga kerja dalam usahatani yakni sebagai pemimpin usahatani dan juga tenaga kerja sebagai faktor biaya. Tenaga kerja berpengaruh penting dalam peningkatan produksi usahatani tebu, tanpa adanya tenaga kerja yang mencukupi, maka akan terjadi ketidakseimbangan jumlah luas lahan dan pengelola lahan.

Menurut Rozani *et al* dalam Hastuti (2009) terdapat beberapa faktor penyebab terjadinya perubahan kelembagaan ketenagakerjaan, baik yang berasal dari dalam masyarakat (faktor internal), maupun yang berasal dari luar (faktor eksternal). Faktor internal yang mempengaruhi perubahan kelembagaan ketenagakerjaan antara lain bertambahnya jumlah penduduk, perubahan struktur pemilikan dan penguasaan lahan, pembentukan lapisan dalam masyarakat, dan perubahan kepentingan anggota lembaga, dan meningkatnya pengetahuan masyarakat. Sedangkan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi perubahan kelembagaan ketenagakerjaan adalah kebijakan pemerintah mengenai pemerintahan desa, perkembangan teknologi pertanian, komersialisasi pertanian, dan pembangunan pertanian yang bersifat sentralistik.

Menurut Kementerian Pertanian jumlah tenaga kerja pertanian mulai tahun 2011 terus menyusut. Setiap tahunnya jumlah petani berkurang 5,2 % dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2012 penyerapan tenaga kerja pertanian hanya sebesar 33,51 % dari total angkatan kerja nasional, di beberapa daerah di Indonesia sulit untuk mendapatkan tenaga kerja pertanian karena terjadi kesenjangan. Menurut Kepala Badan Statistik selain jumlah tenaga kerja pertanian yang semakin menurun, tenaga kerja pertanian saat ini didominasi tenaga kerja lanjut usia atau yang sudah berusia tidak produktif sehingga dalam melakukan pekerjaannya tenaga kerja yang tua tidak dapat melakukan dengan maksimal. (Kusni, 2012)

Masalah kekurangan tenaga kerja pertanian juga terjadi di Kabupaten Sumedang, Jawa Barat, menurut Suwartapradja (2012) terdapat buruh tani yang berlangganan (mempunyai satu majikan) dan buruh tani yang tidak berlangganan (mempunyai lebih dari satu majikan). Total jumlah buruh tani di sana berjumlah sekitar 6,1% dari total buruh tani yang dibutuhkan sehingga jumlah buruh tani disana dikatakan relatif sedikit karena pada saat pengolahan lahan yang serentak diperlukan tenaga kerja yang tidak sedikit, sehingga masih kekurangan tenaga kerja. Solusi dari sedikitnya buruh tani yang tersedia dari dalam desa adalah mendatangkan tenaga kerja buruh tani dari luar desa, seperti daerah Majalengka baik laki-laki maupun perempuan berjumlah sekitar 70 % dari kebutuhan buruh tani di daerah setempat. Kekurangan tenaga kerja di sektor pertanian disana tidak diikuti oleh anak-anak petani yang memilih bekerja di sektor non-pertanian atau di sektor formal di kota. Dari kondisi seperti itu beberapa petani kaya memilih untuk membeli traktor untuk mengatasi kesulitan tenaga kerja baik untuk menggarap lahan miliknya atau disewakan kepada petani lainnya.

Kecamatan Gondanglegi merupakan wilayah yang mempunyai potensi dalam pengembangan pertanian karena lebih dari 50% penggunaan lahan adalah untuk lahan pertanian yaitu pertanian sawah 49% (3.245 Ha) dan lahan kebun 21% (1.451 Ha) dari total luas lahan. Hingga tahun 2010 jumlah penduduk yang menjadi TKI mencapai 2.586 jiwa atau 9,38% dari jumlah penduduk yang bekerja (Kecamatan Gondanglegi dalam Angka, 2010). Kecamatan Gondanglegi membawahi beberapa desa, salah satunya adalah desa Putat Lor. Desa Putat Lor mempunyai luas wilayah 4.43 Km<sup>2</sup> dengan jumlah penduduk sebanyak 5.908

jiwa. Pada tahun 2010 sebagian besar penduduk di desa Putat Lor bekerja sebagai petani, tetapi dalam kurun waktu satu tahun terakhir jumlah tenaga kerja pertanian (buruh tani) berkurang.

Di desa Putat Lor Kecamatan Gondanglegi jumlah buruh tani setiap tahunnya semakin berkurang karena buruh tani yang ada berusia tua sehingga sudah tidak melanjutkan pekerjaan sebagai buruh tani, dan generasi muda disana tidak bersedia memilih pekerjaan sebagai buruh tani. Mereka lebih memilih bekerja pada sektor industri dan perdagangan karena dinilai bekerja sebagai buruh tani tidak memiliki nilai sosial yang tinggi karena bekerja pada sektor pertanian di anggap pekerjaan yang berat dan cenderung kotor karena harus bekerja di sawah/tegal. Sebagian besar tenaga kerja di Putat Lor lebih memilih bekerja pada usaha pembuatan batu bata karena dinilai pembayaran bekerja di pembuatan batu bata lebih mudah dari pada menjadi buruh tani.

Berkurangnya tenaga kerja di pertanian atau sebagai buruh tani hal ini menimbulkan masalah kelangkaan tenaga kerja dalam pelaksanaan usahatani, sehingga terjadi ketimpangan antara luas lahan tebu dengan jumlah tenaga kerja. Akibat dari ketimpangan luas lahan dan jumlah tenaga kerja yang tersedia maka pengolahan usaha tani tebu tidak dapat berjalan dengan lancar, untuk melakukan kegiatan dalam usaha tani tebu harus menunggu tenaga kerja tersedia dan mengantri dari petani lain padahal lahan milik petani tersebut sudah siap di olah sehingga harus terlambat pengolahannya karena menunggu tersedianya tenaga kerja. Belum juga jika petani mempunyai lahan yang terdiri dari beberapa bagian dan tenaga kerja hanya sedikit mengakibatkan proses pelaksanaan usaha tani tebu menjadi semakin lama dan tidak sesuai dengan waktu tebang yang dijadwalkan oleh pabrik gula.

Jika kondisi tenaga kerja dalam usahatani tebu di desa Putat Lor semakin menurun setiap tahunnya, maka usahatani tebu akan terhambat karena adanya ketimpangan jumlah tenaga kerja dan luas lahan, sehingga lahan tebu akan terbengkalai menunggu tenaga kerja, maka dari itu diperlukan penelitian bagaimana petani mengatasi kelangkaan buruh tani agar usahatani di desa Putat Lor dapat terlaksana dengan baik.

## 1.2 Rumusan Masalah

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh penting dalam mendukung keberhasilan usaha tani. Tenaga kerja berpengaruh langsung terhadap jumlah produksi tebu karena tenaga kerja merupakan pengelola usahtani yang melakukan penanaman, perawatan, dan juga pemanenan. Tanpa adanya tenaga kerja yang cukup maka usaha tani tidak akan dapat berjalan dengan baik karena akan terjadi ketimpangan lahan dan jumlah tenaga kerja yang tidak memadai.

Tenaga kerja dalam usahatani tebu dalam hal ini buruh tani merupakan orang yang melakukan usahatani yang bertujuan untuk membantu petani pemilik lahan dengan sistem pembayarannya berupa upah. Tetapi jumlah tenaga kerja pertanian beberapa tahun terakhir semakin berkurang, hal ini menyebabkan masalah penting dalam usahatani tebu. Menurut Mardikanto dalam Endang (2009) telah terjadi penurunan proporsi kontribusi sektor pertanian terhadap PDB maupun proporsi jumlah tenaga kerja yang bekerja di sektor pertanian. Faktor-faktor yang menyebabkan menurunnya proporsi jumlah tenaga kerja yang bekerja di sektor pertanian, salah satu di antaranya adalah berkembangnya pemakaian teknologi yang hemat tenaga kerja di sektor pertanian dan investasi besar-besaran disektor pertanian yang tidak banyak menyerap tenaga kerja. Mardikanto dalam Sudalmi (2009) mengungkapkan bahwa selama sepuluh tahun terakhir telah terjadi perubahan-perubahan : pemanfaatan teknologi, kelembagaan, penguasaan tanah dan bagi hasil, jumlah tuna kisma (petani tak bertanah) dan terbatasnya kesempatan kerja sebagai buruh tani.

Dewasa ini jumlah tenaga kerja (buruh tani) tebu di desa Putat Lor semakin menurun. Penurunan jumlah buruh tani tersebut disebabkan karena banyaknya tenaga kerja muda yang tidak mau bekerja pada sektor pertanian, mereka lebih cenderung memilih bekerja di sektor non pertanian seperti menjaga toko, bengkel, dan bekerja pada industri pembuatan batu bata karena bekerja pada sektor non pertanian dinilai mempunyai standart hidup yang lebih tinggi dari pada menjadi buruh tani. Selain itu pembayaran jika bekerja pada sektor non pertanian dinilai lebih mudah dibanding bekerja sebagai buruh tani. Akibat dari semakin langka nya tenaga kerja yang bekerja pada sektor pertanian tebu, maka kegiatan-

kegiatan dalam usaha tani tebu tidak dapat dilaksanakan sebagai mana mestinya seperti halnya pada saat kegiatan penebangan, karena banyaknya tenaga kerja yang berpindah sehingga kegiatan penebangan tidak dapat dilaksanakan tepat waktu dan menyebabkan banyak lahan tebu yang belum tertebang hingga pabrik gula di tutup pada musim giling tersebut sehingga harus menunggu penebangan musim selanjutnya yang berdampak pada penurunan kualitas tebu. Dari permasalahan di atas, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apa saja jenis kebutuhan penggunaan tenaga kerja dalam usahatani tebu di Desa Putat Lor?
2. Bagaimana strategi petani di Desa Putat Lor dalam menghadapi kelangkaan tenaga kerja pada usahatani tebu?
3. Bagaimana dampak pemilihan strategi pengadaan tenaga kerja terhadap stabilitas produksi usahatani tebu di Desa Putat Lor?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dengan permasalahan yang ada, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan kebutuhan penggunaan tenaga kerja dalam usahatani tebu di Desa Putat Lor
2. Mendeskripsikan strategi petani di Desa Putat Lor dalam menghadapi kelangkaan tenaga kerja usahatani tebu.
3. Mendeskripsikan dampak pemilihan strategi pengadaan tenaga kerja terhadap stabilitas produksi usahatani tebu di Desa Putat Lor.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti, sebagai bahan informasi mengenai strategi petani mengatasi kelangkaan tenaga kerja tebu di Desa Putat Lor, Kecamatan Gondanglegi Malang
2. Dapat memberikan informasi dan sebagai bahan referensi kepada semua pihak terutama kepada mahasiswa maupun peneliti yang menelaah kasus serupa.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian Sudalmi (2009) yang berjudul Analisis Penggunaan Tenaga Kerja Pertanian Pada Usahatani Padi Sawah (Study Kasus Di Desa Karang Duren) bertujuan untuk mengetahui berapa besar penggunaan tenaga kerja yang berasal dari keluarga petani sendiri dan tenaga kerja yang berasal dari luar keluarga petani, serta kegiatan-kegiatan dalam berusahatani apa saja, yang dilaksanakan oleh tenaga kerja pria dan tenaga kerja wanita, maupun tenaga kerja pria saja atau tenaga kerja wanita saja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Hasil dari penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa penggunaan tenaga kerja keluarga yang terbanyak dilakukan oleh petani penyakap karena pekerjaan usahatani padi sawah merupakan pekerjaan utama dan sangat diharapkan untuk mencukupi kebutuhan petani penyakap, sehingga seluruh keluarga ikut bekerja dalam pekerjaan usahatani padi sawah. Pekerjaan pemupuk, menyemprot dan panen semua dilaksanakan oleh petani penyakap dengan keluarganya.

Menurut penelitian Suwartapraja (2012) Yang Berjudul Kolektifitas Tenaga Kerja Dalam Pertanian (Studi Tentang Implikasi Curahan Tenaga Kerja Terhadap Pendapatan Petani Di Kabupaten Sumedang, Jawa Barat) bertujuan untuk menggali dan memahami dan memahami potensi lokal yang terkait dengan ketenagakejaan yang tumbuh dalam kehidupan masyarakat petani sebagai suatu alternatif di dalam mengurangi biaya produksi dan atau meningkatkan pendapatan petani. Metode yang dipergunakan deskriptif analisis dengan pendekatan kualitatif. Kesulitan tenaga kerja disektor pertanian ini bagi golongan atas tergantikan oleh traktor. Sedangkan bagi petani golongan menengah ke bawah yang semula menggunakan tenaga kerja anak-anaknya tergantikan dengan cara pertemanan baik berdasarkan domisili maupun berdasarkan hamparan. Bentuk kerjasama ini tidak hanya menjaga hubungan dan meningkatkan solidaritas akan tetapi juga dapat mengurangi biaya produksi yang pada gilirannya meningkatkan pendapatan petani.

Penelitian Taryono, dan Ekwarso, Hendro (2012) berjudul Analisis Ketenagakerjaan Pada Wilayah Pedesaan Di Kabupaten Kampar menggunakan metode analisis deskriptif yang menggambarkan tentang karakteristik ketenagakerjaan pada wilayah pedesaan di Kabupaten Kampar. Hasil dari penelitian itu menyebutkan bahwa tingkat kesempatan kerja sebesar 88,03 persen dengan tingkat kesempatan kerja laki-laki yang lebih tinggi (66,83 persen) daripada perempuan yaitu 21,20 persen. Dengan demikian tingkat pengangguran pada wilayah pedesaan di Kabupaten Kampar pada tahun 2010 sebesar 11,97 persen dengan tingkat pengangguran laki-laki (3,60 persen) lebih rendah daripada tingkat pengangguran perempuan yaitu 8,37 persen. Dan juga sebagian besar tenaga kerja pada wilayah pedesaan di Kabupaten Kampar bekerja pada lapangan usaha perkebunan sebanyak 109.179 orang yang terdiri dari laki-laki sebanyak 90.579 orang dan perempuan sebanyak 18.600 orang. Pada umumnya dengan status pekerjaan utama adalah bekerja sendiri.

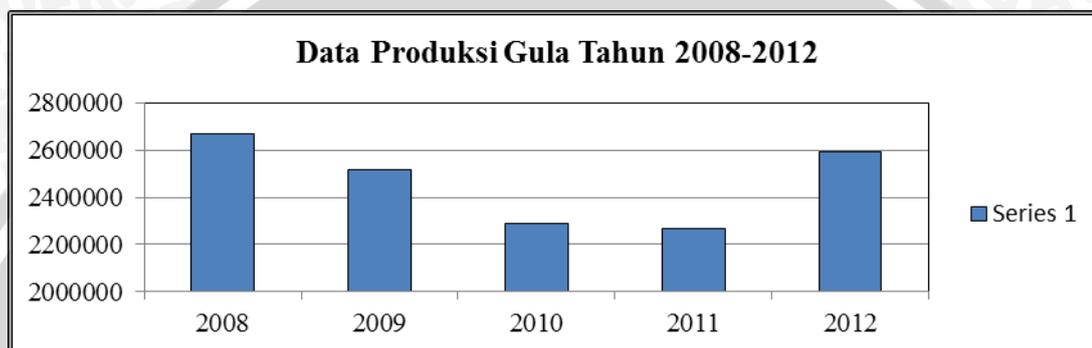
Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama membahas tentang bagaimana penggunaan tenaga kerja pertanian dan juga strategi yang ditempuh petani dalam menangani kelangkaan tenaga kerja pertanian. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada penelitian terdahulu komoditas yang digunakan bermacam macam, pada penelitian yang akan dilakukan tenaga kerja yang akan diteliti hanya tenaga kerja pada usahatani tebu. Penelitian yang akan dilakukan lebih difokuskan pada bagaimana strategi petani tebu dalam mengatasi kelangkaan tenaga kerja dari berbagai kelompok luasan lahan dan juga dampaknya terhadap stabilitas produksi dalam usaha tani tebu.

## **2.2 Perkembangan Produksi Tebu di Indonesia**

Menurut Kementerian Perhutanan luas lahan tanaman tebu pada tahun 2013 mencapai 554.880 hektar, dengan komposisi 63,46 persen di Jawa dan sisanya berada di Lampung. Namun jumlah luas lahan tidakimbang dengan kualitas tebu atau rendemennya. Pada 2010 rata-rata rendemen tebu di level 6,47 persen, naik pada 2012 menjadi 8,14 persen, hingga Juli 2013, rata-rata rendemen tebu turun di level 7,96 persen. (Suryowati, 2013)

Untuk memenuhi program swasembada gula perlu adanya upaya peningkatan produksi tebu di Indonesia. Jumlah produksi tebu di Indonesia setiap tahunnya masih belum stabil pada tahun 2008 hingga 2011 produksi tebu terus mengalami penurunan. Produksi tebu tertinggi terjadi pada tahun 2008 dengan jumlah produksi sebesar 2.668.428 ton dan paling rendah pada tahun 2011 hanya sebesar 2.267.887 ton. Tetapi dari 2011 hingga 2012 mengalami peningkatan produksi sebesar 14, 28% menjadi 2.591.687 ton.

Gambar 1. Produksi Tebu di Indonesia 2008-2012



Sumber: Direktorat Jenderal perkebunan.

## 2.3 Usahatani

### 2.3.1 Konsep Usahatani

Menurut Soekartawi dalam Putra (2007) mendefinisikan ilmu usahatani sebagai ilmu yang mengajarkan bagaimana memanfaatkan sumberdaya yang ada secara efektif dan efisien. Efektif jika dapat memanfaatkan sumberdaya dengan sebaik-baiknya, dan efisien jika pemanfaatan sumberdaya tersebut dapat menghasilkan keuntungan. Sedangkan menurut Hernanto dalam Putra (2007) menjabarkan usahatani sebagai organisasi dari alam, kerja, modal untuk produksi pertanian. organisasi disini adalah petani yang mengorganisir faktor produksi yang dimiliki. Bentuk organisasinya tergantung dari tingkat usahatani milik petani.

Menurut Adiwilaga dalam Putra (2007) ilmu usahatani merupakan ilmu yang membahas semua faktor yang mendukung kegiatan pertanian dan masalah

utama membahas tentang kedudukan petani. Secara istilah ilmu usahatani adalah ilmu yang membahas bagaimana petani sebagai pengusaha untuk mengorganisir perusahaannya.

### 2.3.2 Faktor-Faktor Produksi Usahatani

Dalam melakukan kegiatan usahatani perlu adanya kombinasi dari unsur-unsur pokok untuk dapat menghasilkan output yang maksimal. Berikut adalah faktor-faktor produksi yang digunakan dalam usahatani:

#### 1. Tanah

Menurut Cahyono dalam Saladin (2011) faktor produksi tanah sangat penting, karena dilihat dari segi luas lahan, kesuburan tanah, penggunaan lahan, dan juga topografi lahan. Dengan mengetahui keadaan tanah tersebut maka petani dapat menentukan bagaimana cara yang tepat dalam mengelola lahannya sehingga dapat menghasilkan usahatani yang tinggi.

#### 2. Tenaga kerja

Menurut Tim Dosen Manajemen (2012) tenaga kerja merupakan faktor produksi yang berperan penting, karena tenaga kerja merupakan faktor produksi asli yang mengelola usahatani baik yang melakukan secara langsung maupun tidak langsung. Faktor produksi tenaga kerja mempunyai unsur fisik, pikiran serta kemampuan yang tidak dimiliki oleh faktor produksi lain.

#### 3. Modal.

Dalam Tim Dosen Manajemen (2012) dijelaskan bahwa modal adalah segala hasil karya pemikiran manusia yang digunakan untuk membantu kegiatan produksi baik fisik maupun non fisik untuk mencapai tujuan yang lebih baik. Modal menurut sifat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Modal tetap yaitu modal yang digunakan dalam usahatani berkali-kali dan tidak habis, yang termasuk modal tetap adalah mesin, bangunan, dan alat-alat pertanian.
- b. Modal bergerak yaitu modal yang digunakan hanya satu kali produksi sudah habis, yang termasuk dalam modal bergerak adalah pupuk, bahan bakar, dll.

#### 4. Manajemen.

Menurut Soekartawi dalam Saladin (2011) manajemen adalah seni untuk merencanakan, mengatur, melaksanakan, dan mengevaluasi proses produksi usahatani. Faktor manajemen ini perlu didukung oleh beberapa aspek, yaitu:

- a. Tingkat pendidikan
- b. Tingkat keterampilan
- c. Skala usaha
- d. Besar-kecilnya kredit
- e. Macam komoditas

### **2.4 Tinjauan Tenaga Kerja**

#### **2.4.1 Pengertian Tenaga Kerja**

Menurut Simanjutak dalam Khaafidh (2013) tenaga kerja atau manpower adalah penduduk yang sudah dan sedang bekerja, yang mencari kerja dan juga melakukan pekerjaan lain yang produktif seperti pelajar atau mengurus rumah tangga. Ibu rumah tangga dan pelajar dianggap sebagai tenaga kerja karena dianggap mereka mampu untuk bekerja sewaktu-waktu. Definisi singkat tenaga kerja adalah penduduk dengan usia produktif.

Menurut Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Menurut Sumarsono dalam Khaafidh (2013) menjelaskan tenaga kerja adalah semua orang yang mau bekerja. Pengertian tenaga kerja disini adalah mau bekerja untuk dirinya sendiri atau keluarga, baik yang tidak mendapatkan penghasilan, ataupun individu yang mampu bekerja tetapi tidak mendapatkan kesempatan kerja sehingga harus menunggu atau menganggur. Menurut Dumairy dalam Khaafidh (2013) tenaga kerja adalah penduduk dalam usia produktif. Sedangkan menurut Badan Pusat Statistik menjabarkan tenaga kerja adalah seluruh penduduk dalam usia kerja, dan standart usia kerja adalah 15 tahun ke atas yang dianggap mampu memproduksi barang dan jasa.

Simanjutak dalam Khaafidh (2013) menggolongkan tenaga kerja menjadi dua, yaitu angkatan kerja dan non-angkatan kerja. Angkatan kerja terdiri dari

kelompok yang bekerja dan yang mencari pekerjaan, sedangkan kelompok pelajar dan mengurus rumah tangga termasuk dalam non-angkatan kerja. Sedangkan menurut Daniel dalam Nasution (2008) mendefinisikan tenaga kerja adalah seluruh penduduk yang sudah berusia produktif (15-64 tahun) yang mampu bekerja untuk menghasilkan sesuatu. Dalam usaha tani tenaga kerja dibedakan menjadi beberapa macam yakni tenaga kerja wanita, tenaga kerja laki-laki dan juga tenaga kerja anak-anak. Biasanya tenaga kerja dalam usahatani didapatkan dari anggota keluarga dan luar keluarga. Untuk pembayaran tenaga kerja dari luar keluarga biasanya menggunakan sistem upah.

#### **2.4.2 Penyerapan tenaga kerja sektor pertanian**

Menurut Setiawan (2010) sektor pertanian masih berperan strategis dalam penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Dalam kurun waktu 1996-2002 untuk setiap 10 orang pekerja, 4-5 orang bekerja pada sektor pertanian. Berdasarkan data Askernas tahun 2006, jumlah penduduk Indonesia yang bekerja di bidang pertanian mencapai hampir setengah dari total penduduk Indonesia yang bekerja. Penduduk Indonesia masih banyak yang bekerja sebagai petani dibandingkan profesi lain yang memiliki produktivitas tinggi seperti teknisi dan managerial. Tetapi masih terdapat kecenderungan penduduk bekerja pada sektor non pertanian. Pada tahun 1990-1997 tenaga kerja yang bekerja di sektor non-pertanian mengalami peningkatan sebanyak 16,5 juta orang lebih, sebaliknya tenaga kerja yang bekerja pada sektor pertanian mengalami penurunan sebesar 6,7 juta orang. Dalam waktu tersebut tenaga bukan pertanian (sektor perdagangan, industri, dan konstruksi) mengalami peningkatan 6,0 % pertahun.

Menurut Setiawan (2010), penyebab utama yang menyebabkan sektor pertanian tergeser adalah semakin tingginya tingkat alih fungsi lahan pertanian dan juga banyak lahan pertanian yang rusak. Akibat dari pembangunan pedesaan membuat lahan pertanian yang subur tidak dapat dibudidayakan kembali dan juga jumlah lahan kritis di pedesaan semakin meluas.

## 2.5 Sumberdaya Manusia dalam Pertanian

Setiawan (2010) menyebutkan bahwa sumberdaya manusia (SDM) adalah tenaga kerja yang mampu bekerja dan melakukan kegiatan untuk menghasilkan barang dan jasa yang mempunyai nilai ekonomis dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat, sedangkan tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (UU Ketenaga kerjaan). Kondisi SDM dalam bidang pertanian atau petani di Indonesia masih sangat rendah. Dilihat dari pendidikannya lebih dari 50% petani tidak menamatkan pendidikan SD, kurang dari 40% hanya tamatan SLTP dan kurang lebih hanya 10% yang tamatan SLTA.

Menurut Setiawan (2010) rendahnya tingkat pendidikan petani juga diikuti oleh rendahnya produktivitas kerja. Pada tahun 2002 produktivitas sektor pertanian bernilai Rp 1,69 juta per orang. Pada tahun 2003 nilainya turun menjadi Rp 1,68 juta per orang. Sementara itu, pada sektor lainnya (pertambangan, listrik, gas, dan air) angka produktivitas mencapai Rp 54,94 juta per orang. Disektor perdagangan besar, perdagangan eceran, rumah makan dan hotel mencapai nilai Rp 4,21 juta per orang, dan merupakan uruta kedua terendah setelah pertanian. angka produktivitas tersebut mengandung arti bahwa sektor pertanian saat ini dalam kondisi yang sudah jenuh terhadap kesempatan kerja.

Rendahnya tingkat produktivitas kerja pada sektor pertanian didasari oleh umur, tingkat pendidikan, jam kerja dan luas garapan petani yang rendah. Tenaga kerja yang bekerja pada sektor pertanian dilihat dari umur pekerja menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja pertanian berumur 25-44 tahun, kemudian kelompok umur diatas 45 tahun, dan kelompok umur kurang dari 25 tahun. Hampir sebagian besar yang bekerja pada sektor pertanian pada usia tua, padahal umur produktif pada usia muda, dengan kondisi minimnya tenaga usia muda pada sektor pertanian, dikhawatirkan sektor pertanian akan kekurangan tenaga kerja pada masa yang akan datang.

## 2.6 Pendekatan Sistem Nafkah Berkelanjutan

Dharmawan dalam Maemonah (2012) menjelaskan bahwa dalam sosiologi nafkah, pengertian strategi nafkah mengarah pada *livelihood strategy* (strategi kehidupan) dari pada *means of living strategy* (strategi cara hidup). Strategi

nafkah adalah cara yang digunakan individu maupun kelompok untuk mempertahankan eksistensi infrastruktur, struktur sosial dan sistem budaya yang berlaku. Ellis dalam Maemonah (2012) menyatakan bahwa *livelihood* mencakup pembayaran cash, hasil bumi maupun dalam bentuk lainnya seperti institusi untuk mendukung keberlangsungan standart hidup yang sudah ada.

Scoones dalam Maemonah (2012) menyatakan bahwa penerapan strategi nafkah pada rumah tangga petani dengan cara memanfaatkan berbagai sumberdaya yang dimiliki dalam upaya untuk bertahan hidup. Salah satu klasifikasi strategi nafkah yang mungkin dilakukan oleh rumah tangga petani yaitu melakukan rekayasa sumber nafkah pertanian, dapat dilakukan dengan memanfaatkan sektor pertanian dengan efektif dan efisien, seperti penambahan input eksternal atau intensifikasi( teknologi, tenaga kerja) dan ekstensifikasi (memperluas lahan garap).

Salah satu gambaran nafkah berkelanjutan menurut Meikel *et al* dalam Maemonah (2012) adalah dinamis dan mudah diadaptasi. Nafkah berkelanjutan memiliki kemampuan untuk merespons perubahan dan secara berlanjut diperbaharukan melalui pengembangan dari strategi adaptif kemudian, dapat bangkit dari tekanan dan kejutan, stabil dan berlanjut dalam jangka panjang.

Menurut Ellis dalam Widodo (2011) Konsep mata pencarian (*livelihood*) sangat penting dalam memahami *coping strategies* karena merupakan bagian dari atau bahkan kadang-kadang dianggap sama dengan strategi mata pencarian (*livelihood strategies*). Suatu mata pencarian meliputi pendapatan (baik yang bersifat tunai maupun barang), lembaga-lembaga sosial, relasi gender, hak-hak kepemilikan yang diperlukan guna mendukung dan menjamin kehidupan

Ellis dalam Widodo (2011) menambahkan konsep ini sesungguhnya dikembangkan pertama kali di Inggris pada akhir dekade 90-an, namun didesain ulang sehingga sangat relevan untuk kawasan sedang berkembang. Pendekatan pembangunan ala *sustainable livelihood* adalah pendekatan pembangunan kontemporer yang berusaha mengoreksi pendekatan pembangunan ala modernisasi yang dikenal sangat tidak akrab terhadap lingkungan. Pendekatan nafkah berkelanjutan berusaha mencapai derajat pemenuhan kebutuhan sosial, ekonomi, dan ekologi secara adil dan seimbang. Pencapaian derajat kesejahteraan

sosial didekati melalui kombinasi aktivitas dan utilisasi modalmodal yang ada dalam tata nafkah

Crow dalam Widodo (2011) menjelaskan strategi nafkah meliputi aspek pilihan atas beberapa sumber nafkah yang ada di sekitar masyarakat. Strategi nafkah merupakan pola yang dilakukan petani untuk mengatasi suatu masalah yang berhubungan dengan nafkah petani tersebut. Dalam hal ini masalah yang dihadapi petani adalah kelangkaan tenaga kerja. Menurut Serrat (2008) Asset dalam nafkah berkelanjutan ada lima yaitu:

- a. Modal Manusia/ *Human Capital*, yang termasuk dalam modal manusia adalah kesehatan, kemampuan, pendidikan, pengetahuan, dan kemampuan
- b. Modal Sosial / *Social Capital*, yang termasuk dalam modal sosial adalah jaringan dan komunikasi, hubungan kepercayaan, grub formal dan informal.
- c. Modal alam / *Nature Capital*, yang termasuk dalam modal alam adalah lahan dan produksi, air dan sumberdaya air, pohon dan produksi hutan, hewan liar, keragaman.
- d. Modal Fisik / *Physical Capital*, yang termasuk dalam modal fisik adalah infrastruktur (transportasi, jalan, mesin, energi, ), teknologi (alat produksi, benih, pupuk)
- e. Modal Finansial / *Financial Capital*, yang termasuk dalam modal finansial adalah tabungan, credit dan debit.

## 2.7 Strategi Adaptasi Petani

Menurut Iskandar (2006) petani merupakan komponen utama dalam suatu ekosistem yang memerlukan proses adaptasi dengan lingkungannya, petani memiliki kelenturan yang tinggi dalam mengadaptasi diri terhadap lingkungannya. Ada 3 jenis penyesuaian manusia untuk mengadaptasi diri dari berbagai perubahan lingkungan, yaitu:

1. Penyesuaian fisiologi
2. Penyesuaian perilaku
3. Dan penyesuaian budaya.

Penyesuain fisiologi dan perilaku adalah proses adaptasi secara biologi atau evolusi untuk bertahan. Sedangkan penyesuaian budaya adalah penyesuai

dengan cara belajar, memahami, dan mengkomunikasikan ide ide dan mewujudkan dengan bantuan bahasa. Iskandar (2006) menambahkan kebudayaan merupakan hal yang sangat penting sebagai alat adaptasi dengan lingkungannya, sebagai strategi untuk merespon perubahan lingkungan maupun perubahan sosial. Marzali dalam Haryanto (2012) menjelaskan bahwa strategi adaptasi adalah perilaku untuk mengalokasikan sumberdaya yang mereka miliki dalam menghadapi masalah untuk membuat tindakan yang tepat sesuai dengan lingkungan sosial, budaya, ekonomi, politik dan ekologi di lingkungan petani. Menurut Barlett dalam Iskandar (2006), beberapa keuntungan dari pendekatan strategi adaptasi yaitu:

1. Dapat mendeskripsikan dengan kelas strategi nyata yang dilancarkan para petani, dan keanekaan pilihan strategi
2. Dapat menggambarkan variabel-variabel dan kondisi-kondisi yang menciptakan dan memperkuat strategi-strategi tersebut
3. Dapat menjelaskan mengapa variabel-variabel yang satu lebih menentukan dari pada variabel yang lain, dan
4. Dapat meramalkan arah perkembangan dan implikasi jangka panjang dari pilihan-pilihan strategi perubahan struktur agraria.

Menurut Vayda dan Rappaport dalam Sugihardjo *et al* (2012), adaptasi manusia dibagi secara fungsional dan prosesual. Adaptasi fungsional merupakan respon untuk mempertahankan kondisi agar tetap stabil. Sedangkan adaptasi prosesual merupakan bentuk tingkah laku dari proses penyesuaian manusia dengan lingkungannya. Strategi adaptasi lainnya adalah dengan menciptakan hubungan-hubungan sosial yang telah membentuk suatu jaringan sosial. Jaringan sosial disini berdasarkan hubungan kerabat, teman, tetangga dan lain-lain. Rudito dalam Sugiharjo, *et al* (2012) menjelaskan ada empat bentuk kekuatan hubungan yang dapat dilihat dari suatu jaringan sosial:

1. Intensity, kekuatan hubungan yang diukur berdasarkan frekuensi kontak individu dalam suatu komunitas pada waktu tertentu.
2. Resiprocity, frekuensi individu dalam komunitas tersebut untuk melakukan hubungan timbal balik.

3. Kejelasan terhadap pengharapan dari hubungan yang terjalin antar individu dalam suatu komunitas
4. Multiplexity, frekuensi banyak peran yang dilakoni individu dalam komunitas.

Sugiharjo, *et al* (2012) menambahkan proses adaptasi merupakan salah satu bagian dari proses evolusi kebudayaan, yaitu proses manusia untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan dan sosial.

### **2.8 Kedudukan dan Ciri Ciri dari Faktor Tenaga Kerja Dalam Usaha Tani**

Menurut Tohir (1983) Tenaga kerja merupakan faktor penting dalam usaha tani swasembada, khususnya faktor tenaga kerja petani dan para anggota keluarganya. Dalam usaha tani, tenaga kerja merupakan faktor penting penentu keberhasilan dari usaha tani tersebut. Faktor tenaga kerja dalam usaha tani mempunyai ciri-ciri tersendiri. Ciri-ciri faktor tenaga kerja dalam usaha tani adalah sebagai berikut:

1. Keperluan akan tenaga kerja dalam usaha tani tidak kontinyu dan merata.  
Tiap jenis tanaman memiliki cirinya sendiri atas keperluan akan tenaga kerja. Tanaman padi mempunyai kebutuhan tenaga kerja yang berbeda dengan tanaman tembakau. Perbedaan keperluan tenaga kerja dalam usaha tani disebabkan perbedaan pengolahan dari tiap-tiap jenis tanaman seperti pengolahan tanah, waktu penanaman, dan waktu pemanenan.
2. Pemakaian tenaga kerja dalam usaha tani untuk setiap hektarnya sangat terbatas.

Keperluan akan tenaga kerja untuk mengelola suatu usaha tani tidak konstan, tergantung oleh beberapa faktor seperti jenis tanah, cara pengairan, jenis tanaman, cara pengolahan, dan sebagainya. Meskipun demikian, untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam usaha tani diperlukan standar angka tentang keperluan tenaga kerja untuk tiap satu hektar tanah pertanian. Setiap wilayah mempunyai angka standar masing masing berdasarkan pengolahan yang ada di tiap tiap wilayah tersebut. Di Indonesia umumnya kebutuhan tenaga kerja untuk tanaman tahunan setiap hektarnya membutuhkan tidak lebih dari 2,5 orang dan untuk tanaman musiman membutuhkan 3 orang per hektar. Untuk meningkatkan daya tampung

tenaga kerja ada beberapa cara yang harus ditempuh diantaranya adalah : Intensifikasi kerja, perombakan pola pertanaman melalui jalan: (a) peningkatan penggunaan tanah, (b) penggunaan bibit unggul, pupuk, dan obat-obatan karena penggunaan sarana tersebut membutuhkan tenaga kerja dan (c) peningkatan rotasi tanaman.

3. Tenaga kerja dalam usaha tani itu tidak mudah di *standarisir*, *dirasionalisir*, dan *dispesialisasikan*

*Standarisasi* dalam tenaga kerja diperlukan dalam usaha tani, tetapi dalam pelaksanaannya sulit dilaksanakan karena jenis tanah, keadaan iklim, jenis tanah dan penggunaan alat-alat pertanian berbeda satu sama lain, misalnya jenis cangkul yang digunakan oleh tiap-tiap wilayah berbeda sesuai dengan jenis tanah yang dimiliki. Karena sulitnya standarisasi tenaga kerja dengan alat-alat pertanian, maka standarisasi tenaga kerja pun tidak mudah dilaksanakan dalam usaha tani.

*Rasionalisasi* adalah mengganti tenaga manusia dengan tenaga mekanis, upaya untuk merasionalisasikan tenaga kerja seperti ini sulit untuk dilakukan bahkan di beberapa tempat di Indonesia rasionalisasi tenaga kerja tidak boleh dilaksanakan. Terkadang untuk suatu jenis usaha tani tertentu rasionalisasi tidak dapat dilakukan karena dapat mempengaruhi mutu dari hasil usaha tani tersebut, misalnya seperti dalam usaha tani kopi diperlukan kegiatan untuk pemungutan daun kopi satu per satu, sehingga rasionalisasi tidak dapat dilaksanakan. Tetapi pada dasarnya rasionalisasi merupakan upaya untuk menghemat tenaga kerja misalnya jika dalam pengolahan lahan petani menggunakan tenaga mekanis seperti bajak singkal dapat menghemat waktu pengolahan lahan sebesar 50% sehingga rasionalisasi tenaga kerja sangat bernilai ekonomis. Begitu juga *spesialisasi* tenaga kerja belum dapat diterapkan di Indonesia, padahal di negara-negara maju disana sudah ada spesialisasi dalam hal pertanian.

4. Keperluan akan tenaga kerja dari usaha tani itu cukup beraneka-ragam coraknya dan sering kali tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

Pekerjaan dalam pertanian sifatnya beraneka ragam dan tidak dapat dipisahkan. Seorang petani adalah “all round” selain sebagai manajer, petani juga merangkap sebagai manajer, pedagang hasil pertanian, dan juga sebagai konsumen dari produk yang dihasilkannya.

## 2.8 Cara- Cara Untuk Mencukupi Kebutuhan Akan Tenaga Kerja Dalam Usaha Tani Indonesia

Menurut Tohir (1983) Umumnya usaha tani di Indonesia memerlukan bantuan tenaga kerja dari luar hal ini disebabkan karena banyaknya jenis pekerjaan yang menumpuk pada waktu tertentu dan harus diselesaikan dalam waktu yang singkat. Pengunduran atau penundaan penyelesaian dalam usaha tani akan mengakibatkan kerugian bagi petani, kekurangan tenaga kerja dalam hal pertanian umumnya dicukupi dengan menggunakan tenaga kerja dari luar. Untuk menutupi kekurangan tenaga kerja dalam bidang pertanian, ada beberapa jalan yang dilakukan oleh petani antara lain:

1. Mengambil anak angkat.

Mengambil anak angkat dalam kalangan petani Indonesia ada dua cara, yaitu:

- a. Pengangkatan anak angkat cara biasa. Biasanya anak angkat diambil dari teman dekat atau sanak saudara. Jika yang diambil adalah anak perempuan biasanya tujuan pengangkatannya adalah untuk membantu pekerjaan dirumah, untuk memperoleh uang kawin. Jika yang diambil anak angkat adalah laki-laki biasanya tujuannya adalah untuk membantu pekerjaan dirumah/sawah atau untuk dijadikan menantu kelak.
- b. Pengangkatan anak angkat untuk dijadikan menantu. Anak laki-laki yang akan dijadikan menantu biasanya diangkat sebagai anak dan harus tinggal dirumah mertua untuk membantu mengelola usaha tani mertua. Cara seperti ini dinilai lebih mudah dari pada mengambil buruh harian atau butuh tahunan.

2. Minta bantuan dari teman sedesa atau dasar sambat sinambat, gotong royong, dan sebagainya.

Bantuan dari teman teman sedesa dalam bidang pertanian umumnya disebut tolong menolong, gotong royong, sambat sinambat, liliyuran, ngarempuk, gigir, kisiran, ngasih dan sebagainya. Sistem tolong menolong hakekatnya ada dua jenis, yaitu:

- a. Tolong menolong yang sifatnya timbal balik, umumnya dilakukan oleh petani yang mempunyai kepemilikan luas lahan yang sama dan jenis

tanaman yang sama, karena bersifat timbal balik biasanya bantuan timbal balik dilakukan pada usaha tani padi oleh petani dengan skala kecil. Tenaga-tenaga yang membantu bisanya diberi makanan, minuman dan rokok.

- b. Tolong menolong tanpa imbalan kembali yang berupa tenaga kerja. Adakalanya seorang petani meminta bantuan tenaga kerja kepada teman temannya tanpa meminta bantuan tenaga kerja kembali. Biasanya mereka yang membantu memperoleh makanan, minuman, dan rokok, kemudian pada akhir pekerjaan diadakan selamatan. Selain itu, petani yang turut membantu mendapatkan “bawon” sebagai upah.

Dewasa ini, bantuan tenaga kerja atas dasar tolong menolong, semakin hari semakin berkurang, karena bantuan atas dasar tolong menolong dinilai lebih mahal, kurang adanya kepastian tentang akan diperolehnya bantuan dan sering menimbulkan perselisihan.

3. Memperoleh bantuan tenaga kerja dari luar melalui persekutuan adat seperti mapalus, sekehe, kepala padang, koleman dan sebagainya.

Perkumpulan-perkumpulan sejenis yang khusus berkecimpung dalam pengaturan jasa-jasa (tenaga kerja) adalah : Mapalus, sekehe, kepala padang, dan koleman.

- a. *Mapalus*, adalah suatu jenis organisasi yang asalnya berbeda dengan asas tolong menolong/ sambatan. Pekerjaan mapalus adalah pekerjaan yang dilakukan secara suka rela. Lapangan pekerjaan untuk mapalus sangat luas dan bermacam-macam. Ada mapalus yang bekerja dalam urusan mendirikan rumah, da ada mapalus untuk bekerja pada bidang pertanian. Dalam mapalus terdapat sistem organisasi yang diatur sedemikian rupa sehingga masing-masing anggota mempunyai tugas sendiri-sendiri.
- b. *Sekehe*, pada dasarnya sifat dan cara organisasinya tidak berbeda dengan mapalus. Sistem ini hanya ada di Bali.
- c. *Kepala padang* terdapat di Kalimantan dapa waktu pemerintahan Sultan. Yang menjadi anggota dari persekutuhan tersebut adalah orang tua kampung atau kepada keluarga. Kepala padang pekerjaannya ialah membagi-bagi tanah yang baru dibuka dan selanjutnya mempunyai kekuasaan mengatur hal hal

yang bersangkutan paut dengan pertanian, misalnya mengatur pengairan, mengatur waktu turun kesawah dan sebagainya.

- d. *Koleman* dahulu terdapat di Batur (Wonosobo, Jawa Tengah). Cara bekerja koleman terletak antara cara gotong royong dan perburuhan biasa. Beberapa petani mengadakan persetujuan sementara untuk saling menolong dalam usahanya. Tiap anggota diharuskan menyetero uang yang telah ditentukan, cara bekerja maupun cara penerimaan uang upah diatur secara bergiliran.
4. Menggunakan tenaga buruh
  - a. Buruh harian: Buruh tani harian yang umumnya dibayar dengan uang harian dan kadang kadang disertai pula dengan sumbangan makanan dan minuman.
  - b. Buruh borongan: Buruh yang mengerjakan sebidang tanah yang telah diketahui luasnya atau suatu jenis pekerjaan tertentu dengan upah yang telah ditentukan lebih dahulu atas dasar musyawarah tanpa melihat lama kerja.
  - c. Buruh tahunan atau buruh tetap: biasanya buruh tersebut tinggal dirumah majikan, menerima upah berupa uang (bukan upah bulanan, tetapi upah tahunan) ditambah dengan makanan, minuman, dan pakaian ia seolah olah sudah menjadi salah satu keluarga dari petani. Kadang kadang buruh tahunan diberikan sebidang pekarangan untuk mendirikan tempat tinggalnya.
  - d. Buruh lurung atau buruh beboro. Daerah daerah yang kekurangan tenaga kerja pada waktu panen biasanya kerap didatangi oleh orang-orang luar daerah. Orang orang tersebut biasanya tinggal disalah satu tempat tinggal penduduk desa yang sebelumnya belum kenal, sebagai imbalan jasa buruh lurug acapkali membantu keluarga yang ditempati dengan berbagai macam pekerjaan.
5. Tenaga-gadaian

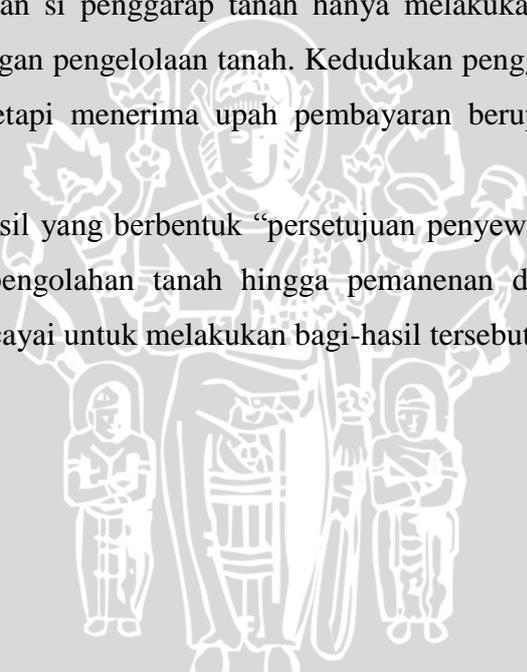
Tenaga –gadaian adalah buruh tani yang meminjam uang atau hasil bumi dengan tenaga kerja sebagai jaminan. Artinya, jika orang yang memiliki utang itu tidak mampu mengembalikan utang dan bunganya, maka ia harus bekerja pada petani yang memberikan hutang. Orang yang hutang itu baru bebas dari bekerjanya setelah utang itu dianggap sudah lunas.
6. Tenaga budak

Sistem perbudakan yang pernah kita kenal antara lain: (1) budak sama sekali tidak berkuasa atas tenaganya sendiri, ia tinggal di rumah majikannya dan bekerja pada majikannya, (2) kepada budak diberikan perumahan sendiri dan memperoleh tanah untuk dikerjakan, tetapi ia harus terus siap untuk membantu majikannya, kedudukan budak disini sudah dikatakan setengah bebas, (3) dahulu di Toraja terdapat perbudakan demikian: desa memiliki budak budak sebagai tanda kekayaan dan bukan untuk diperas tenaganya.

#### 7. Pertanian bagi-hasil

Di Indonesia terdapat dua sistem pertanian bagi hasil, yaitu:

- a. Pertanian bagi hasil yang berbentuk “perjanjian perburuhan” adalah bahwa pemilik tanah masih memegang pimpinan pelaksanaan pengolahan tanah tersebut, sedangkan si penggarap tanah hanya melakukan pekerjaan yang bersangkutan dengan pengelolaan tanah. Kedudukan penggarap tanah hanya sebagai buruh, tetapi menerima upah pembayaran berupa sebagian hasil panen.
- b. Pertanian bagi hasil yang berbentuk “persetujuan penyewaan tanah” adalah bahwa seluruh pengolahan tanah hingga pemanenan diserahkan kepada orang yang dipercayai untuk melakukan bagi-hasil tersebut.



### III. KERANGKA KONSEPTUAL

#### 3.1 Kerangka Pemikiran

Tebu (*sugar cane*) merupakan input utama pada industri gula menurut Faostat dalam styowati (2008), dimana jumlahnya akan banyak sekali dan harganya turun setelah panen. Sampai saat ini gula merupakan salah satu kebutuhan pokok bagi penduduk Indonesia. Kebutuhan gula Indonesia diperkirakan mencapai empat juta ton setiap tahun dengan asumsi jumlah penduduk sekitar 200 juta orang dengan konsumsi gula 20 kg/orang/tahun.

Tingginya kebutuhan gula tersebut tidak diimbangi dengan tingginya produksi gula di Indonesia, sehingga untuk memenuhi kebutuhan gula selama ini Indonesia harus menimpor gula dari negara lain, untuk memenuhi kebutuhan gula, pemerintah mengadakan program swasembada gula, yakni pemenuhan konsumsi gula oleh peningkatan produksi gula sendiri tanpa mengimpor gula dari negara lain. Tetapi dalam pelaksanaan program swasembada gula sendiri mengalami beberapa kendala dalam pencapaiannya. Terdapat tiga masalah utama dalam pencapaian program swasembada gula yakni sistem usahatani tebu, tipe aplikasi pengolahan tebu, dan juga pemasaran.

Faktor-faktor produksi merupakan unsur penting yang mendukung keberhasilan dari usahatani tebu. Salah satu faktor produksi yang berpengaruh yakni tenaga kerja. Menurut Mubyanto dalam bukunya Pengantar Ekonomi Pertanian fungsi tenaga kerja dalam usahatani yakni sebagai pemimpin usahatani dan juga tenaga kerja sebagai faktor biaya. Tenaga kerja berpengaruh penting dalam peningkatan produksi usahatani tebu, tanpa adanya tenaga kerja yang mencukupi, maka akan terjadi ketidakseimbangan jumlah luas lahan dan dan pengelola lahan. Tenaga kerja yang dimaksud disini adalah buruh tani. Buruh tani adalah seseorang yang bekerja pada bidang pertanian dan pekerjaannya membantu usahatani petani pemilik dengan sistem pembayaran upah.

Fungsi buruh tani sendiri dalam sistem usahatani adalah sebagai pengelola lahan yang sudah dibebankan oleh petani pemilik lahan. Sehingga buruh tani sangat penting dalam membantu usahatani tebu karena buruh tani membantu mengelola lahan milik petani pemilik. Upaya untuk meningkatkan usahatani tebu, maka diperlukan jumlah buruh tani yang memadai untuk mengelola lahan tebu

milik petani. Kebutuhan akan buruh tani seimbang dengan luas lahan milik petani, sehingga jumlah buruh tani juga harus mencukupi guna meningkatkan usahatani dalam mendukung tingginya produksi tebu. Tetapi, hal ini berbanding terbalik pada keadaan di Desa Putat Lor Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang yang jumlah buruh tani pada usahatani terus menurun setiap tahunnya. Hal ini dapat menimbulkan ketidakseimbangan jumlah buruh tani dengan luas lahan sehingga dapat mengganggu usahatani tebu.

Beberapa sebab yang mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja pengolahan lahan tebu adalah karena persepsi masyarakat bahwa bekerja pada sektor pertanian terutama menjadi buruh tani adalah rendah. Bekerja sebagai buruh tani tebu dinilai tidak memiliki nilai sosial yang tinggi sehingga kerap dipandang sebelah mata. Bagi generasi muda bekerja pada sektor pertanian dianggap pekerjaan yang kotor dan berat karena harus berkecimpung di lahan. Banyak dari orang tua yang tidak mengizinkan anaknya untuk bekerja sebagai buruh tani, sehingga sebagian besar usia muda di desa Putat Lor lebih memilih bekerja di sektor industri dan perdagangan.

Sebab lain yang mendasari tenaga kerja pengolahan tebu berpindah adalah rasio upah sebagai buruh tani tebu rendah, upah harian untuk laki-laki di Desa Putat Lor sebesar Rp. 25.000 dan untuk perempuan Rp. 17.000. Upah tersebut dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehingga banyak dari buruh tani memilih untuk meninggalkan sektor pertanian. Demi memperoleh pendapatan yang lebih besar banyak dari tenaga kerja tebu yang memilih untuk menjadi tenaga kerja di luar negeri karena dinilai gaji menjadi tenaga kerja di luar negeri lebih besar dari pada menjadi buruh tani.

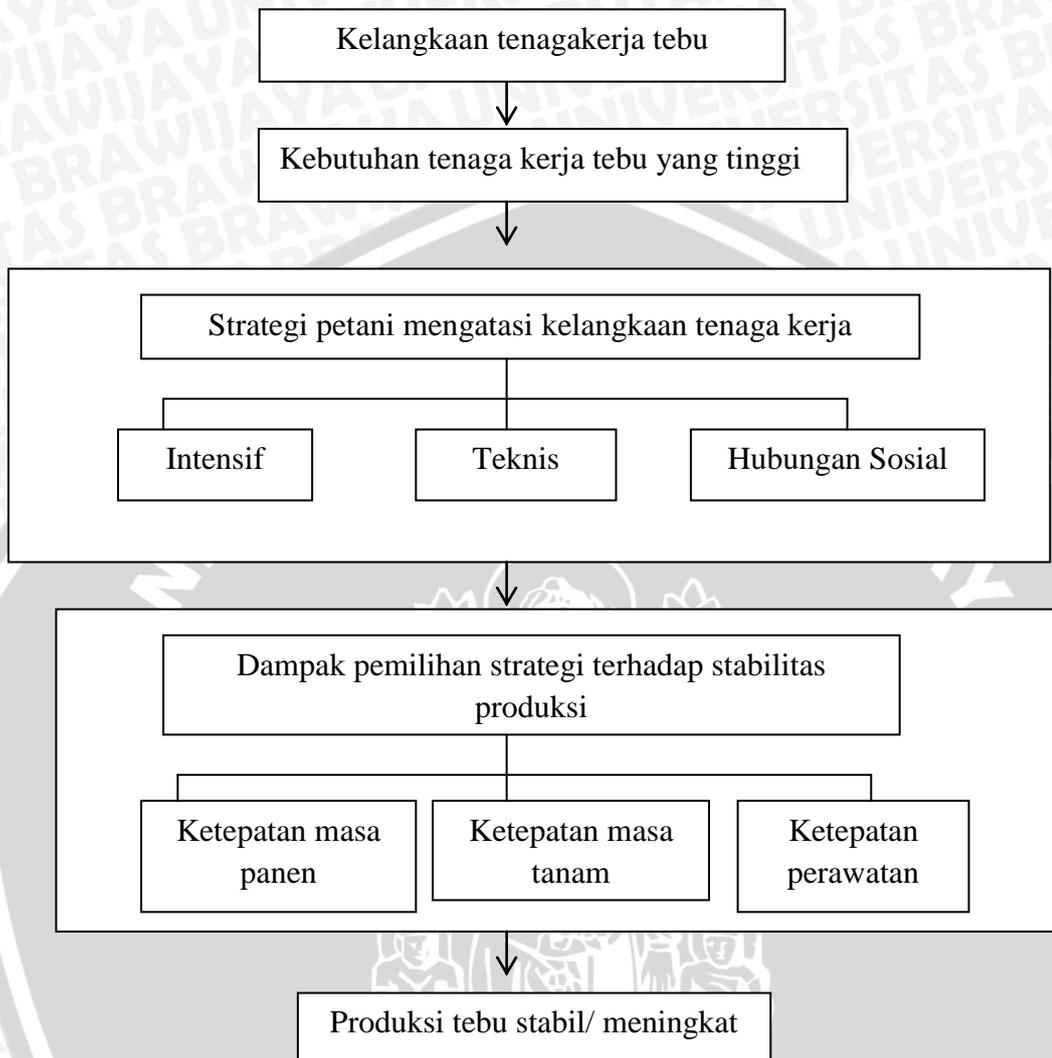
Dampak dari berkurangnya tenaga kerja pengelolaan usahatani tebu yang dirasakan oleh petani adalah usahatani tebu menurun karena dalam proses pengolahan usahatani tebu harus menunggu giliran dari tersedianya buruh tani setelah buruh tani mengelola lahan milik petani lainnya. Akibat terjadinya kelangkaan tenaga kerja dalam pengelolaan usahatani tebu, maka petani harus mengeluarkan biaya produksi yang tinggi untuk membeli mesin-mesin pertanian sebagai pengganti tenaga kerja, dan juga petani harus membayarkan upah yang lebih tinggi agar buruh tani mau mengelola lahan milik petani. Setelah terjadinya

kelangkaan tenaga kerja dalam sistem penawaran upah, buruh tani yang menentukan besar upah yang diminta dan juga fasilitas makan yang disediakan oleh petani, sehingga petani harus melakukan tawar menawar yang sesuai kepada buruh tani agar lahannya dapat dikelola lebih dahulu, hal ini mengakibatkan jumlah produksi tebu meningkat. Selain itu juga petani harus mencari tenaga kerja dari desa lainnya agar lahan tebu milik petani dapat segera dikelola.

Pemilihan strategi yang dilakukan oleh petani didukung oleh jumlah kepemilikan lahan dari tiap-tiap petani, yakni dari petani yang mempunyai luas lahan sempit, sedang, dan luas. Perbedaan kepemilikan lahan tersebut mendasari bagaimana setiap petani menggunakan strategi untuk mengatasi kelangkaan tenaga kerja, sehingga tenaga kerja dapat tersedia. Strategi yang digunakan oleh petani dari setiap luasan lahan yang berbeda dilihat dari teori nafkah berkelanjutan yang terdiri dari lima modal yakni modal sosial, modal alam, modal finansial, modal manusia, dan modal fisik dari kelima modal dalam teori nafkah berkelanjutan dapat disimpulkan menjadi beberapa strategi utama yang digunakan oleh petani dari masing-masing luasan lahan yang dimiliki yakni strategi intensif, teknis dan hubungan sosial.

Dampak dari pemilihan strategi yang dilakukan petani untuk mendapatkan tenaga kerja berdampak pada stabilitas produksi, indikator dalam stabilitas produksi antara lain ketepatan masa panen, ketepatan masa tanam, dan ketepatan perawatan, selain indikator dari stabilisasi produksi dampak dari pemilihan strategi juga dilihat dari bagaimana produksi tebu tersebut.

Berikut adalah gambaran kerangka pemikiran mengenai Dampak berpindahnya tenaga kerja (buruh tani) terhadap usahatani tebu:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran strategi petani tebu dalam menghadapi kelangkaan tenaga kerja.

Keterangan :  
 Alur pemikiran →

### 3.2 Batasan Masalah

Untuk mempermudah dan terstrukturanya dalam penelitian, maka dalam penelitian ini menggunakan batasan masalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja yang dimaksud adalah tenaga kerja dalam usahatani tebu.
2. Waktu tanam yang akan diteliti adalah waktu tanam tahun 2012-2013.
3. Usahatani tebu yang diteliti adalah tebu dengan sistem tanam keprasan.

### 3.3 Definisi Operasional

1. Usahatani tebu adalah kegiatan budidaya tanaman tebu yang dilakukan manusia dengan memperhatikan beberapa unsur yakni modal, tenaga kerja, lahan, dan manajemen.
2. Tenaga kerja pertanian adalah individu yang melakukan suatu kegiatan usahatani biasanya disebut dengan buruh tani dengan sistem kerjanya membantu pengolahan lahan milik petani lain dan mendapatkan pembayaran berupa upah.
3. Kelangkaan tenaga kerja adalah berkurangnya tenaga kerja pengolahan tebu karena banyak dari mereka yang berpindah ke pekerjaan lain.
4. Strategi petani dalam pengadaan tenaga kerja adalah pendekatan atau adaptasi petani atas kondisi kelangkaan tenaga kerja yang terjadi di Desa Putat Lor.
5. Strategi intensif adalah cara yang digunakan petani untuk mendapatkan tenaga kerja berupa sistem pembayaran atau pemberian bonus.
6. Strategi teknis adalah cara yang digunakan oleh petani untuk mendapatkan tenaga kerja dengan cara-cara teknis seperti perubahan cara budidaya tanaman tebu, misalnya tidak melakukan salah satu kegiatan dalam usahatani tebu.
7. Strategi hubungan sosial kekeluargaan adalah cara yang digunakan oleh petani untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkaitan dengan berhubungan sosial seperti membangun rasa kepercayaan antara petani dan buruh tani, membangun hubungan kekeluargaan, dll.

8. Dampak pemilihan strategi adalah akibat positif dan negative dari pemilihan strategi yang di pilih oleh petani dalam mengatasi kelangkaan tenaga kerja.
9. Kebutuhan tenaga kerja adalah banyaknya tenaga kerja yang diminta untuk mendukung kegiatan usahatani tebu dalam satu kali masa tanam.
10. Ketepatan masa panen disini adalah apakah waktu panen tebu dari masing-masing petani sesuai dengan jadwal yang ditentukan oleh pabrik dan juga sesuai dengan umur ideal kematangan tebu
11. Ketepatan masa tanam adalah kapan waktu tanam dari petani tebu, apakah petani setelah kegiatan penebangan dapat langsung mengolah tanaman tebu atau harus menunggu tersedianya tenaga kerja.
12. Ketepatan perawatan adalah apakah semua kegiatan perawatan dalam usahatani dapat terlaksana dengan benar.
13. Produksi tebu adalah jumlah total hasil dari tanaman tebu dalam setiap hektar untuk satu kali musim tanam.



## IV. METODE PENELITIAN

### 4.1 Penentuan Lokasi Penelitian

Penentuan lokasi dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive*. Penelitian ini dilakukan di Desa Putat Lor, Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang. Pemilihan desa tersebut karena dalam jangka waktu terakhir jumlah tenaga kerja disana terus mengalami penurunan, sehingga jumlah tenaga kerja yang diperlukan tidak tersedia dalam mencukupi kebutuhan akan tenaga kerja usahatani tebu.

### 4.2 Metode Penentuan Informan

Menurut Sugiyono (2011) pengambilan sample dengan cara *purposive* sesuai dengan pertimbangan bahwa orang tersebut dianggap paling mengetahui dengan masalah yang diteliti. Untuk penelitian kualitatif sample disebut informan, karena informan sebagai sumber data dalam penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini informan yang diambil secara *purposive* sesuai dengan indikator yang sudah ditentukan, yakni menurut kategori luas lahan dan juga dari tenaga kerja/ buruh tani. Dipilihnya informan berdasarkan indikator tersebut diharapkan data yang terkumpul dapat beragam. Informan yang diambil dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Variasi luas lahan tebu

Pemilihan informan dari kategori luas lahan tebu dengan luasan terendah hingga luas lahan terbesar. Informan yang diambil awalnya adalah informan kunci yaitu kelompok tani yang bernama bapak Samsul, bapak Samsul dinilai paham akan masalah kelangkaan tenaga kerja dan juga mengalami kelangkaan tenaga kerja, kemudian informan kunci memberikan list nama-nama petani yang juga mengalami kelangkaan tenaga kerja dari masing-masing kategori luas lahan baik sempit, sedang dan luas sehingga mengetahui strategi yang digunakan petani dalam mengatasi kelangkaan tenaga kerja. Diharapkan dengan adanya informan dari masing-masing luas lahan didapatkan beragam variasi strategi petani dalam mengatasi kelangkaan tenaga kerja pertanian dan dampak pemilihan strategi terhadap stabilitas produksi dalam usaha tani tebu. Untuk di Desa Putat Lor sendiri pak Samsul

membagi petani lahan sempit adalah petani yang mempunyai kepemilikan lahan maksimal 1 Ha, dan untuk petani lahan sedang adalah petani yang mempunyai luas lahan antara 1-5 Ha, dan petani lahan luas adalah petani yang mempunyai kepemilikan lahan diatas 5 Ha. Berikut adalah daftar informan yang diwawancarai dalam penelitian ini:

Tabel 1. Daftar Nama Informan Petani Tebu dan Kategori Luas Lahan yang dimiliki di Desa Putat Lor

No	Nama Informan	Jenis Kelamin	Umur (Tahun)	Luas lahan (Ha)	Kategori Lahan
1	Leho	L	35	0,0555	Sempit
2	Samsung	L	48	1	
3	Nanang	L	49	1	
4	Heri	L	42	1	
5	Tawi	L	64	2	Sedang
6	Sugeng	L	43	2	
7	Erma	P	40	2,660	
8	Marjuki	L	42	3	
9	Suwoto	L	48	4,1	Luas
10	Alfiyah	P	38	17	

Sumber: Data Pribadi

b. Tenaga kerja /Buruh tani

Informan penelitian ini juga melibatkan tenaga kerja pertanian usahatani tebu yakni buruh tani, sehingga diharapkan dengan tenaga kerja juga dijadikan informan akan mendapatkan hasil yang sesuai dengan harapan buruh tani. Yang menjadi informan kunci dalam kategori buruh tani adalah bapak Yasrim selaku buruh tani yang bekerja pada bapak Samsul, dipilihnya pak Yasrim karena beliau sudah lama bekerja sebagai buruh tani dan beliau mempunyai kelompok kerja sendiri, tetapi akhir-akhir ini banyak dari anggotanya yang tidak bekerja sebagai buruh tani lagi, kemudian bapak Yasrim memberikan list nama ketua dari buruh tani yang juga mengalami kelangkaan dalam anggotanya. Berikut daftar buruh tani tebu di Desa Putat Lor yang dijadikan informan:

Tabel 2. Daftar Nama Buruh Tani Tebu di Desa Putat Lor

No	Nama Informan	Jenis Kelamin	Umur (Tahun)
1	Ahmad Sholeh	L	34
2	Sampir	L	49
3	Sukir	L	50
4	Yasrim	L	52
5	Yusuf	L	57

*Sumber: Data Pribadi*

Waktu penelitian ini dimulai pada tanggal 5 Mei hingga 30 Mei 2014. Menurut Lincoln dan Guba dalam Sugiyono (2011) menerangkan bahwa penentuan sample dalam penelitian kualitatif berbeda dengan penentuan sample pada penelitian kuantitatif. Penentuan sample dalam penelitian kualitatif tidak didasarkan pada perhitungan statistik, tetapi sample yang dipilih berfungsi untuk mendapatkan informasi yang maksimum dan sample pada penelitian kualitatif tidak bisa ditentukan sebelumnya dan disesuaikan dengan kebutuhan.

### 4.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan adalah data primer, dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari responder berupa hasil dari quisioner. Sedangkan data sekunder adalah data yang dikumpulkan atau diperoleh dari data yang sudah ada sebelumnya, seperti data profil dan monografi desa dari kantor kepala desa. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan :

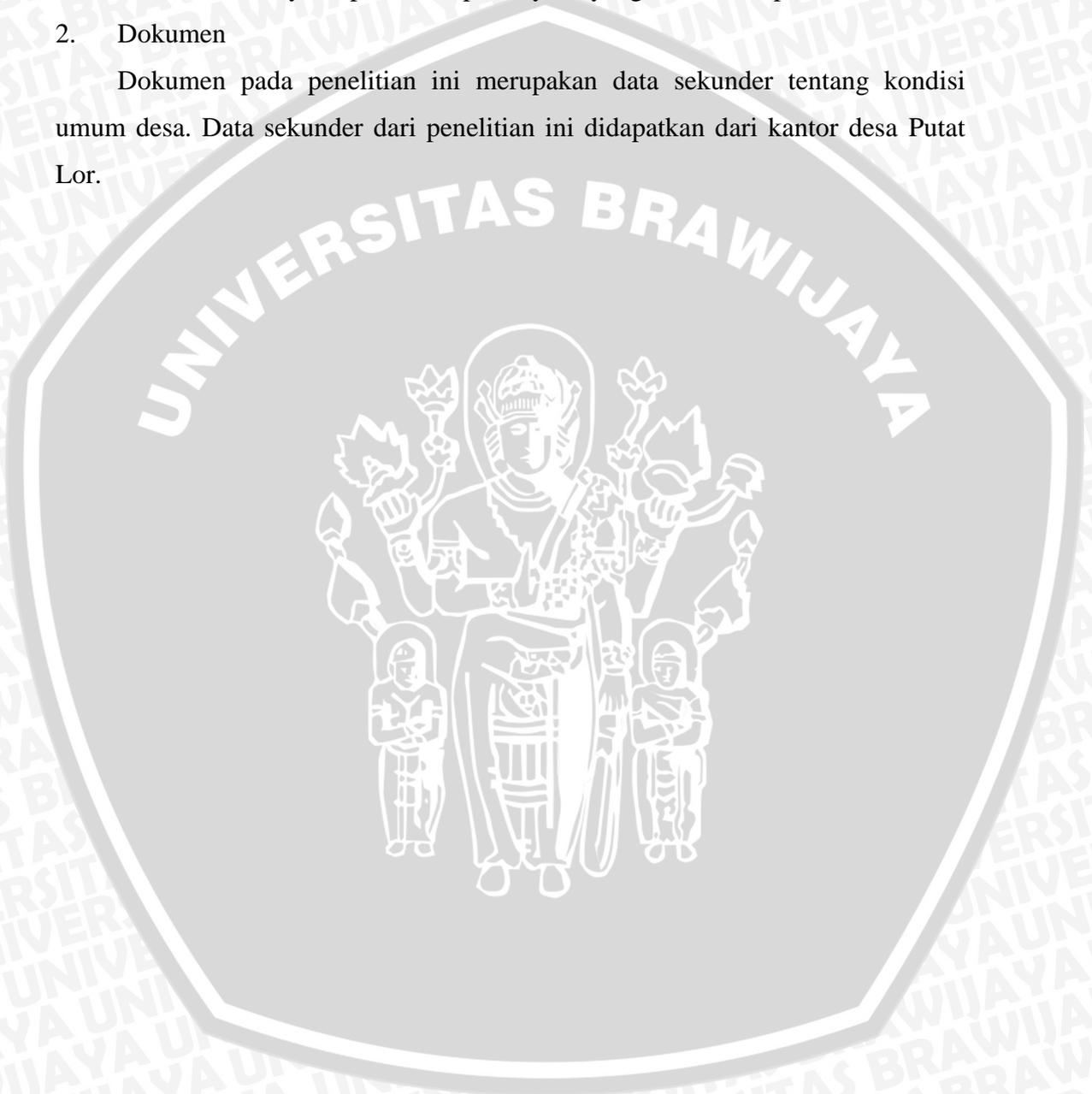
1. Wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara

Teknik wawancara dilakukan dengan memberikan pertanyaan secara langsung kepada responden sesuai dengan pedoman wawancara yang sesuai dengan tujuan penelitian yaitu bagaimana kebutuhan tenaga kerja dalam penerapan usahatani tebu di desa Putat Lor, dan strategi petani dalam mengatasi kelangkaan buruh tani tebu, dan juga dampak pemilihan strategi pengadaan tenaga kerja terhadap stabilitas produksi. Data yang diambil dalam penelitian ini adalah data kegiatan-kegiatan dalam usahatani tebu di Desa Putat Lor dan jumlah kebutuhan tenaga kerja setiap kegiatannya, strategi apa yang digunakan petani

untuk tetap mendapatkan tenaga kerja, dan juga bagaimana dampaknya strategi tersebut terhadap kegiatan dalam usahatani tebu dan juga produktivitas tebu. Dipilihnya teknik pengumpulan data dengan menggunakan pedoman wawancara karena pedoman wawancara dinilai peneliti dapat memberikan data yang lebih luas karena tidak hanya terpacu oleh pertanyaan yang sudah disiapkan.

## 2. Dokumen

Dokumen pada penelitian ini merupakan data sekunder tentang kondisi umum desa. Data sekunder dari penelitian ini didapatkan dari kantor desa Putat Lor.



Tabel 3. Metode Pengumpulan Data

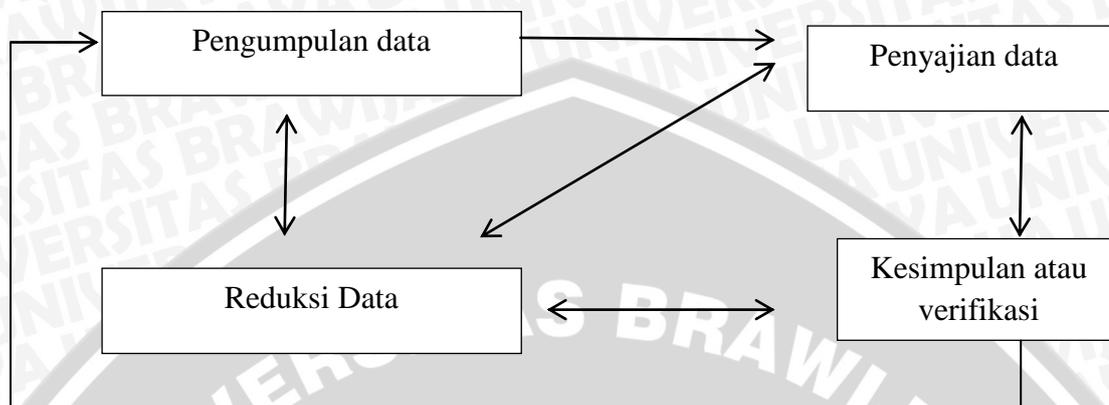
Tujuan	Data yang diperlukan	Metode pengumpulan data	Jenis data
Mendeskripsikan penggunaan tenaga kerja dalam usahatani tebu di Desa Putat Lor	Data penggunaan tenaga kerja dan kebutuhan tenaga kerja pada musim tanam 2012-2013	Melalui wawancara secara langsung dengan petani dan tenaga kerja dengan menggunakan alat bantu pedoman wawancara	Data primer
Mendeskripsikan strategi petani di Desa Putat Lor dalam menghadapi kelangkaan tenaga kerja usahatani tebu	Strategi yang petani tebu lakukan untuk mendapatkan tenaga kerja.	Melalui wawancara secara langsung dengan petani dan tenaga kerja dengan menggunakan alat bantu pedoman wawancara	Data primer
Mendeskripsikan dampak pemilihan strategi pengadaan tenaga kerja terhadap stabilitas produksi	Dampak dari pemilihan strategi petani tebu terhadap stabilitas produksi	Melalui wawancara secara langsung dengan petani dan tenaga kerja dengan menggunakan alat bantu pedoman wawancara	Data primer

Sumber: Data pribadi

#### 4.4 Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan ini merupakan analisis deskriptif. Menurut Arikunto dalam Aulina (2011) menjelaskan bahwa analisis deskriptif yaitu suatu analisis yang memaparkan keadaan di lapang dalam bentuk kalimat lapangan secara alamiah, apa adanya dalam situasi normal yang tidak memanipulasi keadaan dan kondisinya. Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan mendeskripsikan ketiga tujuan penelitian yaitu bagaimana kebutuhan tenaga kerja yang ada di desa Putat Lor dan bagaimana dampak perpindahan tenagakerja terhadap usahatani tebu, dan juga bagaimana petani mengatasi berkurangnya tenagakerja dalam penerapan usahatani tebu.

Ketiga tujuan dilakukan dengan cara proses analisis data seperti pada gambar 3 dibawah ini:



Gambar 3. Proses Analisis Data (Model Miles dan Huberman, 1994)

Menurut Miles dan Huberman dalam Aulina (2011), analisis data terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi bersamaan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

a. Reduksi data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstraksian dan pentransformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan dan mencari keterangan yang berguna. Reduksi bukan asal membuang data data yang tidak diperlukan, melainkan merupakan upaya yang dilakukan oleh peneliti selama analisis data dilakukan dan merupakan langkah yang tidak terpisahkan dari analisis data. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisa yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Dalam penelitian ini yang termasuk reduksi data adalah coding strategi yang digunakan oleh petani untuk mendapatkan tenaga kerja. berikut adalah coding strategi yang digunakan petani untuk mendapatkan tenaga kerja:

Coding strategi yang digunakan petani untuk mendapatkan tenaga kerja:

- a) Menggunakan Tenaga kerja tetap atau mandor tetap
- b) Memberikan bonus hari raya berupa pakaian, uang, atau sembako
- c) Memberikan bonus gula saat panen
- d) Menggunakan tenaga mesin atau hewan
- e) Sering bersilaturahmi kepada tenaga kerja
- f) Memberikan pinjaman uang saat tenaga kerja membutuhkan
- g) Sering mengontol ke lahan dengan membawa kopi, dan rokok.
- h) Terus memberikan pekerjaan agar tidak menganggur, terutama kepada mandor.
- i) Di anggap sebagai keluarga sendiri
- j) Mandor tetap diberikan upah tambahan setiap ke lahan.
- k) Menggunakan tenaga kerja dari luar desa
- l) Tidak melakukan kegiatan penutupan pupuk.
- m) Mempermudah melakukan pembayaran

b. Penyajian data

Penyajian data diartikan sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajian antara lain teks naratif yang bertujuan untuk mempermudah membaca dan penarikan kesimpulan.

c. Penarikan kesimpulan atau verifikasi

Penerikan kesimpulan atau verifikasi diartikan sebagai proses yang dilakukan dengan menarik kesimpulan dari kategori-kategori data yang direduksi dan disajikan untuk menuju pada kesimpulan akhir untuk menjawab fokus permasalahan.

## V. KEADAAN UMUM DAERAH PENELITIAN

### 5.1 Kondisi Geografis Desa Putat Lor

Kecamatan Gondanglegi mempunyai luas 6.584,44 Ha terdiri dari 14 Desa 31 Dusun 59 RW dan 385 RT. Kecamatan Gondanglegi berbatasan langsung dengan Kecamatan Bululawang disebelah utara, Kecamatan Kepanjen disebelah timur, Kecamatan Pagelaran disebelah selatan, dan Kecamatan Turen disebelah barat. Berikut peta wilayah Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang.



Gambar 4. Peta Wilayah Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang  
(Sumber: Profil Desa Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang)

Berdasarkan peta diatas Desa Putat Lor merupakan salah satu desa yang berada di Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang, Jawa Timur. Desa Putat Lor secara administratif terdiri dari 2 dusun, yakni dusun Baran dan dusun Krajan. Batas- batas desa Putat Lor adalah sebagai berikut:

1. Sebelah Utara : Desa Ketawang Kecamatan Gondanglegi
2. Sebelah Selatan : Desa Putat Kidul Kecamatan Gondanglegi
3. Sebelah Timur : Desa Sepanjang Kecamatan Gondanglegi
4. Sebelah Barat : Desa Ganjaran Kecamatan Gondanglegi

Secara astronomis desa Putat Lor terletak pada koordinat  $8,0930^{\circ}$  lintang selatan dan  $112,3867^{\circ}$  Bujur timur dengan letak geografis berupa daratan. Dilihat dari topografinya, desa Putat Lor terletak pada ketinggian  $\pm 300$  mdpl. dengan suhu minimum  $26^{\circ}\text{C}$  dan suhu maximum  $32^{\circ}\text{C}$  dengan rata-rata curah hujan 1.328 s/d 1.448 mm/tahun.

Luas desa Putat Lor seluas  $4,43 \text{ km}^2$  dengan jumlah penduduk sebesar 5.833 jiwa. Desa Putat Lor memiliki lahan pertanian yang luas sehingga sangat mendukung untuk membudidayakan tanaman pertanian dengan jumlah lahan yang diusahakan untuk lahan pertanian sebesar 288,70 Ha dengan komoditas utama adalah tanaman tebu. Pembagian lahan di Desa Putat Lor terdiri dari perkampungan, sawah, dan ladang.

Peta Desa Putat Lor, Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang disajikan pada gambar berikut.



Gambar 5. Peta Sosial Desa Putat Lor, Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang

(Sumber: Profil Desa Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang)

## 5.2 Kondisi Penduduk Desa Putat Lor

### 5.2.1 Komposisi Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin di Desa Putat Lor

Komposisi penduduk menurut jenis kelamin dapat dibedakan menjadi dua, yaitu laki-laki dan perempuan sebagai berikut:

Tabel 4. Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin di desa Putat Lor Tahun 2013

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	2.806	48,04
Perempuan	3.027	51,96
<b>Jumlah</b>	<b>5.833</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Kecamatan Gondanglegi Dalam Angka Tahun 2013 (diolah)

Berdasarkan komposisi penduduk menurut jenis kelamin pada tahun 2014 menunjukkan bahwa penduduk di desa Putat Lor didominasi oleh penduduk perempuan dengan jumlah 3.027 jiwa atau 51,96 % dari jumlah populasi. Sedangkan jumlah penduduk laki-laki sedikit lebih rendah yakni 2.806 jiwa atau dengan nilai persentase sebesar 48,04% dari total penduduk di desa Putat Lor.

### 5.2.2 Komposisi Penduduk Berdasarkan Mata Pencarian di Desa Putat Lor

Mata pencarian adalah kegiatan manusia untuk memenuhi kebutuhannya baik primer maupun sekunder. Berikut komposisi penduduk desa Putat Lor berdasarkan mata pencahariannya:

Tabel 5. Jumlah Penduduk Menurut Mata Pencarian di desa Putat Lor Tahun 2013

Jenis Pekerjaan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Buruh Tani	65	3,12
Buruh Bangunan	119	5,8
Pedagang	227	10,9
Petani	1234	59,46
PNS	37	1,78
Swasta	386	18,60
Lain-Lain ( Supir, Becak, Pensiunan, Jasa )	7	0,34
<b>Jumlah</b>	<b>2075</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Kecamatan Gondanglegi Dalam Angka Tahun 2013 (diolah)

Total penduduk di Desa Putat Lor sejumlah 5.833 orang, hanya 2075 orang yang bekerja, sehingga lebih dari setengah penduduk yang tidak bekerja,

yakni sejumlah 3.758 orang. Jika dilihat dari komposisi jumlah penduduk berdasarkan mata pencaharian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar penduduk di Desa Putat Lor bekerja dibidang pertanian, yakni sebanyak 1234 orang atau 59,46% sebagai petani dan 65 orang atau 3,12% sebagai buruh tani sehingga dapat dikatakan  $\pm$  60% dari total penduduk di Desa Putat Lor bekerja di sektor pertanian. Jenis pekerjaan yang dominan ke dua adalah swasta yang mencapai 386 orang atau 18,60 % dari total penduduk di Desa Putat Lor, kebanyakan pekerjaan di bidang swasta adalah pabrik pembuatan batu bata.

### 5.3 Keadaan Umum Pertanian

#### 5.3.1 Penggunaan Lahan

Lahan merupakan faktor yang penting dalam pertanian. Desa Putat Lor memiliki luas wilayah sebesar 4,43 Km<sup>2</sup> digunakan sebagai lahan pertanian dan pemukiman juga fasilitas umum. Berikut adalah pembagian luas lahan di Desa Putat Lor:

Tabel 6. Luasan Lahan Menurut Jenis Lahan di Desa Putat Lor Tahun 2103

Jenis Lahan	Luas (Ha)	Persentase (%)
Lahan Sawah	288,70	65,13
Lahan Kering	154,60	34,87
<b>Jumlah</b>	<b>443,30</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Kecamatan Gondanglegi Dalam Angka Tahun 2013 (diolah)

Berdasarkan data pada tabel pembagian luasan lahan pertanian di Desa Putat Lor sebagian besar adalah lahan sawah sebesar 288,70 Ha atau 65,13 % dari luas lahan, dan 154,60 Ha adalah jenis lahan kering atau sebesar 34,87%. Desa Putat Lor merupakan desa dengan topografi yang datar sehingga berpotensi untuk digunakan sebagai lahan pertanian. Hal ini didukung dengan profesi penduduk yang juga didominasi bekerja pada bidang pertanian sehingga sumber pendapatan utama di Desa Putat Lor juga dari bidang pertanian dengan komoditas unggulan adalah tanaman tebu.

Tebu menjadi komoditas unggulan karena kondisi di Desa Putat Lor sesuai dengan syarat tumbuh tebu, yaitu suhu udara berkisar 28-34° C dan ketinggian

tempat kurang dari 500 m dpl sehingga Desa Putat Lor sangat cocok untuk budidaya tebu.

### 5.3.2 Penggunaan Lahan Kering

Selain lahan sawah yang digunakan sebagai areal persawahan/ tempat budidaya tanaman, di Desa Putat Lor terdapat juga lahan kering yang digunakan sebagai pemukiman, tegal, dll. Berikut pembagian penggunaan lahan kering di Desa Putat Lor:

Tabel 7. Pembagian Penggunaan Lahan Kering di Desa Putat Lor

Kegunaan Lahan	Luas (Ha)	Persentase (%)
Pemukiman	138,10	89,33
Tegal/ kebun	1,62	1,04
Lainnya	14,88	9,63
<b>Jumlah</b>	<b>154,60</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Kecamatan Gondanglegi Dalam Angka Tahun 2013 (diolah)

Berdasarkan data pembagian penggunaan lahan kering di Desa Putat Lor didapatkan bahwa sebagian besar lahan kering di Desa Putat Lor digunakan sebagai pemukiman sebanyak 89,33% dari total luas lahan kering. Selain digunakan sebagai pemukiman hanya 1,04% yang digunakan sebagai tegal/kebun, dan sisi lahan kering yang tersedia digunakan sebagai lain-lain yakni perindustrian, tempat wisata, dll.

## VI. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 6.1 Jenis-Jenis Kebutuhan Penggunaan Tenaga Kerja dalam Usahatani tebu

#### 6.1.1 Kebutuhan Penggunaan Tenaga Kerja dalam Usahatani tebu Menurut jenis kegiatan

Pelaksanaan usahatani tebu di Desa Putat Lor terdapat beberapa alur kegiatan yang mendukung proses usahatani, masing-masing kegiatan usahatani tersebut membutuhkan banyak tenaga kerja berbeda-beda sesuai dengan jumlah luas lahan dari tiap-tiap petani tebu. Waktu kegiatan usahatani masing-masing petani berbeda-beda sesuai dengan jadwal tebang yang telah ditentukan oleh pabrik gula melalui ketua kelompok tani sehingga tidak terjadi kesamaan waktu pengolahan. Rata-rata para petani melakukan pengeprasan tebu milik mereka setelah proses penebangan selesai tanpa harus menunggu lama. Berikut alur kegiatan usahatani tebu di desa Putat Lor:

##### a. Pengeprasan.

Pengeprasan tebu merupakan kegiatan awal dalam usahatani tanaman tebu setelah tanaman tebu dipanen. Pengeprasan dilakukan maksimal satu minggu setelah panen. Kegiatan pengeprasan ini bertujuan untuk menumbuhkan kembali tanaman tebu yang sudah ditebang. Pada proses pengeprasan tebu rata-rata untuk 1 Ha membutuhkan 3-6 orang. Tergantung dari petani ingin selesai dalam satu hari atau tidak. Jika ingin selesai dalam satu hari biasanya untuk 1 Ha dibutuhkan 6 orang. Untuk upah yang diberikan dalam pengeprasan bervariasi mulai dari Rp 1300-2000/ leng nya dilihat dari jenis tanah yang dimiliki petani. Jika tanah yang dimiliki petani gembur, maka per lengnya tenaga kerja dihargai Rp1.300-1500. Jika tanah yang dimiliki pak tawi dan pak sugeng dihargai Rp. 1750 hingga Rp. 2000 karena jenis tanah yang dimiliki tanah yang lengket.

Karena kegiatan Pengeprasan ini harus dikerjakan tepat waktu, maka tenaga kerja sudah menggilir waktu pengeprasan sesuai dengan jadwal tebang milik petani, sehingga saat salah satu lahan yang dikerjakan sudah proses tebang, maka tenaga kerja akan segera melakukan pengeprasan dahulu dan kemudian melakukan proses pengeprasan untuk lahan yang mempunyai giliran tebang berikutnya.

##### b. Membajak Lahan

Setelah tanaman tebu selesai di kepras, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pembajakan lahan agar lahan mudah untuk dilakukan kegiatan selanjutnya. Pembajakan lahan dilakukan agar lahan menjadi gembur sehingga pupuk akan mudah meresap kedalam tanah. Kegiatan membajak lahan di Desa Putat Lor ada dua macam, yakni *jegong* dan *pantil*. *Jegong* adalah kegiatan membajak lahan dengan menggunakan tenaga manusia, sedangkan *pantil* adalah kegiatan membajak lahan dengan menggunakan hewan sapi. Kegiatan *jegong* tenaga yang dibutuhkan setiap hektarnya kurang lebih 3-6 orang sesuai dengan keinginan masing masing petani dan jumlah tenaga tetap yang dimiliki oleh petani. Semua tenaga kerja dalam kegiatan *jegong* ini menggunakan tenaga kerja laki-laki dengan sistem upah harian sebesar Rp.17500.

Sedangkan untuk kegiatan *pantil* menggunakan sapi/kerbau sebanyak 2 pasang atau 4 ekor. Untuk biaya peminjaman sapi/kerbau perharinya sebesar Rp50.000 dan juga dibutuhkan 2 orang tenaga kerja untuk mengatur sapi/kerbau tersebut dengan pembayaran upah harian.

#### c. Penyulaman

Penyulaman merupakan kegiatan untuk mengganti tanaman tebu yang tidak tumbuh, kegiatan penyulaman ini penting dilakukan karena jika tidak dilakukan penyulaman, maka jumlah tanaman tebu yang tumbuh akan berkurang dan akan berdampak mengurangi jumlah tebu yang ditanam sehingga mempengaruhi jumlah panen dan tidak dapat memaksimalkan lahan yang ada.

Kegiatan penyulaman ini dilakukan hanya saat waktu musim penghujan saja dan serempak, sehingga kebutuhan akan tenaga kerja pada kegiatan ini tinggi, biasanya untuk mencari tenaga petani harus mengajak tenaga kerja jauh-jauh sehari sebelum kegiatan penyulaman. Biasanya dalam kegiatan penyulaman ini membutuhkan tenaga kerja minimal 2 hingga 25 orang tergantung dari keinginan petani untuk menyelesaikan proses penyulaman dalam berapa hari.

Tabel 8. Nama petani dan Jumlah Tenaga Kerja Penyulaman Tanaman Tebu di Desa Putat Lor Tahun Tanam 2012-2013

Nama Petani	Tenaga Kerja (Orang)		
	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Leho	2	2	4
Samsul	2	-	2
Nanang	2	5	7
Heri	2	3	5
Tawi	3	-	3
Sugeng	6	4	10
Erma	2	-	2
Marjuki	3	-	3
Suwoto	10	15	25
Alfiyah	-	9	9

Sumber : Analisis Data Primer 2014

Masing-masing jumlah kebutuhan tenaga kerja dalam kegiatan penyulaman berbeda sesuai dengan luas lahan dan juga keinginan petani menyelesaikan kegiatan tersebut. Misalnya bapak Suwoto dengan luas lahan sebesar 4,1 ha dengan dibagi menjadi 3 bagian, menyelesaikan proses penyulaman setiap lahannya ditargetkan selesai dalam satu hari sehingga permintaan jumlah kebutuhan tenaganya sangat tinggi sebanyak 25 orang, dalam kegiatan ini pak suwoto harus mencari tenaga kerja dari luar desa juga untuk mencukupi kebutuhan tenaga kerjanya. Hanya saja untuk ibu Erma dan bapak tawi tidak menggunakan tenaga kerja tambahan dalam melakukan proses penyulaman dikarenakan pak Tawi dan bu Erma tidak menargetkan bahwa proses penyulaman tidak harus selesai dalam satu hari dan juga tenaga kerja yang bekerja untuk bu Erma dan pak Tawi hanya bekerja pada satu petani itu saja sehingga tenaga kerja tidak dituntut untuk segera menyulam lahan lainnya.

d. Penyiangan gulma

Pada proses penyiangan gulma atau *bubut* adalah proses untuk menghilangkan gulma-gulma disekitar tanaman tebu. Kegiatan penyiangan gulma ini penting dilakukan sebagai perlindungan tanaman tebu terhadap hama. Jika tanaman tebu rajin disiangi dan tidak ada gulma-gulam disekitar tanaman tebu, maka tanaman tebu akan terbebas dari hama tikus. Untuk kebutuhan tenaga kerja

dalam proses penyiangan para petani hanya menggunakan tenaga kerja tetap yang dimiliki oleh petani tanpa menggunakan tenaga tambahan lain. rata-rata jumlah tenaga kerja untuk kegiatan penyiangan 2-3 orang sesuai dengan jumlah tenaga kerja tetap milik petani.

e. Pemupukan pertama

Pemupukan adalah kegiatan memberikan unsur atau zat-zat yang dibutuhkan tanaman tebu untuk mendukung proses pertumbuhan tanaman. Dalam proses budidaya tanaaman tebu di Desa Putat Lor kegiatan pemupukan dilakukan dua kali. Pemupukan pertama untuk proses budidaya tebu di Desa Putat Lor adalah menggunakan pupuk organik.

Menurut petani penggunaan pupuk organik di awal kegiatan budidaya tebu berdampak baik baik dari hasil tanaman maupun lahan yang ditanami. Jika sebelum dilakukan pemupukan organik tanah yang ditanami tebu sangat keras akibat dari pemupukan kimia yang terus-menerus. Setelah dilakukan pemupukan organik kurang lebih mulai dari 3 tahun yang lalu, tanah yang ditanami semakin gembur, sehingga untuk proses pencangkulan lebih mudah.

Dalam kegiatan pemupukan ini petani menggunakan tenaga kerja laki-laki dan perempuan, Untuk tenaga kerja laki-laki rata-rata yang dibutuhkan sebanyak 2-10 orang. 2 atau 3 diantaranya merupakan kuli untuk mengangkat pupuk, sedangkan untuk memupuknya menggunakan tenaga perempuan berkisar 3-10 orang. Untuk upah yang digunakan dalam kegiatan pemupukan menggunakan sistem upah harian, tenaga kerja perempuan di desa Putat Lor dihargai Rp. 15.000 perhari selama 3 jam sedangkan tenaga kerja laki-laki dihargai Rp.17.500 jika melakukan pemupukan saja sedangkan jika merangkap menjadi kuli angkat pupuk dan melakukan proses pemupukan dihargai sebesar Rp.20.000/ hari/ 3 jam

f. Penutupan / *Klaci kecil*

Setelah kegiatan pemupukan, maka tanah harus ditutup agar pupuk tidak menguap. Kegiatan menutup tanah setelah melakukan proses pemupukan disebut penutupan / *klaci kecil*. Untuk kegiatan penutupan ini tenaga kerja yang digunakan hanya laki-laki saja karena proses penutupan ini adalah kegiatan mencangkul. Dalam melaksanakan kegiatan ini petani hanya menggunakan tenaga kerja tetap milik petani saja tanpa menggunakan tenaga kerja tambahan karena

kegiatan penutupan bukan kegiatan yang harus dikerjakan dengan banyak orang. Untuk upah pembayaran penutupan / *klaci* ini diberikan secara borongan yakni perleng sama dengan kegiatan pengerpasan yakni sesuai dengan jenis tanah yang ada di tiap-tiap lahan.

g. Penglentekan daun / *Roges* pertama

Penglentekan daun / *Roges* adalah kegiatan membuang daun kering atau daun yang sudah tua dengan cara manual atau menggunakan tenaga manusia. Pada kegiatan penglentekan daun tua ini bertujuan agar setelah tanaman tebu diklentek daunnya maka tebu akan cepat tinggi karena dapat merangsang pertumbuhan tanaman, selain itu juga kegiatan penglentekan ini dapat memperkeras kulit dari batang tebu dan juga mencegah tanaman tebu roboh dan juga memberikan kebersihan dalam tanaman tebu.

Kegiatan penglentekan ini umumnya di Desa Putat Lor dilakukan 3 kali sesuai dengan anjuran pabrik. Upah untuk kegiatan penglentekan ini biasanya diberikan berupa borongan perleng, untuk setiap lengnya diberi upah sebesar Rp.1000 rupiah. Kegiatan penglentekan daun ini biasanya dikerjakan oleh tenaga kerja perempuan, karena dianggap kegiatan penglentekan tidak termasuk kegiatan yang berat sehingga tenaga kerja perempuan bisa melakukan kegiatan penglentekan, tetapi tidak jarang petani menggunakan tenaga kerja laki-laki untuk melakukan kegiatan penglentekan karena hanya mempunyai tenaga kerja laki-laki, dan agar tenaga kerja laki-laki tersebut tidak berhenti bekerja. Kebutuhan tenaga kerja dalam kegiatan penglentekan adalah 3-6 perempuan atau 3 laki-laki per hektar area.

h. Pengairan

Kegiatan usahatani tebu pengairan lahan dilakukan berkali-kali yakni saat sesudah pengeprasan, saat masa tanam dan juga saat umur tebu 200 hst. Pengairan ini bertujuan untuk memberikan kebutuhan air yang cukup bagi tanaman untuk mendukung proses pertumbuhan tanaman. Jika tanaman tebu kekurangan air, maka akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas tebu. Tanaman tebu akan kering, layu, hingga kerdil dan juga dapat menurunkan nilai rendemen dari tebu tersebut.

Kegiatan pengairan dalam usahatani tebu di desa Putat Lor, tenaga kerja yang digunakan bukan dari tenaga kerja milik petani sendiri tetapi ada petugas

pengairan sendiri dari dinas pengairan / PDAM wilayah yang sudah dikoordinir oleh kelompok tani sehingga pengairan lahan sudah terjadwal dengan baik.

i. Pemupukan kedua

Rangkaian kegiatan usahatani tebu di Desa Putat Lor proses pemupukan dilakukan dua kali, setelah yang pertama menggunakan pupuk organik, tahap pemupukan yang ke dua menggunakan pupuk kimia yakni Za dan Phonska. Pemberian pupuk kimia ini bertujuan untuk memberikan tanaman tebu zat-zat yang dibutuhkan selain dari bahan organik. Pemberian pupuk Za dan Phonska bertujuan agar tanaman tebu cepat tinggi dan dapat memberikan bobot yang besar dalam hasil tanaman.

Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dalam pemupukan kedua sama dengan jumlah pemupukan pertama dan sistem pembayarannya juga menggunakan sistem upah harian. Tenaga kerja yang digunakan pun tetap sama halnya dengan tenaga kerja yang digunakan dalam kegiatan pemupukan yang pertama.

j. Pembubunan / *Klaci besar*

Setelah melakukan pemupukan kedua, tanah ditutup kembali setelah dipupuk agar tidak menguap. Tetapi berbeda dengan penutupan yang pertama, penutupan yang kedua ini juga merupakan kegiatan menutup batang bawah tanaman tebu dengan tanah agar tanaman tebu tidak roboh. Kegiatan pembubunan ini bertujuan untuk menutup tanaman dan menguatkan batang sehingga pertumbuhan anakan dan pertumbuhan batang lebih kokoh.

Kegiatan pembubunan kebutuhan tenaga kerja yang digunakan sama dengan kegiatan penutupan tanah yang pertama. Sistem pengupahan yang digunakan juga sama dengan penutupan tanah yang pertama dan menggunakan tenaga kerja laki-laki.

k. Penglentikan daun / *Roges Kedua*

Penglentikan daun atau *Roges* kedua juga dilakukan setelah tanaman tebu tinggi dan juga menunggu dan menunggu masa tebang. Saat menunggu masa tebang jika tanaman tebu sudah mulai banyak daun yang tua dan kering maka dilakukan roges kedua dengan jumlah tenaga kerja sama dengan *roges* pertama.

l. Penglentikan daun / *Roges* ketiga

Kegiatan Penglentekan daun tua dalam usahatani tebu umumnya dilakukan tiga kali, pada proses penglentekan yang terakhir dilakukan pada saat akan tebang. Jika dalam proses penebangan tidak dilakukan Penglentekan / *Roges* maka tenaga tebang tidak mau menebang tebu tersebut dan jika ditebang pun akan meminta bayaran tambahan. Selain itu juga jika sebelum tebu ditebang tidak dilakukan penglentekan daun kering maka tebu tersebut akan kena rafikasi dari pabrik gula. Jumlah tenaga kerja dalam roges ketiga sama dengan jumlah tenaga kerja pada roges pertama dan kedua.

m. Tebang

Setelah semua kegiatan dilakukan dan umur tebu sudah mencukupi untuk dipanen dan juga masa giling sudah dimulai, maka pabrik gula akan memberikan surat perintah tebang kepada tiap-tiap ketua kelompok, kemudian ketua kelompok menyusun jadwal tebang tebu sesuai dengan umur tebu dan juga lokasi tebu. Tebu dengan umur tanam yang lebu tua dan juga lokasinya yang strategis dan juga dekat jalan raya akan dipanen terlebih dahulu dengan pertimbangan lahan agar dapat dijadikan akses jalan bagi lahan yang berada di belakang lahan tersebut. Untuk tenaga tebang sudah disediakan oleh kelompok tani.

Setiap desa sudah mempunyai tenaga tebang tetap yang terdiri dari 2 kelompok dengan masing-masing kelompok terdiri dari 4-6 orang. Untuk sistem pembayaran tenaga tebang dengan cara setiap penebang dapat menebang 1 kuintal tebu, maka akan diberi upah sebesar Rp3000 sehingga untuk 1 ton tebu yang tertebang, maka tenaga penebang akan mendapatkan Rp.30.000.

Setelah terjadi kelangkaan tenaga kerja tebu terjadi beberapa perubahan dalam kegiatan usahatani tebu yang dilakukan petani, berikut perubahan kegiatan dalam usahatani tebu sebelum dan sesudah terjadi kelangkaan tenaga kerja

Tabel 9. Perubahan kegiatan dalam usahatani tebu sebelum dan sesudah terjadi kelangkaan tenaga kerja

Kegiatan	Sebelum Kelangkaan Tenaga Kerja	Setelah Kelangkaan Tenaga Kerja
Keprasan	Dapat dilaksanakan secepatnya	Dapat dilaksanakan secepatnya
Membajak Lahan	Dilakukan hanya oleh tenaga manusia saja	Dibantu menggunakan tenaga hewan dan mesin
Penyulaman	Dapat dilaksanakan secepatnya dan tepat waktu saat hujan.	Harus menunggu tenaga tersedia.
Penyiangan Gulma	Dapat dilaksanakan tepat waktu	Jika tidak mendapatkan tenaga kerja lebih tidak dilakukan kegiatan penyiangan.
Pemupukan 1	Dapat dilaksanakan dengan cepat	Harus menunggu tersedianya tenaga tambahan
Penutupan	Dapat selalu dilaksanakan	Terkadang tidak dilaksanakan karena harus menghemat tenaga kerja
Penglentekan daun kering ke-1	Dapat dilaksanakan secepatnya	Harus menunggu tenaga tersedia.
Pemupukan 2	Dapat dilaksanakan dengan cepat	Harus menunggu tersedianya tenaga tambahan
Pembubunan	Dapat dilaksanakan tepat waktu	Dapat dilaksanakan tepat waktu
Penglentekan daun kering ke-2	Dapat dilaksanakan secepatnya	Harus menunggu tenaga tersedia
Penglentekan daun kering ke-3	Dapat dilaksanakan secepatnya	Harus menunggu tenaga tersedia
Tebang	Dapat dilaksanakan sesuai dengan jadwal tebang dan dilakukan oleh tenaga manusia dengan hasil yang rapi.	Pengangkatan hasil panen tebu menggunakan traktor gendong. Sehingga mengakibatkan tanah rusak dan juga banyak tebu yang tidak tertebang tepat waktu karena kekurangan tenaga tebang.

Menurut tabel 9 diatas dijelaskan bahwa adanya perbedaan kegiatan yang dilakukan oleh petani sebelum terjadinya kelangkaan tenaga kerja dan juga sesudah terjadi kelangkaan tenaga kerja. Perbedaan kegiatan yang dilakukan oleh petani tebu sebelum dan sesudah terjadinya kelangkaan tenaga kerja yang paling berdampak adalah pada kegiatan penebangan, dahulu sebelum terjadi kelangkaan tenaga kerja kegiatan penebangan dapat dilakukan tepat sesuai dengan jadwal

tebang yang ditentukan oleh pabrik gula, tetapi setelah terjadinya kelangkaan tenaga kerja kegiatan penebangan tidak dapat dilaksanakan tepat waktu karena harus menunggu tenaga tebang tersedia. Tenaga kerja tebang biasanya sudah disediakan oleh kelompok tani, tetapi setelah terjadi kelangkaan tenaga kerja petani juga turut membantu mencarikan tenaga kerja tebang dari luar desa bahkan luar kota seperti Tulungagung, dan Kediri.

Menggunakan tenaga kerja tebang dari luar kota tidak membantu petani karena upah yang diminta terlalu tinggi, selain itu hasil garap juga tidak seterampil dengan tenaga dari lokal akibatnya banyak lahan tebu yang tidak bisa tertebang dan harus menunggu untuk ditebang musim panen berikutnya. Untuk membantu kegiatan tebang karena kelangkaan tenaga kerja, pabrik gula memberikan bantuan pinjaman traktor gendong kepada petani untuk menghemat tenaga pengangkutan tebu ke truk, tetapi hal itu tidak efektif karena roda dari traktor gendong yang besar mengakibatkan kerusakan pada lahan tebu milik petani.



### 6.1.2 Kebutuhan Penggunaan Tenaga Kerja dalam Usahatani tebu Menurut Jenis Kelamin

Penggunaan tenaga kerja dalam usahatani di desa Putat Lor berbeda beda sesuai dengan jenis kelamin tenagakerja, perbedaan jenis kelamin tenaga kerja mempengaruhi jenis kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kerja. Tenaga kerja laki-laki cenderung melakukan kegiatan yang bersifat berat dan tenaga kerja perempuan hanya melakukan kegiatan yang bersifat ringan.

#### 1. Laki-laki

Tenaga kerja laki-laki dalam usahatani tebu digunakan dalam kegiatan yang membutuhkan tenaga yang berat dan hampir semua kegiatan dalam usahatani tebu dilakukan oleh lelaki sehingga permintaan akan tenaga kerja laki-laki dalam usahatani tebu sangat tinggi. Tenaga kerja laki-laki digunakan seperti kegiatan pengeprasan, penyulaman, pembubutan, pemupukan (digunakan sebagai kuli pengangkut pupuk) dan juga kegiatan klaci mulai klaci kecil hingga besar karena kegiatan klaci berhubungan erat dengan kegiatan mencangkul yang hanya bisa dilakukan oleh laki-laki saja. tetapi sayangnya di Desa Putat Lor tenaga laki-laki dalam kurun waktu terakhir sulit didapatkan karena laki-laki yang berumur produktif banyak yang bekerja di industri pembuatan batu bata, sedangkan tenaga kerja laki-laki tua yang biasanya bekerja banyak yang sudah meninggal sehingga tidak ada generasi penerusnya yang mau bekerja sebagai tenaga kerja pertanian.

#### 2. Perempuan

Tenaga perempuan juga dibutuhkan dalam usahatani tebu, tetapi hanya dalam kapasitas kegiatan yang ringan-ringan saja. Biasanya tenaga kerja perempuan hanya digunakan dalam kegiatan penyulaman, pemupukan, dan pengelentekan daun kering. Tetapi bu Alfiyah dalam proses pembubutan juga menggunakan tenaga kerja perempuan, berbeda dengan petani lain yang hanya menggunakan tenaga kerja perempuan untuk kegiatan yang yang ringan.

Berikut tabel kebutuhan penggunaan tenaga kerja menurut jenis kelamin dalam kegiatan penanaman tebu di Desa Putat Lor pada musim tanam 2012-2013 perhektar dalam satu hari kerja untuk tiap-tiap kegiaan dalam usahatani tebu dijelaskan pada tabel 10.

Tabel 10. Kebutuhan Penggunaan Tenaga kerja Menurut Jenis kelamin dalam Penanaman Tebu di Desa Putat Lor Musim Tanam 2012-2013 per hektar/ hari

Jenis Kegiatan	Jenis Kelamin (orang)	
	Laki-laki	Perempuan
Keprasan	15	-
Membajak Lahan	20	-
Penyulaman	8	2
Penyiangan Gulma	5	-
Pemupukan 1	1	3
Penutupan	15	-
Penglentekan daun kering ke-1	2	5
Pemupukan 2	1	3
Pembubunan	20	-
Penglentekan daun kering ke-2	2	5
Penglentekan daun kering ke-3	2	5
Tebang	15	-

Sumber : Analisis Data Primer 2014

Penggunaan tenaga kerja menurut jenis kelamin dalam penanaman tebu di Desa Putat Lor sesuai dengan yang sudah dijelaskan pada tabel 10 bahwa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan usahatani tebu mulai dari awal sampai akhir untuk setiap satu hektar area dan dilakukan dalam satu hari bermacam-macam sesuai dengan jenis kegiatan yang dilakukan. Kegiatan yang membutuhkan banyak tenaga jika dilihat dari tabel 10 adalah kegiatan membajak lahan dan pembubunan sebanyak 20 orang, hal ini menjelaskan bahwa dalam satu hektar area jika dikerjakan oleh 1 orang tenaga kerja akan membutuhkan waktu 20 hari, dan jika ingin selesai dalam 1 hari maka harus dikerjakan oleh 20 orang. Jika dilihat dari tabel 10 di atas kebutuhan tenaga kerja menurut jenis kelamin didominasi oleh kebutuhan tenaga kerja laki-laki, karena dinilai tenaga kerja laki-laki lebih kuat dan serba bisa untuk melaksanakan semua kegiatan dalam usahatani tebu sehingga lebih efektif. Kebutuhan tenaga kerja perempuan paling banyak hanya pada kegiatan pengelentekan daun dengan jumlah kebutuhan perhektar sebanyak 5 orang/ satu hari.

## 6.2 Strategi Petani Tebu dalam Menghadapi Kelangkaan Tenaga Kerja

Desa Putat Lor mengalami kekurangan tenaga kerja, kekurangan tenaga kerja dalam bidang pertanian ini dialami oleh tenaga kerja laki-laki maupun perempuan, tetapi hingga saat ini yang paling banyak berkurang adalah tenaga kerja laki-laki. Penyebab berkurangnya tenaga kerja laki laki adalah tenaga lebih memilih bekerja di industri pembuatan batu bata dan juga banyak istri dari tenaga kerja laki-laki yang bekerja ke luar negeri sebagai tenaga kerja wanita sehingga para tenaga kerja laki-laki tidak mau bekerja hanya bergantung pada kiriman dari istrinya yang bekerja di luar negeri. Tenaga kerja perempuan juga berkurang jumlahnya tetapi tidak terlalu besar, biasanya penyebab tenaga kerja berpindah karena mereka sudah tua sehingga tidak mempunyai kekuatan untuk bekerja di sektor pertanian. Perbedaan luas lahan yang dimiliki petani dinilai juga mempengaruhi akan kebutuhan tenaga kerja sehingga strategi yang dimiliki petani juga akan berbeda sesuai dengan luas lahan yang dimiliki petani. Berikut strategi-strategi petani dalam mendapatkan tenaga kerja dalam usahatani tebu menurut luas lahan yang dimiliki oleh petani.

### 6.2.1 Petani Tebu Lahan Sempit

Petani tebu lahan sempit adalah petani tebu yang mempunyai kepemilikan lahan 0-1 Ha. Hasil wawancara dengan petani tebu di desa Putat Lor diperoleh petani yang mempunyai luas lahan maksimal 1 Ha sebanyak 4 orang. Setiap petani mempunyai strategi masing-masing agar mereka tetap mendapatkan tenaga kerja untuk mengerjakan lahan tebu yang dimiliki. Berikut macam –macam strategi yang digunakan oleh petani agar memperoleh tenaga kerja dijelaskan pada tabel 11.

Tabel 11. Strategi Petani Tebu Lahan Sempit Untuk Mendapatkan Tenaga Kerja di Desa Putat Lor Tahun Tanam 2012-2013

Nama Petani	Luas Lahan (Ha)	Strategi yang digunakan
Leho	0,055	a. Mempunyai 2 tenaga kerja tetap b. Memberikan bonus hari raya berupa baju muslim kepada tenaga kerjanya d. Dalam membajak lahannya menggunakan tenaga sapi
Samsul	1	b. Memberikan bonus hari raya berupa baju muslim kepada tenaga kerjanya. g. Sering mengontol ke lahan dengan membawa kopi, dan rokok.
Nanang	1	a. Mempunyai 2 tenaga kerja tetap b. Memberikan bonus hari raya berupa baju muslim kepada tenaga kerjanya c. Memberikan gula setelah panen e. Sering bersilaturahmi kepada tenaga kerja
Heri	1	a. Mempunyai mandor tetap b. Memberikan bonus hari raya berupa baju muslim kepada tenaga kerjanya c. Memberikan gula setelah panen d. Saat proses penyiangan gulma menggunakan mesin kompres. h. Terus memberikan pekerjaan agar tidak menganggur, terutama kepada mandor. i. Di anggap sebagai keluarga sendiri

Sumber : Analisis Data Primer 2014 \*) Semua tenaga kerja laki-laki

\*\*) coding berada di lampiran

Dari uraian tabel 11 di atas dapat disimpulkan bahwa strategi yang ditempuh petani untuk mendapatkan tenaga kerja hampir sama, keseluruhan petani lahan sempit selalu memberikan bonus hari raya berupa baju muslim kepada tenaga kerjanya dan juga sebagian petani memberikan jatah gula kepada tenaga kerja setelah proses penebangan, dengan pemberian bonus semacam itu diharapkan tenaga kerja akan menjadi senang dan mau bekerja kepada petani itu untuk musim tanam berikutnya.

Strategi lain adalah beberapa petani lahan sempit mempunyai tenaga kerja tetap setiap tahunnya sehingga tidak perlu mencari tenaga kerja baru. Untuk lahan sempit rata-rata jumlah tenaga tetap yang dimiliki sebanyak 2 orang tenaga laki-laki, jika lahan yang dimiliki petani dibagi menjadi beberapa bagian, maka dalam

proses pelaksanaannya akan bergiliran dari lahan satu ke lahan lainnya tanpa menggunakan tambahan tenaga kerja lain. Selain mempunyai tenaga kerja tetap, petani lahan sempit lain mempunyai mandor tetap yang juga sudah bertahun-tahun bekerja kepada petani tersebut. Pemilihan petani menggunakan sistem mandor karena petani tersebut tidak dapat selalu mengontrol lahannya karena mempunyai pekerjaan lain selain petani sehingga dalam menjalankan usahatani tebunya sudah dipercayakan kepada mandor. Agar tenaga kerja dapat tersedia setiap tahunnya, maka petani memberikan pekerjaan terus menerus kepada mandor dan juga sebagian anggotanya seperti membersihkan rumah milik petani atau membersihkan lahan sehingga tenaga kerja tidak menggagur dan tidak bekerja pada orang lain.

Cara lain yang dilakukan petani adalah dengan berhubungan baik kepada tenaga kerja dengan cara sering bersilaturahmi ke rumah tenaga kerja sehingga dapat menimbulkan hubungan kekeluargaan antara petani dan juga tenaga kerja, selain itu juga petani harus loyal kepada tenaga kerja biasanya saat mengontrol tenaga kerja ke lahan biasanya petani membawakan kopi, kue ataupun rokok untuk diberikan kepada tenaga kerja agar tenaga kerja dapat bekerja lebih giat dan juga mau untuk terus bekerja kepada petani tersebut.

Jika petani tidak mempunyai tenaga kerja tetap maupun mandor tetap, maka petani tersebut harus menunggu tenaga kerja lain saat tenaga kerja tersebut tidak bekerja pada orang lain ataupun mengambil tenaga kerja dari luar tetapi dengan upah yang berbeda. Penggunaan mesin juga merupakan alternatif lain petani saat petani tidak mendapatkan tenaga kerja, misalnya saat proses penyiangan gulma dapat menggunakan mesin dan juga membajak lahan menggunakan tenaga hewan.

### 6.2.2 Petani Tebu dengan Lahan Sedang

Petani tebu lahan sedang adalah petani tebu dengan kepemilikan lahan 2 - 4 Ha. Berikut strategi yang digunakan petani lahan sedang untuk mendapatkan tenaga kerja.

Tabel 12. Strategi Petani Tebu Lahan Sedang Untuk Mendapatkan Tenaga Kerja di Desa Putat Lor Tahun Tanam 2012-2013

Nama Informan	Luas lahan (Ha)	Strategi yang Digunakan petani
Tawi	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mempunyai 3 tenaga kerja tetap</li> <li>b. Memberikan bonus pakaian saat hari raya</li> <li>f. Memberikan pinjaman uang saat tenaga kerja membutuhkan</li> </ul>
Sugeng	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mempunyai mandor tetap</li> <li>g. Memberikan pinjaman uang saat tenaga kerja membutuhkan</li> <li>j. Mandor tetap diberikan upah tambahan setiap ke lahan.</li> <li>h. Sering memberikan rokok saat mengontrol ke lahan</li> <li>k. Menggunakan tenaga kerja dari luar desa</li> <li>l. Tidak melakukan kegiatan penutupan pupuk.</li> </ul>
Erma	2,660	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mempunyai 2 tenaga kerja tetap</li> <li>f. Memberikan pinjaman uang saat tenaga kerja membutuhkan</li> </ul>
Marjuki	2,900	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mempunyai 3 tenaga kerja tetap</li> <li>b. Memberikan bonus uang dan pakaian saat hari raya</li> </ul>
Suwoto	4,100	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mempunyai 3 tenaga kerja tetap</li> <li>b. Memberikan bonus uang dan pakaian saat hari raya</li> <li>f. Memberikan pinjaman uang jika tenaga kerja membutuhkan</li> <li>m. Mempermudah melakukan pembayaran</li> <li>k. Menggunakan tenaga dari luar desa</li> </ul>

Sumber : Analisis Data Primer 2014 \*) Semua tenaga kerja laki-laki

\*\*\*) coding berada di lampiran

Dari uraian tabel 12 diatas dapat disimpulkan bahwa strategi petani lahan sedang tidak jauh berbeda dengan petani lahan sempit. Petani dengan luas lahan sedang semuanya mempunyai tenaga kerja tetap antara 2-3 orang laki-laki karena dengan kepemilikan lahan yang sedang, maka petani harus mempunyai tenaga kerja tetap agar tidak kekurangan tenaga kerja dalam menjalankan usahataniannya,

tetapi selain tenaga kerja tetap petani masih mempunyai tenaga tambahan dengan cara meminta bantuan tetangga sekitar untuk kegiatan lainnya. Jika tidak mempunyai tenaga kerja tetap, petani mempunyai mandor tetap yang membawai grup kecil. Anggota grup bukan termasuk tenaga kerja tetap setiap tahunnya, hanya mandor yang menjadi tenaga kerja tetap sehingga untuk mandor jika mendor tersebut berangkat ke lahan , maka akan diberikan tambahan upah sebesar Rp.10.000 setiap mandor tersebut ke lahan sehingga mandor tetap dapat bekerja kepada petani tanpa harus bekerja kepada orang lain.

Selain mempunyai tenaga tetap, strategi lain petani adalah memberikan bonus gula setiap panen dan juga memberikan baju setiap hari raya sehingga tenaga kerja merasa dihargai sehingga akan terus bekerja kepada petani tersebut. Strategi lain adalah dengan cara mempermudah pembayaran kepada tenaga kerja tanpa melakukan pemotongan upah dan juga tepat waktu sehingga hak dari tenaga kerja terpenuhi dapat membuat tenaga kerja menjadi awet.

Sikap petani yang loyal juga merupakan strategi agar tenaga kerja menjadi awet untuk bekerja kepada petani. Loyal disini adalah saat mengontrol ke lahan sering membawakan rokok agar tenaga kerja menjadi semangat, dan juga mudah memberikan pinjaman uang saat tenaga kerja membutuhkan uang. Jika tidak mendapatkan tenaga kerja dari dalam desa, petani tidak enggan untuk mencari tenaga kerja dari luar desa untuk mencukupi kebutuhan tenaga kerjanya. Kebutuhan tenaga tebang, tidak jarang pak Sugeng menggunakan tenaga kerja dari Desa Tajinan karena tidak mendapatkan tenaga kerja dari dalam Desa Putat Lor. Begitu juga dengan pak Suwoto dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja untuk proses penyulaman beliau mengambil tenaga kerja dari desa sekitar seperti Desa Urek-Urek karena tidak mendapatkan tenaga kerja dari dalam desa. Selain menggunakan tenaga keja dari luar desa, jika petani tidak mempunyai tenaga kerja yang cukup, petani tidak melakukan proses penutupan tanah setelah pemupukan pertama atau yang disebut *klaci kecil*, setelah pemupukan pertama petani langsung melanjutkan ke pemupukan kedua kemudian langsung ditutup sekaligus membumbun tanah agar tinggi atau *klaci besar* sehingga menghemat tenaga kerja karena tenaga kerja harus segera mengolah lahan selanjutnya.

### 6.2.3 Petani Tebu dengan Lahan Luas

Informan yang mempunyai luas lahan luas yakni ibu Alfiyah dengan kepemilikan lahan sebesar 17 ha dengan dibagi menjadi 11 bagian. Dengan kepemilikan lahan yang luas, maka kebutuhan tenaga kerjanya pun juga tinggi maka dari itu diperlukan strategi untuk terus mendapatkan tenaga kerja agar dapat mengolah seluruh lahan miliknya. Berikut Strategi yang digunakan oleh Bu Alfiyah agar tetap mendapatkan tenaga kerja.

Tabel 13. Strategi Petani Tebu Lahan Luas Untuk Mendapatkan Tenaga Kerja di Desa Putat Lor Tahun Tanam 2012-2013

Nama Informan	Luas lahan	Jumlah Tenaga Tetap	Strategi yang Digunakan petani
Alfiyah	2	17	a. Mempunyai tenaga kerja tetap b. Memberikan bonus pakaian saat hari raya (satu setel) f. Memberikan pinjaman uang saat tenaga kerja membutuhkan

Sumber : Analisis Data Primer 2014

\*\* ) coding berada di lampiran

Sama halnya dengan petani lahan sedang lainnya, bu Alfiyah juga menggunakan tenaga kerja tetap yang bekerja setiap tahun, hanya saja jumlah tenaga kerja tetapnya berbeda karena luas lahan yang dimiliki juga berbeda. Bu Alfiyah mempunyai 17 tenaga kerja tetap yang terdiri dari 8 orang laki-laki dan 9 orang tenaga perempuan. Cara agar semua tenaga kerja tetap terus bekerja kepada bu Alfiyah tanpa harus bekerja ke petani lain adalah dengan cara membangun hubungan kekeluargaan yang tinggi kepada tenaga kerja seperti tidak pernah berkata kasar terhadap tenaga kerja.

Seperti halnya petani lainnya, bu Alfiyah juga memberikan bonus gula saat panen, dan juga memberikan uang maupun baju kepada tenaga kerja saat hari raya, bedanya jika petani lain adalah jika petani lain hanya memberikan pakaian berupa baju saja tetapi jika bu Alfiyah memberikan pakaian satu setel. Tak lupa juga bu Alfiyah juga loyal memberikan pinjaman uang kepada tenaga kerjanya saat tenaga kerja membutuhkan pinjaman uang. Dengan luas lahan yang dimiliki bu Alfiyah sehingga tenaga kerja dapat bekerja penuh setiap tahun untuk mengerjakan lahan tebu miliknya tanpa tenaga kerja tersebut bekerja kepada orang lain.

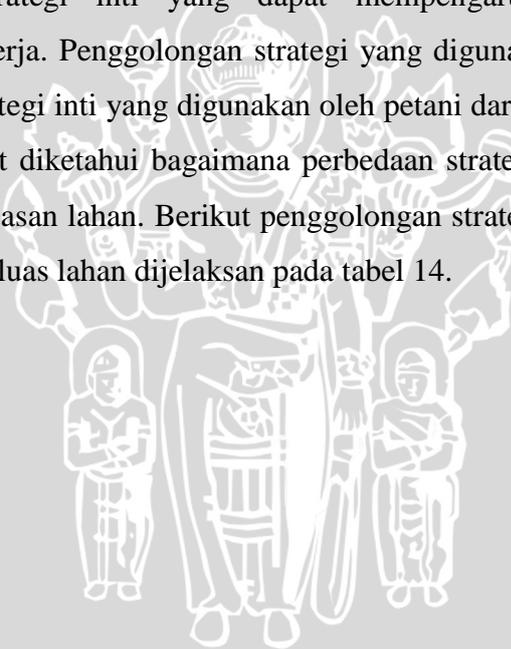
Menurut tenaga kerja, strategi petani untuk tetap mendapatkan tenaga kerja adalah dengan cara petani tersebut loyal memberikan pinjaman hutang kepada tenaga, jika petani mudah memberikan pinjaman hutang maka tenaga kerja akan suka bekerja kepada petani tersebut. Biasanya tenaga kerja meminta pinjaman sejumlah uang kepada petani sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja, kemudian upah yang seharusnya diberikan dipotong dengan pinjaman tersebut. Terkadang banyak tenaga kerja yang meminjam uang walaupun belum mengerjakan pekerjaannya sehingga bisa dikatakan seperti “*nyeleh duek, di saur penggawean*” atau pinjam uang dengan dibayar oleh kegiatan usahatani. Jadi cara efektif petani agar mendapatkan tenaga kerja adalah memberikan pinjaman uang kepada tenaga kerja, karena jika tenaga kerja mempunyai hutang, maka tenaga kerja tersebut tidak bisa bekerja kepada orang lain karena mempunyai tanggungan hutang.

Sehingga jika dilihat secara keseluruhan, strategi dari petani agar tetap mendapatkan tenaga kerja dari tiap-tiap luasan lahan adalah sama yakni loyal memberikan bonus gula setiap selesai penebangan tebu, pemberian uang dan pakaian setiap tahunnya selain itu petani juga memberikan pinjaman jika tenaga kerja membutuhkan pinjaman. Petani lebih memilih mempunyai tenaga kerja tetap ataupun mandor tetap karena dinilai aman tanpa harus mencari tenaga kerja setiap tahunnya sehingga petani tidak akan kekurangan tenaga kerja. Dari segi sosial petani berusaha menjalin hubungan silaturahmi dan kekeluargaan yang baik terhadap tenaga kerja karena hubungan silaturahmi yang baik merupakan landasan utama tenaga kerja mau bekerja kepada petani.

Strategi nafkah berkelanjutan merupakan strategi petani dalam mengalami suatu kondisi tertentu sehingga petani dapat beradaptasi dengan kondisi tersebut. Strategi nafkah berkelanjutan terdiri dari beberapa aspek mulai dari aspek alam, sosial, finansial, fisik, dan manusia sehingga strategi nafkah petani ini merupakan pendekatan secara keseluruhan dari aspek-aspek kehidupan petani, bukan hanya pendekatan secara ekonomi tetapi juga ekologi dan sosial. Menurut strategi yang dilakukan oleh petani menurut luasan lahan dapat disimpulkan menjadi tiga strategi utama, yaitu:

- a. Strategi Intensif: Memberikan bonus hari raya kepada tenaga kerja, Memberikan bonus gula setelah panen, saat mengontrol sering membawakan kopi dan rokok, memberikan pinjaman uang kepada tenaga kerja, mempermudah melakukan pembayaran.
- b. Strategi teknis: mempunyai tenaga kerja tetap, menggunakan mesin atau hewan, tidak melakukan salah satu kegiatan dalam usahatani tebu, menggunakan tenaga kerja dari luar desa
- c. Strategi hubungan sosial: Sering bersilaturahmi kerumah tenaga kerja, Tenaga kerja sudah dianggap keluarga sendiri karena sudah bekerja bertahun-tahun ,terus memberikan tenaga kerja pekerjaan.

Strategi strategi yang diterapkan oleh petani tersebut dapat digolongkan menjadi beberapa strategi inti yang dapat mempengaruhi petani dalam mendapatkan tenaga kerja. Penggolongan strategi yang digunakan tersebut dapat melihat bagaimana strategi inti yang digunakan oleh petani dari luasan lahan yang berbeda sehingga dapat diketahui bagaimana perbedaan strategi yang digunakan petani sesuai dengan luasan lahan. Berikut penggolongan strategi yang digunakan petani menurut kategori luas lahan dijelaskan pada tabel 14.



Tabel 14. Penggolongan Strategi yang digunakan petani menurut kategori luas lahan di desa Putat Lor

Kategori Luas Lahan	Strategi yang digunakan	Strategi Utama
Sempit	a. Memberikan bonus hari raya berupa baju	Intensif
	b. Mengontrol lahan dengan membawa rokok dan kopi	Intensif
	c. Memberikan gula setelah panen	Intensif
	d. Sering bersilaturahmi ke rumah tenaga kerja	Hubungan Sosial keluarga
	e. Terus memberikan pekerjaan agar tidak menganggur	Hubungan Sosial keluarga
	f. Dianggap keluarga sendiri	Hubungan Sosial keluarga
	g. Menggunakan bantuan mesin atau hewan	Teknis
	h. Mempunyai tenaga kerja tetap	Teknis
Sedang	a. Memberikan bonus hari raya berupa baju	Intensif
	b. Mengontrol ke lahan dengan membawa rokok dan kopi	Intensif
	c. Memberikan pinjaman uang kepada tenaga kerja	Intensif
	d. Mempermudah melakukan pembayaran	Intensif
	e. Mempunyai tenaga kerja tetap	Teknis
	f. Menggunakan tenaga kerja dari luar desa	Teknis
	g. Tidak melakukan salah satu kegiatan dalam usahatani tebu	Teknis
	h. Mandor diberi upah tambahan	Intensif
Luas	a. Memberikan bonus hari raya berupa baju satu setel dan alat sholat	Intensif
	b. Memberikan pinjaman uang kepada tenaga kerja	Intensif
	c. Membangun hubungan keluarga	Hubungan Sosial keluarga
	d. Mempunyai tenaga kerja tetap	Teknis
	e. Sering bersilaturahmi kepada tenaga kerja	Hubungan Sosial keluarga

Sumber : Analisis Data Primer 2014

Berdasarkan tabel 12 diatas dapat disimpulkan bahwa perbedaan luas lahan yang dimiliki oleh petani mempengaruhi strategi yang digunakan. Petani yang mempunyai luas lahan sempit seimbang dalam melakukan strategi antara strategi intensif dan juga sosial keluarga, berbeda dengan petani luas lahan sedang yang cenderung lebih menggunakan strategi intensif dari pada keluarga hal ini dikarenakan petani yang mempunyai luas lahan sedang mempunyai kondisi

finansial yang bagus sehingga untuk mendapatkan tenaga kerja mereka cenderung menggunakan strategi intensif berupa pemberian hutang, karena dengan pemberian hutang merupakan strategi yang sangat efektif untuk mendapatkan tenaga kerja.

Petani yang mempunyai luas lahan yang luas dalam mendapatkan tenaga kerja lebihimbang menggunakan ke semua strategi baik intensif, teknis, dan juga sosial kekeluargaan. Strategi intensif yang digunakan adalah dengan memberikan baju yang lebih banyak dari petani lahan sempit dan sedang memberikan pinjaman uang , dan juga menggunakan strategi teknis yang juga banyak seperti mempunyai tenaga kerja yang banyak juga.

Menurut hubungan petani dengan tenaga kerja, petani yang mempunyai luas lahan sempit cenderung menggunakan tenaga kerja dari tetangga sekitar yang sudah bekerja membantu petani selama bertahun-tahun. Petani yang mempunyai lahan sedang menggunakan tenaga kerja juga dari tetangga sekitar, tetapi tidak jarang mereka juga menggunakan tenaga kerja dari luar desa ketika tenaga kerja dari dalam desa tidak tercukupi. Petani yang berlahan luas karena memiliki tenaga kerja tetap dengan jumlah yang banyak, selama ini tenaga kerja berasal dari tetangga sekitar yang sudah dipercaya bertahun-tahun bekerja sebagai tenaga miliknya sehingga tidak memerlukan tenaga kerja dari luar, karena sudah bekerja bertahun-tahun sehingga antara petani dengan tenaga kerja timbul adanya rasa kekeluargaan yang membuat keterikatan antara tenaga kerja dan petani.

### **6.3 Dampak Pemilihan Strategi Pengadaan Tenaga Kerja Terhadap Stabilitas Produksi dalam Usahatani tebu di desa Putat Lor**

Pemilihan stategi dalam pengadaan tenaga kerja mempengaruhi dalam ketersediaan tenaga kerja untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam usahatani tebu. Penerapan kegiatan usahatani harus dilaksanakan tepat waktu untuk agar tidak menghambat kegiatan selanjutnya, maka dari itu perlu adanya tenaga kerja yang tercukupi. Ketersediaan tenaga kerja berpengaruh penting terhadap stabilitas produksi, ada tiga indikator dalam penelitian ini yang termasuk dalam stabilitas produksi yaitu ketepatan masa panen, ketepatan masa tanam, dan ketepatan perawatan. Berikut beberapa pemilihan strategi yang digunakan petani, berikut

dampak pemilihan strategi petani terhadap stabilitas produksi dijelaskan pada tabel 15.

Tabel 15. Dampak pemilihan strategi yang digunakan petani terhadap stabilitas produksi dalam usahatani tebu di desa Putat Lor

Kategori Luas Lahan Petani	Strategi yang paling dominan digunakan	Stabilitas Produksi dalam usahatani tebu		
		Ketepatan masa tanam	Ketepatan perawatan	Ketepatan masa panen
Sempit	Intensif dan sosial kekeluargaan	v	v	v
Sedang	Intensif	v		v
Luas	Intensif dan sosial kekeluargaan	v	v	v

Sumber : Analisis Data Primer 2014

Berdasarkan tabel 15 diatas dapat disimpulkan bahwa petani yang mempunyai luas lahan sempit menggunakan strategi dominan Intensif dan sosial kekeluargaan sangat berpengaruh terhadap stabilisasi produksi dalam usahatani tebu. Seluruh aspek-aspek dalam stabilitas produksi tebu dapat terlaksana dengan baik, seperti ketepatan masa panen, ketepatan proses usahatani, dan ketepatan tanam. Petani lahan sempit dapat melaksanakan ketepatan masa panen sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh pabrik gula sesuai dengan urutan penebangan, selain itu juga kematangan tanaman tebu tersebut. Petani lahan sempit juga dapat melaksanakan proses proses dalam usahatani dengan tepat waktu karena tenaga tersedia dan terikat dengan intensif yang diberikan oleh petani dan juga hubungan sosial kekeluargaan yang kuat sehingga tenaga kerja merasa mempunyai rasa kekeluargaan yang kuat juga sehingga sama-sama terikat dan akan merasa mempunyai tanggung jawab dan juga rasa kepemilikan juga seperti halnya petani sehingga tenaga kerja akan melakukan semua kegiatan dalam usahatani dengan baik.

Petani yang memilik luas lahan sedang hanya menggunakan strategi dominan intensif saja hal ini dikarenakan petani dengan kepemilikan lahan

sedang hanya bergantung kepada faktor finansial saja, dalam mendapatkan tenaga kerja petani lahan sedang cenderung lebih memilih memberikan pinjaman uang untuk mengikat tenaga kerja, karena jika tenaga kerja mempunyai hutang maka tenaga kerja kan terus bekerja kepada petani. Dampak dari hanya penggunaan strategi dominan intensif saja menyebabkan tidak tercapainya stabilisasi produksi. Masa panen dari petani lahan sedang dapat terlaksana tepat waktu karena sudah terjadwal oleh pabrik gula sesuai dengan perintah terbang dan juga tenaga kerja juga berasal dari kelompok tani. Kegiatan penanaman juga dapat terlaksana tepat waktu karena tenaga kerja yang dimiliki petani lahan sedang masih dapat terorganisir dan belum membantu kegiatan usahatani dipetani lain, karena walaupun memiliki tenaga kerja tetap tetapi tenaga kerja tetap tersebut juga bekerja pada petani lain. Dalam kegiatan perawatan usahatani tebu petani yang mempunyai lahan sedang mengalami sedikit kesulitan, karena dengan kepemilikan luas lahan yang sedang dan jumlah tenaga kerja tetap yang sedikit sehingga tidak dapat melakukan perawatan dengan baik karena tenaga kerja juga harus melakukan perawatan tebu milik petani lain sehingga tidak jarang petani lahan sedang tidak melakukan kegiatan penutupan lahan untuk menghemat tenaga kerja.

Petani yang mempunyai kepemilikan lahan yang luas dapat melaksanakan stabilisasi produksi dengan baik dan tepat waktu walaupun hanya menggunakan strategi intensif saja, karena intensif yang diberikan kepada tenaga kerja juga besar. Kepemilikan tenaga kerja yang banyak dan juga pemberian bonus bonus yang tinggi seperti pakaian satu setel dan juga alat sholat membuat tenaga kerja merasa senang selain itu petani lahan luas juga memberikan pinjaman uang kepada tenaga kerja dan kepemilikan lahan yang luas sehingga tenaga kerja merasa terikat sehingga tidak dapat bekerja kepada petani lain. Karena tenaga kerja tidak dapat bekerja kepada petani lain, maka tenaga kerja hanya fokus kepada lahan milik petani luas saja sehingga dapat melaksanakan seluruh kegiatan usahatani dengan tepat waktu.

Dampak pemilihan strategi yang digunakan oleh petani juga mempengaruhi jumlah produksi tebu milik petani, dengan berbagai macam pemilihan strategi para petani tetap mendapatkan tenaga kerja dapat menjaga

kestabilan produksi dengan hasil setiap luasan 1 Ha rata-rata petani mendapatkan minimal 100 ton tebu. Petani yang mempunyai lahan luas yang hanya menggunakan strategi intensif karena tidak dapat melakukan kegiatan perawatan dengan baik maka produksinya sekitar 100 hingga 120 ton/ ha, sedangkan petani yang mempunyai lahan sempit dan luas karena menggunakan dua strategi utama yakni intensif dan sosial kekeluargaan jumlah produksi yang dicapai dapat mencapai 122-140 ton/ ha.



## VII. KESIMPULAN DAN SARAN

### 7.1 Kesimpulan

Dari penelitian strategi petani tebu dalam mengatasi kelangkaan tenaga kerja di Desa Putat Lor, Kecamatan Gondanglegi, didapatkan kesimpulan bahwa:

1. Jenis-Jenis kebutuhan penggunaan tenaga kerja dalam usahatani tebu dibagi menjadi dua, yaitu kebutuhan penggunaan tenaga kerja menurut jenis kegiatan, dan juga penggunaan tenaga kerja menurut jenis kelamin. Untuk kebutuhan penggunaan tenaga kerja menurut jenis kegiatan sesuai dengan proses dalam usahatani tebu yaitu mulai dari pengeprasan, membajak lahan, penyulaman, pemupukan, penutupan dan pembubunan, pengelentekan daun kering, penggunaan jumlah tenaga kerja berbeda sesuai dengan bobot keberatan kegiatan tersebut dan juga luas lahan yang dimiliki oleh petani. Kegiatan yang membutuhkan banyak tenaga kerja adalah kegiatan pemupukan dan pengelentekan daun kering. Selain itu penggunaan tenaga kerja menurut jenis kelamin dibagi menjadi kegiatan yang dilakukan oleh tenaga laki-laki dan perempuan. Kegiatan yang dilakukan oleh tenaga laki-laki umumnya yang bersifat lebih berat yakni pengeprasan, membajak lahan, pembubunan dan sebagai tukang angkat pupuk. Sedangkan kegiatan yang dilakukan oleh tenaga perempuan adalah kegiatan yang bersifat ringan seperti pemupukan, penyulaman, dan pengelentekan daun kering.
2. Strategi yang digunakan petani tebu agar tetap mendapatkan tenaga kerja adalah strategi intensif, teknis, dan sosial kekeluargaan. Strategi intensif adalah cara petani untuk mendapatkan tenaga kerja dengan melakukan pemberian bonus intensif. Strategi teknis adalah cara petani untuk mendapatkan tenaga kerja dengan cara melakukan perubahan cara budidaya tanaman tebu. Strategi sosial kekeluargaan adalah cara yang dilakukan petani tebu untuk mendapatkan tenaga kerja dengan membangun hubungan kekeluargaan. Petani yang memiliki luas lahan sempit dan luas cenderung dominan menggunakan strategi Intensif dan juga sosial kekeluargaan, petani lahan sedang lebih menggunakan strategi intensif saja.

3. Dampak dari pemilihan strategi pengadaan tenaga kerja terhadap stabilitas produksi dilihat dari tiga indikator yaitu ketepatan masa panen, ketepatan masa tanam, dan ketepatan perawatan. Dari ketiga jenis luasan lahan yang dimiliki petani dan juga strategi yang digunakan, petani yang mempunyai luas lahan sempit dan luas efektif dapat melaksanakan stabilitas produksi dengan baik karena menggunakan strategi utama intensif dan juga sosial kekeluargaan. Sedangkan petani yang memiliki luas lahan sedang tidak dapat melaksanakan stabilitas produksi karena hanya dapat melaksanakan dua indikator saja yakni ketepatan masa panen dan ketepatan masa tanam, hal ini dikarenakan hanya menggunakan strategi intensif saja.

## 7.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan dalam hal penggunaan tenaga kerja petani lebih memperhatikan lagi jenis pekerjaan dan juga jenis tenaga kerja yang mengerjakan kegiatan tersebut, jenis pekerjaan disesuaikan dengan jenis tenaga kerja yang mengerjakan sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya dapat efektif.
2. Strategi yang digunakan petani tebu dalam mengatasi kelangkaan tenaga kerja dilihat dari masing-masing luas lahannya sebaiknya semakin besar lahan yang dimiliki oleh petani strategi yang digunakan juga semakin banyak, agar tenaga kerja tercukupi sesuai dengan luasan lahan dan kebutuhan yang dimiliki oleh petani. dan diharapkan adanya berbagai macam variasi petani dalam strateginya untuk mendapatkan tenaga kerja, agar tenaga kerja lebih tersedia.
3. Diharapkan adanya mekanisasi pertanian dengan bantuan alat-alat pengganti tenaga kerja manusia, misalnya seperti mesin tebang untuk mengatasi kelangkaan tenaga kerja sehingga proses usaha tani tebu dapat terus terlaksana dengan lancar.

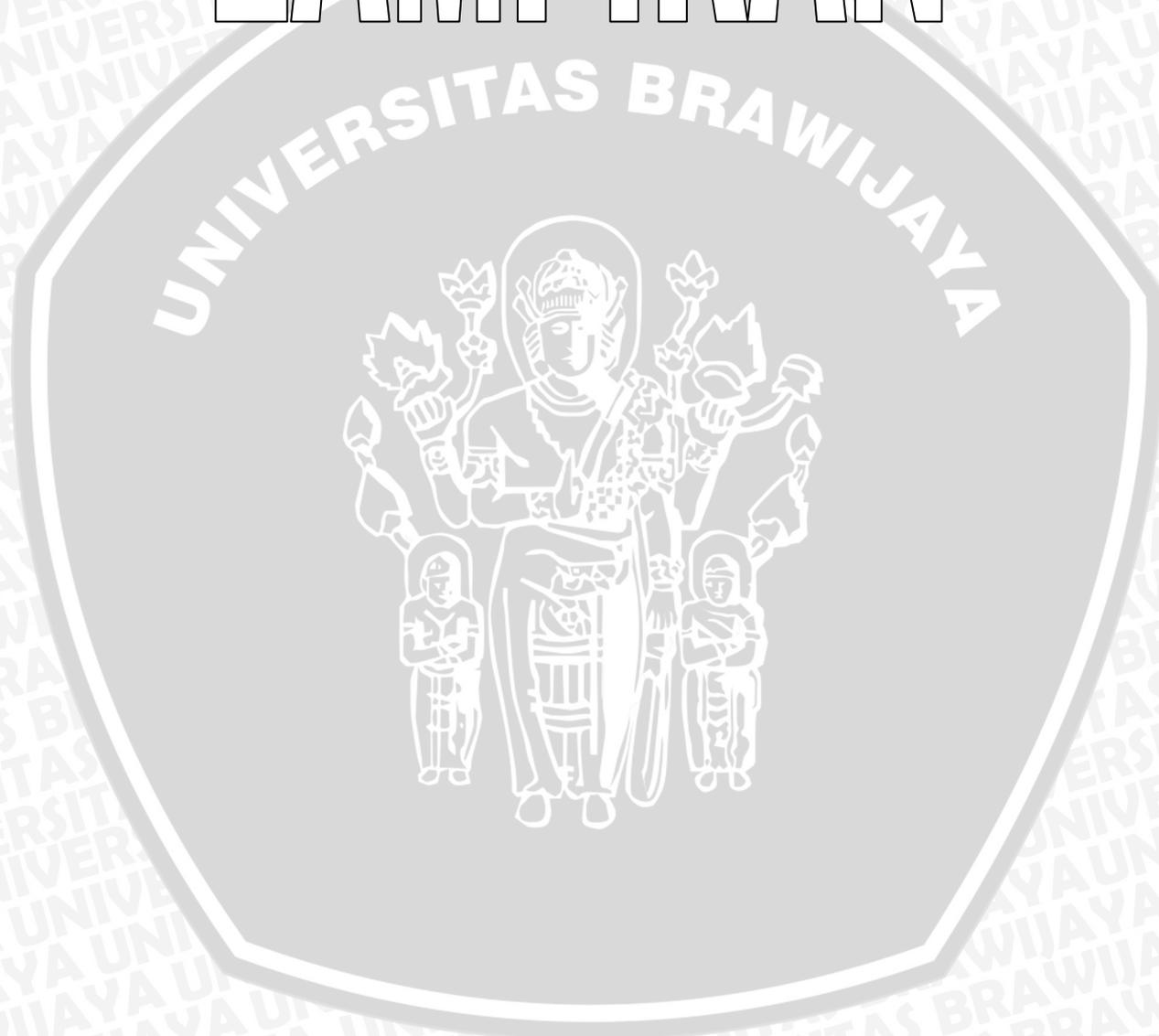
## DAFTAR PUSTAKA

- Arifenie, F.N. 2012. Target swasembada gula 2014 dipangkas 45,6% (online) . (<http://industri.kontan.co.id>). Di terbitkan pada 19 September 2012
- Aulina, RTM. Maryriam. 2011. Profile Petani Wirausahawan Dalam Agribisnis Tebu (Studi Kasus Pada Petani Anggota Asosiasi Petani Tebu Rakyat di Desa Gajah Kecamatan Ngoro Kabupaten Jombang. Fakultas Pertanian, Universitas Brawijaya. Malang.
- Dachliani, D. M. 2006. Permintaan Impor Gula Indonesia Tahun 1980-2003. Program Pascasarjana, Unversitas Diponegoro. Semarang.
- Direktorat Jenderal Perkebunan. Produksi Tebu Menurut Provinsi di Indonesia, 2008 – 2012.
- Haryanto, D. P. (2012). Kajian Strategi Adaptasi Budaya Petani Garam. Jurnal Komunitas. SMAN 1 Rembang. Jawa Tengah
- Hastuti, E. L. 2009. Dinamika Kelembagaan Hubungan Ketenagakerjaan di Masyarakat Pedesaan. Pusat Analisis Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian. Bogor.
- Indrawanto, Chandra. 2010. Budidaya dan Pasca Panen Tebu. ESKA Media. Jakarta.
- Iskandar, Johar.2006. Metodologi Memahami Petani dan Pertanian. Jurnal Analisis Sosial. Vol 11 No 1 April 2006. Akatiga. Bandung
- Khaafidh, M . 2013. Faktor- Faktor yang mempengaruhi keputusan tenaga kerja untuk bekerja di kegiatan pertanian. Fakultas Ekonomika dan Bisnis , Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kusni, A.Kusni J 2012. Jumlah Petani Terus Menyusut. (Online). (<http:jurnaltoddopuli.wordpress.com>). Diterbitkan pada 03Januari 2012
- Maemonah, S. A. 2012. Sistem Nafkah Berkelanjutan Pada Rumah Tangga (Kasus Daerah Lingkar Tmbang PT Arutmin Indonesia Desa Dukuhrejo, Kecamatan Mantewe, Kabupaten Tanah Bumbu, Provinsi Kalimantan Selatan. Departemen Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat. Fakultas Ekologi Manusia. Institut Pertanian Bogor. Bogor
- Marpaung, Yanto, *et al.* 2011. Perkembangan Industri Gula Indonesia dan Urgensi Swasembada Gula Nasional. Volume 2. Indonesia Journal of Agricultural Economics (IJAE)

- Mubyanto. 1995. Pengantar Ekonomi Pertanian. PT Pustaka LP3ES Indonesia, anggota IKAPI. Jakarta
- Napitupulu, D. .A. 2013. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produksi Gula Dalam Negeri Dan Proyeksi Produksi Dan Konsumsi Gula Di Indonesia. Fakultas Ekonomi . Universitas Atma Jaya . Yogyakarta
- Nasution, R. 2008. Pengaruh Modal Kerja, Luas Lahan, dan Tenaga Kerja terhadap Pendapatan Usahatani Nenas (Studi Kasus: Desa Purba Tua Baru, Kecamatan Silimakuta, Kabupaten Simalungun). Fakultas Pertanian. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Panigoro, E.. 2012. Makalah Permintaan dan penawaran komoditas industri tebu. Fakultas Pertanian, Universitas Brawijaya. Malang
- Putra, Z. F. A. 2007. Analisis Kelayakan Finansial Usahatani Rambutan. Fakultas Pertanian. Universitas Brawijaya. Malang.
- Roadmap Industri gula. 2009. Direktorat Jenderal Industri Agro dan Kimia, Departemen Perindustrian, Jakarta.
- Saladin, S. 2011. Analisis Efisiensi Teknis Penggunaan Faktor Produksi Pada Usahatani Tebu di Desa Gondanglegi Kulon, Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang. Fakultas Pertanian, Universitas Brawijaya. Malang.
- Serrat, O. 2008. The Sustainable Livelihoods Approach. Asian Development Bank.
- Setiawan, I. 2010. Peran Sektor Pertanian Dalam Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia.
- Styowati, A. 2008. Analisis Efisiensi Alokatif dan Faktor Faktor Produksi yang Mempengaruhi Usahatani Tebu Studi kasus di Desa Purwodadi, Kecamatan Kras, Kabupaten Kediri. Fakultas Pertanian, Universitas Brawijaya. Malang.
- Sudalmi, S. E. 2009. Analisis Penggunaan Tenaga Kerja Pertanian Pada Usahatani Padi Sawah (Study Kasus Di Desa Karang Duren). Fakultas Pertanian Universitas Slamet Riyadi Surakarta
- Sugihardjo, Lestari, E , Wibowo A. 2012. Strategi Bertahan dan Strategi Adaptasi Petani Samin Terhadap Dunia Luar. Staf Pengajar Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian UNS. Surabaya
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung

- Suryowati. E. 2013. Kementan: Luas Lahan Tebu Naik 108 Persen. (Online). (<http://bisniskeuangan.kompas.com>). Di terbitkan pada 10 Oktober 2013
- Suwartapraja. S. O. 2012. Kolektifitas Tenaga Kerja Dalam Pertanian (Tentang Implikasi Curahan Tenaga Kerja Terhadap Pendapatan Petani di Kabupaten Sumedang, Jawa Barat).
- Taryono, dan Ekwarso, Hendro. 2012. Analisis Ketenagakerjaan Pada Wilayah Pedesaan Di Kabupaten Kampar. Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Riau
- Tim Dosen Manajemen 2012. Modul kuliah Usahatani: Faktor-faktor Produksi Usahatani. Laboraturium of Agribusines analysis and manajemen. Fakultas Pertanian, Universitas Brawijaya. Malang.
- Tindaon, O. 2010. Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral di Jawa Tengah. Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro. Semarang.
- Tohir. A. Kaslan. 1983. Seuntai Pengetahuan Tentang Usaha Tani di Indonesia. PT. Bina Aksara. Jakarta.
- Wibowo, Rudi dan Subiyono,. 2005. Agribisnis Tebu: Membuka Ruang Masa Depan Industri Berbasis Tebu Jawa Timur. PERHEPI (Perhimpunan Ekonomi Pertanian). Jakarta.
- Widiyanto, dkk. 2010. Strategi Nafkah Rumahtangga Petani Tembakau di Lereng Gunung Sumbing: Studi kasus di Desa Wonotirto dan Desa Campursari, Kecamatan Bulu, Kabuapten Temanggung. Jurnal Trasnsisiplin Sosiologi, Komunikasi, dan Ekologi Manusia
- Widodo S. 2011. Strategi Nafkah Berkelanjutan Bagi Rumah Tangga Miskin Di Daerah Pesisir. Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Trunojoyo, Bangkalan.
- Zulkifli, A. 2013. Masalah Pencapaian Swasembada Gula (Online). (<http://bangazul.com>). Di terbitkan pada 25 November 2013

# LAMPIRAN



## LAMPIRAN 1

### Coding strategi yang digunakan petani untuk mengatasi kelangkaan tenaga kerja:

- a. Menggunakan Tenaga kerja tetap atau mandor tetap
- b. Memberikan bonus hari raya berupa pakaian, uang, atau sembako
- c. Memberikan bonus gula saat panen
- d. Menggunakan tenaga mesin atau hewan
- e. Sering bersilaturahmi kepada tenaga kerja
- f. Memberikan pinjaman uang saat tenaga kerja membutuhkan
- g. Sering mengontol ke lahan dengan membawa kopi, dan rokok.
- h. Terus memberikan pekerjaan agar tidak menganggur, terutama kepada mandor.
- i. Di anggap sebagai keluarga sendiri
- j. Mandor tetap diberikan upah tambahan setiap ke lahan.
- k. Menggunakan tenaga kerja dari luar desa
- l. Tidak melakukan kegiatan penutupan pupuk.
- m. Mempermudah melakukan pembayaran

**LAMPIRAN 2. DAFTAR INFORMAN**

**DAFTAR INFORMAN PETANI TEBU DI DESA PUTAT  
LOR,KECAMATAN GONDANGLEGI, KABUPATEN MALANG.**

<b>No</b>	<b>Nama Informan</b>	<b>Umur (Tahun)</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Luas Lahan(Ha)</b>	<b>Status</b>
1	Ahmad Sholeh	34	L	SD	-	Buruh tani
2	Alfiyah	38	P	S2	17	Petani
3	Erma	40	P	S1	2,660	Petani
4	Heri	42	L	S1	1	Petani
5	Leho	35	L	S1	0,055	Petani
6	Marjuki	42	L	SMP	3	Petani
7	Nanang	49	L	S1	1	Petani
8	Sampir	49	L	SD	-	Buruh tani
9	Samsul	48	L	SMA	1	Petani
10	Sugeng	43	L	S1	2	Petani
11	Sukir	50	L	SD	-	Buruh tani
12	Suwoto	48	L	S1	4,1	Petani
13	Tawi	64	L	SMP	2	Petani
14	Yasrim	52	L	SD	-	Buruh Tani
15	Yusuf	57	L	SD	-	Buruh tani

### LAMPIRAN 3. Pedoman Wawancara Kepada Petani Tebu

#### Pedoman Wawancara Kepada Petani Tebu: Strategi Petani Tebu dalam Menghadapi Kelangkaan Tenaga Kerja (Studi Kasus di Desa Putat Lor, Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang)

---

##### I. Identitas Informan

1. Nama Informan :
2. Umur :
3. Jenis kelamin :
4. Pendidikan formal terakhir :
5. Jumlah Anggota Keluarga :
6. Pekerjaan Utama :
7. Pekerjaan Sampingan :
8. Tanggal wawancara :

##### II. Usahatani Tebu

1. Apakah bapak/ibu melakukan usahatani tebu?
2. Apakah bapak/ibu mengikuti Kemitraan dengan pabrik gula?
3. Sudah berapa lama bapak/ibu menjalani usahatani tebu?
4. Berapa luas lahan tebu yang bapak/ibu miliki?
5. Apakah tanaman tebu tersebut terdapat pada satu lahan saja, atau dibagi menjadi berapa bagian? Sebutkan luasnya.
6. Apakah bapak/ibu mempunyai komoditas selain tebu yang ditanami? Sebutkan apa saja
7. Apa jenis usahatani tebu milik bapak/ibu? Keprasan atau bongkar raton?
8. Kapan waktu penanaman tebu milik bapak/ibu, serempak dengan petani lain atau bergiliran?
9. Tolong coba bapak/ibu ceritakan, bagaimana pembagian tenaga kerja usahatani tebu milik bapak/ibu dalam setiap kegiatannya dan bagaimana jumlah tenaga kerja yang digunakan untuk setiap kegiatannya?

10. Apakah dalam menjalani usahatani tebu saat ini, bapak/ibu mengalami kesulitan dalam mencari tenaga kerja?
11. Biasanya pada saat proses kegiatan usahatani tebu yang mana yang membutuhkan banyak tenaga kerja?
12. Menurut bapak/ibu, pada saat proses kegiatan usahatani tebu yang mana yang sulit untuk mendapatkan tenaga kerja?

### III. Strategi Petani

1. Bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja yang bapak/ibu lakukan? Dan alasan kenapa menggunakan sistem pengupahan tersebut?
2. Dari mana saja biasanya mendapatkan tenaga kerja, tetangga atau luar desa?
3. Apakah ada lembaga atau seseorang khusus yang biasanya mencari tenaga kerja?
4. Jika bapak/ibu mempunyai lahan yang luas atau terbagi-bagi, bagaimana pembagian tenaga kerja yang anda lakukan?
5. Bagaimana proses tawar menawar tenaga kerja yang akan diminta untuk membantu melaksanakan kegiatan dalam usahatani tebu?
6. Bagaimana cara agar bapak/ibu tetap mendapatkan tenaga kerja?
7. Jika bapak/ibu tidak mendapatkan tenaga kerja, langkah apa yang anda pilih untuk tetap dapat menjalankan kegiatan dalam usahatani tebu?
8. Apakah tenaga kerja yang bapak/ibu gunakan merupakan tenaga kerja yang sama setiap tahunnya?

### IV. Dampak Pemilihan Strategi Petani

1. Apakah dengan mengikuti kemitraan membuat proses kegiatan usahatani terjadwal?
2. Apakah dengan cara bapak/ibu untuk mendapatkan tenaga kerja tersebut, bapak/ibu selalu mendapatkan tenaga kerja?
3. Apakah bapak/ibu dapat melakukan semua kegiatan usahatani tebu dengan lancar?

4. Bagaimana hasil panen tebu milik bapak/ibu, apakah stabil, naik atau turun?



#### LAMPIRAN 4. Pedoman Wawancara Kepada Tenaga Kerja

##### **Pedoman Wawancara Kepada Tenaga Kerja: Strategi Petani Tebu dalam Menghadapi Kelangkaan Tenaga Kerja (Studi Kasus di Desa Putat Lor, Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang)**

---

#### **V. Identitas Informan**

1. Nama Informan :
2. Umur :
3. Jenis kelamin :
4. Pendidikan formal terakhir :
5. Jumlah Anggota Keluarga :
6. Pekerjaan Utama :
7. Pekerjaan Sampingan :
8. Tanggal wawancara :

#### **VI. Usahatani Tebu**

1. Apakah bapak/ibu melakukan usahatani tebu?
2. Apakah bapak mempunyai lahan tebu sendiri?
3. Berapa luas lahan yang bapak kerjakan saat ini?
4. Apa jenis usahatani tebu yang bapak kerjakan? Keprasan atau bongkar raton?
5. Kapan waktu penanaman tebu yang bapak kerjakan, serempak dengan petani lain atau bergiliran?
6. Tolong coba bapak ceritakan, bagaimana pembagian tenaga kerja usahatani tebu milik bapak/ibu dalam setiap kegiatannya dan bagaimana jumlah tenaga kerja yang digunakan untuk setiap kegiatannya?
7. Apakah saat ini benar terjadi kesulitan dalam mencari tenaga kerja?
8. Biasanya pada saat proses kegiatan usahatani tebu yang mana yang membutuhkan banyak tenaga kerja?
9. Menurut bapak, pada saat proses kegiatan usahatani tebu yang mana yang sulit untuk mendapatkan tenaga kerja?

## VII. Strategi Petani

1. Biasanya bagaimana sistem pengupahan yang diberikan oleh petani tebu?
2. Apakah bapak mempunyai kelompok kerja sendiri atau individu?
3. Jika berkelompok, biasanya anggota kelompok tersebut dari mana?  
Tetangga sekitar atau luar desa?
4. Bagaimana dahulu anda bergabung dengan kelompok? Diajak atau membuat kelompok sendiri?
5. Jika petani mempunyai lahan yang luas atau terbagi-bagi, bagaimana pembagian tenaga kerja yang anda lakukan?
6. Bagaimana proses tawar menawar yang dilakukan petani kepada anda ketika diminta untuk membantu melaksanakan kegiatan dalam usahatani tebu?
7. Apakah bapak bekerja pada petani yang sama setiap tahunnya?
8. Menurut bapak, bagaimana cara agar petani selalu mendapatkan tenaga kerja?

