BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan subsektor perkebunan merupakan salah satu pilihan yang cukup realistis sebagai bisnis strategis dan andalan dalam perekonomian Indonesia, bahkan pada masa krisis ekonomi dengan tiga alasan utama. *Pertama,* bisnis perkebunan adalah bisnis yang mempunyai daya tahan tinggi karena berbasis pada sumber daya domestik dan berorientasi ekspor. Hal ini tercermin dari bisnis perkebunan yang selalu tumbuh sekitar 4% per tahun pada 25 tahun terakhir.[1] *Kedua*, memperkuat kerangka dasar pondasi pertumbuhan ekonomi, pemerataan pembangunan serta meningkatkan stabilitas dan ketahanan Nasional yang sehat dan dinamis. Tercermin sampai dengan akhir tahun 2007, luas areal perkebunan di Kalimantan Selatan tercatat 510.352 Ha, meliputi Perkebunan Rakyat (PR) 272.418 Ha (53,38%), Perkebunan Besar Negara (PBN) 18.744 Ha (3,67%), dan Perkebunan Besar Swasta 219.190 Ha (42,95%) sedangkan produksi tahun 2007 sebesar 482.026,37 ton/th.[2] *Ketiga*, bisnis perkebunan merupakan bisnis yang relatif intensif menggunakan tenaga kerja, khususnya tenaga kerja yang berlokasi di pedesaan. Dengan karakteristik tersebut, bisnis perkebunan diharapkan mampu menyerap tenaga kerja yang lebih banyak,

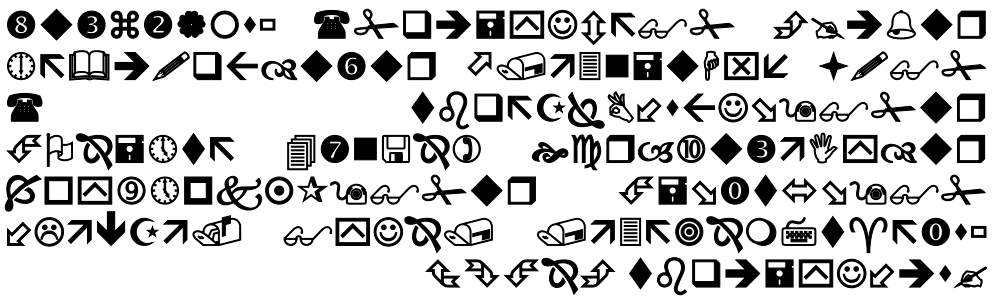
---

[1]https://www.academia.edu/3317604/Analisis_potensi_pengembangan_perkebunan_karet_rakyat_di_Kabupaten_Mandailing_Natal_Propinsi_Sumatera_Utara?auto=download. (24 November 2016).

[2]http://sriyantostipap.blogspot.co.id/2009/05/pembangunan-perkebunan-di-kalimantan.html. (31 Maret 2017).

sekaligus memperbaiki ketimpangan distribusi pendapatan yang kini tengah dihadapi.

Allah swt berfirman dalam Q.S at-Taubah/9:105 yakni:



> “dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.[3]

Bekerja adalah fitrah manusia dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, sehingga bekerja yang disandarkan pada prinsip-prinsip ilmu tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah. Apabila kerja itu fitrah, maka jelaslah manusia yang enggan bekerja, malas dan tidak mau mendayagunakan potensi diri untuk menyatakan keimanan dalam bentuk amal kreatif, sesungguhnya ia itu melawan fitrah dirinya sendiri, menurunkan derajat identitas dirinya sendiri untuk kemudian runtuh dalam kedudukan yang lebih hina dari binatang.[4]

---

[3]Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya,* (Bandung: Sygma Creative Media Cotp, 2010), hlm.203.

[4]Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim,cet. Ke-2,* (Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm.2.

Berbicara persoalan bekerja dan bisnis ekonomi, Islam menganggapnya sebagai hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Islam menghendaki pemeluknya selalu giat untuk berusaha dalam mencari rezeki, kenyataannya sekarang ini mencari pekerjaan bukanlah hal yang mudah. Rendahnya pendidikan, kurangnya keterampilan yang dikuasai dan terbatasnya lapangan pekerjaan menjadikan banyak pengangguran, hal ini manjadi problema ekonomi yang harus dicarikan jalan keluarnya.

Motivasi kerja menurut Marihot adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.[5] Dalam melakukan sesuatu atau bekerja, setiap orang memerlukan suatu pendorong atau motivasi. Dengan adanya motivasi, maka setiap orang akan lebih bersemangat dan lebih giat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi adalah merupakan bagian dari perilaku organisasi yang menyangkut dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para pegawai untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi yang telah ditetapkan.

Sejak dibentuknya perusahaan perkebunan karet PT. Kintap Jaya Wattindo di Desa Tebing Siring memberikan dampak positif terhadap masyarakat sekitar, tercermin dalam terciptanya kesempatan kerja bagi masyarakat setempat baik itu karyawan tetap (*penurihan*) maupun pekerja harian lepas (*penabasan*/perawatan

---

[5]Hendrietta Putri Ismiyaning Dyah, *Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo* (Skripsi, Fakultas Pertanian Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Surabaya, 2010), hlm.2.

karet). Begitu juga timbulnya kesempatan berusaha, seperti: membuka kios makanan dan minuman, jasa transportasi, industri rumah tangga, serta jasa perbankan. Semuanya ini akhirnya menimbulkan munculnya pasar-pasar tradisional di daerah permukiman dan pedesaan. Dengan demikian pendapatan dan tingkat kesejahteraan masyarakat meningkat. Dari sisi lain menyebabkan pola konsumsi dan pendidikan masyarakat meningkat pula.[6]

Akan tetapi, harga jual karet di Indonesia saat ini semakin rendah. Merosotnya harga jual karet Indonesia disebabkan tanaman karet Indonesia tergolong tua dan memerlukan replantasi untuk bisa berproduksi dengan kualitas yang kembali baik. Untuk itu, menurut Darmin, pemerintah melobi negara-negara produsen utama karet di Asia Tenggara untuk mengurangi produksi karetnya.[7]

Munarji menyatakan turunnya harga karet semakin membuat petani kesulitan. Sebagai gambaran harga karet di pasar internasional pernah menyentuh angka tertinggi US$ 5,3 per kilogram pada 2011. Namun di awal 2016, harganya anjlok ke posisi US$ 1 per kilogram. Sebelumnya agar harga kembali ke posisi wajar, Gapkindo bersama Kementerian Perindustrian dan *International Tripartite Rubber Council* (ITRC) memutuskan penghentian ekspor karet.[8]

---

[6]Berdasarkan Hasil Observasi dan Wawancara dari Tanggal 01 – 18 Desember 2016.

[7]https://bisnis.tempo.co/read/news/2016/08/25/090798877/naikkan-harga-karet-pemerintah-lobi-tiga-negara-ini. (24 November 2016)

[8]https://bisnis.tempo.co/read/news/2016/06/24/090782911/bertemu-presiden-jokowi-pengusaha-karet-minta-insentif. (24 November 2016).

Dengan ketentuan tersebut membuat PT. Kintap Jaya Wattindo tidak hanya menghadapi masalah penurunan harga jual dan permintaan, tetapi juga menghadapi masalah kas perusahaan sehingga tidak ada pilihan lagi selain mengurangi volume produksi.

Pengurangan pada volume produksi dengan merumahkan pekerja harian lepas membuat mata pencaharian mereka menghilang sehingga mereka tidak dapat memenuhi kebutuhan secara maksimal. Dalam menghadapi persoalan tersebut ada beberapa pertanyaan yang cukup menarik untuk di kemukakan yakni dalam menghadapi persoalan tersebut, bagaimana bentuk pekerja yang mereka lakukan, kemudian faktor apa yang menyebabkan mereka memiliki motivasi kerja dalam memenuhi kebutuhan hidup agar mampu bertahan dalam kehidupan sehari-hari. Beberapa persoalan tersebut akan penulis sampaikan dalam skripsi yang berjudul: "**Motivasi Kerja Para Pekerja Harian Lepas pada PT. Kintap Jaya Wattindo**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian deskriptif terhadap masalah tersebut. Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja harian lepas pada PT. Kintap Jaya Wattindo setelah mereka dirumahkan?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja para pekerja harian lepas pada PT. Kintap Jaya Wattindo setelah mereka dirumahkan?

3. Bagaimana tinjauan ekonomi Islam mengenai motivasi kerja yang dilakukan oleh pekerja harian lepas pada PT. Kintap Jaya Wattindo setelah mereka dirumahkan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja harian lepas pada PT. Kintap Jaya Wattindo setelah mereka dirumahkan.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja para pekerja harian lepas pada PT. Kintap Jaya Wattindo setelah mereka dirumahkan.
3. Untuk mengetahui tinjauan ekonomi Islam mengenai motivasi kerja yang dilakukan oleh pekerja harian lepas pada PT. Kintap Jaya Wattindo setelah mereka dirumahkan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

   Meningkatkan kemampuan dan pengetahuan serta wawasan penelitian mengenai bentuk pekerjaan para pekerja harian lepas dan motivasi kerja para pekerja harian lepas tersebut dalam memenuhi kebutuhan pokok keluarga yang dihubungkan dengan kerangka pemikiran sosiologi dan kajian pustaka.

2. Manfaat Praktis
    a. Melatih kemampuan dan keterampilan dalam bidang penelitian sosial.
    b. Sebagai bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya.

E. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka penulis berusaha membuat definisi operasional sebagai berikut:

1. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.[9] Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semangat kerja para pekerja harian lepas yang telah dirumahkan oleh pihak PT. Kintap Jaya Wattindo dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka.
2. Pekerja Harian Lepas adalah pekerja borongan yang menerima upah harian.[10] Upah tersebut dapat diterima secara mingguan atau bulanan berdasarkan hasil kerjanya, termasuk juga pekerja harian yang dibayar

[9]Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), hlm.142.

[10]http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt51d291d7a6680/aturan-tentang-pekerja-harian-lepas (25 November 2016)

berdasarkan volume/hasil kerja yang dilakukan atau secara borongan.[11] Pekerja harian lepas yang peneliti maksud adalah mereka yang bekerja di PT. Kintap Jaya Wattindo sebagai *penabasan*/perawatan karet namun telah dirumahkan[12].

3. PT. Kintap Jaya Wattindo adalah salah satu perusahaan perkebunan karet yang berada di Kabupaten Tanah Laut tepatnya di Desa Kintap dan Desa Tebing Siring. Sedangkan perusahaan yang akan penulis teliti adalah PT.Kintap Jaya Wattindo yang berada di Desa Tebing Siring Kecamatan Bajuin Kabupaten Tanah Laut.

F. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelaahan terhadap beberapa penelitian terdahulu yang penulis lakukan yang berkaitan dengan masalah motivasi kerja, telah ditemukan penelitian sebelumnya yang mengkaji masalah motivasi kerja, namun demikian ditemukan subtansi yang berbeda dengan persoalan yang akan penulis teliti. Penelitian yang dimaksud diantaranya adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hendrietta Putri Ismiyaning Dyah (0624010009) Universitas Pembangunan Nasional "VETERAN" Jawa Timur Fakultas Pertanian dengan skripsi yang berjudul "Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo". Penelitian ini

[11]http://www.mediabpr.com/kamus-bisnis-bank/pekerja_harian_lepas.aspx (23 November 2016).

[12]Dirumahkan yang di maksud penulis ialah pemberhentian para pekerja harial lepas karena pihak perusahaan tidak dapat memberi kompensasi atas pekerjaan mereka.

bertolak dari setiap organisasi atau perusahaan tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam suatu organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Variabel pada penelitian ini adalah Variabel Tingkat Gaji (X1), Suasana Kerja (X2), Perhatian Pimpinan (X3), Kesejahteraan Sosial (X4) dan Motivasi Kerja (Y). Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan bagian produksi di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo, diperoleh kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut : Faktor tingkat gaji, suasana kerja, perhatian pimpinan dan kesejahteraan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo. Faktor tingakt gaji dan perhatian pimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan faktor suasana kerja dan kesejahteraan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Faktor tingkat gaji memiliki pengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo dan Motivasi kerja karyawan terdapat tiga indikator, diantaranya yaitu indikator senang bekerja keras, semangat bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dan penambahan jam kerja

karyawan, indikator yang paling dominan adalah indikator senang bekerja keras.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ananda Amalia Rusfa (E21110266) Universitas Hasanuddin Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dengan skripsi yang berjudul "Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Panakkukang Dalam Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat" Motivasi pegawai yang notabene adalah aparatur kecamatan, dimana pegawai dituntut harus bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Namun, sangat disayangkan karena pada kenyataannya pemanfaatan tenaga kerja para pegawai selaku sumber daya manusia belum optimal. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengkaji dan menganalisis motivasi kerja pegawai kantor Kecamatan Panakukkang Kota Makassar dalam memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat menurut faktor intrinsik dan faktor ekstrinsiknya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi pegawai yang sangat berpengaruh terhadap pegawai dapat dilihat dari faktor intrinsiknya adalah prestasi yang dimiliki, ini dibuktikan dengan skor rata – rata yang dicapai adalah 4,20(sangat baik), sedangkan dari faktor ekstrinsiknya adalah hubungan antar pribadi, dengan skor rata-rata yang dicapai adalah 4,42(sangat baik). Adapun yang menjadi masukan adalah motivasi kerja pegawai harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi guna mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan organisasi itu sendiri.

Mengenai penelitian sebelumnya yang penulis temukan jelas sekali perbedaanya dengan penelitian yang akan penulis lakukan, walupun sama-sama berbicara mengenai motivasi kerja namun peneliti sebelumnya membahas motivasi kerja yang terorganisir, secara objek bahasan jauh sangat berbeda, penulis dalam penelitian ini akan mengkaji bentuk pekerjaan dan bagaimana motivasi kerja secara umum bukan karena mereka karyawan melainkan mereka yang bekerja sebagai pekerja harian lepas namun telah dirumahkan oleh pihak PT. Kintap Jaya Wattindo karena pengurangan volume produksi, agar dapat bertahan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari.

G. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan risalah ini, penulis menguraikan beberapa sub bab diantaranya adalah:

BAB I: Pendahuluan yang berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, kajian pustaka, sistematika penulisan.

BAB II: Merupakan landasan teori penelitian ini, pada bab ini akan di bahas masalah-masalah yang berhubungan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung serta relevan dari buku atau literatur yang berkaitan dengan masalah yang di teliti.

BAB III: Bab ini adalah metode penelitian yang terdiri dari jenis dan pendekatan Penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, prosedur pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV: Laporan hasil penelitian, yang menguraikan dengan jelas data dan hasil penelitian, yang terdiri dari identitas responden tentang motivasi kerja para pekerja harian lepas dalam memenuhi kebutuhan pokok pada PT. Kintap Jaya Wattindo. Laporan hasil penelitian ini juga memuat analisis.

BAB V: Pada bab ini membahas tentang kesimpulan terhadap permasalahan yang telah dibahas dalam uraian sebelumnya, selanjutnya akan dikemukakan beberapa saran yang dirasa perlu.