

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN BERTAHANNYA  
PETANI PADI SAWAH PERKOTAAN  
(Studi Kasus di Kelurahan Romangpolong, Kecamatan Somba Opu,  
Kabupaten Gowa)**

**OLEH :  
M FAWAID AFIF  
G31108255**



**JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2013**

**PANITIA UJIAN SARJANA  
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

---

**JUDUL** : FAKTOR - FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN BERTAHANNYA PETANI PADI SAWAH PERKOTAAN  
(Studi Kasus di Kelurahan Romangpolong, Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa)

**NAMA MAHASISWA** : M FAWAID AFIF

**NOMOR POKOK** : G311 08 255

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

Dr. Ir. Saadah, M.Si  
Ketua Sidang

Ir. Anwar Sulili, MS.  
Anggota

Dr. Muh. Hatta Jamil, SP, M.Si  
Anggota

Prof. Dr. Ir. Rahim Darma, MS  
Anggota

Ir. Idris Summase, M.Si  
Anggota

---

**Tanggal Ujian :** Juli 2013

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN BERTAHANNYA  
PETANI PADI SAWAH PERKOTAAN  
(Studi Kasus di Kelurahan Romangpolong, Kecamatan Somba Opu,  
Kabupaten Gowa)**

**OLEH :  
M FAWAID AFIF  
G31108255**

Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelara Sarjana Pertanian

Pada

Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian  
Fakultas Pertanian  
Universitas Hasanuddin  
Makassar  
2013

Disetujui oleh:

**Ir. Anwar Sulili, MS.**  
Dosen Pembimbing

**Dr. Muh. Hatta Jamil, SP, M.Si**  
Dosen Pembimbing

Mengetahui :  
Ketua Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian  
Fakultas Pertanian  
Universitas Hasanuddin  
Makassar  
2013

**Prof. Dr. Ir. Sitti Bulkis, MS**  
NIP. 19610829 198601 2 001

Tanggal pengesahan : Juli 2013

## RINGKASAN

**M FAWAID AFIF (G31108255) FAKTOR FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN BERTAHANNYA PETANI PADI SAWAH PERKOTAAN** Di Kelurahan Romangpolong, Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa Propinsi Sulawesi Selatan di bawah bimbingan **Anwar Sulili** dan **Muh. Hatta Jamil**

Pertumbuhan ekonomi yang merupakan akibat dari suatu pembangunan, secara nyata juga mempengaruhi dinamika dan perubahan struktur kesempatan kerja, tidak terbatas hanya pada perubahan komposisi tenaga kerja menurut lapangan kerja, tetapi juga status dan jenis pekerjaan. Profesi bertani mengalami penurunan minat, hal ini menyebabkan transformasi .ketenagakerjaan pertanian dan konversi lahan pertanian di perkotaan cukup tinggi .Sikap bertahan seseorang pada sebuah pekerjaan banyak di pengaruhi oleh faktor-faktor lainnya diantaranya komitmen dan kepuasan kerja.

Tujuan penelitian ini adalah (1) Apakah modernisasi pertanian perkotaan (transformasi ketenagakerjaan dan konversi lahan pertanian) berhubungan dengan komitmen kerja petani padi sawah perkotaan (2) Mengetahui apakah ada hubungan antara faktor karakteristik individu (usia, pendidikan dan lama berusaha tani) dengan komitmen kerja petani padi sawah perkotaan. (3) Mengetahui apakah ada hubungan antara faktor karakteristik pekerjaan usaha tani (luas lahan, pendapatan, sarana produksi dan akses pasar) dengan komitmen kerja petani padi sawah perkotaan.

(4) Mengetahui apakah ada hubungan antara komitmen kerja dengan kepuasan kerja petani padi sawah perkotaan.

Penelitian ini berlokasi di Kelurahan Romangpolong, Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa selama bulan Desember 2012 sampai Februari 2013. Sampel di lakukan dengan metode *Simple Random Sampling*, sampel yang di tarik adalah sebesar 10% sehingga jumlah sampel adalah 30 orang. Analisis menggunakan metode deskriptif - analitik kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Modernisasi pertanian Perkotaan yaitu Transformasi ketenagakerjaan memiliki hubungan dengan komitmen kerja tetapi konversi lahan pertanian tidak memiliki hubungan dengan komitmen kerja. (2) Karakteristik individu petani yaitu: Usia memiliki hubungan dengan komitmen kerja tetapi pendidikan dan lama berusahatani tidak memiliki hubungan dengan komitmen kerja (3) Karakteristik pekerjaan (usaha tani) yaitu : Luas lahan dan pendapatan memiliki hubungan dengan komitmen kerja tetapi ketersediaan sarana produksi dan akses pasar tidak memiliki hubungan dengan komitmen kerja (4) Komitmen kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja.

*Kata Kunci : Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja, Petani Padi Sawah Perkotaan*

## RIWAYAT HIDUP PENULIS

**M Fawaid Afif** lahir di Kabupaten Sinjai pada tanggal 7 Juli 1989 yang merupakan pasangan dari Suhud Rosadi dan Muliati Umar. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara.

Pendidikan formal yang telah dilalui penulis adalah Sekolah Dasar Negeri 3 Kabupaten Sinjai pada tahun 1995–2001, Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama Negeri 01 Kabupaten Sinjai pada tahun 2001 – 2004 dan menamatkan jenjang pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 01 Kabupaten Sinjai pada tahun 2004-2007. Pada tahun 2007-2008 penulis melanjutkan pendidikan di Program Profesional Institut Teknologi Telkom Bandung. Melalui jalur test Ujian Masuk Bersama (UMB) pada tahun 2008, penulis diterima sebagai Mahasiswa Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian (Agribisnis), Fakultas Pertanian, Universitas Hasanuddin, Makassar.

Selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi penulis aktif dalam kepengurusan Badan Pengurus Harian Mahasiswa Peminat Sosial Ekonomi Pertanian (BPH MISEKTA) periode 2010-2011 dan menjadi panitia dalam berbagai kegiatan yang diadakan oleh MISEKTA. Selain itu penulis juga aktif di Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Koperasi Mahasiswa Universitas Hasanuddin sejak tahun 2009. Pada tahun 2011 Penulis mendapat kepercayaan menjadi Ketua Umum Koperasi Mahasiswa Unhas TB 2011.

## KATA PENGANTAR



Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Bertahannya Petani Padi Perkotaan (Studi Kasus di Kelurahan Romangpolong, Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa)” sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana pertanian pada Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, Universitas Hasanuddin.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala ketulusan hati penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sedalam – dalamnya kepada Ir. Anwar Sulili, MS. dan Dr. Muh. Hatta Jamil, SP, M.Si sebagai dosen pembimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan motivasi, bimbingan, dorongan, nasehat dan arahan yang tak ternilai harganya mulaidari pra penelitian hingga terwujudnya skripsi ini. Dan kepada Prof. Dr. Ir. Rahim Darma, MS. dan Ir. Idris Summase, M.Si selaku dosen penguji serta Dr. Ir. Saadah, M.S selaku panitia ujian yang telah memberikan saran-saran dan pengetahuan yang sangat bermakna guna penyempurnaan skripsi ini.

Penulis menyadari keterbatasan dan kemampuan yang penulis miliki, maka tentu saja skripsi ini masih banyak kekurangan sehingga jauh dari kesempurnaan. Oleh karenanya, penulis mengharapkan kritik dan saran

yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, penulis memohon maaf atas segala kesalahan dan kekurangan yang terdapat dalam penyusunan skripsi ini. Semoga apa yang penulis sajikan dapat bermanfaat bagi kita semua, terutama bagi diri penulis sendiri dan kepada pihak lain yang membacanya. AMIN.

**Makassar, Juli 2013**

**Penulis**

## UCAPAN TERIMA KASIH



Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan baik berupa materi maupun moril dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menghaturkan penghargaan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya teristimewa, teriring doa dan kasih sayang yang tiada henti atas segala cinta dan sayang yang tiada berujung, Ayahanda **Suhud Rosadi** dan Ibunda **Muliati Umar** dengan keihlasannya telah mengasuh sejak lahir, doa-doanya serta dorongan dan motivasi bagi penulis, demikian pula saudari ku **Rahmaniar** karena berkat doa, kasih sayangnya, penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini.

Tentunya dalam penyelesaian skripsi ini, tidak terlepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Olehnya itu penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Ir. Yunus Musa, M.Sc., selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Hasanuddin beserta jajaran dan staff beliau.
2. Prof. Dr. Ir. Sitti Bulkis, MS., Selaku Ketua Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian beserta jajarannya.
3. Ir. Nurbaya Busthanul, M.Si., selaku Penasehat Akademik penulis selama menjalani studi di Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian

4. Ir. Anwar Sulili, MS. dan Dr. Muh. Hatta Jamil, SP, M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan pikiran dan waktu untuk membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini
5. Prof. Dr. Ir. Rahim Darma, MS dan Ir. Idris Summase, M.Si., selaku Dosen Penguju yang telah banyak memberikan masukan, kritikan, serta saran demi penyempurnaan skripsi ini
6. Dr. Ir. Saadah, M.Si., selaku Pantia Ujian yang telah memberikan masukan serta Dr. Ir. Rahmadanih, M.Si, selaku Panitia SeminarProposal maupun Hasil yang telah memberikan banyak saran untuk penyempurnaan skripsi ini
7. Bapak dan Ibu Dosen, khususnya Program Studi Agribisnis Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian, yang membimbing penulis sejak pertama kali menginjak kaki di Universitas Hasanuddin sampai penulis merampungkan tugas akhir ini.
8. Kepala Kelurahan Romangpolong Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa beserta jajaran dan masyarakat yang bersedia menerima penulis untuk melakukan penelitian.
9. Seluruh Staf dan Pegawai Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Hasanuddin. Khususnya Pak Yusuf, Pak Bahar, Ka'Hera, dan Ka'Ardi yang telah membantu penulis dalam proses administrasi dalam menyelesaikan skripsi.
10. Sahabat dan Saudaraku **“SIKOPANG 08”** Terima kasih telah membantu dalam pembuatan skripsi ini, serta atas segala bantuan,

saran, motivasi yang tak bosan-bosan diberikan pada penulis serta nasihat-nasihatnya kepada penulis mulai dari pertama menginjakkan kaki di kampus bersama-sama hingga sampai pada saat ini. Suka dan duka yang tercipta selama ini yang menjadi pengalaman berharga bagi penulis karena kalian adalah sahabat dan saudara sekaligus guru yang terbaik yang diberikanNya. Maaf atas segala kekhilafan yang pernah ada. Semoga kita akan terus dalam naungan dan limpahan rahmat dari Allah SWT dimasa sekarang dan akan datang.

11. Keluarga besar Alumni SMANSA SINJAI yang telah menjadi inspirasi penulis.
12. Keluarga Besar Mahasiswa Peminat Sosial Ekonomi Pertanian (MISEKTA), yang sangat berperan dalam pembentukan kepribadian dan karakter Penulis.
13. Keluarga besar Koperasi Mahasiswa UNHAS yang telah memberikan banyak pengalaman kepada penulis termasuk menginjakkan kaki di luar negeri. Semoga ilmu yang penulis dapatkan khususnya penerapan ekonomi kerakyatan dapat penulis aplikasikan di dunia ini.
14. Teman-teman KKN Gel. 82 Posko Bapangi, Kecamatan Pancalautang Kabupaten Sidrap yang mengajarkan arti kebersamaan yang mendalam bagi penulis.
15. Seluruh pihak yang tak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Demikianlah semoga segala pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu penulis diberikan kebahagiaan dan rahmat oleh Allah SWT, Amin.

*Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatu.*

Makassar, Juli 2013

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR TABEL .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	viii
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	12
1.3 Tujuan Penelitian .....	12
1.4 Kegunaan Penelitian .....	13
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kondisi Umum Petani Padi Sawah Perkotaan .....	14
2.2 Transformasi Tenaga Kerja Pertanian Ke Non Pertanian.....	16
2.3 Konversi Lahan Pertanian .....	17
2.4 Karakteristik Individu .....	20
2.5 Karakteristik Pekerjaan (Usaha Tani) .....	27
2.6 Komitmen Kerja .....	35
2.7 Kepuasan Kerja .....	39
2.8 Kerangka Pikir .....	43
2.9 Hipotesa .....	46
<b>III. METODE PENELITIAN</b>	

3.1 Lokasi dan waktu penelitian .....	47
3.2 Metode Penelitian dan Penentuan Sampel .....	47
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	48
3.4 Pengolahan dan Analisis Data .....	49
3.5 Konsep Operasional .....	51

#### **IV. KEADAAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

4.1 Letak Geografis dan Administratif.....	53
4.2 Topografi dan Keadaan Iklim.....	54
4.3 Penggunaan Lahan .....	54
4.4 Keadaan Penduduk .....	56
4.4.1 Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
4.4.2 Penduduk Berdasarkan Kelompok Usia.....	57
4.4.3 Penduduk Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	58
4.4.4 Penduduk Berdasarkan Mata Pencaharian.....	59
4.5 Keadaan Sarana dan Prasarana .....	60

#### **V. HASIL DAN PEMBAHASAN**

5.1 Transformasi Ketenagakerjaan.....	62
5.2. Konversi Lahan Pertanian .....	64
5.3. Karakteristik Responden .....	66
5.3.1. Umur .....	67
5.3.2. Pendidikan .....	68
5.3.3. Lama Berusahatani .....	70
5.4. Karakteristik Usaha Tani Responden .....	71

5.4.1. Luas Penguasaan Lahan .....	72
5.4.2. Pendapatan .....	73
5.4.3 Sarana Produksi.....	74
5.4.4 Akses Pasar.....	76
5.5. Komitmen Kerja .....	78
5.6. Kepuasan Kerja.....	79
5.7. Hubungan Modernisasi Pertanian dengan Komitmen Kerja.....	81
5.8. Hubungan Karakteristik Individu dengan Komitmen Kerja.....	84
5.9. Hubungan Karakteristik Pekerjaan dengan Komitmen Kerja.....	88
5.10. Hubungan Komitmen Kerja dengan Kepuasan Kerja.. ..	92
<b>VI. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
6.1. Kesimpulan.....	94
6.2. Saran .....	95

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

No.	Teks	Halaman
1.	Jumlah Tenaga Kerja Menurut Sektor di Indonesia Periode 2005-2010.....	3
2.	Jumlah Tenaga Kerja di Kabupaten Gowa 2002-2011 .....	5
3.	Luas Wilayah Menurut Penggunaan Lahan di Kelurahan Romangpolong Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa.....	7
4.	Luas Wilayah Menurut Penggunaan Lahan di Kelurahan Romangpolong, Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa, 2002-2011 .....	55
5.	Jumlah Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin di Kelurahan Romangpolong, Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa, 2012.....	56
6.	Jumlah Penduduk Berdasarkan Kelompok Usia di Kelurahan Romangpolong, Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa,2012.....	57
7.	Jumlah Penduduk Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Kelurahan Romangpolong, Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa, 2012.....	59
8.	Jumlah Penduduk Berdasarkan Mata Pencaharian di Kelurahan Romangpolong, Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa, 2012 .....	60

9.	Keadaan Sarana dan Prasarana di Kelurahan Romangpolong, Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa, 2012 .....	61
10.	Pekerjaan Lain Selain Bertani yang Dimiliki Oleh Responden Yang Bertahan Sebagai Petani,2013 .....	62
11.	Keinginan Untuk Transformasi Ketenagakerjaan yang Dimiliki Oleh Responden Yang Bertahan Sebagai Petani, 2013 .....	63
12.	Konversi Lahan Sawah Responden Yang Bertahan Sebagai Petani, 2013 .....	64
13.	Peruntukkan Konversi Lahan Sawah Responden Yang Bertahan Sebagai Petani, 2013 .....	65
14.	Keinginan Konversi Lahan Sawah Responden Yang Bertahan Sebagai Petani, 2013.....	66
15.	Umur Respoden yang Betahan Sebagai Petani di Kelurahan Romangpolong, 2013.....	67
16.	Tingkat Pendidikan Responden yang Bertahan Sebagai Petani di Kelurahan Romangpolong, 2013.....	69
17.	Tingkat Lama Berusahatani Responden yang Bertahan Sebagai Petani di Kelurahan Romangpolong, 2013.....	70
18.	Luas Penguasaan Lahan Responden yang Bertahan Sebagai Petani di Kelurahan Romangpolong, 2013 .....	72
19.	Tingkat Pendapatan Responden yang Bertahan Sebagai Petani Kelurahan Romangpolong, 2013 .....	73

20.	Kemudahan Akses Mendapatkan Sarana Produksi oleh Responden yang Bertahan Sebagai Petani 2013 .....	75
21.	Cara Mengakses Sarana Produksi Responden yang Bertahan Sebagai Petani 2013.....	76
22.	Kemudahan Akses Pasar Responden yang Bertahan Sebagai Petani.....	77
23.	Komitmen Kerja yang Dimiliki Oleh Responden Yang Bertahan Sebagai Petani 2013.....	78
24.	Kepuasan Kerja yang Dimiliki Oleh Responden Yang Bertahan Sebagai Petani.....	80
25.	Hubungan Modernisasi Pertanian Perkotaan dengan Komitmen Kerja.....	81
26.	Hubungan Karakteristik Individu dengan Komitmen Kerja.....	84
27.	Hubungan Karakteristik Pekerjaan dengan Komitmen Kerja.....	88
28.	Hubungan Komitmen Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	92

## DAFTAR GAMBAR

No.	Teks	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Bertahannya Petani Padi Sawah Perkotaan .....	45

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Indonesia sebagai negara berkembang menyadari pentingnya pembangunan ekonomi untuk meningkatkan taraf hidup rakyatnya. Pertanian merupakan salah satu sektor penting dalam perekonomian Indonesia disamping sektor lainnya, karena menyangkut aspek kehidupan bangsa. Pada dasarnya keberadaan pangan tidak dapat dipisahkan, karena merupakan kebutuhan pokok yang pemenuhannya tidak dapat ditunda. Adanya ketersediaan pangan yang cukup setiap saat, serta mudah didapat dan terjangkau oleh daya beli masyarakat merupakan faktor penting dalam mensukseskan pembangunan nasional (Najib, 2005).

Peran sub sektor tanaman pangan dalam perekonomian masih sangat penting dan strategis, peranan penting dan strategis ini terutama dalam hal meningkatkan produksi untuk mencukupi kebutuhan pangan, seperti padi. Program peningkatan ketahanan pangan diarahkan untuk dapat memenuhi kebutuhan pangan masyarakat di dalam negeri dari produksi pangan nasional. Berbagai upaya telah ditempuh pemerintah melalui kegiatan pengamanan lahan, peningkatan mutu intensifikasi serta optimalisasi dan perluasan areal pertanian. Salah satu bahan pangan nasional yang diupayakan ketersediaannya tercukupi sepanjang tahun adalah beras yang menjadi makanan pokok bagi sebagian besar penduduk Indonesia (Refliss, 2005).

Sebagian besar penduduk Indonesia berada di pedesaan dan bermata pencaharian sebagai petani dengan tingkat penghasilan masih rendah, sehingga berpengaruh terhadap taraf hidup mereka. Mubyarto(1994) dalam Najib (2005), mengemukakan bahwa petani dalam berproduksi tidak lain adalah untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan taraf hidup keluarganya. Kegiatan berproduksi para petani umumnya hanya menggunakan sumber daya yang jumlahnya relatif terbatas sehingga kuantitas dan kualitas hanya terbatas. Pada usaha tani padi, terdapat faktor produksi yang dapat mempengaruhi kualitas hasil produksi, salah satunya adalah kurangnya sumber dana petani untuk menambah modal keluarga dalam pembelian input dan kebutuhan lain mulai dari pengolahan tanah sampai panen.

Pertumbuhan ekonomi yang merupakan akibat dari suatu pembangunan, secara nyata juga mempengaruhi dinamika dan perubahan struktur kesempatan kerja, tidak terbatas hanya pada perubahan komposisi tenaga kerja menurut lapangan kerja, tetapi juga status dan jenis pekerjaan. Selama lebih dari 30 tahun terakhir, sektor pertanian di Indonesia, masih berperan penting dalam proses penyerapan surplus tenaga kerja. Hal ini tercermin pada pangsa sektor pertanian terhadap PDB yang meski menurun menjadi 15,94% dibanding pangsa sektor industri sekitar 23,63% tahun 2002 (BPS,2000-2003), namun dalam hal penyerapan tenaga kerja, sektor pertanian masih yang tertinggi.

Kenyataan yang telah diperoleh dari data BPS selama periode 2005-2010 menunjukkan bahwa kenaikan penduduk yang bekerja di sektor pertanian tidak konsisten tiap tahunnya sedangkan sektor-sektor non pertanian mengalami peningkatan yang signifikan. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Jumlah Tenaga Kerja Menurut Sektor di Indonesia Periode 2005-2010

Sektor	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1. Pertanian	41.814.197	40.136.242	41.331.706	41.206.474	41.611.840	41.494.941
2. Pertambangan dan Penggalian	808.842	947.097	1.020.807	1.070.540	1.155.233	1.254.501
3. Industri Pengolahan	11.652.406	11.890.170	12.368.729	12.549.376	12.839.800	13,824,251
4. Listrik, Gas, dan Air Bersih	186.801	228.018	228.018	207.909	223.054	234.070
5. Konstruksi	4.417.087	4.697.354	5.252.581	5.438.965	5.486.817	5.592.897
6. Pengangkutan dan Komunikasi	5.552.525	5.663.956	5.958.811	6.013.947	6.117.985	5.817.680
7. Perdagangan, Restoran, dan Hotel	17.909.147	18.555.057	19.425.270	20.684.041	21.836.768	22.212.885
8. Keuangan	1.042.786	1.153.292	1.252.195	1.440.042	1.484.598	1.639.748
9. Jasa-Jasa	10.327.496	10.571.965	10.962.352	12.778.154	13.611.841	15.615.114
<b>Jumlah</b>	<b>93.711.287</b>	<b>93.843.051</b>	<b>97.800.005</b>	<b>101.389.448</b>	<b>90.756.095</b>	<b>93.861.836</b>

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2011

Menurut data BPS (Badan Pusat Statistik) penduduk 15 tahun ke atas yang bekerja menurut lapangan pekerjaan utama terkhusus bidang pertanian, kelautan dan perikanan pada bulan Feberuari 2009 mengalami penurunan pada bulan Februari 2010. Adanya penurunan ini menunjukkan bahwa masyarakat sudah tidak lagi memiliki ketertarikan untuk bertani. Selain itu prospek pekerjaan di luar bidang pertanian seperti industri lebih menjanjikan dengan tingkat resiko lebih kecil. Hal ini sesuai dengan

kesimpulan penelitian Neneng (2006) yaitu secara umum hal ini membuktikan bahwa sektor non pertanian merupakan sektor yang lebih menjajikan upah atau penghasilan yang lebih tinggi di bandingkan sektor pertanian.

Hal serupa tidak jauh berbeda dengan kondisi di kota Sungguminasa. Penurunan minat penduduk terhadap sektor pertanian juga terlihat sangat mencolok.

Tabel 2. Jumlah Tenaga Kerja di Kabupaten Gowa 2002-2011

Lapangan Usaha	2002		2005		2008		2011	
	Jiwa	Perse ntase (%)	Jiwa	Pers entase (%)	Jiwa	Perse ntase (%)	Jiwa	Perse ntase (%)
1. Pertanian	82.481	45,02	83.913	40,48	85.189	37,90	86.690	35,08
2. Pertambangan dan Penggalian	1.013	0,55	1.755	0,84	2.341	1,04	3.471	1,40
3. Industri Pengolahan	14.379	7,84	18.948	9,14	21.089	9,38	24.817	10,04
4. Listrik, Gas, dan Air Bersih	859	0,47	1.182	0,57	1.974	0,87	2.769	1,12
5. Konstruksi	16.983	9,27	19.602	9,45	21.899	9,74	26.930	10,89
6. Perdagangan, Hotel dan Restoran	33.715	18,40	38.037	18,35	41.659	18,53	43.098	17,44
7. Pengangkutan dan Komunikasi	11.093	6,05	16.110	7,77	20.190	8,98	23.249	9,40
8. Keuangan	1.590	0,86	2.361	1,13	3.369	1,49	5.318	2,15
9. Jasa-Jasa	21.071	11,50	25.365	12,23	27.061	12,03	30.738	12,44
<b>Jumlah</b>	<b>183.184</b>	<b>100</b>	<b>207.273</b>	<b>100</b>	<b>224.771</b>	<b>100</b>	<b>247.080</b>	<b>100</b>

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2012

Dari tabel diatas menunjukkan peningkatan jumlah pekerja di sektor pertanian namun di banding dengan sektor lain yang rata-rata mengalami peningkatan yang sangat signifikan. Hal ini menegaskan bahwa masyarakat perkotaan sudah mulai meninggalkan sektor pertanian. Hal ini sesuai pernyataan Rahman (2012) bahwa tidak hanya kepentingan ekonomis saja yang membuat masyarakat di Kelurahan Romangpolong Kabupaten Sungguminasa untuk memilih sektor non pertanian sebagai tempat bekerja tetapi juga kepuasan non ekonomis seperti kenyamanan dalam melakukan pekerjaan. Adanya pandangan terutama di kalangan tenaga kerja muda yang beranggapan bahwa bekerja di sektor non pertanian jauh lebih nyaman dibandingkan di sektor pertanian yang harus berpanas-panasan di bawah terik sinar matahari dan bergulat dengan lumpur.

Selain laju pergeseran tenaga kerja dari pertanian ke non pertanian yang cukup tinggi, bidang pertanian juga mengalami ancaman dari laju konversi lahan pertanian ke non pertanian. Salah satu artikel di majalah Pembaharuan Tani edisi September 2007 menunjukkan laju konversi lahan pertanian dan hutan di Indonesia sangatlah mengerikan. Hal ini bisa mencapai 33,000 m<sup>2</sup> per harinya. Hutan, padang rumput dan lahan pertanian malah dikonversi untuk produksi, untuk lahan komersial, proyek infrastruktur raksasa, pemukiman atau pariwisata.

Untuk kota Makassar juga mencengangkan. Lahan sawah di Kota Makassar kini tersisa sekitar 2.700 hektare atau sekitar 55 persen dari

5.000 ha luas persawahan pada lima tahun silam. Berdasarkan data Ketahanan Pangan Kota Makassar diketahui, pengurangan lahan sawah dari tahun ke tahun tersebut dan kini tersisa 2.700 ha lagi, itu sudah termasuk lahan basah dan lahan kering. Bahkan dari 14 kecamatan di Kota Makassar, kini hanya lima kecamatan yang masih memiliki areal sawah. Kelima kecamatan tersebut adalah Biringkanaya, Manggala, Tamalate, Rappocini dan Panakkukang (Anonim<sup>1</sup>,2012).

Tabel 3. Luas Wilayah Menurut Penggunaan Lahan di Kelurahan Romangpolong, Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa, Tahun 2002-2011.

Penggunaan Lahan	Tahun							
	2002		2005		2008		2011	
	Luas (Ha)	Persen tase (%)						
Pemukiman	68	25,09	90	33,21	97	35,79	102	37,63
Pertanian	187	69,00	159	58,67	150	55,35	143	52,76
Perkantoran dan sarana umum lainnya	16	5,91	22	8,12	24	8,86	26	9.61
<b>Jumlah</b>	<b>271</b>	<b>100</b>	<b>271</b>	<b>100</b>	<b>271</b>	<b>100</b>	<b>271</b>	<b>100</b>

Sumber : Kantor Kelurahan Romangpolong, 2012

Luas lahan pertanian di Kelurahan Romangpolong Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa pada tahun 2002 sebesar 187 hektar mengalami konversi sebesar 44 hektar dalam selang waktu 9 tahun sehingga pada tahun 2011 menjadi 143 hektar. Di bidang lain seperti pemukiman dan perkantoran mengalami peningkatan luas wilayah dari tahun ke tahun. Meskipun jumlahnya masih kecil tapi konversi lahan pertanian di daerah ini masih bisa bertambah seiring makin menjamurnya pembangunan perumahan di kota Gowa.

Berbagai macam alasan mengapa petani di perkotaan menjual tanah sehingga terjadi alih fungsi, yakni usaha di bidang pertanian sawah dianggap tidak efisien mengingat berdasarkan hasil penelitian land rent ratio atau perbandingan nilai sewa tanah sawah dengan permukiman adalah 1:600. Demi memenuhi kebutuhan dan kelangsungan hidup, termasuk gaya hidup, maka banyak petani menjual tanahnya.

Namun dengan kondisi pergeseran tenaga kerja ke non pertanian yang semakin besar dan konversi lahan pertanian ke non pertanian yang besar pula kita masih bisa melihat banyak petani perkotaan yang masih bertahan untuk membudidayakan padi di sawah mereka.

Sikap bertahan seseorang pada sebuah pekerjaan banyak di pengaruhi oleh faktor-faktor lainnya diantaranya komitmen kerja. Gejala globalisasi mengakibatkan semakin banyak perusahaan multinasional yang masuk dan ikut berperan dalam kancah perekonomian. Hal ini tentu saja menimbulkan persaingan dengan perusahaan skala nasional yang ada terlebih dahulu. Demikian juga halnya dengan para karyawan. Era globalisasi meningkatkan persaingan dikalangan karyawan lokal maupun asing ditingkatan yang sama. Di sisi lain, globalisasi juga membawa dampak positif yaitu terbukanya kesempatan kerja yang luas. Dengan semakin terbukanya peluang kerja tentu akan mempengaruhi komitmen kerja karyawan (Setiawan, 2007).

Selanjutnya, jika seseorang dalam sebuah organisasi merasa bahwa harapan-harapan kerjanya yang dijadikan motivasi tersebut

terpenuhi oleh organisasi maka nantinya akan menimbulkan kepuasan kerja. Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu; seorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Setiawan, 2007).

Dampak modernisasi perkotaan terhadap bidang pertanian perkotaan mengakibatkan banyaknya petani yang keluar dari jalur pertanian demi kehidupan yang lebih baik. Namun tidak semua petani perkotaan ini pula yang tetap bertahan. Sikap bertahan banyak dipengaruhi oleh komitmen petani untuk tetap bertahan. Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Stephen P. Robbins didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu/tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. Timbul dari proses transformasi emosi dan pikiran dirinya yang melahirkan sikap atau nilai terhadap sesuatu yang dikerjakan dan diperolehnya. Coba saja kita lihat di dalam lingkungan kerja. Bisa jadi

ditemukan beragam ekspresi karyawan. Ada yang murah senyum dan tertawa, ada yang suka mengeluh, ada yang akrab dengan sesama mitra kerja, ada yang senang mengisolasi diri, dan bahkan ada yang terbiasa berekspresi emosional marah-marah atau kurang bersahabat dengan lingkungan kerja.

Salah satu faktor penyebab semua itu adalah perbedaan derajat kepuasan kerja. Sudut pandang tentang bekerja umumnya sama yakni sebagai sumber mencari nafkah untuk kehidupan. Selain itu ada juga yang menganggap bekerja itu adalah ibadah, aktualisasi diri, dan hoby. Itu adalah pandangan positif yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Dari sisi negatif ada yang menganggap bekerja itu adalah beban dan ancaman kebebasan pribadi. Tentu saja menurut pandangan ini bekerja sering tidak menyebabkan kepuasan kerja.

Ada tiga komponen kunci yang penting dalam kepuasan kerja. Pertama yaitu kepuasan kerja adalah suatu fungsi dari nilai-nilai. Nilai yang dimaksud adalah kebutuhan pokok yang disyaratkan yang ada dalam pikiran seseorang. Kedua yaitu kepuasan kerja adalah kepentingan. Orang tidak hanya membedakan nilai-nilai mereka pegang tapi kepentingan mereka dalam menempatkan nilai-nilai tersebut dan perbedaan-perbedaan tersebut secara kritis yang dapat menentukan tingkat kepuasan kerja mereka. Komponen terakhir yang penting dari defenisi kepuasan kerja adalah persepsi. Kepuasan didasarkan pada

persepsi individu terhadap situasi saat ini dan nilai-nilai individu (Wijono, 2010).

Keyakinan ini menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik, hal inilah yang meningkatkan kualitas untuk bertahan. Ketekunan mencerminkan seseorang memiliki kesungguhan dalam bekerja. Sehingga tidak menganggap bahwa bekerja bukan hanya menghabiskan waktu saja, melainkan sesuatu yang penting. Kepuasan kerja sendiri akan mempengaruhi komitmen kerja petani nantinya. Komitmen kerja dibagi menjadi tiga yaitu komitmen afektif, continue dan normatif. Setiap dari individu memiliki ketiga komitmen ini namun selalu ada yang dominan. Individu yang memiliki komitmen afektif yang tinggi nilai sangat baik baik perusahaan atau pekerjaannya dibandingkan dua komitmen lainnya. Dari penjelasan inilah yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan pengkajian lebih dalam mengenai **“Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Bertahannya Petani Padi Sawah Perkotaan”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah modernisasi pertanian perkotaan (transformasi ketenagakerjaan dan konversi lahan pertanian) berhubungan dengan komitmen kerja petani padi sawah perkotaan.

2. Apakah faktor karakteristik individu (usia, pendidikan dan lama berusaha tani) berhubungan dengan komitmen kerja petani padi sawah perkotaan.
3. Apakah faktor karakteristik pekerjaan usaha tani (luas lahan, pendapatan, sarana produksi dan akses pasar) berhubungan dengan komitmen kerja petani padi sawah perkotaan.
4. Apakah komitmen kerja berhubungan kepuasan kerja petani padi sawah perkotaan.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah modernisasi pertanian perkotaan (transformasi ketenagakerjaan dan konversi lahan pertanian) berhubungan dengan komitmen kerja petani padi sawah perkotaan.
2. Mengetahui apakah ada hubungan antara faktor karakteristik individu (usia, pendidikan dan lama berusaha tani) dengan komitmen kerja petani padi sawah perkotaan.
3. Mengetahui apakah ada hubungan antara faktor karakteristik pekerjaan usaha tani (luas lahan, pendapatan, sarana produksi dan akses pasar) dengan komitmen kerja petani padi sawah perkotaan.
4. Mengetahui apakah ada hubungan antara komitmen kerja dengan kepuasan kerja petani padi sawah perkotaan.

#### 1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Sebagai bahan informasi bagi pemerintah untuk mengembalikan semangat bertani petani perkotaan.
2. Bagi peneliti, diharapkan digunakan sebagai wadah belajar menerapkan ilmu-ilmu yang telah diperoleh.
3. Memberikan sumbangan informasi terhadap mahasiswa, peneliti dan pihak lain yang ingin meneliti pembahasan yang sama.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kondisi Umum Petani Padi Sawah Perkotaan

Perlahan komunitas petani perkotaan mulai tersingkirkan. Diakibatkan kondisi pembangunan kian berkembang pesat. Ruang yang selama ini dijadikan para komunitas petani tersebut sebagai lahan garapan berubah menjadi 'hutan beton'. Tanpa disadari, pembangunan fisik Makassar merambah cukup luas, dengan menggeser pola pemanfaatan lahan, yang selama ini dijadikan komunitas petani kota menggatungkan hidup. Perlahan tapi pasti sebagian besar lahan akan terus terkonversi untuk berbagai keperluan pembangunan fisik, termasuk pemukiman, pusat niaga ataupun perkantoran. Dan tentunya ini menjadi momok tersendiri bagi petani kota (Anonim<sup>2</sup>,2011).

Sujarto (1997) dalam Akhmad (2011) yang menyatakan bahwa di dalam proses konversi atau pengalihan penggunaan lahan ke arah yang lebih intensif masyarakat berpendapatan rendah umumnya tidak akan mampu meraih kenaikan nilai yang terjadi, atau walaupun ada, hanya sebagian kecil saja. Yang sering terjadi adalah adanya proses pengusuran terselubung yang biasanya terjadi pada awal proses perubahan penggunaan lahan. Masalahnya adalah bagaimana caranya agar mereka ini mendapat manfaat lebih banyak dari adanya tranformasi lahan pertanian di pinggir kota ke penggunaan lahan yang intensif tadi agar dapat membiayai transformasi sosial masyarakat berpendapatan rendah di pinggiran kota, menjadi 'masyarakat urban' yang meningkat

pendapatan serta produktifitas sekaligus membentuk proses redistribusi kekayaan yang mendorong terjadinya mobilitas sosial tanpa menghambat perkembangan kota untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan sosial dan ekonomis ke depan.

Selain konversi lahan pertanian, petani perkotaan juga sudah banyak dipengaruhi oleh transformasi pekerjaan ke non pertanian. Hal ini sesuai penjelasan Rahman (2012) yaitu tingginya tingkat pendapatan yang dapat diperoleh di sektor non pertanian dibandingkan dengan sektor pertanian menjadi salah satu alasan terjadinya pergeseran tenaga kerja di Kelurahan Romangpolong Kabupaten Sungguminasa. Tingkat pendapatan yang relatif lebih tinggi dari sektor pertanian membuat perubahan pandangan oleh sebagian besar petani untuk beralih pekerjaan ke sektor non pertanian yang dianggap dan dapat mencukupi kehidupan mereka sehari-hari. Tidak hanya kepentingan ekonomis saja yang membuat masyarakat di Kelurahan Romangpolong untuk memilih sektor non pertanian sebagai tempat bekerja tetapi juga kepuasan non ekonomis seperti kenyamanan dalam melakukan pekerjaan. Adanya pandangan terutama di kalangan tenaga kerja muda yang beranggapan bahwa bekerja di sektor non pertanian jauh lebih nyaman dibandingkan di sektor pertanian yang harus berpanas-panasan di bawah terik sinar matahari dan bergulat dengan lumpur.

## **2.2 Transformasi Tenaga Kerja Pertanian Ke Non Pertanian**

Beralihnya tenaga sektor pertanian ke sektor non pertanian khususnya sektor industri disebabkan peranan sektor industri yang ditimbulkan oleh adanya dorongan sektor pertanian yang mempunyai lahan pekerjaan yang terbatas atau kurangnya peluang kerja di bidang pertanian, hal ini disebabkan oleh pemilikan lahan yang semakin sempit. Perkembangan sektor industri juga antara lain dipengaruhi oleh meningkatnya tekanan penduduk selain ketidakmampuan sektor pertanian dalam proses penyerapan tenaga kerja (Sumiawati, 1997).

Tanah pertanian yang semakin sempit dan makin menurunnya produktivitas lahan menyebabkan petani tidak berlahan maupun yang berlahan sempit akan mencari penghasilan di luar sektor pertanian yang tidak memerlukan keterampilan tinggi. Pergeseran kesempatan kerja dari sektor pertanian ke sektor non pertanian sebagaimana Sinaga dan White dikutip oleh Hartati (1994) diartikan sebagai (a) Berkurangnya proporsi tenaga kerja yang bekerja di bidang pertanian; (b) Pencurahan jam kerja tenaga kerja di bidang pertanian berkurang dan mengalihkannya pada kegiatan lain di luar sektor pertanian. Menurut Elizabeth (2007), pergeseran tenaga kerja dari pertanian ke non pertanian dapat disebabkan karena tenaga kerja tersebut terpaksa keluar dari pertanian dan menjalankan pekerjaan di luar sektor pertanian. Alasan ekonomi yang biasa dikemukakan antara lain (a) Kemampuan sektor pertanian untuk meningkatkan daya serapnya terhadap tenaga kerja perdesaan

sudah menurun sehingga tenaga kerja terdorong keluar dari sektor pertanian; (b) Sektor non pertanian tampaknya telah menjadi sektor *economically promising* yang tampil sebagai sektor yang mampu menampung tenaga kerja; (c) Tingkat pendapatan dari sektor non pertanian lebih tinggi dan lebih cepat meningkat dari pada sektor pertanian.

### **2.3 Konversi Lahan Pertanian**

Transformasi sektor pertanian ke sektor industri bagi negara sedang berkembang seperti Indonesia ini, tidaklah dapat dihindarkan. Karena Indonesia beranjak dari negara agraris menuju negara industri yang maju, maka peranan sektor pertanian masih tetap mewarnai kemajuan sektor industri, karena itulah diperlukan suatu kondisi struktur ekonomi yang seimbang antara bidang industri yang kuat dengan dukungan pertanian yang tangguh (Soekartawi, 2010).

Nugroho,(2004) dalam Akhmad (2011) mendefinisikan alih fungsi lahan sebagai sebuah mekanisme yang mempertemukan permintaan dan penawaran terhadap lahan dan menghasikan kelembagaan lahan baru dengan karakteristik sistem produksi yang berbeda. Fenomena alih fungsi lahan adalah bagian dari perjalanan transformasi struktur ekonomi nasional. Pertumbuhan ekonomi dan penduduk yang memusat di wilayah perkotaan menuntut ruang yang lebih luas ke arah luar kota bagi berbagai aktivitas ekonomi dan untuk permukiman. Sebagai akibatnya, wilayah pinggiran yang sebagian besar berupa lahan pertanian sawah beralih

fungsi (konversi) menjadi lahan nonpertanian dengan tingkat peralihan yang beragam antar periode dan wilayah.

Lahan sawah memiliki arti penting, yakni sebagai media aktivitas bercocok tanam guna menghasilkan bahan pangan pokok (khususnya padi) bagi kebutuhan umat manusia. Namun seiring perkembangan zaman dan dinamika gerak langkah pembangunan serta pertumbuhan jumlah penduduk, eksistensi lahan mulai terusik. Salah satu permasalahan yang cukup terkait dengan keberadaan tanaman padi adalah makin maraknya alih fungsi lahan tanaman padi ke tanaman lainnya. BPS (2010) mengatakan tingginya angka konversi lahan pertanian ke sektor di luar pertanian berdampak pada penurunan produksi padi. Berdasarkan produksi padi periode 1998 - 2006 mengalami penurunan 23% per tahun. Penurunan itu terjadi akibat berkurangnya lahan pertanian padi sebesar 1,13 persen per tahun. Alih fungsi lahan juga mengakibatkan kerugian ekologis bagi sawah di sekitarnya, antara lain hilangnya hamparan efektif untuk menampung kelebihan air limpasan yang bisa membantu mengurangi banjir. Kerugian itu masih bertambah dengan hilangnya kesempatan kerja dan pendapatan bagi petani penggarap, buruh tani, penggilingan padi, dan sektor-sektor lainnya. Pertanian tanaman padi merupakan komoditas yang paling banyak menyediakan lapangan kerja dalam sektor pertanian (Supriyadi.2004).

Menurut Irawan (2005) Konversi lahan sawah ke penggunaan

nonpertanian seperti kompleks perumahan, kawasan industri, kawasan perdagangan, dan sarana publik dapat menimbulkan dampak negatif secara ekonomi, sosial, dan lingkungan. Bagi ketahanan pangan nasional, konversi lahan sawah merupakan ancaman yang serius, mengingat konversi lahan tersebut sulit dihindari sementara dampak yang ditimbulkan terhadap masalah pangan bersifat permanen, kumulatif, dan progresif. Banyak peraturan yang diterbitkan pemerintah untuk mengendalikan konversi lahan sawah tetapi pendekatan yuridis tersebut terkesan tumpul akibat berbagai faktor. Sehubungan dengan itu maka diperlukan revitalisasi kebijakan dalam mengendalikan konversi lahan melalui pengembangan pendekatan ekonomi dan pendekatan sosial. Pada intinya kebijakan pengendalian konversi lahan di masa yang akan datang perlu diarahkan untuk mencapai tiga sasaran yaitu : (1) menekan intensitas faktor sosial dan ekonomi yang dapat merangsang konversi lahan sawah, (2) mengendalikan luas, lokasi, dan jenis lahan sawah yang dikonversi dalam rangka memperkecil potensi dampak negatif yang ditimbulkan, dan (3) menetralkan dampak negatif konversi lahan sawah melalui kegiatan investasi yang melibatkan dana perusahaan swasta pelaku konversi lahan.

#### **2.4 Karakteristik Individu**

Di dalam organisasi terdapat sejumlah pekerja yang terdiri dari beberapa individu dengan karakteristik yang berlainan satu dengan lainnya. Individu tertentu sebagai seorang karyawan bagi organisasi

memiliki kemampuan, kepercayaan, pengharapan, kebutuhan, serta pengalaman masa lalu yang berbeda dengan individu lainnya. Sejumlah sifat yang berbeda tersebut menurut Thoha (2003) merupakan karakteristik individual dalam membentuk perilaku individu dalam organisasi. Dalam suatu organisasi perbedaan individu adalah hal yang biasa. Individu yang berlainan akan mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda pula. Perbedaan-perbedaan tersebut akan dibawa ke dalam dunia kerja, sehingga dengan adanya perbedaan dari sifat individu ini, sering menyebabkan perilaku individu berbeda satu sama lain, walaupun mereka ditempatkan dalam satu lingkungan kerja yang sama.

#### **2.4.1 Usia**

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menyatakan bahwa, usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan) . Pegawai yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan pegawai untuk menemukan organisasi. Semakin tua umur seseorang akan semakin trampil dalam melaksanakan tugas, semakin kecil tingkat kesalahannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal itu terjadi karena salah satu faktor kelebihan manusia dari makhluk lainnya adalah

kemampuan belajar dari pengalaman, terutama pengalaman yang berakhir pada kesalahan (Anonim<sup>4</sup>, 2010).

Menurut Padmowihardjo (1994) dalam penelitian Gafur (2009), bahwa umur bukan merupakan faktor psikologis, tetapi apa yang disebabkan oleh umur itu adalah faktor psikologis. Semakin tinggi umur semakin menurun kerja otot, sehingga terkait dengan fungsi kerja indera yang semuanya mempengaruhi daya belajar. Pada masa remaja yakni menjelang kedewasaan, perkembangan jauh lebih maju. Walaupun tidak banyak terjadi perubahan intelektual.

Dalam satu kesempatan, Herzberg et al (1957) dalam Wijono (2010) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara usia dengan kepuasan kerja. Mereka menunjukkan bahwa moral kerja tinggi terjadi pada waktu karyawan masih berusia muda dan berkembang cepat selama beberapa tahun, kemudian meningkat terus selama karyawan bekerja.

Usia seseorang sangat mempengaruhi kinerjanya, hal tersebut didasarkan atas tiga alasan yaitu: (1) ada keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia, (2) realita bahwa angkatan kerja menua dan (3) pensiun. Sementara hubungan antara usia dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa usia mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan berusia < 30, 30-34 tahun dan 40 rata-rata mempunyai kinerja yang sedang. Karyawan yang berusia 35-39 mempunyai kinerja tinggi lebih banyak yaitu 20 responden dengan

prosentase 55,56 % sementara responden berusia 40, hanya 3 karyawan diantaranya berkinerja tinggi dengan prosentase 37,5 %. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semakin bertambah usia karyawan maka kinerjanya menurun. Hal ini dikarenakan dengan bertambahnya usia ketrampilan karyawan terutama dalam hal kecepatan, kekuatan dan ketepatan cenderung menurun dengan berjalannya waktu. Demikian juga rutinitas pekerjaan dan kurangnya rangsangan intelektual ikut berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan tersebut. (Husnawati, 2006).

Umur petani adalah salah satu faktor yang berkaitan erat dengan kemampuan kerja dalam melaksanakan kegiatan usahatani. Umur dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam melihat aktivitas seseorang dalam bekerja dimana dengan kondisi umur yang masih produktif maka kemungkinan besar seseorang dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Petani yang berusia lanjut berumur sekitar lebih dari 50 tahun biasanya fanatik terhadap tradisi dan sulit untuk diberikan pengertian-pengertian yang dapat mengubah cara berfikir, cara bekerja dan cara hidupnya.

Menurut Soekartawi (1988) dalam penelitian Gafur (2009), menyatakan bahwa petani-petani yang lebih tua tampaknya kurang termotivasi menerima hal-hal baru daripada mereka yang relatif umur muda. Petani yang berumur lebih muda biasanya akan lebih bersemangat dibandingkan dengan petani yang lebih tua.

#### **2.4.2 Pendidikan**

Menurut Morgan et al. (1963) dalam penelitian Gafur (2009) mengemukakan bahwa pendidikan memiliki makna yang menumbuhkan dinamika orang, mengantarkan orang untuk menjadi modern, (mampu menguasai lingkungan dan dunianya). Pendidikan yang ditempuh seseorang baik secara formal dan nonformal akan sangat mempengaruhi pengetahuan, keterampilan dan sikap orang tersebut. Proses pendidikan terjadi karena adanya komunikasi dimana dalam penyuluhan pertanian komunikasi ini berjalan dua arah yaitu penyuluh sebagai sumber dengan keluarga tani sebagai sasaran dan sebaliknya.

Perubahan perilaku dan sikap petani tentang adanya inovasi atau dengan sukarela dan sadar petani mau mengadopsi inovasi merupakan tujuan dari penyuluhan itu sendiri. Ketika suatu informasi diperkenalkan kepada komunitas pertanian, tidak semua orang akan mengadopsi inovasi tersebut, karena seseorang akan melakukan suatu perbuatan itu positif dan ia percaya. Pendidikan merupakan salah satu faktor penentu kualitas sumberdaya manusia dan merupakan peubah utama dari kualitas sumberdaya manusia. Makin meningkat pendidikan seseorang, maka kualitas kerjanya (performance) juga meningkat. Pendidikan mengajarkan kepada individu aneka macam kemampuan, membuka pikiran serta menerima hal-hal baru dan cara berpikir ilmiah. Petani yang relatif lebih cepat dalam menerapkan hal-hal baru umumnya adalah petani yang pendidikannya lebih tinggi dari masyarakat di sekitarnya, pandai dan pengetahuannya luas.

Hubungan pendidikan dengan kepuasan kerja tidak begitu jelas. Dalam suatu kesempatan, Ash (1954) menemukan bahwa ada hubungan signifikan di antara kecerdasan dengan kepuasan kerja. Sementara itu, Suehr (1962) melaporkan bahwa ada hubungan yang negatif dan signifikan antara kecerdasan dengan pendidikan moral. Jadi dapat dikatakan bahwa pendidikan dapat member pengaruh terhadap kepuasan kerja walaupun demikian ada penelitian yang menunjukkan tidak ada hubungan antara pendidikan dengan kepuasan kerja (Wijono, 2010).

#### **2.4.3 Lama Berusaha Tani (Pengalaman)**

Menurut Padmowihardjo (1994) dalam penelitian Gafur (2009) menyatakan bahwa pengalaman adalah suatu kepemilikan pengetahuan yang dialami seseorang dalam kurun waktu yang tidak ditentukan sebagai hasil belajar selama hidupnya. Seseorang akan berusaha menghubungkan hal yang dipelajarinya dengan pengalaman yang dimiliki dalam proses belajar. Pengalaman yang menyenangkan dan memuaskan akan berdampak pada hal positif bagi perilaku yang sama yang akan diterapkan pada situasi berikutnya. pengalaman berusahatani merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi aktivitas petani dalam usahatannya di mana citacita petani berdasarkan pengalaman yang baik mengenai cara bercocok tanam yang baik dan menguntungkan akan mempengaruhi terlaksananya pembangunan pertanian. Oleh karena itu, diduga terdapat kecenderungan bahwa pengalaman dalam berusahatani kakao dapat

mempengaruhi motivasi petani dalam menerapkan teknologi produksi kakao.

Lama berusahatani untuk setiap orang berbeda beda, oleh karena itu lamanya berusahatani dapat dijadikan bahan pertimbangan agar tidak melakukan kesalahan yang sama sehingga dapat melakukan hal-hal yang baik untuk waktu-waktu berikutnya. Pengalaman seseorang dalam berusahatani berpengaruh pula dalam menerima inovasi dari luar. Di dalam mengadakan suatu penelitian lamanya berusahatani diukur mulai sejak kapan petani itu aktif secara mandiri mengusahakan usahatannya tersebut sampai di adakan penelitian. Lamanya waktu kerja seseorang dipengaruhi oleh seseorang tersebut. Seseorang yang tidak dalam keadaan cacat atau sakit secara normal mempunyai kemampuan untuk bekerja. Selain itu, juga dipengaruhi oleh keadaan iklim suatu tempat tertentu. Misalnya, wilayah tropis seperti Indonesia, untuk melakukan aktivitas lapangan seperti petani tidak dapat bertahan lama karena cuaca panas (Anonim<sup>4</sup>, 2010).

Jika petani mempunyai pengalaman yang relatif berhasil dalam mengusahakan usahatannya, biasanya mempunyai pengetahuan, sikap dan keterampilan yang lebih baik dibandingkan dengan petani yang kurang berpengalaman. Namun jika petani selalu mengalami kegagalan dalam mengusahakan usahatani tertentu, maka dapat menimbulkan rasa enggan untuk mengusahakan usahatani tersebut (Anonim<sup>4</sup>, 2010).

Melalui pengalamannya seseorang memperbaiki kemampuan untuk melaksanakan suatu pola sikap. Pengalaman berusaha merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi aktivitas petani dalam usahatani di mana cita-cita petani berdasarkan pengalaman yang baik mengenai cara bercocok tanam yang baik dan menguntungkan akan mempengaruhi terlaksananya pembangunan pertanian (Gafur, 2009).

## **2.5 Karakteristik Pekerjaan (Usaha Tani)**

Pada umumnya hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor karakteristik pekerjaan digunakan sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Pada suatu kesempatan, sebuah penelitian menunjukkan bahwa terjadinya perubahan dalam faktor karakteristik pekerjaan adalah penting untuk memenuhi kebutuhan individu. Jika kebutuhan dasar tidak terpenuhi, keamanan, penghargaan dan tanggung jawab menjadi lebih penting. Faktor-faktor karakteristik pekerjaan memberi sumbangan terhadap kerpuasaan kerja (Wijoyo, 2010).

Pengelolaan usahatani adalah kemampuan petani menentukan, mengorganisir, dan mengkoordinasikan faktor-faktor produksi yang dikuasainya dengan sebaik-baiknya dan mampu memberikan produksi pertanian sebagaimana yang diharapkan. Ukuran dari keberhasilan setiap pengelolaan itu adalah produktivitas dari setiap faktor maupun produktivitas dari usahanya. Dengan demikian pengenalan secara utuh faktor yang dimiliki dan faktor-faktor yang dapat dikuasai akan sangat menentukan keberhasilan pengelolaan (Kartikaningsih,2009).

### 2.5.1 Luas Lahan

Lahan adalah lingkungan fisik yang terdiri atas iklim, relief, tanah, air dan vegetasi serta benda yang ada di atasnya sepanjang ada pengaruhnya terhadap penggunaan lahan. Lahan pertanian diartikan sebagai tanah yang disiapkan untuk usahatani. Disamping ukuran luas lahan, maka ukuran nilai tanah perlu diperhatikan seperti tingkat kesuburan tanah, lokasi, topografi, status kepemilikan tanah dan faktor lingkungan. Nilai atau harga tanah dengan status milik lebih mahal bila dibandingkan dengan lahan yang bukan milik. Luas lahan pertanian akan mempengaruhi skala usaha dan akhirnya mempengaruhi efisien tidaknya suatu usaha pertanian. Makin luas lahan pertanian maka lahan semakin tidak efisien, karena pemikiran untuk mengupayakan lahan secara efisien semakin berkurang. Sebaliknya pada lahan yang sempit, upaya pengawasan terhadap pemakaian faktor produksi semakin baik sehingga lebih efisien. Meskipun demikian, luasan yang terlalu kecil cenderung menghasilkan usaha yang tidak efisien. Tingkat luasan usahatani menggambarkan tingkat kesejahteraan masyarakat petani, semakin luas areal menggambarkan semakin tinggi produksi dan pendapatan yang di terima (Anonim<sup>4</sup>, 2010).

Pada umumnya di Indonesia tanah merupakan faktor produksi yang relatif langka dibanding dengan faktor produksi lainnya selain itu distribusi penguasaannya di masyarakat tidak merata. Tanah memiliki sifat luas relatif tetap atau dianggap tetap, tidak dapat dipindah-pindahkan, dan

dapat dipindah tangankan atau diperjualbelikan. Karena sifatnya yang khusus tersebut tanah kemudian dianggap sebagai salah satu faktor produksi usahatani, meskipun di bagian lain dapat juga berfungsi sebagai faktor atau unsur pokok modal usahatani (Kartikaningsih,2009).

Menurut Hernanto (1989) dalam penelitian Gafur (2009) mengemukakan bahwa luas lahan usahatani dapat digolongkan menjadi tiga bagian, yakni lahan yang sempit dengan luas lahan <0,5 hektar, lahan yang sedang dengan luas lahan antara 0,5 sampai dengan 2 hektar dan lahan yang luas dengan luas >2 hektar. Petani yang memiliki tanah usaha yang luas memiliki sifat dan kegemaran untuk mencoba teknologi baru dan akan selalu berusaha sendiri mencari informasi yang diperlukan. Petani yang memiliki lahan yang luas sangat respon terhadap penerapan teknologi baru di sektor pertanian, sebaliknya pada lahan yang sempit para petani menganggapnya tidak efektif.

Keterbatasan lahan yang dimiliki oleh petani akan memberikan pengaruh pada kekurangefisienan pengelolaan pertanian. Upaya pembangunan pertanian akan sulit dilakukan, apabila pemilikan lahan lebih banyak secara kotak-kotak dengan luas penguasaan lahan yang sempit, karena petani cenderung bertindak sendiri-sendiri dan motivasi untuk bekerja sama dan menantang resiko menjadi kurang (Gafur, 2009).

## **2.5.2 Pendapatan**

Dalam bisnis, pendapatan adalah jumlah uang yang diterima oleh perusahaan dari aktivitasnya, kebanyakan dari penjualan produk dan/atau

jasa kepada pelanggan. Bagi investor, pendapatan kurang penting dibanding keuntungan, yang merupakan jumlah uang yang diterima setelah dikurangi pengeluaran. Pertumbuhan pendapatan merupakan indikator penting dari penerimaan pasar dari produk dan jasa perusahaan tersebut. Pertumbuhan pendapatan yang konsisten, dan juga pertumbuhan keuntungan, dianggap penting bagi perusahaan yang dijual ke publik melalui saham untuk menarik investor (Anonim<sup>5</sup>, 2012).

Pada umumnya, terjadi perbedaan pendapat di antara majikan, karena penghasilan tidak dilihat oleh karyawan sebagai suatu faktor yang penting dalam memengaruhi kepuasan kerja. Susunan penghasilan sering diletakkan pada urutan ketiga dan jika karyawan diletakkan dalam susunan terpenting, maka penghasilan diletakkan pada urutan ketujuh. Kepentingan dari penghasilan dapat dibedakan antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya (Wijono, 2010).

Pendapatan, yaitu perolehan dari kegiatan usahatani dan non usahatani, diukur dengan menghitung besarnya pendapatan yang diperoleh petani selama satu tahun dan melihat kemampuan petani dalam mencukupi kebutuhan keluarga. Pendapatan diukur dengan menghitung besarnya perolehan yang diterima petani dalam satu tahun terakhir. Besarnya pendapatan tersebut dapat digunakan untuk melihat pemenuhan kebutuhan keluarga petani (Dewandini, 2010).

### 2.5.3 Sarana Produksi

Sarana produksi pertanian antara lain terdiri dari benih, bibit, makanan ternak, pupuk, obat pemberantas hama dan penyakit, lembaga kredit dan bahan bakar. Pelaku-pelaku kegiatan pengadaan dan penyaluran sarana produksi adalah perorangan, perusahaan swasta, pemerintah, dan koperasi. Betapa pentingnya subsistem ini mengingat perlunya keterpaduan dari berbagai unsur itu guna mewujudkan sukses agribisnis (Anonim<sup>7</sup>, 2010).

Sarana dan prasarana produksi sebagai salah satu syarat mutlak dan faktor pelancar dalam pembangunan pertanian. Sarana dan prasarana produksi adalah sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam proses produksi untuk mencapai hasil yang lebih baik dan terdiri atas lahan, bibit, pupuk, obat-obatan (pestisida) dan tenaga kerja. Sarana produksi yang tersedia dalam jumlah, mutu, harga dan waktu yang tepat serta keberadaan lembaga keuangan yang memberikan pelayanan kepada petani akan sangat menunjang keberhasilan usahatani, sehingga menimbulkan persepsi positif dan mendorong motivasi petani dalam menerapkan suatu teknologi baru (Gafur, 2009).

Sarana produksi pertanian (saprota) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mendukung perkembangan atau kemajuan pertanian terutama untuk mencapai tujuan terciptanya ketahanan pangan. Pupuk dan pestisida (obat-obatan pertanian) adalah sarana produksi pertanian utama yang paling banyak diperlukan petani dalam kegiatan

pertanian. Pupuk dalam hal ini terdiri dari pupuk organik (kompos, kotoran hewan, kasting, dan pupuk hijau) dan pupuk anorganik (urea, ZA, TSP, SP36 dan KCL). Sedangkan pestisida meliputi, herbisida, insektisida, fungisida, dan lainnya (Anonim<sup>7</sup>, 2010).

Dengan semakin berkembangnya dan semakin majunya sistem pertanian di Indonesia, kombinasi yang tepat dari penggunaan sarana produksi pertanian, khususnya pupuk dan pestisida merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan, sehingga permintaan sarana produksi pertanian (saprotan) yang terus meningkat dapat dipenuhi dengan terpenuhinya prinsip enam Tepat yaitu, tepat jumlah/dosis, tepat jenis, tepat harga, tepat mutu/kualitas, tepat waktu aplikasinya, dan tepat tempatnya (Anonim<sup>7</sup>.2010).

Dalam kegiatan proses produksi pertanian organik, maka modal dibedakan menjadi dua macam yaitu modal tetap dan tidak tetap. Perbedaan tersebut disebabkan karena ciri yang dimiliki oleh model tersebut. Faktor produksi seperti tanah, bangunan, dan mesin-mesin sering dimasukkan dalam kategori modal tetap. Dengan demikian modal tetap didefinisikan sebagai biaya yang dikeluarkan dalam proses produksi yang tidak habis dalam sekali proses produk tersebut .Peristiwa ini terjadi dalam waktu yang relative pendek dan tidak berlaku untuk jangka panjang (Soekartawi,2010).

#### **2.5.4 Akses Pasar**

Dalam subsistem ini terdapat rangkaian kegiatan mulai dari pengumpulan produk usaha tani, pengolahan, penyimpanan dan distribusi. Sebagian dari produk yang dihasilkan dari usaha tani didistribusikan langsung ke konsumen di dalam atau di luar negeri. Sebagian lainnya mengalami proses pengolahan lebih dahulu kemudian didistribusikan ke konsumen. Pelaku kegiatan dalam subsistem ini ialah pengumpul produk, pengolah, pedagang, penyalur ke konsumen, pengalengan dan lain-lain. Agroindustri yang mengolah produk usaha tani disebut agroindustri hilir. Peranannya amat penting bila ditempatkan di pedesaan karena dapat menciptakan lapangan kerja (Anonim<sup>6</sup>, 2011).

Menurut Mosher (1987) pada penelitian Gafur (2009) menempatkan pemasaran hasil sebagai syarat mutlak dalam pembangunan pertanian. Adanya pasar dan harga yang cukup tinggi, maka seluruh biaya yang telah dikeluarkan petani sewaktu memproduksi hasil pertaniannya akan terbayar kembali, dengan demikian petani mempunyai semangat untuk meningkatkan produksi hasil usahatani. Proses perubahan dapat dirangsang oleh prospek pemasaran yang baik, yang meliputi pemasaran produk, kemampuan memberikan informasi tentang prospek pemasaran produk yang mencakup jenis komoditi, jumlah produk, persyaratan mutu serta waktu tersedianya produk yang akan diminta oleh konsumen.

Pemasaran adalah sejumlah kegiatan bisnis yang tujuan utamanya adalah untuk memberikan kepuasan kepada konsumen dari barang atau jasa yang ditawarkan. Dengan harapan barang atau jasa tersebut sesuai

dengan keinginan dan kebutuhan konsumen. Pemasaran pertanian berarti kegiatan bisnis dimana menjual produk berupa komoditas pertanian sesuai dengan kebutuhan dan keinginan konsumen, dengan harapan konsumen akan puas dengan mengkonsumsi komoditas tersebut. Pemasaran pertanian dapat mencakup perpindahan barang atau produk pertanian dari produsen kepada konsumen akhir, baik input ataupun produk pertanian itu sendiri (Anonim<sup>6</sup>, 2011).

Ada tiga komponen dalam pemasaran agribisnis (Anonim<sup>6</sup>, 2011), yaitu :

1. Pasar agribisnis, dimana tempat terjadinya interaksi antara penjual dan pembeli komoditas pertanian, sehingga dalam pasar ini bisa terjadi kesepakatan nilai, jumlah produk, spesifikasi produk, cara pengiriman dan pembayaran.
2. Pemasar agribisnis adalah seseorang yang mencari barang pertanian atau sebagai jasa perdagangan, dimana barang pertanian tersebut ditawarkan atau dipasarkan ke konsumen. Pemasar agribisnis dapat berfungsi sebagai pembeli atau penjual.
3. Pemasaran agribisnis adalah sejumlah kegiatan bisnis yang ditujukan untuk memberi kepuasan dari barang komoditi atau jasa perdagangan komoditi tersebut kepada konsumen.

## **2.6 Komitmen Kerja**

Cascio dalam Yulianie, dkk (2003) mengartikan komitmen organisasi sebagai derajat identifikasi individu terhadap organisasi dan

keinginan untuk melanjutkan partisipasi aktifnya di dalam organisasi. Adanya keinginan seseorang untuk turut aktif dalam organisasi karena pemahaman atau pengetahuan yang dimilikinya tentang organisasi yang dimilikinya. Seberapa besar tahu hal-hal yang terdapat dalam organisasi yang dimiliki. Jadi artinya yang membedakan kemampuan atau sikap komitmen individu didalam organisasi tersebut tergantung dari tingkat pemahaman individu mengenai organisasi yang dijalaninya.

Ada berbagai faktor – faktor yang menjadikan seseorang untuk mau tetap komitmen dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi yang di jalannya. Di antaranya menurut Steers dan Porter dalam Temaluru (2001), yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

- 1) Karakteristik personal atau pribadi, berkaitan dengan kebutuhan berprestasi, masa kerja, usia, pendidikan, dan jenis kelamin anggotanya.
- 2) Karakteristik pekerjaan atau peranan, berkaitan dengan umpan balik, identitas, tugas, kesempatan berinteraksi, dan komunikasi. Karakteristik ini merupakan tantangan pekerjaan yang harus di hadapi anggota dalam bekerja. Bilamana anggota menerima tantangan tersebut, maka secara otomatis anggota akan lebih berkomitmen terhadap organisasi.
- 3) Karakteristik struktural, berkaitan dengan lingkungan kerja seperti tersedianya fasilitas yang mendukung setiap pelaksanaan kerja.

- 4) Sifat dan pengalaman kerja, merupakan keterandalan organisasi, perasaan dipentingkan oleh organisasi, realisasi harapan anggota di organisasi, persepsi terhadap rekan kerja, dan persepsi terhadap perilaku atasan. Bilamana anggota merasakan adanya pengalaman tersebut di organisasi, maka anggota akan mudah untuk lebih komitmen terhadap organisasi.

Allen dan meyer (1991) mengindikasikan tiga tema umum dalam konseptualisasi sikap dan komitmen organisasi, yaitu : pengikatan afektif (*affective attachment*), biaya yang dirasakan (*perceived cost*) dan kewajiban (*obligation*).

### **2.6.1 Komitmen Afektif**

Allen dan Meyer (1990) menggambarkan komitmen afektif sebagai pengaturan emosional pegawai, diidentifikasi dengan keterlibatan dalam organisasi. Komitmen afektif melibatkan tiga aspek yaitu : pembentukan, pengaturan emosi terhadap organisasi, identifikasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Selanjutnya, peneliti berargumen bahwa individu akan mengembangkan pengaturan emosinya untuk organisasi, ketika mengidentifikasi keselarasan antara keinginan organisasi dan kemauan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa identifikasi dengan organisasi terjadi ketika nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi sesuai dengan nilai yang dimiliki karyawan. Dengan demikian, terdapat identifikasi psikologis yang merupakan kebanggaan masuk dalam organisasi.

### **2.6.2 Komitmen Keberlanjutan**

Dimensi kedua dari komitmen organisasi adalah komitmen keberlanjutan, yang merupakan keinginan individu pada suatu karyawan dalam organisasi untuk waktu yang lama. Allen dan Meyer (1990) menggambarkan komitmen keberlanjutan sebagai bentuk pengikatan psikologis pada organisasi yang direfleksikan sebagai persepsi karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi.

Tipe ini sebagai pengikatan transaksional. Dia berargumentasi bahwa perhitungan karyawan sebagai investasi dalam organisasi yang didasarkan pada pencapaian yang diperoleh dari organisasi. Dijelaskan pula bahwa penurunan investasi disebabkan dari kehilangan alternatif dari yang dirasakan oleh pegawai. Allen dan Meyer (1990) berargumentasi bahwa suatu komitmen individual pada organisasi dapat didasarkan pada persepsi karyawan dalam menanggapi lingkungan di luar organisasi, sehingga komitmen keberlanjutan merefleksikan penghitungan dari biaya untuk meninggalkan organisasi atau keuntungan bila tetap berada dalam organisasi.

### **2.6.3. Komitmen Normatif**

Dimensi ketiga dari komitmen organisasi adalah komitmen normatif, yang merefleksikan perasaan wajib untuk melanjutkan bekerja. Para karyawan dengan tingkat komitmen normatif tinggi merasa sejalan dengan organisasi (Allen & Meyer, 1990).

Komitmen normatif sebagai kewajiban moral karyawan pada organisasi. Dijelaskan lebih lanjut, bahwa ketika karyawan mulai merasa terjadi pengembangan diri oleh organisasi, maka merasa wajib untuk tetap bekerja pada organisasi ini. Komitmen normatif sebagai kewajiban moral, yang tidak terikat pada pengikatan emosional karena tidak tergantung pada penghitungan untung rugi secara personal.

## **2.7 Kepuasan Kerja**

Pengertian kepuasan kerja menurut Anoraga dalam Wijono (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sifat khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Hal ini merupakan suatu kondisi yang subyektif dari keadaan diri seseorang sehubungan dengan senang atau tidak senang sebagai akibat dari dorongan atau kebutuhan yang ada pada dirinya dan dihubungkan dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah erat kaitannya dengan apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang ia jalankan, apabila apa yang ia kerjakan telah memenuhi harapan salah satu tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti ia memiliki suatu harapan dengan demikian ia akan termotivasi melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek upah atau gaji yang diterima, kesempatan

pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan, sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan dan sebagainya. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, karyawan akan merasa tidak puas.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan aspek seperti umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan (Jewell dan Siegall, 1998) :

- a. Umur, ada kecenderungan karyawan yang lebih tua lebih merasa puas dari karyawan yang berumur relatif lebih muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua telah berpengalaman sehingga ia mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan, atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.
- b. Tingkat pekerjaan, karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih rendah. Hal tersebut dapat terlihat pada karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan

kemampuan kerja yang baik dan aktif mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

Ukuran organisasi perusahaan, ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi karyawan.

Kepuasan kerja berhubungan dengan teori Abraham Maslow. Adapun hierarki kebutuhan menurut Maslow adalah sebagai berikut (Kartikaningsih, 2009).

- 1) *Physiology Needs* (kebutuhan fisik dan biologis), adalah kebutuhan yang paling utama yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup seperti makan, minum, tempat tinggal dan bebas dari penyakit. Selama kebutuhan ini belum terpenuhi maka manusia tidak akan tenang dan dia akan berusaha untuk memenuhinya. Kebutuhan dan kepuasan biologis ini akan terpenuhi.
- 2) *Safety and security Needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan), yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman jiwa dan harta, baik di lingkungan tempat tinggal maupun tempat kerja. Merupakan tangga kedua dalam susunan kebutuhan.
- 3) *Affiliation or acceptance Needs* (kebutuhan sosial), yaitu kebutuhan akan perasaan untuk diterima oleh orang lain di lingkungan tempat tinggal dan tempat kerja; kebutuhan akan dihormati; kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, kebutuhan akan ikut serta.

- 4) *Esteem or status Needs* (kebutuhan akan penghargaan atau prestise), yaitu kebutuhan akan penghargaan diri atau penghargaan prestise dari orang lain.
- 5) *Self Actualization Needs* (kebutuhan aktualisasi diri), yaitu realisasi lengkap potensi seorang secara penuh. Untuk pemenuhan kebutuhan ini biasanya seorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi atas kesadaran dan keinginan diri sendiri.

Teori-teori yang lain seperti teori ERG Alderfer yang setuju dengan pendapat Maslow bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hirarki. Akan tetapi hirarki kebutuhan Alderfer hanya meliputi tiga tingkat kebutuhan, (Kartikaningsih,2009) yaitu :

- 1) Eksistensi : adalah kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, upah, dan kondisi kerja.
- 2) Keterkaitan : adalah kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.
- 3) Pertumbuhan : ini adalah kebutuhan dimana individu merasa puas dengan membuat suatu kontribusi (sumbangan) yang kreatif dan produktif.

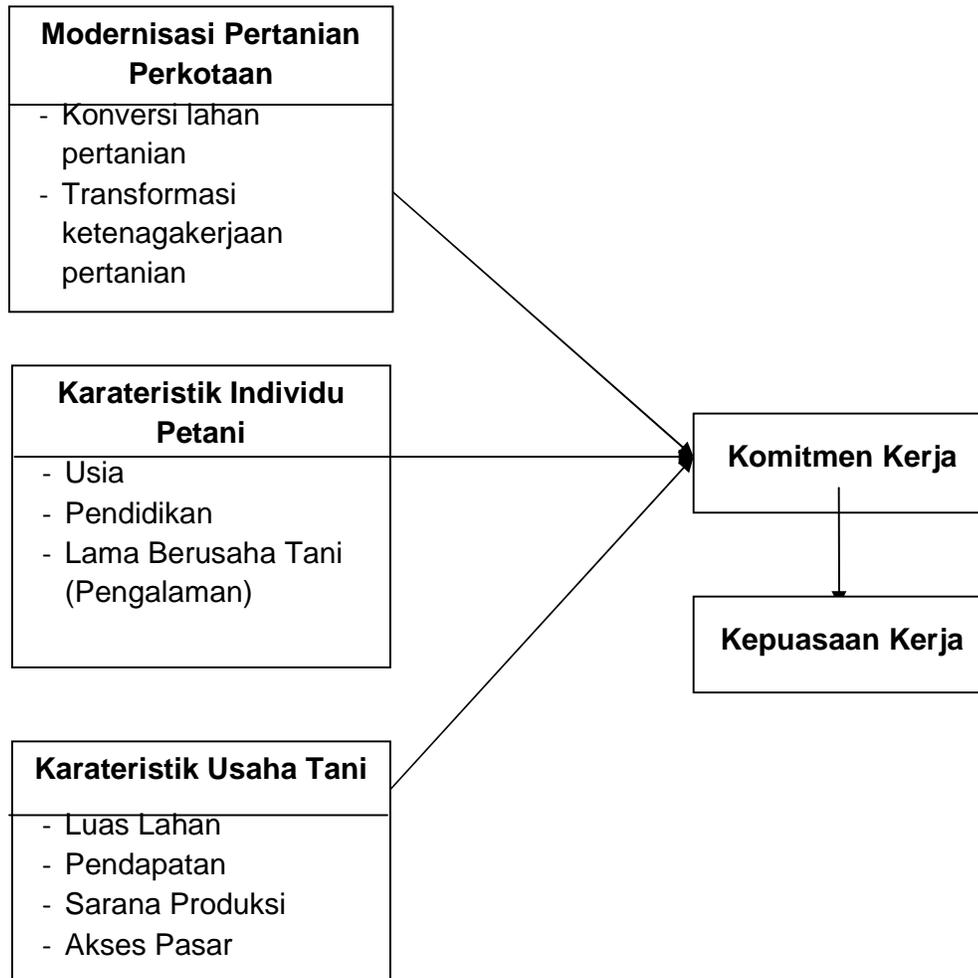
Selain perbedaan jumlah tingkat hirarki, bedanya dengan teori Maslow yaitu berbeda dalam cara bagaimana orang melangkah melalui rangkaian kebutuhan. Alderfer mengemukakan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan yang dikemukakan Maslow, juga terjadi proses pengurangan keputusasaan.

## 2.8 Kerangka Pikir

Masalah industrialisasi menurut Kuntowidjojo (2000) sebenarnya tidak terlepas dari masalah modernisasi, karena industrialisasi adalah proses modernisasi. Hal ini terkait dengan pendapat bahwa di bidang ekonomi, modernisasi berarti tumbuhnya kompleks industri besar-besaran di mana produksi barang-barang konsumsi dan barang-barang sarana produksi lainnya diproduksi secara massal.

Dapat ditarik kesimpulan awal bahwa dengan adanya fenomena konversi lahan pertanian ke non pertanian yang mana memberikan nilai ekonomis ke petani ini akan mengubah sikap petani padi perkotaan yang masih bertahan untuk melepas sawah mereka. Sedangkan untuk fenomena transformasi ketenagakerjaan pertanian ke non pertanian yang banyak disebabkan oleh pendapatan yang lebih baik di luar bidang pertanian juga akan menyebabkan perubahan sikap bertahannya petani padi bertahan sebagai petani atau berpindah.

Sikap bertahannya petani berhubungan dengan kepuasan kerja petani. Semakin puas petani maka semakin besar keinginannya untuk tetap bertahan di bidang pertanian khususnya padi sawah. Dari komitmen kerja inilah akan dilihat apakah ada hubungan dengan kepuasan kerja petani.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Bertahannya Petani Padi Sawah Perkotaan.

## 2.9 Hipotesa

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dirumuskan hipotesa pengarah (*guide hypothesis*) sebagai acuan dalam pengumpulan dan analisis data, sebagai berikut:

1. Pergeseran tenaga kerja pertanian memiliki hubungan dengan komitmen kerja petani padi sawah perkotaan.

2. Konversi lahan pertanian memiliki hubungan dengan komitmen kerja petani padi sawah perkotaan.
3. Faktor karakteristik individu (usia, pendidikan dan lama berusaha tani) memiliki hubungan dengan komitmen kerja petani padi sawah perkotaan.
4. Faktor karakteristik pekerjaan usaha tani (luas lahan, pendapatan, sarana produks dan akses pasar) memiliki hubungan dengan komitmen kerja petani padi sawah perkotaan.
5. Komitmen kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja petani padi sawah perkotaan.