

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah Negara agraris yang menjadikan pertanian sebagai mata pencaharian. Bidang pertanian dapat menjadi pencetak lapangan pekerjaan yang besar di Indonesia karena, sumber daya alam yang melimpah terutama rempah-rempah yang menjadi kekayaan Indonesia yang paling khas dan melimpah. Oleh sebab itu, dibutuhkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang kompeten untuk mengelolanya. SDM sangat penting dalam pelaksanaan suatu kegiatan untuk perkembangan suatu perusahaan atau organisasi, SDM menurut Hasibuan (2012:45) semua orang yang berpartisipasi di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pertanian saat ini menjadi hal yang penting karena sebagian besar penghasilan atau sumber pendapatan rakyat Indonesia berasal dari pertanian, bidang pertanian masih banyak memberikan kontribusi dalam perekonomian karena masyarakat sebagian besar bekerja sebagai petani petani, dilihat dari data persentase (Badan Pusat Statistik, 2020) yang menyatakan bahwa jumlah penduduk yang terbesar yang bekerja di sektor pertanian dengan 38,23 juta orang tenaga kerja atau sekitar 29,76%. Data dengan persentase penduduk bekerja menurut lapangan pekerjaan disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
 Persentase Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan

Persentase Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan (Agustus 2020, BPS)		
No	Lapangan Pekerjaan	Persentase
1	Pertanian	29,76
2	Perdagangan	19,23
3	Industri Pengolahan	13,61
4	Akomodasi & Makan Minum	6,65
5	Konstruksi	6,28
6	Jasa Lainnya	4,99
7	Jasa Pendidikan	4,69
8	Transportasi & Pergudangan	4,35
9	Administasi Pemerintahan	3,56
10	Jasa Kesehatan & Kegiatan Sosial	1,56
11	Jasa Perusahaan	1,4
12	Jasa Keuangan & Asuransi	1,21
13	Pertambangan & Penggalian	1,05
14	Informasi dan Komunikasi	0,73
15	Pengadaan Air	0,38
16	Real Estat	0,31
17	Pengadaan Listrik & Gas	0,24

Sumber: Databooks (2020)

Keberlangsungan dan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan sumber daya yang handal dan kompeten. Keberhasilan perusahaan tidak lepas kinerja dari SDMnya. Kinerja yang baik akan menguntungkan bagi perusahaan atau organisasi dan sebaliknya. Akan tetapi masih banyak perusahaan yang memiliki kinerja rendah serta mengalami kesulitan untuk meningkatkan kinerja karyawannya sebagai akibat tidak optimalnya perusahaan dalam memberdayakan karyawan yang dimilikinya.

Permasalahan rendahnya kinerja karyawan juga dihadapi petani cengkeh di Desa Bebetin. Desa Bebetin merupakan salah satu desa di Kecamatan Sawan, memiliki cakupan tanah yang luas yang sebagian besar lahannya digunakan

sebagai kebun cengkeh. Adapun jumlah penduduk di Desa Bebetin yakni sejumlah 7.458 jiwa (Kantor Desa Bebetin, 2021), dimana sebagian besar masyarakat pedesaan memiliki pekerjaan sebagai petani cengkeh. Berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan beberapa petani di Desa Bebetin diketahui bahwa telah terjadi permasalahan pada kinerja petani cengkeh tersebut. Menurut Rivai (2009) kinerja adalah gambaran lengkap tentang keadaan perubahan selama periode terbatas, yakni perolehan atau performa hal ini di pengaruhi kegiatan oprasional perusahaan dalam pengelolaan sumber daya perusahaan. Kinerja terbaik dapat diberikan petani terhadap pemilik lahan apabila hak, kewajiban dan imbalan dipenuhi oleh perusahaan. Adapun kinerja dari kelompok tani cengkeh Desa Bebetin yang dapat disajikan pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Kinerja Petani Cengkeh di Desa Bebetin

Data Kinerja Petani Cengkeh di Desa Bebetin Tahun 2019-2020				
No	Nama Petani	Target (Kg)	Hasil (Kg)	
			2019	2020
1	I Gede Sugiarta	2000	2000	1750
2	Gede Remidi	850	800	850
3	Ni Luh Saniasti	3000	2650	2990
4	Gede Redi	1400	1100	945
5	Made Santini	1000	1100	1000
6	Komang Andi Suryadi	700	550	545
7	Gede Raksa	1500	1500	1450
8	Komang Astiana	550	450	420
9	Gede Suarta	2500	2350	2100
10	NI Luh Sumar	1500	1500	1350
Rata-rata		1500	1400	1340

Sumber; Kelompok tani (2020)

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa pada tahun 2019 beberapa kelompok tani cengkeh mampu untuk memenuhi target kinerja, akan tetapi jumlah

keberhasilan ini tidak diikuti pada kinerja kelompok tani pada tahun 2020. Dimana hanya ada dua kelompok tani dari sepuluh kelompok yang dapat memenuhi target. Penurunan kuantitas cengkeh yang dipanen diakui oleh para pimpinan kelompok tani akibat kurangnya pengawasan dari pimpinan selama petani bekerja. Menurut penelitian Supriadi (2019) Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu upah dan motivasi. Prihal ini dukung oleh Handoko (2001:193) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yakni, motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi kerja, sistem kompensasi, desain pekerjaan. Studi oleh Lomban (2015) menegaskan motivasi dan upah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyono (2021) juga menunjukkan hasil yang sama.

Motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari petani, melalui pemberian motivasi diharapkan petani akan lebih optimal dalam bekerja sehingga tujuan kelompok tani dapat tercapai. Marnis (2008) menyatakan bahwa motivasi didefinisikan dengan dorongan, yang mengacu pada tenaga yang merangsang jiwa dan raga untuk bertindak, jadi motivasi adalah “daya penggerak” seseorang untuk tercapainya tujuan. Sedangkan menurut Torang (2013:57) menyatakan bahwa motivasi juga merupakan suatu proses memberikan stimulus untuk dapat bekerja dalam batas-batas yang ditentukan untuk tercapainya tujuan yang optimal. hal ini juga dijelaskan oleh Siagian (2004: 138) mengemukakan bahwa motivasi adalah daya penggerak seseorang anggota suatu organisasi mengerahkan kemampuan berupa kompetensi, keterampilan, tenaga dan waktu

untuk melakukan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan komitmennya, dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Petani cengkeh di Desa Bebetin memiliki motivasi kerja yang rendah. Berdasarkan pendapat dari beberapa petani diketahui bahwa pimpinan kurang memberikan motivasi kerja kepadanya. Pimpinan memberikan tanggungjawab kerja yang tinggi tanpa memperhatikan kondisi fisik dan mental petani. Hal ini mengakibatkan perasaan Lelah baik secara fisik maupun mental petani. Disamping itu pimpinan tidak memberikan arahan yang dibutuhkan oleh petani dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Rendahnya motivasi petani secara tidak langsung ditunjukkan saat observasi, dimana sebagian besar petani tidak menggunakan waktu kerjanya untuk berusaha menyelesaikan pekerjaannya. Para petani lebih banyak menggunakan waktu kerjanya untuk beristirahat, berdiskusi dengan petani lainnya dan sebagainya. Kesenjangan antar teori dengan kenyataan diikuti pula dengan inkonsistensi dari beberapa dari hasil studi terdahulu. Hasil studi oleh Wahyono (2021) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan berbeda dengan studi yang dilakukan Murti (2013) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Masalah lain yang dihadapi oleh petani cengkeh Desa Bebetin adalah mengenai upah kerja. Hasibuan (2007) mengemukakan upah kerja adalah setiap pendapatan dalam bentuk uang atau barang yang diterima secara tepat waktu oleh pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah terselesaikan. Sedangkan menurut Handoko, (2001:119), upah atau kompensasi adalah jaringan kompleks dari aliran yang berbeda untuk menghargai pekerja atas pekerjaan mereka dan memotivasi petani untuk mencapai tingkat kinerja yang diperlukan. Semakin

tinggi upah maka semakin tinggi tingkat pencapaian kinerja, dengan memperhatikan upah yang akan diterima maka akan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja petani dengan bekerja lebih optimal sesuai dengan apa yang diharapkan. Kesenjangan antar teori dengan kenyataan diikuti pula dengan inkonsistensi dari beberapa dari hasil studi terdahulu. Hasil studi yang dilakukan Efendi (2020) bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja, berbeda dengan penelitian yang dilakukan Supriadi (2019) bahwa upah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kurangnya balas jasa yang diperoleh petani cengkeh Desa Bebetin dirasakan tidak sesuai dengan risiko kerja petani. Petani cengkeh memiliki risiko kerja yang tinggi terutama ketika memanen cengkeh dari pohonnya. Sistem upah yang diterapkan pada kelompok tani menggunakan upah harian dan borongan. Upah yang rendah dan pekerjaan yang dikerjakan berat, seperti lokasi yang jauh dan pohon cengkeh yang tinggi upah yang diberikan sama, tidak adil dalam pemberian sistem upah dimana individu yang kinerjanya buruk diberikan upah yang sama dengan individu yang kinerjanya baik, hal ini tidak wajar dilakukan karena hasil yang diberikan sangat berbeda. Kisaran upah yang diberikan kepada buruh tani di Desa Bebetin itu sekitar Rp.50.000 s/d Rp.100.000 perhari. Rata-rata penghasilan perbulan petani cengkeh di Desa Bebetin Rp. 2.250.000 sedangkan UMR kabupaten buleleng tahun 2021 sebesar Rp.2.538.000 serta tidak adanya bonus atau *reward* apabila hasil panen mencapai target. Dilihat dari fenomena masalah rendahnya kinerja petani cengkeh Desa bebetin yang diduga disebabkan oleh rendahnya motivasi dan upah kerja maka perlu dilaksanakan penelitian

dengan judul penelitian “**Pengaruh Motivasi Kerja dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Petani Cengkeh di Desa Bebetin**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dipaparkan tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terkait dengan petani cengkeh di Desa Bebetin sebagai berikut.

1. Kinerja dari buruh cengkeh di Desa Bebetin sangat rendah, hal ini bisa dilihat dari menurunnya hasil cengkeh pertahunnya.
2. Motivasi pada petani cengkeh di Desa Bebetin tergolong rendah, hal ini menandakan bahwa kurangnya perhatian dari pemilik lahan terhadap buruh tani cengkeh, sehingga hal ini menyebabkan rendahnya motivasi diri yang berpengaruh ke kinerja buruh tani.
3. Ketidak sesuaian upah yang diperoleh dengan pekerjaan yang dikerjakan sehingga dapat berpengaruh ke kinerja petani.
4. Kondisi Kerja yang kurang mendukung nyamannya petani saat bekerja.
5. Ketidak konsistenan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi kerja dan upah kerja terhadap kinerja.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terkait dengan petani cengkeh di Desa Bebetin maka permasalahan dibatasi sampai variabel motivasi kerja dan upah kerja terhadap kinerja petani cengkeh di Desa Bebetin.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang akan dilakukan yaitu sebagai berikut.

1. Adakah pengaruh motivasi kerja dan upah kerja terhadap kinerja petani cengkeh di Desa Bebetin?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja petani cengkeh di Desa Bebetin?
3. Adakah pengaruh upah kerja terhadap kinerja petani cengkeh di Desa Bebetin?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Motivasi kerja dan upah kerja terhadap kinerja petani cengkeh di Desa Bebetin
2. Motivasi kerja terhadap kinerja petani cengkeh di Desa Bebetin
3. Upah kerja terhadap kinerja petani cengkeh di Desa Bebetin

1.6. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai referensi bagi penerapan ilmu penelitian di dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta dapat memperluas wawasan dan penguasaan

tentang permasalahan kinerja petani yang dapat timbul karena motivasi kerja dan upah kerja. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar penelitian bagi penelitian lainnya yang tertarik untuk meneliti hal yang sama atau meneliti permasalahan yang sama.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan para petani dan kelompok tani cengkeh di Desa Bebetin dalam peningkatan kinerja petani melalui peningkatan motivasi dan upah kerja.

