

**ANALISIS HUBUNGAN FAKTOR-FAKTOR EKSTERNAL DENGAN
MOTIVASI KERJA PENYADAP KARET PADA KEBUN NGOBO
PTPN IX (PERSERO) DI KABUPATEN SEMARANG**

*The Analysis of Relationship Between The External Factors
and Work Motivation of The Tapper of Rubber in Kebun Ngobo
PTPN IX (Persero) at Semarang Regency*

Vini Arumsari

Jurusan Sosial Ekonomi Fakultas Pertanian UPN "Veteran" Jogjakarta

ABSTRACT

The aim of this research was to analyze the relationship between the external factors and work motivation of the tapper of rubber. This research that was the case study in Kebun Ngobo (Afdeling Setro and Afdeling Jatirunggo) PTPN IX (Persero) at Semarang Regency which the research locations were decided purposively. Then, the primary data were collected from 75 respondents of the tapper of rubber using the simple random sampling which 40 respondents at Afdeling Setro and 35 respondents at Afdeling Jatirunggo together. The Rank Spearman correlation was used in the data analysis.

The result showed that the wages and the leadership styles of foreman (leadership styles of human and production) were significant relationship to the work motivation of the tapper of rubber at Afdeling Setro as well as Afdeling Jatirunggo.

Key Words : Tapper of Rubber, External Factors, Work Motivation

PENDAHULUAN

Sub sektor perkebunan pada hakekatnya merupakan suatu "pabrik" pertanian yang memproduksi komoditas perkebunan, melalui proses memadukan aneka faktor sumberdaya alam, modal, sumberdaya manusia dan teknologi. Manusia dengan pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang dimilikinya akan sanggup mengelola dan memadukan faktor-faktor produksi tersebut sehingga menghasilkan output yang bernilai ekonomis bagi usaha perkebunan.

Dalam lingkup satu unit usaha perkebunan, khususnya pada perusahaan perkebunan karet, tenaga kerja terbagi ke dalam dua golongan, yaitu golongan pengelola (manajerial) dan golongan penyelenggara (teknikal). Dalam hal ini, ke dalam golongan pengelola, masuk tenaga kerja yang tidak terlibat langsung secara teknis di lapangan, yaitu mulai dari jajaran kantor direksi sampai pihak yang terkait secara departemental ke atas. Adapun yang termasuk ke dalam golongan penyelenggara adalah administratur, pegawai staf, pegawai non staf

dan buruh atau pekerja perkebunan. Buruh atau pekerja perkebunan di bagian lain menjadi buruh harian tetap dan harian lepas (Darmansyah, 1993).

Tenaga kerja pada perkebunan karet, dalam hal ini yang dimaksud adalah buruh atau pekerja perkebunan pada dasarnya selain sebagai faktor produksi, juga sebagai sasaran pembangunan perkebunan. Hal ini mengingat bahwa ternyata buruh perkebunan mempunyai pengaruh yang amat besar dalam proses produksi perkebunan. Oleh karena itu, untuk dapat menghasilkan produksi yang sesuai dengan yang diharapkan maka penggunaan tenaga kerja perlu diperhatikan (Mubyarto, 1993).

Kenyataan menunjukkan bahwa kehidupan para buruh perkebunan pada umumnya berada dalam keadaan subsistensi atau pas-pasan, apalagi para buruh bekerja terpisah dari masyarakat sekitarnya. Mereka hidup dan bekerja di perkebunan tersebut (Harijono, 1996). Kondisi lingkungan mereka yang demikian mengakibatkan ketergantungan yang tinggi terhadap pendapatan yang diperoleh dari perkebunan tempat mereka bekerja, sementara upah yang diperoleh para buruh perkebunan sangat rendah. Rendahnya upah yang diperoleh menyebabkan mereka tidak mampu mencukupi seluruh kebutuhan rumah tangga. Adapun buruh perkebunan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah penyadap karet di Afdeling Setro maupun Afdeling Jatirunggo, Kebun Ngobo PTPN IX (Persero).

Struktur organisasi perkebunan tidak memungkinkan kaum buruh dapat meningkatkan status sosialnya dalam masyarakat perkebunan. Mereka tetap berada dalam lapisan paling bawah dalam stratifikasi sosial di perkebunan dan selalu berada di pihak yang lemah. Hal inilah yang menyebabkan buruh perkebunan belum jauh beranjak dari kemiskinan dan keterbelakangan. Meskipun demikian, para pekerja atau buruh perkebunan yang dalam hal ini adalah penyadap karet Kebun Ngobo PTPN IX (Persero), tetap bisa bertahan atau tetap mau bekerja di perkebunan tersebut. Semua ini tentu ada alasannya atau ada suatu dorongan yang menyebabkan mereka berbuat demikian. Dengan kata lain, pasti ada yang memotivasinya.

METODE PENELITIAN

Metode dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki dari hubungan antara faktor-faktor eksternal dengan motivasi kerja penyadap karet. Adapun dalam pelaksanaannya menggunakan metode studi kasus, dalam hal ini yang menjadi kasus adalah hubungan antara faktor-faktor eksternal dengan motivasi kerja penyadap karet.

Pengambilan responden ditentukan dengan menggunakan metode *random sampling* yang mana seluruh responden berjumlah 75 penyadap karet yang terdiri dari 40 penyadap karet di Afdeling Setro dan 35 penyadap karet di Afdeling Jatirunggo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi pada dasarnya merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul dalam diri (pribadi) seseorang (berupa kebutuhan dan keinginan) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu, guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 2001). Adapun motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan dan energi dari dalam diri seseorang yang mempunyai dan mengarahkan serta memelihara perilakunya, untuk mencapai tujuan yang diinginkan sesuai dengan relevansinya dalam lingkup kerja (*work setting*) atau dapat juga dikatakan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat/dorongan kerja (As'ad, 2001).

Dalam hal ini, motivasi kerja berhubungan dengan dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Dalam penelitian ini, bahasan hanya akan difokuskan pada seberapa erat hubungan antara faktor-faktor eksternal dengan motivasi kerja penyadap karet. Faktor-faktor eksternal yang dimaksud meliputi: upah, kelompok kerja informal, gaya kepemimpinan mandor kebun, kondisi fisik lingkungan kerja dan pekerjaan selain menyadap karet.

1) Upah

Dalam perusahaan perkebunan karet, upah adalah sejumlah uang yang diterima pekerja perkebunan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Dalam hal ini, ditekankan pada upah pekerja harian bagian penyadapan karet yang meliputi pekerja harian tetap dan harian lepas. Pihak kebun menentukan upah kerja berdasarkan perhitungan upah per hari kerja.

Upah merupakan salah satu faktor motivasi kerja yang kuat bagi penyadap karet. Kebijakan upah yang proporsional dengan kebutuhan hidup penyadap karet akan menimbulkan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja.

2) Kelompok Kerja Informal

Kelompok kerja informal adalah suatu kelompok yang tumbuh dari proses interaksi, daya tarik dan kebutuhan-kebutuhan seseorang. Anggota kelompok tidak diatur dan diangkat, keanggotaan ditentukan oleh daya tarik bersama dari individu dan kelompok (Thoah, 2002).

Kelompok kerja informal berdiri di atas struktur yang tidak jelas, fleksibel dan sukar didefinisikan yang mana keanggotaannya sukar ditentukan serta hubungan di antara anggota terjadi tanpa tujuan yang khusus atau dengan

kata lain, keanggotaan kelompok kerja informal tidak ditentukan atau tidak atas dasar kesepakatan dan tujuan organisasi. Keberadaan kelompok kerja informal tersebut terbentuk dengan sendirinya ketika seseorang bergabung dengan sendirinya dan terus menerus (Reksohadiprojo, 1994).

Kelompok kerja informal terbentuk secara spontan diantara para penyadap karet. Hal ini disebabkan oleh adanya hubungan timbal balik yang terjalin diantara sesama penyadap karet. Dengan terbentuknya kelompok kerja informal ini maka merekalah yang diberi peluang untuk berkembang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peranan kelompok kerja informal merupakan kunci motivator. Selanjutnya dari keberadaan kelompok kerja informal tersebut secara tidak langsung akan terbentuk pemimpin informal. Pemimpin informal ini merupakan *opinion leader*.

Hubungan kerja antara sesama penyadap karet di dalam kelompok kerja informal merupakan suatu hubungan sosial yang bersifat horisontal. Terbentuknya hubungan kerja yang baik diantara sesama penyadap karet akan mengembangkan suatu perasaan kebersamaan, perasaan memiliki, dan perasaan senasib serta perasaan aman dalam kelompok tersebut. Selain itu, hubungan yang baik akan menciptakan keakraban dan kekompakan serta saling mendukung dalam bekerja. Dengan dasar itulah, motivasi kerja penyadap karet dapat ditingkatkan.

3) Gaya Kepemimpinan Mandor Kebun

Secara umum, gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai pedoman bagi pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya (Thoah, 2002).

Gaya kepemimpinan mandor kebun adalah cara atau norma perilaku yang dipergunakan oleh mandor kebun untuk mempengaruhi perilaku penyadap karet dalam suatu hubungan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan penyadap karet tersebut.

Hubungan kerja antara mandor kebun dengan penyadap karet tidak terlepas dari hierarki organisasi yang ada pada perkebunan itu sendiri. Hal ini mengakibatkan hubungan timbal balik yang terjadi diantara keduanya bersifat vertikal dan formal. Terwujudnya suatu hubungan kerja yang baik apabila hubungan kerja yang ada mengembangkan dan menciptakan kondisi saling menghargai dan membutuhkan sehingga terjalin hubungan yang harmonis. Selain itu, seorang mandor kebun yang baik adalah seorang yang mampu bersikap adil dan bijaksana, mau menerima segala kritik dan keluhan kesah dari penyadap karet dan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan mereka. Dengan dasar itulah, motivasi kerja penyadap karet dapat ditingkatkan.

Gaya kepemimpinan mandor kebun sangat menentukan kuat atau lemahnya motivasi kerja penyadap karet, baik secara perorangan maupun kelompok. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh mandor kebun mempunyai tempatnya sendiri yang memberikan hasil paling baik. Dengan kata lain, setiap kondisi yang berbeda memerlukan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan mandor kebun yang dimaksud, yaitu gaya kepemimpinan produksi dan manusiawi (Gellerman, 1984). Gaya kepemimpinan produksi menekankan pencapaian produksi secara otoriter sehingga penyadap karet sering melakukan perlawanan terhadap mandor kebunnya. Lain halnya dengan gaya kepemimpinan manusiawi yang lebih mengutamakan pencapaian produksi melalui pendekatan interpersonal. Dengan demikian, penyadap karet akan merasa lebih dekat dengan mandor kebun sehingga hubungan batin dapat terjalin dengan erat diantara mereka. Gaya kepemimpinan manusiawi lebih berhasil dalam meningkatkan motivasi kerja seseorang dibandingkan gaya kepemimpinan produksi.

4) Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

Kondisi fisik lingkungan kerja merupakan keadaan fisik di tempat kerja yang berinteraksi dengan penyadap karet dalam melakukan pekerjaannya. Dalam penelitian ini, kondisi fisik lingkungan kerja yang dimaksud adalah bentuk topografi lahan penyadapan karet.

Pada dasarnya, kondisi fisik lingkungan kerja berhubungan secara langsung dengan diri seseorang. Lingkungan kerja yang terasa aman, nyaman dan menyenangkan akan membuat penyadap karet betah bekerja dan mampu berkonsentrasi penuh dalam melakukan pekerjaannya sehingga memberikan kepuasan bagi dirinya. Dengan demikian, motivasi kerja penyadap karet akan meningkat.

5) Pekerjaan Selain Menyadap Karet

Pemilihan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja, didasarkan atas pertimbangan pekerjaan mana yang akan memberikan pendapatan yang lebih baik. Dengan kata lain, seorang pekerja akan memperhitungkan untung maupun ruginya pekerjaan tersebut, bagi diri maupun keluarganya. Demikian pula halnya dengan penyadap karet, dalam memilih pekerjaan selain menyadap karet tidak terlepas dari pertimbangan-pertimbangan tersebut. Selain itu, waktu yang masih bisa dimanfaatkan juga menjadi faktor pendorong untuk mencari pekerjaan lain, disamping pekerjaan pokoknya. Selanjutnya, dapat dikatakan bahwa dalam memilih pekerjaan tidak hanya ditinjau dari segi upah saja tetapi juga ditinjau dari aspek sosial. Pekerjaan yang memperlakukan seorang pekerja secara manusiawi akan lebih berhasil dalam memotivasi kerja.

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya, motivasi kerja penyadap karet berhubungan dengan beberapa faktor eksternal yang meliputi upah, kelompok kerja informal, gaya kepemimpinan mandor kebun, kondisi fisik lingkungan

kerja dan pekerjaan selain menyadap karet. Untuk mengetahui hubungan antara faktor-faktor eksternal dengan motivasi kerja penyadap karet digunakan analisis korelasi *Rank Spearman*.

Berdasarkan hasil analisis, hubungan antara masing-masing faktor eksternal dengan motivasi kerja penyadap karet di Afdeling Setro dan Afdeling Jatirunggo dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Upah

Dalam hubungannya dengan motivasi kerja penyadap karet, upah merupakan sejumlah uang yang diterima oleh penyadap karet atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Dalam penelitian ini, upah yang dimaksud adalah upah pokok harian dan upah premi. Adapun hubungan antara upah dengan motivasi kerja penyadap karet di Afdeling Setro maupun Afdeling Jatirunggo ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Hubungan Antara Upah dengan Motivasi Kerja penyadap Karet di Afdeling Setro dan Afdeling Jatirunggo (Kebun Ngobo) Tahun 2006

Afdeling	Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i> (r_s)	t hitung	t tabel
1. Setro	0,955**	19,848	2,713
2. Jatirunggo	0,949**	17,291	2,736

Sumber : Analisis Data Primer, 2006

Keterangan : ** = signifikan pada tingkat kesalahan 1%

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi *Rank Spearman* untuk Afdeling Setro dan Afdeling Jatirunggo masing-masing adalah sebesar 0,955 dan 0,949. Berdasarkan nilai-nilai tersebut maka diperoleh nilai hitung lebih besar dari nilai t tabel pada tingkat kesalahan 1% di kedua lokasi afdeling. Untuk Afdeling Setro, diperoleh nilai t hitung sebesar 19,848 dan nilai t tabel sebesar 2,713 sedangkan untuk Afdeling Jatirunggo, diperoleh nilai hitung sebesar 17,291 dan nilai t tabel sebesar 2,736. Hal ini berarti bahwa upah berhubungan dengan motivasi kerja penyadap karet dan sebaliknya motivasi kerja penyadap karet berhubungan dengan upah pada tingkat kesalahan 1%. Dapat pula dikatakan bahwa pemberian upah berkorelasi positif terhadap motivasi kerja penyadap karet, artinya semakin tinggi pemberian upah maka semakin tinggi pula motivasi kerja penyadap karet dan sebaliknya.

Korelasi yang positif antara upah dengan motivasi kerja penyadap karet dan demikian pula sebaliknya, tidak lain dikarenakan penyadap karet di Afdeling Setro maupun Afdeling Jatirunggo, menjadikan pekerjaan menyadap karet sebagai pekerjaan pokoknya. Dengan demikian, sumber pendapatan rumah tangga yang utama berasal dari upah sebagai penyadap karet yang kemudian

digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup rumah tangga. Oleh karena itu, upah bukan saja sebagai kompensasi bagi tenaga yang telah diberikan tetapi juga sebagai pendorong motivasi kerja penyadap karet. Hal ini sesuai dengan pendapat Gellerman (1984) yang menyatakan bahwa faktor motivasi kerja yang paling kuat adalah terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup yaitu makan, minum, tempat tinggal dan sebagainya. Untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut, diperlukan uang yang diperoleh dari upah kerjanya.

2. Kelompok Kerja Informal

Kelompok kerja informal terbentuk secara spontan, disebabkan oleh adanya hubungan timbal balik yang terjadi diantara sesama penyadap karet. Adapun hubungan antara kelompok kerja informal dengan motivasi kerja penyadap karet di Afdeling Setro maupun Afdeling Jatirunggo, ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Hubungan Antara Kelompok Kerja Informal dengan Motivasi Kerja Penyadap Karet di Afdeling Setro dan Afdeling Jatirunggo (Kebun Ngobo) Tahun 2006

Afdeling	Koefisien Korelasi <i>Rank</i> Spearman (r_s)	t hitung	t tabel
1. Setro	0,100 ^{ns}	0,619	2,713
2. Jatirunggo	0,155 ^{ns}	0,901	2,736

Sumber : Analisis Data Primer, 2006

Keterangan : ns = tidak signifikan

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi *Rank* Spearman untuk Afdeling Setro dan Afdeling Jatirunggo masing-masing adalah sebesar 0,100 dan 0,155. Berdasarkan nilai-nilai tersebut maka diperoleh nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel pada tingkat kesalahan 1% di kedua lokasi Afdeling. Untuk Afdeling Setro, diperoleh nilai t hitung 0,619 dan nilai t tabel sebesar 2,713 sedangkan untuk Afdeling Jatirunggo, diperoleh nilai t hitung sebesar 0,901 dan nilai t tabel sebesar 2,736. Hal ini menunjukkan bahwa kelompok kerja informal tidak berhubungan dengan motivasi kerja penyadap karet dan sebaliknya, motivasi kerja penyadap karet tidak berhubungan dengan kelompok kerja informal pada tingkat kesalahan 1%, artinya kondusif atau tidak kondusifnya hubungan antara sesama penyadap karet dalam kelompok kerja informal tersebut, tidak berhubungan dengan motivasi kerja penyadap karet dan demikian pula sebaliknya.

Pada dasarnya, penyadap karet di Afdeling Setro maupun Afdeling Jatirunggo merupakan masyarakat pedesaan yang dalam kehidupannya sehari-hari masih kental diwarnai oleh nilai-nilai kekeluargaan. Dalam suasana kehidupan yang semacam itulah akan timbul perasaan kebersamaan, perasaan

memiliki dan perasaan senasib diantara sesama penyadap karet. Oleh karena itu, wajar apabila hal tersebut secara otomatis akan terbawa ke dalam lingkungan tempat kerja mereka. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa bagi penyadap karet di Afdeling Setro maupun Afdeling Jatirunggo sudah menjadi kebiasaan bagi mereka untuk berangkat dan pulang dari tempat kerja secara bersama-sama, terutama yang jarak rumahnya saling berdekatan. Selain itu, pada waktu istirahat dari bekerja, para penyadap karet cenderung untuk berkumpul bersama dan saling bertukar pikiran serta saling membantu dan bekerja sama dalam segala hal. Dengan demikian, hubungan batin diantara sesama penyadap karet telah terjalin dengan erat sehingga tercipta suasana yang akrab, kompak dan saling mendukung dalam bekerja.

Tanpa disadari dari perilaku dan kebiasaan mereka tersebut, telah terbentuk kelompok kerja informal secara spontan dan alami. Penyadap karet cenderung untuk membentuk kelompok kerja informal, guna mengisi kekosongan dalam hidup mereka yang timbul dari kebutuhan dasar untuk berkawan akrab dan bekerja sama. Selain itu, terbentuknya kelompok kerja informal akan memberikan rasa aman dan kebebasan dari tekanan. Hal ini didukung oleh Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow dalam Thoha (2002) yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia itu mempunyai lima tingkatan. Tingkatan pertama adalah kebutuhan fisiologis yang meliputi sandang, pangan dan papan. Kebutuhan manusia selanjutnya adalah kebutuhan akan rasa aman dan kebutuhan sosial yang dapat terpenuhi pada kelompok kerja informal.

Pada akhirnya, meskipun kelompok kerja informal tidak berhubungan dengan motivasi kerja penyadap karet akan tetapi peranan kelompok kerja informal bagi penyadap karet tidak dapat diabaikan.

3. Gaya Kepemimpinan Mandor Kebun

Gaya kepemimpinan mandor kebun adalah cara atau norma perilaku yang digunakan oleh mandor kebun untuk mempengaruhi perilaku penyadap karet dalam suatu hubungan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan penyadap karet tersebut. Dalam hubungannya dengan motivasi kerja penyadap karet, gaya kepemimpinan mandor kebun dibedakan menjadi dua yaitu gaya kepemimpinan produksi dan manusiawi. Adapun hubungan antara gaya kepemimpinan mandor kebun dengan motivasi kerja penyadap karet di Afdeling Setro maupun Afdeling Jatirunggo, ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Mandor Kebun dengan Motivasi Kerja Penyadap Karet di Afdeling Setro dan Afdeling Jatirunggo (Kebun Ngobo) Tahun 2006

Afdeling	Koefisien Korelasi <i>Rank</i> Spearman (r_s)	t hitung	t tabel
1. Setro	0,658**	5,387	2,713
2. Jatirunggo	0,877**	10,485	2,736

Sumber : Analisis Data Primer, 2006

Keterangan : ** = signifikan pada tingkat kesalahan 1%

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi *Rank* Spearman untuk Afdeling Setro dan Afdeling Jatirunggo masing-masing adalah sebesar 0,658 dan 0,877. Berdasarkan nilai-nilai tersebut maka diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel pada tingkat kesalahan 1% di kedua lokasi afdeling. Untuk Afdeling Setro, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,387 dan nilai t tabel sebesar 2,713 sedangkan untuk Afdeling Jatirunggo, diperoleh nilai t hitung sebesar 10,485 dan nilai t tabel sebesar 2,736. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan mandor kebun berhubungan dengan motivasi kerja penyadap karet dan sebaliknya, motivasi kerja penyadap karet berhubungan dengan gaya kepemimpinan mandor kebun pada tingkat kesalahan 1%. Dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan mandor kebun berkorelasi positif terhadap motivasi kerja penyadap karet, artinya adanya kecocokan yang dirasakan penyadap karet terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh mandor kebun dapat meningkatkan motivasi kerja penyadap karet dan demikian pula sebaliknya.

Korelasi yang positif antara gaya kepemimpinan mandor kebun dengan motivasi kerja penyadap karet, pada dasarnya tidak terlepas dari kemampuan mandor kebun dalam menjalankan fungsinya sebagai motivator kerja bagi penyadap karet. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh mandor kebun terhadap penyadap karet cenderung berbeda-beda. Dengan kata lain, setiap kondisi yang berbeda memerlukan gaya kepemimpinan yang berbeda pula.

Seperti halnya di Afdeling Setro, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh mandor kebun terhadap penyadap karet cenderung bersifat manusiawi. Hal ini mengingat bahwa letak Afdeling Setro yang relatif dekat dengan pusat perekonomian menyebabkan kesempatan di luar sub sektor perkebunan lebih luas sehingga penyadap karet mempunyai banyak pilihan terhadap pekerjaan di luar sub sektor perkebunan tersebut. Melihat kenyataan ini maka memungkinkan bagi penyadap karet untuk beralih ke pekerjaan lain di luar sub sektor perkebunan. Selain itu, di Afdeling Setro dari hari ke hari makin sulit saja untuk mencari seseorang yang mau bekerja sebagai penyadap karet. Oleh

afdeling. Untuk Afdeling Setro, diperoleh nilai t hitung sebesar $-0,986$ dan nilai t tabel sebesar $2,713$ sedangkan untuk Afdeling Jatirunggo, diperoleh nilai t hitung sebesar $0,991$ dan nilai t tabel sebesar $2,736$. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja tidak berhubungan dengan motivasi kerja penyadap karet dan sebaliknya, motivasi kerja penyadap karet tidak berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja pada tingkat kesalahan 1% , artinya baik atau buruknya kondisi fisik lingkungan kerja yang ada, tidak berhubungan dengan motivasi kerja penyadap karet, demikian pula sebaliknya.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, pekerjaan sebagai penyadap karet merupakan pekerjaan pokok yang rutin dilakukan setiap hari. Oleh karena itu, wajar apabila penyadap karet sudah terbiasa dengan lingkungan tempat kerjanya, terutama yang menyangkut kondisi fisik lingkungan kerja.

Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa topografi lahan di Afdeling Setro relatif lebih datar dibanding Afdeling Jatirunggo. Dalam hal ini, Afdeling Jatirunggo memiliki topografi lahan yang cenderung bergelombang. Akan tetapi, bagaimanapun kondisi fisik lingkungan kerja yang ada, tidak menyurutkan keinginan penyadap karet untuk tetap berangkat ke tempat kerja. Hal ini disebabkan oleh adanya ketergantungan penyadap karet terhadap upah yang diperoleh dari sub sektor perkebunan.

5. Pekerjaan Selain Menyadap Karet

Keputusan penyadap karet untuk bekerja maupun tidak bekerja di luar pekerjaan menyadap karet tidak terlepas dari perhitungan untung maupun ruginya pekerjaan tersebut, bagi diri maupun keluarganya. Kestabilan penerimaan upah, besarnya pendapatan yang diperoleh serta keuntungan sosial menjadi pertimbangan dalam menentukan jenis pekerjaan yang dipilih. Selain itu, waktu yang masih bisa dimanfaatkan juga menjadi faktor pendorong untuk mencari pekerjaan lain, disamping pekerjaan pokoknya. Adapun hubungan antara pekerjaan selain menyadap karet dengan motivasi kerja penyadap karet di Afdeling Setro maupun Afdeling Jatirunggo, ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Hubungan Antara Pekerjaan Selain Menyadap Karet dengan Motivasi Kerja Penyadap Karet di Afdeling Setro dan Afdeling Jatirunggo (Kebun Ngobo) Tahun 2006

Afdeling	Koefisien Korelasi Rank Spearman (r_s)	t hitung	t tabel
1. Setro	-0,245 ^{ns}	-1,558	2,713
2. Jatirunggo	-0,187 ^{ns}	-1,093	2,736

Sumber : Analisis Data Primer, 2006

Keterangan : ns = tidak signifikan

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi Rank Spearman untuk Afdeling Setro dan Afdeling Jatirunggo masing-masing adalah sebesar -0,245 dan -0,187. Berdasarkan nilai-nilai tersebut maka diperoleh nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel pada tingkat kesalahan 1% di kedua lokasi afdeling. Untuk Afdeling Setro, diperoleh nilai t hitung sebesar -1,558 dan nilai t tabel sebesar 2,713 sedangkan untuk Afdeling Jatirunggo, diperoleh nilai t hitung sebesar -1,093 dan nilai t tabel sebesar 2,736. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan selain menyadap karet tidak berhubungan dengan motivasi kerja penyadap karet dan sebaliknya, motivasi kerja penyadap karet tidak berhubungan dengan pekerjaan selain menyadap karet pada tingkat kesalahan 1%, artinya bekerja atau tidak bekerjanya penyadap karet pada pekerjaan selain menyadap karet, tidak berhubungan dengan motivasi kerja penyadap karet, demikian pula sebaliknya.

Keputusan penyadap karet untuk bekerja di luar pekerjaan menyadap karet tidak terlepas dari upaya untuk memenuhi kebutuhan hidup rumah tangga yang tidak seluruhnya dapat terpenuhi apabila hanya bekerja di sub sektor perkebunan. Afdeling Setro dan Afdeling Jatirunggo mempunyai perbedaan dalam hal yang berkaitan dengan lapangan pekerjaan di luar sub sektor perkebunan. Daerah di Afdeling Setro sudah tersosialisasi dengan masyarakat kota dan lapangan pekerjaan di luar sub sektor perkebunan lebih beragam dibanding Afdeling Jatirunggo. Hal ini wajar mengingat bahwa letak Afdeling Setro relatif dekat dengan pusat perekonomian. Dengan demikian, kesempatan kerja di luar sub sektor perkebunan lebih luas sehingga penyadap karet mempunyai banyak pilihan terhadap pekerjaan di luar sub sektor perkebunan tersebut. Lain halnya di Afdeling Jatirunggo, daerahnya lebih tertutup dan relatif jauh dari pusat perekonomian. Dengan demikian, pilihan terhadap jenis pekerjaan di luar sub sektor perkebunan relatif terbatas.

Pekerjaan selain menyadap karet yang ditekuni oleh penyadap karet di Afdeling Setro antara lain berusahatani padi, usaha ternak, buruh non pertanian (tukang kayu dan tukang batu), industri rumah tangga (membuat batu bata merah), dagang (blantik) dan jasa (reparasi, usaha tambal ban dan

ojeg). Sedangkan di Afdeling Jatirunggo antara lain berusahatani padi, usaha ternak, buruh tani dan buruh non pertanian (tukang kayu).

Berdasarkan uraian tersebut di atas, lebih lanjut dapat dikemukakan bahwa meskipun para penyadap karet mempunyai pekerjaan lain di luar sub sektor perkebunan akan tetapi mereka tetap menjadikan pekerjaan menyadap karet sebagai pekerjaan pokoknya. Dengan demikian, penyadap karet lebih mementingkan pekerjaan menyadap karet daripada pekerjaan lainnya. Hal ini dikarenakan pekerjaan sebagai penyadap karet di sub sektor perkebunan lebih bersifat kontinyu. Selain itu, dalam hal pemberian kompensasi lebih terjamin sehingga setiap hari memiliki pendapatan yang pasti.

KESIMPULAN

Di antara faktor-faktor eksternal seperti: upah, kelompok kerja informal, gaya kepemimpinan mandor kebun, kondisi fisik lingkungan kerja dan pekerjaan selain menyadap karet, didapatkan hasil bahwa upah dan gaya kepemimpinan mandor kebun (gaya kepemimpinan manusiawi dan produksi) berhubungan secara nyata dengan motivasi kerja penyadap karet dan demikian pula sebaliknya, baik di Afdeling Setro maupun Afdeling Jatirunggo.

SARAN

Upah merupakan salah satu faktor motivasi kerja yang kuat bagi penyadap karet. Oleh karena itu, bagi pihak perkebunan diharapkan dapat menerapkan kebijakan pemberian upah yang proporsional dengan kebutuhan hidup penyadap karet sehingga akan menimbulkan semangat kerja dan pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasinya akan lebih berhasil dalam meningkatkan motivasi kerja penyadap karet. Oleh karenanya dalam hal ini diharapkan seorang mandor kebun pandai membaca situasi dan menyiasati agar penyadap karet sebagai bawahan mudah diajak bekerja sama sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2001. Psikologi Industri. Liberty, Yogyakarta.
- Darmansyah, Asep. 1993. Upaya Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja Sub Sektor Perkebunan. Majalah Argapura, Vol. 13 (3/4).
- Gellerman, Saul W. 1984. Motivasi dan Produktivitas. Djaya Pirusa, Jakarta.

- Gibson, James. L and John M. Ivancevich. 1996. Organisasi. Terjemahan Binarupa Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia BPFU Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Harijono, Try. 1996. Buruh Perkebunan di Sukabumi Selatan, Turun Temurun Menggadai Nasib. Kompas hal. 23, Juli.
- Mubyarto. 1993. Tanah dan Tenaga Kerja Perkebunan: Kajian Sosial Ekonomi Aditya Media, Yogyakarta.
- Reksohadiprojo, Sukanto. 1994. Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku. BPFU Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Schiffman, L.G and L.L Kanuk. 1997. Consumer Behavior. 6th. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Siegel, Sidney. 1997. Statistik Non Parametrik Untuk Ilmu-ilmu Sosial. Penerbit PT. Gramedia, Jakarta.
- Supardi dan Syaiful Anwar. 2002. Dasar-dasar Perilaku Organisasi. UII Press, Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. 2002. Perilaku Organisasi (Konsep Dasar dan Aplikasinya). Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wells, W.D. and D. Prentsky. 1996. Consumer Behavior. New York: John Wiley & Sons, Inc.