

Milik UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

**MOTIVASI DAN PRODUKTIVITAS TENAGA
KERJA WANITA DALAM MEMENUHI
KEBUTUHAN KELUARGA**

**Studi Kasus di PTP. Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin
Desa Candijati Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember**

**KARYA ILMIAH TERTULIS
(SKRIPSI)**

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat untuk
Menyelesaikan Pendidikan Program Strata Satu
Program Studi Agribisnis Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian
Fakultas Pertanian Universitas Jember**

Oleh

**Marson Teguh Perkasa
NIM. 001510201078**

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS PERTANIAN**

Juni 2005

KARYA ILMIAH TERTULIS BERJUDUL

**MOTIVASI DAN PRODUKTIVITAS TENAGA
KERJA WANITA DALAM MEMENUHI
KEBUTUHAN KELUARGA**

**Studi Kasus di PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin
Desa Candijati Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember**

Oleh

Marson Teguh Perkasa
NIM. 001510201078

Dipersiapkan dan disusun dibawah bimbingan:

Pembimbing Utama : Dra. Sofia, M.Hum
NIP. 131 658 396

Pembimbing Anggota : Djoko Soejono, SP,MP
NIP. 132 164 097

KARYA ILMIAH TERTULIS BERJUDUL

**MOTIVASI DAN PRODUKTIVITAS TENAGA
KERJA WANITA DALAM MEMENUHI
KEBUTUHAN KELUARGA**

**Studi Kasus di PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin
Desa Candijati Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember**

Oleh

Marson Teguh Perkasa
NIM. 001510201078

Telah diuji pada tanggal
24 Juni 2005


dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

TIM PENGUJI


Ketua


Dra. Sofla, M.Hum
NIP. 131 658 396

Anggota I

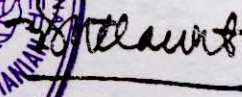

Djoko Soejono, SP,MP
NIP. 132 164 097

Anggota II


Ir. Sri Subekti, MSi
NIP. 131 918 174



MENGESAHKAN
Dekan,


Prof. Dr. Ir. Endang Budi Tri Susilowati, MS
NIP. 130 531 982

MOTTO

“Surga Dibawah Telapak Kaki Ibu”

*Empat hal untuk dicamkan dalam kehidupan yaitu berpikir jernih tanpa bergegas atau bingung, mencintai setiap orang dengan tulus, bertindak dalam segala hal dengan motif yang mulia, dan percaya pada Tuhan tanpa ragu sedikitpun
(Hellen Keller)*

*Hidup adalah perjuangan: “Hadapilah”
(Ayah dan Ibuku)*

Dengan penuh rasa syukur kehadiran Allah SWT, Karya Ilmiah Tertulis ini kupersembahkan kepada:

- Ayahandaku Nano Mario dan Ibundaku Adi Rah Prasetyanie tercinta, terima kasih atas bimbingan, dorongan, dukungan, kesabaran, dan doa yang tiada hentinya diberikan hingga ananda dapat menjadi orang yang berguna dan dapat membanggakan keluarga;
- Adekku Vicky Febrian P, Andra Febrian M, dan Meita Achira M, terima kasih atas canda tawa serta celoteh kalian sehingga membuat hidupku lebih bermakna;
- Nenekku tercinta yang telah memberikan nasehat dan dorongan untuk menyelesaikan Karya Ilmiah Tertulis ini;
- Pakdheku Adi Rah Bimandaru Sekeluarga yang telah memberikan semangat dan dukungan untuk terselesaikannya Karya Ilmiah Tertulis ini;
- Ririn Setyoningsih terima kasih atas dukungan, kasih sayang, perhatian dan kesabaran yang telah diberikan , you're my inspiration in life;
- Sahabat-sahabatku, Esti, Ican, Teddy, Trisnie, Slamed, Ivan, Kukuh, Joko, Ivon, Wita, Fiul, Eka, Mbak Rahayu dan Mbak Ana thanks for everything;
- Teman-temanku, Idam, Udhin, Shaden, Lilac, Karien, Denik, Mita, Ayu dan rekan-rekan Sosek 2000 semoga kebersamaan yang telah kita bangun selama ini selalu terjalin erat selamanya;
- Almamater yang kubanggakan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah hirabbil'amin. Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah banyak melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah tertulis (skripsi) ini. Penulisan karya ilmiah tertulis (skripsi) yang berjudul "Motivasi dan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita dalam Memenuhi Kebutuhan Keluarga" ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program strata satu pada Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian/Agribisnis, Fakultas Pertanian Universitas Jember.

Dalam menyelesaikan karya ilmiah tertulis ini, penulis telah banyak mendapat bantuan, arahan, bimbingan, dan saran-saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Jember yang telah memberi kesempatan kepada penulis dalam menyelesaikan karya ilmiah tertulis ini
2. Dekan Fakultas Pertanian Universitas Jember yang telah memberikan bantuan perijinan dalam menyelesaikan karya ilmiah tertulis ini
3. Ketua Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian yang telah memberikan bantuan sarana dan prasarana dalam menyelesaikan karya ilmiah tertulis ini
4. Dra. Sofia, M.Hum, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan, nasehat dan arahan dalam penyelesaian karya ilmiah tertulis ini
5. Djoko Soejono, SP,MP, selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, nasehat, dan petunjuk kepada penulis dalam penulisan karya ilmiah tertulis ini
6. Ir. Sri Subekti, MSi, selaku Dosen Penguji yang telah banyak memberi masukan demi kesempurnaan tulisan ilmiah ini
7. Rudi Hartadi, SP,MSi, selaku Dosen Wali yang telah memberikan arahan dan nasehat yang berharga selama penulis menjalani kegiatan akademis.
8. Bapak Ir. H. Ricky Marantika, selaku Pimpinan Unit Industri Bobbin PTP Nusantara X (Persero) yang telah memberikan ijin penelitian kepada penulis

9. Bapak Zuliadji Hernowo Kusno, SH, selaku Kepala Bagian Produksi PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin yang telah memberi arahan pada penulis selama penelitian berlangsung
10. Bapak Drs. Soepriyanto, AK, selaku Kepala Bagian Akuntansi Keuangan dan Umum PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin yang telah memberikan tuntunan dan arahan kepada penulis selama penelitian berlangsung
11. Bapak Moejiono, selaku Kasie Perencanaan Pengendalian Anggaran Belanja PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin dan pembimbing selama penulis melaksanakan penelitian hingga terselesaikannya karya ilmiah tertulis ini
12. Seluruh Staf dan Karyawan PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin, yang telah banyak membantu selama kegiatan penelitian berlangsung
13. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis selama melaksanakan penelitian sampai terselesaikannya karya ilmiah tertulis ini.

Semoga karya ilmiah tertulis ini bermanfaat bagi yang memerlukannya.

Jember, Juni 2005

Penulis

Marson Teguh Perkasa, 001510201078, Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian/Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Jember, dengan judul **“Motivasi dan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita dalam Memenuhi Kebutuhan Keluarga”** dibimbing oleh Dra. Sofia, M.Hum, selaku Dosen Pembimbing Utama (DPU) dan Djoko Soejono, SP.MP selaku Dosen Pembimbing Anggota (DPA).

RINGKASAN

Agroindustri sebagai salah satu subsistem agribisnis diharapkan dapat menjadi penggerak pembangunan struktur pertanian sehingga dapat memainkan peranan penting dalam kegiatan pembangunan nasional baik dalam susunan pertumbuhan, pemerataan maupun stabilitas nasionalnya. Berhubungan dengan keadaan demikian maka agroindustri harus dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas tenaga kerja yang dimilikinya. Motivasi wanita bekerja diluar rumah menentukan terhadap produktivitas kerja yang dihasilkannya, dimana dimaksudkan untuk meningkatkan taraf kesejahteraan keluarganya. Pola pengambilan keputusan dalam keluarga dihubungkan dengan konsumsi, sumbangan tenaga kerja oleh keluarga serta pendidikan. Wanita bekerja dengan maksud untuk memperoleh pendapatan sehingga dapat mengalokasikannya untuk kebutuhan keluarga. Penelitian ini akan mengkaji mengenai motivasi kerja, produktivitas kerja, hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan wanita untuk bekerja, serta alokasi penggunaan pendapatan tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin.

Daerah penelitian ditentukan secara sengaja atau *Purposive Methode*. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan korelasional. Metode pengambilan contoh adalah dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling* dengan teknik undian. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah dengan Indikator Motivasi dengan Tabulasi Skor; Produktivitas Kerja Berdasarkan Upah Tambahan, Umur dan UMK; Analisis *Rank Spearman*; Skala Prioritas; dan Analisis Alokasi Pendapatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja adalah tinggi. Tingkat produktivitas kerja adalah tinggi. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja. Faktor-faktor yang mendasari pengambilan keputusan wanita untuk bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin adalah untuk meningkatkan pendapatan keluarga sebagai faktor paling dominan, untuk mengisi waktu luang sebagai faktor dominan, untuk mengejar status sebagai faktor cukup dominan, faktor dorongan keluarga sebagai faktor agak dominan, dan tingkat upah yang relatif tinggi sebagai faktor tidak dominan. Alokasi penggunaan pendapatan keluarga tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin terbesar untuk kebutuhan non pangan yaitu 35,40%, untuk kebutuhan pangan 30,33%, kebutuhan tabungan 27,81%, dan untuk kebutuhan pribadi adalah sebesar 6,46%.



DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PEMBIMBING | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| HALAMAN MOTTO | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| RINGKASAN | viii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| | |
| I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Permasalahan | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 5 |
| 1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian | 6 |
| 1.3.1 Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.3.2 Kegunaan Penelitian | 6 |
| | |
| II. KERANGKA DASAR TEORI DAN HIPOTESIS | 7 |
| 2.1 Tinjauan Pustaka | 7 |
| 2.1.1 Agroindustri Tembakau | 7 |
| 2.1.2 Wanita dalam Kegiatan Ekonomi Produktif | 11 |
| 2.1.3 Motivasi Kerja | 16 |
| 2.1.4 Produktivitas Kerja | 19 |
| 2.1.5 Pengambilan Keputusan | 21 |
| 2.1.6 Pendapatan untuk Pengeluaran Konsumsi | 22 |
| 2.2 Kerangka Pemikiran | 23 |
| 2.3 Hipotesis | 32 |

| | |
|---|----|
| III. METODOLOGI PENELITIAN | 33 |
| 3.1 Penentuan Daerah Penelitian | 33 |
| 3.2 Metode Penelitian | 33 |
| 3.3 Metode Pengambilan Contoh | 33 |
| 3.4 Metode Pengumpulan Data | 34 |
| 3.5 Metode Analisis Data | 34 |
| 3.6 Terminologi | 39 |
| | |
| IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN | 41 |
| 4.1 Sejarah Perusahaan | 41 |
| 4.2 Kegiatan Usaha | 42 |
| 4.3 Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, dan Kebijaksanaan Perusahaan | 43 |
| 4.3.1 Visi, Misi, dan Tujuan Perusahaan | 43 |
| 4.3.2 Sasaran dan Kebijaksanaan Perusahaan | 43 |
| 4.4 Organisasi | 44 |
| 4.4.1 Struktur Organisasi Operasional | 44 |
| 4.4.2 Pembagian Tugas Operasional | 46 |
| 4.5 Keadaan Tenaga Kerja | 49 |
| 4.5.1 Pembagian Tenaga Kerja | 49 |
| 4.5.2 Pola Rekrutmen Tenaga | 50 |
| 4.5.3 Hak-Hak Tenaga Kerja | 50 |
| 4.5.4 Jam Kerja | 51 |
| 4.6 Sarana Kesejahteraan Sosial | 51 |
| 4.7 Pola Produksi | 54 |
| 4.7.1 Proses Produksi | 54 |
| 4.7.2 Proses Kegiatan Produksi | 57 |
| | |
| V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 58 |
| 5.1 Tingkat Motivasi Kerja Tenaga Kerja Wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin | 58 |

| | |
|--|-----------|
| 5.2 Tingkat Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin | 67 |
| 5.3 Hubungan antara Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin | 73 |
| 5.4 Faktor-Faktor yang Mendasari Pengambilan Keputusan Wanita untuk Bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin | 76 |
| 5.5 Alokasi Penggunaan Pendapatan Keluarga Tenaga Kerja Wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin | 79 |
| VI. KESIMPULAN DAN SARAN | 86 |
| 6.1 Kesimpulan..... | 86 |
| 6.2 Saran..... | 86 |

DAFTAR PUSTAKA

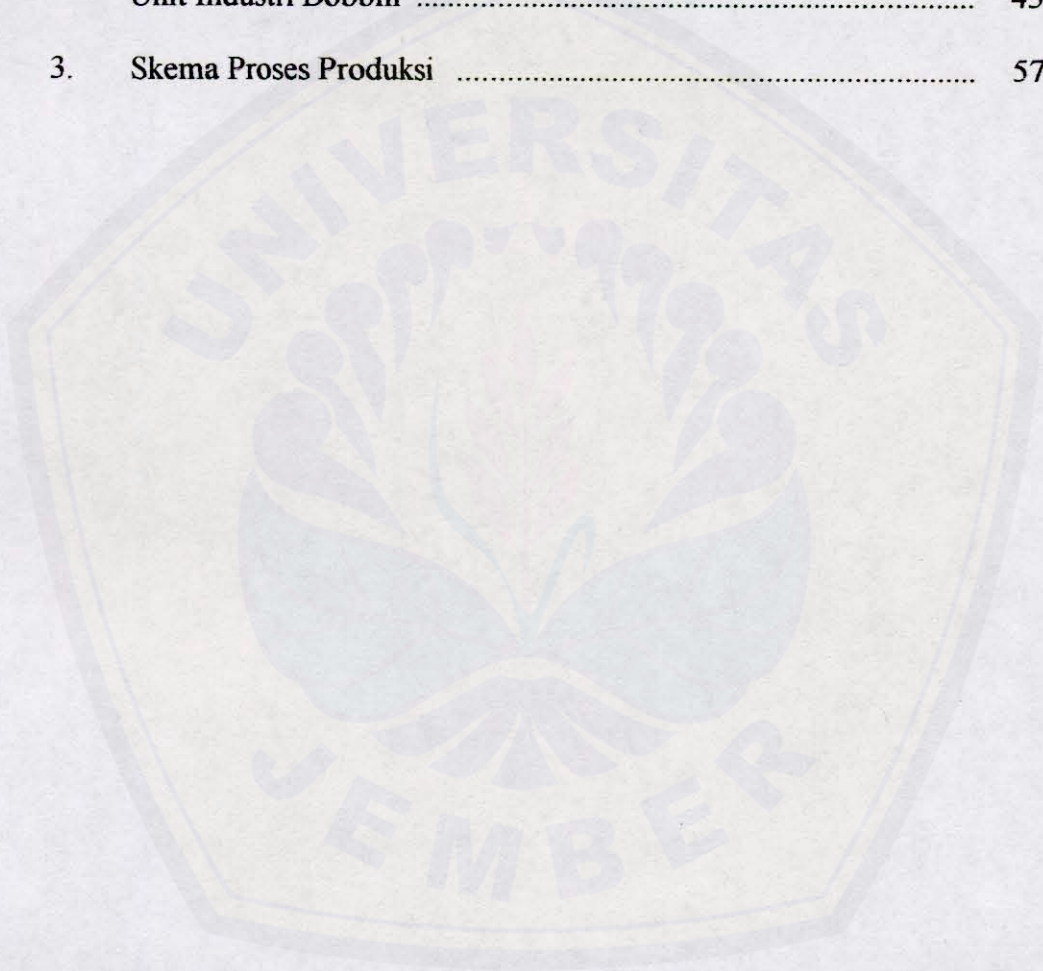
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| Nomor | Judul | Halaman |
|--------------|---|----------------|
| 1. | Matrik Bobot Masing-Masing Faktor yang Mendasari Pengambilan Keputusan wanita Bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin | 38 |
| 2. | Matrik Urutan Prioritas Berdasarkan Perkalian Jumlah Frekuensi Pilihan dengan Bobotnya | 38 |
| 3. | Hasil Tabulasi Skor Motivasi Kerja Tenaga Kerja Wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin | 58 |
| 4. | Tingkat Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Wanita Berdasarkan Upah Tambahan pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin | 68 |
| 5. | Tingkat Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Wanita Berdasarkan Umur pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin .. | 69 |
| 6. | Tingkat Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Wanita Berdasarkan Upah Minimum Kabupaten pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin | 70 |
| 7. | Hasil Analisa <i>Rank Spearman</i> Hubungan antara Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin | 74 |
| 8. | Hasil Analisis Urutan Prioritas yang Mendasari Wanita untuk Bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin | 76 |
| 9. | Perbandingan Urutan Faktor - Faktor yang Mendasari Wanita untuk Bekerja Sebelum dan Setelah Analisis | 79 |
| 10. | Alokasi Penggunaan Pendapatan Keluarga Tenaga Kerja Wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin | 80 |
| 11. | Alokasi Penggunaan Pendapatan untuk Kebutuhan Pangan Keluarga Tenaga Kerja Wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin | 81 |
| 12. | Alokasi Penggunaan Pendapatan untuk Kebutuhan Non Pangan Keluarga Tenaga Kerja Wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin | 83 |

DAFTAR GAMBAR

| Nomor | Judul | Halaman |
|--------------|---|----------------|
| 1. | Skema Kerangka Pemikiran | 31 |
| 2. | Struktur Organisasi Operasional PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin | 45 |
| 3. | Skema Proses Produksi | 57 |



DAFTAR LAMPIRAN

| Nomor | Judul | Halaman |
|--------------|---|----------------|
| 1. | Skor Motivasi Kerja Tenaga Kerja Wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin | 91 |
| 2a. | Nilai Skor Indikator Alasan Bekerja | 92 |
| 2b. | Nilai Skor Indikator Curahan Waktu Kerja | 93 |
| 2c. | Nilai Skor Indikator Pemenuhan Kebutuhan Fisik | 94 |
| 2d. | Nilai Skor Indikator Kepuasan Kerja | 95 |
| 2e. | Nilai Skor Indikator Tanggung Jawab Kerja | 96 |
| 2f. | Nilai Skor Indikator Prestasi Kerja | 97 |
| 2g. | Nilai Skor Indikator Lingkungan Keluarga | 98 |
| 3.1 | Indikator Alasan Bekerja, Curahan Waktu Kerja dan Pemenuhan Kebutuhan Fisik Tenaga Kerja Wanita | 99 |
| 3.2 | Indikator Kepuasan Kerja, Tanggung Jawab Kerja, Prestasi Kerja dan Lingkungan Keluarga Tenaga Kerja Wanita | 100 |
| 4. | Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Berdasar Upah Tambahan pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin | 101 |
| 5. | Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Berdasar Umur pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin | 102 |
| 6. | Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Berdasar UMK pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin | 103 |
| 7. | Hasil Analisis Hubungan antara Motivasi dan Produktivitas | 104 |
| 8. | Faktor - Faktor yang Mendasari Pengambilan Keputusan Wanita untuk Bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin | 105 |
| 9. | Matrik Urutan Prioritas Berdasarkan Perkalian Jumlah Frekuensi Pilihan dengan Bobotnya | 106 |

| | | |
|------|--|-----|
| 10. | Rekapitulasi Data Alokasi Penggunaan Pendapatan | 107 |
| 11. | Alokasi Penggunaan Pendapatan untuk Pengeluaran Pangan | 108 |
| 12a. | Alokasi Penggunaan Pendapatan untuk Pengeluaran Non Pangan | 109 |
| 12b. | Alokasi Penggunaan Pendapatan untuk Pengeluaran Non Pangan | 110 |
| 13. | Alokasi Pendapatan untuk Pengeluaran Pribadi dan Lain-Lain | 111 |
| 14a. | Tingkat Kebutuhan Ekonomi Keluarga Rata-Rata per Bulan | 112 |
| 14b. | Tingkat Kebutuhan Ekonomi Keluarga Rata-Rata per Bulan | 113 |
| 15. | Curahan Waktu Kerja di Dalam Rumah | 114 |
| 16. | Curahan Waktu Kerja di Luar Rumah..... | 115 |
| 17. | Jumlah Jam Kerja Tenaga Kerja Wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin | 116 |
| 18. | Jumlah Produksi Tenaga Kerja Wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin..... | 117 |
| 19. | Total Pendapatan Rata-Rata Tenaga Kerja Wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin | 118 |
| 20. | Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan Suami, Jumlah Anak, dan Jumlah Anggota Keluarga | 119 |

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Pembangunan pertanian diharapkan berorientasi pada tujuan yang diarahkan untuk memecahkan masalah-masalah ekonomi nasional, berupa penyediaan bahan pangan bagi penduduk, penciptaan lapangan kerja dan kesempatan berusaha, penyediaan faktor-faktor produksi dalam bentuk tenaga kerja dan pembentukan modal investasi, mendukung sektor non pertanian melalui penyediaan bahan baku industri dan pasar bagi produksi dalam negeri serta peningkatan penerimaan devisa negara melalui kegiatan ekspor hasil pertanian. Perubahan struktur pertanian direfleksikan oleh perubahan-perubahannya dalam proses pengelolaan sumber daya ekonomi yang tidak hanya berorientasi kepada upaya peningkatan produksi tetapi juga kepada upaya peningkatan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat (Wibowo, 1999).

Pembangunan sektor pertanian tidak hanya mencakup sub tanaman pangan saja, tetapi juga mencakup sektor perikanan, kehutanan dan perkebunan. Perkebunan merupakan salah satu sektor pertanian yang mempunyai peranan penting bagi perekonomian Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya kemampuan dari sektor perkebunan menjadi sektor andalan bagi pembangunan pertanian utamanya dalam menghasilkan dan meningkatkan devisa negara. Usaha pada sektor perkebunan akan lebih berperan apabila hasil produksinya diolah sedemikian rupa menjadi produk baru bersifat setengah jadi maupun produk yang akan segera dikonsumsi (Soetriono, 2001).

Pembangunan perkebunan pada hakekatnya merupakan upaya pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan yang diperlukan guna mendukung kehidupan manusia. Sumber daya alam berfungsi sebagai faktor produksi dan sumber kesejahteraan bagi masyarakat Indonesia. Kegiatan perkebunan sangat tergantung pada ketersediaan dan kualitas sumber daya, dimana pengelolaan sumber daya ditujukan untuk meningkatkan produksi guna mencapai sasaran produksi yang telah diprogramkan (Sinar Tani, 2002).

Sejak Repelita VI sebagai awal Pembangunan Jangka Panjang II (PJP II), orientasi pembangunan pertanian khususnya sub sektor perkebunan mengalami perubahan yang mendasar, dari orientasi peningkatan produksi menjadi pembangunan pertanian sub sektor perkebunan yang berorientasi agribisnis. Reorientasi arah pembangunan pertanian tersebut pada dasarnya adalah rancangan strategi untuk dapat menjawab tantangan masa depan, yang pada hakekatnya merupakan antisipasi terhadap perubahan dalam negeri dan lingkungan global yang berkembang secara cepat dan dinamis (Sutawi, 2002).

Sektor perkebunan sebagai salah satu sektor utama dalam pembangunan pertanian tentunya tidak dapat dipisahkan dalam upaya perubahan pembangunan pertanian yang berbasis agribisnis. Salah satu hasil tanaman perkebunan yang akhir-akhir ini menjadi sasaran pengembangan agribisnis adalah tembakau. Sebagai salah satu komoditi andalan tanaman perkebunan, tembakau sangat berperan dalam aktivitas produksi dan pemasarannya. Dimana untuk pengembangan agribisnis tanaman perkebunan berperan dalam membuka lapangan pekerjaan bagi penduduk dan menghasilkan devisa bagi negara sebagai komoditi ekspor hasil pertanian (Soetrisno, 2001).

Agroindustri sebagai salah satu subsistem agribisnis diharapkan dapat menjadi penggerak pembangunan struktur pertanian sehingga dapat memainkan peranan penting dalam kegiatan pembangunan nasional baik dalam susunan pertumbuhan, pemerataan maupun stabilitas nasionalnya. Tentunya di dalam memainkan peranan ini agroindustri dituntut untuk selalu berusaha meningkatkan produksinya dalam mencapai hasil yang maksimal. Peningkatan produksi yang hendak dicapai ditentukan oleh produktivitas tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi. Berhubungan dengan keadaan demikian maka agroindustri harus dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang dimilikinya, dan nantinya diharapkan dapat membawa pada tingkat kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri terutama untuk kesejahteraan keluarganya (Soekartawi, 2000).

Menurut Hamalik dalam Rahmawati (2004), masalah ketenagakerjaan terus-menerus mendapat perhatian serius dari berbagai pihak; baik itu pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat, dan keluarga. Masalah ketenagakerjaan perlu sekali untuk dikembangkan dan ditingkatkan terutama pada peningkatan pendidikan karena tenaga kerja sangat mendukung terhadap pembangunan pertanian maupun pembangunan nasional. Oleh sebab itu diperlukan adanya motivasi dalam rangka mendorong maupun mempengaruhi para tenaga kerja untuk lebih diarahkan pada kegiatan pertanian yang lebih maju dan berlangsung dalam jangka waktu yang lama serta konsisten dan efisien.

Motivasi merupakan suatu proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Oleh sebab itu diperlukan adanya usaha yang keras untuk mencapai suatu tujuan. Besarnya usaha yang dikerahkan tergantung pada kemampuan setiap orang untuk memuaskan berbagai kebutuhannya baik dari segi fisik, waktu, dan tanggung jawabnya. Adanya arahan dan dorongan dari lingkungannya akan dapat mendorong setiap sumber daya manusia untuk mengembangkan potensinya, sehingga dapat memberikan prestasi yang membanggakan bagi dirinya dan orang lain (Saydam, 2000).

Motivasi setiap individu dalam melaksanakan segala aktivitasnya berbeda antara individu yang satu dengan individu yang lain. Motivasi seseorang untuk bekerja dipengaruhi oleh beberapa hal baik dari faktor internal maupun dari faktor eksternal. Saat ini keberadaan wanita bekerja di luar rumah sudah menjadi hal yang biasa. Motivasi wanita bekerja di luar rumah menentukan terhadap produktivitas kerja yang dihasilkannya, dimana dimaksudkan untuk meningkatkan taraf kesejahteraan keluarganya (Gomes, 2002).

Peranan wanita dewasa ini telah menunjukkan peranan yang cukup luas, disamping melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pengatur rumah tangga, mereka juga masih ikut terlibat dalam pencarian nafkah guna memenuhi kebutuhan keluarga. Rendahnya kondisi perekonomian mendorong kaum wanita untuk turut serta melibatkan diri dalam pencarian nafkah keluarga. Dengan melakukan segala macam kegiatan usaha yang diperkirakan akan dapat menambah pendapatan, maka upaya yang dilakukan oleh mereka adalah menjadi

tenaga kerja wanita. Selain tingkat kebutuhan yang dirasakan belum dapat mencukupi keluarganya, kondisi waktu luang juga dapat mempengaruhi mereka untuk berperan aktif dalam kegiatan yang bersifat lebih ekonomis dan dapat memberikan nilai manfaat (Handayani dan Sugiarti, 2002).

Keberadaan wanita bekerja dalam rumah tangga tidak harus dipengaruhi oleh kondisi perekonomian saja. Adanya otonomi terhadap wanita dalam mengembangkan ketrampilan dan pengetahuan sebagai akibat dari tingkat pendidikan yang mereka tempuh juga mendorong mereka untuk lebih bersifat produktif. Selain itu, tingkat kesejahteraan rumah tangga juga dapat mempengaruhi terhadap keputusan mereka untuk bekerja. Hal ini diakibatkan oleh kondisi waktu luang mereka sehingga dapat membentuk kegiatan ekonomis dan bermanfaat bagi keluarga maupun diri pribadi. Dengan bekerja mereka juga dapat memenuhi kebutuhannya sendiri tanpa tergantung pada suami (Naqiyah, 2005).

Menerima wanita sebagai mitra sejajar pria dan perlunya peran ganda wanita berarti wanita harus dilihat secara utuh dalam berbagai kedudukan dan peranannya. Pandangan terhadap wanita harus dilihat secara pribadi mandiri dalam kebersamaan dan sumber daya manusia yang mempunyai hak, kewajiban, kesempatan yang sama dengan pria untuk mengembangkan potensinya. Selain itu, wanita juga mempunyai hak dan kewajiban serta kesempatan yang sama dengan pria dalam pembangunan melalui partisipasinya dalam semua bidang dan segenap kegiatan, dari tingkat pelaksana sampai ke tingkat perumusan kebijakan dan pengambil keputusan (Mufidah, 2004).

Pengambilan keputusan oleh wanita dalam keluarga akhir-akhir ini semakin mendominasi seiring didengungkannya peranan wanita dalam era globalisasi yang semakin mengarah pada keberadaan wanita mandiri dalam segala bidang. Perhatian terhadap rumah tangga sebagai kesatuan yang menentukan atau mengambil keputusan dalam berbagai aspek kehidupan anggota-anggotanya semakin bertambah. Pola pengambilan keputusan dalam keluarga dihubungkan dengan konsumsi, sumbangan tenaga kerja oleh keluarga serta pendidikan. Dengan bekerja diharapkan nantinya mereka akan memperoleh pendapatan, sehingga dapat mengalokasikannya untuk kebutuhan keluarga (Prihantoro, 2001).

PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin terletak di Desa Candijati Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember, berdasarkan pengelolannya merupakan salah satu perkebunan besar yang dikelola oleh BUMN. Industri Bobbin merupakan salah satu unit usaha yang dikembangkan oleh pihak perusahaan dalam rangka membuka lapangan kerja utamanya bagi tenaga kerja wanita. Dimana pada proses produksinya diperlukan tenaga kerja wanita untuk mengoperasikan mesin dan menghasilkan produk yang diolahnya.

Kegiatan produksi ini dipengaruhi oleh produktivitas kerja dalam mencapai target produksi yang diharapkan. Karena itu tenaga kerja menjadi salah satu faktor perencanaan utama dan selalu diperlukan dalam suatu perusahaan perkebunan. Terutama pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin tenaga kerja yang digunakan adalah tenaga kerja-tenaga kerja yang terampil dan memiliki tingkat kemampuan yang cukup. Hal ini sangat diperlukan oleh pihak perusahaan di dalam mengoperasikan peralatan produksi yang digunakannya. Banyaknya wanita bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin dapat disebabkan oleh beberapa faktor baik dari faktor internal dan eksternal yang mempengaruhinya. Tentunya untuk mendukung kegiatan tersebut diperlukan adanya hubungan saling ketergantungan antara kedua belah pihak yaitu tenaga kerja wanita dan perusahaan terutama didalam pencapaian produksi dan peningkatan produktivitas yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini akan mengkaji mengenai motivasi kerja, produktivitas kerja, hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan wanita untuk bekerja, serta alokasi penggunaan pendapatan tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Bagaimanakah tingkat motivasi kerja tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin?
2. Bagaimanakah tingkat produktivitas kerja tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin?

3. Bagaimanakah hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin?
4. Faktor-faktor apakah yang mendasari pengambilan keputusan wanita untuk bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin?
5. Bagaimanakah alokasi penggunaan pendapatan keluarga tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin?

1.3 Tujuan dan Kegunaan

1.3.1 Tujuan

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin.
2. Untuk mengetahui tingkat produktivitas tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin.
3. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin.
4. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mendasari pengambilan keputusan wanita untuk bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin.
5. Untuk mengetahui alokasi penggunaan pendapatan keluarga tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin.

1.3.2 Kegunaan

1. Sebagai bahan pertimbangan dan informasi bagi agroindustri tembakau didalam menentukan strategi pengembangan bidang industri tembakau, khususnya dalam meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas tenaga kerja wanita.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi “ pembuat kebijakan “ dalam mengatur kebijakan khususnya mengenai pengembangan kualitas tenaga kerja wanita.
3. Sebagai bahan informasi bagi peneliti selanjutnya dan sumbangan kepustakaan untuk peneliti yang sejenis.

II. KERANGKA DASAR TEORI DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Agroindustri Tembakau

Dalam tatanan pembangunan nasional, perkebunan memegang peranan penting, antara lain sebagai penyerap tenaga kerja. Diperkirakan tidak kurang dari 7 juta tenaga kerja diserap, baik sebagai petani maupun sebagai pekerja. Besarnya lapangan kerja yang disediakan ini memberikan arti bahwa di masa datang perkebunan ini masih perlu untuk ditumbuhkembangkan. Perkebunan juga merupakan sumber pendapatan. Pendapatan tenaga kerja ini cukup besar peranannya dalam kegiatan dan dinamika ekonomi nasional (Sinar Tani, 2002).

Berdasarkan pengelolannya, perkebunan dibagi menjadi (1) Perkebunan Rakyat, yaitu usaha budidaya tanaman yang dilakukan oleh rakyat yang sebagian besar hasilnya untuk dijual, dengan luas areal pengusaannya dalam skala terbatas; (2) Perkebunan Besar, yaitu suatu usaha budidaya tanaman yang dilakukan oleh BUMN/swasta yang hasil seluruhnya untuk dijual dengan areal pengusaannya yang sangat luas; (3) Perkebunan Perusahaan Inti Rakyat (PIR), yaitu suatu usaha budidaya tanaman, dimana perusahaan besar (pemerintah atau swasta) bertindak sebagai inti sedangkan rakyat merupakan plasma; (4) Perkebunan Unit Pelaksana Proyek (UPP), yaitu perkebunan yang dalam pembinaannya dilakukan pemerintah, sedangkan pengusaannya dilakukan oleh rakyat (Syamsulbahri, 1996).

Perkebunan merupakan suatu usaha yang bersifat padat karya dan keberadaan tenaga kerja manusia sangat mempengaruhi terhadap produksi yang akan dihasilkan. Tenaga kerja merupakan faktor penentu dalam mengelola usahatani dan merupakan faktor penentu keberhasilan usahatani. Untuk meningkatkan produktivitas dari suatu tanaman perkebunan banyak ditentukan oleh produktivitas kerja, sedang produktivitas kerja ditentukan oleh karakter-karakter tipe tenaga kerja yang bersangkutan (Soetriono, 2001).

Menurut Wibowo (1999), sistem agribisnis diartikan sebagai semua aktivitas mulai pengadaan penyaluran sarana produksi sampai dengan pemasaran produk yang dihasilkan oleh usahatani, dan agroindustri sebagai salah satu subsistemnya terkait satu sama lain dengan berbagai subsistem, yaitu:

- 1) Subsistem pengadaan dan penyaluran sarana produksi, teknologi dan pembangunan sumber daya pertanian;
- 2) Subsistem budidaya dan usahatani;
- 3) Subsistem pengolahan hasil atau agroindustri;
- 4) Subsistem pemasaran hasil pertanian;
- 5) Subsistem prasarana; dan
- 6) Subsistem pembinaan.

Menurut Wirjodirojo (1997), agroindustri adalah industri yang mengolah hasil pertanian mulai dari pengolahan tingkat pertama yang mengubah hasil panen menjadi produk yang biasa diperdagangkan hingga pengolahan tingkat kegiatan produksi yang bentuk bahan bakunya sudah tidak terlihat lagi. Biro Pusat Statistik mengelompokkan industri dalam 4 golongan yang didasarkan pada banyaknya pekerja yang terlibat yaitu:

1. Industri besar, bertenaga kerja 100 orang atau lebih,
2. Industri sedang, bertenaga kerja 20 sampai 99 orang,
3. Industri kecil, bertenaga kerja 5 sampai 19 orang,
4. Industri rumah tangga, bertenaga kerja sampai 4 orang.

Menurut Masyhuri (2000), pembangunan agroindustri perlu mendapat perhatian lebih serius, karena didasarkan bahwa:

1. Agroindustri dewasa ini diperlukan kehadirannya ditengah masyarakat yang semakin maju sesuai dengan perkembangan keadaan sosial ekonominya.
2. Agroindustri mempunyai manfaat dan berfungsi sebagai penampung tenaga kerja khususnya di pedesaan.
3. Agroindustri mempunyai peranan dapat meningkatkan dan meratakan pendapatan masyarakat dengan nilai tambah yang ditimbulkannya.

4. Agroindustri dapat menarik dan mendorong kegiatan ekonomi serta proses produksi industri baik hulu maupun hilirnya, hal ini berarti bahwa agroindustri dapat sebagai penggerak kegiatan perekonomian secara keseluruhan.
5. Agroindustri merupakan kegiatan ekonomi yang memberikan sumber pendapatan daerah dari devisa negara.
6. Agroindustri mempunyai prospek yang cerah dan dapat lebih dikembangkan untuk masa-masa mendatang sebagai salah satu kegiatan ekonomi yang terandalkan.

Agroindustri pada sektor perkebunan utamanya pada pengusahaan tanaman tembakau saat ini telah banyak dikembangkan baik oleh perusahaan besar maupun perusahaan dalam skala kecil. Tembakau banyak diusahakan oleh berbagai perusahaan karena tingkat permintaan konsumen yang semakin tinggi. Akan tetapi tembakau saat ini berada pada posisi yang dilematis. Dimana adanya kebijakan pemerintah mengenai pengurangan konsumsi rokok ternyata bertentangan dengan kenaikan penerimaan devisa negara pada komoditi perkebunan ini (Soetrisno, 2001).

Menurut Santoso dalam Rahmawati (2004), peran tembakau bagi masyarakat cukup besar karena aktivitas produksi dan pemasarannya melibatkan sejumlah penduduk untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan. Proses produksi tembakau melibatkan banyak tenaga kerja dan menumbuhkan banyak kesempatan kerja baik keterkaitan ke belakang (*backward linkage*) berupa penyediaan masukan dan bahan untuk usahatani, maupun keterkaitan ke depan (*forward linkage*) berupa perusahaan-perusahaan pengolahan, pabrik-pabrik rokok, perdagangan dalam negeri, ekspor, import, dan sebagainya.

Menurut Cahyono (1998), banyak jenis tanaman tembakau di Indonesia yang dibudidayakan oleh rakyat ataupun badan usaha swasta dan BUMN. Namun tidak semua jenis tembakau dapat memberi keuntungan yang sama besar karena setiap jenis tembakau mempunyai kualitas dan kegunaan yang berbeda dalam industri cerutu. Dalam industri cerutu dikenal tiga kualitas daun tembakau yaitu daun pembalut (*dekblad*), daun pembungkus (*omblad*), dan daun pengisi (*filler*). Berdasarkan jenis daun yang dihasilkan, tembakau dibagi menjadi 5 jenis yakni:

- (1) tembakau cerutu;
- (2) tembakau pipa;
- (3) tembakau sigaret;
- (4) tembakau asli/ rajangan; dan
- (5) tembakau asepan.

Lebih lanjut menurut Cahyono (1998), beberapa unsur penunjang yang penting untuk tembakau cerutu adalah:

- 1) Bentuk dan ukuran cerutu yang akan dipakai sebagai pembalut (*dekblad*) maupun daun pembungkus (*omblad*) bentuk dan ukuran daun merupakan unsur kualitas yang penting, karena menentukan *rendeman* yaitu banyaknya irisan yang dapat dibuat dari tiap helai daun.
- 2) Tulang daun, dalam proses pembuatan cerutu di pabrik, ibu tulang daun dibuang, karena dikehendaki ibu tulang daun yang kecil.
- 3) Tebal daun, bahan pembalut cerutu menghendaki daun yang tipis.
- 4) Kepadatan struktur dan tekstur.
- 5) Elastisitas, yaitu kemampuan daun yang dalam keadaan cukup lembab dapat direntangkan sampai batas tertentu tanpa menjadi robek.
- 6) Warna yang digunakan sebagai indikator untuk sifat kimiawi dan fisik yang menentukan kualitas.
- 7) Sifat-sifat pembakaran yang dipengaruhi kadar Na, Ca, dan Mg.
- 8) Aroma dipengaruhi jumlah dan macam senyawa organik dan unsur-unsur hara, tingkat kemasakan daun dan cara pengeringan.
- 9) Rasa.
- 10) Kekuatan fisiologi yang ditentukan kadar nikotin.
- 11) Higrokopisitas yang ditentukan kadar air.

Mencermati pertembakauan di Jember pada dasarnya menelusuri puluhan ribu penduduk yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam proses produksi dan distribusi pertembakauan. Angka puluhan ribu ini dihitung mulai dari sektor hulu (penanaman), pengolahan *level* satu (rajang dan pengeringan), pengolahan *level* dua (*packaging* untuk ekspor dan industri rokok) sampai sektor hilir (distribusi), baik distribusi tembakau rajang maupun yang sudah diolah

menjadi rokok. Aktivitas tersebut melibatkan jumlah penduduk yang cukup banyak. Runtuhnya industri pertembakauan berarti runtuhnya nasib sekian banyak penduduk. Itu semua adalah dampak langsung industri tembakau. Peranan tidak langsung juga tidak kalah penting, sebagai salah satu komoditas ekspor andalan tembakau menyumbang devisa yang cukup besar (Soetriono, 2001).

2.1.2 Wanita dalam Kegiatan Ekonomi Produktif

Pengarusutamaan gender dalam pembangunan pertanian bukan hanya isu sosial dan budaya saja, tetapi terutama merupakan isu ekonomi yang bertujuan meningkatkan efektifitas, efisiensi dan keberlanjutan (*sustainability*) dari intervensi pembangunan. Intervensi pembangunan yang dimaksud adalah semua upaya dan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemandirian serta kesejahteraan masyarakat (Sinar Tani, 2003).

Analisis gender seringkali dikaji dalam suatu kegiatan sistem produksi barang dan jasa, dalam hal ini adalah partisipasi dari pria dan wanita sebagai sumber daya manusia. Pengembangan daripada sumber daya manusia terutama wanita perlu diarahkan pada upaya untuk meningkatkan kualitas dari perencanaan suatu pembangunan. Guna mempercepat tercapainya suatu iklim masyarakat yang peka gender, maka sosialisasi nilai kemitrasejajaran harus segera dimulai melalui usaha pelatihan dan kegiatan-kegiatan yang mengarah pada laju gerak produktifitas sumber daya manusia terutama kaum wanita (Soetriono, 2002).

Membahas peranan wanita tidak lepas dengan pemahaman tentang gender. Gender adalah peran yang diberikan kepada laki-laki dan perempuan sebagai akibat konstruksi sosial atau rekayasa sosial. Dalam era global peran seseorang tidak lagi banyak ditentukan oleh norma kebiasaan yang banyak mempertimbangkan faktor jenis kelamin, akan tetapi ditentukan oleh daya saing dan ketrampilan yang dimiliki. Upaya pemberdayaan wanita di Indonesia dalam pembangunan merupakan bagian integral dan tidak terpisahkan dari pembangunan nasional, terutama yang mengarah pada terwujudnya kesetaraan yang berkeadilan gender (Mufidah, 2004).

Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa gender dapat diartikan sebagai konsep yang membedakan peran laki-laki dan perempuan. Perbedaan antar fungsi dan peran antara laki-laki dan perempuan itu tidak ditentukan karena antara keduanya terdapat perbedaan biologis atau kodrat, tetapi dibedakan atau dipilah-pilah menurut kedudukan, fungsi dan peranan masing-masing dalam berbagai bidang kehidupan dan pembangunan (Handayani dan Sugiarti, 2002)

Dahulu wanita bekerja di luar rumah untuk mencari nafkah sangatlah langka dan dianggap bertentangan dengan norma-norma serta adat-istiadat yang berlaku dalam masyarakat. Tetapi kini wanita yang bekerja mencari nafkah sudah dianggap hal yang biasa. Kesempatan untuk bekerja dan dorongan hidup sehari-hari yang semakin meningkat telah mengubah anggapan lama yang berlaku dalam masyarakat. Wanita yang bekerja di luar rumah akan mempunyai peran ganda, yaitu disamping sebagai istri dan ibu rumah tangga yang dalam kegiatan sehari-harinya senantiasa mengerjakan pekerjaan rumah tangga, pendidik dan membimbing anak-anak, disisi lain wanita dapat berperan diluar tugas sebagai ibu rumah tangga. Mereka tidak hanya bekerja di rumah, tetapi juga bekerja diluar rumah untuk mencari nafkah dengan mengembangkan bakat dan ketrampilan yang dimiliki sebagai perwujudan partisipasinya dalam pembangunan nasional (Mufidah, 2002).

Keikutsertaan wanita dalam kegiatan pembangunan berarti memanfaatkan sumber daya manusia bertujuan untuk mengarahkan dan membina sumber daya tersebut ke arah yang lebih produktif. Peranan dan kedudukan wanita dalam kehidupan masyarakat ternyata tidak dapat diabaikan antara lain sebagai penyokong kehidupan rumah tangga. Walaupun peran mereka sebagai pencari nafkah sangat vital, tugas rumah tangga separuhnya masih tanggung jawab mereka. Akibatnya wanita pada keluarga ini harus memikul peran ganda sebagai pencari nafkah dan pengurus rumah tangga (Ardaniah, 1997).

Keterlibatan wanita dalam usaha yang bersifat ekonomis sudah sejak lama dilakukan dalam usaha di sektor pertanian. Wanita ini bekerja untuk membantu suami atau keluarganya, sehingga mampu memberikan sumbangan pendapatan bagi keluarganya. Sektor pertanian harus mempunyai peranan penting dalam

perekonomian Indonesia karena akan dapat meningkatkan pendapatan dan taraf hidup mereka, menambah dan menghemat devisa negara, menciptakan lapangan kerja serta dapat melestarikan sumber daya alam yang ada (Harijani, 2001).

Kondisi faktor internal maupun faktor eksternal juga dapat mempengaruhi wanita untuk berperan serta dalam mengisi waktu setiap harinya. Dengan pendidikan yang dimiliki serta adanya keinginan dalam mengisi waktunya mereka akan lebih memilih pada aktivitas yang sifatnya lebih produktif serta dapat memberikan nilai ekonomis bagi dirinya maupun keluarganya sebagai upaya memenuhi kebutuhan baik konsumsi maupun non konsumsi. Hal ini dimaksudkan untuk mengurangi ketergantungan terhadap suami sebagai sumber pencarian nafkah bagi keluarga. Aktivitas wanita yang selalu berada pada kondisi rumah tangga akan menjadi lebih baik dan efektif dengan adanya pemanfaatan waktu yang lebih efisien serta menghasilkan tambahan pendapatan. Faktor peningkatan status bagi wanita dalam usaha mewujudkan keadilan gender akan menjadi terwujud sehingga ketimpangan sosial akan menjadi berkurang dan menjadi kesamaan peran antara laki-laki dan perempuan (Naqiyah, 2005).

Teori tentang pembagian kerja yang menganggap wanita lebih lemah atau bahkan lebih rendah daripada pria perlu dipertanyakan, sebab yang diinginkan wanita bukanlah mereka harus sama dengan pria, melainkan semacam pengetahuan serta penghargaan atas kemampuan dirinya. Wanita dan pria tidak dapat disamakan dalam segala hal. Namun tidak perlu dipertanyakan siapa yang lebih unggul dan siapa yang lebih lemah, melainkan perbedaan keduanya itu hendaknya saling melengkapi kedua belah pihak (Harsiwi, 2005).

Menurut Naqiyah (2005), upaya meningkatkan peranan wanita ditempuh melalui kebijakan:

1. Meningkatkan dan mengembangkan peranan wanita sebagai ibu rumah tangga dalam mewujudkan keluarga sehat dan sejahtera.
2. Meningkatkan dan mengembangkan peranan wanita sebagai angkatan kerja melalui perluasan kesempatan kerja di berbagai bidang.
3. Meningkatkan dan mengembangkan peranan wanita secara baik di berbagai bidang.

4. Meningkatkan kemampuan dan menumbuhkan iklim budaya yang memungkinkan wanita berperan serta dalam pembangunan.
5. Meningkatkan dan mengembangkan peranan wanita di berbagai bidang pembangunan dalam rangka meningkatkan kemampuan bangsa Indonesia untuk tumbuh dan berkembang atas kekuatannya sendiri menuju masyarakat adil dan makmur berdasar Pancasila.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan. Tenaga kerja merupakan faktor dalam proses produksi yang berfungsi sebagai sarana produksi. Tenaga kerja lebih penting daripada sarana produksi yang lain seperti bahan mentah, tanah, air, dan modal. Hal ini dikarenakan manusialah yang menggerakkan sumber daya tersebut untuk menghasilkan barang ataupun jasa (Saydam, 2000).

Berdasarkan ketentuan yang berlaku dan pengalaman selama ini di Indonesia, tenaga kerja atau pekerja dapat dikelompokkan menjadi tenaga kerja yang terikat dalam hubungan kerja, dan yang tidak terikat dalam hubungan kerja. Tenaga kerja yang termasuk dalam hubungan kerja biasanya mendapat upah sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya – selanjutnya disebut tenaga kerja upahan. Sedangkan yang tidak termasuk dalam hubungan kerja tidak mendapat imbalan termasuk pada tenaga kerja keluarga (Sutawi, 2002).

Keterlibatan wanita yang bekerja di perusahaan-perusahaan dikarenakan oleh kondisi ekonomi yang masih belum cukup. Keberadaan perekonomian yang masih rendah menuntut mereka untuk ikut melibatkan diri dalam usaha pencarian nafkah keluarga, agar kesejahteraan lebih meningkat. Kondisi semacam ini merupakan dorongan utama untuk melibatkan diri dalam upaya pencarian nafkah keluarga dengan melakukan aktivitas yang diperkirakan akan menghasilkan pendapatan (Nawawi, 2001).

Undang-Undang Bidang Ketenagakerjaan Pasal 19 Tahun 2000 menyatakan bahwa tenaga kerja wanita yang bekerja pada suatu perusahaan dalam skala besar hendaknya mendapat perhatian yang layak dan juga jaminan sosial yang sesuai dengan kondisi yang terdapat pada fisiknya. Tenaga kerja dapat

mengerjakan semua jenis pekerjaan berdasarkan tingkat kemampuannya, dimana dipengaruhi oleh: umur, ketrampilan, pengalaman, tingkat kecakapan, pendidikan, tingkat kesehatan, dan faktor lain misalnya kondisi kerja (Himpunan Peraturan dan Perundang-Undangan Bidang Ketenagakerjaan, 2000).

Tenaga kerja produktif adalah sumber daya manusia yang dapat menghasilkan suatu produk baik dalam bentuk barang dan jasa. Dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia melalui partisipasi wanita dalam kegiatan ekonomi produktif akan berdampak pada kemajuan ekonomi dengan laju pertumbuhan yang relatif tinggi. Hal ini dipengaruhi oleh semakin tinggi kesadaran wanita untuk mendapatkan tingkat pendidikan yang layak dan setara dengan kaum laki-laki (Soetriono, 2002).

Menurut Kane dalam Sofia (2001), pentingnya pendidikan bagi kaum perempuan adalah ditinjau dari rata-rata pengembalian keuntungan yang diterima berdasarkan usahanya. Pengembalian keuntungan dari pendidikan perempuan lebih besar dibandingkan dengan laki-laki. Perempuan yang berhasil menyelesaikan pendidikannya akan mampu mengakses informasi lebih baik sehingga mereka dapat memperoleh kesempatan kerja yang baik pula. Dengan demikian dapat dipastikan tentunya berdampak pula pada naiknya pendapatan keluarga. Melalui peningkatan pendidikan perempuan kesejahteraan sosial terjamin. Pendidikan yang tidak diskriminatif akan memberikan keuntungan bagi perempuan maupun laki-laki yang pada akhirnya akan menghantarkan kita semua pada kehidupan yang adil gender di segala bidang. Lebih lanjut pula dinyatakan bahwa pendidikan bagi perempuan akan dapat meningkatkan kesehatan, gizi, dan pendidikan keluarga.

2.1.3 Motivasi Kerja

Istilah motivasi dari kata *motive* atau dalam Bahasa Indonesia disederhanakan menjadi motif yang artinya alasan untuk melakukan sesuatu. Menurut Domsey dan Zimbardo dalam Saydam (2000), motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang mengambil tindakan. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang menyebabkan manusia bergerak dalam pengertian melakukan

berbagai macam aktivitas atau melakukan suatu tindakan. Dapat pula diartikan bahwa motivasi merupakan sumber jenis tindakan dan aktivitas manusia. Tanpa adanya motivasi seseorang tidak akan melakukan aktivitas apa-apa, hidupnya monoton tanpa dinamika.

Motivasi sebagai daya penggerak yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu tentunya mempunyai tujuan-tujuan tertentu pula. Tanpa adanya motivasi, orang tidak akan melakukan aktivitas tertentu, begitu juga kaitannya dengan masalah aktivitas wanita untuk bekerja di luar rumah. Seorang wanita melakukan aktivitas bekerja diluar rumah tentu ada pendorong baik dari dalam diri ataupun dari luar diri individu (Martoyo, 2000).

Berdasarkan dari segi psikologis menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Setiap pekerja memerlukan adanya motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi guna mencapai tujuan yang diharapkan (Gomes, 2002).

Motivasi merupakan kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Pengertian tersebut berarti pula bahwa semua teori motivasi bertolak pada prinsip utama bahwa manusia melakukan suatu kegiatan yang menyenangkan dilakukan. Prinsip tersebut tidak menutup bahwa keadaan keterpaksaan seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya (Siagian 2001).

Menurut Handoko (1998), terdapat enam teori motivasi dilihat dari sudut psikologi, dan dapat diimplementasikan dalam manajemen sumber daya manusia, antara lain:

1. Teori Kebutuhan (*Need*) dari Abraham Maslow.
2. Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg.
3. Teori Prestasi (*Adhievment*) dari David Mc Clelland.
4. Teori Penguatan (*Reinforcement*).
5. Teori Harapan (*Expectency*).
6. Teori Tujuan sebagai Motivasi.

Alasan bekerja terfokus pada apa yang mendorong manusia melakukan kegiatan. Teori tersebut membahas tentang sesuatu yang mendorong (motivator) seseorang dalam melakukan suatu kegiatan termasuk juga yang disebut bekerja di sebuah perusahaan. Oleh karena itu, teori tersebut dikelompokkan dalam kategori Teori Isi atau " *Content Theories* " (Nawawi, 2001).

Menurut Munandar (1992), pada dasarnya wanita memiliki minat serta kemampuan yang perlu dikembangkan atau direfleksikan dalam suatu aktivitas yang sesuai dan dianggap mampu untuk melakukannya disamping peranannya sebagai ibu rumah tangga. Namun demikian, masing-masing wanita tidaklah memiliki motivasi yang sama dalam bekerja. Beberapa hal yang mendasari motivasi wanita bekerja pada suatu perusahaan ataupun bekerja secara mandiri adalah:

1. untuk menambah penghasilan,
2. untuk secara ekonomi tidak tergantung pada suami,
3. untuk menghindari kebosanan atau mengisi waktu luang,
4. karena ketidakpuasan dalam pernikahan,
5. untuk minat atau keahlian tertentu yang ingin dimanfaatkan, dan
6. untuk memperoleh status.

Ketepatan waktu sangat fundamental untuk memotivasi pelaksanaan pekerjaan. Ketepatan waktu akan berpengaruh dan menentukan tingkat efektifitas, dalam memotivasi pekerja. Waktu yang tepat tergantung pada kemampuan melakukan pekerjaan secara prima dan hasil terbaik yang dapat dicapai seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan pembagian kerja serta besarnya curahan jam kerja baik di lingkungan kerja maupun lingkungan dimanan individu tersebut tinggal. Semakin banyak curahan waktu yang diberikan akan meningkatkan motivasi (Nawawi, 2001).

Memenuhi ketepatan waktu berarti akan berfungsi sebagai motivasi yang potensial untuk terus melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Pembagian terhadap curahan waktu kerja di luar rumah dan di dalam rumah dapat dikatakan efektif dan efisien apabila masing-masing tanggung jawabnya dapat berjalan secara beriringan tanpa mengorbankan salah satunya. semakin banyak curahan

waktu kerja yang diberikan untuk rumah tangga, maka resiko yang harus mereka terima adalah semakin menurunnya tingkat produktivitas yang diperoleh sehingga dapat berpengaruh terhadap pendapatan yang diterima. Semakin banyak curahan waktu di luar rumah untuk kegiatan produktif, maka konsekuensi yang harus diterima adalah semakin berkurangnya perhatian yang diberikan oleh wanita bekerja terutama yang menyangkut kehidupan keluarganya (Prihantoro, 2001).

Menurut Maslow dalam Gomes (2002), kebutuhan yang lebih rendah adalah yang terkuat, yang harus dipenuhi lebih dahulu. Kebutuhan itu adalah kebutuhan fisik (lapar, haus, pakaian, perumahan, dan lain-lain). Dengan demikian, kebutuhan yang terkuat yang memotivasi seorang pekerja adalah memperoleh penghasilan yang dapat digunakan dalam memenuhi kebutuhan fisiknya.

Menurut Nawawi (2001) terdapat dua bentuk motivasi antara lain:

- a. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau memungkinkan mencapai suatu tujuan maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Adapun faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi antara lain adalah:
 1. kematangan pribadi;
 2. pendidikan;
 3. keinginan dan harapan pribadi;
 4. kebutuhan;
 5. kelelahan dan kebosanan; dan
 6. kepuasan kerja.
- b. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Adapun beberapa faktor ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi antara lain adalah:

1. lingkungan;
2. kompensasi yang memadai;
3. supervisi yang baik;
4. penghargaan atas prestasi;
5. status dan tanggung jawab; dan
6. peraturan.

Motivasi seorang tenaga kerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan organisasional. Yang tergolong faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*need*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan kerja (*job security*), lingkungan kerja, pengawasan, dan pekerjaan itu sendiri (Gomes, 2002).

2.1.4 Produktivitas Kerja

Produktivitas sering dihubungkan dengan *output*, kinerja, efisiensi dan efektifitas. Secara umum pengertian produktivitas merupakan rasio *output* terhadap *input*. Dimana *input* meliputi biaya produksi (*production cost*) dan biaya peralatan (*equipments cost*). Sedangkan *output* terdiri dari penjualan (*sales*), pendapatan (*earning*), dan kerusakan pada kegiatannya. Bahkan ada yang memberikan penekanan produktivitas pada nilai efisiensi. Pengukuran efisiensi menghendaki penentuan *output* dan penentuan jumlah sumber daya yang dipakai untuk menghasilkan *output* tersebut (Gomes, 2002).

Menurut Sinungan (2000), produksi berkaitan dengan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan produktivitas berkaitan dengan cara pencapaian tingkat produksi tersebut. Dalam pengukuran produktivitas dikenal dua cara pendekatan:

- (1) Pendekatan produktivitas total atau faktor ganda yaitu *output* dihadapkan dengan seluruh *input* yang dipakai.
- (2) Pendekatan *partial* atau faktor tunggal yaitu *output* dihadapkan dengan satu *input* saja (seperti produktivitas tenaga kerja atau produktivitas modal).

Lebih lanjut menurut Sinungan (2000), pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan ataupun setiap jam kerja orang diterima secara luas. Dari sudut pengawasan harian pengukuran tersebut pada umumnya bervariasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja dalam setiap jam oleh pekerja yang terpercaya dalam bekerja menurut pelaksanaan yang standar.

Menurut Soejono (1998), peningkatan produktivitas tenaga kerja harus mendapat prioritas untuk dapat mengambil langkah-langkah positif antara lain:

1. meningkatkan efisiensi melalui penerapan fungsi manajemen secara efektif;
2. mengusahakan penghapusan atau pelepasan harta kekayaan yang tidak produktif sehingga tidak menjadi beban;
3. mengupayakan peningkatan produktivitas tenaga kerja yang ada;
4. memusatkan konsentrasi pada usaha-usaha peningkatan *market share* melalui peningkatan mutu produksi.

Menurut Nawawi (2001), produktivitas kerja erat kaitannya dengan masing-masing individu. Beberapa cara yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja yaitu:

1. Memberi upah atas gaji yang memadai,
2. Seleksi pekerja,
3. Latihan dan pendidikan,
4. Memberikan ancaman dan manipulasi,
5. Merancang partisipasi.

Cara-cara tersebut diterapkan oleh perkebunan-perkebunan besar dalam meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Sumaharsono (2002), produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat berasal dari dalam karyawan itu sendiri maupun dari luar faktor. Faktor-faktor tersebut meliputi: (1) pendidikan, (2) motivasi, (3) disiplin kerja, (4) ketrampilan, (5) sikap etika, (6) gizi dan kesehatan, (7) tingkat penghasilan, (8) lingkungan kerja, (9) teknologi, (10) sarana produksi, (11) jaminan sosial, (12) manajemen, dan (13) kesempatan berprestasi.

2.1.5 Pengambilan Keputusan

Menurut Davis dalam Syamsi (2000), suatu keputusan merupakan jawaban yang pasti terhadap suatu pertanyaan. Keputusan harus dapat menjawab apa yang harus dilakukan dan dibicarakan dalam hubungannya dengan perencanaan. Keputusan dapat merupakan tindakan terhadap pelaksanaan.

Mengambil keputusan yang baik dan tepat tidak mudah, harus mempertimbangkan berbagai faktor terutama yang mempunyai hubungan langsung maupun tidak langsung terhadap pengambilan keputusan tersebut. Pengambilan keputusan yang efektif memerlukan adanya pemilihan tindakan yang rasional (Swasta dan Soekotjo, 1995).

Menurut Handoko (1998), teori dasar pengambilan keputusan berkisar pada 7 langkah pemecahan apabila seseorang menghadapi suatu situasi problematik, yaitu:

1. Mengidentifikasi masalah dan membuat identifikasinya.
2. Mengumpulkan dan mengolah data yang sesuai.
3. Mengidentifikasi berbagai alternatif yang mungkin ditempuh.
4. Menganalisa setiap alternatif untuk mengetahui kelebihan dan kekurangannya.
5. Memilih satu alternatif terbaik dan mempunyai nilai manfaat paling besar.
6. Melaksanakan keputusan yang diambil.
7. Menilai apakah hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan atau tidak.

Pola pengambilan keputusan menunjuk siapa yang membuat keputusan dalam melakukan kegiatan domestik, produktif, dan sosial dalam keluarga. Pengambilan keputusan dalam keluarga dapat dilakukan oleh laki-laki (suami), wanita (istri), atau bersama-sama antara keduanya (Harijani, 2001).

Sayogyo dalam Subekti (1997) telah menetapkan pola pengambilan keputusan dalam rumah tangga secara keseluruhan dibedakan atas 5 pola yaitu:

1. Keputusan yang dibuat oleh istri tanpa melibatkan suami.
2. Keputusan yang dibuat bersama oleh suami istri dengan pengaruh lebih besar pada istri.
3. Keputusan yang dibuat bersama dan menilai tanpa tanda-tanda salah satu berpengaruh relatif lebih besar dari yang lain.

4. Keputusan yang dibuat bersama oleh suami istri dengan pengaruh suami lebih besar.
5. Keputusan yang dibuat suami tanpa melibatkan istri.

Pola pengambilan keputusan terhadap rumah tangga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mendominasi terhadap keputusan yang akan dibuat terutama menyangkut keberlanjutan dan kesejahteraan keluarganya. Beberapa faktor yang mempengaruhi terhadap pengambilan keputusan wanita bekerja antara lain adalah kontribusi pendapatan, pendidikan, dan umur. Masing-masing faktor tersebut dapat berpengaruh terhadap pengambilan keputusan dalam rumah tangga terutama yang menyangkut dominasi dalam rumah tangga (Prihantoro, 2001).

2.1.6 Pendapatan untuk Pengeluaran Konsumsi

Menurut Rahardj dan Manurung (1999), pendapatan merupakan hasil jerih payah yang diperoleh seseorang sebagai balas jasa maupun tidak yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pendapatan seseorang dapat diperoleh dari kegiatan maupun aktivitas yang sifatnya produktif dan ekonomis. Biasanya pendapatan seseorang digunakan untuk memenuhi kebutuhan konsumsi baik untuk kebutuhan primer, sekunder dan tersier. Terdapat tiga sumber penerimaan pendapatan rumah tangga, yaitu:

1. Pendapatan dari gaji dan upah

Gaji dan upah adalah balas jasa terhadap kesediaan menjadi tenaga kerja. Besar gaji atau upah seseorang tergantung dari produktivitasnya. Adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah keahlian (*skill*), pengetahuan, dan kondisi kerja.

2. Pendapatan dari aset produktif

Aset yang memberikan pemasukan atas balas jasa penggunaannya, seperti deposito, saham dan sebagainya.

3. Pendapatan dari pemerintah

Pendapatan yang diterima bukan sebagai balas jasa atas *input* yang diberikan, seperti tunjangan penghasilan bagi para penganggur dan sebagainya.

Menurut Kasryno dalam Hidyasari (2004), tingkat kesejahteraan material suatu rumah tangga yang diukur dari pola pengeluaran konsumsi dipengaruhi oleh besarnya anggota keluarga. Pada tingkat pendapatan yang sama, sebuah rumah tangga dengan jumlah anggota keluarga relatif banyak, ada kemungkinan tingkat kesejahteraan anggota keluarga lebih rendah dibandingkan dengan sebuah rumah tangga yang jumlah anggota keluarganya relatif sedikit.

Kecenderungan untuk mengkonsumsi rata-rata atau APC (*Average Propensity to Consume*) tidak lain merupakan rasio konsumsi dibandingkan dengan pendapatan.

$$APC = \text{Konsumsi} / \text{Pendapatan} = C / Y$$

Kecenderungan untuk mengkonsumsi marginal (*The Marginal Propensity to Consume*) adalah perubahan yang terjadi dalam konsumsi yang timbul karena adanya perubahan dalam pendapatan.

$$\begin{aligned} MPC &= \text{Perubahan konsumsi} / \text{Perubahan pendapatan} \\ &= \Delta C / \Delta Y \end{aligned}$$

Nilai MPC umumnya lebih besar dari setengah akan tetapi lebih kecil dari satu, artinya tambahan pendapatan tidak selalu digunakan untuk konsumsi, melainkan disisihkan untuk tabungan (Miller dan Roger, 2000).

2.2 Kerangka Pemikiran

Pembangunan pertanian mempunyai arti penting untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional. Dimana pembangunan pertanian didukung oleh sub sektor-sub sektor yang berada didalamnya, salah satunya adalah sub sektor perkebunan. Pembangunan pertanian dimaksudkan untuk menciptakan lapangan kerja, menyediakan faktor produksi dalam bentuk tenaga kerja dan pembentukan modal investasi. Selain itu pembangunan juga dimaksudkan untuk mendukung sektor non pertanian melalui penyediaan bahan baku industri bagi produksi dalam negeri guna menghasilkan devisa melalui kegiatan ekspor hasil pertanian.

Tembakau sebagai hasil perkebunan merupakan salah satu komoditi ekspor non migas yang penting bagi perekonomian Indonesia secara keseluruhan, yaitu dari penerimaan devisa ekspor, pajak, dan cukai setiap tahunnya. Melalui industri rokok tembakau mampu memberikan pemasukan pendapatan nasional yang lebih besar dibandingkan dengan komoditas lain dalam sub sektor perkebunan. Peran tembakau cukup besar, karena aktivitas produksi dan pemasarannya melibatkan sejumlah penduduk untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan. Berbagai jenis tembakau dengan berbagai kegunaannya diusahakan di Indonesia, baik oleh rakyat maupun perusahaan.

Nursa dalam Zulan (2002) menyatakan bahwa Indonesia tidak kalah dengan Filipina, cerutu produksi PTP Nusantara X (Persero) Jember, Jawa Timur juga menghasilkan pembalut (*dekblad*) terbaik. Dengan menguasai 25% pasar *dekblad* dunia, tahun lalu PTP Nusantara X (Persero) Jember berhasil mengekspor 3.029,24 ton *dekblad* dan *filler* senilai US \$ 23,58 juta. Selain aroma yang khas, warna yang lebih cerah, lebih elastis, dan tidak membuat api padam. Sebab itu pabrikan cerutu besar kedua di dunia, seperti Burger Shone AD dari Swiss menggantungkan 90% bahan baku tembakaunya dari PTP Nusantara X (Persero) Jember.

Didalam mendukung pembangunan pertanian serta perekonomian nasional diperlukan pengembangan sektor agribisnis. Agribisnis merupakan kesatuan kegiatan usaha yang meliputi salah satu atau keseluruhan dari mata rantai produksi, pengolahan hasil, dan pemasaran yang ada hubungannya dengan pertanian dalam arti luas, yaitu kegiatan usaha yang menunjang kegiatan pertanian dan kegiatan usaha yang ditunjang oleh kegiatan-kegiatan pertanian.

Untuk membangun sektor agribisnis diperlukan pula pengembangan sub sektor agroindustri. Pengembangan agroindustri memberikan gambaran akan masih banyaknya peluang kegiatan bisnis industri pertanian. Agroindustri sebagai bagian dari sektor informal menyumbangkan nilai tambah yang relatif kecil namun menyerap tenaga kerja yang cukup besar. Berdasarkan hasil penelitian Damayanti (2003), kontribusi sektor agroindustri di Kabupaten Jember cukup besar. Hal ini ditunjukkan dengan kemampuan sektor agroindustri dalam

pembentukan permintaan akhir, konsumsi masyarakat, ekspor, nilai tambah dan *output*.

Pengembangan usaha di sektor perkebunan merupakan sektor penting untuk mendukung perekonomian nasional. Agroindustri pada sektor perkebunan merupakan alternatif strategi bagi perusahaan dalam pengembangan usahanya. Untuk itu diperlukan tenaga kerja didalam mengolah bahan baku dan mengoperasikan alat/ mesin yang telah tersedia dalam perusahaan tempat dimana bekerja. Menurut Syamsulbahri (1996), perkebunan besar merupakan *corporate farming* yang memperkerjakan buruh. Perusahaan perkebunan mempunyai struktur organisasi, bekerja secara efisien, dengan dukungan ilmu pengetahuan dan teknologi serta dikelola berdasar prinsip ekonomi perusahaan dengan modal yang relatif besar. Pola pengelolaan pada umumnya dilakukan secara intensif dan menggunakan teknologi baru. PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin merupakan salah satu unit usaha dari perusahaan perkebunan yang mampu menyerap tenaga kerja yang cukup besar. Perusahaan ini memprioritaskan pada tenaga kerja wanita dalam melaksanakan proses produksinya.

Peran agroindustri dalam menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat utamanya bagi kaum wanita akan dapat meningkatkan kedudukannya dalam lingkungan pekerjaan. Secara tidak langsung agroindustri akan dapat membantu meningkatkan ekonomi keluarga. Dengan demikian akan dapat memberikan nilai tambah dari pendapatan yang diterimanya. Penggunaan tenaga kerja wanita dalam suatu agroindustri pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin berarti akan membuka kesempatan kerja bagi wanita.

Penggunaan tenaga kerja wanita pada suatu perusahaan didasarkan atas sifat wanita yang lebih teliti, terampil, dan ulet serta memiliki kesabaran dalam melakukan suatu pekerjaan. Selain itu dengan digunakannya tenaga kerja wanita berarti akan mengurangi pengeluaran biaya perusahaan terutama untuk pengeluaran biaya tenaga kerja. Karena relatif upah yang diterima tenaga kerja wanita lebih kecil dibanding dengan tenaga kerja pria.

Tenaga kerja merupakan faktor yang menentukan terhadap kelancaran proses produksi dalam suatu agroindustri. Pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin, keterlibatan tenaga kerja wanita sangat membantu dalam meningkatkan kualitas maupun kuantitas produk yang akan dihasilkan. Berdasarkan statusnya tenaga kerja wanita tersebut adalah sebagai tenaga kerja waktu tertentu, dimana terikat oleh aturan-aturan tertentu yang disepakati bersama antara pihak perusahaan dengan individu yang bersangkutan. Tentunya dalam meningkatkan suatu produksi harus didukung oleh adanya produktivitas dari tenaga kerja itu sendiri. Untuk meningkatkan produktivitas yang hendak dicapai dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah motivasi.

Motivasi kerja adalah dorongan bekerja yang berasal dari dalam diri ataupun luar diri seseorang untuk mencapai sasaran pekerjaan yang dilakukan. Beberapa motivasi yang mendorong wanita untuk bekerja memperoleh penghasilan yaitu karena kebutuhan ekonomi keluarga cukup tinggi. Selain itu keinginan untuk membentuk karier juga dapat mempengaruhi motivasi wanita sebagai akibat dari tingkat pendidikan yang dimilikinya. Kondisi lain yang mendorong motivasi wanita untuk bekerja adalah karena kondisi pembangunan yang memerlukan tenaga kerja dan wanita merupakan sumber daya manusia.

Masalah penting lain yang dihadapi wanita pekerja pada umumnya termasuk mereka yang melibatkan diri di sector informal adalah peran ganda mereka yang satu sama lain harus berjalan serasi dan seimbang. Mereka diharapkan tetap dapat membagi waktu antara tugas sebagai pencari nafkah dan sebagai pengelola rumah tangga. Menurut Domsey dan Zimbardo dalam Setiawan (2000), motivasi kerja memiliki korelasi positif terhadap kebutuhan seseorang. Apabila kebutuhan seseorang sangat tinggi, maka motivasi seorang tersebut untuk memenuhi kebutuhan juga semakin tinggi.

Tingkat motivasi kerja masing-masing individu berbeda tergantung tinggi atau rendahnya kemauan ataupun dorongan individu itu sendiri. Untuk mengukur tingkat motivasi kerja tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin peneliti menggunakan beberapa indikator. Beberapa indikator tersebut meliputi alasan bekerja, curahan waktu kerja, pemenuhan kebutuhan

tersebut meliputi alasan bekerja, curahan waktu kerja, pemenuhan kebutuhan fisik, kepuasan kerja, tanggung jawab kerja, prestasi kerja dan lingkungan sosial.

Indikator alasan bekerja terkait dengan beberapa alasan yang mendasari para wanita bekerja dan mengetahui alasan mereka bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin. Selain itu, tentunya tenaga kerja wanita tersebut juga memiliki harapan-harapan yang mendorong mereka untuk bekerja. Dengan mengetahui alasan tersebut tentunya dapat diketahui untuk kepentingan apakah wanita bekerja pada suatu perusahaan.

Curahan waktu kerja tenaga kerja wanita juga dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur tingkat motivasi kerja. Curahan waktu kerja digunakan untuk mengetahui seberapa besar wanita mencurahkan waktunya untuk bekerja di luar rumah dan membagi waktunya untuk mengatur rumah tangga.

Pemenuhan kebutuhan fisik terkait dengan kebutuhan tenaga kerja. Kebutuhan tersebut dapat berupa kebutuhan yang sifatnya konsumtif atau pangan maupun non konsumtif atau non pangan. Apabila yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan keluarganya maka tenaga kerja wanita akan termotivasi untuk bekerja keras.

Kepuasan kerja muncul dari dalam diri tenaga kerja wanita, dalam hal ini digunakan untuk mengukur tingkat kebosanan dan kelelahan yang dialami oleh tenaga kerja wanita. Indikator ini digunakan untuk mengetahui apakah pekerjaan yang dijalankan selama ini telah membuat puas tenaga kerja wanita dan juga untuk mengetahui keinginan tenaga kerja wanita untuk bekerja pada bidang yang lain.

Indikator tanggung jawab kerja merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja dari luar diri tenaga kerja wanita. Rasa tanggung jawab yang besar dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik. Indikator ini juga menjelaskan kesungguhan tenaga kerja wanita dalam bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin.

Prestasi kerja dan lingkungan sosial juga merupakan indikator yang berasal dari luar diri tenaga kerja wanita. Indikator prestasi kerja digunakan untuk mengetahui upaya tenaga kerja wanita dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi yang dihasilkan. Lingkungan sosial sangat mendukung terhadap motivasi setiap individu untuk bekerja. Apabila lingkungan sosial mendukung akan membuat tenaga kerja wanita termotivasi dalam melaksanakan aktivitas produksinya. Lingkungan sosial tersebut dapat meliputi lingkungan kerja maupun lingkungan keluarga mereka.

Berdasarkan hasil penelitian Rahina (2004), tingkat motivasi kerja tenaga kerja pada agroindustri tahu adalah tinggi yaitu lebih besar dari 50%. Hal ini disebabkan indikator pemenuhan kebutuhan fisik, kepuasan kerja, tanggung jawab kerja, prestasi kerja, dan lingkungan sosial tenaga kerja yang menunjukkan skor yang tinggi.

Motivasi kerja dan produktivitas merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Apabila motivasi kerja tinggi maka akan mudah untuk mendapatkan produktivitas yang tinggi pula. Klingner dan Nanbaldian dalam Gomes (2002) menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*) yang didukung dengan motivasi yang tinggi dengan kemampuan yang diperoleh melalui ketrampilan dan latihan-latihan.

Produktivitas merupakan rasio *output* terhadap *input*. *Output* yang dimaksudkan adalah berupa barang dan jasa, sedangkan *input* yang dimaksud berupa sumber daya manusia. Semakin tinggi rasio semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan dari kegiatan usaha yang dilakukan.

Berdasarkan penelitian Hardianti (2002), tingkat produktivitas karyawan harian tetap adalah tinggi dibandingkan dengan produktivitas UMK (Upah Minimum Kabupaten). Produktivitas kerja dipengaruhi oleh curahan jam kerja tenaga kerja selama mereka bekerja.

Secara teori, motivasi kerja menunjuk pada dorongan untuk bekerja yaitu besar kecilnya upaya yang dikerahkan seseorang untuk mencapai sasaran pekerjaan guna memenuhi kebutuhan. Apabila motivasi rendah, maka sulit diharapkan produktivitas yang tinggi. Menurut Gomes (2000), motivasi dan

produktivitas merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, walaupun masing-masing mempunyai faktor pendorong sendiri-sendiri. Produktivitas tidak akan muncul seperti yang diharapkan jika tidak ditunjang motivasi yang tinggi untuk melakukan suatu pekerjaan.

Pengambilan keputusan selalu terjadi dalam gerak kehidupan nyata setiap individu. Begitu pula dalam pengambilan keputusan di dalam rumah tangga. Menurut Handoko (1998), pengambilan keputusan diartikan sebagai aktivitas pemilihan diantara sejumlah kemungkinan untuk menyelesaikan suatu masalah. Keputusan adalah suatu proses dari pengambilan keputusan.

Ditinjau dari tingkat partisipasi angkatan kerja wanita, status pekerjaan, besar pendapatan, jumlah tanggungan keluarga, kemampuan menabung dan tingkat pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari dan pola pengambilan keputusan dalam pengelolaan usaha mandiri dan sektor informal, peran dan keikutsertaan wanita cukup besar. Hal ini terlihat dari besarnya kontribusi pendapatan wanita terhadap pendapatan rumah tangga, demikian pula dalam pola pengambilan keputusan yang cenderung didominasi oleh istri/ wanita (Soejono, 1998).

Pengambilan keputusan wanita untuk bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi setiap individu dalam membuat suatu keputusan. Berdasarkan hasil *survei* pendahuluan terhadap 10 responden kunci yang telah dilakukan sebelumnya diperoleh beberapa faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan wanita untuk bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin antara lain adalah untuk meningkatkan pendapatan keluarga; untuk mengisi waktu luang; untuk mengejar status; tingkat upah yang relatif tinggi; dan dorongan keluarga.

Tingkat ekonomi keluarga yang rendah mengharuskan wanita mengambil keputusan untuk bekerja. Kebanyakan wanita bekerja disebabkan oleh kurangnya pendapatan yang diterima dari suami untuk memenuhi kebutuhan keluarganya, sehingga wanita mengambil keputusan untuk membantu suami ataupun keluarganya.

Wanita bekerja juga diakibatkan oleh adanya dorongan dari dalam diri. Kondisi waktu yang luang juga dapat mempengaruhi wanita mengambil keputusan untuk bekerja. Kondisi waktu yang luang dapat menjadi alasan wanita untuk bekerja karena dengan mengisi waktu luang akan mengurangi kebosanan atau kejenuhan dengan melakukan aktivitas-aktivitas diluar rumah yang lebih bermanfaat dan menguntungkan bagi diri sendiri maupun keluarganya.

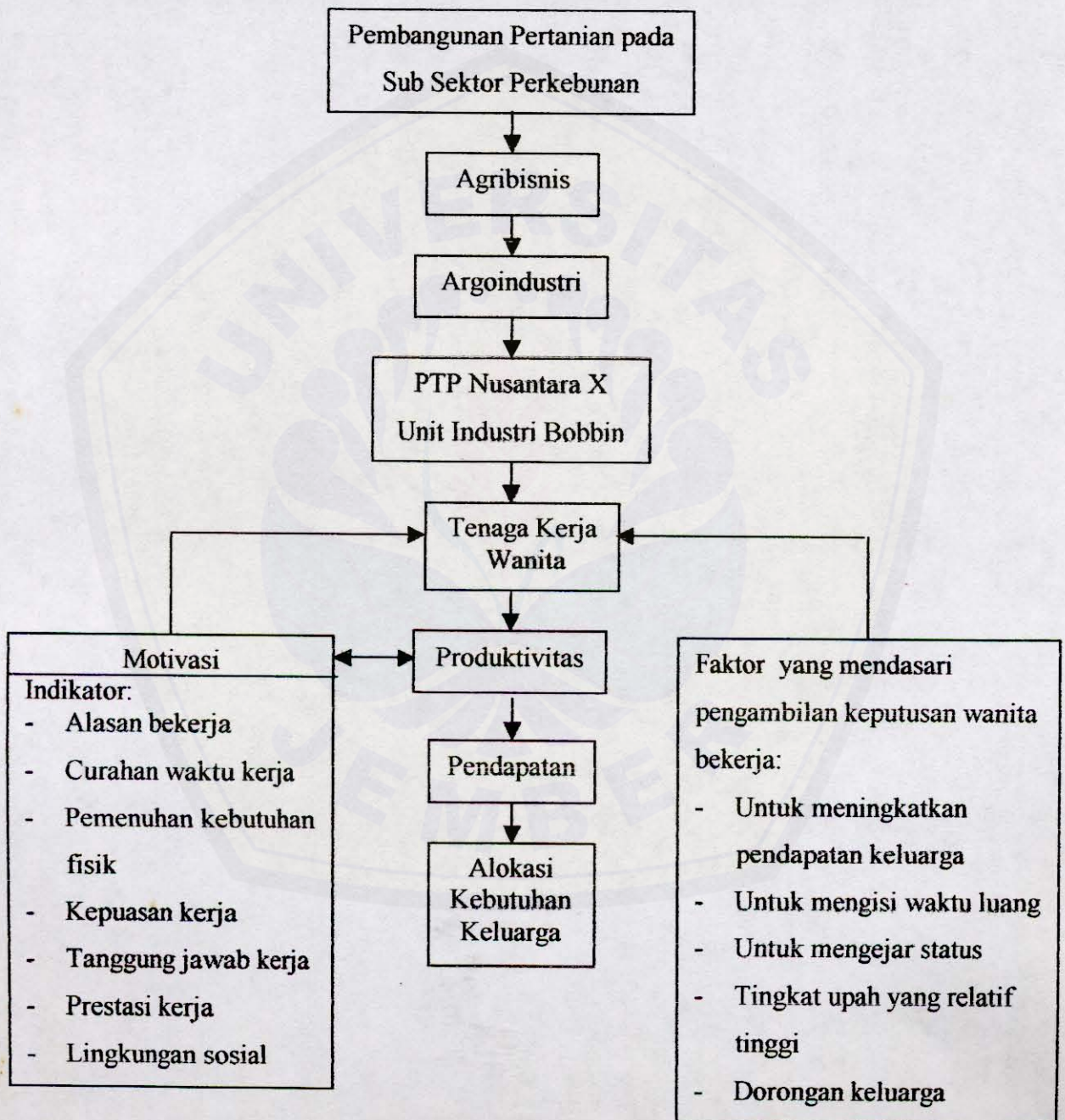
Selain itu wanita bekerja juga dipengaruhi oleh keinginan dari dalam diri untuk meningkatkan status. Dengan meningkatkan statusnya wanita akan merasa lebih baik kedudukannya daripada sebelumnya. Alasan lain wanita meningkatkan statusnya adalah agar posisi dan kedudukannya sama dengan laki-laki terutama dalam mendapatkan hak serta prioritas yang seimbang.

Tingkat upah yang relatif tinggi juga dapat mempengaruhi wanita untuk bekerja pada suatu perusahaan. Dengan tingkat upah yang tinggi diharapkan nantinya dapat meningkatkan pendapatan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan keluarganya.

Selain itu, dorongan keluarga juga dapat mempengaruhi pengambilan keputusan wanita untuk bekerja. Dorongan keluarga merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi wanita untuk bekerja. Keputusan wanita untuk bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin juga dikarenakan adanya keluarga atau kerabat yang bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga mendorong wanita untuk mengambil keputusan untuk bekerja sebagai tenaga kerja wanita utamanya sebagai tenaga kerja bagian produksi yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan.

Pendapatan merupakan balas jasa yang diterima oleh setiap tenaga kerja dari produktivitas kerja yang dihasilkan. Besarnya hubungan antara konsumsi dengan pendapatan keluarga dapat dilihat dalam bentuk fungsi konsumsi. Fungsi konsumsi merupakan hubungan antara konsumsi rumah tangga dengan pendapatan yang diperoleh. Dalam kehidupan masyarakat terdapat berbagai cara untuk melakukan konsumsi guna memenuhi kebutuhan hidup. Demikian juga dengan pendapatan yang diperoleh tentunya akan berbeda-beda meskipun mempunyai pekerjaan pokok yang sama.

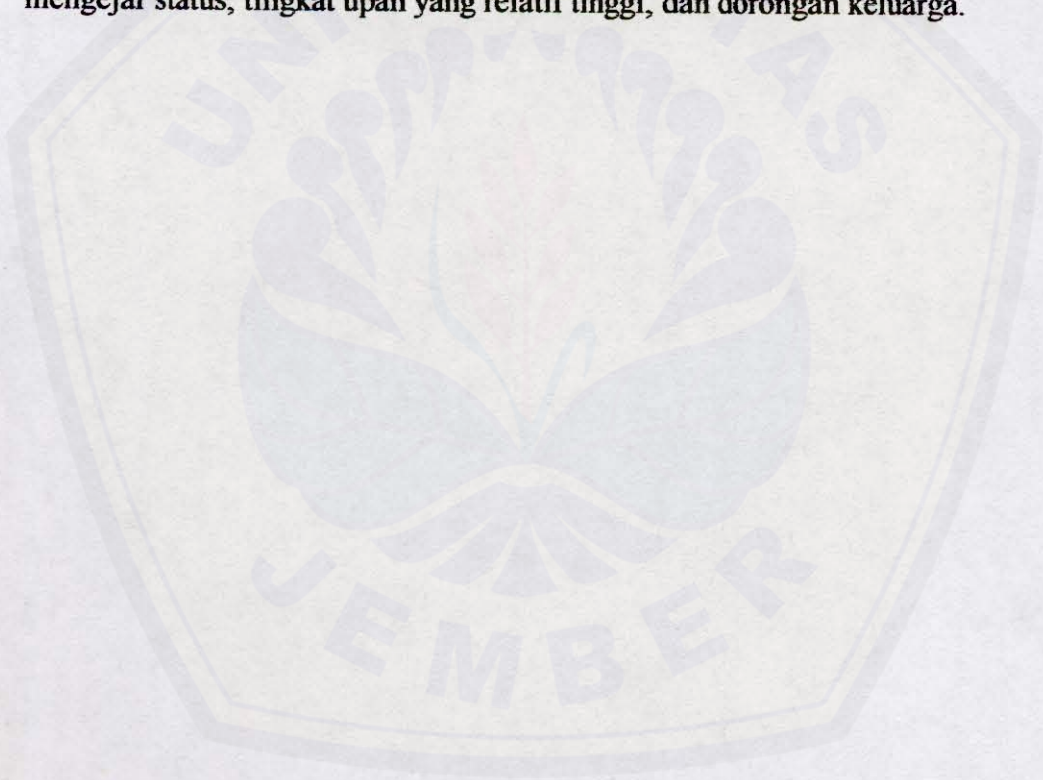
Berdasarkan hasil penelitian Hidyasari (2004), pendapatan keluarga penerima RASKIN terbesar digunakan untuk memenuhi kebutuhan primer yaitu sebesar 83,42%. Hal ini disebabkan karena pendapatan yang diperoleh keluarga digunakan untuk kebutuhan sehari-hari, bila kebutuhan sehari-hari telah tercukupi maka sisanya digunakan untuk kebutuhan lain yang dapat ditunda pemenuhannya.



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

1. Tingkat motivasi kerja tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin adalah tinggi.
2. Tingkat produktivitas kerja tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin adalah tinggi.
3. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin.
4. Faktor-faktor yang mendasari pengambilan keputusan wanita untuk bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin adalah untuk meningkatkan pendapatan keluarga, untuk mengisi waktu luang, untuk mengejar status, tingkat upah yang relatif tinggi, dan dorongan keluarga.



III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Penentuan Daerah Penelitian

Daerah penelitian ditentukan secara sengaja atau *Purposive Methode*. Penelitian ini dilaksanakan di PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin yang berlokasi di Desa Candijati, Kecamatan Arjasa, Kabupaten Jember. Dasar pertimbangan pemilihan ini karena PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin banyak mempekerjakan tenaga kerja wanita dalam menghasilkan produk hasil olahannya.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan korelasional. Metode deskriptif digunakan untuk membuat gambaran secara sistematis, cermat, faktual dan akurat mengenai faktor-faktor, dan menguji hipotesis untuk mendapatkan implikasi suatu masalah yang ingin dipecahkan. Sedangkan metode korelasional digunakan untuk mencari hubungan antara variabel-variabel yang diteliti (Nazir, 1999).

3.3 Metode Pengambilan Contoh

Metode pengambilan contoh dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling*. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan menggunakan teknik undian dari daftar nama responden yang bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin. Teknik ini digunakan dalam penelitian bertujuan agar setiap tenaga kerja wanita yang bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin mendapatkan peluang yang sama untuk menjadi responden.

Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi, menggunakan formulasi sebagai berikut (Slovin dalam Umar, 1997):

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

Keterangan:

- n = ukuran sampel
 N = ukuran populasi
 e = persen kelonggaran ketidakteelitian karena pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (untuk ilmu sosial 15%)

Dari hasil perhitungan dengan formulasi tersebut terhadap total populasi tenaga kerja wanita di PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin bagian produksi sebesar 522 diperoleh sampel sebesar 41 sampel tenaga kerja wanita. Nilai ini diperoleh dengan menggunakan persen kelonggaran sebesar 15%.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, yaitu:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan metode wawancara berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disusun.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari instansi yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5 Metode Analisis Data

Untuk menguji hipotesis pertama mengenai tingkat motivasi tenaga kerja wanita di PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin perlu diketahui indikator-indikator dalam motivasi yang meliputi:

A. Alasan Bekerja (5-15)

1. Keinginan untuk bekerja
2. Tingkat kebutuhan ekonomi
3. Keinginan mengejar status

B. Curahan Waktu Kerja (5-15)

1. Curahan waktu kerja di dalam rumah tangga
2. Curahan waktu kerja di luar rumah tangga
3. Pembagian waktu kerja

C. Pemenuhan Kebutuhan Fisik (5-15)

1. Penggunaan gaji/ upah
2. Pemenuhan kebutuhan rumah tangga
3. Pemenuhan kebutuhan individu/ pribadi

D. Kepuasan Kerja (5-15)

1. Kepuasan pada pekerjaan
2. Keinginan bekerja pada bidang lain
3. Kebosanan dan kelelahan pada pekerjaan

E. Tanggung Jawab Kerja (5-15)

1. Tanggung jawab pada pekerjaan
2. Kesungguhan dalam bekerja

F. Prestasi Kerja (5-15)

1. Usaha tenaga kerja wanita untuk meningkatkan hasil produksi
2. Perhatian terhadap kualitas produk
3. Perhatian terhadap kuantitas produk

G. Lingkungan Sosial (5-15)

1. Dukungan keluarga terhadap pekerjaan
2. Pengaruh lingkungan terhadap kelancaran pekerjaan

Perhitungan tingkat motivasi tinggi dan rendah dengan menggunakan tabulasi skor motivasi kerja.

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Skor 95 – 190 : motivasi rendah
2. Skor 195 – 285 : motivasi tinggi

Kemudian dilanjutkan perhitungan tingkat motivasi tinggi dan rendah dengan fomulasi sebagai berikut:

$$E = \frac{\sum_{i=1}^n ei}{\text{total skor maksimal}}$$

Keterangan:

E = Tingkat motivasi

e_i = Motivasi oleh sampel ke- i

n = Jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika $E > 50\%$: Motivasi tinggi
2. Jika $E \leq 50\%$: Motivasi rendah

Untuk menguji hipotesis kedua tentang produktivitas kerja tenaga kerja wanita di PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin digunakan rumus produktivitas kerja. Untuk mengukur produktivitas kerja dibedakan berdasarkan upah tambahan yang diterima, umur, dan Upah Minimum Kabupaten. Adapun rumus produktivitas kerja untuk upah tambahan yang diterima adalah sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Kerja} = \frac{\text{Pendapatan Tambahan (Rp/hari)}}{\text{Jam Kerja (Jam/hari)}}$$

Untuk mengetahui produktivitas kerja berdasarkan umur diukur dengan membandingkan jumlah produksi dengan umur tenaga kerja wanita. Penentuan tingkat produktivitas tenaga kerja wanita berdasarkan upah tambahan yang diterima dan umur ditentukan dengan mengukur selisih produktivitas tertinggi dengan produktivitas terendah kemudian membandingkan produktivitas masing-masing responden.

Untuk mengetahui produktivitas kerja berdasarkan Upah Minimum Kabupaten digunakan rumus produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Kerja} = \frac{\text{Output (Rp/bulan)}}{\text{Input (Jam kerja/bulan)}}$$

Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja tenaga kerja wanita di PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin yaitu dengan membandingkan antara rata-rata produktivitas dengan produktivitas kerja UMK (Upah Minimum Kabupaten) dengan rumus:

$$\text{Produktivitas UMK} = \frac{\text{UMK (Rp/bulan)}}{\Sigma \text{ jam kerja (Rp/bulan)}}$$

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika rata-rata produktivitas tenaga kerja wanita \geq rata-rata produktivitas kerja UMK maka produktivitas tenaga kerja wanita tinggi.
2. Jika rata-rata produktivitas tenaga kerja wanita \leq rata-rata produktivitas kerja UMK maka produktivitas tenaga kerja wanita rendah.

Untuk menguji hipotesis ketiga mengenai hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin digunakan analisa Korelasi *Rank Spearman* (Wibowo, 2000):

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^N d_i^2}{N^3 - N}$$

Keterangan:

- di = Beda diantara pasangan jenjang
 N = Jumlah pasangan jenjang
 r_s = Koefisien korelasi rank spearman

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika r_s – hitung \geq r_s – tabel (0,05) : Ho ditolak, berarti terdapat korelasi yang nyata antara motivasi kerja dan produktivitas kerja tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin.
2. Jika r_s – hitung $<$ r_s – tabel (0,05) : Ho diterima, berarti terdapat korelasi yang tidak nyata antara motivasi kerja dan produktivitas kerja tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin.

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mendasari pengambilan keputusan wanita untuk bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin digunakan skala prioritas (*priority setting analysis*). Pada metode ini faktor-faktor ditentukan berdasarkan hasil survei pendahuluan. Faktor yang telah diinventarisasi selanjutnya dipilah-pilah menurut skala prioritasnya secara objektif menggunakan matrik rangking dan bobot penilaiannya ditentukan oleh penilai (Basoenondo dalam Wulandari, 2003).

Tabel 1. Matrik Bobot Masing-Masing Faktor yang Mendasari Pengambilan Keputusan Wanita Bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin

| No | Faktor-faktor yang mendasari | Bobot |
|--------|--|-------|
| 1 | Untuk meningkatkan pendapatan keluarga | 5 |
| 2 | Untuk mengisi waktu luang | 4 |
| 3 | Untuk mengejar status | 3 |
| 4 | Tingkat upah yang relatif tinggi | 2 |
| 5 | Dorongan keluarga | 1 |
| Jumlah | | 15 |

Sumber : Survei Pendahuluan

Keterangan:

- 1 : tidak dominan
- 2 : agak dominan
- 3 : cukup dominan
- 4 : dominan
- 5 : sangat dominan

Tabel 2. Matrik Urutan Prioritas Berdasarkan Perkalian Jumlah Frekuensi Pilihan dengan Bobotnya

| No | Faktor yang mendasari pengambilan keputusan | Jumlah frekuensi X Bobot | Persentase |
|--------|---|--------------------------|------------|
| 1 | | | |
| 2 | | | |
| 3 | | | |
| 4 | | | |
| 5 | | | |
| Jumlah | | | |

Penentuan besarnya bobot didasarkan pada hasil identifikasi dan wawancara di lapang. Faktor yang paling sering diungkapkan/ disebutkan oleh responden yang telah dipilih berhak mendapat bobot yang paling besar. Penentuan bobot untuk masing-masing faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan wanita untuk bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin dilakukan terhadap 10 responden.

Untuk mengetahui alokasi penggunaan pendapatan keluarga tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin digunakan cara analisis alokasi pendapatan yaitu melalui pencatatan dari rata-rata penggunaan pendapatan dengan formulasi sebagai berikut:

$$\text{Alokasi Pendapatan} = \text{Rata-Rata Pengeluaran} / \text{Rata-Rata Pendapatan} \times 100\%$$

3.6 Terminologi

1. Responden adalah tenaga kerja wanita yang bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin.
2. Responden kunci adalah responden awal yang digunakan untuk *survei* pendahuluan yang mempunyai pengaruh kuat terhadap lingkungan pekerjaan.
3. Agroindustri adalah industri yang mengolah hasil-hasil pertanian, mulai dari pengolahan tingkat pertama yang mengolah hasil panen menjadi hasil produk yang biasa diperdagangkan hingga pengolahan tingkat kegiatan menjadi produk yang siap dikonsumsi oleh masyarakat.
4. Unit Industri Bobbin adalah salah satu unit kerja yang mengusahakan jasa pemotongan dan penggulungan tembakau *Wrapper* dan *Blinder*.
5. Tenaga kerja wanita adalah wanita yang bekerja pada PTP Nusantara X Unit Industri Bobbin yang berstatus sebagai karyawan tidak tetap pada bagian produksi sebagai Tenaga Kerja Waktu Tertentu (TKWT).
6. Motivasi kerja adalah dorongan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk bekerja lebih giat demi tercapainya tujuan tertentu.

Untuk mengetahui tingkat motivasi tenaga kerja wanita di PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin digunakan beberapa indikator:

- | | |
|------------------------------|---------|
| a. Alasan bekerja | (15-45) |
| b. Curahan waktu kerja | (15-45) |
| c. Pemenuhan kebutuhan fisik | (15-45) |
| d. Kepuasan kerja | (15-45) |
| e. Tanggung jawab kerja | (10-30) |
| f. Prestasi kerja | (15-45) |
| g. Lingkungan sosial | (10-30) |

V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Tingkat Motivasi Kerja Tenaga Kerja Wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin

Motivasi setiap individu dalam melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas berbeda antara individu satu dengan individu lain. Motivasi sebagai proses dari dalam diri yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tentunya memiliki tujuan yang berbeda pula. Pada dasarnya motivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

Dari hasil penarikan sampel diperoleh 41 responden untuk menentukan tingkat motivasi tenaga kerja wanita yang bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin. Jumlah keseluruhan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah wanita yang memiliki peran ganda didalam kehidupan rumah tangganya, disamping sebagai istri dan ibu rumah tangga dalam mengatur pekerjaan rumah tangga juga sebagai tenaga kerja wanita yang memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan rumah tangganya. Untuk mengetahui tingkat motivasi tenaga kerja wanita yang bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin terdapat beberapa indikator yang digunakan. Indikator tersebut meliputi alasan bekerja, curahan waktu kerja, pemenuhan kebutuhan fisik, kepuasan kerja, tanggung jawab kerja, prestasi kerja, dan lingkungan sosial. Penentuan tingkat motivasi tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Tabulasi Skor Motivasi Kerja Tenaga Kerja Wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin

| Tingkat Motivasi | Skor | Jumlah Tenaga Kerja Wanita |
|------------------|-----------|----------------------------|
| Tinggi | 195 – 285 | 41 |
| Rendah | 95 – 190 | 0 |

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2005, Lampiran 1

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa tingkat motivasi kerja tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin adalah tinggi. Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa dari keseluruhan responden sebanyak 41 tenaga kerja wanita memiliki motivasi tinggi untuk bekerja. Tingginya tingkat

motivasi kerja tenaga kerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin disebabkan oleh karena pekerjaan tersebut dapat memberi tambahan pendapatan keluarga maupun untuk mencukupi kebutuhan pribadi individu itu sendiri.

Kondisi perusahaan juga mendukung terhadap tingginya motivasi tenaga kerja wanita untuk bekerja. Penggunaan tenaga kerja wanita di dalam melakukan kegiatan usahanya dimaksudkan untuk membuka kesempatan kerja utamanya bagi wanita. Tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin bekerja mengoperasikan mesin yang nantinya menghasilkan potongan-potongan bobbin yang akan diekspor ke mitra kerja perusahaan. Karakteristik wanita yang relatif lebih ulet, teliti, dan terampil serta memiliki kesabaran dalam melakukan pekerjaan menjadi alasan perusahaan untuk mempekerjakan wanita dalam melakukan kegiatan usahanya selama ini. Selain itu penggunaan tenaga kerja wanita juga dimaksudkan untuk mengurangi pengeluaran biaya, karena upah tenaga kerja wanita relatif lebih rendah dibandingkan dengan tenaga kerja pria.

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa tingkat motivasi kerja tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin diperoleh nilai (E) sebesar 87,55 %. Tingkat motivasi kerja tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin dikategorikan tinggi yaitu sebesar 87,55 % lebih besar dari 50 % berarti H_0 ditolak. Hal ini disebabkan indikator alasan bekerja, curahan waktu kerja, pemenuhan kebutuhan fisik, kepuasan kerja, tanggung jawab kerja, prestasi kerja, dan lingkungan sosial tenaga kerja wanita menunjukkan skor yang tinggi.

Alasan wanita untuk bekerja di luar rumah disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dapat muncul karena terdapat dorongan dari dalam diri yang mempengaruhi mereka untuk bekerja sebagai tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin. Sedangkan faktor eksternal muncul akibat dari pengaruh dari luar diri wanita sehingga mendorong mereka untuk bekerja. Tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin bekerja disebabkan oleh beberapa hal antara lain karena rendahnya kondisi perekonomian keluarga,

adanya keinginan dari dalam diri untuk mengejar status, dan untuk mengisi waktu luang mereka.

Dari 41 responden, 30 responden menyatakan bahwa alasan yang mendasari mereka untuk bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Hal ini disebabkan karena pendapatan yang diterima dari suami dirasakan masih belum mampu mencukupi kebutuhan keluarga, sehingga mereka memutuskan bekerja sebagai tenaga kerja wanita dengan tujuan membantu suami mencukupi nafkah kebutuhan keluarganya. Sebanyak 7 orang tenaga kerja wanita menyatakan bahwa alasan mereka bekerja karena adanya keinginan dari dalam diri untuk mengejar status. Keinginan tersebut muncul karena tingkat pendidikan yang mereka tempuh cukup tinggi, sehingga mereka ingin mengembangkan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki dengan tujuan untuk mengarahkan pada kegiatan ataupun pekerjaan yang lebih produktif. Sedangkan 4 orang tenaga kerja wanita menyatakan bahwa mereka bekerja hanya untuk mengisi waktu luang saja. Pendapatan suami yang mampu untuk mempekerjakan orang lain untuk mengurus pekerjaan rumah tangga dapat mengakibatkan kondisi luang bagi wanita dalam rumah tangganya. Sehingga untuk mengisi waktunya wanita bekerja dengan maksud mengurangi ketergantungan terhadap suami terutama untuk mencukupi kebutuhan pribadinya.

Rata-rata tingkat kebutuhan ekonomi keluarga tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin adalah sedang. Penentuan ini didasarkan oleh besarnya rata-rata pendapatan yang digunakan untuk pengeluaran konsumsi keluarga setiap bulannya. Berdasarkan hasil penelitian ini, sebanyak 6 orang tenaga kerja wanita tingkat kebutuhan ekonomi keluarganya tinggi, 27 orang tenaga kerja wanita tingkat kebutuhan ekonomi keluarganya sedang, dan 8 orang tenaga kerja wanita tingkat kebutuhan ekonomi keluarganya rendah.

Tingginya tingkat kebutuhan ekonomi keluarga disebabkan oleh rata-rata pendapatan yang diterima tenaga kerja wanita dan pendapatan suami belum mampu memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Hal ini disebabkan oleh jumlah tanggungan keluarga yang cukup banyak baik dari jumlah anak dan keluarga lain

seperti orang tua, adik maupun kemenakan yang mereka. Tingginya kebutuhan dapat berasal dari besarnya biaya pendidikan anak dan juga keluarga lain, ditambah lagi dengan kebutuhan konsumsi mereka setiap harinya. Sedangkan rendahnya tingkat kebutuhan ekonomi keluarga disebabkan karena rata-rata pendapatan yang diterima sudah mampu memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Pendapatan yang diterima sudah dapat disisihkan untuk menabung untuk kepentingan yang tidak terduga dan masa depan setelah mereka tidak bekerja lagi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, 14 orang tenaga kerja wanita mempunyai keinginan untuk mengejar status dan 9 orang tenaga kerja wanita lainnya terkadang juga memiliki keinginan yang sama. Tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin mempunyai keinginan untuk mengejar status dengan alasan bahwa apabila statusnya lebih tinggi, maka wanita akan merasa dihargai. Peningkatan status akan menimbulkan adanya kepuasan dari dalam diri karena keinginan atau cita-cita yang diharapkan dapat dicapai. Sedangkan 18 orang tenaga kerja wanita tidak memiliki keinginan untuk mengejar status. Hal ini disebabkan karena adanya kepuasan terhadap apa yang mereka dapatkan selama ini, dan bahkan dengan bekerja wanita telah cukup dengan apa yang didapatkan selama ini terutama untuk memenuhi kebutuhannya.

Curahan waktu kerja juga menentukan terhadap penentuan tingkat motivasi kerja tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin. Motivasi kerja dapat diketahui dengan mengukur curahan waktu kerja tenaga kerja wanita untuk bekerja di luar rumah dan curahan waktu kerja di dalam rumah tangganya. Sebanyak 23 orang tenaga kerja wanita menyatakan bahwa pembagian waktu kerja sangat perlu dilakukan. Hal ini dimaksudkan untuk mempermudah mengatur waktu kerja mereka baik di luar rumah sebagai tenaga kerja maupun di dalam rumah sebagai istri dan ibu rumah tangga. Dengan demikian, maka tanggung jawab masing-masing pekerjaan dapat berjalan secara beriringan tanpa mengorbankan salah satunya. Sebanyak 15 orang kadang-kadang melakukan pembagian waktu kerja dan 3 orang menyatakan tidak melakukan pembagian waktu kerja. Hal ini disebabkan oleh adanya pergantian peran dalam kegiatan rumah tangga terutama menyangkut kegiatan di dalam keluarganya.

Kondisi ini tampak dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lebih dari 20 responden curahan waktu kerjanya baik di dalam rumah dan di luar rumah dikategorikan pada posisi sedang. Hal ini didasarkan dari sebanyak 28 orang tenaga kerja wanita curahan waktu kerja di dalam rumah pada posisi sedang dan 23 orang tenaga kerja curahan waktu kerja di luar rumah juga berada pada posisi sedang. Curahan waktu kerja yang seimbang antara di luar rumah dan di dalam rumah terutama bagi tenaga kerja wanita menunjukkan pola pembagian waktu kerja yang diharapkan bagi keluarga mereka.

Sebanyak 9 orang tenaga kerja wanita curahan waktu kerja di dalam rumah tinggi. Tingginya curahan waktu kerja di dalam rumah disebabkan oleh karena tidak adanya orang lain atau keluarga lain yang membantu melakukan pekerjaan sehingga wanita tersebut bekerja sendirian dalam melakukan pekerjaan rumah tangganya. Sedangkan tingginya curahan waktu kerja di luar rumah disebabkan oleh adanya pekerjaan tambahan selain sebagai tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin. Jenis pekerjaan tersebut seperti berdagang, membantu pekerjaan keluarga di sawah, dan bekerja di salon kecantikan. Biasanya pekerjaan tersebut dilakukan sebelum ataupun setelah bekerja di perusahaan tempat dimana mereka bekerja, dan pekerjaan tersebut dilakukan dengan alasan untuk menambah penghasilan lebih selain dari pendapatan yang mereka terima sebagai tenaga kerja wanita. Rendahnya curahan waktu kerja di dalam rumah dan di luar rumah disebabkan oleh karena pekerjaan tersebut sudah ada yang menggantikan peranannya pada saat mereka bekerja, sehingga banyak waktu luang bagi mereka untuk melakukan aktivitas lain yang sifatnya kurang produktif.

Pendapatan yang diterima tenaga kerja wanita digunakan untuk kebutuhan konsumsi rumah tangga, kebutuhan pendidikan anak, dan kebutuhan pribadi. Dari 41 responden, 32 orang responden menyatakan bahwa dengan bekerja wanita mampu memenuhi kebutuhan rumah tangganya dengan pendapatan yang diterimanya dari bekerja sebagai tenaga kerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin. Sebanyak 7 orang menyatakan bahwa apabila mereka memperoleh pendapatan yang besar maka mereka akan mampu memenuhi

kebutuhan rumah tangganya. Akan tetapi apabila pendapatan yang mereka peroleh hanya sedikit maka mereka akan kesulitan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangganya, karena pendapatan yang diterima didasarkan pada perolehan produksi bobbin yang dihasilkan. Semakin banyaknya produksi yang dihasilkan maka pendapatan yang diperoleh juga akan meningkat pula. Selain itu adanya kebutuhan mendadak seperti kepentingan pendidikan anak untuk membeli buku, anak sakit, dan kebutuhan lain yang tidak diperkirakan menyebabkan pendapatan yang diperoleh tidak mampu untuk memenuhi kehidupan rumah tangganya. Sedangkan 2 orang tenaga kerja wanita menyatakan bahwa pendapatan yang diperoleh masih belum mampu untuk memenuhi kebutuhan rumah tangganya. Hal ini disebabkan oleh jumlah tanggungan keluarga yang cukup banyak seperti orang tua dan saudara yang tinggal dalam satu rumah, sehingga secara tidak langsung menjadi beban tanggung jawab rumah tangga mereka.

Sebagai seorang wanita tentunya memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan pribadinya, seperti pakaian, perhiasan, kosmetik, dan lainnya. Dengan bekerja sebagai tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin tentunya wanita akan mengurangi ketergantungan terhadap suami dalam memenuhi kebutuhan pribadinya. Berdasarkan hasil wawancara terhadap responden sebanyak 19 orang tenaga kerja wanita menyatakan bahwa semua kebutuhan pribadinya terpenuhi dengan bekerja sebagai tenaga kerja di perusahaan tempat ia bekerja. Sedangkan 17 responden menyatakan bahwa sebagian kebutuhan pribadinya terpenuhi dengan bekerja sebagai tenaga kerja wanita. Hal ini disebabkan oleh karena sebagian pendapatannya masih digunakan untuk keperluan rumah tangganya. Sebanyak 5 orang tenaga kerja wanita masih belum dapat memenuhi kebutuhan pribadinya karena keseluruhan kebutuhan rumah tangga masih menjadi tanggung jawabnya karena pendapatan yang diterima dari suami masih belum dapat mencukupi nafkah keluarga. Kondisi pekerjaan suami yang tidak menentu menyebabkan pendapatan yang diterima dari suami belum dapat memenuhi kebutuhan konsumsi keluarga.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 28 orang tenaga kerja wanita pendapatannya digunakan untuk keperluan konsumsi rumah tangga. Sedangkan 5 orang tenaga kerja wanita menyatakan bahwa pendapatannya digunakan untuk kepentingan pendidikan anak, hal ini disebabkan karena untuk kepentingan konsumsi rumah tangga diperoleh dari pendapatan suami maupun dari keluarga lain. Sebanyak 8 responden menyatakan bahwa pendapatan yang diterima digunakan untuk keperluan pribadi. Alasan yang mendasari mereka adalah karena kondisi rumah tangga yang masih belum memiliki anak dan tidak memiliki tanggungan lain selain rumah tangga mereka sendiri. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut maka tenaga kerja wanita akan meningkatkan motivasinya dengan bekerja lebih giat guna meningkatkan pendapatan yang diterimanya.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang muncul dari dalam diri individu sebagai bentuk hasil jerih payah yang mereka lakukan. Hasil kerja tersebut dapat bersifat lebih mendorong individu untuk lebih giat bekerja maupun bertentangan dengan apa yang dilakukannya selama mereka bekerja. Dari 41 responden, sebanyak 39 responden menyatakan bahwa mereka menyukai pekerjaan sebagai tenaga kerja wanita di PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin. Beberapa alasan tenaga kerja wanita menyukai pekerjaannya adalah karena sulitnya mencari pekerjaan pada bidang lain. Hal ini didukung oleh dengan beberapa fasilitas dan tunjangan yang diterima dari perusahaan seperti sarana antar jemput karyawan ke tempat kerja, pemberian JAMSOSTEK, asuransi individual, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, pemberian premi, dan tunjangan lainnya yang bersifat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Pemberian fasilitas dan tunjangan tersebut dimaksudkan untuk lebih meningkatkan produksi dan menjamin kenyamanan kerja tenaga kerja. Sedangkan 2 orang tenaga kerja wanita menyatakan terkadang tidak menyukai pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini disebabkan karena pekerjaan pada pemotongan bobbin membutuhkan ketelitian dan keuletan, sedangkan sifat dari tenaga kerja wanita tersebut memiliki sifat yang bertentangan dengan yang mereka lakukan. Akan tetapi karena tuntutan profesi maka secara tidak langsung memaksa tenaga kerja wanita tersebut untuk menyukai pekerjaan yang dilakukannya.

Dari 41 responden, 36 orang tenaga kerja menyatakan tidak memiliki keinginan untuk bekerja pada bidang lain. Sebanyak 5 orang terkadang memiliki keinginan untuk bekerja pada bidang lain, karena mereka merasa pekerjaan yang dilakukannya saat ini sebenarnya bukanlah pekerjaan yang diharapkan atau dicita-citakan. Akan tetapi karena tidak ada pekerjaan lain yang dapat menampung mereka, maka tenaga kerja wanita tetap bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarganya guna menambah pendapatan keluarganya.

Kebosanan dan kelelahan terhadap pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu hal yang mesti terjadi setiap kali melakukan suatu pekerjaan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perlu adanya pembagian waktu yang tepat terutama dalam mengalokasikan waktu istirahat mereka. Dari 41 responden, 33 orang menyatakan tidak merasa bosan dan lelah terhadap pekerjaan yang mereka lakukan selama ini dan 8 orang menyatakan terkadang bosan dan lelah terhadap pekerjaan mereka. Kondisi yang tidak diperkirakan seperti pekerjaan rumah tangga yang menuntut waktu banyak akan mengakibatkan terjadinya kebosanan dan kelelahan terhadap pekerjaannya pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin. Pemberian waktu cuti kerja terhadap tenaga kerja wanita juga dapat mengurangi kebosanan dan kelelahan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Dengan memanfaatkan cuti kerja yang diberikan perusahaan maka tenaga kerja wanita dapat menghilangkan kebosanan dan kelelahan mereka. Pemberian waktu cuti kerja dimaksudkan untuk lebih meningkatkan kerja mereka tanpa adanya beban yang dirasakannya. Kepuasan kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan semangat kerja sehingga mereka akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dengan menghasilkan produk yang lebih baik dari sebelumnya.

Berdasarkan hasil penelitian ini, tanggung jawab kerja tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin sangat besar. Hal ini dapat diketahui dari keseluruhan tenaga kerja wanita sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tanggung jawab ini tampak dari kesungguhan mereka untuk bekerja dalam menghasilkan potongan bobbin yang sesuai dengan target perusahaan. Tenaga kerja wanita harus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya karena akan dapat mempengaruhi kegiatan usaha terutama pada proses produksi

atau proses pemotongan bobbin. Hal ini disebabkan oleh mesin potong yang mereka gunakan dapat membahayakan kerja mereka apabila tidak melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Kesungguhan dalam bekerja dapat mengurangi resiko terjadinya kecelakaan kerja, sehingga pekerjaan tersebut dapat dilakukan dengan baik.

Motivasi kerja tenaga kerja wanita yang tinggi juga tampak pada prestasi kerja yang didapatkan. Prestasi kerja tenaga kerja wanita ditunjukkan dari jumlah produksi yang dihasilkan setiap harinya melebihi target yang ditentukan perusahaan. Apabila produksi yang dihasilkan melebihi target yang harus dicapai maka perusahaan akan memberikan premi atau upah tambahan atas pekerjaan yang mereka hasilkan. Adanya pemberian *premi* atau upah tambahan ini maka tenaga kerja wanita akan lebih termotivasi untuk semakin giat bekerja tanpa mengurangi perhatian terhadap kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan. Perhatian terhadap kualitas dan kuantitas produk juga menentukan terhadap prestasi kerja tenaga kerja wanita, karena mesin potong yang digunakan sudah disesuaikan dengan standar kualitas serta kuantitas yang dibutuhkan oleh mitra kerja perusahaan dalam hal ini adalah pihak Burger Soehne Ag Burg (BSB) sebagai penyedia dan penerima produk hasil potongan bobbin.

Lingkungan sosial juga mendukung tenaga kerja wanita untuk bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin. Hal ini ditunjukkan dari jumlah keseluruhan tenaga kerja wanita yang menyatakan bahwa keluarga mereka terutama suami sangat mempengaruhi terhadap pengambilan keputusan untuk bekerja sebagai tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin. Dengan adanya dukungan dari keluarga maka pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja wanita akan berjalan dengan lancar. Apabila suami dan anggota keluarga lain yang tinggal dalam satu rumah tangga tercipta saling pengertian terhadap tanggung jawab pekerjaan rumah tangga maka pekerjaan di luar rumah sebagai tenaga kerja wanita dapat lebih meningkatkan motivasi kerja yang lebih tinggi. Dengan begitu beban pekerjaan rumah tangga akan dapat berkurang, salah satunya dukungan yang diberikan dapat diwujudkan dengan mempekerjakan pembantu rumah tangga untuk mengurus segala pekerjaan rumah tangga dari

mencuci, menyetrika, memasak, merawat anak dan bersih-bersih rumah seperti menyapu, menata perabotan dan sebagainya. Selain itu dukungan suami dapat diwujudkan dengan melakukan pekerjaan rumah tangga secara bersama-sama sehingga semua yang diharapkan rumah tangga dapat berjalan dengan baik dan tercipta suasana keluarga yang harmonis.

Selain keluarga lingkungan kerja juga mendukung terhadap kelancaran kegiatan kerja tenaga kerja wanita. Hal ini disebabkan oleh adanya dukungan dari pihak perusahaan dalam meningkatkan kualitas dan membuka kesempatan kerja bagi wanita. Kesempatan kerja ini muncul karena pihak perusahaan lebih memprioritaskan tenaga kerja yang berasal dari lingkungan sekitar perusahaan.

5.2 Tingkat Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Dilihat dari sudut ekonomi, manusia seringkali dipandang sebagai salah satu faktor produksi yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa. Untuk meningkatkan produktivitas yang diharapkan tentunya tergantung pada kemampuan manusia yang memanfaatkannya, dalam hal ini tenaga kerja yang dimiliki oleh setiap perusahaan. Peningkatan produktivitas sumber daya manusia merupakan sasaran strategis karena peningkatan produktivitas sumber daya yang lain sangat tergantung pada tenaga manusia yang memanfaatkannya. Produktivitas kerja ditentukan oleh penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien. Dengan adanya penekanan terhadap faktor produksi (*input*) yang efisien bagi suatu usaha yang dilakukan berarti semakin mengarahkan pada tujuan yang diharapkan.

Produktivitas kerja ditentukan oleh curahan waktu kerja yang diberikan tenaga kerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Semakin besar curahan waktu kerja yang diberikan maka akan meningkatkan produksi dan produktivitas kerjanya. Produktivitas menentukan terhadap besarnya pendapatan yang diterima oleh setiap tenaga kerja.

Dalam penelitian ini produktivitas diukur berdasarkan upah tambahan yang diterima, umur dan Upah Minimum Kabupaten (UMK). Pendapatan tenaga kerja wanita merupakan *output* sedangkan jam kerja tenaga kerja wanita merupakan *input*. Produktivitas kerja tenaga kerja wanita berdasarkan upah tambahan ditentukan dari rata-rata pendapatan tambahan dengan jam kerja setiap hari kemudian dibandingkan antara masing-masing responden dengan nilai produktivitas tertinggi dan terendahnya. Begitu pula penentuan produktivitas berdasarkan umur, produktivitas diukur dari jumlah produksi dengan membandingkan pada masing-masing responden dari selisih produktivitas tertinggi dan terendahnya. Untuk produktivitas tenaga kerja wanita berdasarkan UMK ditentukan dari rata-rata perbulan perbandingan antara pendapatan yang diperoleh tenaga kerja wanita dari bekerja setiap harinya di PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin dengan curahan tenaga kerja wanita yaitu jam kerjanya. Hasil perbandingan tersebut kemudian dibandingkan dengan rata-rata pendapatan UMK dengan jam kerja UMK.

Berdasarkan upah tambahan yang diterima tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin menunjukkan bahwa keseluruhan responden menghasilkan produksi lebih dari target yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 4.500 potong. Total produksi yang mereka hasilkan adalah sebanyak 4.600 potong hingga 7.200 potong. Kelebihan produksi ini dijadikan ukuran untuk mengetahui produktivitas kerja berdasarkan upah tambahan yang diterima oleh tenaga kerja wanita. Hal ini disebabkan karena pendapatan tambahan akan diperoleh apabila setiap produksi yang dihasilkan melebihi target perusahaan atau mendapat premi. Hasil analisis produktivitas tenaga kerja wanita berdasarkan upah tambahan yang diterima dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Berdasarkan Upah Tambahan pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin

| Tingkat Produktivitas | Jumlah Tenaga Kerja Wanita |
|-------------------------|----------------------------|
| Tinggi (901 – 1.735,71) | 15 |
| Rendah (64,29 – 900) | 26 |

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2005, Lampiran 4

Dari 41 responden, berdasarkan upah tambahan yang diterima 15 orang tenaga kerja wanita tingkat produktivitasnya tinggi dan 26 orang tenaga kerja wanita produktivitasnya rendah. Tingginya produktivitas kerja ini disebabkan karena tingkat ketrampilan kerja yang cukup baik didukung dengan semangat kerja yang tinggi sehingga mereka dapat memperoleh tambahan pendapatan yang relatif tinggi dari jerih payah mereka bekerja. Sedangkan rendahnya produktivitas kerja tenaga kerja wanita disebabkan oleh kepuasan mereka terhadap produksi yang dihasilkan karena telah melebihi target produksi dan tidak adanya dorongan dari dalam diri untuk selalu meningkatkan produksinya setiap hari. Tingkat upah yang lebih dari UMK yang ditetapkan juga dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita, karena dengan pendapatan tersebut mereka merasa apa yang menjadi haknya dapat terpenuhi dengan cukup.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja wanita berdasarkan umur sangat menentukan terhadap jumlah produksi yang dihasilkan. Produktivitas ini ditentukan dengan membandingkan jumlah produksi dan umur tenaga kerja wanita. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Berdasarkan Umur Tenaga Kerja Wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin

| Tingkat Produktivitas | Jumlah Tenaga Kerja Wanita |
|--------------------------|----------------------------|
| Tinggi (229,63 – 295,45) | 17 |
| Rendah (163,79 – 229,62) | 24 |

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2005, Lampiran 5

Berdasarkan umur tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin menunjukkan bahwa 17 orang tenaga kerja wanita produktivitasnya tinggi dan 24 orang tenaga kerja wanita produktivitasnya rendah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tua umur seseorang maka produktivitas yang dihasilkan juga menjadi semakin menurun. Umur produktif tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin adalah pada umur 21 tahun hingga 26 tahun, dan pada umur diatas 26 tahun produktivitas tenaga kerja wanita menjadi semakin menurun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata pendapatan tenaga kerja wanita adalah sebesar 634.242,07 rupiah/ bulan. Pendapatan tenaga kerja wanita ini lebih daripada UMK (Upah Minimum Kabupaten) Kabupaten Jember sebesar 425.000 rupiah/ bulan. Rata-rata jam kerja tenaga kerja wanita per bulan adalah 175,68 jam/ bulan. Jam kerja ini menunjukkan lebih besar daripada jam kerja UMK yaitu sebesar 160 jam per bulan. Dari nilai *output* (pendapatan) dan *input* (jam kerja) tersebut dapat diketahui produktivitas tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin. Rata-rata produktivitas kerja tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin adalah sebesar 3610,19 rupiah/ jam. Nilai produktivitas tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin menunjukkan lebih besar daripada produktivitas UMK (Upah Minimum Kabupaten) sebesar 2656,25 rupiah/ jam, berarti Hipotesis nol (H_0) ditolak. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Tingkat Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Wanita Berdasarkan Upah Minimum Kabupaten pada PTP Nusantara X Unit Industri Bobbin

| Tingkat Produktivitas (Rp/Jam) | Jumlah Tenaga Kerja |
|--------------------------------|---------------------|
| Tinggi ($\geq 2656,25$) | 41 |
| Rendah ($< 2656,25$) | 0 |

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2005, Lampiran 6

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan responden sebanyak 41 orang tenaga kerja wanita memiliki tingkat produktivitas kerja tinggi. Tingkat produktivitas kerja tenaga kerja wanita dipengaruhi oleh perbedaan antara jam kerja dan besarnya pendapatan yang diterima oleh tenaga kerja wanita. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingginya pendapatan akan meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja wanita. Hal ini disebabkan oleh karena jumlah produksi (potongan bobbin) menentukan terhadap besarnya pendapatan yang diterima tenaga kerja wanita. Selain itu perbedaan jumlah jam kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja tenaga kerja wanita.

Tingginya tingkat produktivitas tenaga kerja wanita disebabkan karena pekerjaan yang mereka tekuni merupakan pekerjaan pokok. Kondisi ini disebabkan oleh rendahnya pendapatan yang diterima dari suami, sehingga mereka memiliki semangat kerja yang tinggi untuk menghasilkan potongan

bobbin dalam jumlah besar. Tingginya jumlah produksi akan dapat meningkatkan pendapatan yang diterima sehingga dapat memenuhi kebutuhan keluarganya. Jumlah anggota keluarga yang cukup banyak akan meningkatkan pengeluaran terutama untuk kebutuhan konsumsi dan pendidikan anaknya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, maka mereka memutuskan untuk bekerja meski nantinya akan memiliki peran ganda dalam kehidupannya. Rendahnya pendapatan suami dan banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi mendorong wanita untuk bekerja untuk menambah pendapatan keluarga. Semakin banyak waktu yang dicurahkan untuk bekerja akan menambah jumlah produksi potongan bobbin yang dihasilkan sehingga akan meningkatkan pendapatan dan produktivitasnya.

Produktivitas kerja masing-masing tenaga kerja wanita berbeda antara individu satu dengan individu yang lain. Perbedaan produktivitas kerja ini disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari faktor internal maupun faktor eksternal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah jam kerja yang sama ternyata ternyata tidak memberikan jumlah pendapatan yang sama pula. Hal ini disebabkan karena pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin menetapkan sistem upah berdasarkan jumlah produksi yang dihasilkan setiap kali mereka bekerja. Jumlah produksi atau potongan bobbin yang dihasilkan dari mesin potong menentukan pada target yang mereka hasilkan, karena mesin yang digunakan telah menggunakan sistem pencatatan produk yang dihasilkan.

Faktor internal dapat mempengaruhi perbedaan produktivitas tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin. Faktor umur dapat mempengaruhi produktivitas kerja, karena faktor ini berhubungan dengan kemampuan fisik dan kemampuan berpikir dari setiap individu. Semakin muda umur seseorang maka semakin banyak jumlah produksi yang mereka hasilkan. Apabila umur seseorang semakin tua maka kemampuan fisiknya juga akan menjadi berkurang, sehingga akan dapat mengurangi jumlah produksi yang dihasilkan. Selain itu ketrampilan juga dapat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja yang dihasilkan. Semakin lama mereka bekerja pada bidang ini,

maka semakin terampil mereka bekerja, sehingga produksi potongan bobbin yang dihasilkan juga menjadi semakin tinggi.

Disiplin kerja sebagai salah satu faktor internal juga mempengaruhi tenaga kerja wanita untuk bekerja. Dengan adanya disiplin kerja ini maka produktivitas kerja yang diharapkan juga akan mudah dicapai. Disiplin kerja ini berhubungan dengan curahan waktu kerja tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin. Semakin sering tenaga kerja wanita tidak masuk kerja maka pendapatan yang dihasilkan juga menjadi berkurang, dan semakin malas mereka untuk bekerja maka jumlah produksi juga akan menjadi berkurang. Ketidaksiplinan dari tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin juga dapat merugikan terhadap aktivitas kerja seperti penggunaan *masker* yang seringkali tidak dipakai, padahal secara langsung dapat mempengaruhi kesehatan karena penggunaan zat racun pada produksi bobbin. Selain itu, ketidaksiplinan tenaga kerja dengan tidak mematuhi peraturan yang berlaku seperti pemakaian seragam juga akan mengurangi penilaian perusahaan terhadap prestasi kerja tenaganya.

Faktor eksternal seperti sistem manajemen perusahaan yang baik juga dapat menentukan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita yang dikelolanya. Penggunaan teknologi dan sarana produksi yang baik pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin ternyata dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja dalam bekerja. Sistem pola manajemen produksi yang baik ternyata dapat memberikan kenyamanan tenaga kerja untuk bekerja. Karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang saling mendukung antara bagian satu dengan yang lain akan dapat membentuk suasana kerja yang nyaman. Dengan kondisi demikian maka tenaga kerja wanita akan semakin termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pemberian fasilitas dan tunjangan kepada tenaga kerja wanita ternyata dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang dihasilkan. Fasilitas seperti sarana antar jemput ke tempat kerja, dan pemberian *extra fooding* (makanan tambahan), serta tunjangan seperti pemberian jaminan kesehatan dan pemberian JAMSOSTEK merupakan salah satu bentuk kepedulian perusahaan terhadap

tenaga kerjanya. Dengan adanya pemberian tunjangan dan fasilitas tersebut maka tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin menjadi semakin giat bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

5.3 Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan harapan mencapai tujuan tertentu. Sedangkan produktivitas merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan tertentu dan waktu tertentu. Motivasi dan produktivitas merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, walaupun masing-masing mempunyai faktor-faktor sendiri.

Banyaknya wanita yang bekerja pada sektor industrial sebenarnya mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan dirinya maupun keluarganya. Peranan wanita sebagai tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap kehidupan ekonomi keluarga, karena dengan keterlibatan wanita sebagai tenaga kerja dapat memberikan nilai lebih yaitu adanya rasa kemandirian dalam mendapatkan pendapatan sendiri sehingga tidak tergantung pada pendapatan suami. Pendapatan yang diterima oleh setiap individu diperoleh apabila mereka telah menyelesaikan pekerjaan yang dilakukannya. Tentunya untuk meningkatkan pendapatan yang diharapkan dibutuhkan produktivitas yang tinggi pula.

Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin digunakan analisa *rank spearman*. Hasil analisa hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja tenaga kerja wanita dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Analisa Rank Spearman Hubungan antara Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin

| Variabel | Motivasi dan Produktivitas Kerja |
|---------------------------|----------------------------------|
| Rs hitung (Upah Tambahan) | 0,985 |
| Rs hitung (Umur) | 0,915 |
| Rs hitung (UMK) | 0,985 |
| Rs tabel | 0,305 |
| N | 41 |

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2005, Lampiran 7a, 7b dan 7c

Berdasarkan pada Tabel 7, menunjukkan bahwa nilai Rs hitung sebesar 0,985 untuk upah tambahan dan Upah Minimum Kabupaten. Untuk Rs hitung berdasarkan umur adalah sebesar 0,915. Dari total N sebanyak 41 diperoleh Rs tabel sebesar 0,305. Nilai Rs hitung lebih besar dari Rs tabel menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang nyata antara motivasi kerja dan produktivitas kerja, sehingga H_0 ditolak. Pada Tabel 7 juga menunjukkan bahwa tanda positif pada Rs hitung sebesar +0,985 dan +0,915 mengartikan bahwa hubungan tersebut searah yaitu semakin tinggi motivasi kerja wanita untuk bekerja, maka produktivitas kerja yang diperoleh juga akan meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi wanita untuk bekerja dipengaruhi oleh besarnya kebutuhan hidup yang harus ditanggung oleh mereka. Kebutuhan tersebut dapat berupa kebutuhan akan konsumsi keluarga, pendidikan, dan kebutuhan pribadi. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut mereka tidak tergantung pada pendapatan yang diterima dari suami. Pendapatan yang diterima oleh tenaga kerja wanita pada dasarnya digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pendapatan yang diperoleh tersebut dialokasikan untuk berbagai kebutuhan baik kebutuhan pribadi mereka maupun keluarganya. Dengan semakin tingginya motivasi wanita untuk bekerja ternyata dapat meningkatkan pendapatan yang diterima.

Pendapatan tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin tergantung pada jumlah produksi yang dihasilkan dan jumlah jam kerja yang mereka curahkan. Semakin besar jumlah jam kerja yang dicurahkan, maka produksi yang mereka hasilkan juga semakin banyak. Apabila jumlah

produksi potongan bobbin yang dihasilkan semakin banyak maka pendapatan yang diterima juga akan meningkat pula.

Pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin upah didasarkan target produksi yang diharapkan oleh perusahaan, dimana target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan adalah sebesar 4.500 potongan bobbin setiap harinya. Pemberian premi sebagai tambahan upah apabila tenaga kerja wanita memperoleh hasil lebih dari target yang ditetapkan memotivasi mereka untuk semakin giat untuk bekerja sehingga diperoleh produktivitas yang tinggi pula. Premi yang ditetapkan oleh perusahaan adalah sebesar Rp 450 untuk setiap 100 potongan bobbin yang dihasilkan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata jumlah produksi yang dihasilkan oleh tenaga kerja wanita adalah antara 4.600 potong hingga 7.200 potong per hari. Dengan hasil produksi tersebut mereka memperoleh rata-rata pendapatan antara Rp 500.000 hingga Rp 750.000.

Produktivitas tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin ditentukan oleh besarnya jumlah jam kerja dan pendapatan yang diterima. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas mereka adalah tinggi, karena nilai produktivitasnya lebih besar dari rata-rata produktivitas UMK (Upah Minimum Kabupaten). Semakin tingginya produktivitas tenaga kerja wanita dipengaruhi oleh adanya motivasi yang tinggi dari dalam diri mereka untuk bekerja. Produktivitas tidak akan muncul seperti yang diharapkan apabila tidak ditunjang oleh motivasi kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Selain itu semakin tua umur tenaga kerja maka semakin rendah produktivitasnya.

Pemberian tunjangan dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sebagai salah satu kebijakan yang ditempuh untuk meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerjanya ternyata dapat meningkatkan motivasi kerja wanita untuk semakin giat bekerja. Kebijakan perusahaan tersebut dapat memberikan nilai positif untuk keberlanjutan usaha yang dilakukan. Selain itu, adanya serikat pekerja juga memberikan masukan yang berarti bagi kelancaran usaha pemotongan bobbin. Sebagai wadah bagi para pekerja ternyata dapat memberikan masukan bagi perusahaan terutama yang menyangkut tentang keluhan kesah yang dialami oleh

mereka. Dengan adanya perhatian dari perusahaan maka motivasi wanita untuk bekerja guna mencapai produktivitas yang tinggi dapat terpenuhi.

5.4 Faktor-Faktor yang Mendasari Pengambilan Keputusan Wanita untuk Bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin

Pengambilan keputusan selalu terjadi dalam kehidupan setiap individu, begitu pula yang terjadi pada tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin. Mengambil keputusan yang baik tidaklah mudah, karena suatu keputusan yang baik tentunya harus mempertimbangkan berbagai faktor yang mempunyai hubungan langsung maupun tidak langsung terhadap pengambilan keputusan tersebut. Pengambilan keputusan dalam rumah tangga terutama keputusan wanita sebagai istri dan ibu rumah tangga untuk bekerja dengan tujuan memperoleh pendapatan tentunya harus mempertimbangkan beberapa hal yang nantinya akan mempengaruhi keberlanjutan rumah tangganya.

Pengambilan keputusan wanita untuk bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mendasarinya. Beberapa faktor yang mendasari pengambilan keputusan wanita untuk bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin antara lain adalah untuk meningkatkan pendapatan keluarga, untuk mengisi waktu luang, untuk mengejar status, tingkat upah yang relatif tinggi, dan adanya dorongan keluarga. Untuk mengetahui faktor yang mendominasi alasan wanita bekerja digunakan analisis *Priority Setting Analysis*. Penentuan faktor-faktor yang mendominasi pengambilan keputusan wanita bekerja dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Analisis Urutan Prioritas yang Mendasari Wanita untuk Bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin

| Urutan Prioritas | Faktor yang mendasari wanita bekerja | Persentase |
|------------------|--|------------|
| 1 | Untuk meningkatkan pendapatan keluarga | 66,67 % |
| 2 | Untuk mengisi waktu luang | 15,69 % |
| 3 | Untuk mengejar status | 9,41 % |
| 4 | Dorongan keluarga | 5,10 % |
| 5 | Tingkat upah yang relatif tinggi | 3,13 % |

Sumber : Data Primer Diolah 2005, Lampiran 8 dan Lampiran 9

Berdasarkan hasil urutan prioritas faktor yang mendasari wanita untuk bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin, dapat diketahui bahwa faktor peningkatan pendapatan keluarga memiliki bobot sebesar 66,67 %. Nilai ini menunjukkan bahwa faktor peningkatan pendapatan keluarga merupakan faktor yang paling dominan yang mendasari wanita untuk mengambil keputusan bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin. Faktor peningkatan pendapatan keluarga memberikan nilai 66,67 % diperoleh berdasarkan hasil perkalian antara frekuensi pilihan tenaga kerja wanita terhadap faktor ini yang berjumlah 34 dengan bobot yang bernilai 5. Pendapatan suami yang relatif rendah tidak dapat mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga utamanya untuk pengeluaran kebutuhan konsumtif dan non konsumtif. Kebutuhan untuk hidup seperti kebutuhan akan pangan tentunya menjadi prioritas utama bagi mereka. Apabila kebutuhan tersebut telah terpenuhi tentunya kebutuhan non pangan akan mengikutinya. Untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhan tersebut maka mereka rela bekerja untuk menambah pendapatan keluarga sehingga diharapkan nantinya dapat mencukupi kebutuhan keluarganya.

Faktor mengisi waktu luang memiliki bobot sebesar 15,69 %. Nilai ini diperoleh dari perkalian antara frekuensi pilihan tenaga kerja wanita terhadap faktor mengisi waktu luang yang berjumlah 10 dengan bobot sebesar 4. Faktor ini menjadi faktor dominan yang mendasari wanita untuk mengambil keputusan bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin. Kondisi pekerjaan suami yang telah dapat mencukupi kebutuhan keluarga dan jumlah anak yang relatif sedikit mengakibatkan aktivitas dalam rumah tangga menjadi luang, sehingga dengan pemanfaatan waktu tersebut mereka akan dapat memperoleh pendapatan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya sendiri tanpa tergantung pada pendapatan suami. Hal ini didukung dengan adanya anggota keluarga lain dan pembantu yang menggantikan peran dalam rumah tangganya.

Faktor mengejar status memiliki bobot sebesar 9,41 %. Hal ini menunjukkan bahwa faktor mengejar status merupakan faktor cukup dominan yang mendasari pengambilan keputusan wanita untuk bekerja. Nilai ini diperoleh dari perkalian antara frekuensi pilihan tenaga kerja wanita terhadap faktor

mengejar status yang berjumlah 8 dengan bobot faktor yang bernilai 3. Dengan bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin mereka merasa dihargai terutama dalam kemampuan yang dimiliki dapat memberikan hasil atas jerih payah yang dilakukan selama ini. Karena dengan pendidikan yang telah ditempuh selama ini ternyata memberikan hasil utamanya pada kegiatan yang lebih produktif.

Faktor dorongan keluarga memiliki persentase sebesar 5,10 %. Nilai ini diperoleh dari perkalian antara frekuensi pilihan tenaga kerja wanita terhadap faktor dorongan keluarga yang berjumlah 13 dengan bobot faktor yang bernilai 1. faktor ini menjadi faktor yang agak dominan yang mendasari wanita untuk bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin. Keinginan untuk bekerja merupakan inisiatif yang muncul dari dalam diri setiap individu. Tenaga kerja wanita bekerja dapat dikarenakan oleh adanya dorongan dari keluarga terutama suami. Dorongan ini muncul karena keadaan ekonomi rumah tangga yang masih belum mampu untuk mencukupi kebutuhannya. Dorongan dari suami ini muncul karena suami mereka merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya belum dapat memberikan pendapatan yang cukup terutama untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

Sedang faktor tingkat upah yang relatif tinggi memiliki persentase sebesar 3,13 %. Nilai ini diperoleh dari perkalian antara frekuensi pilihan tenaga kerja wanita terhadap faktor tingkat upah yang relatif tinggi yang berjumlah 4 dengan bobot yang bernilai 2. Faktor tingkat upah yang relatif tinggi menjadi faktor tidak dominan yang mendasari pengambilan keputusan wanita untuk bekerja. Penentuan pendapatan yang didasarkan pada hasil produksi yang didapatkan dari potongan bobbin yang telah dicatat menjadi pengukur dari upah yang diterima oleh setiap tenaga kerja wanita. Apabila produksinya tinggi maka pendapatan yang diterima juga akan tinggi pula. Begitu pula sebaliknya, apabila produksinya sedikit maka pendapatan yang diterima juga akan berkurang.

Tabel 9. Perbandingan Urutan Faktor - Faktor yang Mendasari Wanita untuk Bekerja Sebelum dan Setelah Analisis

| No | Urutan hasil identifikasi | No | Urutan setelah <i>Priority Setting Analysis</i> |
|----|--|----|---|
| 1 | Untuk meningkatkan pendapatan keluarga | 1 | Untuk meningkatkan pendapatan keluarga |
| 2 | Untuk mengisi waktu luang | 2 | Untuk mengisi waktu luang |
| 3 | Untuk mengejar status | 3 | Untuk mengejar status |
| 4 | Tingkat upah yang relatif tinggi | 4 | Dorongan keluarga |
| 5 | Dorongan keluarga | 5 | Tingkat upah yang relatif tinggi |

Sumber : Data Primer Diolah 2005, Lampiran 8 dan Lampiran 9

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mendasari pengambilan keputusan wanita untuk bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin memberikan hasil identifikasi yang cukup baik. Hasil identifikasi yang diperoleh dari beberapa responden awal pada saat *survei* pendahuluan menunjukkan perubahan dua faktor saja yaitu pada urutan keempat dan kelima. Berdasarkan urutan dominasi setelah dianalisis diperoleh bahwa faktor untuk meningkatkan pendapatan keluarga sebagai faktor paling dominan, faktor untuk mengisi waktu luang sebagai faktor dominan, faktor untuk mengejar status sebagai faktor cukup dominan, faktor dorongan keluarga sebagai faktor agak dominan, dan faktor tingkat upah yang relatif tinggi sebagai faktor tidak dominan.

5.5 Alokasi Penggunaan Pendapatan Keluarga Tenaga Kerja Wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin

Pendapatan merupakan hasil yang diperoleh tenaga kerja wanita sebagai balas jasa dari aktivitas kerja yang mereka lakukan untuk menghasilkan suatu produk. Pendapatan masing-masing individu berbeda antara individu satu dengan individu yang lain. Besarnya pendapatan yang diterima ditentukan oleh produktivitas kerja yang mereka lakukan untuk menghasilkan jumlah produk yang dihasilkan. Setiap perusahaan memiliki ketentuan yang berbeda dalam mengatur besarnya upah atau pendapatan yang diterima oleh tenaga kerjanya tergantung dari aturan-aturan yang berlaku pada masing-masing perusahaan.

Pendapatan yang diterima oleh tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin khususnya bagi tenaga kerja wanita pada bagian produksi yang berstatus sebagai karyawan tidak tetap ditentukan oleh besarnya total produksi yang mereka hasilkan. Semakin banyak produksi yang mereka hasilkan maka pendapatan yang mereka peroleh akan meningkat pula. Tentunya pendapatan yang mereka peroleh tersebut digunakan untuk memenuhi kebutuhan anggota keluarganya. Semakin tinggi pendapatan yang diterima maka peluang untuk memenuhi kebutuhan keluarga akan menjadi semakin besar dan juga dapat menjamin kesejahteraan keluarganya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pendapatan keluarga tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X Unit Industri Bobbin digunakan untuk mencukupi berbagai macam kebutuhan. Hasil perhitungan pendapatan keluarga tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin dalam mencukupi kebutuhan hidup keluarganya dialokasikan menjadi berbagai macam keperluan, yaitu kebutuhan pangan, kebutuhan non pangan, kebutuhan pribadi, dan tabungan. Alokasi penggunaan pendapatan keluarga tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin dihitung dengan menggunakan pendekatan alokasi pendapatan yaitu dengan membandingkan rata-rata pendapatan total keluarga tenaga kerja wanita tiap bulan. Hasil analisis disajikan dalam Tabel 10.

Tabel 10. Alokasi Penggunaan Pendapatan Keluarga Tenaga Kerja Wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin

| Pola Penggunaan Pendapatan | Rata-Rata Penggunaan (Rp/bulan) | Persentase |
|----------------------------|---------------------------------|------------|
| Kebutuhan Pangan | 407.987,80 | 30,33% |
| Kebutuhan Non Pangan | 476.256,10 | 35,40% |
| Kebutuhan Pribadi | 86.951,22 | 6,46% |
| Tabungan | 374.022,56 | 27,81% |
| Total | 1.345.217,68 | 100% |

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2005, Lampiran 10

Pada Tabel 10 menunjukkan bahwa alokasi penggunaan pendapatan keluarga tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin relatif merata. Alokasi penggunaan pendapatan keluarga tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin menunjukkan secara

rata-rata mendapatkan bagian yang sesuai antara kebutuhan utama dan kebutuhan pendukungnya. Alokasi penggunaan pendapatan terbesar digunakan untuk memenuhi kebutuhan non pangan yaitu sebesar 35,40%, setelah itu digunakan untuk memenuhi kebutuhan pangan sebesar 30,33%, alokasi untuk kebutuhan pribadi sebesar 6,46%, dan alokasi untuk tabungan sebesar 27,81%. Dari nilai alokasi pendapatan tersebut dapat diketahui bahwa keluarga tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) unit Industri Bobbin dikategorikan sebagai keluarga sejahtera. Tingkat kesejahteraan ini diukur dari besarnya alokasi kebutuhan non pangan, dan juga terpenuhinya kebutuhan pangan serta besarnya alokasi pendapatan untuk tabungan.

Alokasi penggunaan pendapatan untuk kebutuhan pangan keluarga tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin terdiri atas kebutuhan beras, lauk pauk, bahan minuman, makanan ringan, dan sebagainya. Besarnya alokasi untuk masing-masing kebutuhan disajikan dalam Tabel 11.

Tabel 11. Alokasi Penggunaan Pendapatan untuk Kebutuhan Pangan Keluarga Tenaga Kerja Wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin

| Pola Penggunaan Pendapatan | Rata-Rata Penggunaan (Rp/bulan) | Persentase |
|----------------------------|---------------------------------|---------------|
| Beras | 125.609,76 | 9,34% |
| Laik pauk | 185.243,90 | 13,77% |
| Bahan minuman | 37.682,93 | 2,80% |
| Makanan ringan | 42.073,17 | 3,13% |
| Lain-lain | 17.378,05 | 1,29% |
| Total | 407.987,80 | 30,33% |

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2005, Lampiran 11

Pengeluaran terbesar untuk kebutuhan pangan keluarga tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin yaitu untuk kebutuhan lauk pauk rata-rata sebesar Rp 185.243,90 atau 13,77% setiap bulannya. Hal ini disebabkan oleh tingginya selera mereka untuk melakukan variasi konsumsi terutama untuk berbagai jenis lauk-pauk yang dimakan setiap harinya baik dari sayuran dan ikan. Dengan bervariasinya jenis lauk pauk yang dikonsumsi setiap harinya nantinya mereka akan dapat meningkatkan gizi keluarganya. Sedangkan rata-rata pengeluaran setiap bulan untuk beras adalah

sebesar Rp 125.609,76 atau 9,34%. Alokasi pengeluaran untuk beras menunjukkan bahwa setiap bulannya mereka mengkonsumsi beras rata-rata sebanyak 40Kg. Nilai ini diperoleh apabila mereka mengkonsumsi beras pada harga Rp 3.200 tiap untuk jenis beras yang relatif cukup baik kualitasnya. Pembelian beras ini biasanya dilakukan dalam jumlah relatif banyak baik secara mingguan maupun bulanan. Pembelian dengan cara demikian dimaksudkan untuk mengurangi resiko kenaikan harga beras sehingga dapat memiliki cadangan apabila sewaktu-waktu harganya mengalami keadaan yang tidak stabil atau mengalami kenaikan.

Alokasi untuk pembelian makanan ringan menunjukkan nilai rata-rata per bulan adalah sebesar Rp 42.073,17 atau 3,13%. Kebutuhan ini menunjukkan bahwa untuk setiap bulan mereka mengeluarkan 3,13% dari pendapatannya untuk pembelian makanan ringan seperti kue, snack, dan sejenisnya. Rata-rata mereka memiliki anak berusia antara 2 tahun hingga 10 tahun biasanya kebutuhan untuk jajan mereka tinggi. Bahan minuman seperti gula, kopi, teh dan sejenisnya menunjukkan nilai sebesar 2,80% atau rata-rata pengeluaran sebanyak Rp 37.682,93 tiap bulan. Kebutuhan lain seperti yang tidak dapat diidentifikasi menunjukkan nilai sebesar 1,29% atau Rp 17.378,05 per bulan. Kebutuhan ini biasanya muncul sebagai inovasi dari produk baru terutama untuk kebutuhan pangan masyarakat seperti es, permen, dan sebagainya

Penggunaan pendapatan untuk kebutuhan non pangan dibedakan atas 10 bagian yaitu sandang (pakaian), perumahan, pendidikan, kesehatan, bahan bakar dan energi, transportasi, hiburan, pajak, sosial dan kebutuhan tidak terduga. Besarnya alokasi penggunaan pendapatan untuk kebutuhan non pangan untuk masing-masing bagian dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12. Alokasi Penggunaan Pendapatan untuk Kebutuhan Non Pangan Keluarga Tenaga Kerja Wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin

| Pola Penggunaan Pendapatan | Rata-Rata Penggunaan (Rp/bulan) | Persentase (%) |
|------------------------------------|---------------------------------|----------------|
| Sandang (pakaian) | 38.658,54 | 2,87 |
| Perumahan (renovasi dan perabotan) | 66.341,46 | 4,93 |
| Pendidikan | 79.390,24 | 5,90 |
| Kesehatan | 47.926,83 | 3,56 |
| Bahan bakar dan energi | 90.853,66 | 6,75 |
| Transportasi | 67.073,17 | 4,99 |
| Hiburan | 18.292,68 | 1,36 |
| Pajak | 32.560,98 | 2,42 |
| Sosial | 15.939,02 | 1,18 |
| Tak Terduga | 19.219,51 | 1,43 |
| Total | 476.256,10 | 35,40 |

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2005, Lampiran 12a dan 12b

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 12, alokasi untuk kebutuhan non pangan terbesar digunakan untuk pengeluaran bahan bakar dan energi yaitu rata-rata sebesar Rp 90.853,66 atau 6,75% setiap bulan. Perubahan harga akibat adanya kebijakan pemerintah yang menaikkan harga bahan bakar dan minyak ternyata memberi dampak terhadap alokasi pengeluaran keluarga. Kebutuhan akan bahan bakar dan energi seperti bensin, minyak tanah, air dan listrik sangat penting bagi kehidupan mereka terutama di dalam memperlancar aktivitas kegiatan sehari-hari.

Penggunaan pendapatan untuk kebutuhan non pangan terbesar kedua adalah digunakan untuk kebutuhan biaya pendidikan anak yaitu dengan rata-rata pengeluaran per bulan adalah sebesar Rp 79.390,24 atau 5,90%. Kebutuhan pendidikan anak ini sangat penting terutama untuk lebih meningkatkan pengetahuan serta ketrampilan anak sehingga nantinya dapat lebih mengembangkan bakat serta kemampuannya. Kondisi anak yang masih sekolah tentunya membutuhkan alokasi biaya yang cukup terutama untuk pembelian peralatan sekolah, administrasi pendidikan, dan seragam sekolah.

Untuk transportasi ternyata mereka mengalokasikan rata-rata per bulan sebesar Rp 67.073,17 atau 4,99%. Kebutuhan untuk transportasi ini dialokasikan untuk memperlancar aktivitas kegiatan masing-masing anggota keluarga. Pengeluaran untuk transportasi anak ke sekolah, transportasi anggota keluarga lain seperti ke pasar, ke tempat kerja ternyata mempengaruhi pengeluaran. Hal ini juga dipengaruhi dengan adanya perubahan tarif kenaikan transportasi akibat kenaikan dari harga Bahan Bakar dan Minyak (BBM).

Rata-rata alokasi pengeluaran rumah mereka yaitu sebesar Rp 66.341,46 atau 4,93% setiap bulan. Alokasi ini biasanya digunakan untuk memperbaiki atau merenovasi rumah mereka. Selain itu pembelian perabotan rumah tangga ternyata juga dapat mengurangi pendapatan yang mereka peroleh. Untuk kepentingan kesehatan keluarga tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (persero) Unit Industri Bobbin mengalokasikan sebesar Rp 47.926,83 atau 3,56% setiap bulannya. Kesehatan bagi keluarga mereka sangat penting, karena dengan menjaga kesehatan akan dapat memperlancar aktivitas mereka setiap hari tanpa adanya gangguan dan kehidupan mereka juga dapat berjalan dengan normal seperti biasanya.

Penggunaan pendapatan untuk kebutuhan pakaian rata-rata adalah sebesar Rp 38.658,54 atau 2,87% setiap bulan. Untuk kebutuhan pakaian biasanya mereka mengalokasikan tidak begitu besar, karena biasanya mereka membeli pakaian pada saat hari raya dan pada saat memiliki pendapatan yang lebih. Untuk pembayaran pajak mereka mengalokasikan rata-rata sebesar Rp 32.560,98 atau 2,24 % setiap bulannya. Pembayaran pajak ini rutin mereka keluarkan terutama untuk kepentingan rumah tangga dan masyarakat. Pembayaran ini dapat berupa iuran kebersihan, iuran keamanan, PBB dan sebagainya.

Untuk kebutuhan tidak terduga rata-rata tiap bulan mereka mengalokasikan sebesar Rp 19.219,51 atau 1,43%. Kebutuhan tidak terduga ini biasanya dikeluarkan untuk memberi sumbangan bagi yayasan, bantuan masjid, pengamen dan sejenisnya. Dengan adanya alokasi tersebut dapat diketahui bahwa keluarga mereka sangat berkecukupan karena dapat membantu orang lain. Hal ini didukung dengan adanya alokasi untuk hiburan sebesar Rp 18.292, 68 atau

sebesar 1,36% dari pendapatan setiap bulannya. Kegiatan seperti bertamasya dan liburan dilakukan untuk melepaskan kepenatan atau untuk meluangkan waktu mereka berkumpul bersama keluarga. Sedangkan untuk kepentingan sosial seperti pengajian, kematian mereka mengalokasikan sebesar Rp 5.939,10 atau 1,18%. Dengan mengikuti kegiatan-kegiatan sosial dalam lingkungan masyarakatnya mereka akan dapat lebih hidup damai dan sejahtera selain di dalam kehidupan keluarganya sendiri.

Untuk kepentingan pribadi mereka mengalokasikan sebesar Rp 48.902,44 atau 3,64% dari pendapatan mereka setiap bulannya. Kepentingan pribadi ini biasanya dikeluarkan untuk membantu orang tua maupun keluarga lain yang membutuhkan untuk kepentingan kehidupannya. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata alokasi untuk kepentingan tabungan adalah sebesar Rp 374.022,56 atau 27,81% setiap bulan. Alokasi ini dimaksudkan sebagai cadangan pendapatan apabila suatu saat mereka membutuhkan biaya yang tidak terduga pengeluarannya. Dengan adanya tabungan ini maka dapat dijadikan investasi untuk kepentingan masa depan keluarganya.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat motivasi kerja tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin adalah tinggi.
2. Tingkat produktivitas kerja tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin adalah tinggi.
3. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin.
4. Faktor-faktor yang mendasari pengambilan keputusan wanita untuk bekerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin adalah untuk meningkatkan pendapatan keluarga sebagai faktor paling dominan, untuk mengisi waktu luang sebagai faktor dominan, untuk mengejar status sebagai faktor cukup dominan, faktor dorongan keluarga sebagai faktor agak dominan, dan tingkat upah yang relatif tinggi sebagai faktor tidak dominan.
5. Alokasi penggunaan pendapatan keluarga tenaga kerja wanita pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin terbesar untuk kebutuhan non pangan yaitu 35,40%, untuk kebutuhan pangan 30,33%, kebutuhan tabungan 27,81%, dan untuk kebutuhan pribadi adalah sebesar 6,46%.

6.2 Saran

1. Perlunya disiplin kerja bagi tenaga kerja wanita dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja serta prestasi kerja sehingga nantinya dapat meningkatkan pendapatan guna memenuhi kebutuhan keluarga.
2. Perusahaan perlu membuat kebijakan yang responsif gender terutama menyangkut pemberian upah yang sesuai dengan kemampuan dan kualitas tenaga kerja wanita.



DAFTAR PUSTAKA

- Ardaniah, T. 1997. **Pengembangan Agribisnis Dalam Menghadapi Pasar Global**. Jakarta: Dharma Karya Utama.
- Cahyono, B. 1998. **Tembakau Budidaya dan Analisis Usahatani**. Yogyakarta: Kanisius.
- Damayanti, W, E. 2003. **Prospek dan Kontribusi Sektor Agroindustri Terhadap Perekonomian Kabupaten Jember**. Skripsi. Jember: Fakultas Pertanian Universitas Jember.
- Gomes, F. C. 2002 **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Handayani, T dan Sugiarti. 2002. **Konsep dan Teknik Penelitian Gender**. Malang: UMM Press.
- Handoko, T. H. 1998. **Manajemen**. Yogyakarta: BPFE.
- Harsiwi, A. 2005. **Gender dan Motivasi Wanita Bekerja**. Jakarta: Jakarta Press.
- Harijani, D. R. 2001. **Etos Kerja Perempuan Desa Realisasi Kemandirian dan Produktivitas Ekonomi**. Yogyakarta: Philosophy Press.
- Hidayasari, D. 2004. **Pola Alokasi Pendapatan Keluarga Penerima Bantuan RASKIN (Beras untuk Keluarga Miskin)**. Skripsi. Jember: Fakultas Pertanian Universitas Jember.
- Himpunan Peraturan dan Perundang-Undangan Bidang Ketenagakerjaan Tahun 2000**. Jakarta: Yayasan Kesejahteraan Keluarga dan Pekerja Indonesia Bekerjasama dengan PT Kloang Klede Putra Timur.
- Martoyo, S. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE.
- Masyhuri. 2000. **Pembangunan Agroindustri dalam Mendukung Pembangunan Pertanian**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Miller dan Roger, E, M. 2000. **Teori Mikroekonomi Intermediate**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mufidah. 2004. **Paradigma Gender**. Malang: Bayu Media.
- Munandar, S, C, V. 1992. **Emansipasi dan Peran Ganda Wanita Suatu Tinjauan Psikologi**. Jakarta: Jakarta Press.

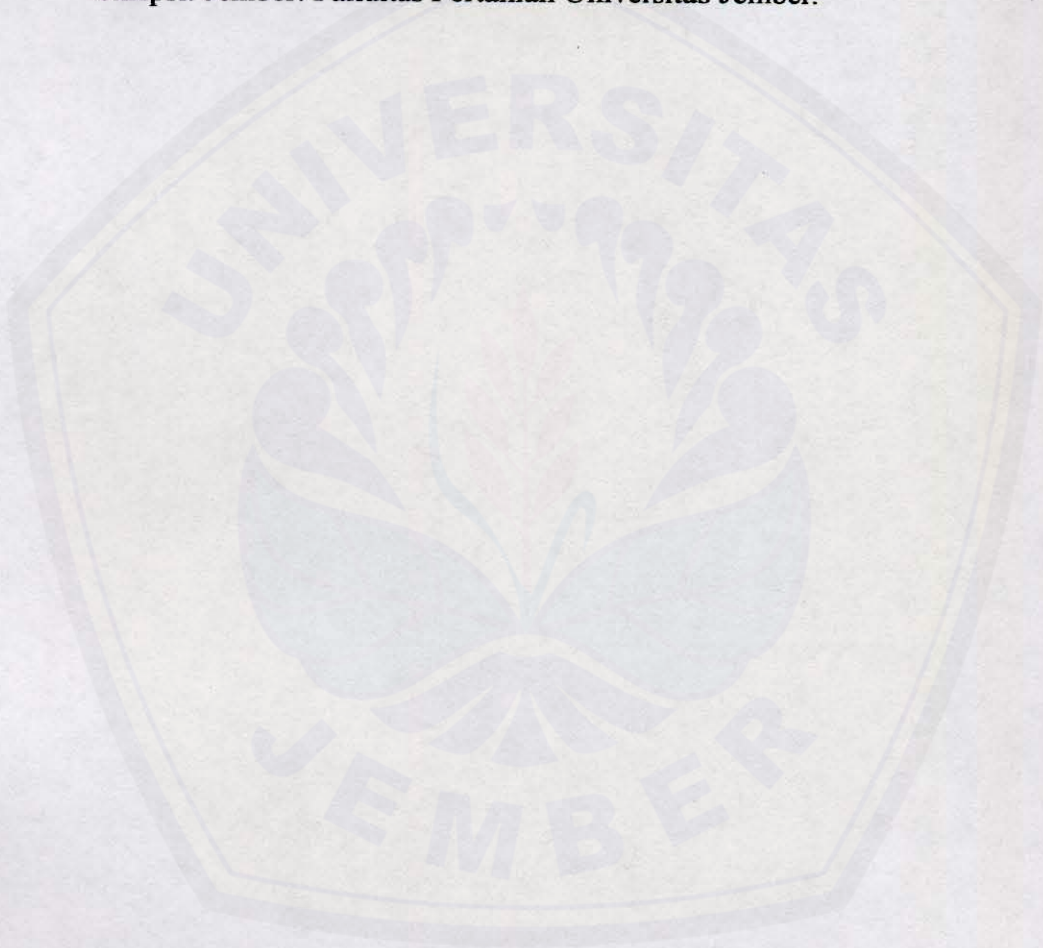
- Naqiyah, N. 2005. **Otonomi Perempuan**. Malang: Bayu Media.
- Nawawi, H. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif**. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nazir, M. 1999. **Metodologi Penelitian**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prihantoro, H. 2001. **Dampak Wanita Bekerja Terhadap Pengambilan Keputusan Dalam Keluarga Pada Perusahaan Tembakau**. Jember: Fakultas Pertanian Universitas Jember.
- Rahardja, P dan Manurung, M. 1999. **Teori Ekonomi Mikro: Suatu Pengantar**. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Rahina, K, S, J. 2004. **Motivasi dan Produktivitas Tenaga Kerja Pada Agroindustri Tahu**. Skripsi. Jember: Fakultas Pertanian Universitas Jember.
- Rahmawati, S. 2004. **Studi Komparatif Motivasi Kerja Wanita Buruh Tani dan Buruh Gudang Tembakau Pada Keluarga Petani**. Skripsi. Jember: Fakultas Pertanian Universitas Jember.
- Saydam, G. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Setiawan, H, I. 2000. **Analisis Motivasi Internal Wanita Untuk Bekerja di Luar Rumah di Desa Serut Kecamatan Panti Kabupaten Jember**. Skripsi. Jember: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember.
- Siagian, S. P. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Sofia. 2001. **Stereotipe Jender Dalam Cerita Rakyat Indonesia Untuk Bacaan Anak-Anak (Studi Kasus Cerita Rakyat Jawa)**. Tesis. Jakarta: Program Studi Kajian Perempuan Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia.
- Sinar Tani. 2002. **Sosialisasi Meningkatkan Partisipasi Pembangunan Pertanian**. Jakarta: Sinar Tani Edisi 8 – 14 Mei 2002 No. 2944 Tahun XXXII
- _____. 2003. **Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Pertanian**. Jakarta: Sinar Tani Edisi 11 – 17 Juni 2003 No. 3000 Tahun XXXIII.

- Soejono, D. 1998. **Upaya Peningkatan Peranan Wanita Melalui Usaha Mandiri dan Sektor Informal di Wilayah Desa Tertinggal**. Laporan Penelitian. Jember: Universitas Jember.
- Soekartawi. 2000. **Pengantar Agroindustri**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Soetriono. 2001. **Peluang dan Permasalahan Pertembakauan Jember**. Jember: Plantarum Edisi 26/XI/2001.
- _____. 2002. **Kebijakan dan Intervensi Dalam Lembaga Pertanian dan Lembaga Desa**. Jember: Program Studi Sosial Ekonomi Pertanian Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Jember.
- Subekti, S. 1997. **Keputusan Penerapan Teknologi Padi Sawah Oleh Petani: Kasus di Kecamatan Wonodadi Kabupaten Blitar**. Tesis. Bogor: Fakultas Pasca Sarjana Institut Pertanian Bogor.
- Sumaharsono, R. 2002. **Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan IKIP PGRI UNEJ**. Tesis. Jember: Universitas Jember.
- Sutawi. 2002. **Manajemen Agribisnis**. Malang: Bayu Media dan UMM Press.
- Swasta dan Sukotjo. 1995. **Pengantar Bisnis Modern**. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Syamsi, I. 2000. **Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syamsulbahri. 1996. **Bercocok Tanam Tanaman Perkebunan Tahunan**. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Umar, H. 1997. **Metodologi Penelitian Aplikasi Dalam Pemasaran**. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 1999. **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, R. 1999. **Refleksi Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Nusantara**. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- _____. 2000. **Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi**. Jember: Fakultas Pertanian Universitas Jember.

Wirjodirojo. 1997. **Perwilayahan Pembinaan Usaha Kecil Agroindustri Dalam Menggalang Potensi Daerah**. Jember: Seminar: Memanfaatkan Peluang Agribisnis Kecil Melalui Pola Kemitraan Usaha.

Wulandari, A. 2003. **Kemitraan Petani Tembakau Besuki Voor Oogst Kasturi Dengan Pengusaha di Kabupaten Jember: Faktor-Faktor Pendorong dan Rancangan Bentuk Kemitraannya**. Tesis. Jember: Program Studi Agribisnis Program Magister Program Pasca Sarjana Universitas Jember.

Zulan, F, A. 2002. **Kajian Ekonomis dan Prospek Agroindustri Cerutu**. Skripsi. Jember: Fakultas Pertanian Universitas Jember.



Lampiran 1. Skor Motivasi Kerja Tenaga Kerja Wanita Pada PTP Nusantara X Unit Industri Bobbin

| No | Responden | Indikator | | | | | | | | Total | Kriteria |
|----|-----------------|----------------|---------------------|----------------------|----------------|--------------|----------------|---------------|-------|--------|----------|
| | | Alasan Bekerja | Curahan Waktu Kerja | Pemenuhan Keb. Fisik | Kepuasan Kerja | T. Jwb Kerja | Prestasi Kerja | Lingk. Sosial | | | |
| 1 | Siti Zubaedah | 25 | 25 | 30 | 40 | 30 | 45 | 30 | 225 | Tinggi | |
| 2 | Siti Khotijah | 35 | 25 | 30 | 45 | 30 | 45 | 30 | 240 | Tinggi | |
| 3 | Lilik Muslikah | 30 | 25 | 25 | 45 | 30 | 45 | 30 | 230 | Tinggi | |
| 4 | Sumarsih | 40 | 20 | 40 | 30 | 30 | 45 | 30 | 235 | Tinggi | |
| 5 | Yani M | 30 | 30 | 45 | 45 | 30 | 45 | 30 | 255 | Tinggi | |
| 6 | Sri Mulyani (A) | 25 | 40 | 40 | 40 | 30 | 45 | 30 | 250 | Tinggi | |
| 7 | Anggraeni S | 35 | 15 | 30 | 45 | 30 | 45 | 30 | 230 | Tinggi | |
| 8 | Dewi Lestari | 20 | 30 | 40 | 45 | 30 | 45 | 30 | 240 | Tinggi | |
| 9 | Yuliana | 30 | 35 | 45 | 45 | 30 | 45 | 30 | 260 | Tinggi | |
| 10 | Indri Y | 25 | 40 | 40 | 40 | 30 | 45 | 30 | 250 | Tinggi | |
| 11 | Sri Wulandari | 40 | 40 | 40 | 45 | 30 | 45 | 30 | 270 | Tinggi | |
| 12 | Endang R | 30 | 25 | 35 | 45 | 30 | 45 | 30 | 240 | Tinggi | |
| 13 | Darwasih | 30 | 30 | 45 | 45 | 30 | 45 | 30 | 255 | Tinggi | |
| 14 | Sulastr (A) | 35 | 35 | 45 | 45 | 30 | 45 | 30 | 265 | Tinggi | |
| 15 | Yunita I P | 35 | 30 | 40 | 35 | 30 | 45 | 30 | 245 | Tinggi | |
| 16 | Sri Mulyani (B) | 30 | 35 | 45 | 45 | 30 | 45 | 30 | 260 | Tinggi | |
| 17 | Inggrid F M | 40 | 25 | 40 | 45 | 30 | 45 | 30 | 255 | Tinggi | |
| 18 | Ana M | 30 | 25 | 40 | 45 | 30 | 45 | 30 | 245 | Tinggi | |
| 19 | Heny P | 20 | 30 | 30 | 45 | 30 | 45 | 30 | 230 | Tinggi | |
| 20 | Nanik S | 30 | 30 | 45 | 35 | 30 | 45 | 30 | 245 | Tinggi | |
| 21 | Badriyah | 35 | 40 | 25 | 45 | 30 | 45 | 30 | 250 | Tinggi | |
| 22 | Evin I D | 30 | 35 | 35 | 45 | 30 | 45 | 30 | 250 | Tinggi | |
| 23 | Ika L | 30 | 35 | 35 | 45 | 30 | 45 | 30 | 250 | Tinggi | |
| 24 | Yuraeda R | 35 | 35 | 35 | 45 | 30 | 45 | 30 | 255 | Tinggi | |
| 25 | Nur Aeni | 35 | 40 | 45 | 45 | 30 | 45 | 30 | 270 | Tinggi | |
| 26 | Rini S | 30 | 30 | 35 | 45 | 30 | 45 | 30 | 245 | Tinggi | |
| 27 | Intan N D | 30 | 30 | 40 | 45 | 30 | 45 | 30 | 250 | Tinggi | |
| 28 | Estrina | 45 | 20 | 40 | 45 | 30 | 45 | 30 | 255 | Tinggi | |
| 29 | Dwi Sulistiwati | 30 | 20 | 35 | 45 | 30 | 45 | 30 | 235 | Tinggi | |
| 30 | Ratna N | 40 | 40 | 35 | 45 | 30 | 45 | 30 | 265 | Tinggi | |
| 31 | Indriani | 35 | 40 | 35 | 40 | 30 | 45 | 30 | 255 | Tinggi | |
| 32 | Sulastr (B) | 25 | 20 | 30 | 45 | 30 | 45 | 30 | 225 | Tinggi | |
| 33 | Vonny F | 35 | 40 | 35 | 40 | 30 | 45 | 30 | 255 | Tinggi | |
| 34 | Ida Haryanti | 40 | 35 | 40 | 45 | 30 | 45 | 30 | 265 | Tinggi | |
| 35 | Nur Inayah | 40 | 30 | 45 | 45 | 30 | 45 | 30 | 265 | Tinggi | |
| 36 | Aprilia R | 30 | 35 | 40 | 40 | 30 | 45 | 30 | 250 | Tinggi | |
| 37 | Ita Hasanah | 40 | 35 | 45 | 45 | 30 | 45 | 30 | 270 | Tinggi | |
| 38 | Reni T W | 35 | 35 | 45 | 45 | 30 | 45 | 30 | 265 | Tinggi | |
| 39 | Tutik E | 30 | 25 | 35 | 40 | 30 | 45 | 30 | 235 | Tinggi | |
| 40 | Tri W | 35 | 30 | 35 | 40 | 30 | 45 | 30 | 245 | Tinggi | |
| 41 | Restuningsih | 30 | 35 | 35 | 45 | 30 | 45 | 30 | 250 | Tinggi | |
| | | 1330 | 1275 | 1550 | 1770 | 1230 | 1845 | 1230 | 10230 | | |

$$E = 10230 / (41 \times 285) \times 100 \% = 87, 55\%$$

Lampiran 2a. Nilai Skor Indikator Alasan Bekerja

| No | Responden | Indikator | | | Total |
|----|------------------|-----------|----|----|-------|
| | | 1 | 2 | 3 | |
| 1 | Siti Zubaedah | 5 | 10 | 10 | 25 |
| 2 | Siti Khotijah | 15 | 10 | 10 | 35 |
| 3 | Lilik Muslikah | 15 | 10 | 5 | 30 |
| 4 | Sumarsih | 15 | 15 | 10 | 40 |
| 5 | Yani M | 15 | 10 | 5 | 30 |
| 6 | Sri Mulyani (A) | 15 | 5 | 5 | 25 |
| 7 | Anggraeni S | 10 | 10 | 15 | 35 |
| 8 | Dewi Lestari | 5 | 10 | 5 | 20 |
| 9 | Yuliana | 15 | 5 | 10 | 30 |
| 10 | Indri Y | 15 | 5 | 5 | 25 |
| 11 | Sri Wulandari | 15 | 10 | 15 | 40 |
| 12 | Endang R | 15 | 10 | 5 | 30 |
| 13 | Darwasih | 15 | 10 | 5 | 30 |
| 14 | Sulastri (A) | 10 | 10 | 15 | 35 |
| 15 | Yunita I P | 15 | 5 | 15 | 35 |
| 16 | Sri Mulyani (B) | 15 | 10 | 5 | 30 |
| 17 | Inggrid F M | 15 | 10 | 15 | 40 |
| 18 | Ana M | 15 | 5 | 10 | 30 |
| 19 | Henry P | 5 | 5 | 10 | 20 |
| 20 | Nanik S | 15 | 10 | 5 | 30 |
| 21 | Badriyah | 15 | 15 | 5 | 35 |
| 22 | Evin I D | 15 | 10 | 5 | 30 |
| 23 | Ika L | 15 | 10 | 5 | 30 |
| 24 | Yuraeda R | 15 | 15 | 5 | 35 |
| 25 | Nur Aeni | 15 | 5 | 15 | 35 |
| 26 | Rini S | 15 | 10 | 5 | 30 |
| 27 | Intan N D | 15 | 10 | 5 | 30 |
| 28 | Estrina | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 29 | Dwi Sulistiowati | 10 | 5 | 15 | 30 |
| 30 | Ratna N | 15 | 15 | 10 | 40 |
| 31 | Indriani | 10 | 10 | 15 | 35 |
| 32 | Sulastri (B) | 5 | 10 | 10 | 25 |
| 33 | Vonny F | 10 | 10 | 15 | 35 |
| 34 | Ida Haryanti | 15 | 10 | 15 | 40 |
| 35 | Nur Inayah | 15 | 10 | 15 | 40 |
| 36 | Aprilia R | 15 | 10 | 5 | 30 |
| 37 | Ita Hasanah | 15 | 10 | 15 | 40 |
| 38 | Reni T W | 10 | 10 | 15 | 35 |
| 39 | Tutik E | 10 | 10 | 10 | 30 |
| 40 | Tri W | 15 | 15 | 5 | 35 |
| 41 | Restuningsih | 15 | 10 | 5 | 30 |

Lampiran 2b. Nilai Skor Indikator Curahan Waktu Kerja

| No | Responden | Indikator | | | Total |
|----|------------------|-----------|----|----|-------|
| | | 1 | 2 | 3 | |
| 1 | Siti Zubaedah | 10 | 10 | 5 | 25 |
| 2 | Siti Khotijah | 10 | 10 | 5 | 25 |
| 3 | Lilik Muslikah | 10 | 5 | 10 | 25 |
| 4 | Sumarsih | 5 | 10 | 5 | 20 |
| 5 | Yani M | 15 | 10 | 5 | 30 |
| 6 | Sri Mulyani (A) | 15 | 15 | 10 | 40 |
| 7 | Anggraeni S | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 8 | Dewi Lestari | 10 | 10 | 10 | 30 |
| 9 | Yuliana | 15 | 15 | 5 | 35 |
| 10 | Indri Y | 15 | 15 | 10 | 40 |
| 11 | Sri Wulandari | 15 | 15 | 10 | 40 |
| 12 | Endang R | 10 | 10 | 5 | 25 |
| 13 | Darwasih | 10 | 10 | 10 | 30 |
| 14 | Sulastri (A) | 15 | 15 | 5 | 35 |
| 15 | Yunita I P | 15 | 10 | 5 | 30 |
| 16 | Sri Mulyani (B) | 15 | 10 | 10 | 35 |
| 17 | Inggrid F M | 10 | 10 | 5 | 25 |
| 18 | Ana M | 15 | 10 | 10 | 25 |
| 19 | Heny P | 15 | 10 | 5 | 30 |
| 20 | Nanik S | 10 | 10 | 10 | 30 |
| 21 | Badriyah | 15 | 15 | 10 | 40 |
| 22 | Evin I D | 15 | 10 | 10 | 35 |
| 23 | Ika L | 15 | 10 | 10 | 35 |
| 24 | Yuraeda R | 15 | 10 | 10 | 35 |
| 25 | Nur Aeni | 15 | 15 | 10 | 40 |
| 26 | Rini S | 10 | 10 | 10 | 30 |
| 27 | Intan N D | 10 | 10 | 10 | 30 |
| 28 | Estrina | 5 | 10 | 5 | 20 |
| 29 | Dwi Sulistiowati | 10 | 5 | 5 | 20 |
| 30 | Ratna N | 15 | 10 | 15 | 40 |
| 31 | Indriani | 15 | 15 | 10 | 40 |
| 32 | Sulastri (B) | 10 | 5 | 5 | 20 |
| 33 | Vonny F | 15 | 15 | 10 | 40 |
| 34 | Ida Haryanti | 15 | 10 | 10 | 35 |
| 35 | Nur Inayah | 10 | 10 | 10 | 30 |
| 36 | Aprilia R | 15 | 10 | 10 | 35 |
| 37 | Ita Hasanah | 10 | 10 | 15 | 35 |
| 38 | Reni T W | 15 | 10 | 10 | 35 |
| 39 | Tutik E | 10 | 10 | 5 | 25 |
| 40 | Tri W | 15 | 10 | 5 | 30 |
| 41 | Restuningsih | 15 | 10 | 10 | 35 |

Lampiran 2c. Nilai Skor Indikator-Pemenuhan Kebutuhan Fisik

| No | Responden | Indikator | | | Total |
|----|------------------|-----------|----|----|-------|
| | | 1 | 2 | 3 | |
| 1 | Siti Zubaedah | 5 | 10 | 15 | 30 |
| 2 | Siti Khotijah | 5 | 10 | 15 | 30 |
| 3 | Lilik Muslikah | 5 | 5 | 15 | 25 |
| 4 | Sumarsih | 15 | 15 | 10 | 40 |
| 5 | Yani M | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 6 | Sri Mulyani (A) | 15 | 15 | 10 | 40 |
| 7 | Anggraeni S | 5 | 10 | 15 | 30 |
| 8 | Dewi Lestari | 15 | 15 | 10 | 40 |
| 9 | Yuliana | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 10 | Indri Y | 15 | 15 | 10 | 40 |
| 11 | Sri Wulandari | 15 | 15 | 10 | 40 |
| 12 | Endang R | 15 | 10 | 10 | 35 |
| 13 | Darwasih | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 14 | Sulastri (A) | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 15 | Yunita I P | 15 | 15 | 10 | 40 |
| 16 | Sri Mulyani (B) | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 17 | Inggrid F M | 15 | 15 | 10 | 40 |
| 18 | Ana M | 10 | 15 | 15 | 40 |
| 19 | Henry P | 5 | 10 | 15 | 30 |
| 20 | Nanik S | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 21 | Badriyah | 15 | 5 | 5 | 25 |
| 22 | Evin I D | 15 | 15 | 5 | 35 |
| 23 | Ika L | 15 | 15 | 5 | 35 |
| 24 | Yuraeda R | 15 | 15 | 5 | 35 |
| 25 | Nur Aeni | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 26 | Rini S | 15 | 10 | 10 | 35 |
| 27 | Intan N D | 15 | 15 | 10 | 40 |
| 28 | Estrina | 15 | 15 | 10 | 40 |
| 29 | Dwi Sulistiowati | 5 | 15 | 15 | 35 |
| 30 | Ratna N | 10 | 15 | 10 | 35 |
| 31 | Indriani | 10 | 15 | 10 | 35 |
| 32 | Sulastri (B) | 5 | 10 | 15 | 30 |
| 33 | Vonny F | 10 | 15 | 10 | 35 |
| 34 | Ida Haryanti | 15 | 15 | 10 | 40 |
| 35 | Nur Inayah | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 36 | Aprilia R | 15 | 15 | 10 | 40 |
| 37 | Ita Hasanah | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 38 | Reni T W | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 39 | Tutik E | 5 | 15 | 15 | 35 |
| 40 | Tri W | 15 | 15 | 5 | 35 |
| 41 | Restuningsih | 10 | 15 | 10 | 35 |

Lampiran 2d. Nilai Skor Indikator Kepuasan Kerja

| No | Responden | Indikator | | | Total |
|----|------------------|-----------|----|----|-------|
| | | 1 | 2 | 3 | |
| 1 | Siti Zubaedah | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 2 | Siti Khotijah | 15 | 15 | 10 | 40 |
| 3 | Lilik Muslikah | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 4 | Sumarsih | 15 | 10 | 15 | 40 |
| 5 | Yani M | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 6 | Sri Mulyani (A) | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 7 | Anggraeni S | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 8 | Dewi Lestari | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 9 | Yuliana | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 10 | Indri Y | 15 | 15 | 10 | 40 |
| 11 | Sri Wulandari | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 12 | Endang R | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 13 | Darwasih | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 14 | Sulastri (A) | 15 | 10 | 10 | 35 |
| 15 | Yunita I P | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 16 | Sri Mulyani (B) | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 17 | Inggrid F M | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 18 | Ana M | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 19 | Heny P | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 20 | Nanik S | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 21 | Badriyah | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 22 | Evin I D | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 23 | Ika L | 15 | 15 | 10 | 40 |
| 24 | Yuraeda R | 10 | 10 | 10 | 30 |
| 25 | Nur Aeni | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 26 | Rini S | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 27 | Intan N D | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 28 | Estrina | 10 | 15 | 10 | 35 |
| 29 | Dwi Sulistiowati | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 30 | Ratna N | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 31 | Indriani | 15 | 10 | 15 | 40 |
| 32 | Sulastri (B) | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 33 | Vonny F | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 34 | Ida Haryanti | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 35 | Nur Inayah | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 36 | Aprilia R | 15 | 10 | 15 | 40 |
| 37 | Ita Hasanah | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 38 | Reni T W | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 39 | Tutik E | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 40 | Tri W | 15 | 10 | 15 | 40 |
| 41 | Restuningsih | 15 | 15 | 15 | 45 |

Lampiran 2e. Nilai Skor Indikator Tanggung Jawab Kerja

| No | Responden | Indikator | | Total |
|----|------------------|-----------|----|-------|
| | | 1 | 2 | |
| 1 | Siti Zubaedah | 15 | 15 | 30 |
| 2 | Siti Khotijah | 15 | 15 | 30 |
| 3 | Lilik Muslikah | 15 | 15 | 30 |
| 4 | Sumarsih | 15 | 15 | 30 |
| 5 | Yani M | 15 | 15 | 30 |
| 6 | Sri Mulyani (A) | 15 | 15 | 30 |
| 7 | Anggraeni S | 15 | 15 | 30 |
| 8 | Dewi Lestari | 15 | 15 | 30 |
| 9 | Yuliana | 15 | 15 | 30 |
| 10 | Indri Y | 15 | 15 | 30 |
| 11 | Sri Wulandari | 15 | 15 | 30 |
| 12 | Endang R | 15 | 15 | 30 |
| 13 | Darwasih | 15 | 15 | 30 |
| 14 | Sulastri (A) | 15 | 15 | 30 |
| 15 | Yunita I P | 15 | 15 | 30 |
| 16 | Sri Mulyani (B) | 15 | 15 | 30 |
| 17 | Inggrid F M | 15 | 15 | 30 |
| 18 | Ana M | 15 | 15 | 30 |
| 19 | Heny P | 15 | 15 | 30 |
| 20 | Nanik S | 15 | 15 | 30 |
| 21 | Badriyah | 15 | 15 | 30 |
| 22 | Evin I D | 15 | 15 | 30 |
| 23 | Ika L | 15 | 15 | 30 |
| 24 | Yuraeda R | 15 | 15 | 30 |
| 25 | Nur Aeni | 15 | 15 | 30 |
| 26 | Rini S | 15 | 15 | 30 |
| 27 | Intan N D | 15 | 15 | 30 |
| 28 | Estrina | 15 | 15 | 30 |
| 29 | Dwi Sulistiowati | 15 | 15 | 30 |
| 30 | Ratna N | 15 | 15 | 30 |
| 31 | Indriani | 15 | 15 | 30 |
| 32 | Sulastri (B) | 15 | 15 | 30 |
| 33 | Vonny F | 15 | 15 | 30 |
| 34 | Ida Haryanti | 15 | 15 | 30 |
| 35 | Nur Inayah | 15 | 15 | 30 |
| 36 | Aprilia R | 15 | 15 | 30 |
| 37 | Ita Hasanah | 15 | 15 | 30 |
| 38 | Reni T W | 15 | 15 | 30 |
| 39 | Tutik E | 15 | 15 | 30 |
| 40 | Tri W | 15 | 15 | 30 |
| 41 | Restuningsih | 15 | 15 | 30 |

Lampiran 2f. Nilai Skor Indikator Prestasi Kerja

| No | Responden | Indikator | | | Total |
|----|------------------|-----------|----|----|-------|
| | | 1 | 2 | 3 | |
| 1 | Siti Zubaedah | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 2 | Siti Khotijah | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 3 | Lilik Muslikah | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 4 | Sumarsih | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 5 | Yani M | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 6 | Sri Mulyani (A) | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 7 | Anggraeni S | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 8 | Dewi Lestari | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 9 | Yuliana | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 10 | Indri Y | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 11 | Sri Wulandari | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 12 | Endang R | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 13 | Darwasih | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 14 | Sulastri (A) | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 15 | Yunita I P | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 16 | Sri Mulyani (B) | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 17 | Ingrid F M | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 18 | Ana M | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 19 | Henry P | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 20 | Nanik S | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 21 | Badriyah | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 22 | Evin I D | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 23 | Ika L | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 24 | Yuraeda R | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 25 | Nur Aeni | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 26 | Rini S | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 27 | Intan N D | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 28 | Estrina | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 29 | Dwi Sulistiowati | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 30 | Ratna N | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 31 | Indriani | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 32 | Sulastri (B) | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 33 | Vonny F | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 34 | Ida Haryanti | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 35 | Nur Inayah | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 36 | Aprilia R | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 37 | Ita Hasanah | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 38 | Reni T W | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 39 | Tutik E | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 40 | Tri W | 15 | 15 | 15 | 45 |
| 41 | Restuningsih | 15 | 15 | 15 | 45 |

Lampiran 2g. Nilai Skor Indikator, Lingkungan Sosial

| No | Responden | Indikator | | Total |
|----|------------------|-----------|----|-------|
| | | 1 | 2 | |
| 1 | Siti Zubaedah | 15 | 15 | 30 |
| 2 | Siti Khotijah | 15 | 15 | 30 |
| 3 | Lilik Muslikah | 15 | 15 | 30 |
| 4 | Sumarsih | 15 | 15 | 30 |
| 5 | Yani M | 15 | 15 | 30 |
| 6 | Sri Mulyani (A) | 15 | 15 | 30 |
| 7 | Anggraeni S | 15 | 15 | 30 |
| 8 | Dewi Lestari | 15 | 15 | 30 |
| 9 | Yuliana | 15 | 15 | 30 |
| 10 | Indri Y | 15 | 15 | 30 |
| 11 | Sri Wulandari | 15 | 15 | 30 |
| 12 | Endang R | 15 | 15 | 30 |
| 13 | Darwasih | 15 | 15 | 30 |
| 14 | Sulastri (A) | 15 | 15 | 30 |
| 15 | Yunita I P | 15 | 15 | 30 |
| 16 | Sri Mulyani (B) | 15 | 15 | 30 |
| 17 | Inggrid F M | 15 | 15 | 30 |
| 18 | Ana M | 15 | 15 | 30 |
| 19 | Heny P | 15 | 15 | 30 |
| 20 | Nanik S | 15 | 15 | 30 |
| 21 | Badriyah | 15 | 15 | 30 |
| 22 | Evin I D | 15 | 15 | 30 |
| 23 | Ika L | 15 | 15 | 30 |
| 24 | Yuraeda R | 15 | 15 | 30 |
| 25 | Nur Aeni | 15 | 15 | 30 |
| 26 | Rini S | 15 | 15 | 30 |
| 27 | Intan N D | 15 | 15 | 30 |
| 28 | Estrina | 15 | 15 | 30 |
| 29 | Dwi Sulistiowati | 15 | 15 | 30 |
| 30 | Ratna N | 15 | 15 | 30 |
| 31 | Indriani | 15 | 15 | 30 |
| 32 | Sulastri (B) | 15 | 15 | 30 |
| 33 | Vonny F | 15 | 15 | 30 |
| 34 | Ida Haryanti | 15 | 15 | 30 |
| 35 | Nur Inayah | 15 | 15 | 30 |
| 36 | Aprilia R | 15 | 15 | 30 |
| 37 | Ita Hasanah | 15 | 15 | 30 |
| 38 | Reni T W | 15 | 15 | 30 |
| 39 | Tutik E | 15 | 15 | 30 |
| 40 | Tri W | 15 | 15 | 30 |
| 41 | Restuningsih | 15 | 15 | 30 |

3.1 Indikator Alasan Bekerja, Curahan Waktu Kerja dan Pemenuhan Kebutuhan Fisik Tenaga Fisik Tenaga Kerja Wanita

Lampiran 3a. Indikator Alasan Bekerja Tenaga Kerja Wanita

| No | Indikator | Jumlah TKW |
|----|---|------------|
| 1 | Dasar tenaga kerja wanita untuk bekerja pada PTP Nusantara X Unit Industri Bobbin | |
| | a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi | 30 |
| | b. Keinginan mengejar status | 7 |
| | c. Mengisi waktu luang | 4 |
| 2 | Tingkat kebutuhan ekonomi keluarga | |
| | a. Tinggi | 6 |
| | b. Sedang | 27 |
| | c. Rendah | 8 |
| 3 | Keinginan dari dalam diri untuk mengejar status | |
| | a. Ya | 14 |
| | b. Kadang-kadang | 9 |
| | c. Tidak | 18 |

Lampiran 3b. Indikator Curahan Waktu Kerja Tenaga Kerja Wanita

| No | Indikator | Jumlah TKW |
|----|------------------------------------|------------|
| 1 | Pembagian waktu kerja | |
| | a. Ya | 23 |
| | b. Kadang-kadang | 15 |
| | c. Tidak | 3 |
| 2 | Curahan waktu kerja di dalam rumah | |
| | a. Tinggi | 9 |
| | b. Sedang | 28 |
| | c. Rendah | 4 |
| 3 | Curahan waktu kerja di luar rumah | |
| | a. Tinggi | 2 |
| | b. Sedang | 23 |
| | c. Rendah | 16 |

Lampiran 3c. Indikator Pemenuhan Kebutuhan Fisik Tenaga Kerja Wanita

| No | Indikator | Jumlah TKW |
|----|--|------------|
| 1 | Kegunaan upah/gaji tenaga kerja wanita | |
| | a. Konsumsi rumah tangga | 28 |
| | b. Pendidikan anak | 5 |
| | c. Keperluan pribadi | 8 |
| 2 | Pendapatan sudah mampu memenuhi keb. rumah tangga | |
| | a. Ya | 32 |
| | b. Kadang-kadang | 7 |
| | c. Tidak | 2 |
| 3 | Kebutuhan pribadi terpenuhi dengan bekerja sebagai TKW | |
| | a. Semua terpenuhi | 19 |
| | b. Sebagian terpenuhi | 17 |
| | c. Belum terpenuhi | 5 |

3.2 Indikator Kepuasan Kerja, Tanggung Jawab Kerja, Prestasi Kerja dan Lingkungan Sosial Tenaga Kerja Wanita

Lampiran 3d. Indikator Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Wanita

| No | Indikator | Jumlah TKW |
|----|---|------------|
| 1 | Menyukai pekerjaan sbg TKW di PTPN X Unit Industri Bobbin | |
| | a. Ya | 39 |
| | b. Kadang-kadang | 2 |
| | c. Tidak | 0 |
| 2 | Keinginan bekerja pada bidang lain | |
| | a. Tidak | 36 |
| | b. Kadang-kadang | 5 |
| | c. Ya | 0 |
| 3 | Bosan dan lelah terhadap pekerjaan | |
| | a. Tidak | 33 |
| | b. Kadang-kadang | 8 |
| | c. Ya | 0 |

Lampiran 3e. Indikator Tanggung Jawab Kerja Tenaga Kerja Wanita

| No | Indikator | Jumlah TKW |
|----|---|------------|
| 1 | Mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan | |
| | a. Ya | 41 |
| | b. Kadang-kadang | 0 |
| | c. Tidak | 0 |
| 2 | Selalu melakukan dengan sungguh-sungguh | |
| | a. Ya | 41 |
| | b. Kadang-kadang | 0 |
| | c. Tidak | 0 |

Lampiran 3f. Indikator Prestasi Kerja Tenaga Kerja Wanita

| No | Indikator | Jumlah TKW |
|----|--|------------|
| 1 | Jumlah produksi yang dihasilkan setiap harinya | |
| | a. Produksi melebihi target yang harus dicapai | 41 |
| | b. Produksi sama dengan target yang harus dicapai | 0 |
| | c. Produksi belum dapat memenuhi target yang harus dicapai | 0 |
| 2 | Perhatian terhadap kualitas produk | |
| | a. Pernah | 41 |
| | b. Kadang-kadang | 0 |
| | c. Tidak pernah | 0 |
| 3 | Perhatian terhadap kuantitas produk | |
| | a. Pernah | 41 |
| | b. Kadang-kadang | 0 |
| | c. Tidak pernah | 0 |

Lampiran 3g. Indikator Lingkungan Sosial Kerja Tenaga Kerja Wanita

| No | Indikator | Jumlah TKW |
|----|--|------------|
| 1 | Keluarga mendukung pekerjaan | |
| | a. Ya | 41 |
| | b. Kadang-kadang | 0 |
| | c. Tidak | 0 |
| 2 | Lingkungan keluarga berpengaruh thd kelancaran pekerjaan | |
| | a. Ya | 41 |
| | b. Kadang-kadang | 0 |
| | c. Tidak | 0 |

Lampiran 4. Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Berdasar Upah Tambahan pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin

| No | Responden | Target Produksi (potong) | Total Produksi (pot/hari) | Premi (pot/hari) | Pend.Tamb (Rp/hari) | Jam Kerja (jam/hari) | Produktivitas | Kriteria |
|----|------------------|-----------------------------|------------------------------|---------------------|------------------------|-------------------------|---------------|----------|
| 1 | Siti Zubaedah | 4500 | 4750 | 250 | 1125 | 7 | 160,71 | rendah |
| 2 | Siti Khotijah | 4500 | 5000 | 500 | 2250 | 7 | 321,43 | rendah |
| 3 | Lilik Muslikah | 4500 | 4800 | 300 | 1350 | 7 | 192,86 | rendah |
| 4 | Sumarsih | 4500 | 4900 | 400 | 1800 | 7 | 257,14 | rendah |
| 5 | Yani M | 4500 | 6200 | 1700 | 7650 | 7 | 1092,86 | tinggi |
| 6 | Sri Mulyani (A) | 4500 | 5250 | 750 | 3375 | 7 | 482,14 | rendah |
| 7 | Anggraeni S | 4500 | 4750 | 250 | 1125 | 7 | 160,71 | rendah |
| 8 | Dewi Lestari | 4500 | 4850 | 350 | 1575 | 7 | 225,00 | rendah |
| 9 | Yuliana | 4500 | 6500 | 2000 | 9000 | 7 | 1285,71 | tinggi |
| 10 | Indri Y | 4500 | 5750 | 1250 | 5625 | 7 | 803,57 | rendah |
| 11 | Sri Wulandari | 4500 | 7000 | 2500 | 11250 | 7 | 1607,14 | tinggi |
| 12 | Endang R | 4500 | 5000 | 500 | 2250 | 7 | 321,43 | rendah |
| 13 | Darwasih | 4500 | 6000 | 1500 | 6750 | 7 | 964,29 | tinggi |
| 14 | Sulastri (A) | 4500 | 6500 | 2000 | 9000 | 7 | 1285,71 | tinggi |
| 15 | Yunita I P | 4500 | 5000 | 500 | 2250 | 7 | 321,43 | rendah |
| 16 | Sri Mulyani (B) | 4500 | 6250 | 1750 | 7875 | 7 | 1125,00 | tinggi |
| 17 | Inggrid F M | 4500 | 6250 | 1750 | 7875 | 7 | 1125,00 | tinggi |
| 18 | Ana M | 4500 | 5000 | 500 | 2250 | 7 | 321,43 | rendah |
| 19 | Henry P | 4500 | 4800 | 300 | 1350 | 7 | 192,86 | rendah |
| 20 | Nanik S | 4500 | 5000 | 500 | 2250 | 7 | 321,43 | rendah |
| 21 | Badriyah | 4500 | 5200 | 700 | 3150 | 7 | 450,00 | rendah |
| 22 | Evin I D | 4500 | 5400 | 900 | 4050 | 7 | 578,57 | rendah |
| 23 | Ika L | 4500 | 5300 | 800 | 3600 | 7 | 514,29 | rendah |
| 24 | Yuraeda R | 4500 | 6000 | 1500 | 6750 | 7 | 964,29 | tinggi |
| 25 | Nur Aeni | 4500 | 7200 | 2700 | 12150 | 7 | 1735,71 | tinggi |
| 26 | Rini S | 4500 | 5000 | 500 | 2250 | 7 | 321,43 | rendah |
| 27 | Intan N D | 4500 | 5500 | 1000 | 4500 | 7 | 642,86 | rendah |
| 28 | Estrina | 4500 | 5600 | 1100 | 4950 | 7 | 707,14 | rendah |
| 29 | Dwi Sulistiowati | 4500 | 4750 | 250 | 1125 | 7 | 160,71 | rendah |
| 30 | Ratna N | 4500 | 6900 | 2400 | 10800 | 7 | 1542,86 | tinggi |
| 31 | Indriani | 4500 | 5800 | 1300 | 5850 | 7 | 835,71 | rendah |
| 32 | Sulastri (B) | 4500 | 4600 | 100 | 450 | 7 | 64,29 | rendah |
| 33 | Vonny F | 4500 | 6000 | 1500 | 6750 | 7 | 964,29 | tinggi |
| 34 | Ida Haryanti | 4500 | 6400 | 1900 | 8550 | 7 | 1221,43 | tinggi |
| 35 | Nur Inayah | 4500 | 6750 | 2250 | 10125 | 7 | 1446,43 | tinggi |
| 36 | Aprilia R | 4500 | 5500 | 1000 | 4500 | 7 | 642,86 | rendah |
| 37 | Ita Hasanah | 4500 | 7000 | 2500 | 11250 | 7 | 1607,14 | tinggi |
| 38 | Reni T W | 4500 | 6500 | 2000 | 9000 | 7 | 1285,71 | tinggi |
| 39 | Tutik E | 4500 | 4800 | 300 | 1350 | 7 | 192,86 | rendah |
| 40 | Tri W | 4500 | 5000 | 500 | 2250 | 7 | 321,43 | rendah |
| 41 | Restuningsih | 4500 | 5500 | 1000 | 4500 | 7 | 642,86 | rendah |

Kriteria : 64,29 - 900 (rendah)
901 - 1735,71 (tinggi)

**Lampiran 5. Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Berdasar Usia pada
PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin**

| No | Responden | Jumlah Prod. (Potong/Hari) | Usia | Produktv. | Kriteria |
|----|------------------|-------------------------------|------|-----------|----------|
| 1 | Siti Zubaedah | 4750 | 28 | 169,64 | rendah |
| 2 | Siti Khotijah | 5000 | 27 | 185,19 | rendah |
| 3 | Lilik Muslikah | 4800 | 28 | 171,43 | rendah |
| 4 | Sumarsih | 4900 | 26 | 188,46 | rendah |
| 5 | Yani M | 6200 | 23 | 269,57 | tinggi |
| 6 | Sri Mulyani (A) | 5250 | 25 | 210 | rendah |
| 7 | Anggraeni S | 4750 | 29 | 163,79 | rendah |
| 8 | Dewi Lestari | 4850 | 27 | 179,63 | rendah |
| 9 | Yuliana | 6500 | 22 | 295,45 | tinggi |
| 10 | Indri Y | 5750 | 24 | 239,58 | tinggi |
| 11 | Sri Wulandari | 7000 | 24 | 291,67 | tinggi |
| 12 | Endang R | 5000 | 28 | 178,57 | rendah |
| 13 | Darwasih | 6000 | 25 | 240 | tinggi |
| 14 | Sulastris (A) | 6500 | 24 | 270,83 | tinggi |
| 15 | Yunita I P | 5000 | 29 | 172,41 | rendah |
| 16 | Sri Mulyani (B) | 6250 | 25 | 250 | tinggi |
| 17 | Inggrid F M | 6250 | 24 | 260,42 | tinggi |
| 18 | Ana M | 5000 | 26 | 192,31 | rendah |
| 19 | Heny P | 4800 | 28 | 171,43 | rendah |
| 20 | Nanik S | 5000 | 26 | 192,31 | rendah |
| 21 | Badriyah | 5200 | 22 | 236,36 | tinggi |
| 22 | Evin I D | 5400 | 30 | 180 | rendah |
| 23 | Ika L | 5300 | 28 | 189,29 | rendah |
| 24 | Yuraeda R | 6000 | 26 | 230,77 | tinggi |
| 25 | Nur Aeni | 7200 | 25 | 288,00 | tinggi |
| 26 | Rini S | 5000 | 27 | 185,19 | rendah |
| 27 | Intan N D | 5500 | 28 | 196,43 | rendah |
| 28 | Estrina | 5600 | 23 | 243,48 | tinggi |
| 29 | Dwi Sulistiowati | 4750 | 28 | 169,64 | rendah |
| 30 | Ratna N | 6900 | 25 | 276 | tinggi |
| 31 | Indriani | 5800 | 22 | 263,64 | tinggi |
| 32 | Sulastris (B) | 4600 | 28 | 164,29 | rendah |
| 33 | Vonny F | 6000 | 21 | 285,71 | tinggi |
| 34 | Ida Haryanti | 6400 | 30 | 213,33 | rendah |
| 35 | Nur Inayah | 6750 | 31 | 217,74 | rendah |
| 36 | Aprilia R | 5500 | 27 | 203,70 | rendah |
| 37 | Ita Hasanah | 7000 | 24 | 291,67 | tinggi |
| 38 | Reni T W | 6500 | 25 | 260 | tinggi |
| 39 | Tutik E | 4800 | 29 | 165,52 | rendah |
| 40 | Tri W | 5000 | 26 | 192,31 | rendah |
| 41 | Restuningsih | 5500 | 27 | 203,70 | rendah |

Kriteria : 163,79 - 229,62 (rendah)
229,63 - 295,45 (tinggi)

Lampiran 6. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Berdasar UMK pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin

| No | Responden | Jam Kerja (Jam/Bulan) | Pendapatan (Rp/Bulan) | Produktivitas | Kriteria |
|------------------|------------------|--------------------------|--------------------------|------------------|---------------|
| 1 | Siti Zubaedah | 182 | 550000 | 3021,98 | Tinggi |
| 2 | Siti Khotijah | 175 | 564000 | 3222,86 | Tinggi |
| 3 | Lilik Muslikah | 168 | 550000 | 3273,81 | Tinggi |
| 4 | Sumarsih | 182 | 615000 | 3379,12 | Tinggi |
| 5 | Yani M | 182 | 573000 | 3148,35 | Tinggi |
| 6 | Sri Mulyani (A) | 175 | 597000 | 3411,43 | Tinggi |
| 7 | Anggraeni S | 182 | 551000 | 3027,47 | Tinggi |
| 8 | Dewi Lestari | 175 | 598000 | 3417,14 | Tinggi |
| 9 | Yuliana | 175 | 571000 | 3262,86 | Tinggi |
| 10 | Indri Y | 175 | 585000 | 3342,86 | Tinggi |
| 11 | Sri Wulandari | 175 | 560000 | 3200,00 | Tinggi |
| 12 | Endang R | 175 | 565000 | 3228,57 | Tinggi |
| 13 | Darwasih | 182 | 555000 | 3049,45 | Tinggi |
| 14 | Sulastri (A) | 175 | 571000 | 3262,86 | Tinggi |
| 15 | Yunita I P | 168 | 585000 | 3482,14 | Tinggi |
| 16 | Sri Mulyani (B) | 161 | 530000 | 3291,93 | Tinggi |
| 17 | Inggrid F M | 182 | 544000 | 2989,01 | Tinggi |
| 18 | Ana M | 182 | 610000 | 3351,65 | Tinggi |
| 19 | Henry P | 182 | 600000 | 3296,70 | Tinggi |
| 20 | Nanik S | 168 | 568000 | 3380,95 | Tinggi |
| 21 | Badriyah | 168 | 517000 | 3077,38 | Tinggi |
| 22 | Evin I D | 168 | 480000 | 2857,14 | Tinggi |
| 23 | Ika L | 175 | 560000 | 3200,00 | Tinggi |
| 24 | Yuraeda R | 182 | 705000 | 3873,63 | Tinggi |
| 25 | Nur Aeni | 175 | 534000 | 3051,43 | Tinggi |
| 26 | Rini S | 182 | 631000 | 3467,03 | Tinggi |
| 27 | Intan N D | 182 | 597000 | 3280,22 | Tinggi |
| 28 | Estrina | 175 | 599000 | 3422,86 | Tinggi |
| 29 | Dwi Sulistiowati | 182 | 622000 | 3417,58 | Tinggi |
| 30 | Ratna N | 175 | 549000 | 3137,14 | Tinggi |
| 31 | Indriani | 175 | 583000 | 3331,43 | Tinggi |
| 32 | Sulastri (B) | 175 | 577000 | 3297,14 | Tinggi |
| 33 | Vonny F | 182 | 657000 | 3609,89 | Tinggi |
| 34 | Ida Haryanti | 175 | 542000 | 3097,14 | Tinggi |
| 35 | Nur Inayah | 175 | 619000 | 3537,14 | Tinggi |
| 36 | Aprilia R | 182 | 632000 | 3472,53 | Tinggi |
| 37 | Ita Hasanah | 168 | 510000 | 3035,71 | Tinggi |
| 38 | Reni T W | 182 | 700000 | 3846,15 | Tinggi |
| 39 | Tutik E | 161 | 500000 | 3105,59 | Tinggi |
| 40 | Tri W | 168 | 560000 | 3333,33 | Tinggi |
| 41 | Restuningsih | 175 | 584000 | 3337,14 | Tinggi |
| Total | | 7203 | 23700000 | 134828,76 | |
| Rata-rata | | 175,68 | 578048,78 | 3288,51 | Tinggi |

Rata-Rata Produktivitas UMK = $425000/160$
= 2656,25

Lampiran 7. Hasil Analisis Hubungan Motivasi dan Produktivitas

Lampiran 7a. Hasil Analisis Hubungan antara Motivasi dan Produktivitas Berdasar Upah Tambahan

Nonparametric Correlations

Correlations

| | | | MOTIVASI | PRODUKT |
|----------------|----------|-------------------------|----------|---------|
| Spearman's rho | MOTIVASI | Correlation Coefficient | 1.000 | .985** |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .000 |
| | | N | 41 | 41 |
| | PRODUKT | Correlation Coefficient | .985** | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .000 | . |
| | | N | 41 | 41 |

** . Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

Lampiran 7b. Hasil Analisis Hubungan antara Motivasi dan Produktivitas Berdasar Usia

Nonparametric Correlations

Correlations

| | | | MOTIVASI | PRODUKT |
|----------------|----------|-------------------------|----------|---------|
| Spearman's rho | MOTIVASI | Correlation Coefficient | 1.000 | .915** |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .000 |
| | | N | 41 | 41 |
| | PRODUKT | Correlation Coefficient | .915** | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .000 | . |
| | | N | 41 | 41 |

** . Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

Lampiran 7c. Hasil Analisis Hubungan antara Motivasi dan Produktivitas Berdasar UMK

Nonparametric Correlations

Correlations

| | | | MOTIVASI | PRODUKT |
|----------------|----------|-------------------------|----------|---------|
| Spearman's rho | MOTIVASI | Correlation Coefficient | 1.000 | .985** |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .000 |
| | | N | 41 | 41 |
| | PRODUKT | Correlation Coefficient | .985** | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .000 | . |
| | | N | 41 | 41 |

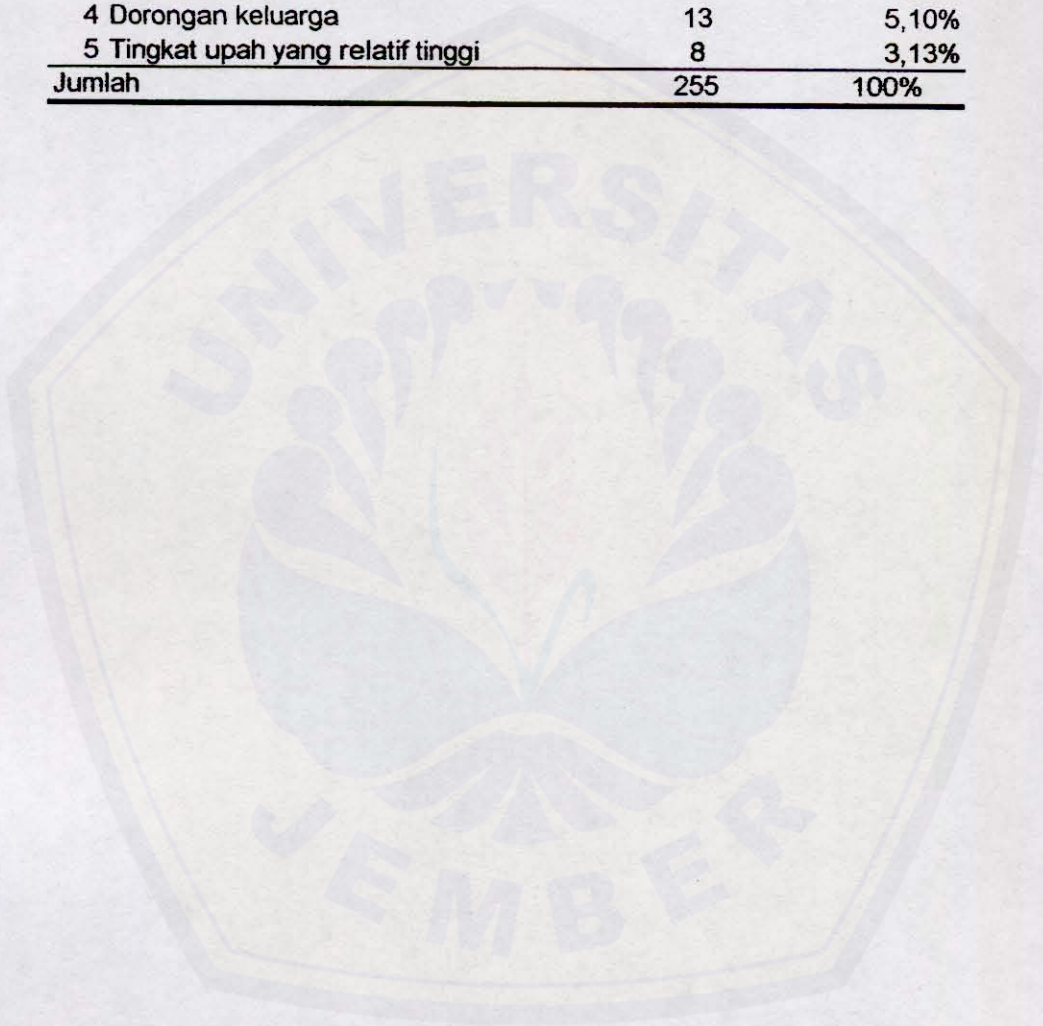
** . Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

Lampiran 8. Faktor-Faktor Yang Mendasari Pengambilan Keputusan Wanita Untuk Bekerja Pada PTP Nusantara X Unit Industri Bobbin

| No | Responden | Faktor-Faktor Yang Mendasari | | | | |
|-------|------------------|--|---------------------------|--------------------|--------------------------------|----------------------|
| | | Meningkatkan Pendapatan Keluarga | Mengisi Waktu Luang | Mengejar Status | Upah Yang Relatif Tinggi | Dorongan Keluarga |
| 1 | Siti Zubaedah | Ya | Tidak | Ya | Tidak | Tidak |
| 2 | Siti Khotijah | Ya | Ya | Tidak | Tidak | Tidak |
| 3 | Lilik Muslikah | Tidak | Ya | Tidak | Tidak | Ya |
| 4 | Sumarsih | Tidak | Ya | Tidak | Tidak | Ya |
| 5 | Yani M | Tidak | Tidak | Tidak | Ya | Ya |
| 6 | Sri Mulyani (A) | Ya | Tidak | Tidak | Tidak | Tidak |
| 7 | Anggraeni S | Ya | Tidak | Tidak | Tidak | Tidak |
| 8 | Dewi Lestari | Ya | Tidak | Tidak | Tidak | Ya |
| 9 | Yuliana | Ya | Tidak | Tidak | Tidak | Tidak |
| 10 | Indri Y | Ya | Tidak | Tidak | Tidak | Ya |
| 11 | Sri Wulandari | Ya | Ya | Tidak | Tidak | Tidak |
| 12 | Endang R | Ya | Tidak | Tidak | Tidak | Tidak |
| 13 | Darwasih | Ya | Tidak | Tidak | Tidak | Tidak |
| 14 | Sulastri (A) | Ya | Tidak | Tidak | Tidak | Ya |
| 15 | Yunita I P | Ya | Tidak | Tidak | Ya | Tidak |
| 16 | Sri Mulyani (B) | Ya | Ya | Tidak | Tidak | Tidak |
| 17 | Inggrid F M | Tidak | Ya | Tidak | Tidak | Tidak |
| 18 | Ana M | Ya | Tidak | Tidak | Tidak | Tidak |
| 19 | Heny P | Ya | Tidak | Tidak | Ya | Tidak |
| 20 | Nanik S | Ya | Ya | Tidak | Tidak | Tidak |
| 21 | Badriyah | Ya | Tidak | Tidak | Tidak | Tidak |
| 22 | Evin I D | Ya | Tidak | Tidak | Tidak | Tidak |
| 23 | Ika L | Ya | Tidak | Ya | Tidak | Tidak |
| 24 | Yuraeda R | Ya | Tidak | Tidak | Tidak | Ya |
| 25 | Nur Aeni | Ya | Tidak | Tidak | Tidak | Ya |
| 26 | Rini S | Ya | Tidak | Tidak | Tidak | Ya |
| 27 | Intan N D | Tidak | Tidak | Ya | Tidak | Ya |
| 28 | Estrina | Tidak | Tidak | Tidak | Tidak | Ya |
| 29 | Dwi Sulistiowati | Ya | Tidak | Ya | Tidak | Tidak |
| 30 | Ratna N | Ya | Tidak | Tidak | Tidak | Ya |
| 31 | Indriani | Ya | Tidak | Tidak | Tidak | Tidak |
| 32 | Sulastri (B) | Ya | Ya | Tidak | Ya | Tidak |
| 33 | Vonny F | Tidak | Tidak | Ya | Tidak | Tidak |
| 34 | Ida Haryanti | Ya | Tidak | Tidak | Tidak | Tidak |
| 35 | Nur Inayah | Ya | Tidak | Ya | Tidak | Tidak |
| 36 | Aprilia R | Ya | Tidak | Tidak | Tidak | Tidak |
| 37 | Ita Hasanah | Ya | Tidak | Tidak | Tidak | Tidak |
| 38 | Reni T W | Ya | Tidak | Ya | Tidak | Tidak |
| 39 | Tutik E | Ya | Ya | Tidak | Tidak | Tidak |
| 40 | Tri W | Ya | Tidak | Tidak | Tidak | Ya |
| 41 | Restuningsih | Ya | Tidak | Tidak | Tidak | Tidak |
| Total | | 34 | 10 | 8 | 4 | 13 |

Lampiran 9. Matrik Urutan Prioritas Berdasarkan Perkalian Jumlah Frekuensi Pilihan Dengan Bobotnya

| No Faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan | Jumlah frekuensi | |
|---|------------------|------------|
| | X Bobot | Presentase |
| 1 Untuk meningkatkan pendapatan klg | 170 | 66,67% |
| 2 Untuk mengisi waktu luang | 40 | 15,69% |
| 3 Untuk mengejar status | 24 | 9,41% |
| 4 Dorongan keluarga | 13 | 5,10% |
| 5 Tingkat upah yang relatif tinggi | 8 | 3,13% |
| Jumlah | 255 | 100% |



Lampiran 10. Rekapitulasi Data Alokasi Penggunaan Pendapatan

| No | Responden | Pangan | Non Pangan | Prib/ Lain2 | Tabungan | Pendapatan |
|----------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|------------------|-------------------|
| 1 | Siti Zubaedah | 460000 | 100000 | 30000 | 465750 | 1055750 |
| 2 | Siti Khotijah | 220000 | 227000 | 15000 | 600500 | 1062500 |
| 3 | Lilik Muslikah | 330000 | 350000 | 50000 | 788400 | 1518400 |
| 4 | Sumarsih | 442500 | 165000 | 200000 | 365800 | 1173300 |
| 5 | Yani M | 450000 | 260000 | 50000 | 365400 | 1125400 |
| 6 | Sri Mulyani (A) | 360000 | 125000 | 30000 | 375625 | 890625 |
| 7 | Anggraeni S | 400000 | 145000 | 0 | 260750 | 805750 |
| 8 | Dewi Lestari | 385000 | 555000 | 25000 | -219375 | 745625 |
| 9 | Yuliana | 775000 | 1180000 | 40000 | -213750 | 1781250 |
| 10 | Indri Y | 450000 | 1045000 | 0 | 951875 | 2446875 |
| 11 | Sri Wulandari | 270000 | 235000 | 50000 | 532500 | 1087500 |
| 12 | Endang R | 445000 | 685000 | 50000 | 882500 | 2062500 |
| 13 | Darwasih | 405000 | 842500 | 0 | 354500 | 1602000 |
| 14 | Sulastri (A) | 350000 | 142000 | 70000 | 969250 | 1531250 |
| 15 | Yunita I P | 575000 | 365000 | 10000 | 340000 | 1290000 |
| 16 | Sri Mulyani (B) | 400000 | 280000 | 50000 | 666875 | 1396875 |
| 17 | Inggrid F M | 305000 | 380000 | 500000 | 546250 | 1731250 |
| 18 | Ana M | 565000 | 945000 | 300000 | 375000 | 2185000 |
| 19 | Heny P | 330000 | 255000 | 120000 | 256600 | 961600 |
| 20 | Nanik S | 320000 | 470000 | 70000 | 380000 | 1240000 |
| 21 | Badriyah | 750000 | 625000 | 0 | -13400 | 1361600 |
| 22 | Evin I D | 320000 | 440000 | 210000 | 213200 | 1183200 |
| 23 | Ika L | 320000 | 445000 | 75000 | 456250 | 1296250 |
| 24 | Yuraeda R | 450000 | 715000 | 125000 | -88000 | 1202000 |
| 25 | Nur Aeni | 375000 | 327500 | 300000 | 307500 | 1310000 |
| 26 | Rini S | 320000 | 327500 | 325000 | -87500 | 885000 |
| 27 | Intan N D | 640000 | 543000 | 50000 | 660500 | 1893500 |
| 28 | Estrina | 605000 | 375000 | 50000 | 400000 | 1430000 |
| 29 | Dwi Sulistiowati | 235000 | 210000 | 200000 | 310750 | 955750 |
| 30 | Ratna N | 140000 | 150000 | 70000 | 616250 | 976250 |
| 31 | Indriani | 385000 | 630000 | 50000 | 87500 | 1152500 |
| 32 | Sulastri (B) | 600000 | 1125000 | 30000 | 312500 | 2067500 |
| 33 | Vonny F | 310000 | 700000 | 50000 | 392000 | 1452000 |
| 34 | Ida Haryanti | 380000 | 445000 | 20000 | 375000 | 1220000 |
| 35 | Nur Inayah | 500000 | 760000 | 0 | 499375 | 1759375 |
| 36 | Aprilia R | 425000 | 835000 | 0 | 183500 | 1443500 |
| 37 | Ita Hasanah | 360000 | 435000 | 0 | 261000 | 1056000 |
| 38 | Reni T W | 295000 | 375000 | 50000 | 440500 | 1160500 |
| 39 | Tutik E | 330000 | 545000 | 0 | 221800 | 1096800 |
| 40 | Tri W | 230000 | 137000 | 300000 | 273000 | 940000 |
| 41 | Restuningsih | 520000 | 630000 | 0 | 468750 | 1618750 |
| Jumlah | | 16727500 | 19526500 | 3565000 | 15334925 | 55153925 |
| Rata2 | | 407987,80 | 476256,10 | 86951,22 | 374022,56 | 1345217,68 |
| Alokasi | | 30,33 | 35,40 | 6,46 | 27,80 | 100 |

Lampiran 11. Alokasi Penggunaan Pendapatan untuk Pengeluaran Pangan

| No Responden | Beras | Lauk Pauk | Bhn.Min | M.Ringan | Lain2 | Sub Total |
|---------------------|------------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|
| 1 Siti Zubaedah | 100000 | 200000 | 60000 | 50000 | 50000 | 460000 |
| 2 Siti Khotijah | 80000 | 100000 | 25000 | 15000 | 0 | 220000 |
| 3 Lilik Muslikah | 120000 | 150000 | 30000 | 20000 | 10000 | 330000 |
| 4 Sumarsih | 125000 | 250000 | 40000 | 20000 | 7500 | 442500 |
| 5 Yani M | 200000 | 150000 | 50000 | 25000 | 25000 | 450000 |
| 6 Sri Mulyani (A) | 125000 | 175000 | 50000 | 10000 | 0 | 360000 |
| 7 Anggraeni S | 100000 | 230000 | 30000 | 20000 | 20000 | 400000 |
| 8 Dewi Lestari | 140000 | 150000 | 50000 | 25000 | 20000 | 385000 |
| 9 Yuliana | 200000 | 250000 | 75000 | 150000 | 100000 | 775000 |
| 10 Indri Y | 170000 | 175000 | 30000 | 50000 | 25000 | 450000 |
| 11 Sri Wulandari | 90000 | 100000 | 25000 | 30000 | 25000 | 270000 |
| 12 Endang R | 150000 | 200000 | 30000 | 50000 | 15000 | 445000 |
| 13 Darwasih | 130000 | 175000 | 50000 | 50000 | 0 | 405000 |
| 14 Sulastri (A) | 100000 | 125000 | 25000 | 75000 | 25000 | 350000 |
| 15 Yunita I P | 150000 | 250000 | 60000 | 100000 | 15000 | 575000 |
| 16 Sri Mulyani (B) | 100000 | 200000 | 40000 | 25000 | 35000 | 400000 |
| 17 Ingrid F M | 100000 | 150000 | 30000 | 25000 | 0 | 305000 |
| 18 Ana M | 175000 | 225000 | 50000 | 75000 | 40000 | 565000 |
| 19 Heny P | 120000 | 150000 | 30000 | 30000 | 0 | 330000 |
| 20 Nanik S | 80000 | 175000 | 30000 | 20000 | 15000 | 320000 |
| 21 Badriyah | 200000 | 300000 | 50000 | 150000 | 50000 | 750000 |
| 22 Evin I D | 80000 | 170000 | 30000 | 25000 | 15000 | 320000 |
| 23 Ika L | 100000 | 150000 | 50000 | 20000 | 0 | 320000 |
| 24 Yuraeda R | 130000 | 200000 | 50000 | 50000 | 20000 | 450000 |
| 25 Nur Aeni | 150000 | 200000 | 25000 | 0 | 0 | 375000 |
| 26 Rini S | 80000 | 170000 | 25000 | 30000 | 15000 | 320000 |
| 27 Intan N D | 250000 | 200000 | 40000 | 100000 | 50000 | 640000 |
| 28 Estrina | 150000 | 250000 | 50000 | 150000 | 5000 | 605000 |
| 29 Dwi Sulistiowati | 100000 | 120000 | 15000 | 0 | 0 | 235000 |
| 30 Ratna N | 50000 | 75000 | 15000 | 0 | 0 | 140000 |
| 31 Indriani | 150000 | 175000 | 30000 | 25000 | 5000 | 385000 |
| 32 Sulastri (B) | 200000 | 275000 | 50000 | 50000 | 25000 | 600000 |
| 33 Vonny F | 80000 | 200000 | 30000 | 0 | 0 | 310000 |
| 34 Ida Haryanti | 100000 | 150000 | 40000 | 75000 | 15000 | 380000 |
| 35 Nur Inayah | 160000 | 280000 | 30000 | 15000 | 15000 | 500000 |
| 36 Aprilia R | 125000 | 200000 | 50000 | 50000 | 0 | 425000 |
| 37 Ita Hasanah | 75000 | 200000 | 30000 | 25000 | 30000 | 360000 |
| 38 Reni T W | 90000 | 175000 | 30000 | 0 | 0 | 295000 |
| 39 Tutik E | 100000 | 150000 | 40000 | 20000 | 20000 | 330000 |
| 40 Tri W | 75000 | 125000 | 30000 | 0 | 0 | 230000 |
| 41 Restuningsih | 150000 | 250000 | 25000 | 75000 | 20000 | 520000 |
| Jumlah | 5150000 | 7595000 | 1545000 | 1725000 | 712500 | 16727500 |
| Rata-rata | 125609,76 | 185243,90 | 37682,93 | 42073,17 | 17378,05 | 407987,80 |
| Alokasi | 9,34 | 13,77 | 2,80 | 3,13 | 1,29 | 30,33 |

Lampiran 12a. Alokasi Penggunaan Pendapatan untuk Pengeluaran Non Pangan

| No | Responden | Sandang | Papan | Pendidik | Kesehatan | BBM | Transp. | Hiburan | Pajak | Sosial | Lain2 | Sub Total |
|----|-----------------|---------|--------|----------|-----------|--------|---------|---------|-------|--------|--------|-----------|
| 1 | Siti Zubaedah | 0 | 0 | 0 | 0 | 25000 | 50000 | 0 | 15000 | 10000 | 0 | 100000 |
| 2 | Siti Khotijah | 0 | 20000 | 50000 | 50000 | 25000 | 50000 | 0 | 30000 | 2000 | 0 | 227000 |
| 3 | Lilik Muslikah | 75000 | 0 | 75000 | 25000 | 75000 | 30000 | 0 | 45000 | 25000 | 0 | 350000 |
| 4 | Sumarsih | 0 | 0 | 25000 | 0 | 30000 | 60000 | 0 | 30000 | 20000 | 0 | 165000 |
| 5 | Yani M | 0 | 0 | 0 | 100000 | 100000 | 60000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 260000 |
| 6 | Sri Mulyani (A) | 0 | 0 | 0 | 25000 | 70000 | 0 | 0 | 20000 | 10000 | 0 | 125000 |
| 7 | Anggraeni S | 0 | 0 | 25000 | 0 | 60000 | 40000 | 0 | 15000 | 5000 | 0 | 145000 |
| 8 | Dewi Lestari | 100000 | 50000 | 100000 | 0 | 100000 | 0 | 100000 | 60000 | 25000 | 20000 | 555000 |
| 9 | Yuliana | 0 | 0 | 150000 | 50000 | 200000 | 250000 | 0 | 30000 | 50000 | 0 | 1180000 |
| 10 | Indri Y | 30000 | 100000 | 250000 | 0 | 100000 | 75000 | 200000 | 45000 | 45000 | 200000 | 1045000 |
| 11 | Sri Wulandari | 0 | 0 | 25000 | 35000 | 50000 | 50000 | 0 | 50000 | 25000 | 0 | 235000 |
| 12 | Endang R | 0 | 0 | 300000 | 0 | 150000 | 75000 | 0 | 50000 | 40000 | 70000 | 685000 |
| 13 | Darwasih | 0 | 500000 | 100000 | 30000 | 100000 | 50000 | 0 | 50000 | 12500 | 0 | 842500 |
| 14 | Sulastri (A) | 0 | 0 | 0 | 0 | 40000 | 75000 | 0 | 20000 | 7000 | 0 | 142000 |
| 15 | Yunita I P | 0 | 0 | 200000 | 0 | 50000 | 50000 | 0 | 40000 | 25000 | 0 | 365000 |
| 16 | Sri Mulyani (B) | 0 | 0 | 0 | 50000 | 100000 | 50000 | 0 | 70000 | 10000 | 0 | 280000 |
| 17 | Inggrid F M | 50000 | 0 | 0 | 50000 | 50000 | 100000 | 100000 | 30000 | 0 | 0 | 380000 |
| 18 | Ana M | 200000 | 0 | 200000 | 100000 | 150000 | 200000 | 0 | 50000 | 30000 | 15000 | 945000 |
| 19 | Heny P | 0 | 0 | 0 | 0 | 200000 | 0 | 0 | 30000 | 0 | 25000 | 255000 |
| 20 | Nanik S | 0 | 50000 | 30000 | 25000 | 125000 | 40000 | 100000 | 50000 | 25000 | 25000 | 470000 |

Lampiran 12b. Alokasi Penggunaan Pendapatan untuk Pengeluaran Non Pangan

| No | Responden | Sandang | Papan | Pendidik | Kesehatan | BBM | Transp. | Hiburan | Pajak | Sosial | Lain2 | Sub Total |
|------------------|------------------|----------|----------|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| 21 | Badriyah | 0 | 0 | 200000 | 100000 | 100000 | 75000 | 0 | 30000 | 20000 | 100000 | 625000 |
| 22 | Evin I D | 0 | 0 | 50000 | 50000 | 150000 | 100000 | 0 | 40000 | 50000 | 0 | 440000 |
| 23 | Ika L | 150000 | 0 | 0 | 100000 | 75000 | 100000 | 0 | 0 | 20000 | 0 | 445000 |
| 24 | Yuraeda R | 0 | 500000 | 0 | 50000 | 50000 | 50000 | 0 | 30000 | 15000 | 20000 | 715000 |
| 25 | Nur Aeni | 0 | 0 | 50000 | 0 | 50000 | 60000 | 0 | 50000 | 17500 | 100000 | 327500 |
| 26 | Rini S | 50000 | 0 | 0 | 50000 | 60000 | 100000 | 0 | 50000 | 17500 | 0 | 327500 |
| 27 | Intan N D | 300000 | 0 | 150000 | 0 | 50000 | 30000 | 0 | 0 | 10000 | 3000 | 543000 |
| 28 | Estrina | 0 | 0 | 100000 | 75000 | 50000 | 100000 | 0 | 30000 | 20000 | 0 | 375000 |
| 29 | Dwi Sulistiowati | 50000 | 0 | 0 | 0 | 25000 | 50000 | 0 | 50000 | 10000 | 25000 | 210000 |
| 30 | Ratna N | 0 | 0 | 0 | 0 | 40000 | 50000 | 0 | 50000 | 10000 | 0 | 150000 |
| 31 | Indriani | 0 | 250000 | 75000 | 25000 | 150000 | 80000 | 0 | 25000 | 15000 | 10000 | 630000 |
| 32 | Sulastri (B) | 0 | 750000 | 200000 | 0 | 100000 | 0 | 0 | 50000 | 0 | 25000 | 1250000 |
| 33 | Vonny F | 0 | 0 | 250000 | 100000 | 100000 | 100000 | 0 | 50000 | 25000 | 75000 | 700000 |
| 34 | Ida Haryanti | 0 | 0 | 100000 | 100000 | 100000 | 100000 | 0 | 30000 | 15000 | 0 | 445000 |
| 35 | Nur Inayah | 250000 | 0 | 300000 | 0 | 150000 | 50000 | 0 | 0 | 10000 | 0 | 760000 |
| 36 | Aprilia R | 300000 | 0 | 100000 | 100000 | 200000 | 0 | 100000 | 30000 | 5000 | 0 | 835000 |
| 37 | Ita Hasanah | 0 | 0 | 0 | 0 | 200000 | 50000 | 150000 | 25000 | 10000 | 0 | 435000 |
| 38 | Reni T W | 0 | 0 | 0 | 100000 | 75000 | 150000 | 0 | 20000 | 5000 | 25000 | 375000 |
| 39 | Tutik E | 0 | 300000 | 50000 | 0 | 75000 | 100000 | 0 | 20000 | 0 | 0 | 545000 |
| 40 | Tri W | 0 | 0 | 0 | 25000 | 50000 | 50000 | 0 | 0 | 12000 | 0 | 137000 |
| 41 | Restuningsih | 30000 | 200000 | 100000 | 100000 | 75000 | 50000 | 0 | 25000 | 0 | 50000 | 630000 |
| Jumlah | | 1585000 | 2720000 | 3255000 | 1965000 | 3725000 | 2750000 | 750000 | 1335000 | 653500 | 788000 | 19526500 |
| Rata-rata | | 38658,54 | 66341,46 | 79390,24 | 47926,83 | 90853,66 | 67073,17 | 18292,68 | 32560,98 | 15939,02 | 19219,51 | 476256,1 |
| Alokasi | | 2,87 | 4,93 | 5,90 | 3,56 | 6,75 | 4,99 | 1,36 | 2,42 | 1,18 | 1,43 | 35,40 |

Lampiran 13. Alokasi Pendapatan untuk Pengeluaran Pribadi dan Lain-Lain

| No | Responden | Pribadi | Lain-lain | Sub Total |
|------------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 1 | Siti Zubaedah | 30000 | 0 | 30000 |
| 2 | Siti Khotijah | 15000 | 0 | 15000 |
| 3 | Lilik Muslikah | 40000 | 10000 | 50000 |
| 4 | Sumarsih | 75000 | 125000 | 200000 |
| 5 | Yani M | 50000 | 0 | 50000 |
| 6 | Sri Mulyani (A) | 30000 | 0 | 30000 |
| 7 | Anggraeni S | 0 | 0 | 0 |
| 8 | Dewi Lestari | 0 | 25000 | 25000 |
| 9 | Yuliana | 40000 | 0 | 40000 |
| 10 | Indri Y | 0 | 0 | 0 |
| 11 | Sri Wulandari | 50000 | 0 | 50000 |
| 12 | Endang R | 50000 | 0 | 50000 |
| 13 | Darwasih | 0 | 0 | 0 |
| 14 | Sulastri (A) | 50000 | 20000 | 70000 |
| 15 | Yunita I P | 0 | 10000 | 10000 |
| 16 | Sri Mulyani (B) | 50000 | 0 | 50000 |
| 17 | Inggrid F M | 300000 | 200000 | 500000 |
| 18 | Ana M | 0 | 300000 | 300000 |
| 19 | Heny P | 100000 | 20000 | 120000 |
| 20 | Nanik S | 30000 | 40000 | 70000 |
| 21 | Badriyah | 0 | 0 | 0 |
| 22 | Evin I D | 75000 | 135000 | 210000 |
| 23 | Ika L | 75000 | 0 | 75000 |
| 24 | Yuraeda R | 100000 | 25000 | 125000 |
| 25 | Nur Aeni | 0 | 300000 | 300000 |
| 26 | Rini S | 0 | 325000 | 325000 |
| 27 | Intan N D | 50000 | 0 | 50000 |
| 28 | Estrina | 50000 | 0 | 50000 |
| 29 | Dwi Sulistiowati | 100000 | 100000 | 200000 |
| 30 | Ratna N | 0 | 70000 | 70000 |
| 31 | Indriani | 50000 | 0 | 50000 |
| 32 | Sulastri (B) | 30000 | 0 | 30000 |
| 33 | Vonny F | 50000 | 0 | 50000 |
| 34 | Ida Haryanti | 20000 | 0 | 20000 |
| 35 | Nur Inayah | 0 | 0 | 0 |
| 36 | Aprilia R | 0 | 0 | 0 |
| 37 | Ita Hasanah | 0 | 0 | 0 |
| 38 | Reni T W | 50000 | 0 | 50000 |
| 39 | Tutik E | 0 | 0 | 0 |
| 40 | Tri W | 0 | 300000 | 300000 |
| 41 | Restuningsih | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 1560000 | 2005000 | 3565000 |
| Rata-rata | | 38048,78 | 48902,44 | 86951,22 |
| Alokasi | | 2,83 | 3,64 | 6,46 |

Lampiran 14a. Tingkat Kebutuhan Ekonomi Keluarga Rata-Rata per Bulan

| No | Responden | Pengeluaran Konsumsi | | | | Total Pengeluaran | Pendapatan Yang Diterima | | | Total Pendapatan | Sisa Pendapatan | Kriteria |
|----|-----------------|----------------------|-----------|------------------|---------|-------------------|--------------------------|-----------|---------|------------------|-----------------|----------|
| | | Pangan | | Pangan Lain-Lain | TKW | | Suami | Klg. Lain | | | | |
| | | Non | Pribadi & | | | | | | | | | |
| 1 | Siti Zubaedah | 460000 | 100000 | 30000 | 590000 | 555750 | 500000 | 0 | 1055750 | 465750 | sedang | |
| 2 | Siti Khotijah | 220000 | 227000 | 15000 | 462000 | 562500 | 500000 | 0 | 1062500 | 600500 | rendah | |
| 3 | Lilik Muslikah | 330000 | 350000 | 50000 | 730000 | 518400 | 1000000 | 0 | 1518400 | 788400 | rendah | |
| 4 | Sumarsih | 442500 | 165000 | 200000 | 807500 | 573300 | 600000 | 0 | 1173300 | 365800 | sedang | |
| 5 | Yani M | 450000 | 260000 | 50000 | 760000 | 725400 | 400000 | 0 | 1125400 | 365400 | sedang | |
| 6 | Sri Mulyani (A) | 360000 | 125000 | 30000 | 515000 | 590625 | 300000 | 0 | 890625 | 375625 | sedang | |
| 7 | Anggraeni S | 400000 | 145000 | 0 | 545000 | 555750 | 250000 | 0 | 805750 | 260750 | sedang | |
| 8 | Dewi Lestari | 385000 | 555000 | 25000 | 965000 | 545625 | 200000 | 0 | 745625 | -219375 | tinggi | |
| 9 | Yuliana | 775000 | 1180000 | 40000 | 1995000 | 731250 | 600000 | 450000 | 1781250 | -213750 | tinggi | |
| 10 | Indri Y | 450000 | 1045000 | 0 | 1495000 | 646875 | 1800000 | 0 | 2446875 | 951875 | rendah | |
| 11 | Sri Wulandari | 270000 | 235000 | 50000 | 555000 | 787500 | 300000 | 0 | 1087500 | 532500 | sedang | |
| 12 | Endang R | 445000 | 685000 | 50000 | 1180000 | 562500 | 1500000 | 0 | 2062500 | 882500 | rendah | |
| 13 | Darwasih | 405000 | 842500 | 0 | 1247500 | 702000 | 900000 | 0 | 1602000 | 354500 | sedang | |
| 14 | Sulastri (A) | 350000 | 142000 | 70000 | 562000 | 731250 | 800000 | 0 | 1531250 | 969250 | rendah | |
| 15 | Yunita I P | 575000 | 365000 | 10000 | 950000 | 540000 | 750000 | 0 | 1290000 | 340000 | sedang | |
| 16 | Sri Mulyani (B) | 400000 | 280000 | 50000 | 730000 | 646875 | 750000 | 0 | 1396875 | 668875 | rendah | |
| 17 | Inggrid F M | 305000 | 380000 | 500000 | 1185000 | 731250 | 1000000 | 0 | 1731250 | 546250 | sedang | |
| 18 | Ana M | 565000 | 945000 | 300000 | 1810000 | 585000 | 1600000 | 0 | 2185000 | 375000 | sedang | |
| 19 | Heny P | 330000 | 255000 | 120000 | 705000 | 561600 | 400000 | 0 | 961600 | 256600 | sedang | |
| 20 | Nanik S | 320000 | 470000 | 70000 | 860000 | 540000 | 700000 | 0 | 1240000 | 380000 | sedang | |

Lampiran 14b. Tingkat Kebutuhan Ekonomi Keluarga Rata-Rata per Bulan

| No Responden | Pengeluaran Konsumsi | | Pangan Lain-Lain | | Total Pengeluaran | Pendapatan Yang Diterima | | Total Pendapatan | Sisa Pendapatan | Kriteria |
|--------------------|----------------------|------------|------------------|------------|-------------------|--------------------------|---------|------------------|-----------------|----------|
| | Pangan | Non Pangan | Pangan | Non Pangan | | TKW | Suami | | | |
| 21 Badriyah | 750000 | 625000 | 0 | 1375000 | 561600 | 800000 | 0 | 1361600 | -13400 | tinggi |
| 22 Evin ID | 320000 | 440000 | 210000 | 970000 | 583200 | 600000 | 0 | 1183200 | 213200 | sedang |
| 23 Ika L | 320000 | 445000 | 75000 | 840000 | 596250 | 700000 | 0 | 1296250 | 456250 | sedang |
| 24 Yuraeda R | 450000 | 715000 | 125000 | 1290000 | 702000 | 500000 | 0 | 1202000 | -88000 | tinggi |
| 25 Nur Aeni | 375000 | 327500 | 300000 | 1002500 | 810000 | 500000 | 0 | 1310000 | 307500 | tinggi |
| 26 Rini S | 320000 | 327500 | 325000 | 972500 | 585000 | 300000 | 0 | 885000 | -87500 | tinggi |
| 27 Intan N D | 640000 | 543000 | 50000 | 1233000 | 643500 | 1250000 | 0 | 1893500 | 660500 | rendah |
| 28 Estrina | 605000 | 375000 | 50000 | 1030000 | 630000 | 500000 | 300000 | 1430000 | 400000 | sedang |
| 29 Dwi Sulistiwati | 235000 | 210000 | 200000 | 645000 | 555750 | 400000 | 0 | 955750 | 310750 | sedang |
| 30 Ratna N | 140000 | 150000 | 70000 | 360000 | 776250 | 200000 | 0 | 976250 | 616250 | sedang |
| 31 Indriani | 385000 | 630000 | 50000 | 1065000 | 652500 | 500000 | 0 | 1152500 | 87500 | tinggi |
| 32 Sulastri (B) | 600000 | 1125000 | 30000 | 1755000 | 517500 | 400000 | 1150000 | 2067500 | 312500 | sedang |
| 33 Vonny F | 310000 | 700000 | 50000 | 1060000 | 702000 | 750000 | 0 | 1452000 | 392000 | sedang |
| 34 Ida Haryanti | 380000 | 445000 | 20000 | 845000 | 720000 | 500000 | 0 | 1220000 | 375000 | sedang |
| 35 Nur Inayah | 500000 | 760000 | 0 | 1260000 | 759375 | 1000000 | 0 | 1759375 | 499375 | sedang |
| 36 Aprilia R | 425000 | 835000 | 0 | 1260000 | 643500 | 800000 | 0 | 1443500 | 183500 | sedang |
| 37 Ita Hasanah | 360000 | 435000 | 0 | 795000 | 756000 | 300000 | 0 | 1056000 | 261000 | tinggi |
| 38 Reni T W | 295000 | 375000 | 50000 | 720000 | 760500 | 400000 | 0 | 1160500 | 440500 | sedang |
| 39 Tutik E | 330000 | 545000 | 0 | 875000 | 496800 | 600000 | 0 | 1096800 | 221800 | sedang |
| 40 Tri W | 230000 | 137000 | 300000 | 667000 | 540000 | 400000 | 0 | 940000 | 273000 | sedang |
| 41 Restuningsih | 520000 | 630000 | 0 | 1150000 | 618750 | 1000000 | 0 | 1618750 | 468750 | sedang |

Kriteria = (-213.750) sampai dengan 180.583 (tinggi)
 180.584 sampai dengan 574.917 (sedang)
 574.918 sampai dengan 969.250 (rendah)

Lampiran 15. Curahan Waktu Kerja di Dalam Rumah

| No Responden | Aktivitas (jam/hari) | | | | | | | Total | Kriteria |
|---------------------|----------------------|-------------------|----------|------|---------|-----|-----|-------|----------|
| | Masak Bersih " | Rawat Istrht Anak | Kump.Klg | Cuci | Setrika | | | | |
| 1 Siti Zubaedah | 1 | 1,5 | 0 | 8 | 3 | 2 | 2 | 17,5 | tinggi |
| 2 Siti Khotijah | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 19 | tinggi |
| 3 Lilik Muslikah | 1 | 0,5 | 2 | 5 | 2 | 0,5 | 0,5 | 11,5 | sedang |
| 4 Sumarsih | 1 | 1 | 0 | 5 | 4 | 1 | 1 | 13 | sedang |
| 5 Yani M | 2 | 1 | 0 | 6 | 2 | 1 | 1 | 13 | sedang |
| 6 Sri Mulyani (A) | 0,5 | 0,5 | 0 | 5 | 2 | 0 | 0 | 8 | rendah |
| 7 Anggraeni S | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 1,5 | 2 | 19,5 | tinggi |
| 8 Dewi Lestari | 2 | 1 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 20 | tinggi |
| 9 Yuliana | 1 | 1 | 4 | 5 | 2 | 1 | 0,5 | 14,5 | sedang |
| 10 Indri Y | 1 | 2 | 4 | 6 | 2 | 1 | 1 | 17 | tinggi |
| 11 Sri Wulandari | 2 | 2 | 0 | 7 | 2 | 1 | 2 | 16 | sedang |
| 12 Endang R | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 1 | 1 | 17 | tinggi |
| 13 Darwasih | 1 | 1 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 14 | sedang |
| 14 Sulastri (A) | 1 | 1 | 0 | 6 | 3 | 1 | 1 | 13 | sedang |
| 15 Yunita I P | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 14 | sedang |
| 16 Sri Mulyani (B) | 2 | 2 | 0 | 6 | 4 | 2 | 1 | 17 | tinggi |
| 17 Ingrid F M | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 14 | sedang |
| 18 Ana M | 1 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 | 1 | 13 | sedang |
| 19 Heny P | 1 | 1 | 0 | 6 | 2 | 1 | 1 | 12 | sedang |
| 20 Nanik S | 1 | 1 | 0 | 4 | 2 | 1 | 1 | 10 | sedang |
| 21 Badriyah | 1 | 1 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 14 | sedang |
| 22 Evin I D | 1 | 1 | 3 | 6 | 3 | 1 | 1 | 16 | sedang |
| 23 Ika L | 2 | 2 | 2 | 6 | 3 | 1 | 2 | 18 | tinggi |
| 24 Yuraeda R | 1 | 1 | 0 | 6 | 3 | 0,5 | 0,5 | 12 | sedang |
| 25 Nur Aeni | 1 | 1 | 2 | 5 | 2 | 0,5 | 0,5 | 12 | sedang |
| 26 Rini S | 1 | 1 | 0 | 5 | 2 | 0 | 0 | 9 | sedang |
| 27 Intan N D | 0 | 0 | 0 | 5 | 2 | 0 | 0 | 7 | rendah |
| 28 Estrina | 1 | 1 | 3 | 5 | 3 | 1 | 1 | 15 | sedang |
| 29 Dwi Sulistiowati | 0 | 1,5 | 0 | 5 | 1,5 | 0,5 | 0,5 | 9 | sedang |
| 30 Ratna N | 2 | 1 | 0 | 6 | 2 | 1 | 1 | 13 | sedang |
| 31 Indriani | 2 | 2 | 0 | 6 | 3 | 1 | 1 | 15 | sedang |
| 32 Sulastri (B) | 1 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 | 0 | 12 | sedang |
| 33 Vonny F | 1 | 1 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 14 | sedang |
| 34 Ida Haryanti | 2 | 1 | 3 | 5 | 2 | 0,5 | 0,5 | 14 | sedang |
| 35 Nur Inayah | 1 | 1 | 0 | 5 | 2 | 1 | 0 | 10 | sedang |
| 36 Aprilia R | 1 | 1 | 2 | 5 | 3 | 1 | 0 | 13 | sedang |
| 37 Ita Hasanah | 1 | 2 | 0 | 5 | 2 | 1 | 1 | 12 | sedang |
| 38 Reni T W | 1 | 1 | 0 | 5 | 1 | 0 | 0 | 8 | rendah |
| 39 Tutik E | 1 | 1 | 0 | 5 | 2 | 1 | 1 | 11 | sedang |
| 40 Tri W | 1 | 1 | 0 | 5 | 2 | 1 | 0 | 10 | sedang |
| 41 Restuningsih | 1 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 | 1 | 13 | sedang |

Kriteria :

- 0.5 jam s/d 8 jam : rendah
 8.5 jam s/d 16 jam : sedang
 16.5 s/d 24 jam : tinggi

Lampiran 16. Curahan Waktu Kerja di Luar Rumah

| No | Nama | Aktivitas (jam/hari) | | | | | Total | Kriteria |
|----|------------------|----------------------|-----------|---------|---------|--------|-------|----------|
| | | Kerja | Lain-Lain | Belanja | A. Anak | Sosial | | |
| 1 | Siti Zubaedah | 7 | 0 | 1 | 0 | 0 | 8 | rendah |
| 2 | Siti Khotijah | 7 | 4 | 0,5 | 0 | 0,25 | 11,75 | sedang |
| 3 | Lilik Muslikah | 7 | 3 | 0 | 0 | 2 | 12 | sedang |
| 4 | Sumarsih | 7 | 0 | 1 | 0 | 0 | 8 | rendah |
| 5 | Yani M | 7 | 0 | 1 | 0 | 0 | 8 | rendah |
| 6 | Sri Mulyani (A) | 7 | 4 | 1 | 0 | 0 | 12 | sedang |
| 7 | Anggraeni S | 7 | 0 | 2 | 0 | 2 | 11 | sedang |
| 8 | Dewi Lestari | 7 | 0 | 1 | 0 | 1 | 9 | sedang |
| 9 | Yuliana | 7 | 6 | 2 | 0 | 2 | 17 | tinggi |
| 10 | Indri Y | 7 | 0 | 2 | 1 | 2 | 12 | sedang |
| 11 | Sri Wulandari | 7 | 0 | 1 | 0 | 0 | 8 | rendah |
| 12 | Endang R | 7 | 0 | 0 | 0 | 2 | 9 | sedang |
| 13 | Darwasih | 7 | 0 | 2 | 0 | 2 | 11 | sedang |
| 14 | Sulastris (A) | 7 | 0,5 | 0,5 | 0 | 0 | 8 | rendah |
| 15 | Yunita I P | 7 | 0 | 2 | 0 | 1 | 10 | sedang |
| 16 | Sri Mulyani (B) | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | rendah |
| 17 | Ingrid F M | 7 | 0 | 1 | 0 | 1 | 9 | sedang |
| 18 | Ana M | 7 | 2 | 2 | 1 | 2 | 14 | sedang |
| 19 | Heny P | 7 | 0 | 1 | 0 | 0 | 8 | rendah |
| 20 | Nanik S | 7 | 5 | 2 | 0 | 3 | 17 | tinggi |
| 21 | Badriyah | 7 | 0 | 2 | 1 | 1 | 11 | sedang |
| 22 | Evin I D | 7 | 0 | 1 | 0 | 0 | 8 | rendah |
| 23 | Ika L | 7 | 3 | 1 | 2 | 0 | 13 | sedang |
| 24 | Yuraeda R | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | rendah |
| 25 | Nur Aeni | 7 | 0 | 1 | 1 | 2 | 11 | sedang |
| 26 | Rini S | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | rendah |
| 27 | Intan N D | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | rendah |
| 28 | Estrina | 7 | 0 | 1 | 1 | 0 | 9 | sedang |
| 29 | Dwi Sulistiowati | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | rendah |
| 30 | Ratna N | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | rendah |
| 31 | Indriani | 7 | 0 | 1 | 0 | 0 | 8 | rendah |
| 32 | Sulastris (B) | 7 | 2 | 1 | 2 | 1 | 13 | sedang |
| 33 | Vonny F | 7 | 0 | 1 | 1 | 1 | 10 | sedang |
| 34 | Ida Haryanti | 7 | 0 | 2 | 2 | 0 | 11 | sedang |
| 35 | Nur Inayah | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | rendah |
| 36 | Aprilia R | 7 | 0 | 2 | 2 | 1 | 12 | sedang |
| 37 | Ita Hasanah | 7 | 4 | 2 | 0 | 2 | 15 | sedang |
| 38 | Reni T W | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | rendah |
| 39 | Tutik E | 7 | 0 | 1 | 0 | 1 | 9 | sedang |
| 40 | Tri W | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | rendah |
| 41 | Restuningsih | 7 | 0 | 2 | 1 | 3 | 13 | sedang |

Kriteria :

- 0.5 jam s/d 8 jam : rendah
 8.5 jam s/d 16 jam : sedang
 16.5 s/d 24 jam : tinggi

**Lampiran 17. Jumlah Jam Kerja Tenaga Kerja Wanita pada
PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin**

| No | Responden | Jam Kerja (perhari) | Jml Hari Kerja | Jml Jam Kerja (Jam/bulan) |
|----|------------------|------------------------|-------------------|------------------------------|
| 1 | Siti Zubaedah | 7 | 26 | 182 |
| 2 | Siti Khotijah | 7 | 25 | 175 |
| 3 | Lilik Muslikah | 7 | 24 | 168 |
| 4 | Sumarsih | 7 | 26 | 182 |
| 5 | Yani M | 7 | 26 | 182 |
| 6 | Sri Mulyani (A) | 7 | 25 | 175 |
| 7 | Anggraeni S | 7 | 26 | 182 |
| 8 | Dewi Lestari | 7 | 25 | 175 |
| 9 | Yuliana | 7 | 25 | 175 |
| 10 | Indri Y | 7 | 25 | 175 |
| 11 | Sri Wulandari | 7 | 25 | 175 |
| 12 | Endang R | 7 | 25 | 175 |
| 13 | Darwasih | 7 | 26 | 182 |
| 14 | Sulastri (A) | 7 | 25 | 175 |
| 15 | Yunita I P | 7 | 24 | 168 |
| 16 | Sri Mulyani (B) | 7 | 23 | 161 |
| 17 | Inggrid F M | 7 | 26 | 182 |
| 18 | Ana M | 7 | 26 | 182 |
| 19 | Heny P | 7 | 26 | 182 |
| 20 | Nanik S | 7 | 24 | 168 |
| 21 | Badriyah | 7 | 24 | 168 |
| 22 | Evin I D | 7 | 24 | 168 |
| 23 | Ika L | 7 | 25 | 175 |
| 24 | Yuraeda R | 7 | 26 | 182 |
| 25 | Nur Aeni | 7 | 25 | 175 |
| 26 | Rini S | 7 | 26 | 182 |
| 27 | Intan N D | 7 | 26 | 182 |
| 28 | Estrina | 7 | 25 | 175 |
| 29 | Dwi Sulistiowati | 7 | 26 | 182 |
| 30 | Ratna N | 7 | 25 | 175 |
| 31 | Indriani | 7 | 25 | 175 |
| 32 | Sulastri (B) | 7 | 25 | 175 |
| 33 | Vonny F | 7 | 26 | 182 |
| 34 | Ida Haryanti | 7 | 25 | 175 |
| 35 | Nur Inayah | 7 | 25 | 175 |
| 36 | Aprilia R | 7 | 26 | 182 |
| 37 | Ita Hasanah | 7 | 24 | 168 |
| 38 | Reni T W | 7 | 26 | 182 |
| 39 | Tutik E | 7 | 23 | 161 |
| 40 | Tri W | 7 | 24 | 168 |
| 41 | Restuningsih | 7 | 25 | 175 |

**Lampiran 18. Jumlah Produksi Tenaga Kerja Wanita pada
PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin**

| No | Responden | Jml Produksi (potong/hari) | Jml Hari Kerja (per bulan) | Total Produksi (potong/bulan) |
|----|------------------|-------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| 1 | Siti Zubaedah | 4750 | 26 | 123500 |
| 2 | Siti Khotijah | 5000 | 25 | 125000 |
| 3 | Lilik Muslikah | 4800 | 24 | 115200 |
| 4 | Sumarsih | 4900 | 26 | 127400 |
| 5 | Yani M | 6200 | 26 | 161200 |
| 6 | Sri Mulyani (A) | 5250 | 25 | 131250 |
| 7 | Anggraeni S | 4750 | 26 | 123500 |
| 8 | Dewi Lestari | 4850 | 25 | 121250 |
| 9 | Yuliana | 6500 | 25 | 162500 |
| 10 | Indri Y | 5750 | 25 | 143750 |
| 11 | Sri Wulandari | 7000 | 25 | 175000 |
| 12 | Endang R | 5000 | 25 | 125000 |
| 13 | Darwasih | 6000 | 26 | 156000 |
| 14 | Sulastri (A) | 6500 | 25 | 162500 |
| 15 | Yunita I P | 5000 | 24 | 120000 |
| 16 | Sri Mulyani (B) | 6250 | 23 | 143750 |
| 17 | Ingrid F M | 6250 | 26 | 162500 |
| 18 | Ana M | 5000 | 26 | 130000 |
| 19 | Heny P | 4800 | 26 | 124800 |
| 20 | Nanik S | 5000 | 24 | 120000 |
| 21 | Badriyah | 5200 | 24 | 124800 |
| 22 | Evin I D | 5400 | 24 | 129600 |
| 23 | Ika L | 5300 | 25 | 132500 |
| 24 | Yuraeda R | 6000 | 26 | 156000 |
| 25 | Nur Aeni | 7200 | 25 | 180000 |
| 26 | Rini S | 5000 | 26 | 130000 |
| 27 | Intan N D | 5500 | 26 | 143000 |
| 28 | Estrina | 5600 | 25 | 140000 |
| 29 | Dwi Sulistiowati | 4750 | 26 | 123500 |
| 30 | Ratna N | 6900 | 25 | 172500 |
| 31 | Indriani | 5800 | 25 | 145000 |
| 32 | Sulastri (B) | 4600 | 25 | 115000 |
| 33 | Vonny F | 6000 | 26 | 156000 |
| 34 | Ida Haryanti | 6400 | 25 | 160000 |
| 35 | Nur Inayah | 6750 | 25 | 168750 |
| 36 | Aprilia R | 5500 | 26 | 143000 |
| 37 | Ita Hasanah | 7000 | 24 | 168000 |
| 38 | Reni T W | 6500 | 26 | 169000 |
| 39 | Tutik E | 4800 | 23 | 110400 |
| 40 | Tri W | 5000 | 24 | 120000 |
| 41 | Restuningsih | 5500 | 25 | 137500 |

**Lampiran 19. Total Pendapatan Rata - Rata Tenaga Kerja Wanita
pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin**

| No | Responden | Total Produksi (potong/bulan) | Harga tiap 100 potong | Total Pendapatan (rupiah/bulan) |
|----|------------------|----------------------------------|--------------------------|------------------------------------|
| 1 | Siti Zubaedah | 123500 | 450 | 555750 |
| 2 | Siti Khotijah | 125000 | 450 | 562500 |
| 3 | Lilik Muslikah | 115200 | 450 | 518400 |
| 4 | Sumarsih | 127400 | 450 | 573300 |
| 5 | Yani M | 161200 | 450 | 725400 |
| 6 | Sri Mulyani (A) | 131250 | 450 | 590625 |
| 7 | Anggraeni S | 123500 | 450 | 555750 |
| 8 | Dewi Lestari | 121250 | 450 | 545625 |
| 9 | Yuliana | 162500 | 450 | 731250 |
| 10 | Indri Y | 143750 | 450 | 646875 |
| 11 | Sri Wulandari | 175000 | 450 | 787500 |
| 12 | Endang R | 125000 | 450 | 562500 |
| 13 | Darwasih | 156000 | 450 | 702000 |
| 14 | Sulastri (A) | 162500 | 450 | 731250 |
| 15 | Yunita I P | 120000 | 450 | 540000 |
| 16 | Sri Mulyani (B) | 143750 | 450 | 646875 |
| 17 | Inggrid F M | 162500 | 450 | 731250 |
| 18 | Ana M | 130000 | 450 | 585000 |
| 19 | Heny P | 124800 | 450 | 561600 |
| 20 | Nanik S | 120000 | 450 | 540000 |
| 21 | Badriyah | 124800 | 450 | 561600 |
| 22 | Evin I D | 129600 | 450 | 583200 |
| 23 | Ika L | 132500 | 450 | 596250 |
| 24 | Yuraeda R | 156000 | 450 | 702000 |
| 25 | Nur Aeni | 180000 | 450 | 810000 |
| 26 | Rini S | 130000 | 450 | 585000 |
| 27 | Intan N D | 143000 | 450 | 643500 |
| 28 | Estrina | 140000 | 450 | 630000 |
| 29 | Dwi Sulistiowati | 123500 | 450 | 555750 |
| 30 | Ratna N | 172500 | 450 | 776250 |
| 31 | Indriani | 145000 | 450 | 652500 |
| 32 | Sulastri (B) | 115000 | 450 | 517500 |
| 33 | Vonny F | 156000 | 450 | 702000 |
| 34 | Ida Haryanti | 160000 | 450 | 720000 |
| 35 | Nur Inayah | 168750 | 450 | 759375 |
| 36 | Aprilia R | 143000 | 450 | 643500 |
| 37 | Ita Hasanah | 168000 | 450 | 756000 |
| 38 | Reni T W | 169000 | 450 | 760500 |
| 39 | Tutik E | 110400 | 450 | 496800 |
| 40 | Tri W | 120000 | 450 | 540000 |
| 41 | Restuningsih | 137500 | 450 | 618750 |

Lampiran 20. Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan Suami, Jumlah Anak, dan Jumlah Anggota Keluarga

| No | Responden | Pekerjaan Suami | Pendapatan (Rp) | Jumlah Anak | Jml Angg. Kel. Lain | Pekerjaan Kel. Lain |
|----|------------------|-----------------|-----------------|-------------|---------------------|---------------------|
| 1 | Siti Zubaedah | Guru | 500000 | 2 | 0 | |
| 2 | Siti Khotijah | Peg. Swasta | 500000 | 3 | 1 | |
| 3 | Lilik Muslikah | Peg. Swasta | 1000000 | 2 | 0 | |
| 4 | Sumarsih | Peg. Swasta | 600000 | 1 | 0 | |
| 5 | Yani M | Wiraswasta | 400000 | 0 | 0 | |
| 6 | Sri Mulyani (A) | B. Bangunan | 300000 | 1 | 0 | |
| 7 | Anggraeni S | B. Tani | 250000 | 2 | 0 | |
| 8 | Dewi Lestari | B. Tani | 200000 | 2 | 0 | |
| 9 | Yuliana | Dagang | 600000 | 0 | 2 | Pegawai |
| 10 | Indri Y | PNS | 1800000 | 0 | 0 | |
| 11 | Sri Wulandari | B. Bangunan | 300000 | 1 | 0 | |
| 12 | Endang R | Peg. Swasta | 1500000 | 1 | 0 | |
| 13 | Darwasih | PNS | 900000 | 0 | 0 | |
| 14 | Sulastri (A) | PNS | 800000 | 1 | 0 | |
| 15 | Yunita I P | PNS | 750000 | 2 | 0 | |
| 16 | Sri Mulyani (B) | Wiraswasta | 750000 | 1 | 1 | |
| 17 | Ingrid F M | Wiraswasta | 1000000 | 0 | 0 | |
| 18 | Ana M | Peg. Swasta | 1600000 | 0 | 0 | |
| 19 | Heny P | Tukang Kayu | 400000 | 2 | 0 | |
| 20 | Nanik S | Dagang | 700000 | 1 | 1 | |
| 21 | Badriyah | PNS | 800000 | 1 | 0 | |
| 22 | Evin I D | Peg. Swasta | 600000 | 2 | 0 | |
| 23 | Ika L | Peg. Swasta | 700000 | 3 | 0 | |
| 24 | Yuraeda R | PNS | 500000 | 1 | 0 | |
| 25 | Nur Aeni | Wiraswasta | 500000 | 0 | 0 | |
| 26 | Rini S | Supir | 300000 | 2 | 0 | |
| 27 | Intan N D | Peg. Swasta | 1250000 | 1 | 0 | |
| 28 | Estrina | Dagang | 500000 | 0 | 2 | Dagang |
| 29 | Dwi Sulistiowati | B. Tani | 400000 | 1 | 0 | |
| 30 | Ratna N | Wiraswasta | 200000 | 1 | 0 | |
| 31 | Indriani | Dagang | 500000 | 0 | 0 | |
| 32 | Sulastri (B) | Wiraswasta | 400000 | 1 | 3 | Pegawai |
| 33 | Vonny F | Peg. Swasta | 750000 | 0 | 1 | |
| 34 | Ida Haryanti | Wiraswasta | 500000 | 2 | 1 | |
| 35 | Nur Inayah | PNS | 1000000 | 2 | 0 | |
| 36 | Aprilia R | PNS | 800000 | 2 | 0 | |
| 37 | Ita Hasanah | B. Tani | 300000 | 0 | 0 | |
| 38 | Reni T W | B. Tani | 400000 | 0 | 0 | |
| 39 | Tutik E | Dagang | 600000 | 2 | 0 | |
| 40 | Tri W | Wiraswasta | 400000 | 1 | 0 | |
| 41 | Restuningsih | PNS | 1000000 | 2 | 0 | |

UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS PERTANIAN
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN

QUISIONER

Judul Penelitian : **Motivasi dan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita
Dalam Memenuhi Kebutuhan Keluarga**

Lokasi Penelitian : **PTP Nusantara X Unit Industri Bobbin**

Pewawancara

Nama : **Marson Teguh Perkasa**

NIM : **001510201078**

Hari/ Tanggal :

Waktu :

Identitas Responden

Nomor Responden :

Nama :

Umur :

Status Pekerjaan : **Pokok / Sampingan :**

Alamat :

Karakteristik Responden

Nama Suami :

Pekerjaan Suami :

Status Pekerjaan : **Pokok / Sampingan :**

Perkawinan ke :

Jumlah Anak :

Jumlah anggota keluarga lain :

Pekerjaan anggota keluarga lain :

Status Pekerjaan : **Pokok / Sampingan :**

I. INDIKATOR MOTIVASI KERJA TENAGA KERJA WANITA DI PTP NUSANTARA X UNIT INDUSTRI BOBBIN

A. Alasan Bekerja

1. Apa yang mendasari anda untuk bekerja pada perusahaan?
 - a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi (15)
 - b. Keinginan untuk mengejar status (10)
 - c. Untuk mengisi waktu luang (5)
2. Bagaimanakah tingkat kebutuhan ekonomi keluarga?
 - a. Tingkat kebutuhan ekonomi tinggi (15)
 - b. Tingkat kebutuhan ekonomi sedang (10)
 - c. Tingkat kebutuhan ekonomi rendah (5)

Besar pendapatan yang digunakan untuk pengeluaran konsumsi keluarga:

| Pengeluaran Konsumsi | Jumlah Penggunaan Pendapatan (Rp) rata-rata/bulan |
|---------------------------------------|---|
| 1. Pengeluaran Pangan | |
| a. Beras | |
| b. Lauk pauk | |
| c. Bahan minuman | |
| d. Makanan ringan | |
| e. Lain-lain | |
| Sub Total | |
| 2. Pengeluaran Non Pangan | |
| a. Sandang (pakaian) | |
| b. Perumahan (renovasi) dan perabotan | |
| c. Pendidikan anak | |
| d. Kesehatan | |
| e. Bahan bakar dan energi | |
| f. Transportasi | |
| g. Hiburan | |

| | |
|---------------------------|-------|
| h. Pajak | |
| i. Sosial dan tak terduga | |
| - PKK | |
| - Pengajian | |
| - Gotong royong | |
| j. Lain-lain | |
| Sub Total | |
| TOTAL | |

a. Berapa besar pendapatan yang digunakan untuk kepentingan pribadi?
Rp/bulan

b. Apakah pendapatan anda digunakan untuk kebutuhan lain selain yang tercantum diatas? Ya/Tidak
Jika ya, apakah kebutuhan tersebut?
Berapa besar kebutuhan tersebut? Rp

Besar pendapatan keluarga yang diterima dalam setiap bulannya:

| Pendapatan Keluarga | Besarnya Pendapatan (Rp) Rata-rata/bulan |
|--------------------------------------|---|
| a. Pendapatan Tenaga Kerja Wanita | |
| b. Pendapatan Suami | |
| c. Pendapatan Anggota Keluarga Lain: | |
| 1. | |
| 2. | |
| 3. | |
| TOTAL | |

Apakah pendapatan anda disisihkan untuk menabung? Ya/Tidak

Jika ya, berapa? Rp/bulan

3. Apakah terdapat keinginan dari dalam diri untuk mengejar status?

- a. Ya (15)
- b. Kadang-kadang (10)
- c. Tidak (5)

Alasan

B. Curahan Waktu Kerja

1. Apakah terdapat pembagian waktu kerja?

- a. Ya (15)
- b. Kadang-kadang (10)
- c. Tidak (5)

2. Bagaimanakah curahan waktu kerja di dalam rumah?

- a. Curahan waktu kerja tinggi (15)
- b. Curahan waktu kerja sedang (10)
- c. Curahan waktu kerja rendah (5)

3. Bagaimanakah curahan waktu kerja di luar rumah?

- a. Curahan waktu kerja tinggi (15)
- b. Curahan waktu kerja sedang (10)
- c. Curahan waktu kerja rendah (5)

| Pembagian tempat kerja | Jam / hari |
|-------------------------------------|------------|
| Produktif: | |
| Pabrik/ PTPN X Unit Industri Bobbin | |
| Lain-lain:..... | |
| Reproduktif: | |
| <i>Rumah:</i> | |
| Memasak | |
| Bersih-Bersih Rumah | |
| Merawat anak | |
| Istirahat | |
| Kumpul Keluarga (nonton TV, dll) | |
| Mencuci | |
| Menyetrika | |

| | |
|-----------------------------|-------|
| <i>Luar Rumah:</i> | |
| Belanja | |
| Mengantar Anak | |
| Lain-lain: | |
| Sosial : | |
| Pengajian | |
| Arisan | |
| Organisasi kewanitaan (PKK) | |

- a. Apabila anda bekerja, apakah ada yang menggantikan pekerjaan rumah tangga?
- b. Apakah setiap hari anda bekerja? Ya/Tidak

C. Pemenuhan Kebutuhan Fisik

1. Digunakan untuk apakah upah/ gaji yang anda terima?
 - a. Untuk keperluan konsumsi rumah tangga (15)
 - b. Untuk keperluan pendidikan anak (10)
 - c. Untuk keperluan pribadi (5)
2. Apakah pendapatan yang anda terima sudah mampu memenuhi kebutuhan rumah tangga?
 - a. Ya (15)
 - b. Kadang-kadang (10)
 - c. Tidak (5)

Alasan
3. Apakah kebutuhan pribadi anda terpenuhi dengan bekerja di PTP Nusantara X Unit Bobbin?
 - a. Semuanya terpenuhi (15)
 - b. Sebagian terpenuhi (10)
 - c. Belum terpenuhi (5)

Alasan

D. Kepuasan Kerja

1. Apakah anda menyukai pekerjaan anda saat ini?

- a. Ya (15)
- b. Kadang-kadang (10)
- c. Tidak (5)

Alasan

2. Apakah ada keinginan untuk bekerja pada bidang lain?

- a. Tidak (15)
- b. Kadang-kadang (10)
- c. Ya (5)

Alasan

3. Apakah pernah terjadi kebosanan dan kelelahan dengan pekerjaan anda?

- a. Tidak (15)
- b. Kadang-kadang (10)
- c. Ya (5)

Alasan

E. Tanggung Jawab Kerja

1. Apakah anda merasa memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan?

- a. Ya (15)
- b. Kadang-kadang (10)
- c. Tidak (5)

Alasan

2. Apakah anda selalu melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh?

- a. Ya (15)
- b. Kadang-kadang (10)
- c. Tidak (5)

Alasan

F. Prestasi Kerja

1. Bagaimanakah jumlah produksi yang anda hasilkan setiap harinya?
 - a. Jumlah produksi melebihi target yang harus dicapai (15)
 - b. Jumlah produksi sama dengan target yang harus dicapai (10)
 - c. Jumlah produksi belum dapat memenuhi target yang harus dicapai (5)
2. Apakah anda memperhatikan kualitas produk yang dihasilkan?
 - a. Pernah (15)
 - b. Kadang-kadang (10)
 - c. Tidak pernah (5)
3. Apakah anda memperhatikan kuantitas produk yang dihasilkan?
 - a. Pernah (15)
 - b. Kadang-kadang (10)
 - c. Tidak pernah (5)

G. Lingkungan Sosial

1. Apakah keluarga anda mendukung pekerjaan anda?
 - a. Ya (15)
 - b. Kadang-kadang (10)
 - c. Tidak (5)
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kelancaran pekerjaan anda?
 - a. Ya (15)
 - b. Kadang-kadang (10)
 - c. Tidak (5)

**II. PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA WANITA DI PTP NUSANTARA
X UNIT INDUSTRI BOBBIN**

A. Jam Kerja

1. Berapa jam anda bekerja setiap hari ? jam
2. Selama 1 minggu berapa hari anda bekerja ? hari
3. Selama 1 bulan berapa hari anda bekerja ? hari

B. Perolehan Produksi

1. Berapakah target produksi yang harus dicapai setiap harinya ? potong
2. Berapa potong yang anda hasilkan setiap harinya ? potong
3. Berapakah harga tiap potong dari hasil produksi yang anda dihasilkan ?
4. Apabila hasil produksi telah mencapai target yang dicapai, bagaimana apabila telah melebihi target produksi ?

Alasan :

C. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGAMBILAN KEPUTUSAN WANITA BEKERJA PADA PTP NUSANTARA X UNIT INDUSTRI BOBBIN

1. Untuk meningkatkan pendapatan keluarga:
 - a. Ya
 - b. Tidak
2. Untuk mengisi waktu luang:
 - a. Ya
 - b. Tidak
3. Untuk mengejar status:
 - a. Ya
 - b. Tidak
4. Tingkat upah yang relatif tinggi:
 - a. Ya
 - b. Tidak
5. Dorongan keluarga/ hubungan kekerabatan:
 - a. Ya
 - b. Tidak