Digital Repository Universitas Jember

ANALISIS PERMINTAAN TENAGA KERJA LEPAS PADA BUDIDAYA TEMBAKAU BAWAH NAUNGAN (TBN) DI PTPN X KEBUN AJONG GAYASAN KABUPATEN JEMBER

SKRIPSI

Oleh
Santi Ermania
NIM 111510601019

PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS JEMBER
2015

Digital Repository Universitas Jember

ANALISIS PERMINTAAN TENAGA KERJA LEPAS PADA BUDIDAYA TEMBAKAU BAWAH NAUNGAN (TBN) DI PTPN X KEBUN AJONG GAYASAN KABUPATEN JEMBER

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan program studi agribisnis (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Pertanian

Oleh :
Santi Ermania
NIM. 111510601019

PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS JEMBER
2015

Digital Repository Universitas Jember

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. *Kedua orang tua tercinta, Bapak Sapto dan Ibu Sriyatun terima kasih atas kasih sayang, dorongan, nasihat, jerih payah dan doa yang senantiasa mengiringi setiap langkah keberhasilanku;*
2. *Guru-guru terhormat yang telah mendidik dan memberikan ilmu sejak taman kanak-kanak (TK) sampai dengan perguruan tinggi (PT);*
3. *Rekan-rekan yang telah membantu dan memberi dukungan dalam penulisan skripsi ini;*
4. *Almamater Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Jember.*

Digital Repository Universitas Jember

MOTO

"Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap."
(QS. Al-Insyirah : 6-8)

"Kesuksesan sejati adalah ketika kita membuat orang lain bahagia"
(Helvy Tiana Rosa)

"Everything is Easy when you are Crazy and Nothing is Easy when you are Lazy"
(Anita Fu)

Digital Repository Universitas Jember

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Santi Ermania

NIM : 111510601019

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis ilmiah yang berjudul : "Analisis Permintaan Tenaga Kerja Lepas Pada Budidaya Tembakau Bawah Naungan (TBN) Di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Kabupaten Jember" adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 1 Desember 2015

Yang menyatakan,

Santi Ermania
NIM 111510601019

Digital Repository Universitas Jember

SKRIPSI

ANALISIS PERMINTAAN TENAGA KERJA LEPAS PADA BUDIDAYA TEMBAKAU BAWAH NAUNGAN (TBN) DI PTPN X KEBUN AJONG GAYASAN KABUPATEN JEMBER

Oleh
Santi Ermania
NIM 111510601019

Pembimbing :

Dosen Pembimbing Utama : Prof. Dr. Ir. Rudi Wibowo, MS
NIP. 195207061976031006

Dosen Pembimbing Anggota : Dr. Ir. Evita Soliha Hani, MP.
NIP. 196309031990022001

Digital Repository Universitas Jember

PENGESAHAN

Skripsi berjudul: **"Analisis Permintaan Tenaga Kerja Lepas Pada Budidaya Tembakau Bawah Naungan (TBN) di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Kabupaten Jember**", telah diuji dan disahkan pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 1 Desember 2015

Tempat : Fakultas Pertanian Universitas Jember

Dosen Pembimbing Utama,	Dosen Pembimbing Anggota,
Prof. Dr. Ir. Rudi Wibowo, MS.	**Dr. Ir. Evita Soliha Hani, MP.**
NIP. 195207061976031006	**NIP. 196309031990022001**

Penguji 1,	Penguji 2,
Ir. Imam Syafi'i, MS.	**Dr. Triana Dewi Hapsari, SP., MP.**
NIP. 195212181980021001	**NIP. 197104151997022001**

Mengesahkan
Dekan,

Dr. Ir. Jani Januar, MT.
NIP. 195901011988031002

Digital Repository Universitas Jember

RINGKASAN

Analisis Permintaan Tenaga Kerja Lepas Pada Budidaya Tembakau Bawah Naungan (TBN) di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Kabupaten Jember. Santi Ermania, 111510601019, Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Jember.

PTPN X merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memproduksi tembakau cerutu terbesar di Indonesia. Salah satu kebun PTPN X yang menghasilkan tembakau cerutu di Indonesia dan sebagai penggerak perekonomian masyarakat di sekitar perkebunan tembakau adalah Kebun Ajong Gayasan Jember. Tembakau yang dibudidayakan Kebun Ajong Gayasan Jember yaitu tembakau jenis Besuki Na-Oogst yang terdiri dari Tembakau Bawah Naungan (TBN) dan Na Oogst tanpa naungan (waring). Kebun Ajong Gayasan Jember terdiri dari produksi *on farm* dan *off farm*. Kedua proses tersebut membutuhkan jumlah tenaga kerja yang berbeda setiap kegiatan di dalamnya. Pada kegiatan budidaya tembakau (*on farm*) PTPN X membutuhkan jumlah tenaga kerja lepas lebih banyak karena dalam kegiatan *on farm* terdiri dari beberapa kegiatan (mata karya) yang membutuhkan jumlah tenaga kerja berbeda-beda. Tenaga kerja yang digunakan adalah tenaga kerja lepas (borongan).

Berdasarkan fenomena di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) rata-rata produktivitas tenaga kerja lepas pada budidaya tanaman Tembakau Bawah Naungan (TBN) di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember, (2) hal-hal apa saja yang mendasari permintaan tenaga kerja lepas pada budidaya tanaman Tembakau Bawah Naungan (TBN) di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember, (3) elastisitas permintaan tenaga kerja lepas pada budidaya tanaman Tembakau Bawah Naungan (TBN) di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember.

Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) Rata-rata produktivitas tenaga kerja lepas pada budidaya tanaman Tembakau Bawah Naungan (TBN) di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember lebih besar dari UMK Jember yang artinya produktivitas tenaga kerjanya sesuai dengan UMK Jember, (2) Dasar penentuan permintaan tenaga kerja lepas yaitu rencana anggaran, luasan yang dikelola dan

Digital Repository Universitas Jember

pertimbangan iklim, (3) Elastisitas permintaan tenaga kerja lepas pada budidaya tanaman Tembakau Bawah Naungan (TBN) sebesar 0,83 (inelastis), artinya setiap adanya kenaikan upah sebesar 1% akan menurunkan permintaan tenaga kerja lepas sebanyak 0,83%.

Digital Repository Universitas Jember

SUMMARY

Analysis of Labour Demand on Shade Grown Tobacco (SGT) Cultivation in PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember Regency. Santi Ermania, 111510601019, Agribusiness Department, the Faculty of Agriculture, Jember University.

PTPN X is a State-Owned Enterprises which has the largest production of cigar tobacco in Indonesia. One of them which product tobacco cigar as the economic driver communities around plantation tobacco is PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember. The cultivation of tobacco in Kebun Ajong Gayasan Jember has two kinds, those are Besuki Na-Oogst tobacco consist of Shade Grown Tobacco (SGT) and Besuki Na-Oogst tobacco without shade. There are two production in Kebun Ajong Gayasan Jember, which are on farm and off farm. Both of these requires a number of different labour each activity. On farm cultivation need more labour because it consist of several activities that requires a different amount of labor . The company uses contract labour.

Based on the above, the aims of this research to determine (1) The average of labor productivity on Shade Grown Tobacco (SGT) cultivation in PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember Regency, (2) What are the factorcs that influence the needed of labour to Shade Grown Tobacco (SGT) cultivation in PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember Regency, (3) The elasticity of labour demand on cultivation of Shade Grown Tobacco (SGT) in PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember Regency.

The analysis shows that: (1) The average of labor productivity on Shade Grown Tobacco (SGT) cultivation in PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember Regency is higher than UMK Jember or it is appropriate with UMK Jember standart, (2) The factors for determining the labour demand are mainly budget plan, the area of the farm which determines the workload, and the climate, (3) The elasticity of labour demand on Shade Grown Tobacco (SGT) cultivation is 0,83 (inelastic), which means that any increase of wages by 1% would lead to decrease in labor demand off as much as 0.83%.

Digital Repository Universitas Jember

PRAKATA

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala limpahan karunia dan hidayah yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah tertulis (skripsi) yang berjudul "**Analisis Permintaan Tenaga Kerja Lepas Pada Budidaya Tembakau Bawah Naungan (TBN) di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Kabupaten Jember".** Penyusunan karya ilmiah tertulis ini banyak mendapat bantuan, bimbingan, dukungan, dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Pertanian Universitas Jember yang telah memberikan bantuan perijinan dalam menyelesaikan karya ilmiah tertulis ini.
2. Ketua Program Studi Agribisnis yang telah memberikan bantuan sarana dan prasarana dalam menyelesaikan karya ilmiah tertulis ini.
3. Prof. Dr. Ir. Rudi Wibowo, MS selaku Dosen Pembimbing Utama dan Dr. Ir. Evita Soliha Hani, MP selaku Dosen Pembimbing Anggota serta Ir. Imam Syafi'i, MS selaku Dosen Penguji 1, dan Dr. Triana Dewi Hapsari, SP., MP selaku Dosen Penguji 2 yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, nasihat dan pengarahan hingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Sudarko, SP., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan demi terselesaikannya penulisan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Pertanian Universitas Jember yang telah memberikan ilmu, bimbingan, saran dan kritik kepada penulis.
6. I. ST. G. Tumanggor, SP selaku Manager Wilayah PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember, Saifullah Machrur Dwi Kurniawan, Amd. Kom. selaku Asisten Manajer Keuangan dan Agil Mashuji, SP selaku Pengawas Kebun TBN PTPN X Kebun Ajong Jember yang telah memberikan bimbingan selama pelaksanaan penelitian hingga karya tulis ini dapat terselesaikan.

Digital Repository Universitas Jember

7. Teman-teman PS. Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Jember yang telah memberi dukungan dan semangat selama berproses bersama.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan karya ilmiah tertulis ini masih terdapat kekurangan, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga karya ilmiah tertulis ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

Jember, 1 Desember 2015

Penulis

Digital Repository Universitas Jember

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL ..... **i**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **ii**
HALAMAN MOTO ..... **iii**
HALAMAN PERNYATAAN ..... **iv**
HALAMAN PEMBIMBINGAN ..... **v**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **vi**
RINGKASAN ..... **vii**
SUMMARY ..... **ix**
PRAKATA ..... **xi**
DAFTAR ISI ..... **xii**
DAFTAR TABEL ..... **xv**
DAFTAR GAMBAR ..... **xvii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xviii**
BAB 1. PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang **1**
1.2 Perumusan Masalah **3**
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian **3**
1.3.1 Tujuan 3
1.3.2 Manfaat 4
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA **5**
2.1 Landasan Teori **5**
2.1.1 Penelitian Terdahulu 5
2.1.2 Komoditas Tembakau 6
2.1.3 Teori Usahatani 17
2.1.4 Teori Upah 24
2.1.5 Produktivitas Tenaga Kerja 27
2.1.6 Teori Permintaan Tenaga Kerja 30
2.1.7 Teori Elastisitas 35

Digital Repository Universitas Jember

Halaman

2.1.8 Teori Elastisitas Permintaan Tenaga Kerja 36
2.1.9 *Analytical Hierarchy Process (*AHP) 39
2.2 Kerangka Pemikiran 42
2.3 Hipotesis 46
BAB 3. METODE PENELITIAN 47
3.1 Penentuan Daerah Penelitian 47
3.2 Metode Penelitian 47
3.3 Metode Pengambilan Contoh 47
3.4 Jenis Data 49
3.5 Metode Analisis Data 49
3.6 Definisi Operasional 52
BAB 4. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN 55
4.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan 55
4.2 Deskripsi Umum Perusahaan 56
4.3 Visi dan Misi Perusahaan 57
4.4 Struktur Organisasi Perusahaan 58
4.5 Tenaga Kerja 59
BAB 5. HASIL DAN PEMBAHASAN 62
5.1 Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Lepas pada Budidaya Tanaman Tembakau Bawah Naungan (TBN) di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Kabupaten Jember 62
5.2 Hal-hal yang Mendasari Permintaan Tenaga Kerja Lepas pada Budidaya Tanaman Tembakau Bawah Naungan (TBN) di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Kabupaten Jember 75
5.3 Elastisitas Permintaan Tenaga Kerja Lepas pada Budidaya Tanaman Tembakau Bawah Naungan (TBN) di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember 88
BAB 6. SIMPULAN DAN SARAN 93
6.1 Simpulan 93
6.2 Saran 93

Digital Repository Universitas Jember

Halaman

DAFTAR PUSTAKA **94**

LAMPIRAN..... **101**

Digital Repository Universitas Jember

DAFTAR TABEL

Halaman

1.1 Produksi Daun Hijau, Luas Areal Produksi, UMK dan Jumlah Tenaga Kerja pada budidaya Tembakau Bawah Naungan (TBN) di PTPN X Kebun Ajong Gayasan pada tahun 2011-2013..... 2

2.1 Skala Penilaian Level Hierarki..... 41

5.1 Rata-rata Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Lepas pada Budidaya Tanaman Tembakau Bawah Naungan (TBN) di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember…..... 63

5.2 Rencana Kebutuhan Material Kerangka Rumah TBN per Hektar..... 64

5.3 Produktivitas Tenaga Kerja Lepas pada Pembuatan dan Pemeliharaan got dan jalan..... 67

5.4 Produktivitas Tenaga Kerja Lepas pada Pengolahan Tanah untuk Persiapan Tanam..... 68

5.5 Produktivitas Tenaga Kerja Lepas pada Membuat Rumah TBN…..... 69

5.6 Produktivitas Tenaga Kerja Lepas pada Menanam & Menyulam……..... 70

5.7 Produktivitas Tenaga Kerja Lepas pada Memelihara Tanaman……..... 71

5.8 Produktivitas Tenaga Kerja Lepas pada Kegiatan Panen..... 72

5.9 Produktivitas Tenaga Kerja Lepas pada Bongkar Rumah TBN..... 73

5.10 Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Lepas berdasarkan mata karya pada Budidaya Tanaman Tembakau Bawah Naungan (TBN) di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember..... 74

5.11 Jumlah Produksi dan Tenaga Kerja Lepas pada Tahun 2009-2014..... 76

Digital Repository Universitas Jember

Halaman

5.12 Anggaran dan Realisasi Biaya Tenaga Kerja Lepas di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember..... 78

5.13 Luasan Lahan dan Jumlah Tenaga Kerja Lepas pada Tahun 2009-2014……. 80

5.14 Struktur Baku Teknis Penggunaan Tenaga Kerja Lepas Budidaya Tembakau Bawah Naungan (TBN)…… 81

5.15 UMK Jember dan Jumlah Tenaga Kerja Lepas Tahun 2009-2014…… 84

5.16 Elastisitas Permintaan Tenaga Kerja Lepas pada Budidaya Tanaman TBN di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Kabupaten Jember……... 90

Digital Repository Universitas Jember

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
2.1	Fungsi Permintaan terhadap tenaga Kerja.....	33
2.2	Skema Kerangka Pemikiran…….....	45
4.1	Struktur Organisasi PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember.....	58
5.1	Struktur Hierarki AHP…….	85
5.2	Perbandingan Berpasangan Semua Kriteria……..	86
5.3	Pembobotan Hirarki untuk Semua Kriteria…..……	87
5.4	Synthesis Pembobotan Hirarki untuk Semua Kriteria ……	87
5.5	Grafik Elastisitas permintaan Tenaga Kerja Lepas.....	91

Digital Repository Universitas Jember

DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
A	Rata-Rata Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Matakarya (Kegiatan Usahatani) pada Budidaya Tanaman Tembakau Bawah Naungan di Kebun Ajong Gayasan Kabupaten Jember.....	101
B	Produktivitas Tenaga Kerja Lepas pada Budidaya Tanaman Tembakau Bawah Naungan di Kebun Ajong Gayasan Kabupaten Jember.....	102
C	Hal-hal yang Mendasari Permintaan Tenaga Kerja Lepas pada Budidaya Tanaman Tembakau Bawah Naungan (TBN) di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Kabupaten Jember Tahun 2009-2014…….....	105
D	Perhitungan Elastisitas Permintaan Tenaga Kerja Lepas Pada Budidaya Tanaman Tembakau Bawah Naungan di Kebun Ajong Gayasan Kabupaten Jember…….....	106
E	Tahapan Analytical Hierarchy Process (AHP) dengan *tools analysis software expert choice 11*.....	107
F	Kuesioner.....	111
G	Dokumentasi ……	121

Digital Repository Universitas Jember

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tembakau merupakan komoditi penting dalam perekonomian Indonesia yaitu menghasilkan devisa dan cukai. Meskipun tembakau di Indonesia mengalami berbagai konflik dan tekanan, namun komoditi tembakau dan industri hasil tembakau berpengaruh dalam kehidupan sosial ekonomi masyarakat baik sebagai sumber pendapatan negara, pendapatan daerah, pendapatan petani, buruh dan pedagang, serta sebagai penyediaan lapangan kerja. Pada kegiatan *on farm* komoditas tembakau mampu menyerap tenaga kerja sebesar 21 juta jiwa sedangkan di kegiatan *off farm* sebesar 7,4 juta jiwa (Hasan dan Dwidjono, 2013).

Terkait dengan peran tembakau juga terhadap penyerapan tenaga kerja dinyatakan oleh Suwanto dan Oktavianty (2010) bahwa tembakau sangat berperan dalam membuka lapangan kerja. Produksi yang dicapai ditentukan oleh produktivitas tenaga kerja yang dimiliki dan nantinya akan meningkatkan taraf hidup tenaga kerja itu sendiri serta kesejahteraan bagi keluarganya. Selanjutnya Sinungan (2000) berpendapat bahwa salah satu usaha yang konkrit untuk mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerja manusia adalah peningkatan pendidikan dan keterampilan. Pekerjaan yang baik sesuai isi kerja akan mendorong kemajuan setiap usaha yang pada gilirannya akan meningkatkan pendapatan, baik pendapatan perorangan, kelompok maupun pendapatan nasional.

Di Jawa Timur, salah satu sektor yang menjadi penyumbang terbesar dalam penyerapan tenaga kerja yaitu sektor pertanian. Pada Februari 2014, sektor pertanian menyerap tenaga kerja sebanyak 36,86 persen. Jika dibandingkan dengan data Februari 2013, penyerapan tenaga kerja pada sektor pertanian, termasuk di dalamnya perkebunan, kehutanan dan perikanan mengalami penurunan sebesar 3,56 persen atau 270.440 orang (BPS, 2014).

Salah satu komoditi perkebunan yang dikembangkan di Jawa Timur adalah tembakau dengan varietas tembakau Madura, Jawa, Virginia, Kasturi Paiton, White Burley, Lumajang VO dan Besuki NO. Adapun tembakau jenis

Digital Repository Universitas Jember

Besuki Na Oogst banyak dikembangkan di Kabupaten Jember. Tembakau Besuki Na Oogst dikenal sebagai tembakau pembuat cerutu dan memiliki peluang ekspor.

PTPN X merupakan BUMN yang memproduksi tembakau cerutu terbesar di Indonesia. Hingga tahun 2012, PTPN X telah mengekspor tembakau cerutu dengan nilai penjualan sebesar Rp. 265.121.000.000, dimana jenis tembakau banyak di ekspor pada pasar Eropa yaitu Swiss, Jerman dan Belanda. PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember merupakan salah satu produsen dan eksportir tembakau cerutu terbesar di Indonesia dan penggerak perekonomian masyarakat di sekitar perkebunan tembakau. PTPN X dalam melaksanakan budidaya tembakau menggunakan pola Tembakau Bawah Naungan (TBN) dengan menggunakan jaring atau bawah naungan untuk mengontrol besarnya sinar yang masuk ke daun tembakau. Dalam budidaya tembakau (*on farm*), PTPN X menggunakan tenaga kerja harian dan borongan yang merupakan tenaga kerja lepas. Data produksi daun hijau, luas areal dan upah serta jumlah tenaga kerja lepas yang diserap disajikan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1 Produksi daun hijau, luas areal, UMK dan jumlah tenaga kerja pada budidaya Tembakau Bawah Naungan (TBN) di PTPN X Kebun Ajong Gayasan periode tahun 2011-2013

Tahun	**Luas Areal (Ha)**	**Produksi Daun Hijau (Kg)**	**UMK (Rp/hari)**	**Jumlah Tenaga Kerja Lepas (Orang)**
2011	321,180	5.336.370	24.500	9.956
2012	323,870	5.865.817	26.000	10.364
2013	326,070	5.524.737	29.500	11.086

Sumber: PTPN X Kebun Ajong Gayasan, 2014

Dari Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa produksi daun hijau dari tahun 2012-2013 mengalami penurunan, sedangkan luas areal, UMK dan jumlah tenaga kerja lepas meningkat. Teori produksi (Hasbiullah, 2009) menyatakan bahwa adanya penambahan input seperti lahan dan tenaga kerja akan menyebabkan kenaikan produksi (output). Terkait dengan upah, teori produktivitas (Sulaeman, 2014) menyatakan bahwa tingkat upah sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Semakin tinggi upah akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja atau meningkatkan produksi. Jika ditinjau dari sisi permintaan tenaga kerja, Sulistiawati (2012) menyatakan bahwa

Digital Repository Universitas Jember

semakin tinggi tingkat upah maka akan menurunkan jumlah tenaga kerja. Hal ini juga dikemukakan oleh Arfida (2003) bahwa semakin tinggi tingkat upah maka semakin sedikit tenaga kerja yang diminta serta diikuti dengan meningkatnya produktivitas suatu produk. Dengan demikian seharusnya adanya peningkatan jumlah tenaga kerja lepas yang bekerja di PTPN X Kebun Ajong Gayasan dan meningkatnya upah akan meningkatkan produksi daun hijau Tembakau Bawah Naungan (TBN) atau semakin tinggi upah yang diberikan akan mengurangi tenaga kerja namun produktivitas akan meningkat.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti ingin meneliti produktivitas dan faktor-faktor yang mendasari permintaan tenaga kerja lepas pada budidaya tanaman Tembakau Bawah Naungan (TBN) sehingga dapat diketahui bagaimana elastisitas permintaan tenaga kerja lepas tersebut untuk pengelolaan tenaga kerja lepas pada budidaya tanaman Tembakau Bawah Naungan (TBN).

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat produktivitas tenaga kerja lepas pada budidaya tanaman Tembakau Bawah Naungan (TBN) di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember?
2. Apa saja yang mendasari penentuan permintaan tenaga kerja lepas pada budidaya tanaman Tembakau Bawah Naungan (TBN) di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember?
3. Bagaimana elastisitas permintaan tenaga kerja lepas pada budidaya tanaman Tembakau Bawah Naungan (TBN) di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kesesuaian tingkat produktivitas tenaga kerja lepas dengan UMR pada budidaya tanaman Tembakau Bawah Naungan (TBN) di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember.
2. Untuk mengetahui dasar-dasar penentuan permintaan tenaga kerja lepas pada budidaya tanaman Tembakau Bawah Naungan (TBN) di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember?

Digital Repository Universitas Jember

3. Untuk mengetahui elastisitas permintaan tenaga kerja lepas pada budidaya tanaman Tembakau Bawah Naungan (TBN) di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember?

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menggambarkan kondisi tenaga kerja lepas sehingga bisa menjadi bahan masukan bagi pihak PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember.
2 Sebagai bahan tambahan informasi, referensi, dan kajian lebih lanjut bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan permintaan tenaga kerja pada sektor perkebunan, khususnya tenaga kerja lepas pada budidaya tembakau.

Digital Repository Universitas Jember

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Menurut penelitian Mayasari (2014) yang berjudul "Kajian Produktivitas dan Kontribusi Pendapatan Tenaga Kerja Wanita terhadap Pendapatan Rumah Tangga pada Gudang Tembakau Sukokerto Ajung PTPN X Kebun Kertosari Kabupaten Jember" menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja wanita harian lepas pada perusahaan tembakau secara keseluruhan termasuk dalam kategori rendah. Peneliti menggunakan penelitian yang dilakukan Mayasari (2014) sebagai penelitian terdahulu karena dalam penelitian tersebut sama dengan permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu membahas tentang produktivitas tenaga kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hariyanto (2012), mengenai "Analisis Produktivitas Tenaga Kerja pada Pabrik Teh PTPN XII Kebun Kertowono Kabupaten Lumajang" menyatakan bahwa rata-rata tingkat produktivitas tenaga kerja harian tetap sebesar Rp 5.162,63/jam lebih tinggi daripada rata-rata produktivitas UMR Lumajang sebesar Rp 4.300/jam, sedangkan rata-rata tingkat produktivitas tenaga kerja harian lepas sebesar Rp 3.857,90/jam lebih rendah daripada rata-rata produktivitas UMR Lumajang. Peneliti menggunakan penelitian Hariyanto (2012) sebagai penelitian terdahulu karena dalam penelitian tersebut sesuai dengan pembahasan pertama dalam penelitian peneliti. Penelitian menggunakan penelitian terdahulu ini karena menggunakan komoditas perkebunan milik BUMN atau PT. Perkebunan Nusantara yang sama dengan komoditas tembakau dalam penelitian peneliti yang digunakan untuk mengetahui kesesuaian upah tenaga kerja dengan UMK.

Menurut Penelitian Nugrahani (2011) yang berjudul "Analisis Produktivitas dan Kontribusi Pendapatan Tenaga Kerja Wanita terhadap Pendapatan Rumah Tangga PT. Barokah Mitra Karya Unggul" menyatakan bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja wanita pada PT. Barokah Mitra Karya Unggul adalah rendah. Peneliti menggunakan penelitian terdahulu ini karena untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja di perusahaan yang memproduksi

Digital Repository Universitas Jember

komoditas tembakau sama seperti yang dianalisis pada penelitian Nugrahani (2011) tersebut.

Menurut penelitian yang telah dilakukan Mahyuddin (2010) dengan judul "Elastisitas Permintaan Tenaga Kerja dan Kekakuan Upah Riil Sektoral di Sulawesi Selatan" menyatakan bahwa elastisitas permintaan tenaga kerja sektoral pertanian paling kecil yakni hanya 0,0184 yaitu bersifat inelastis, yang berarti proporsi perubahan upah hanya berpengaruh kecil terhadap permintaan tenaga kerja. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan peneliti karena terkait dengan elastisitas permintaan tenaga kerja di sektor pertanian.

2.1.2 Komoditas Tembakau

2.1.2.1 Tembakau (*Nicotiana tabacum L.*)

Menurut Suwarto dan Yuke (2010), tembakau merupakan salah satu bahan baku pembuatan rokok kretek yang sangat digemari orang Indonesia. Tembakau yang baik (komersial) hanya dihasilkan di daerah-daerah tertentu. Pengembangan tembakau di Pulau Jawa dimulai sejak abad ke-17 oleh orang-orang Portugis. Tanaman tembakau termasuk golongan tanaman sangat disukai oleh masyarakat. Pada abad ke-18, tembakau menjadi bahan perdagangan terpenting setelah beras di pasar Asia. Permintaan tembakau di pasar Asia dan Eropa melaju pesat.

Berdasarkan klasifikasi botaninya, tanaman tembakau dikelompokkan sebagai berikut:

Divisi : Spermatophyta
Subdivisi : Angiospermae
Kelas : Dicotyledonae
Ordo : Solanales
Famili : Solanaceae
Genus : Nicotiana
Spesies : Nicotiana tabacum

Tembakau mempunyai sistem perakaran tunggang dengan panjang antara 50-70 cm. Akar serabut akan muncul saat tanaman dipindah tanam dan berkembang di sekitar leher akar. Jika kondisi lingkungan sesuai, akar serabut

Digital Repository Universitas Jember

dapat tumbuh sampai kedalam kira- kira 40 cm dalam waktu 5 minggu. Akar tanaman tembakau merupakan tempat sintesis nikotin sebelum diangkut melalui pembuluan kayu ke daun. Faktor-faktor yang dapat mendorong pertumbuhan akar, seperti pemangkasan pucuk dapat meningkatkan kadar nikotin dalam daun.

Batang tembakau berdiri tegak, berwarna hijau muda, dan berbulu. Tinggi tanaman antara 58-101 cm dengan internoda yang rapat. Titik-titik tumbuh cabang yang dorman terdapat di setiap ketiak daun tembakau. Jika batang dipangkas, titik tumbuh akan bertunas sebagai sirung. Sirung akan menjadi cabang dan berkembang menjadi cabang baru yang akan menghambat pertumbuhan tanaman. Daun tembakau bersifat tunggal, bertangkai atau duduk di batang dan tersusun secara spiral. Karakter yang menunjukan posisi susunan daun pada batang dinyatakan dengan filotaksi. Karakter-karakter yang mengarah pada peningkatan produksi, yaitu jumlah dan ukuran daun. Jumlah daun tanaman tembakau berkisar 18-25 lembar dengan panjang yang bervariasi antara 30-43 cm dan lebar daun 16-27 cm. Karakter kualitatif yang dapat digunakan sebagai pembeda adalah permukaan, bentuk, tepi dan ujung daun. Bentuk daun bervariasi tergantung varietasnya.

Daun tembakau yang digunakan sebagai bahan baku berbentuk jantung sesangkan yang digunakan untuk bahan baku rokok terbagi menjadi dua, yaitu bulat dan oval. Umumnya warna daun tembakau adalah hijau kekuningan. Bunga tembakau bersifat majemuk, berbentuk malai dengan karangan bunga berbentuk piramidal dan terletak di ujung tanaman. Bentuk buah tembakau seperti telur ayam dengan panjang 1,5-2 cm saat masih muda, buah berwarna hijau, lalu beubah menjadi coklat saat masak.

Bagian terpenting tanaman tembakau yaitu daun karena bagian inilah yang dipanen. Daun tembakau bentuknya bulat panjang, ujung-ujungnya meruncing, tepinya (pinggirnya) licin dan bertulang sirip. Antara daun dan batang tembakau dihubungkan oleh tangkai daun yang pendek atau tidak bertangkai sama sekali. Setiap tanaman biasanya memiliki daun sekitar 24 helai. Bahkan pada kondisi yang baik, jumlahnya bisa meningkat lagi menjadi sekitar 28-32 helai. Ukuran daun cukup bervariasi menurut keadaan tempat tumbuh dan jenis tembakau yang

Digital Repository Universitas Jember

ditanam, sedangkan ketebalan dan kehalusan daun antara lain dipengaruhi oleh keadaan kering dan banyaknya curah hujan (Tim Penulis PS,1993).

Pemetikan daun tembakau yang baik adalah jika daun-daunnya telah cukup umur dan telah berwarna hijau kekuning-kuningan. Untuk golongan tembakau cerutu pemetikan daun yang baik pada tingkat tepat masak atau hampir masak. Hal tersebut ditandai dengan warna keabu-abuan. Sedangkan untuk golongan sigaret pada tingkat kemasakan tepat masak atau masak sekali. Apabila pasar menginginkan krosok yang halus pemetikan dilakukan tepat masak. Sedangkan bila ingin krosok yang kasar pemetikan diperpanjang 5-10 hari dari tingkat kemasakan tepat masak (Fauzi, 2010).

Menurut Budiman (2012), jenis-jenis tembakau yang ada sekarang biasanya diberi nama berdasarkan tempat asal tembakau tersebut terus menerus diusahakan. Kualitas tanaman tembakau juga dipengaruhi oleh keadaan lingkungan, terutama faktor iklim dan tanah. Walaupun secara genetik tanaman tembakau tidak mengalami perubahan, namun secara fenotip tergantung pada keadaan lingkungannya. Hal ini menyebabkan jenis tembakau yang dihasilkan berbeda karena keadaan lingkungan yang tidak sama. Pembagian jenis tembakau dibedakan berdasarkan waktu penanamannya dan penggunaannya. Secara umum tembakau di Indonesia dapat dipisahkan menurut musim tanamnya yang terbagi menjadi dua jenis yaitu:

a. Tembakau Voor-Oogst

   Tembakau semacam ini biasanya dinamakan tembakau musim kemarau atau onberegend. Artinya, jenis tembakau yang ditanam pada waktu musim penghujan dan dipanen pada waktu musim kemarau.

b. Tembakau Na-Oogst

   Tembakau Na-Oogst adalah jenis tembakau yang ditanam pada musim kemarau, kemudian dipanen pada musim penghujan.

Berdasarkan bentuk fisiknya, tembakau di Indonesia dipasarkan dalam wujud, yaitu:

a. Rajangan (*slicing type*). Tembakau rajangan sangat unik, dimana hanya terdapat di Indonesia saja. Tembakau dipasarkan dalam bentuk rajangan,

Digital Repository Universitas Jember

dimana sebelum dipasarkan terlebih dahulu dirajang sedemikian rupa, untuk selanjutnya dilakukan proses pengeringan dengan bantuan sinar matahari (*sun cured*). Berdasarkan tipe ukuran rajangnya, terbagi menjadi dua, *broad cut* (meliputi rajangan kasar dan sedang) dan *fine cut* (rajangan halus). Berdasarkan warna hasil fermentasi, tembakau rajang di bagi menjadi, rajangan kuning dan hitam. Tembakau rajangan kuning merupakan tembakau rajangan hasil fermentasi yang nantinya cenderung berwarna kuning, sedangkan rajangan hitam merupakan tembakau rajangan hasil fermentasi yang cenderung berwarna gelap.

b. Krosok (*leaf type*) merupakan jenis yang paling banyak terdapat di dunia. Tembakau krosok di pasarkan dalam bentuk lembaran daun utuh, setelah melalui proses pengeringan. Harga tembakau krosok cendrung lebih mahal dari pada rajangan, sebab melalui tahapan yang panjang sebelum siap dipasarkan, mulai pengeringan hingga sortasi.

Berdasarkan metode pengeringnya, tembakau dibedakan menjadi:

a. *Air cured*, adalah proses pengeringan daun tembakau dengan menggunakan aliran udara bebas (angin). Metode pengeringan ini memerlukan bangunan khusus (*curing shed*). Tembakau yang dihasilkan dengan metode ini mengandung kadar gula rendah namun tinggi nikotin.

b. *Flue cured*, adalah proses pengeringan daun tembakau dengan mengalirkan udara panas melalui pipa (*flue*). Tembakau yang tergolong jenis ini adalah tembakau Virginia FC. Prinsip pengeringan *flue cured* sangat sederhana, berkurangnya kelembaban secara perlahan selama 24-60 jam pertama (masa penguningan) diikuti hilangnya kadar air secara cepat hingga lamina mengering yang diikuti mengeringnya gagang.

c. *Sun cured*, adalah proses pengeringan dengan menggunakan sinar matahari secara langsung (penjemuran). Proses penjemuran untuk tembakau rajangan berlangsung selama 2-3 hari, sedang krosok selama 7-10 hari. Metode ini juga digunakan untuk pengeringan tembakau Oriental, yang menghasilkan kadar gula dan nikotin yang rendah.

Digital Repository Universitas Jember

d. *Fire cured*, adalah proses pengeringan daun tembakau dengan cara mengalirkan asap dan panas dari bawah susunan daun tembakau. Berbeda dengan *flue cured*, dimana bara api tidak dibiarkan membara, melainkan dijaga agar tetap mengeluarkan asap. Pengeringan dengan metode ini akan menghasilkan tembakau dengan kadar gula rendah namun tinggi nikotin.

Ditinjau dari konteks lingkungan fisik (tanah, air, udara dan iklim) terutama iklim mikro maka untuk mendapatkan daun tembakau yang berkualitas diperlukan syarat-syarat sebagai berikut: (1) kelembaban udara sekitar 60%-80%, (2) curah hujan rata-rata per bulan kurang lebih 175 mm, (3) temperature udara berkisar antara 20^0 - 33^0 C, (4) intensitas penyinaran matahari berkisar antara 61%-69%. Intensitas matahari yang tinggi akan menyebabkan laju transpirasi tinggi sehingga bagian dalam tubuh tanaman akan kekurangan air yang dapat berakibat pengkerdilan akibat dari penghentian pembelahan sel atau pembesaran sel, sehingga tanaman tembakau akan membentuk semacam lapisan lilin pada daun sehingga daun menjadi tebal dan lebih kecil, kualitas daun tembakau pun menjadi rendah. Ciri khas tipe tembakau berkualitas itu sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan, tetapi syarat-syarat tumbuh tembakau seperti tersebut di atas akan sulit didapatkan karena keadaan iklim mikro yang tidak menentu (Sudaryono, 2004).

Dari aspek sosial ketenagakerjaan, selain mampu menyerap tenaga langsung bagi industri hasil tembakau yang cukup besar, juga menyerap tenaga kerja tak langsung yang tidak sedikit jumlahnya. Diperkirakan seluruh petani dan masyarakat di Jawa Timur yang terlibat sektor hulu dalam pembudidayaan tembakau diperkirakan sekitar 2 juta KK atau sekitar 10 juta jiwa petani dan keluarganya. Di bidang industri hasil tembakau, tidak kurang dari 3 juta orang terserap baik langsung maupun tidak langsung industri hasil tembakau mempunyai efek ganda pada industri dan kegiatan lain yang menunjangnya (Wibowo, 2007).

Tembakau merupakan komoditas perdagangan dengan bea masuk tinggi ke Negara-negara maju, yang menyebabkan Negara-negara berkembang sangat sulit untuk memasuki pasar di Negara-negara maju. Di AS, bea masuk untuk

Digital Repository Universitas Jember

produk tembakau adalah 350%, sementara Kanada mengenakan biaya masuk tambahan terhadap cerutu dan tembakau melalui pajak cukai federal ((pajak ini merupakan tambahan dari bea masuk). Di Jepang, tarif untuk tembakau dan sigaret adalah 40%, sama dengan tarif untuk industri makanan seperti margarin, daging kaleng dan olahan daging, permen karet dan berbentuk gula lainnya, kakao dan coklat bubuk (Daeng dkk,2011).

Daun tembakau dipercayai dapat berkhasiat sebagai obat tradisional. Hal ini menimbulkan kontroversi. Misalnya, air tembakau dapat dipakai membersihkan luka yang kotor dan borok yang membusuk dan berulat. Getah daunnya bisa dipakai untuk membersihkan kotoran pada luka bernanah atau sebagai racun yang dioleskan pada senjata tajam. Daun tembakau dapat pula digunaka sebagai tapal pada bisul, atau mengobati orang yang perutnya mulas. Rebusan daun keringnya berkhasiat sebagai obat cacing (Sukendro, 2007).

2.1.2.2 Tembakau Bawah Naungan

Tembakau Na Oogst untuk bahan cerutu yaitu: BesNOTA (Besuki NO Tanam Awal) yang ditanam sekitar bulan Mei dan dipanen bulan Juli, TBN (Tembakau Bawah Naungan) ditanam hampir bersamaan dengan BesNOTA dan BesNO (biasa juga disebut NO tradisional) yang ditanam hampir saat berakhirnya panen BesNOTA, TBN. Pengelolaan tiga macam tembakau tersebut pada dasarnya sama, yang berbeda hanya pada perlakuan di lahan, seperti penyiraman sebab menyangkut masa tanam yang berbeda dari ketiganya. Adapun hasil dari 3 macam tembakau ini adalah dekblad (pembalut/wrapper), omblad (pembungkus/binder) dan filler (isi). Tembakau Bawah Naungan merupakan pengembangan teknik penanaman tembakau dengan menggunakan naungan berupa jala (wareng). Kegunaan dari naungan diantaranya untuk mengurangi terik matahari hingga 30% dan melindungi tembakau dari hama penyakit (Santoso, 2013).

Digital Repository Universitas Jember

2.1.2.3 Budidaya Tembakau

Menurut Suwarto dan Yuke (2010), tembakau adalah tanaman yang produknya sangat berkenan dengan kualitas, sehingga setiap tahapan kegiatan di dalam budidaya maupun pasca budidaya akan sangat menentukan kualitas yang diperoleh. Pada tembakau Besuki No misalnya, tahap-tahap kegiatan masa pra-panen yang harus dilalui dengan baik adalah persiapan lahan, pembibitan, pengolahan lahan, penanaman, pemeliharaan tanaman (mengairi lahan dan menyiram tanaman, menggemburkan lahan, memberantas OPT, menumpuk) dan memetik. Mengabaikan salah satu kegiatan tersebut akan menurunkan produktivitas dan kualitas hasil yang akan diperoleh nantinya. Tahap selanjutnya, yaitu masa pasca panen umumnya terdiri atas kegiatan-kegiatan seperti pengangkutan, persiapan pengeringan, pengeringan, penurunan tembakau yang telah kering, fermentasi, sortasi, fermentasi ulang atau na-fermentasi, sortasi ulang, pengepakan (pengebalan) dan persiapan ekspor. Setiap tahap di atas bersifat sangat kritikal, karena akan sangat berpengaruh terhadap mutu yang dihasilkan. Oleh karena itu, setiap tahap kegiatan membutuhkan kecermatan dan ketelitian yang tinggi tidak seperti tanaman perkebunan lainnya. Tembakau merupakan tanaman perkebunan yang memiliki waktu singkat dalam penanaman. Dengan demikian, tembakau dapat dipanen lebih cepat daripada komoditas lainnya. Alur proses usaha budidaya tembakau di mulai dari usaha penyediaan bibit hingga pasca panen, dijabarkan pada uraian-uraian:

a. Penyediaan bibit

Benih tembakau berukuran sangat kecil sehingga bedengan yang di gunakan untuk penyemaian harus di buat secermat mungkin. Lahan di cangkul 2-3 kali agar tanah cukup gembur dan cukup terkena sinar matahari dan angin. Kemudian dibuat bedengan dengan tinggi 20-30 cm dan membujur ke arah utara-selatan. Panjang bedengan 5m dengan lebar 1m. Bedengan diberi atap yang dibuat dari jerami, alang-alang, daun kelapa, atau plastis yang dapat dibuka dan ditutup. Pemupukan pada tanah yang kurang subur dilakukan 5 hari sebelum tabor benih. Pupuk yang diberikan berupa ZA sebanyak 700 g dan SP-36 sebanyak 350g untuk

Digital Repository Universitas Jember

tiap 10 m^2 bedengan. Bedengan yang akan ditaburi benih diratakan terlebih dahulu dan permukaannya dipadatkan sedikit.

b. Persiapan lahan

Pengolahan lahan dimulai dengan cara pembabatan jerami di sawah atau pembabatan tunggul-tunggul pohon di tegalan. Pengolahan tanah dapat menggunakan bajak atau cangkul saat tanah masih cukup mengandung air. Tanah yang telah dibajak atau dicangkul langsung digulud dan siap ditanami. Pengguludan bertujuan agar tanaman tidak kelebihan air saat turun hujan serta memperkokoh tertancapnya tanaman dalam tanah. Pengolahan tanah yang dalam disertai pengguludan yang tinggi, selain dapat menghindari pengaruh buruk kelebihan air, juga memberikan kondisi lingkungan yang sesuai untuk perkembangan akar.

c. Penanaman

Penanaman tembakau ditentukan oleh waktu panen. Misalnya, masa panen tembakau terjadi pada pertengahan bulan Agustus hingga pertengahan bulan September, penanamannya dilakukan pada bulan Juni. Namun, untuk tembakau gunung yang tergantung hujan, saat penanaman sebaiknya diajukan awal Mei. Pada bulan Mei curah hujan sebagian besar daerah penanaman tembakau masih di atas 100 mm. Tanaman dapat menghasilkan tembakau mutu tinggi jika paling sedikit 1 bulan menjelang panen tidak terkena hujan dan saat itu cuaca cerah sampai saat panen.

d. Pemeliharaan

Pemeliharaan tanaman mutlak dilakukan dalam setiap budidaya karena dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas hasil panen. Tahapan pemeliharaan tanaman tembakau adalah penyiraman, pendangiran, pembumbunan, serta pemupukan, dan pemangkasan serta penunasan.

e. Panen

Tembakau dipanen dalam waktu yang relatif lebih singkat dibandingkan dengan tanaman perkebunan lainnya. Pemanenan tergantung warna daun, waktu pemanenan, dan teknik pemanenan. Secara umum, tembakau dipanen satu kali untuk seluruh daun. Pemanenan sebaiknya dilakukan serentak, baik untuk

Digital Repository Universitas Jember

tembakau tegalan, sawah maupun gunung. Daun tembakau dipetik jika telah cukup masak. Ciri daun yang cukup masak yaitu warna daun menjadi hijau kekuningan dan ujung daun melengkung serta ujungnya sedikit mengering. Jika saat kurang atau lewat masak, dapat menurunkan produksi dan mutunya. Oleh karena itu, panen dilakukan bertahap sesuai dengan tingkat kemasakan daun paling banyak dilakukan. Panen daun saat matang optimal berada pada keadaan paling menguntungkan untuk diolah menjadi tembakau bermutu tinggi.

Pemanenan Tembakau Bawah Naungan (TBN) dilakukan dengan meletakkan keranjang atau bandang setiap 3 kamar pada jalan kutip. Cara memetiknya yaitu tukang pemetik masuk pada larikan tanaman, lalu memetik daun tembakau dengan memegang daun pada pangkal tangkainya, dipatahkan dengan dua gerakan ke kanan dan ke kiri. Setelah dipetik daun diletakkan pada lengan dengan susun buku, setelah sampai pada got *klacen* berbelok kemudian petik daun pada larikan disampingnya. Sampai di jalan kutip masukkan tembakau ke dalam keranjang/bandang secara susun buku pangkal daun di pinggir. Mengisi keranjang/bandang sampai *maras* dan tertutup. Pemetikan dilakukan mulai pukul 05.00-08.00 WIB. Setelah ditimbang, tembakau diangkut dengan menggunakan pickup ke gudang pengering.

f. Pasca panen

Setelah dilakukan sortasi awal berdasarkan kualitasnya (ukuran daun), proses selanjutnya adalah pengeringan (*curing).* Berdasarkan tujuan dan jenis pengolahannya, ada empat cara pengeringan yaitu *air curing, sun curing, flue curing,* dan *fire/smoke curing.*

Tembakau yang dikeringkan dengan cara air curing umumnya jenis tembakau cerutu yang dikerjakan oleh rakyat atau perkebunan. Pengeringan dengan cara ini meliputi tiga tahapan, yaitu tahap penguningan, pengikatan warna, dan pengeringan. Tahap penguningan dilakukan dengan cara membiarkan daun tembakau yang telah dipanen ditumpuk untuk pelayuan dan dihembus angin. Setelah mencapai warna kuning, dilanjutkan dengan proses pengeringan oleh hembusan angina di antara daun-daun tembakau. Untuk memudahkan aliran angin, helaian daun diatur dalam satu tusuk bambu berukuran 25-30 cm.

Digital Repository Universitas Jember

Pengeringan dengan cara *sun-curing* (penjemuran dengan panas matahari) biasanya dilakukan pada jenis tembakau Turki dan tembakau pipa Lumajang. Tahapan prosesnya hampir sama dengan *air curing*. Setelah mencapai warna kuning, pengikatan warna dan pengeringannya dilakukan dengan penjemuran glantangan pada panas matahari.

Sistem pengeringan *flue-curing* biasanya digunakan untuk pengolahan tembakau Virginia. Tahapannya sama seperti pengeringan yang lainnya. Setelah berwarna kuning, daun tembakau dipanaskan dengan panas buatan. Panas yang digunakan berasal dari asap yang dialirkan lewat pipa asap. Cara pengeringan yang terakhir yaitu cara pengeringan dengan sistem pengasapan (*fire smoke curing*). Teknik pengeringannya hampir sama dengan *flue curing*. Perbedaannya terletak pada sumber panas yang digunakan. Pada sistem pengasapan, sumber panas yang digunakan berasal dari asap. Perbedaan lainnya adalah daun tembakau sejak awal sudah diasapkan, tidak diangin-anginkan terlebih dahulu seperti pada *flue curing*. Patokan khusus cara pengasapan ini adalah pengaturan suhu ruangan dengan cara menaikkan suhu secara bertahap.

Menurut Djajadi (2008), secara teknis, rendahnya potensi tembakau besuki NO untuk menghasilkan mutu tinggi, disebabkan antara lain oleh kondisi tanah dan bergesernya waktu tanam.

a. Kondisi Tanah

Karakteristik tanah sebagai media tumbuh sangat menentukan pertumbuhan tanaman tembakau. Kualitas tanah yang baik untuk mendukung keberlanjutan tanaman berproduksi dan bermutu tinggi diindikasikan dengan sifat-sifat fisik, kimia dan biologi tanah yang optimal dalam mendukung pertumbuhan tanaman. Namun demikian, observasi tentang karakteristik tanah pada umumnya hanya dilakukan pada satu sifat tanah dan pada satu musim tanam, sehingga korelasi antara sifat-sifat tanah dengan produksi dan mutu tembakau tidak dapat disimpulkan secara jelas. Informasi tentang dinamika karakteristik tanah sangat diperlukan, baik untuk mengetahui potensi laju perubahan daya dukungnya maupun untuk mengetahui korelasi antara sifat-sifat tanah dengan produksi dan mutu tembakau.

Digital Repository Universitas Jember

Sifat Fisik Tanah

Sifat-sifat fisik tanah yang mungkin sangat menentukan produksi dan mutu tembakau adalah distribusi partikel tanah atau tekstur tanah dan sifat permeabilitasnya. Tekstur tanah antara lain akan mengindikasikan mudah tidaknya penetrasi akar untuk tumbuh dan pengolahan tanah. Parameter permeabilitas tanah akan menentukan mudah tidaknya air tergenang di daerah perakaran. Hal ini terkait dengan sifat tanaman tembakau yang perakarannya dangkal dan menyebar dan tidak tahan terhadap kelembaban tanah tinggi atau terhadap genangan air. Apabila saluran drainase tidak baik dan agregat tanah tidak sesuai, maka air akan mudah tergenang dan menghambat petumbuhan akar tanaman tembakau yang akhirnya akan menyebabkan terhambatnya pertumbuhan tanaman atau meningkatkan kematian tanaman.

Sifat Kimia Tanah

Kandungan ketersediaan unsur hara tanah yang sangat dibutuhkan untuk mendukung kesuburan lahan (C organik) dan unsur hara yang sangat dibutuhkan tanaman tembakau (N dan P) adalah rendah sampai sangat rendah. Bahan organik tanah berperan sangat penting dalam mempertahankan kesuburan fisik, kimia dan biologi tanah. Dalam kesuburan fisik tanah, C organik merupakan salah satu komponen terpenting sebagai penyusun makro agregat tanah. Bila ketersediaannya terdapat dalam konsentrasi rendah maka menyebabkan agregat tanah mudah terurai, sehingga partikel-partikel tanah penyusun agregat menyumbat pori-pori tanah, yang akhirnya dapat menyebabkan pengerasan terhadap tanah pada saat kering. Oleh karena itu, pada lahan tembakau di Jember yang berkadar liat tinggi dan kadar C organik tanah sangat rendah sampai rendah akan menyebabkan lahan sulit diolah dan berpotensi menghambat pertumbuhan akar tanaman pada saat tanah kering. Selain itu C organik merupakan sumber energi untuk berkembangnya mikro-organisme tanah yang sangat bermanfaat untuk merombak unsur hara menjadi lebih tersedia dan mudah diserap oleh tanaman.

Digital Repository Universitas Jember

b.Bergesernya Waktu Tanam

Berdasarkan waktu tanamnya, tembakau bahan cerutu besuki dikelompokkan sebagai tembakau Na-Ogst, yaitu tembakau yang dipanen musim hujan. Sejak tahun 1885, penanamannya dilakukan pada bulan Agustus di daerah Jember Utara, yang mempunyai topografi lereng, sehingga pertanaman tembakau tidak terkena gangguan genangan air pada saat hujan. Salah satu strategi yang dilakukan untuk menghindari tergenangnya lahan akibat berlebihnya curah hujan, waktu tanam yang semula dilakukan pada bulan Agustus dimajukan menjadi bulan Mei, sehingga tembakau cerutu besuki yang semula dikelompokkan sebagai tembakau Na-Ogst berubah menjadi tembakau Voor-Ogst. Akibat bergesernya waktu tanaman, akhirnya tembakau dipanen pada saat musim kemarau. Hal ini akan berakibat pada tidak tersedianya air hujan yang dibutuhkan untuk mencuci hasil sekresi daun yang melekat pada permukaan daun menjelang panen. Kendala ini berakibat pada tanaman tembakau tidak dapat secara optimal untuk menghasilkan mutu tinggi (mutu krosok pembalut cerutu). Perubahan waktu tanam tentunya juga berakibat pada penyesuaian teknik budidaya dan prosesing tembakau. Misalnya, teknologi pemupukan dan pengairan yang harus disesuaikan pada kondisi ketersediaan air berlebihan, dan teknologi pengolahan yang harus disesuaikan pada kondisi kelembaban yang relatif lebih tinggi.

2.1.3 Teori Usahatani

Menurut Suratiyah (2015), faktor-faktor yang bekerja dalam usahatani adalah faktor alam, tenaga kerja dan modal. Alam merupakan faktor yang sangat menentukan usahatani. Faktor alam dibagi menjadi dua yaitu faktor iklim dan faktor tanah. Iklim sangat menentukan komoditas yang akan diusahakan, baik tanaman maupun ternak. Komoditas yang diusahakan harus sesuai dengan iklim setempat agar produktivitasnya tinggi dan memberikan manfaat yang lebih baik bagi manusia. Iklim di Indonesia mempunyai pengaruh pada jenis tanaman, teknik bercocok tanam, kuantitas dan kualitas produk, pola pergiliran tanaman, jenis hama penyakit dan sebagainya khususnya pada musim hujan. Tanah merupakan

Digital Repository Universitas Jember

faktor produksi yang penting karena tanah sebagai tempat tumbuhnya tanaman, ternak dan usahatani keseluruhan. Jenis tanah juga sangat menentukan dalam mencapai keuntungan. Pada tanah yang ringan tenaga kerja dapat dimanfaatkan secara lebih baik, sebaliknya pada tanah yang berat, penggarapannya dapat dilakukan lebih berat pula

Sumberdaya Manusia (*human resources*) mengandung dua pengertian: pertama, SDM mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi; kedua SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik, kemampuan bekerja diukur dengan usia. Tujuan dari pemilihan batasan umur tersebut adalah supaya definisi yang diberikan dapat mengambarkan kenyataan yang sebenarnya (Handayani, 2008).

Sumber daya manusia yang besar harus dapat diubah menjadi suatu aset yang bermanfaat bagi pembangunan. Untuk itu berbagai keahlian, keterampilan dan kesempatan harus dibekalkan kepada sumber daya manusia, sesuai kemampuan biologis dan rohaninya. Tindakan yang cermat dan bijaksana harus dapat diambil dalam membekali dan mempersiapkan sumber daya manusia, sehingga benar-benar menjadi aset pembangunan bangsa yang produktif dan bermanfaat (Martoyo, 2000). Perubahan lingkungan bisnis yang diindikasikan oleh perkembangan teknologi komunikasi maupun teknologi informasi merupakan tantangan utama yang dihadapi oleh SDM saat ini. Kondisi ini menyebabkan perusahaan tidak lagi membutuhkan tenaga kerja kasar melainkan tenaga kerja yang mampu menguasai perkembangan teknologi yang ada. Sehingga SDM yang terlibat harus memiliki keterampilan dan keahlian yang berbasis pengetahuan (Anatan dan Lena, 2009).

Sumber daya manusia sering kali disebutkan sebagai kekayaan yang paling berharga dari suatu organisasi dan segala keberhasilan atau kegagalan banyak dipengaruhi oleh kualitas dari sumber ini. Kualitas sumber daya manusia sangat ditentukan oleh sikap mental. Nilai kualitas sumber daya manusia dinilai dari

Digital Repository Universitas Jember

sudut aspek sikap mental manusianya. Sedangkan tingkat kualitas sumber daya manusia disamping memperhatikan nilai aspek sikap mental, juga memperhatikan pendidikan atau pengetahuannya (Suit, 1996).

Menurut Maulana dkk (2005), di Indonesia pengertian tenaga kerja sudah sering dipergunakan. Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang berkerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Tiga golongan yang disebut terakhir (pencari kerja, bersekolah dan mengurus rumah tangga), walaupun sedang tidak bekerja, mereka dianggap secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Tiga faktor yang harus dipertimbangkan dalam meramalkan suplai tenaga kerja yaitu kondisi-kondisi umum ekonomi yaitu semakin rendah tingkat pengangguran makan semakin ketat suplai dan menarik tenaga kerja , kondisi-kondisi pasar setempat dan kondisi-kondisi pasar pekerjaan (Manullang dan Marihot, 2001).

Pengertian tenaga kerja di dalam dasar kerja adalah daya manusia untuk melakukan pekerjaan. Kerja manusia dipengaruhi umur, ketrampilan, pengalaman, tingkat pendidikan, tingkat kecakapan dan tingkat kesehatan serta kondisi tempat kerja. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi proses produksi. Tenaga kerja sebagai sarana produksi memiliki peran lebih penting daripada sarana produksi lainnnya seperti tanah, modal, bahan mentah dan air. Hal ini disebabkan manusialah yang menggerakkan sumberdaya-sumberdaya tersebut untuk menghasilkan barang. Penggunaan tenaga kerja dalam proses produksi barang dan jasa mempunyai dua macam nilai ekonomi. Pertama, adanya tenaga kerja yang disumbangkan maka *input* lain yang berupa modal, bahan baku, energi dan informasi dapat dirubah menjadi produk yang mempunyai nilai tambah. Kedua, penggunaan tenaga kerja juga memberikan pendapatan kepada orang yang melakukan pekerjaan dan memungkinkan penyumbang *input* lain memperoleh pendapatan (Suroto, 1992).

Simanjutak (1998), berpendapat tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi selain faktor produksi tanah dan modal yang memiliki peranan penting dalam mendukung kegiatan produksi untuk menghasilkan barang dan jasa.

Digital Repository Universitas Jember

Pertambahan permintaan barang dan jasa di masyarakat akan mengakibatkan peningkatan permintaan tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja dapat disebut *derived demand*, karena sebagai *input* perubahan permintaan tenaga kerja ditentukan oleh perubahan permintaan *output*nya. Semakin besar permintaan *output* yang dihasilkan maka makin besar pula permintaaan tenaga kerja yang dihasilkan. Kemampuan untuk menyerap tenaga kerja besarnya tidak sama antara satu proses produksi dengan proses produksi lainnya. Penyerapan tenaga kerja pada setiap proses produksi akan selalu diseleksi menurut kualifikasi dan jenis pekerjaan dalam proses produksi tersebut. Dasar kualifikasi dapat berupa tingkat pendidikan, tinggi rendahnya keahlian dan banyak sedikitnya pengalaman yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja. Hal tersebut tentunya akan memberikan keterbatasan bagi seorang tenaga kerja yang ingin terlibat dalam suatu proses produksi.

Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi harus dibedakan dalam perusahaan besar dan perusahan kecil atau industri rumah tangga. Pembedaan ini penting karena apa yang dikenal sebagai tenaga kerja dalam industri rumah tangga tidak sama definisinya secara ekonomis dengan industri besar. Pada industri kecil atau industri rumah tangga sebagian tenaga kerja merupakan tenaga kerja dalam keluarga yang terdiri atas ayah, ibu dan anak. Anak yang berusia 12 tahun sudah dapat membantu atau berpartisipasi dalam proses produksi. Tenaga kerja dari dalam keluarga merupakan sumbangan keluarga pada proses produksi secara keseluruhan dan hal tersebut tidak pernah dinilai dengan uang (Mubyarto, 1990).

Menurut Sumarsono (2003), tenaga kerja (*manpower*) merupakan kelompok penduduk dalam usia kerja. Tenaga kerja (*manpower*) terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja merupakan golongan tenaga kerja atau penduduk usia kerja 10 tahun ke atas yang aktif secara ekonomis. Angkatan kerja atau *labor force* terdiri dari golongan yang bekerja, golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Sedangkan golongan bukan angkatan kerja antara lain golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan penerima pendapatan. Ada 4 hal yang berkaitan denghan tenaga kerja antara lain: Bekerja (*Employed*), Pencari Kerja

Digital Repository Universitas Jember

(Unemployed), Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dan Profil Angkatan Kerja.

Menurut Jamli (2012) tenaga kerja dibedakan menjadi:

1. Tenaga kerja rohani, yaitu segala kegiatan pikiran yang memberikan sumbangan produktif untuk produksi.
2. Tenaga kerja jasmani, yaitu segala kegiatan jasmani atau badaniah yang ditujukan untuk produksi. Tenaga kerja jasmani dapat dibedakan kedalam beberapa kelompok yaitu:
   - Tenaga kerja terdidik (*Skilled Labour*)
   - Tenaga kerja Terlatih (*Trained Labour*)
   - Tenaga kerja Tidak terdidik dan Tidak terlatih (*Unskilled an Untrained Labour).*

Sebuah asumsi umum dalam literatur upah minimum menyatakan bahwa pekerja upah rendah sebagai kelompok memperoleh manfaat dari peningkatan total pendapatan upah mereka. Menurut para pekerja ini lebih baik berhenti bekerja ketika tingkat upah minimum ditetapkan pada tingkat di mana permintaan agregat tenaga kerja berupah rendah. Dengan demikian, ada hubungan erat antara keinginan untuk menaikkan tingkat upah minimum dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja berupah rendah dan sifat kaku dari permintaan tenaga kerja mereka. 1) motivasi untuk banyak studi empiris permintaan tenaga kerja berupah rendah adalah keinginan untuk mengevaluasi keampuhan dari tingkat upah minimum yang berlaku untuk memerangi kemiskinan. 2) Dalam menghadapi kurva permintaan miring ke bawah untuk tenaga kerja. Namun, undang-undang upah minimum yang meningkatkan upah pekerja di atas tingkat kompetitif pasti akan menyebabkan hilangnya pekerjaan untuk beberapa pekerja. 3) Analisis standar implisit mengasumsikan bahwa pendapatan pekerja akan dikurangi menjadi nol dan bahwa waktu luang mereka tidak memiliki nilai, yaitu bahwa pekerja tingkat upah reservasi adalah nol. Namun dalam kenyataannya, pekerja cenderung untuk mengumpulkan manfaat pengangguran. Oleh karena itu, meskipun mereka akan lebih buruk berhenti bekerja daripada jika mereka bekerja pada tingkat upah minimum, mereka mungkin tidak separah berhenti seperti yang

Digital Repository Universitas Jember

diasumsikan. Dengan kata lain, tingkat upah reservasi para penganggur cenderung positif (Danziger, 2007).

Secara statistik, dalam titik yang paling ekstrem orang yang membantu mencari uang (meskipun dia sendiri tidak mencari uang) hanya selama satu jam seminggu sudah bisa disebut sebagai pekerja. Implikasinya, status sebagai pekerja tidak dengan mudah bisa disosialisasikan dengan tingkat kesejahteraan. Persyaratan untuk menjadi pekerja sangat mudah dipenuhi, yaitu:

1. Menyatakan bahwa kegiatan utamanya adalah bekerja, atau
2. Untuk sementara tidak bekerja, tetapi memiliki pekerjaan, atau
3. Melakukan kegiatan mencari uang untuk membantu mencari uang atau membantu mencari uang minimal satu jam seminggu sebelum survey (Priyono, 2002).

Usaha perkebunan selalu berhubungan dengan masalah buruh atau tenaga kerja. Tanpa tenaga kerja yang cukup jumlahnya, maka usaha perkebunan yang luas itu tidak akan mendatangkan hasil yang menguntungkan. Agar memperoleh keuntungan dan kemudahan, maka para pengusaha perkebunan biasanya dibantu oleh pemerintah colonial Belanda dalam penetapan peraturan-peraturan supaya tenaga buruh yang digunakan adalah mereka yang berpendidikan rendah dan mau dibayar murah. Tetapi dalam kenyataannya sekarang banyak orang yang tidak tertarik menjadi buruh di perkebunan khususnya anak-anak muda. Sebagian besar dari mereka lebih senang menjadi peladang bebas atau kerja jadi tukang bangunan. Untuk mengatasi masalah kekurangan tenaga buruh tersebut, maka para pengusaha perkebunan terpaksa harus mendatangkan para buruh dari luar daerah yang padat penduduknya (Suwirta, 2002).

Menurut Umar (2012), pekerja merupakan sumber daya yang penting bagi industri, karena memiliki kemampuan tenaga, bakat dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh industri untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya pekerja juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk bekerja atau melakukan sesuatu pekerjaan. Bagi pekerja,

Digital Repository Universitas Jember

satu-satunya alasan untuk bekerja yaitu harapan untuk mendapatkan uang atau upah.

Struktur permodalan banyak dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, bahkan setiap Negara mempunyai faktor-faktor khusus tersendiri yang dapat mempengaruhi struktur modal itu sendiri secara langsung. Struktur modal juga secara langsung berpengaruh besarnya resiko yang ditanggung pemegang saham serta besarnya tingkat pengembalian tingkat keuntungan yang diharapkan. Keputusan struktur modal yang diambil oleh manager tersebut tidak saja berpengaruh terhadap profitabilitas, tetapi juga berpengaruh terhadap resiko keuangan yang dihadapi perusahaan (Seftianne, 2011).

Menurut Yuliana dkk (2012), struktur modal diperlukan untuk meningkatkan nilai perusahaan karena penetapan struktur modal dalam kebijakan pendanaan perusahaan menentukan profitabilitas perusahaan. Perbandingan modal pinjaman dengan modal sendiri haruslah tepat karena perbandingan tersebut akan berakibat langsung terhadap posisi keuangan perusahaan. Bila perusahaan mengutamakan modal sendiri akan mengurangi biaya ketergantungan terhadap pihak luar dan mengurangi resiko keuangan. Namun disamping itu perusahaan akan mengalami keterbatasan modal karena setiap perusahaan akan berusaha melakukan pengembangan usaha atau ekspansi sehingga membutuhkan modal yang besar, sehingga selain menggunakan modal sendiri, perusahaan juga membutuhkan modal pinjaman (hutang).

Penggunaan hutang dalam struktur modal dapat mencegah pengeluaran perusahaan yang tidak penting dan memberi dorongan pada manajer untuk mengoperasikan perusahaan dengan lebih efisien. Penggunaan hutang yang tinggi dalam struktur modal mungkin mempengaruhi perilaku manajer. Jika keadaan baik, manajer menggunakan aliran kas untuk bonus atau pengeluaran-pengeluaran tidak perlu yang disebut *agency cost.* Tetapi ancaman kebangkrutan karena hutang yang tinggi dapat mengurangi pengeluaran yang tidak penting sehingga akan meningkatkan *free cash flow* (aliran kas bebas). Dengan demikian diharapkan hutang tersebut dapat mengurangi *agency cost. Agency cost* dapat pula terjadi jika manajer tidak menangkap peluang investasi pada proyek baru karena khawatir

Digital Repository Universitas Jember

akan resiko yang akan ditanggungnya menemukan bahwa struktur modal berpengaruh positif terhadap *agency cost*, artinya kebijakan hutang meningkatkan *agency cost* (Fachrudin, 2011).

2.1.4 Teori Upah

Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap prestasi pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh perusahaan dirasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka pekerja akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja. Upah adalah balas jasa yang berupa uang atau balas jasa yang lain yang diberikan oleh lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerja karena prestasinya. Indikator untuk mengukur upah antara lain: a) upah yang diterima tepat waktu, b) upah yang diterima sesuai dengan lama kerja, dan c) upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari (Zainullah dkk, 2012).

Menurut Lokiman dkk (2013), salah satu faktor yang dapat menyerap tenaga kerja yaitu Upah Minimum Provinsi (UMP). Upah minimum adalah suatu standart minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Menurut Permen ni.1 (1999) pasal 1 ayat 1, Upah Minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah ini berlaku bagi mereka yang lajang dan memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun, berfungsi sebagai jaring pengaman, ditetapkan melalui Keputusan Gubernur berdasarkan rekomendasi dari dewan pengupahan dan berlaku selama 1 tahun berjalan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER03/MEN/1997 tentang Upah Minimum Regional Bab 1 Pasal 1 Ayat (a) menyebutkan bahwa Upah Minimum Regional (UMR) adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap di wilayah tertentu dalam suatu provinsi. Tingkat UMR dibagi menjadi tingkat Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Kebijakan upah minimum hanya dikenakan pada pekerja *unskill* atau buruh khususnya pada sektor jasa. Tujuan penetapan kebijakan ini

Digital Repository Universitas Jember

adalah melindungi pekerja agar upah yang dibayarkan tidak lebih rendah dari tingkat upah minimum yang ditetapkan sehingga menjamin kemakmuran bagi tenaga kerja. Upah minimum juga bertujuan meningkatkan produktivitas. Penetapan tingkat upah akan mendorong para buruh untuk mengikuti berbagai program yang dapat mengasah keterampilan dan pengetahuannya sehingga meningkatkan produktivitas (Alexandi dan Ovilla, 2013).

Kebijakan Upah Minimum telah menjadi isu yang penting dalam masalah ketenagakerjaan di beberapa Negara baik maju maupun berkembang. Sasaran dari kebijakan upah minimum adalah untuk menutupi kebutuhan hidup minimum dari pekerja dan keluarganya. Kebijakan upah minimum untuk (a) menjamin penghasilan pekerja sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkat tertentu, (b) meningkatkan produktivitas pekerja, (c) mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara-cara produksi yang lebih efisien. Kebijakan upah minimum di Indonesia sendiri pertama kali diterapkan pada awal tahun 1970an. Dengan demikian kebijakan upah minimum harus mengacu pada UUD 1945 pasal 27 ayat 2 dikatakan bahwa setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak yang seharusnya dijadikan standar baku bagi penetapan jupah minimum. Disamping itu perlu dilakukan juga dalam menentukan tingkat upah minimum misalnya dengan menjaga produktivitas usaha dan keberlanjutan kondisi ekonomi nasional dan daerah (Lutia dkk, 2014).

Upah juga diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Upah dibedakan menjadi dua pengertian yaitu upah uang dan upah riil. Upah uang adalah jumlah uang yang diterima pekerja dari pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga mental maupun fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Upah riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang dan jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja. Upah yang diterima pekerja merupakan pendapatan bagi pekerja dan keluarganya sebagai balas jasa atau imbalan atas pekerjaan yang dilakukan dalam proses produksi. Bagi perusahaan upah merupakan biaya dari pengggunaan faktor produksi sebagai input dari proses produksi, dengan demikian besar kecilnya upah

Digital Repository Universitas Jember

akan berpengaruh terhadap biaya produksi perusahaan (Juhari dan Hastarini, 2009).

Menurut Rachmawati (2008), upah menjadi alasan yang paling penting mengapa orang bekerja diantara alasan lain, seperti untuk berprestasi, mengembangkan diri atau untuk mengaktualisasikan diri. Paling tidak sekitar 90% pertentangan antara pekerja dan majikan disebabkan oleh masalah upah, bukan yang lain. Ini menjadi bukti bahwa upah merupakan aspek yang penting. Dilihat dari sudut pandang industri, memberikan upah menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, memotivasi pegawai, merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki industri, mempertahankan pegawai yang ada dan meningkatkan kinerja.

Menurut Suwarto (2003a) mengemukakan bahwa upah merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja dan hubungan industrial. Sebesar 70–80% kasus yang terjadi dalam hubungan kerja dan hubungan industrial mengandung masalah pengupahan dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan upah, struktur upah dan skala upah. Dalam prakteknya masih banyak industri yang belum memahami secara benar sistem pengupahan. Ada yang beranggapan bahwadengan melaksanakan upah minimum sudah merasa memenuhi ketentuan pengupahan yang berlaku, sehingga mereka berharap tidak akan terjadi masalah yang berkaitan dengan upah pekerja. Pemahaman semacam ini perlu diluruskan dengan mendalami makna dan pengertian upah minimum dan sistem pengupahan secara keseluruhan.

Menurut Sumarsono (2003), masalah yang dapat timbul dalam bidang pengupahan adalah bahwa pengusaha dan pekerja pada umumnya mempunyai pengertian dan kepentingan yang berbeda mengenai upah. Bagi pengusaha, upah dapat dipandang sebagai beban atau biaya yang harus dibayarkan kepada pekerja dan diperhitungkan dalam penentuan biaya total. Semakin besar upah yang dibayarkan kepada pekerja, semakin kecil proporsi keuntungan bagi pengusaha. Bagi pekerja, upah merupakan sumber pendapatan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sesuai dengan tujuan seseorang bekerja, maka melalui peningkatan upah kesejahteraan seseorang dapat ditingkatkan. Apabila

Digital Repository Universitas Jember

upah semakin besar, maka makin besar pula peluang seseorang untuk dapat memenuhi dan memperbaiki tingkat hidupnya, seperti pemenuhan kebutuhan akan sandang, pangan, papan, kesehatan, rekreasi dan lainnya. Sementara itu bagi pengusaha, upah merupakan biaya produksi. Setiap terjadi peningkatan upah maka akan terjadi peningkatan biaya (Suwarto, 2003b).

2.1.5 Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas merupakan perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menununjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya. Jenis tingkat perbandingan produktivitas yang biasa digunakan adalah produktivitas total, dengan formula sebagai berikut (Yuli, 2005) :

$$\text{Total Produktivitas} = \frac{\text{Hasil Total}}{\text{Masukan Total}}$$

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang dipergunakan per satuan waktu. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan sasaran yang strategis karena peningkatan produktivitas faktor-faktor lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya. Produktivitas tenaga kerja adalah level yang paling bawah yang banyak memikat perhatian para ilmuan dan peneliti untuk mengkajinya. Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja antara lain: pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi (Sumarsono, 2003).

Menurut Sinungan (2000) menyatakan bahwa produktivitas penting dalam meningkatkan kesejahteraan nasional secara universal, dimana tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang

Digital Repository Universitas Jember

ditingkatkan lagi sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang maupun jasa-jasa. Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau *output : input.* Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: "produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang. "produktivitas juga dapat diartikan sebagai:

a. Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil.
b. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum.

Menurut BPS (2012), tingkat produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran penting untuk melihat sejauh mana faktor produksi L (*Labor*/Tenaga Kerja) berperan dalam proses produksi. Tingkat produktivitas tenaga kerja memberikan gambaran mengenai output yang dihasilkan oleh satu unit tenaga kerja. Semakin tinggi output yang dihasilkan, maka semakin produktif tenaga kerja tersebut, demikian sebaliknya. Indikator ini juga penting untuk melihat sektor mana saja yang memiliki tenaga kerja dengan produktivitas tinggi dan sektor mana yang tidak. Identifikasi ini memberikan gambaran sektor padat karya (*labour intencive*) dan sector padat modal (*capital intencive*).

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang menurut pengamatan bahwa faktor pendidikan dan latihan (diklat), disiplin kerja karyawan dan kepemimpinan yang mendapat perhatian lebih karena saling berhubungan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pendidikan dan latihan berbeda namun berhubungan dengan pemberian bantuan kepada karyawan agar berkembang dalam tingkat kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan yang lebih tinggi. Pendidikan berorientasi pada teori yang dilakukan di kelas untuk meningkatkan pengetahuan umum karyawan. Sedangkan latihan berorientasi pada praktik dengan penerapan langsung untuk meningkatkan kecakapan, keterampilan,

Digital Repository Universitas Jember

keahlian dan sikap karyawan. Disiplin merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting. Karyawan semakin disiplin maka semakin tinggi produktivitas kerjanya, tanpa kedisiplinan maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Kepemimpinan merupakan kemampuan tingkah laku orang lain dan proses penyampaian pikiran atau informasi dari pemberi kepada penerima informasi dengan tujuan saling mengerti. Syarat utama seorang pimpinan adalah harus dapat mempengaruhi orang lain, agar bawahannya dapat bekerja sama dan dapat mencapai hubungan yang baik dapat melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan bersama (Wartana, 2011).

Produktivitas adalah rasio antara output dan input dari suatu proses produksi dalam periode tertentu, dimana input terdiri atas manajemen, tenaga kerja, biaya produksi, peralatan serta waktu, sedangkan output meliputi produksi, produk penjualan serta pendapatan (Mangkuprawira dan Hubeis dalam Handayani dan Ni, 2009). Batasan mengenai produktivitas bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi (misalnya untuk profit atau untuk *customer satisfaction*), juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri. Pengertian produktivitas dikemukakan dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input. Input bisa mencakup biaya produksi (*production costs*) dan biaya peralatan (*equipment costs*). Sedangkan output bisa terdiri dari penjualan (*sales*), *earnings* (pendapatan), *market share* dan kerusakan (*defect*) (Gomes, 2002).

Menurut Munir (2010), produktivitas kerja berkaitan dengan pola pemikiran. Bila pemikiran produktif memandu seseorang, ia akan berubah dari non produktif menjadi produktif. Orang itu akan mengambil keistimewaan-keistimewaan positif untuk membantu kehidupannya. Adapun individu-individu yang produktif, memiliki kepribadian yang produktif pula dengan ciri-cirinya yaitu, produksi yang dihasilkan bernilai tinggi baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Unit-unit produksi yang dihasilkan dalam jumlah besar dan terbaik. Fenomena-enomena negatif yang dapat memperkecil tingkat produksi dapat ditekan serendah mungkin. Ada beberapa rumus untuk mengukur tingkat produktivitas parsial tenaga kerja, dengan masukan tunggal, yaitu:

Digital Repository Universitas Jember

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Keluaran (Fisik atau Nilai)}}{\text{Jumlah Jam Tenaga Kerja}}$$

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Keluaran (Fisik atau Nilai)}}{\text{Jumlah Tenaga Kerja}}$$

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Keluaran (Fisik atau Nilai)}}{\text{Gaji dan Upah (Nilai)}}$$

Menurut Djalal dan Susilo (2010) produktivitas merupakan suatu petunjuk arah dalam usaha pengembangan perusahaan di masa yang akan datang. Masalah produktivitas dapat didefinisikan sebagai deviasi atau penyimpanan yang terjadi antara produktivitas akual (hasil ukuran) dan sasaran yang direncanakan atau diharapkan (sasaran produktivitas tertentu). Produktivitas merupakan suatu kombinasi dari efektivitas dan efisien, sehingga produktivitas dapat diukur berdasarkan pengukuran berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output yang dihasilkan}}{\text{Input yang dihasilkan}} = \frac{\text{Efektivitas}}{\text{Efisiensi}}$$

Keterangan:

1. Efektivitas : karakteristik lain dari proses yang mengukur derajat pencapaian output dari sistem produksi. Efektivitas diukur berdasarkan rasio output actual terhadap output yang direncanakan.
2. Efisiensi: ukuran yang menunjukkan bagaimana baiknya sumber-sumber daya yang digunakan dalam proses produksi untuk menghasilkan output. Efisiensi merupakan karakteristik proses yang mengukur performansi actual dari sumber daya relatif terhadap standar yang dipakai.

2.1.6 Teori Permintaan Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja, seperti pasar lainnya dalam perekonomian dikendalikan oleh kekuatan penawaran dan permintaan, namun pasar tenaga kerja berbeda dari sebagian besar pasar lainnya karena permintaan tenaga kerja merupakan tenaga kerja turunan (*derived demand*) dimana permintaan akan tenaga kerja sangat tergantung dari permintaan akan output yang dihasilkannya (Sulistiawati, 2012).

Digital Repository Universitas Jember

Menurut Sholeh (2007), permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan jumlah pekerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan. Sehingga permintaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan seorang pengusaha pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu. Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh nilai marjinal produk (*Value of Marginal Product*). Nilai marjinal produk (VMP) merupakan perkalian antara Produk Fisik Marginal (*Marginal Physical Product*) dengan harga produk yang bersangkutan. Produk Fisik Marginal (MPP) adalah kenaikan total produk fisik yang bersumber dari penambahan satu unit input variabel (tenaga kerja).

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu, permintaan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi, antara lain: naik turunnya permintaan pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan, tercermin melalui besarnya volume produksi dan harga barang-barang modal yaitu nilai mesin atau alat yang digunakan dalam proses produksi. Sedangkan jumlah tenaga kerja yang diminta adalah lebih ditujukan pada kuantitas dan banyaknya permintaan tenaga kerja pada tingkat upah tertentu (Putra, 2012).

Jumlah orang yang bekerja tergantung dari besarnya permintaan atau *demand* dalam masyarakat. Permintaan tersebut dipengaruhi oleh kegiatan ekonomi dan tingkat upah. Proses terjadinya penempatan atau hubungan kerja melalui penyediaan dan permintaan tenaga kerja dinamakan pasar kerja. Seseorang dalam pasar kerja berarti dia menawarkan jasanya untuk produksi, apakah dia sedang bekerja atau mencari pekerjaan. Besarnya penempatan (jumlah) orang yang bekerja atau tingkat *employment*) dipengaruhi oleh faktor kekuatan penyediaan dan permintaan tersebut. Selanjutnya besarnya penyediaan dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah (Adrianto, 2013).

Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk yang bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di berbagai sektor perekonomian. Terserapnya

Digital Repository Universitas Jember

penduduk bekerja disebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja. Oleh karena itu, penyerapan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja (Kuncoro, 2002).

Menurut Sumarsono (2009), jumlah permintaan tenaga kerja disuatu daerah tertentu adalah jumlah permintaan dari seluruh pengusaha yang ada di daerah tersebut. kesepakatan jumlah penawaran dan permintaan di daerah bersangkutan menentukan tingkat upah dan jumlah kesempatan kerja untuk waktu-waktu berikutnya. Kurva permintaan terhadap pekerja menggambarkan pada setiap tingkat upah. Umumnya elastisitas kesempatan kerja di setiap titik pada kurva permintaan yang menurun dari kiri atas ke kanan bawah akan berbeda-beda dan bernilai negatif.

Secara umum permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh (Sumarsono, 2003):

1. Perubahan tingkat upah

   Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi tingkat upah naik maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut:

a. Naiknya tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan, selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit produksi. Biasanya konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak membeli sama sekali (untuk barang sekunder dan tersier). Dalam jangka pendek kenaikan upah diantisipasi perusahaan dengan mengurangi produksinya. Turunnya target produksi mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja karena turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi (*scale effect*).
b. Kenaikan tingkat upah dalam jangka panjang akan direspon oleh perusahaan dengan penyesuaian terhadap input yang digunakan. Perusahaan akan menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan tenaga kerja dengan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain. Kondisi ini terjadi bila tingkat upah naik dengan asumsi harga

Digital Repository Universitas Jember

barang-barang modal lainnya tetap. Penurunan penggunaan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut efek substitusi tenaga kerja (*substitution effect*).

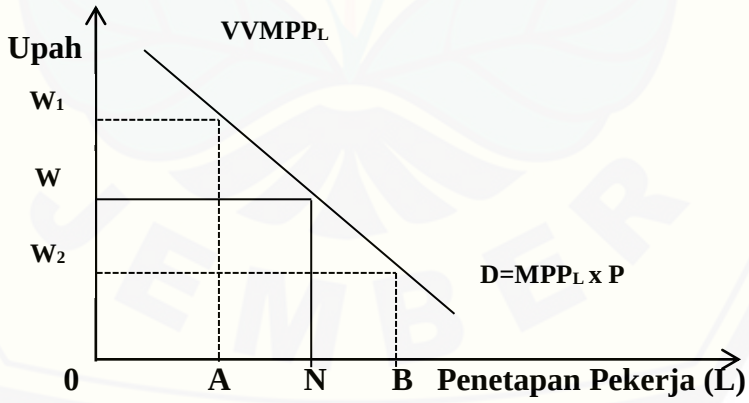
2. Perubahan permintaan hasil produksi oleh konsumen

   Apabila permintaan akan hasil produksi perusahaan meningkat, perusahaan cenderung untuk menambah kapasitas produksinya. Untuk maksud tersebut perusahaan akan menambah penggunaan tenaga kerjanya.

3. Harga barang modal turun

   Apabila harga barang modal turun, maka biaya produksi turun dan tentunya mengakibatkan harga jual barang per unit ikut turun. Pada keadaan ini perusahaan akan cenderung meningkatkan produksi karena permintaan hasil produksi bertambah besar, akibat permintaan tenaga kerja meningkat pula.

Ukuran yang dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antara permintaan tenaga kerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya disebut elastisitas. Elastisitas mengukur besarnya perubahan permintaan terhadap perubahan faktor yang mempengaruhinya.



Gambar 2.1 Fungsi Permintaan terhadap tenaga Kerja (Simanjuntak, 1998)

Kurva permintaan tenaga kerja yang memiliki kemiringan (slope) yang negatif. Kurva permintaan tersebut menjelaskan mengenai hubungan antara besarnya tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja. Kurva tersebut memiliki hubungan negatif, artinya semakin tinggi tingkat upah yang diminta maka akan mengakibatkan penurunan jumlah tenaga kerja yang diminta. Sebaliknya apabila

Digital Repository Universitas Jember

tingkat upah yang diminta semakin rendah maka jumlah permintaan akan meningkat.

Pada Negara berkembang dengan kendala biaya yang dianggap konstan, perusahaan kecil hanya mempunyai sedikit pilihan dalam menentukan sumber daya yang akan digunakan. Namun demikian, ketika harga buruh meningkat perusahaan justru memilih untuk menggunakan teknik *labour intensive,* dengan alasan keterbatasan sumber dana. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan upah, perusahaan justru memilih menyewalebih banyak peralatan modern untuk menghasilkan output dengan biaya yang sama. Akibatnya, permintaan tenaga kerja semakin sedikit. Kurva permintaan tenaga kerja bagi perusahaan kecil juga berhubungan dengan efisiensi sumberdaya. Kebutuhan tenaga kerja ini akan meningkat sampai pada titik di mana rasio *marginal product*-nya sama dengan rasio harga. Meskipun demikian, keberadaan organisasi buruh, kondisi pasar modal yang tidak sempurna, serta keterbatasan akses perusahaan kecil ke sumber dana luar negeri menyebabkan konsep maksimisasi keuntungan global menjadi kurang berarti. Kondisi tersebut menyebabkan keuntungan semakin besar namun pasar menjadi relatif kurang efisien. Keberadaan organisasi serikat pekerja bertujuan memperkuat posisi tawar para pekerja lebih kuat dengan membuat monopoli. Di lain pihak, mereka berusaha membuat permintaan tenaga kerja menjadi persaingan sempurna yang menyebabkan upah riil tetap. Jadi, penyebab utama permintaan tenaga kerja adalah fluktuasi permintaan agregat, namun tidak banyak berpengaruh terhadap kenaikan upah (Suyanto dan Pratono, 2000).

Menurut Yarsi (2006), besarnya permintaan perusahaan akan tenaga kerja pada dasarnya tergantung pada besarya permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa yang dihasilkan perusahaan tersebut. Fungsi permintaan tenaga kerja biasanya didasarkan pada teori neoklasik mengenai *marginal physical product of labor* (VMPL). Dengan asumsi perusahaan beroperasi pada sistem persaingan, maka perusahaan cenderung untuk mempekerjakan tenaga kerja dengan tingkat upah sama dengan nilai produk marginal tenaga kerja. VMPL menunjukkan tingkat upah maksimum yang akan dibayarkan oleh perusahaan agar keuntungan perusahaan maksimum. Berlawanan dengan fungsi penawaran tenaga kerja, maka

Digital Repository Universitas Jember

permintaan terhadap tenaga kerja berkurang bila tingkat upah naik. Besarnya elastisitas permintaan tenaga kerja tergantung pada: (1) Kemungkinan subsidi tenaga kerja dengan faktor produksi yang lain, (2) Elastisitas permintaan terhadap barang yang dihasilkan, (3) Proporsi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi dan (4) Elastisitas persediaan faktor produksi pelengkap lainnya.

Menurut Subri (2003), masalah yang biasa muncul dalam bidang angkatan kerja adalah ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja pada suatu tingkat upah. Ketidakseimbangan tersebut dapat berupa (a) lebih besarnya penawaran dibanding permintaan terhadap tenaga kerja (adanya *excess supply of labor*) dan (b) lebih besarnya permintaan dibanding penawaran tenaga kerja (adanya *excess demand for labor*).

2.1.7 Teori Elastisitas

Menurut Latuconsina (2013), elastisitas menggambarkan reaksi kepekaan produsen yang disebabkan adanya perubahan harga faktor input yang mempengaruhi produsen untuk menggunakannya. Kasus ini misalnya reaksi produsen apabila harga (upah) tenaga meningkat. Elastisitas adalah suatu bilangan yang menunjukkan besarnya presentase perubahan reaksi pada produsen untuk mau membeli sejumlah tenaga kerja tertentu dibanding presentase perubahan tingkat upah penggunaan faktor input tenaga kerja yang mempengaruhinya. Karena elastisitas adalah presentase perubahan variabel bebas dibandingkan presentase perubahan variabel tidak bebas, maka koefisien dari hasil perhitungan disebut koefisien elastisitas.

Menurut Arif dan Amalia (2010), elastisitas adalah suatu bilangan yang menginformasikan kepada kita persentase perubahan yang terjadi pada satu variabel sebagai reaksi terhadap perubahan satu persen pada variabel lain, apakah ia akan bereaksi cukup signifikan atukah tidak. Ada beberapa tipe elastisitas adalah sebagai berikut:

a. Inelastis sempurna adalah perubahan harga tidak mengubah jumlah yang diminta yaitu yang diminta tetap saja jumlahnya walaupun harga mengalami kenaikan atau menurun dengan nilai elastisitas 0 (nol).

Digital Repository Universitas Jember

b. Elastis sempurna adalah apabila pada suatu harga tertentu pasar sanggup membeli semua barang yang ada di pasar, berapapun banyak barang yang ditawarkan para penjual pada harga tersebut, semuanya akan dapat terjual dengan nilai elastisitas tidak terhingga (∞).
c. Elastisitas uniter adalah mempunya koefesien elastisitas permintaan sebesar 1 (satu).
d. Tidak elastis adalah presentasi perubahan harga lebih besar dari pada presentasi perubahan jumlah yang diminta yang mempunyai nilai koefesien diantara 0 (nol) sampai 1 (satu).
e. Elastis adalah harga berubah maka perubahan permintaan akan mengalami perubahan dengan presentasi yang melebihi presentasi perubahan harga dengan nilai koefesien lebih dari 1 (satu).

2.1.8 Teori Elastisitas Permintaan Tenaga Kerja

Menurut Simanjuntak (1998) elastisitas permintaan tenaga kerja didefinisikan sebagai persentase perubahan permintaan akan tenaga kerja sehubungan dengan perubahan satu persen pada tingkat upah. Secara umum dituliskan pada persamaan:

$$E = \frac{\Delta N / N}{\Delta W / W}$$

Dimana E adalah elastisitas permintaan akan tenaga kerja, ΔN adalah perubahan jumlah pekerja yang terjadi, N adalah jumlah yang bekerja mula-mula, ΔW adalah besarnya perubahan tingkat upah, dan W adalah tingkat upah yang sedang berlaku. Rumus di atas dapat ditulis dalam bentuk:

$$E = \frac{\Delta N}{\Delta W} \times \frac{W}{N}$$

Dimana bila tingkat upah naik, jumlah orang yang dipekerjakan menurun, dan sebaliknya. Jadi ΔN/ ΔW adalah negatif. Oleh sebab itu, elasitsitas permintaan tenaga kerja juga negatif. Besar kecilnya permintaan tergantung dari empat faktor, yaitu:

Digital Repository Universitas Jember

1. Kemungkinan substitusi tenaga kerja dengan faktor produksi yang lain, misalnya modal. Semakin kecil kemungkinan mensubstitusikan modal terhadap tenaga kerja, semakin kecil elastisitas permintaan akan tenaga kerja. Ini juga tergantung dari jenis teknologi. Bila suatu teknik produksi menggunakan modal dan tenaga kerja dalam perbandingan yang tetap maka perubahan tingkat upah tidak mempengaruhi permintaan akan tenaga kerja paling sedikit dalam jangka pendek. Elastisitas semakin kecil bila keahlian atau ketrampilan golongan tenaga kerja itu semakin tinggi dan semakin khusus.
2. Elastisitas permintaan terhadap barang yang dihasilkan salah satu alternatif pengusaha adalah membebankan kenaikan tingkat upah kepada konsumen dengan menaikkan harga jual barang hasil produksi di pasar. Kenaikan harga jual ini menurunkan jumlah permintaan masyarakat akan hasil poduksi. Selanjutnya turunnya permintaan masyarakat terhadap hasil produksi mengakibatkan penurunan dalam jumlah permintaan akan tenaga kerja. Semakin besar elastisitas permintaan terhadap barang hasil produksi, semakin besar elastisitas permintaan akan tenaga kerja.
3. Proporsi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi

   Elastisitas permintaan akan tenaga kerja relatif tinggi bila proporsi biaya kayawan (*labor cost*) terhadap biaya produksi keseluruhan juga besar (*total cost*).
4. Elastisitas persediaan dari faktor produksi pelengkap lainnya.

   Elastisitas permintaan akan tenaga kerja tergantung dari elastisitas penyediaan dari bahan-bahan pelengkap dalam produksi seperti modal, tenaga listrik, bahan mentah, dan lain-lain. Mesin digerakkan oleh tenaga kerja dan sumber-sumber serta bahan-bahan dikelola oleh manusia. Semakin banyak kapasitas dan jumlah mesin yang dioperasikan, semakin banyak tenaga kerja yang diperlukan untuk itu. Semakin banyak faktor pelengkap seperti tenaga listrik yang perlu dipergunakan atau bahan mentah yang perlu diolah semakin banyak tenaga kerja yang diperlukan untuk menanganinya. Jadi besarnya elastisitas

Digital Repository Universitas Jember

penyediaan faktor pelengkap dalam produksi, semakin besar elastisitas permintaan akan tenaga kerja.

Menurut Latuconsina (2013), dalam dunia ekonomi ketenagakerjaan, lebih menekankan pada bagaimana respons permintaan atau pemakai tenaga kerja (majikan) dalam tanggapannya terhadap harga (upah) tenaga kerja. Dengan kata lain perlu dicari seberapa besar tingkat perubahan kesempatan kerja sebagai akibat dari perubahan relatif dalam upah. Hubungan ini dijelaskan dalam elastisitas permintaan tenaga kerja yang ditunjukan oleh persamaan berikut:

$$\text{Elastisitas Permintaan Tenaga Kerja} = \frac{(\%\ \text{Perubahan tenaga kerja})}{(\%\ \text{Perubahan dalam Upah})}$$

Jadi permintaan akan tenaga kerja juga merupakan fungsi dari upah. Semakin tinggi tingkat upah maka semakin kecil permintaan pengusaha akan tenaga kerja.

Peningkatan elastisitas permintaan tenaga kerja memiliki konsekuensi penting pasar tenaga kerja. Pertama, peningkatan elastisitas permintaan tenaga kerja mengubah biaya tenaga kerja non-upah, seperti pajak gaji atau kondisi kerja membaik. Peningkatan respon dari pengusaha untuk melancarkan perubahan meningkatkan pangsa pekerja dari biaya tersebut. Kedua, elastisitas tinggi mengakibatkan ketidakstabilan yang lebih besar di pasar tenaga kerja. Jika permintaan tenaga kerja lebih elastis, besarnya permintaan tenaga kerja yang volatilitas disebabkan oleh perubahan produktivitas tenaga kerja akan menyebabkan yang lebih tinggi dari pekerjaan dan upah. Ketiga, elastisitas tinggi menyebabkan penurunan daya tawar tenaga kerja, melemahnya serikat pekerja dan penurunan pangsa buruh sewa industri. Penurunan serikat dan peningkatan dalam kelompok volatilitas kondisi pasar tenaga kerja dalam beberapa dekade terakhir didokumentasikan dengan baik untuk ekonomi AS. Penelitian terbaru juga mendokumentasikan peningkatan risiko pendapatan dan pengurangan ruang lingkup untuk risiko pengaturan antara pekerja dengan perusahaan-perusahaan terutama di industri dengan paparan yang lebih tinggi untuk kompetisi asing. Temuan ini konsisten dengan ide bahwa elastisitas permintaan tenaga kerja telah

Digital Repository Universitas Jember

meningkat karena ekonomi AS telah menjadi lebih terintegrasi dengan seluruh dunia (Senses, 2010).

2.1.9 *Analytical Hierarchy Process* (AHP)

Menurut Marimin, dkk (2013), AHP memiliki banyak keunggulan dalam menjelaskan proses pengambilan keputusan, karena dapat digambarkan secara grafis, sehingga mudah dipahami oleh semua pihak yang terlibat dalam pengambilan keputusan. Dengan AHP, proses keputusan kompleks dapat diuraikan menjadi keputusan-keputusan lebih kecil yang dapat ditangani dengan mudah. Selain itu, AHP juga menguji konsistensi penilaian. Apabila terjadi penyimpangan yang terlalu jauh dari nilai konsistensi sempurna, hal ini menunjukkan bahwa penilaian perlu diperbaiki atau hierarki harus distruktur ulang.

Menurut Marimin dan Maghfiroh (2010), Proses Hierarki Analitik (*Analytical Hierarchy Process*-AHP) dikembangkan oleh Thomas L. Saaty pada periode 1971-1975 ketika di Wharton School untuk mengorganisir informasi dan pendapat ahli (*judgment*) dalam memilih alternatif yang paling disukai (Saaty, 1983). Suatu persoalan akan diselesaikan dengan menggunakan AHP dalam suatu kerangka pemikiran yang terorganisir, sehingga dapat diekspresikan untuk mengambil keputusan yang efektif atas persoalan tersebut. Persoalan yang kompleks dapat disederhanakan dan dipercepat proses pengambilan keputusannya. Beberapa keuntungan yang diperoleh bila memecahkan persoalan dan mengambil keputusan dengan menggunakan AHP sebagai berikut:

1. Kesatuan : AHP memberikan satu model tunggal yang mudah dimengerti, luwes untuk aneka ragam persoalan tidak terstruktur.
2. Kompleksitas : AHP memadukan ancangan deduktif dan ancangan berdasarkan sistem dalam memecahkan persoalan kompleks.

Digital Repository Universitas Jember

3. Saling ketergantungan : AHP dapat menangani saling ketergantungan elemen-elemen dalam suatu sistem dan tidak memaksakan pemikiran linier.

4. Penyusunan Hierarki : AHP mencerminkan kecenderungan alami pikiran untuk memilah-milah elemen-elemen suatu sistem dalam berbagi tingkat berlainan dan mengelompokkan unsur yang serupa dalam setiap tingkat.

5. Pengukuran : AHP memberi suatu skala untuk mengukur hal-hal dan terwujud suatu metode untuk menetapkan prioritas.

6. Konsistensi : AHP melacak konsistensi logis dari pertimbangan-pertimbangan yang digunakan untuk menetapkan berbagai prioritas.

7. Sintesis : AHP menuntun ke suatu taksiran menyeluruh tentang kebaikan setiap alternatif.

8. Tawar-menawar : AHP mempertimbangkan prioritas-prioritas relatif dari berbagai faktor sistem dan memungkinkan organisasi memilih alternatif terbaik berdasarkan tujuan-tujuan mereka.

9. Penilaian & konsesus : AHP tidak memaksakan konsesus, tetapi mensintesiskan suatu hasil yang representatif dari berbagai penilaian yang berbeda.

10. Pengulangan proses : AHP memungkinkan organisasi memperhalus definisi mereka pada suatu persoalan dan memperbaiki pertimbangan dan pengertian mereka melalui pengulangan.

Menurut Mulyono (1996), Beberapa prinsip yang harus dipahami dalam menyelesaikan persoalan dengan AHP diantaranya adalah *decomposition, comparative judgement, synthesis of priority* dan *logical consistency.*

Digital Repository Universitas Jember

1. Decomposition

Decomposition yaitu memecah persoalan yang utuh menjadi unsur-unsurnya yang dilakukan setelah persoalan didefinisikan. Pemecahan persoalan untuk mendapatkan hasil yang akurat dilakukan terhadap unsur-unsurnya sampai tidak mungkin dilakukan pemecahan lebih lanjut, sehingga didapatkan beberapa tingkatan dari persoalan tadi. Ada dua jenis hirarki, yaitu lengkap dan tak lengkap. Hirarki lengkap yaitu semua elemen pada suatu tingkat memiliki semua elemen yang ada pada tingkat berikutnya, sedangkan jika tidak maka merupakan hirarki tak lengkap.

2. Comparative Judgement

Prinsip ini tentang kepentingan relative dua elemen pada suatu tingkat tertentu dalam kaitannya dengan tingkat di atasnya. Penilaian ini merupakan inti dari AHP, karena akan berpengaruh terhadap prioritas elemen-elemen. Hasil dari penilaian ini berupa matriks yang dinamakan matriks. Penyusunan skala kepentingan ini dapat dilihat ada Tabel 2.2 berikut ini.

Tabel 2.1 Skala Penilaian Level Hierarki

Tingkat Kepentingan	Definisi
1	Sama pentingnya dibanding yang lain
3	Moderat pentingnya dibanding yang lain
5	Kuat pentingnya dibanding yang lain
7	Sangat kuat pentingnya dibanding yang lain
9	Ekstrim pentingnya dibanding yang lain
2,4,6,8	Nilai diantara dua penilaian yang berdekatan
Reciprocal	Jika elemen *i* memiliki salah satu angka di atas ketika dibandingkan nelemen j, maka j memiliki nilai kebalikannya ketika dibanding elemen i

3. Synthesis Of Priority

Prinsip ini dilakukan untuk mendapatkan *local priority* dengan mencari *eigenvector*nya dari setiap matriks *pairwise comparison* yang terdapat pada setiap tingkat. Sintesa di antara *local priority* harus dilakukan untuk mendapatkan *global priority*. Prosedur melakukan sintesa berbeda menurut bentuk hirarki. Pengurutan elemen-elemen menurut kepentingan relatif melalui prosedur sintesa dinamakan *priority setting.*

Digital Repository Universitas Jember

4. Logical Consistency

Konsistensi memiliki dua makna. Pertama adalah bahwa obyek-obyek yang serupa dapat dikelompokkan sesuai dengan keseragaman dan relevansi. Kedua adalah menyangkut tingkat hubungan antara obyek-obyek yang didasarkan pada kriteria tertentu.

2.2 Kerangka Pemikiran

Tembakau merupakan salah satu bahan baku pembuatan rokok kretek yang sangat digemari orang Indonesia. Tembakau yang baik (komersial) hanya dihasilkan di daerah-daerah tertentu. Pengembangan tembakau di Pulau Jawa dimulai sejak abad ke-17 oleh orang-orang Portugis. Tanaman tembakau termasuk golongan tanaman sangat disukai oleh masyarakat. Pada abad ke-18, tembakau menjadi bahan perdagangan terpenting setelah beras di pasar Asia. Permintaan tembakau di pasar Asia dan Eropa melaju pesat. Kebijakan tanaman paksa yang dilakukan pada komoditas kopi dan lada, tidak dilakukan pada tanaman tembakau.

PT. Perkebunan Nusantara X merupakan perusahaan agribisnis berbasis perkebunan yang terkemukan di Indonesia. Bisnis utama yang dijalankan oleh PT. Perkebunan Nusantara X salah satunya adalah di bidang pertembakauan. Kebun Ajong Gayasan merupakan salah satu unit usaha strategis dalam bidang pertembakauan dari PTPN X. Tembakau yang dibudidayakan oleh Kebun Ajong Gayasan adalah Budidaya tanaman yang diusahakan meliputi tanaman Tembakau Besuki Na-Oogst dan Tembakau Bawah Naungan (TBN). Budidaya tanaman yang diusahakan meliputi tanaman Tembakau Besuki Na-Oogst dan Tembakau Bawah Naungan (TBN). Pada Kebun Ajong Gayasan terdapat dua proses pengerjaannya yaitu proses produksi primer dan proses pengolahan. Kedua proses tersebut membutuhkan tenaga kerja dalam pengerjaannya.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi selain faktor produksi tanah dan modal yang memiliki peranan penting dalam mendukung kegiatan produksi untuk menghasilkan barang dan jasa. Pertambahan permintaan barang dan jasa di masyarakat akan mengakibatkan peningkatan permintaan tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja dapat disebut *derived demand*, karena sebagai *input*

Digital Repository Universitas Jember

perubahan permintaan tenaga kerja ditentukan oleh perubahan permintaan *output*nya. Semakin besar permintaan *output* yang dihasilkan maka makin besar pula permintaaan tenaga kerja yang dihasilkan. Kemampuan untuk menyerap tenaga kerja besarnya tidak sama antara satu proses produksi dengan proses produksi lainnya. Penyerapan tenaga kerja pada setiap proses produksi akan selalu diseleksi menurut kualifikasi dan jenis pekerjaan dalam proses produksi tersebut. Dasar kualifikasi dapat berupa tingkat pendidikan, tinggi rendahnya keahlian, dan banyak sedikitnya pengalaman yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja. Hal tersebut tentunya akan memberikan keterbatasan bagi seorang tenaga kerja yang ingin terlibat dalam suatu proses produksi. Dalam budidaya Tembakau Bawah Naungan (TBN) kualifikasi tenaga kerja tidak terlalu diperhatikan, tetapi hanya menggunakan tenaga kerja yang mau bekerja di lokasi budidaya TBN. Produktivitas tenaga kerja lepas pada budidaya Tembakau Bawah Naungan (TBN) tersebut diduga tidak sesuai dengan dengan UMK sehingga banyak masyarakat enggan untuk bekerja di lahan milik PTPN X Kebun Ajong Gayasan.

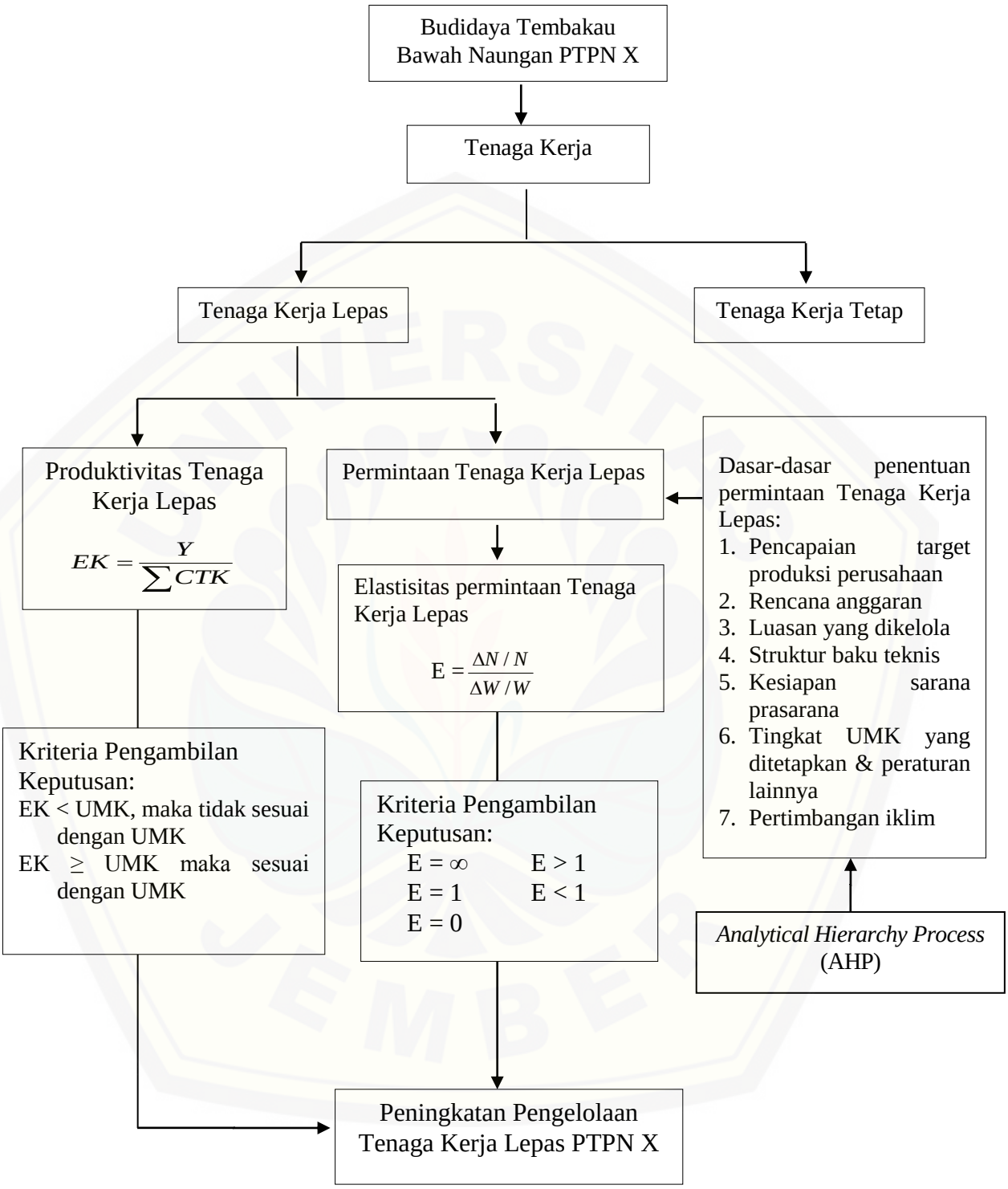
Salah satu faktor yang mempengaruhi budidaya tembakau tersebut yaitu berkurangnya ketersediaan tenaga kerja lepas setiap tahunnya. Tenaga kerja yang dibutuhkan dalam budidaya tembakau yaitu tenaga kerja lepas dan tenaga kerja borongan, sedangkan untuk di gudang pengolahan merupakan tenaga kerja tetap. Sulitnya mencari tenaga kerja lepas dapat mempengaruhi kualitas tanaman tembakau karena terlambatnya waktu tanam yang disebabkan tidak adanya tenaga kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui elastisitas permintaan tenaga kerja lepas pada budidaya tanaman tembakau sehingga dapat diketahui pula solusi untuk mengatasi masalah penurunan jumlah tenaga kerja lepas yang harus dipenuhi oleh PTPN X Kebun Ajung Gayasan. Elastisitas permintaan tenaga kerja lepas pada budidaya Tembakau Bawah Naungan (TBN) tersebut diduga bersifat inelastis yang artinya pengelolaan tenaga kerja lepas masih belum optimal untuk memenuhi tenaga kerja yang dibutuhkan.

Berdasarkan uraian di atas diduga terdapat kelangkaan tenaga kerja lepas dan ketepatan teknis pada budidaya tembakau yang mempengaruhi kualitas tembakau sehingga perlu dilakukan penelitian ini untuk mengetahui produktivitas

Digital Repository Universitas Jember

tenaga kerja lepas, hal-hal yang mendasari permintaan tenaga kerja lepas dan elastisitas permintaan tenaga kerja lepas pada budidaya tanaman tembakau bawah naungan (TBN). Oleh karena itu, dengan penelitian ini dapat diketahui pengelolaan tenaga kerja lepas. Sehingga dengan penelitian ini dapat diketahui kebijakan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja lepas supaya dapat meningkatkan elastisitas permintaan tenaga kerja lepas serta produktivitasnya. Tidak hanya adanya kebijakan untuk meningkatkan kualitas serta dapat diketahui efisiensi kebijakan yang telah diterapkan. Sehingga proses budidaya tanaman tembakau dapat berjalan sesuai waktu yang telah ditetapkan sebelumnya tenaga kerja serta produktivitasnya.

Digital Repository Universitas Jember



Gambar 2.2 Skema Kerangka pemikiran

Digital Repository Universitas Jember

2.3 Hipotesis

1. Tingkat produktivitas tenaga kerja lepas pada budidaya Tembakau Bawah Naungan (TBN) di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember adalah tidak sesuai UMK.
2. Elastisitas permintaan tenaga kerja lepas pada budidaya Tembakau Bawah Naungan (TBN) di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember adalah inelastis.

Digital Repository Universitas Jember

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Penentuan Daerah Penelitian

Penentuan daerah penelitian dalam penelitian ini berdasarkan pada metode yang disengaja (*purposive method*). *Purposive Method* merupakan pemilihan daerah penelitian yang telah ditentukan terlebih dahulu. Lokasi penelitian yang dimaksud adalah PTPN X di Kabupaten Jember. Dasar pertimbangan pemilihan daerah penelitian ini karena atas fakta bahwa permasalahan yang dihadapi oleh PTPN X yang memiliki 15 kebun Tembakau Bawah Naungan (TBN) yaitu sulitnya mencari tenaga kerja lepas pada budidaya Tembakau Bawah Naungan yang belum dapat diatasi secara maksimal.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode analitis. Menurut Masyhuri (2008), metode deskriptif adalah suatu metode yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual. Metode deskriptif memiliki ciri-ciri memberikan gambaran terhadap fenomena-fenomena dan memberikan arti atau makna atau implikasi pada suatu masalah yang diteliti. Menurut Nazir (2011), metode analitis adalah metode yang digunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis dan mengadakan interpretasi yang lebih dalam.

3.3 Metode Pengambilan Contoh

Metode pengambilan contoh penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *probability sampling*. Menurut Umar (2004), metode *probability sampling* merupakan suatu metode pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jenis metode *probability sampling* dalam penelitian ini yaitu *simple random sampling*. *Simple Random Sampling* merupakan desain pemilihan sampel yang paling sederhana dan mudah dengan prinsip setiap elemen dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih (Kuncoro, 2003). Populasi tenaga kerja yang

Digital Repository Universitas Jember

terdapat di salah satu lokasi budidaya TBN dari 15 TBN di PTPN X Kebun Ajong Gayasan yaitu TBN III. TBN III memiliki 5 penataran yang salah satunya diambil sebagai sampel dan memiliki populasi sebanyak 221 orang. Salah satu TBN tersebut dipilih berdasarkan luasan areal tertinggi yang terdapat di wilayah I. Penentuan besarnya sampel yang akan digunakan untuk penelitian dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$= \frac{221}{1 + 221.(0.1)^2}$$

= 68

Keterangan :

n = ukuran sampel dari populasi total

N = ukuran populasi total

E = persen kelonggaran ketelitian karena pengambilan sampel masih dapat ditolerir (untuk ilmu sosial 10%)

Jadi, sampel tenaga kerja lepas pada budidaya Tembakau Bawah Naungan di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Kabupaten Jember sebanyak 68 orang. Nilai tersebut diperoleh dari data sekunder dengan metode *probability sampling* yaitu setiap anggota populasi tenaga kerja lepas mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Jenis metode *probability sampling* yang digunakan yaitu *simple random sampling* dengan cara mengundi 68 nama dari 221 orang. Sampel 68 ini digunakan untuk menyelesaikan masalah pertama terkait dengan produktivitas tenaga kerja lepas pada budidaya TBN di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Kabupaten Jember.

Metode pengambilan sampel untuk penyelesaian masalah kedua terkait dengan dasar penentuan permintaan tenaga kerja lepas yaitu dengan metode *purposive sampling*, karena tidak semua populasi memiliki peluang yang sama sebagai sampel. Sampel yang digunakan dari beberapa orang yang memiliki jabatan atau keahlian di bidangnya pada PTPN X Kebun Ajong Gayasan Kabupaten Jember yaitu Manajer Tanaman Wilayah I, Manajer Tanaman Wilayah

Digital Repository Universitas Jember

II, Asisten Manajer TBN III dan Asisten Manajer Keuangan. Sampel tersebut diharapkan dapat mewakili dalam pengambilan data untuk menyelesaikan masalah kedua dalam penelitian ini.

3.4 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Sarwono (2006), data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Data ini berupa teks hasil wawancara dengan informan yang dijadikan sampel dalam penelitian di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Kabupaten Jember. Data sekunder adalah data yang diterbitkan badan atau instansi yang terkait. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh peneliti melalui survei dan wawancara ke lokasi penelitian yaitu Manajer Wilayah I, Manajer Wilayah II, Asisten Manajer Keuangan dan Asisten Manajer Tanaman TBN Kebun Ajong Gayasan Kabupaten Jember. Sedangkan data sekunder diperoleh dari kajian pustaka berupa buku, jurnal, laporan-laporan penelitian terdahulu dan data PTPN X Kebun Ajong Gayasan Kabupaten Jember. Data Kebun Ajong Gayasan yang digunakan yaitu data-data terkait penelitian seperti data luas lahan, data anggaran biaya, dan lain-lain serta absensi tenaga kerja lepas pada masing-masing kegiatan (mata karya) usahatani TBN untuk menyelesaikan masalah pertama.

3.5 Metode Analisis Data

Permasalahan pertama yaitu tentang bagaimana tingkat produktivitas tenaga kerja lepas pada budidaya Tembakau Bawah Naungan (TBN) di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember. Perhitungan hanya dilakukan pada salah satu TBN yang dianggap dapat mewakili karena masing-masing TBN bersifat homogen. Untuk mencari nilai produktivitas tenaga kerja lepas pada budidaya Tembakau Bawah Naungan (TBN) digunakan rumus yang telah disesuaikan dengan data yang tersedia dalam penelitian ini. Salah satu rumus Munir (2010) yang digunakan yaitu efisiensi penggunaan jam kerja.

Digital Repository Universitas Jember

$$EK = \frac{Y}{\sum CTK}$$

Keterangan :

EK = produktivitas tenaga kerja lepas (rupiah/jam)

Y = upah tenaga kerja (rupiah/bulan)

∑CTK = jumlah curahan tenaga kerja (jam/bulan)

Data yang digunakan dalam analisis produktivitas tenaga kerja lepas ini berupa data sekunder yaitu absensi dari populasi tenaga kerja lepas pada TBN III. Jadi, perhitungan produktivitas dilakukan pada masing-masing kegiatan (mata karya) usahatani TBN yang memiliki jumlah curahan tenaga kerja berbeda-beda.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika EK < UMK, maka tidak sesuai dengan UMK

Jika EK ≥ UMK maka sesuai dengan UMK

Untuk menjawab permasalahan kedua mengenai dasar penentuan permintaan tenaga kerja lepas pada budidaya tanaman Tembakau Bawah Naungan menggunakan *Analytical Hierarchy Process* (AHP). AHP adalah metode untuk memecahkan suatu situasi yang komplek tidak terstruktur ke dalam beberapa komponen dalam susunan yang hirarki dengan memberi nilai subyektif tentang pentingnya setiap variabel secara relatif dan menetapkan variabel mana yang memiliki prioritas paling tinggi sebagai pertimbangan dalam penentuan permintaan tenaga kerja lepas pada budidaya Tembaau Bawah Naungan di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Kabupaten Jember. Teknik ini digunakan untuk menentukan pilihan terbaik dari beberapa alternatif yang dapat diambil. Data AHP yang diperoleh dalam penelitian ini diolah menggunakan *tools analysis software expert choice 11*. Tahapan pertama yaitu mendata dan menstruktur kriteria yang akan dianalisis berdasarkan hasil wawancara. Tahapan kedua yaitu pemberian nilai atau bobot variabel yang telah ditentukan dengan menggunakan skala penilaian level hirarki. Caranya dengan membuat kolom sesuai jumlah kriteria dan dibandingkan satu per satu masing-masing kriteria. Data tersebut diperoleh dari keempat responden dan dirata-rata berdasarkan pertimbangan peneliti. Data rata-rata tersebut yang akan dianalisis dengan *tools analysis software expert choice 11*.

Digital Repository Universitas Jember

Setelah pengisian kolom data rata-rata sudah lengkap tahapan ketiga yaitu aplikasi data pada kolom tersebut ke *tools analysis software expert choice 11*.

Tahapan pertama pada *tools analysis software expert choice 11* yaitu pembuatan dan penyimpanan file dengan membuka aplikasi Expert Choice 11 pada icon Expert Choice maka akan muncul window atau screen selamat datang "Welcome to Expert Choice". Pada window ini, klik Create new model, direct lalu klik OK. Kemudian akan muncul Window penyimpanan untuk file baru yang akan dibuat. Mengisikan nama file sesuai dengan penelitian yaitu dasar permintaan tenaga kerja lepas, kemudian klik Open. Setelah itu akan muncul window Goal Description. Pada window ini sisikan secara singkat deskripsi tujuan atau goal yang ingin dicapai yaitu dasar permintaan tenaga kerja lepas selanjutnya klik OK, lalu akan muncul window ruang kerja dengan sebuah node yang merupakan hirarki level utama atau goal yang ingin dicapai.

Tahapan kedua yaitu penyusunan hierarki pada hierarki II kriteria yang digunakan dimasukkan sebagai anak atau turunan hierarki I dengan klik kanan pada node hierari I, kemudian pilih Insert Child of Current Node dan memasukkan semua kriteria yang akan dianalisis.

Tahapan ketiga yaitu pembobotan kriteria dengan memasukkan nilai-nilai hasil pembobotan yang berupa rata-rata hasil wawancara kedalam program Expert Choice. Mengklik pada Node utama atau Goal pada kolom bagian kiri, lalu mengklik Assessment pada tool bar window, kemudian memilih pairwise. elanjutnya akan muncul window compare the relative preference with respect to: Goal: Dasar Permintaan tenaga Kerja Lepas. Pada kotak bergaris biru terdapat tombol radio (*radio button*) yang dapat digeser kekanan atau kekiri sesuai dengan peringkat bobot yang diberikan. Pengisian dilakukan sejumlah kriteria yang dianalisis. Kelebihan analisis menggunakan Expert Choice ini adalah informasi tentang konsistensi penilaian dapat langsung diketahui pada kolom bagian bawah. Konsistensi pembobotan pada hierarki yang baik yaitu <0,1 artinya hasil penilaian dianggap memenuhi persyaratan konsistensi atau pembobotan dilakukan secara konsisten lalu mengklik Caculate.

Digital Repository Universitas Jember

Tahapan terakhir yaitu mensintesis semua pembobotan untuk semua kriteria dengan kembali ke window utama dan mengklik Synthesize, memilih with respct to goal. Maka akan muncul window Synthesis kemudian mengklik sort by priority untuk melihat prioritas utama (Asja, 2013).

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis ketiga tentang elastisitas permintaan tenaga kerja lepas pada budidaya tanaman Tembakau Bawah Naungan digunakan formulasi sebagai berikut:

$$E = \frac{\Delta N / N}{\Delta W / W} \quad \text{atau} \quad E = \frac{\Delta N}{\Delta W} \times \frac{W}{N}$$

Keterangan:

E = elastisitas permintaan tenaga kerja

ΔN = perubahan jumlah pekerja (Orang)

N = jumlah pekerja mula-mula (Orang)

ΔW = perubahan tingkat upah (Rp)

W = tingkat upah yang sedang berlaku (Rp)

Dimana bila tingkat upah naik, jumlah orang yang dipekerjakan menurun, dan sebaliknya. Jadi ΔN/ ΔW adalah negatif.

1. E = ∞ (Tak terhingga) Elastis sempurna (*perfect elastic*)
2. E > 1 Elastis (*elastic/ relatively elastic*)
3. E = 1 Unit (*Unitary elastic/Unit Elasticity*)
4. E < 1 Inelastis (*inelastic/ relatively inelastic*)
5. E = 0 Inelastis Sempurna (*Perfect Inelastic*)

3.6 Definisi Operasional

1. TBN adalah Tembakau Bawah Naungan yang memiliki keunggulan pada rasa ringannya yang eksotis, lembut, dan tekstur daun yang tipis, elastis dan struktur daun terbuka.
2. Tanaman komersial adalah tanaman yang khusus yang dapat diperdagangkan dan mempunyai nilai ekonomi yang tinggi seperti tembakau.

Digital Repository Universitas Jember

3. Tenaga kerja lepas adalah orang yang melakukan pekerjaan di lahan yang dalam hal waktu, volume, dan upahnya didasarkan pada kehadiran saat bekerja.
4. Responden adalah beberapa orang yang expert di PTPN X Ajong Gayasan Kabupaten Jember.
5. Permintaan Tenaga Kerja Lepas adalah jumlah tenaga kerja lepas yang dibutuhkan PTPN X Kebun Ajong Gayasan di Kabupaten Jember dengan satuan Orang.
6. Elastisitas permintaan tenaga kerja lepas adalah persentase perubahan permintaan tenaga kerja lepas pada saat terjadi perubahan satu persen tingkat UMK Jember.
7. UMK adalah Upah Minimum Kabupaten. Untuk Kabupaten Jember sebesar Rp. 36.000,- per hari pada tahun 2014.
8. Produktivitas Tenaga Kerja Lepas adalah perbandingan upah (output) tenaga kerja lepas dalam satuan rupiah dengan curahan jam kerja (input) dalam satuan jam kerja (Rp/jam).
9. Upah Tenaga Kerja adalah upah yang diperoleh dari pekerjaannya pada budidaya TBN per satuan rupiah per hari dalam sekali musim.
10. Target produksi adalah jumlah tembakau dalam satu musim untuk mencapai keuntungan tertentu.
11. Rencana anggaran adalah perkiraan biaya yang akan digunakan untuk proses produksi TBN.
12. Luas lahan adalah luasan lahan yang digunakan dalam budidaya TBN secara keseluruhan (Ha).
13. Struktur baku teknis merupakan tahapan kegiatan atau mata karya dalam budidaya TBN yang telah ditentukan berdasarkan SOP perusahaan.
14. Sarana prasarana merupakan semua yang berperan dalam Budidaya TBN seperti lahan, bibit, pupuk, peralatan pertanian, mesin dan tenaga kerja.
15. Biaya Tenaga Kerja adalah biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam penggunaan tenaga kerja pada budidaya Tembakau Bawah Naungan (TBN) (Rupiah).

Digital Repository Universitas Jember

16. Modal adalah biaya yang digunakan untuk keseluruhan proses produksi Tembakau Bawah Naungan (TBN) (Rupiah).
17. *Analytical Hierarchy Process* (AHP) adalah analisis yang digunakan untuk pengambilan keputusan dalam menentukan dasar permintaan tenaga kerja lepas pada PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember.
18. *Expert Choice* adalah software yang digunakan dalam AHP untuk menganalisis dasar permintaan tenaga kerja lepas pada PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember.