

SOSIAL EKONOMI PERTANIAN

KAJIAN PRODUKTIVITAS DAN KONTRIBUSI PENDAPATAN TENAGA KERJA WANITA TERHADAP PENDAPATAN RUMAH TANGGA PADA GUDANG TEMBAKAU SUKOKERTO AJUNG PTPN X KEBUN KERTOSARI KABUPATEN JEMBER

A Study of Productivity and Contribution of Women Labor Income to Household Income at Sukokerto Tobacco Warehouse Ajung of PTPN X Kertosari Plantation, Sub District Kalisat, Jember Regency.

Indra Dwi Mayasari, Jani Januar*, Mustapit

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Jember

Jln. Kalimantan 37, Jember 68121

*E-mail : dekanfp_jani@unej.ac.id

ABSTRACT

The increased labor productivity is a strategic target because the increase in productivity greatly depends on the ability of humans who utilize it. Factors affecting the productivity of company employees can be categorized into three groups, that is, the quality and physical ability of employees, means of support, and infrastructure. One of indicators to identify businesses in agricultural and non-agricultural field can improve the family welfare is by viewing the contribution to family income. This research aimed to determine (1) the level of motivation of women labors working (2) productivity of labors (3) the relationship between motivation and women labor productivity (4) labor income contribution to household income of labors. The research applied descriptive method, analytical method, and correlation method. Sampling method was by Proportionate Stratified Random Sampling method. Tools of analysis used were: (1) scoring method, (2) labor productivity, (3) t-test on productivity using strata of young age and old age, (4) Spearman rank correlation (5) analysis of percentage of income contribution. The research results showed that: (1) the result of calculation of labor motivation using scoring method was high (2) labor productivity using the comparison of UMK (Regency Minimum Wage) was low (3) productivity based on age strata between young age and old age as a statistical test were not significantly different (4) the relationship between motivation and labor productivity as a statistical test significant relationship (5) the contribution of women labor income was included in "medium" category.

Keywords: Motivation, Labor Productivity, Contribution Of Women Labor.

ABSTRAK

Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan sasaran yang strategis karena peningkatan produktivitas sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya. Faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan dapat digolongkan pada tiga kelompok yaitu menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan, sarana pendukung, dan supra sarana. Salah satu indikator untuk mengetahui usaha di bidang pertanian dan non pertanian mampu meningkatkan kesejahteraan keluarga adalah dengan melihat kontribusinya terhadap pendapatan keluarga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) tingkat motivasi kerja tenaga kerja wanita (2) produktivitas tenaga kerja (3) hubungan antara motivasi dengan produktivitas tenaga kerja wanita (4) kontribusi pendapatan tenaga kerja terhadap pendapatan rumah tangga. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, metode analitik, dan metode korelasional. Metode pengambilan contoh dilakukan metode *Proportionate Stratified Random Sampling*. Alat analisis yang digunakan adalah (1) metode skoring, (2) produktivitas tenaga kerja, (3) uji-t pada produktivitas menggunakan strata umur tua dan umur muda, (4) korelasi rank spearman (5) analisis presentase kontribusi pendapatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) hasil perhitungan motivasi tenaga kerja menggunakan metode skoring adalah tinggi (2) produktivitas tenaga kerja menggunakan perbandingan UMK (Upah Minimum Kabupaten) adalah rendah (3) produktivitas berdasarkan strata umur antara umur muda dan umur tua secara uji statistik tidak berbeda nyata (4) hubungan motivasi dan produktivitas tenaga kerja secara uji statistik berhubungan secara nyata (5) kontribusi pendapatan tenaga kerja wanita termasuk dalam kategori sedang.

Kata kunci: Motivasi, Produktivitas Tenaga Kerja, Kontribusi Pendapatan Tenaga Kerja Wanita.

How to cite: Mayasari Indra, Jani Januar, Mustapit. 2014. Kajian Produktivitas dan Kontribusi Pendapatan Tenaga Kerja Wanita terhadap Pendapatan Rumah Tangga pada Gudang Tembakau Sukokerto Ajung PTPN X Kebun Kertosari Kabupaten Jember. *Berkala Ilmiah Pertanian* 1(1): 1-8

PENDAHULUAN

Perkebunan adalah segala kegiatan yang mengusahakan tanaman tertentu pada tanah dan/atau media tumbuh lainnya dalam ekosistem yang sesuai, mengolah dan memasarkan barang dan jasa hasil tanaman tersebut, dengan bantuan ilmu pengetahuan dan teknologi, permodalan serta manajemen untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pelaku usaha perkebunan dan masyarakat. Pembangunan pertanian diarahkan untuk meningkatkan produksi pertanian guna memenuhi kebutuhan pangan dan kebutuhan industri dalam negeri, meningkatkan ekspor, meningkatkan pendapatan petani, memperluas kesempatan kerja dan mendorong pemerataan kesempatan berusaha (Soekartawi, 2010).

Perusahaan pertanian sebagai lawan pertanian rakyat adalah perusahaan pertanian untuk memproduksi hasil tertentu dengan sistem pertanian seragam di bawah manajemen yang terpusat dengan menggunakan berbagai metode ilmiah dan teknik pengolahan yang efisien. Di Indonesia perusahaan-perusahaan pertanian yang penting dan yang sudah mempunyai sejarah yang lama adalah perkebunan

(plantation), yang mengusahakan tanah-tanah yang luas berdasarkan hak-hak perusahaan tertentu. Keseluruhan tanah dan bangunan pabrik serta perumahan pegawai, buruh dan pimpinan perkebunan pada satu tempat tertentu disebut *estate*. Di samping perkebunan, perusahaan-perusahaan pertanian dapat berbentuk perusahaan eksploitasi hutan, perusahaan peternakan atau perikanan (laut atau darat) yang kesemuanya mempunyai tujuan utama untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya (Mubyarto, 1995).

Gudang Tembakau Sukokerto Ajung berada di wilayah Kecamatan Kalisat merupakan salah satu cabang dari Perkebunan Nusantara X (persero) Kebun Kertosari. Lokasi gudang pengolahan tembakau yang menghasilkan cerutu kualitas ekspor. Tembakau yang cocok dipakai sebagai bahan pembalut cerutu (*deklblad*) selain sebagai bahan pengikat (*binder*) serta pengisi (*filler*) aroma cerutu yang berkualitas tersebut. Peningkatan dan pengembangan mutu dan kualitas di gudang Sukokerto Ajung Kebun Kertosari mulai dikembangkan dengan penanaman dan pemilihan dari tembakau tersebut. Gudang

Sukokerto Ajung ini memiliki 2 lokasi gudang yaitu gudang fermentasi dan gudang sortasi, setiap bagian memiliki peran dan tugasnya masing-masing.

Wanita mempunyai peran yang cukup besar pada era pembangunan saat ini. Namun, peran wanita dalam bidang ekonomi terutama bagi wanita yang bekerja sebagai buruh gudang seringkali dinilai dengan upah yang rendah. Tenaga kerja melakukan pekerjaannya untuk membantu keluarga dalam mencukupi kebutuhan ekonomi. Menurut Sinungan (2000), hakikatnya motivasi karyawan dan pengusaha berbeda karena adanya perbedaan kepentingan maka perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, sehingga apa yang menjadi kehendak dan cita-cita kedua belah pihak dapat diwujudkan. Untuk mendapatkan motivasi kerja yang dibutuhkan suatu landasan yaitu terdapatnya suatu motivator. Dan hal itu merupakan hasil suatu pemikiran dan kebijaksanaan yang tertuang dalam perencanaan dan program yang terpadu dan disesuaikan dengan situasi dan kondisi sesuai dengan keadaan eksterm (pandangan kerja) dan intern (pendekatan terhadap manusiawi).

Salah satu komponen yang memegang peranan penting dalam pertanian adalah adanya tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan faktor yang berfungsi sebagai sarana produksi dalam proses produksi. Tenaga kerja lebih penting daripada sarana produksi lain seperti bahan mentah, tanah, air, dan modal. Hal ini dikarenakan manusialah yang menggerakkan sumberdaya tersebut untuk menghasilkan barang dan jasa. Peran penting tenaga kerja untuk meningkatkan nilai produktivitas bagi perkebunan dan keluarga yang bersangkutan. Berdasarkan jenis pekerjaannya tenaga kerja dibedakan atas tenaga kerja pria dan tenaga kerja wanita. Dari tenaga kerja tersebut lebih banyak dibutuhkan tenaga kerja wanita karena lebih ulet, teliti dan sabar dalam melakukan pekerjaan.

Peran ganda tenaga kerja wanita yang tetap menjalankan fungsinya sebagai seorang istri dan ibu rumah tangga. Tenaga kerja wanita senantiasa melakukan pekerjaan-pekerjaan rumah tangga seperti merawat dan mendidik anak-anak mereka, melayani suami, membersihkan rumah dan memasak. Disamping kewajibannya sebagai ibu rumah tangga juga sebagai wanita yang bekerja di luar rumah sebagai tenaga kerja menjadi penyebab untuk mereka tetap memilih bekerja di perusahaan tembakau yang lokasinya tidak jauh dari tempat tinggal tenaga kerja wanita tersebut. Pekerjaan yang selama ini menjadi tanggung jawab suami untuk mencari nafkah, mengharuskan tenaga kerja wanita untuk ikut menyalurkan tenaganya sebagai buruh harian.

Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja tenaga kerja wanita di Gudang Tembakau Sukokerto Ajung Kebun Kertosari Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember (2) Untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja di Gudang Tembakau Sukokerto Ajung Kebun Kertosari Kabupaten Jember (3) Untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan produktivitas tenaga kerja wanita di Gudang Tembakau Sukokerto Ajung Kebun Kertosari Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember (4) Untuk mengetahui kontribusi pendapatan tenaga kerja terhadap pendapatan rumah tangga di Gudang Tembakau Sukokerto Ajung Kebun Kertosari Kabupaten Jember.

BAHAN DAN METODE

Metode penentuan daerah penelitian dilakukan dengan sengaja (*Purposive Method*), meliputi lokasi penelitian dan objek yang akan diteliti. Penelitian dilakukan pada Perkebunan Nusantara X (persero) Kebun Kertosari gudang tembakau Sukokerto Desa Ajung Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember pada bulan Oktober sampai November 2013. Dasar pertimbangan pemilihan lokasi penelitian ini disebabkan karena PTPN X Kebun Kertosari merupakan salah satu perusahaan perkebunan tembakau terbesar di Kabupaten Jember. Metode pengambilan contoh pada penelitian ini menggunakan rumus slovin sehingga didapat 36 responden sebagai contoh dalam penelitian ini. metode *Proportionate Stratified Random Sampling*, kemudian pengambilan sampel

menggunakan *uji-t* untuk strata umur muda dan umur tua pada produktivitas tenaga kerja wanita di gudang tembakau Sukokerto Ajung PTPN X Kebun Kertosari Kabupaten Jember.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara yang dilakukan secara terstruktur, berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disiapkan (*questioner*) pada tenaga kerja wanita bagian produksi di PTPN X Kebun Kertosari Gudang Sukokerto Ajung Kabupaten Jember. Studi dokumen yang telah dikumpulkan melalui instansi yang terkait seperti Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jember, PTPN X Kebun Kertosari Sukokerto Ajung Kecamatan Kalisat, dan sumber lainnya yang menunjang penelitian ini.

Metode yang digunakan untuk mengetahui tingkat motivasi tenaga kerja dengan menggunakan skoring terdapat tiga kriteria yaitu tinggi, sedang dan rendah.

Metode kedua digunakan untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja dengan menggunakan perhitungan produktivitas yaitu:

$$\text{Produktivitas tenaga kerja} = \frac{\text{Output (Rp/bln)}}{\text{input (Jam kerja/bln)}}$$

Untuk mengetahui produktivitas berdasarkan UMK yaitu :

$$\text{Produktivitas UMK} = \frac{\text{UMK (Rp/bln)}}{\sum \text{jam kerja (jam/bln)}}$$

Kriteria pengambilan keputusan :

Tinggi : Rata-rata produktivitas tenaga kerja \geq rata-rata produktivitas tenaga kerja UMK Kabupaten Jember.

Rendah : Rata-rata produktivitas tenaga kerja $<$ rata-rata produktivitas tenaga kerja UMK Kabupaten Jember

Untuk mengetahui perbedaan antara strata umur tua dan strata umur muda dengan menggunakan uji beda dengan rumus:

Kriteria pengambilan keputusan :

1. $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel} (0,05)$ maka H_1 diterima berarti produktivitas tenaga kerja antara strata umur muda berbeda nyata dengan tenaga kerja dengan strata umur tua.
2. $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} (0,05)$ maka H_1 ditolak berarti produktivitas tenaga kerja antara strata umur muda tidak berbeda nyata dengan tenaga kerja dengan strata umur tua.

Metode yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja yang dilakukan di PTPN X Kertosari menggunakan analisis dengan menggunakan nilai korelasi *Spearman Rank* yaitu dengan rumus (Riduwan dan Sunarto, 2011) :

$$r_s = \frac{1 - 6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

r_s : Nilai korelasi *Spearman Rank*

d^2 : Selisih setiap pasangan rank

n : Jumlah pasangan rank untuk *Spearman* ($5 < n < 30$)

Pengujian ketiga dalam penelitian ini diketahui pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika angka probabilitas $< 0,05$, maka H_1 diterima, berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi tenaga kerja terhadap produktivitas kerja tenaga kerja wanita.
2. Jika angka probabilitas $> 0,05$, maka H_1 ditolak, berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi tenaga kerja terhadap produktivitas kerja tenaga kerja wanita.

Metode yang digunakan untuk mengetahui kontribusi pendapatan tenaga kerja wanita terhadap pendapatan rumah tangga di PTPN X Kertosari gudang tembakau Sukokerto Desa Ajung Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember digunakan analisa persentase sebagai berikut (Djarwanto, 1996) :

$$Z = \left(\frac{a}{b}\right) \times 100\%$$

Keterangan :

Z : Persentase kontribusi pendapatan tenaga kerja wanita terhadap pendapatan rumah tangga (Rp/bulan)

A : Jumlah pendapatan tenaga kerja wanita (Rp/bulan)

B : Jumlah pendapatan keluarga tenaga kerja wanita (Rp/bulan)

Kriteria pengambilan keputusan tenaga kerja dapat digolongkan sebagai berikut (Hadi, S. 1998) :

- 1) Jika $Z < 35\%$ maka kontribusi pendapatan tenaga kerja wanita terhadap pendapatan rumah tangga adalah rendah.
- 2) Jika $35\% \leq Z \leq 70\%$ maka kontribusi pendapatan tenaga kerja wanita terhadap pendapatan rumah tangga adalah sedang.
- 3) Jika $Z > 70\%$ maka kontribusi pendapatan tenaga kerja wanita terhadap pendapatan rumah tangga adalah tinggi.

HASIL

Tabel 1. Hasil Perhitungan Tingkat Motivasi Tenaga Kerja Wanita di Gudang Tembakau Sukokerto Ajung Kecamatan Kalisat Tahun 2013

No	Skor	Indikator Motivasi	Rata-rata
1	24-40	Rendah	0
2	41-56	Sedang	0
3	57-72	Tinggi	62,9

Sumber : Data primer, diolah Tahun 2013

Perhitungan tingkat motivasi tenaga kerja wanita di gudang tembakau Sukokerto Ajung Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember pada rata-rata tertinggi diperoleh hasil 62,9 sebanyak 36 responden dari tenaga kerja wanita di gudang tembakau. Tingginya motivasi tenaga kerja diantaranya dapat memenuhi kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan prestise dan kebutuhan aktualisasi diri.

Tabel 2. Nilai Rata-rata terhadap Motivasi Wanita yang Bekerja di Gudang Tembakau Sukokerto Ajung Kabupaten Jember

No.	Indikator Motivasi	Rata-rata	Peringkat
1.	Fisiologi	2,7	IV
2.	Keamanan	2,8	II
3.	Sosial	2,9	I
4.	Prestise	2,8	III
5.	Aktualisasi diri	2,6	V

Sumber : Data primer, diolah Tahun 2013

Rata-rata motivasi tenaga kerja wanita yang bekerja di gudang tembakau Sukokerto Ajung terdapat indikator motivasi yaitu indikator pemenuhan kebutuhan sosial dengan rata-rata 2,9 dengan peringkat ke-1 dimana melibatkan dukungan dari peran suami, keluarga dan lingkungan sekitar. Pemenuhan peringkat ke-2 pada indikator pemenuhan kebutuhan keamanan dengan rata-rata 2,8 yaitu di lingkungan kerja, lingkungan bermasyarakat agar terjalin hubungan yang harmonis antar sesama tenaga kerja wanita di gudang tembakau. Indikator pemenuhan kebutuhan prestise pada peringkat ke-3 dengan rata-rata 2,8 dimana prestasi yang diperoleh merupakan motivasi tenaga kerja untuk lebih giat lagi dalam memperoleh penghasilan yang mencukupi kebutuhan keluarganya. Dengan motivasi yang tinggi dari tenaga kerja mencerminkan indikator motivasi kebutuhan fisiologi pada peringkat ke-4 dengan rata-rata 2,7 merupakan kebutuhan akan pangan, papan dan sandang yang harus dipenuhi untuk kesejahteraan keluarga. Kemudian pada indikator terakhir yaitu aktualisasi diri pada peringkat ke-5 dengan rata-rata 2,6 dengan ketrampilan dan pengetahuan yang ada pada tenaga kerja menjadikan motivasi untuk bekerja di gudang tembakau lebih memperhatikan kualitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja wanita pada perusahaan.

Tabel 3. Rataan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita pada Gudang Tembakau Sukokerto Ajung

No.	Uraian	Rata-rata Produktivitas (Rp/Jam)	Kriteria
1.	UMK Kabupaten Jember	6.499,70	
2.	Tenaga Kerja Wanita (Lembur)	4.916,67	Rendah
3.	Tenaga Kerja Wanita (Tidak Lembur)	4.285,71	Rendah

Sumber : Data primer, diolah Tahun 2013

Produktivitas tenaga kerja wanita pada gudang tembakau dapat dilihat berdasarkan Upah Minimum Kabupaten (UMK) yaitu sebesar Rp 6.499,70/ jam. Pendapatan yang diperoleh tenaga kerja wanita berada dibawah rata-rata upah yang ditentukan, upah tenaga kerja wanita terbagi menjadi dua yaitu tenaga kerja wanita yang melakukan lembur yaitu sebesar Rp 4.916,67/ jam sedangkan tenaga kerja wanita yang tidak lembur yaitu sebesar Rp 4.285,71/ jam.

Tabel 4. Rata-rata produktivitas kerja pada tenaga kerja wanita berdasarkan strata umur di PTPN X gudang tembakau Sukokerto Ajung

Strata Umur Tenaga Kerja Wanita	Rata-rata Produktivitas Kerja (Rp/Jam)	Sig.	T-hitung	Sig. (2-tailed)
Muda (18-40 Th)	4722.08	0,072	-1,339	0.19
Tua (41-60 Th)	4820.3			

Sumber : Data primer, diolah Tahun 2013

Produktivitas tenaga kerja wanita berdasarkan strata umur terbagi menjadi dua yaitu pada strata umur muda (18-40 thn) Rp 4.722,08/ jam, kemudian strata umur tua (41-60 thn) Rp 4.820,3/ jam. Dengan nilai probabilitas (*signifikansi*) dengan *equal variance assumed* (diasumsikan kedua varian sama) adalah 0,072 lebih besar dari 0,05 maka H_1 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa kedua varian sama (varian umur muda dan umur tua). Dengan ini penggunaan *uji-t* menggunakan *equal variance assumed* (diasumsikan kedua varian sama).

Tabel 5. Hasil uji korelasi terhadap hubungan motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di gudang tembakau Sukokerto Ajung pada tahun 2013

No.	Variabel	Pendapatan		
		Koefisien Korelasi r_s	Sig. Hitung	Sig. Harapan
1.	Hubungan pada motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja	0,418	0,006	0,05

Sumber : Data primer, diolah Tahun 2013

Berdasarkan analisis uji korelasi menggunakan *rank spearman* pada motivasi tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja wanita adalah 0,418 dengan nilai probabilitas sebesar 0,006. Nilai probabilitas ini lebih kecil dari nilai probabilitas harapan yaitu 0,05, sehingga H_1 diterima artinya terdapat hubungan secara nyata pada taraf kepercayaan 95% antara motivasi tenaga kerja wanita dengan produktivitas kerja tenaga kerja wanita dalam meningkatkan pengalaman dan pengetahuan di gudang tembakau Sukokerto Ajung Kecamatan Kalisat. Memotivasi diri untuk melakukan kegiatan dalam bekerja memberikan dampak yang memuaskan pada kualitas dan kuantitas yang dihasilkan pada produksi. Produktivitas yang dihasilkan semakin tinggi dan memperoleh penghasilan yang mencukupi kebutuhan rumah tangga.

Tabel 6. Kontribusi Pendapatan Tenaga Kerja Wanita yang Bekerja di Gudang Tembakau Sukokerto Ajung terhadap Pendapatan Keluarga Tahun 2013

No.	Rata-rata Pendapatan (Rp/Bln)	Nilai (Rp/Bln)
1	Rata-rata pendapatan tenaga kerja wanita	1.195.600
2	Rata-rata pendapatan anggota keluarga	674.201,39
3	Rata-rata total pendapatan keluarga	1.869.801,39
Kontribusi (%)		63,94%

Sumber : Data primer, diolah Tahun 2013

Kontribusi pendapatan tenaga kerja wanita yang bekerja di gudang tembakau Sukokerto Ajung terhadap pendapatan keluarga dapat diketahui bahwa sumbangan tenaga kerja wanita dengan rata-rata pendapatan tenaga kerja sebesar Rp 1.195.600, sedangkan pendapatan anggota keluarga Rp 674.201,39. Diperoleh rata-rata pendapatan keluarganya sebesar Rp 1.869.801,39 terhadap total pendapatan keluarga setiap bulannya. Sumbangan atau kontribusi pendapatan tenaga kerja wanita pada gudang Sukokerto terhadap pendapatan rumah tangganya adalah masuk dalam kategori sedang yaitu sebesar (63,94%).

PEMBAHASAN

Tingkat Motivasi Kerja Tenaga Kerja Wanita

Motivasi tenaga kerja yang dikemukakan oleh Maslow ada lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan prestise dan kebutuhan aktualisasi diri (Hasibuan, 2002). Motivasi tenaga kerja untuk bekerja di gudang tembakau tersebut untuk mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga. Setiap individu memiliki suatu pekerjaan atau aktivitas yang berbeda antara satu individu dengan individu lain. Pada dasarnya motivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dipengaruhi oleh faktor internal dalam kehidupan rumah tangga, yaitu seperti tanggungan keluarga dan tanggungan kebutuhan rumah tangga yang belum bisa terpenuhi dari gaji suami. Keinginan untuk tenaga kerja wanita mengharuskan untuk bekerja demi mencukupi kebutuhan ekonomi yang semakin hari semakin meningkat.

Motivasi tenaga kerja wanita dalam bekerja di gudang tembakau Sukokerto Ajung Kecamatan Kalisat ini diukur dengan menggunakan batasan skor untuk motivasi jika dikatakan rendah dengan total skor berjumlah 20-40, motivasi dikatakan sedang dengan total skor berjumlah 41-56, dan motivasi dikatakan tinggi dengan total skor berjumlah 57-72.

Berdasarkan hasil tabulasi skor pada Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa motivasi tenaga kerja yang bekerja di gudang Sukokerto Ajung Kecamatan Kalisat adalah rendah. Kriteria dengan motivasi tinggi ditunjukkan bahwa setiap indikator motivasi tenaga kerja wanita yang bekerja di gudang tembakau Sukokerto Ajung dengan kategori tinggi sebesar (62,9). Tingginya motivasi tenaga kerja diantaranya untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan dapat mencukupi kebutuhan rumah tangganya. Bekerja di perusahaan tembakau diperlukannya kebutuhan untuk rasa aman, nyaman dan tenang untuk mendorong tenaga kerja wanita mengembangkan potensinya dan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Pemenuhan kebutuhan tersebut terdapat dorongan dari keluarga untuk tenaga kerja wanita mampu bekerja di gudang tembakau untuk membantu keluarga dalam mencari nafkah. Lingkungan kerja yang memberikan suasana yang nyaman dan rasa kekeluargaan juga mempengaruhi tenaga kerja untuk lebih termotivasi mencapai produksi yang berkualitas. Keinginan untuk mengembangkan kemampuan dilakukan dengan meningkatkan potensi kerja yang lebih baik.

Indikator motivasi yang sangat berpengaruh terhadap tingginya motivasi tenaga kerja di gudang tembakau Sukokerto Ajung Kecamatan Kalisat berdasarkan Tabel 2 adalah indikator sosial, keamanan, prestise atau penghargaan diri, fisiologi, dan aktualisasi diri. Sehingga diperoleh rata-rata tertinggi pada indikator pemenuhan kebutuhan sosial dan rata-

rata skor terendah pada indikator pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi tenaga kerja yang bekerja di gudang tembakau tidak semata-mata hanya untuk memenuhi kebutuhan fisiologi saja atau pemenuhan kebutuhan sandang, pangan, dan papan. Hal ini terbukti berdasarkan hasil rata-rata perolehan skor pada setiap indikator motivasi yang diteliti. Indikator sosial merupakan faktor kebutuhan yang paling berpengaruh di gudang tembakau dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 2,9. Hal ini dapat diartikan bahwa pemenuhan kebutuhan sosial merupakan hal yang paling utama yang dipenuhi dan salah satu pendorong paling kuat untuk tenaga kerja wanita bekerja sebagai buruh gudang di gudang tembakau Sukokerto Ajung. Indikator sosial merupakan cerminan dari dukungan keluarga, lingkungan kerja dan teman kerja yang sangat baik terhadap aktivitas yang dilakukan di gudang tembakau. Dukungan dan menjalin hubungan baik antar keluarga dan masyarakat akan mempermudah wanita dalam melaksanakan perannya sebagai tenaga kerja dan ibu rumah tangga. Suasana lingkungan kerja yang nyaman bisa meningkatkan motivasi tenaga kerja untuk bekerja.

Indikator motivasi yang paling rendah pengaruhnya terhadap tingginya motivasi wanita yang bekerja di gudang tembakau adalah indikator akan kebutuhan aktualisasi diri dengan nilai terendah yaitu sebesar 2,6. Hal ini dapat diartikan bahwa indikator pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang tidak hanya diartikan secara fisik akan tetapi juga mental dan psikologikal tenaga kerja. Hal ini berhubungan dengan ketrampilan dan keinginan untuk meningkatkan pengetahuan pada saat bekerja. Tenaga kerja yang bekerja di gudang tembakau tidak terlalu memprioritaskan hal yang berhubungan dengan keinginan untuk meningkatkan pengetahuan karena tenaga kerja yang bekerja di gudang terutama bidang sortasi tidak ada keinginan untuk menurunkan bakatnya pada anak.

Indikator Pemenuhan Kebutuhan Fisiologi

Pemenuhan kebutuhan fisiologi ini merupakan kebutuhan pada peringkat ke-4 dimana tenaga kerja yang melakukan pekerjaannya di gudang tembakau memperoleh pendapatan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan rumah tangga. Indikator pemenuhan kebutuhan fisiologi, tolak ukur yang digunakan adalah kemampuan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan fisiknya. Kebutuhan pangan dan kebutuhan papan seperti keperluan untuk rumah tangga terdapat 100% tenaga kerja wanita yang merasa sudah mencukupi seperti kebutuhan konsumsi dan kebutuhan lainnya meliputi kebutuhan untuk konsumsi dan kebutuhan rumah tangga. Penghasilan yang dipenuhi untuk kebutuhan sandang dimana terdapat 88,9% tenaga kerja wanita yang menyatakan kebutuhan seperti pakaian, perhiasan dan kosmetik. Dan 11,1% menyatakan bahwa penghasilan yang diperoleh lebih baik untuk membeli keperluan bahan pokok bagi kebutuhan sehari-hari.

Tenaga kerja wanita melakukan pekerjaan untuk menambah penghasilan dari suami yang belum mencukupi kebutuhan rumah tangganya, sehingga peran wanita untuk ikut serta dalam memenuhi pendapatan keluarganya. 55,6% tenaga kerja wanita mengatakan penghasilan yang diperoleh tidak selalu dari bekerja di gudang saja melainkan memperoleh pendapatan seperti menitipkan makanan di warung, menjadi buruh tani. Kemudian 44,4% responden mengatakan kegiatan tenaga kerja merupakan penghasilan utama untuk rumah tangganya karena pekerjaan yang dilakukan tidak hanya untuk mencukupi kebutuhan tersier atau kebutuhan pribadi saja, melainkan ditabungkan atau disimpan untuk acara-acara besar dikemudian hari. Sebagian pekerjaan suami yang belum mencukupi dan juga terdapat suami yang sudah tidak mampu untuk bekerja. Penghasilan ini yang menjadikan tenaga kerja untuk lebih giat dalam mengusahakan pekerjaannya karena penghasilannya bisa memenuhi kebutuhan keluarga juga anak yang masih menempuh pendidikan.

Dari 94,4% responden yang menyatakan bahwa setelah digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok, jika masih terdapat sisa pendapatannya dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan diantaranya membayar sekolah anak, membeli pakaian dan lain sebagainya, hal ini

disebabkan untuk mengalokasikan pendapatan sebagian untuk keperluan rumah tangga dan sebagian pula untuk kebutuhan pribadi. Sedangkan 5,6% responden lebih menggunakan penghasilan bekerja ini untuk mencukupi kebutuhan rumah tangga. Jika masih ada tanggungan anak, juga untuk memenuhi kebutuhan anak yang masih sekolah atau menempuh pendidikan.

Kebutuhan untuk memenuhi keperluan anak tidak selalu dari penghasilan tenaga kerja melainkan dapat dari anggota keluarga lain. Besarnya pendapatan tenaga kerja tergantung dari banyaknya bekerja setiap harinya, mendapat bagian untuk bekerja lembur juga mendapatkan pendapatan yang lebih daripada tenaga kerja yang tidak bekerja lembur. Dapat disimpulkan dari pemenuhan kebutuhan fisiologi ini dimana besar keinginan tenaga kerja wanita untuk membantu suami dalam memenuhi kebutuhan rumah tangganya, termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang lain yang belum terpenuhi oleh pendapatan suami saja. Keinginan untuk memperoleh penghasilan yang besar juga didorong oleh suami untuk bersama-sama memenuhi kebutuhan keluarganya.

Indikator Pemenuhan Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan keamanan merupakan salah satu kebutuhan peringkat ke-2 pada manusia yang menginginkan rasa aman dan ketenangan dalam melakukan aktivitas atau suatu pekerjaan baik secara fisik maupun non fisik. Para tenaga kerja dengan 36 responden (100%) yang bekerja di gudang tembakau Sukokerto Ajung ini membutuhkan rasa aman dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Adapun rasa aman yang dimaksud diantaranya keamanan dalam hal fisiologi, ekonomi, produksi dan lain sebagainya. Keamanan dalam hal fisiologi adalah perasaan aman yang dirasakan saat melakukan pekerjaan, tidak saling bersaing dalam hal yang negatif. Keamanan dalam hal ekonomi adalah berdasarkan kepuasan terhadap hasil yang diperoleh yang berupa upah yang diterima di gudang tembakau tersebut. Fasilitas kerja yang tersedia dapat menunjang aktivitas wanita dalam bekerja sehingga dibutuhkan tempat dan peralatan yang digunakan untuk memudahkan tenaga kerja dalam melakukan aktivitas. Terpenuhnya kebutuhan rasa aman mendorong tenaga kerja wanita untuk mengembangkan kepribadian dalam bekerja dan memotivasi untuk aktif melakukan kegiatan bekerja di gudang tembakau tersebut.

Tenaga kerja wanita untuk melakukan pekerjaannya merasa aman dan nyaman serta tidak ada persaingan, suasana dalam gudang menjadi lebih akrab karena sudah mengenal satu sama lain, tidak hanya dalam lingkungan pekerjaan melainkan dalam lingkungan rumah dan sekitarnya. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa pernyataan dimana (1) tenaga kerja sudah mendapatkan ijin dari suami maupun keluarga lainnya, (2) merasa tenang dan aman karena pekerjaan rumah sudah terlebih dahulu dikerjakan sebelum berangkat bekerja di gudang tembakau tersebut, (3) lokasi yang tidak terlalu jauh untuk dijangkau tenaga kerja wanita dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian, 63,9% responden menyatakan bahwa fasilitas kerja pada sarana dan prasarana sudah terpenuhi dengan baik, semua alat yang dibutuhkan kegiatan produksi sudah tersedia. Tenaga kerja dengan 36,1% responden merasa masih kurang dengan fasilitas yang disediakan di gudang dikarenakan tenaga kerja yang sudah lama dan berumur tua bekerja di gudang tembakau. Kepuasan tenaga kerja dipengaruhi adanya atasan yang selalu mengayomi bawahannya dan juga selalu memberi toleransi pada bawahan apabila tenaga kerja mempunyai halangan atau sakit.

Pada pengamatan yang dilakukan yaitu berdasarkan kendala yang tidak terjadi di lokasi bekerja, 69,4% responden mengatakan pada saat bekerja para tenaga kerja mempunyai tugas dan bagiannya masing-masing. Dan 30,6% responden mengatakan adanya kendala dimana pada saat bekerja masih kurang memenuhi target yang sudah ditentukan oleh perusahaan dikarenakan oleh ketelitian yang mulai berkurang. Kepuasan yang diperoleh tenaga kerja yaitu merasa puas apabila pekerjaannya sudah memenuhi target dan dapat terselesaikan sesuai waktu yang ditentukan.

Kebutuhan keamanan yang terpenuhi dapat meningkatkan motivasi tenaga kerja untuk selalu mengusahakan pekerjaannya. Terdapat 100% responden yang menyatakan bahwa fasilitas yang terpenuhi sehingga tenaga kerja tidak ingin berpindah tempat, karena sudah ditentukan dan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sebagian besar tenaga kerja lebih dominan yang muda daripada yang tua, karena tenaga kerja yang muda masih memiliki penglihatan yang bagus diantaranya lebih teliti, lebih cekatan dan lebih terampil dalam memilah dan memilih tembakau yang berkualitas baik. Pekerjaan disesuaikan dengan kemampuan, dimana pada bidang tersebut dibutuhkan tenaga kerja yang cekatan dalam bekerja.

Indikator Pemenuhan Kebutuhan Sosial

Indikator pemenuhan kebutuhan sosial merupakan peringkat ke-1 yang melibatkan peran serta dari lingkungan keluarga, lingkungan kerja dan lingkungan masyarakat. Dukungan keluarga dari suami, anak maupun anggota keluarga lainnya mempengaruhi tenaga kerja untuk lebih termotivasi dalam mengusahakan pekerjaannya. Sebagai seorang ibu rumah tangga, tenaga kerja meluangkan waktunya untuk bisa bekerja di perusahaan tembakau. Beberapa tenaga kerja ada yang menjadi tulang punggung keluarga karena dari suami yang sudah meninggal dunia dan suami yang sudah lanjut usia sehingga tidak memungkinkan untuk bekerja.

Suami dan keluarga lain mendukung karena tenaga kerja wanita juga membantu mencukupi kebutuhan rumah tangga, memanfaatkan waktu kosongnya digunakan untuk bekerja daripada menganggur dirumah. Tenaga kerja wanita ini sering sekali membantu dalam hal pengelolaan dan permodalan untuk menunjang perekonomian keluarganya menjadi lebih baik. Indikator pemenuhan kebutuhan sosial pada tenaga kerja wanita di gudang tembakau Sukokerto Ajung di Kecamatan Kalisat dengan 100% responden menyatakan bahwa tenaga kerja wanita bekerja dengan nyaman dan tenang karena mendapat ijin dari suami dan anggota keluarga yang lain. Pekerjaan di gudang tembakau ini tidak terdapat persaingan karena sudah memiliki jatah produksi dari perusahaan. Pekerjaan dilakukan berdasarkan kemampuan masing-masing individu untuk mencapai produksi yang sudah ditentukan. Apabila ada produksi yang meningkat maka dilakukan kerja lembur untuk tenaga kerja tertentu diantaranya yang terampil, teliti dan mempunyai penglihatan yang baik saat melakukan pekerjaan.

Dari 55,6% responden mengatakan persaingan pada saat bekerja di gudang yaitu bersaing secara sehat dengan mendapat hasil sortasi yang lebih banyak dan memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan. Namun, dari 19,4% responden yang menyatakan bahwa persaingan antar tenaga kerja yaitu bersaing seperti kecepatan memperoleh hasil lebih banyak dari rekan kerja yang lain. Bagi beberapa tenaga kerja yang tidak mencapai hasil produksi yang ditentukan dapat meminjam secara bertahap atau dengan kata lain menghutang untuk mencukupi target tersebut, sehingga kemudian hari bisa mengganti hutang produksi tersebut. Hal seperti meminjam tersebut tidak dikatakan bersaing dalam perusahaan karena jatah yang diberikan oleh perusahaan sudah ditentukan dan harus diselesaikan tepat waktu.

Terdapat 100% tenaga kerja wanita mengatakan suasana lingkungan kerja yang nyaman serta saling mengenal rekan kerja bisa meningkatkan motivasi tenaga kerja wanita untuk bekerja. Tenaga kerja dapat saling mengenal satu sama lain dikarenakan tenaga kerja wanita berasal dari desa atau daerah yang berdekatan dan cenderung banyak yang bertetangga. Mempermudah untuk menjalin informasi baik dalam pekerjaan maupun pada saat melakukan kerja lembur untuk beberapa orang tenaga kerja. Selain itu tenaga kerja juga membentuk arisan untuk ibu-ibu tenaga kerja wanita sehingga tercipta hubungan yang lebih akrab dan suasana yang kekeluargaan.

Indikator Pemenuhan Kebutuhan Prestise

Pemenuhan kebutuhan prestise atau penghargaan kerja adalah suatu penghargaan yang berupa materi atau status. Pada peringkat ke-3 dari

memenuhi kebutuhan terdapat 100% responden menyatakan bahwa hal yang mendasari tenaga kerja wanita untuk bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan keluarga, untuk memperoleh upah yang diterima sudah cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari dan keluarga. Besarnya penghasilan yang diterima oleh tenaga kerja ini meningkatkan motivasi kinerja tenaga kerja untuk lebih semangat dalam mencapai penghasilan yang sebanyak-banyaknya.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan wawancara terdapat 55,6% responden menyatakan pemberian bonus atau penghargaan dalam bekerja seperti tenaga kerja yang mendapat kerja lembur memperoleh upah yang lebih sehingga memberikan kontribusi yang cukup besar untuk perusahaan dan keluarga. Namun 44,4% responden tidak mendapat bagian untuk bekerja lembur dikarenakan sudah berumur tua sehingga ketelitian, cermat dan ketrampilannya mulai berkurang. Penghargaan prestasi kerja diperoleh tenaga kerja yang mampu menghasilkan produksi yang berkualitas dan berkuantitas tinggi sesuai dengan standar perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Aktivitas yang dilakukan tenaga kerja di gudang tembakau memberikan motivasi yang tinggi dimana terdapatnya hubungan kekeluargaan diantara mereka. Dan 100% responden mengatakan tidak terdapat persaingan dan saling melengkapi jika terdapat tenaga kerja yang masih memerlukan bantuan dalam memperoleh produksi, misalnya tenaga kerja tidak memenuhi target yang sudah ditentukan oleh perusahaan, maka tenaga kerja yang lain membantu dengan cara memberikan hasil pekerjaannya sebagian untuk melengkapi target tenaga kerja yang lain, biasanya mereka menyebutnya dengan meminjam atau berutang untuk diganti kemudian hari.

Sebanyak 58,3% responden yang memperoleh penghasilan sudah mencukupi untuk sebagian tenaga kerja, sedangkan 41,7% responden merasa kurang untuk pendapatannya yang memang kebutuhan keluarga melebihi dari penghasilannya. Mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karena tekanan ekonomi keluarga yang harus diatasi. Kesenjangan seperti ini memberikan upaya untuk tenaga kerja meminimalisir kebutuhan yang harus terpenuhi dan tidak perlu dipenuhi. Peran suami untuk saling melengkapi mengenai pendapatan yang menjadi tanggung jawab bersama. Kepuasan pada kualitas produksi yang dihasilkan tenaga kerja sudah menjadi tugas masing-masing wanita untuk lebih terampil dan teliti dalam melakukan pekerjaan. Juga dilihat dari pemberian fasilitas, situasi dan kondisi kerja yang memuaskan dari perusahaan.

Penghasilan yang diterima oleh tenaga kerja mempengaruhi semangat tenaga kerja untuk lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Sebagian besar tenaga kerja menggantungkan hidupnya untuk bekerja di gudang tembakau karena upah atau penghasilan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan rumah tangganya. Pekerjaan suami yang rata-rata masih belum mencukupi memungkinkan tenaga kerja untuk lebih semangat dalam mencari nafkah bagi keluarganya. Kebutuhan yang dikeluarkan oleh masing-masing keluarga berbeda satu sama lain, tanggung jawab bagi mereka yang memiliki anak juga memerlukan biaya lebih untuk kelangsungan pendidikannya. Motivasi yang tinggi dapat dilihat dari prestasi kerja dari 72,2% responden tenaga kerja wanita karena dapat melaksanakan tugasnya dan memperhatikan kualitas sesuai dengan standar perusahaan dengan kuantitas yang tinggi serta memperhatikan ketelitian, kebersihan dan kerapian hasil kerja. Dan sisanya sebesar 27,8% tenaga kerja wanita menganggap ini adalah persaingan yang ada di gudang tembakau.

Ketepatan saat bekerja sudah masuk pada daftar hadir tenaga kerja, setiap tenaga kerja mempunyai tanda bukti kehadiran setiap harinya. Termasuk dari penghasilan yang diperoleh dihitung setiap hari tenaga kerja tersebut dalam kondisi hadir atau aktif bekerja dan pada saat ijin diantaranya sakit, kepentingan keluarga dan lainnya. Pengalaman bagi tenaga kerja yang sudah terampil dan mempunyai pengetahuan yang lebih dapat dilihat bagi tenaga kerja yang sudah lama bekerja di gudang dan sebagian besar adalah tenaga kerja yang sudah tua. Kecepatan dalam bekerja juga mempengaruhi semangat untuk lebih termotivasi dalam mengusahakan pekerjaannya.

Indikator Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri atau pengembangan potensi diri pada kebutuhan peringkat ke-5 adalah hasrat dan kecenderungan yang dimiliki oleh setiap manusia. Tujuan adanya aktualisasi diri adalah untuk dapat menguasai pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sehingga semakin berkembang untuk direalisasikan pada pekerjaan. Kesempatan yang dimiliki setiap individu agar dapat mengembangkan potensi untuk menjadi tenaga kerja yang memiliki kemampuan nyata tanpa hambatan dari luar. Upaya-upaya yang dilakukan oleh tenaga kerja untuk menjadikan motivasi sebagai pendorong aktivitas seseorang untuk mengembangkan potensi yang dimiliki menjadi berguna untuk perusahaan dan pendapatan keluarga. Mampu memberikan motivasi untuk lebih meningkatkan kinerja dari tenaga kerja dan lebih pengalaman dalam memilih tembakau yang berkualitas.

Dalam hal ini 100% responden tenaga kerja wanita menyatakan keterampilan dan pengalaman yang bertambah dapat meningkatkan pengetahuan, maka semakin tinggi produktivitas yang dicapai dalam melakukan pekerjaan. Karena dalam proses sortasi ini diperlukan beberapa tahapan untuk membedakan tembakau kualitas yang baik dan kualitas yang kurang baik. Perlunya ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan tersebut, apabila hasilnya tidak sesuai makan akan mempengaruhi proses fermentasi selanjutnya. Perlunya pengetahuan tentang informasi perusahaan, ide atau pemikiran yang disumbangkan tenaga kerja untuk perusahaan, pemeliharaan alat dan tanggung jawab tenaga kerja dapat dilihat dari absensi dan pemberitahuan tentang hadir dan tidaknya dalam melakukan aktivitas di tempat kerja.

Aktualisasi diri atau pengembangan diri juga dilakukan dengan mengembangkan keterampilan yang dimiliki dengan keinginan untuk lebih menambah pengetahuan. Sebagian besar responden bekerja karena untuk menambah penghasilan daripada tidak bekerja dan menganggur dirumah. Dari 36,1% responden menyatakan bahwa keinginan untuk bekerja di bidang lain dapat meningkatkan pengetahuannya dalam pengolahan proses produksi tembakau, namun terdapat 63,9% responden dimana bekerja di gudang tembakau merupakan pekerjaan utamanya sehingga sudah merasa cukup untuk bekerja di bidangnya dikarenakan juga kenyamanan pada saat bekerja, suasana kearaban yang sudah lama terjalin antar tenaga kerja.

Terdapat 55,6% responden menyatakan keinginan menurunkan baktinya pada anak, agar sikap yang teliti dan terampil ini tidak hanya direalisasikan di lingkungan kerja saja melainkan di lingkungan rumah. Sedangkan 44,4% responden tenaga kerja menginginkan anaknya untuk bekerja di bidang lain, karena pendidikan yang dimiliki dapat memberikan pekerjaan yang lebih tinggi dari orang tuanya. Dimana sulitnya laju perekonomian untuk mencari pendapatan yang sekarang menjadikan tenaga kerja untuk ikut andil mencari nafkah. Keinginan untuk mengembangkan kemampuan dilakukan dengan berbagai cara, yaitu dengan menjadikan wadah sebagai pembelajaran untuk meningkatkan potensi kerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Produktivitas Tenaga Kerja Wanita

Produktivitas merupakan ratio pada hasil yang diperoleh (*Output*) terhadap banyaknya aktivitas (*Input*). pengukuran produktivitas tenaga kerja merupakan sistem pemasukan fisik perseorangan/jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/ pengawasan harian (Sinungan, 2000). Dalam penelitian ini, hasil produksi tenaga kerja merupakan *output* sedangkan jam kerja tenaga kerja wanita merupakan *input*. Produktivitas tenaga kerja wanita merupakan hasil dari jumlah upah yang diterima ditambah dengan upah lembur kemudian dibagi dengan jumlah jam kerja yang dilakukan setiap harinya. Hasil penelitian pada perhitungan tingkat produktivitas tenaga kerja ini menunjukkan bahwa pendapatan tenaga kerja memperoleh hasil yang lebih rendah dari UMK (Upah Minimum Kabupaten). Hasil penelitian pada Tabel 3 menyatakan bahwa untuk menghitung rata-rata produktivitas tenaga kerja wanita pada gudang tembakau Sukokerto Ajung adalah lebih rendah dari UMK (Upah Minimum Kabupaten). Tingkat upah yang ditetapkan

berdasarkan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kabupaten Jember tahun 2013 sebesar Rp. 1.091.950 per bulan. Jam kerja UMK sebesar 168 jam sebulan diperoleh dari 7 jam kerja sehari selama 24 hari (Disnaker, 2013). Rata-rata produktivitas tenaga kerja yaitu sebesar Rp.6.499,70 per jam dimana lebih tinggi dari upah yang diperoleh tenaga kerja yang melakukan lembur dan tidak melakukan lembur. Diketahui rata-rata produktivitas tenaga kerja lembur yaitu sebesar 4.916,67 yang berarti bahwa besarnya produktivitas tenaga kerja wanita yang mendapat lembur adalah Rp. 4.916,67 per jam kerja, sedangkan untuk rata-rata produktivitas tenaga kerja wanita yang tidak mendapat jam lembur kerja yaitu sebesar 4.285,71 yang berarti bahwa besarnya produktivitas tenaga kerja wanita yang tidak lembur adalah Rp. 4.285,71 per jam kerja. Dapat disimpulkan tenaga kerja yang melakukan jam kerja lembur maupun yang tidak lembur memperoleh rata-rata di bawah UMK Kabupaten Jember sehingga berada pada kriteria rendah.

Berdasarkan Tabel 4, dapat dijelaskan bahwa nilai probabilitas (*signifikansi*) dengan *equal variance assumed* (diasumsikan kedua varian sama) adalah 0,072 lebih besar dari 0,05 maka H_1 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa kedua varian sama (varian umur muda dan umur tua). Dengan ini penggunaan *uji-t* menggunakan *equal variance assumed* (diasumsikan kedua varian sama). Hal ini berarti produktivitas tenaga kerja wanita strata umur muda tidak berbeda nyata dengan tenaga kerja wanita strata umur tua. Tenaga kerja yang berumur muda dan umur tua melakukan pekerjaannya pada bidang sortasi dan pencapaian produksi sesuai dengan ketentuan dari perusahaan. Produktivitas yang berada di gudang tembakau Sukokerto Ajung ini dilakukan pada bulan Oktober – November dengan memiliki beberapa tingkatan dimana tenaga kerja melakukan pekerjaan setiap harinya dan juga mendapat nilai lebih bagi sebagian tenaga kerja yang mendapat pekerjaan lembur. Dapat dilihat pada strata umur tenaga kerja wanita yang melakukan pekerjaan diantaranya umur muda berkisar antara 18-40 tahun yang memperoleh rata-rata produktivitas sebesar Rp. 4.722,08/jam, sedangkan pada strata umur tua antara 41-60 tahun dengan rata-rata produktivitas kerja sebesar Rp. 4.820,30/jam, dimana tenaga kerja tersebut hanya beberapa orang yang mendapat bagian untuk melakukan pekerjaan tambahan atau dinamakan kerja lembur.

Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita

Produktivitas pada tenaga kerja yang dipengaruhi oleh motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja tenaga kerja untuk lebih giat dan rajin dalam bekerja. Pendapatan yang dihasilkan juga memacu motivasi tenaga kerja untuk bekerja di perusahaan tembakau tersebut. Tingginya motivasi yang mendorong tenaga kerja untuk bekerja semakin giat dan tekun sehingga meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja dan dapat mewujudkan pencapaian tujuan perusahaan dalam meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Motivasi kerja tenaga kerja didukung dalam kenyamanan dan keamanan yang diterapkan di perusahaan, juga tidak lain untuk memperoleh pendapatan yang bisa mencukupi kebutuhan rumah tangga, dan besarnya jumlah jam kerja tidak mempengaruhi pendapatan secara langsung, karena pendapatan sudah ditetapkan berdasarkan kebijakan dari perusahaan.

Berdasarkan analisis *rank spearman* pada motivasi tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja wanita adalah 0,418 dengan nilai probabilitas sebesar 0,006. Nilai probabilitas ini lebih kecil dari nilai probabilitas harapan yaitu 0,05, sehingga H_1 diterima artinya terdapat hubungan secara nyata pada taraf kepercayaan 95% antara motivasi tenaga kerja wanita dengan produktivitas kerja tenaga kerja wanita dalam meningkatkan pengalaman dan pengetahuan di gudang tembakau Sukokerto Ajung Kecamatan Kalisat.

Hasil perhitungan yang menyatakan terdapatnya hubungan antara motivasi dengan produktivitas tenaga kerja wanita di gudang tembakau. Peningkatan motivasi kerja tenaga kerja dapat dilihat dari tingginya prestasi kerja, kemampuan yang tinggi dalam pemenuhan secara

fisiologis yang dipengaruhi oleh pendapatan, keamanan dan kenyamanan dalam bekerja di perusahaan, hubungan sosial antar tenaga kerja, serta kepuasan perolehan terhadap penghargaan diri. Memotivasi diri untuk melakukan kegiatan dalam bekerja memberikan dampak yang memuaskan pada kualitas dan kuantitas yang dihasilkan pada produksi. Pengalaman untuk mengerjakan pekerjaan dengan teliti, tekun dan giat menjadi prioritas untuk berusaha bekerja sebaik mungkin. Produktivitas yang dihasilkan semakin tinggi dan memperoleh penghasilan yang mencukupi kebutuhan rumah tangga.

Kontribusi Pendapatan Tenaga Kerja terhadap Pendapatan Rumah Tangga

Kontribusi tenaga kerja wanita dapat diartikan sebagai sumbangan yang diberikan tenaga kerja wanita terhadap pendapatan rumah tangganya dalam satuan rupiah (Ibrahim, 2008 dalam Nugrahani, 2011). Pendapatan wanita dalam penelitian ini merupakan pendapatan yang diperoleh tenaga kerja wanita yang bekerja sebagai buruh di gudang tembakau kebun Kertosari PTPN X Gudang Tembakau Ajung Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember. Tenaga kerja memiliki jam efektif dari jam 07.00 WIB sampai dengan jam 15.00 WIB selama 6 hari kerja setiap minggunya. Sementara itu, tenaga kerja yang mendapat pekerjaan untuk bekerja lembur mendapat jam tambahan sekitar \pm 4 jam setelah jam kerja rutin. Jam lembur juga digunakan pada hari minggu selama \pm 6 jam kerja pada saat produksi yang tinggi dan harus dipenuhi sesuai target yang ditentukan perusahaan.

Tenaga kerja yang datang setiap harinya untuk bekerja adalah tidak sama tergantung kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kerja karena sebagian dari tenaga kerja mempunyai kegiatan lain seperti bekerja dilahan sawah, mencari rumput untuk pakan ternak dan ada sebagian kecil dari tenaga kerja yang memiliki jenis usaha lain seperti warung atau hanya mengurus rumah tangga saja. Bahkan ada juga dari tenaga kerja yang tidak bekerja secara rutin dalam satu bulan dikarenakan kegiatan diluar gudang tembakau terlalu menyita waktu, dan juga sebagian tenaga kerja yang bekerja di gudang tembakau sebagai pekerjaan sampingan untuk mengisi waktu luang daripada menganggur dirumah saja. Besarnya upah yang diperoleh selama bekerja setiap harinya diukur dari banyaknya rutinitas kerja setiap harinya dan jam lembur bagi beberapa tenaga kerja yang sudah terampil, teliti dan giat. Sumber pendapatan rumah tangga berasal dari bermacam-macam sumber karena masing-masing anggota keluarga yang bekerja mempunyai jenis pekerjaan yang berbeda-beda.

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa sumbangan tenaga kerja wanita yang bekerja di gudang tembakau Sukokerto Ajung dengan rata-rata pendapatan tenaga kerja sebesar Rp 1.195.600, sedangkan pendapatan anggota keluarga Rp 674.201,39. Diperoleh rata-rata pendapatan keluarganya sebesar Rp 1.869.801,39 terhadap total pendapatan keluarga setiap bulannya. Sumbangan atau kontribusi pendapatan tenaga kerja wanita pada gudang Sukokerto terhadap pendapatan rumah tangganya adalah sedang yaitu sebesar (63,94%). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan yang menunjukkan bahwa kontribusi pendapatan tenaga kerja wanita terhadap pendapatan rumah tangga termasuk sedang. Meskipun rata-rata kontribusi pendapatan tenaga kerja wanita yang bekerja di gudang tembakau Sukokerto Ajung di Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember tergolong sedang, akan tetapi pada kenyataannya tenaga kerja memberikan sumbangan yang paling besar terhadap pemenuhan kebutuhan rumah tangga dibandingkan dengan sumbangan yang diberikan oleh anggota keluarga lain termasuk suami yang menjadi pencari nafkah dalam keluarga.

Keluarga tenaga kerja wanita sebagian besar merupakan keluarga yang perekonomiannya adalah menengah ke bawah. Pendapatan tenaga kerja wanita belum mampu memenuhi kebutuhan keluarga, sehingga anggota keluarga lain berupaya mencari jalan lain untuk mencukupi dan untuk keberlangsungan perekonomian rumah tangga. Pekerjaan suami merupakan pekerjaan yang tidak tetap. Jenis pekerjaan suami dari 36 responden yaitu antara lain sebesar 41,67% buruh tani, sebesar 19,44% pekerja bangunan, sebesar 8,33% tukang becak, 2,78% bengkel dan

sisanya adalah tidak bekerja. Rata-rata pendapatan suami tertinggi yaitu dari pekerja bangunan, dimana pekerja bangunan tersebut berasal dari tukang bangunan dan kuli bangunan sebesar Rp 985.714/bulan. Rata-rata pendapatan suami terendah yaitu dari jenis pekerjaan buruh tani sebesar Rp 139.250,00/bulan. Sedangkan yang tidak bekerja berarti tidak memiliki pendapatan, tidak memiliki pekerjaan, sudah lanjut usia dan sudah meninggal.

Berdasarkan wawancara dengan responden, pendapatan yang diperoleh tenaga kerja wanita lebih digunakan untuk memenuhi kebutuhan keluarga seperti belanja untuk keperluan makan sehari-hari, tabungan, arisan membeli pakaian untuk anak dan keperluan sekolah. Tenaga kerja wanita juga tidak lepas dari perannya sebagai ibu rumah tangga dengan tugas utamanya sebagai ibu rumah tangga, juga pekerjaan sehari-hari seperti memasak, mencuci, membersihkan rumah dan juga tugas yang menjadi kewajibannya yaitu mendidik, merawat dan membimbing anak-anak mereka. Sebagai wanita yang bekerja di luar rumah, tenaga kerja wanita mempunyai peran ganda yaitu peranan dalam pekerjaan rumah tangga dan pekerjaan mencari nafkah.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Motivasi kerja pada tenaga kerja wanita di gudang tembakau Sukokerto Ajung Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember adalah tinggi.
2. Produktivitas tenaga kerja wanita harian lepas pada perusahaan tembakau secara keseluruhan termasuk dalam kategori rendah.
3. Produktivitas tenaga kerja wanita pada strata umur muda tidak berbeda secara nyata dengan strata umur tua.
4. Terdapat hubungan nyata antara motivasi kerja dengan produktivitas tenaga kerja.
5. Kontribusi pendapatan tenaga kerja wanita terhadap pendapatan rumah tangga adalah sedang.

Saran

1. Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, maka diharapkan perusahaan menetapkan upah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Jember sehingga tenaga kerja lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab.
2. Perusahaan diharapkan memberikan pelatihan terhadap tenaga kerja wanita terutama tenaga kerja wanita muda untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja terhadap perusahaan dengan memperhatikan pengalaman tenaga kerja wanita umur tua.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ebban Bagus Kuntadi, SP., M.Sc, yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian karya ilmiah tertulis ini, Gudang Sukokerto Ajung PTPN X Kebun Kertosari Kabupaten Jember, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jember yang telah memberikan ijin dan informasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Djarwanto. 1996. *Statistik Induktif*. BPFE; Yogyakarta
- Hadi, S. 1998. *Motodologi Research*. Andi; Yogyakarta.
- Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT.Bumi Aksara; Jakarta.
- Ibrahim. 2008 dalam Nugrahani. 2011. *Analisis Produktivitas dan Kontribusi Pendapatan Tenaga Kerja Wanita Terhadap Pendapatan Rumah Tangga pada PT. Barokah Mitra karya Unggul. Skripsi*. Jember. Jurusan Sosial Ekonomi Fakultas Pertanian Universitas Jember.
- Mubyarto. 1995. *Pengantar Ekonomi Pertanian*. Jakarta: LP3ES.
- Riduwan dan Sunarto. 2011. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Alfabeta; Bandung.
- Sinungun. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. PT. Bumi Aksara; Jakarta.
- Soekartawi. 2010. *Agribisnis Teori dan Aplikasinya*. PT. Raja Grafindo Persada; Jakarta