



## Motivasi Kerja Pada Buruh Tani Kelapa Sawit: Studi Kasus di Kecamatan Silaut Kabupaten Pesisir Selatan

Rifal Kurnia<sup>1</sup>, Nil Firdaus<sup>1</sup>

<sup>1</sup>UIN Mahmud Yunus Batusangkar

Corresponding author: [nilfirdaus@uinbatusangkar.ac.id](mailto:nilfirdaus@uinbatusangkar.ac.id)

### ARTICLE INFO

Article history  
Received :  
Accepted :  
Published :

### Kata Kunci:

Akuntansi;  
Laba;  
Pendapatan.

### Keyword:

Accounting;  
Profit;  
Revenue.

### ABSTRAK

*Pokok permasalahan penelitian ini ialah tidak semua orang mampu bekerja berat menjadi buruh tani kelapa sawit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor penyebab motivasi kerja pada buruh tani kelapa sawit di Kecamatan Silaut Kabupaten Pesisir Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Data penelitian ini dikumpulkan menggunakan wawancara. Wawancara dilakukan dengan enam orang buruh tani yang terdiri atas Asnan, Paris, Abdul, Edo, Taha, serta Kono. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data Milles And Huberman. Hasil penelitian dari faktor-faktor penyebab motivasi kerja pada buruh tani kelapa sawit ialah upah kerja, bonus kerja dan fasilitas kerja. Setelah dibahas, upah kerja dan bonus kerja termasuk ke dalam bentuk kompensasi finansial. Sedangkan fasilitas kerja termasuk ke dalam bentuk kompensasi intrinsik. Kedua bentuk kompensasi ini dibayarkan dan diberikan bertujuan untuk memotivasi buruh tani agar memberikan kinerja terbaiknya. Karena keduanya sama-sama membutuhkan, dan memiliki tanggung jawab pada keluarganya (telah menikah), dan memiliki keinginan untuk menikah (belum menikah).*

### ABSTRACT

*The main problem of this research is that not everyone is able to work hard as oil palm farm workers. This research aims to determine the factors that cause work motivation among oil palm farm workers in Silaut District, Pesisir Selatan Regency. This research is field research with a qualitative approach. This research data was collected using interviews. Interviews were conducted with six farm workers consisting of Asnan, Paris, Abdul, Edo, Taha, and Kono. This research uses Milles and Huberman data analysis techniques. The research results of the factors that cause work motivation in oil palm farm workers are wages, work bonuses and work facilities. After discussion, work wages and work bonuses are included in the form of financial compensation. Meanwhile, work facilities are included in the form of intrinsic compensation. These two forms of compensation are paid and provided with the aim of motivating farm workers to provide their best performance. Because they both need, and have responsibilities to their families (married), and have the desire to get married (not married).*

## PENDAHULUAN

Di dalam dunia kerja tenaga kerja yang dipekerjakan itu tidak harus selalu banyak, dan boleh juga beberapa orang. Yang penting pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan berkinerja terbaik. Contohnya saja pekerjaan di perkebunan kelapa sawit milik petani. Dimana buruh tani yang bekerja tidak banyak seperti di perusahaan perkebunan. Petani kelapa sawit mempekerjakan buruh tani berdasarkan kebutuhan saja. Sebagai pemberi kerja, petani kelapa sawit membutuhkan tenaga buruh tani dalam mengurus perkebunannya. Karena petani kelapa sawit tidak dapat mengurus sendiri perkebunannya yang luas. Untuk itu petani kelapa sawit mempekerjakan buruh tani untuk memupuk kelapa sawit, menyemprot, membersihkan keliling pohon kelapa sawit, mempruning pelepah kelapa sawit, serta memanen kelapa sawit. Sebaliknya, buruh tani sebagai penerima kerja bersedia menerima pekerjaan yang diberikan oleh petani. Pekerjaan sebagai buruh tani membutuhkan keterampilan yang tinggi, khususnya ketika memanen kelapa sawit. Memanen kelapa sawit bukanlah pekerjaan yang mudah. Tidak semua orang yang tinggal di daerah perkebunan kelapa sawit mampu memanen kelapa sawit. Disamping itu, risiko kerja dalam memanen kelapa sawit sangat tinggi, seperti ditimpa pelepah atau buah kelapa sawit dapat menyebabkan kematian.

Risiko kerja yang tinggi sebagai buruh tani kelapa sawit hanya dapat ditanggung oleh orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Agar dapat bertahan hidup dalam memenuhi segala kebutuhan pokok. Motivasi kerja ialah hal yang membuat buruh tani mau bekerja dengan baik dan sesuai prosedur (Wijaya & Manurung, 2021). Berbicara mengenai motivasi kerja, ada faktor-faktor penyebab motivasi kerja pada buruh tani. Dimana dengan motivasi kerja mampu membuat buruh tani bergairah bekerja. Akhirnya, tugas yang diberikan oleh petani dalam mengurus perkebunan kelapa sawit dapat diselesaikan dengan baik dan memuaskan. Penelitian mengenai motivasi kerja pada buruh tani kelapa sawit sangat menarik untuk diteliti. Karena tanpa motivasi kerja tidak mungkin buruh tani mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan berkinerja terbaik. Apalagi bekerja sebagai buruh tani kelapa sawit termasuk pekerjaan yang berat, dan menguras tenaga yang besar, serta tidak semua orang mampu melakukannya.

Penelitian mengenai motivasi kerja telah diteliti oleh banyak orang. Sejauh ini penelitian mengenai motivasi kerja telah diteliti sebanyak dua puluh tiga artikel jurnal. Penelitian mengenai motivasi kerja dibagi menjadi satu perspektif. Perspektif disini ialah perspektif manajemen sumber daya insani, telah diteliti oleh (Wahyudi et al., 2022), (Masruroh et al., 2023), (Achmad Mutahir et al., 2021), (Triandanda et al., 2021), (Erlawan, 2022), (Haryani et al., 2022), (Djatimiko et al., 2023), (Syarif et al., 2020), (Firmansyah et al., 2022), (Sari, 2019), (Simatupang, 2021), (Ariwibowo et al., 2022), (Ragita, 2022), (Djatimiko et al., 2023), (Habdullah et al., 2020), (S et al., 2019), (Pranata, 2018), (Kurniawan et al., 2020), (Juita, 2023), (Novita et al., 2022), (Zarkani & Lubis, 2022), (Syukron et al., 2022), dan (Prananda et al., 2022). Sejauh ini penelitian perspektif manajemen sumber daya insani mengenai motivasi kerja belum ada yang mengarah pada buruh tani. Selama ini penelitian mengenai motivasi kerja lebih banyak mengarah pada pegawai dan karyawan.

Penelitian ini fokus meneliti mengenai motivasi kerja pada buruh tani kelapa sawit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor penyebab motivasi kerja pada buruh tani kelapa sawit. Pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini ialah apa saja faktor-faktor penyebab motivasi kerja pada buruh tani kelapa sawit di Kecamatan Silaut Kabupaten Pesisir Selatan.

Penelitian ini penting dilakukan agar penelitian ilmu manajemen sumber daya insani terus berkembang, dan tidak hanya karyawan dan pegawai saja yang dijadikan sebagai sumber data. Namun, buruh tani sebagai lingkup tenaga kerja mikro juga dapat dijadikan sebagai sumber data. Kemudian, peneliti selanjutnya dapat juga mengikuti dengan menjadikan tenaga kerja mikro sebagai sumber data penelitian mereka. Penelitian ini akan dibahas dengan teori kompensasi. Untuk itu penelitian ini berjudul Motivasi Kerja Pada Buruh Tani Kelapa Sawit di Kecamatan Silaut Kabupaten Pesisir Selatan.

## KAJIAN LITERATUR

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan energi pendorong yang berasal dari dalam dirinya maupun di luar dirinya yang membuat pekerja menjadi lebih kuat dan tangguh. Dimana sebelumnya pekerja tidak bergairah bekerja menjadi lebih bergairah pekerja (Nurzakiah & Febrina, 2024). Setiap pekerja memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda. Ada pekerja yang tinggi motivasinya dan ada rendah yang motivasinya. Perbedaan motivasi kerja ini akan menghasilkan kinerja yang bervariasi. Karena perbedaan kemampuan kerja. Dimana setiap pekerja berbeda-beda kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Ada pekerja yang mampu menyelesaikan pekerja sebelum waktu yang diberikan habis, dan ada pekerja yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu. Selain itu, ada pekerja mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi waktu yang diberikan pemberi kerja (terlambat). Untuk itu motivasi kerja menjadi salah satu yang terus dibahas di dalam dunia kerja, baik di instansi maupun perusahaan. Dimana setiap instansi dan perusahaan selalu berupaya

merangsang pegawai dan karyawannya agar bergairah pekerja dan berkinerja terbaik. Motivasi itu diberikan dalam bentuk bujukan dan penghargaan dengan diimangi kenaikan karir dan peningkatan kesejahteraan hidup.

### **Buruh Tani**

Buruh tani ialah tenaga kerja yang bekerja di pertanian dan perkebunan milik petani. Dimana pekerjaan mereka cenderung dilakukan dengan menggunakan otot dan pakaian seadanya yang mencirikan buruh tani. Peralatan kerja yang digunakan oleh petani cenderung tajam dan hanya beberapa yang menggunakan mesin. Orang yang berprofesi menjadi buruh tani terdiri atas berbagai macam usia dan jenjang pendidikan (Wulandari & Iswanto, 2022). Biasanya, lingkungan kerja yang dihadapi buruh petani cenderung panas dan hujan. Karena buruh tani bekerja di sawah dan ladang milik petani. Kemudian, buruh tani mendapat perlakuan kerja yang berbeda-beda dari petani. Ada buruh tani yang diperlakukan baik dan dihormati. Kemudian, ada juga buruh tani diperlakukan sesuka hati petani. Bekerja menjadi buruh tani memang berat. Dimana tenaga dikurasnya dan perasaan ditekannya. Apalagi mendapat petani yang pelit dan cerewet.

### **Kelapa Sawit**

Kelapa sawit merupakan komoditas ekspor unggulan yang diolah menjadi banyak produk turunan mulai dari minyak goreng, sabun, sampo, mie instan, detergen, minyak goreng, serta solar dan aftur. Kelapa sawit salah satu komoditas unggulan yang membawa devisa besar bagi negara Indonesia (Purba, 2018). Setiap bulan devisa yang diperoleh Indonesia mencapai \$ 3 M bahkan lebih. Indonesia sebagai salah satu negara penghasil kelapa sawit terbesar nomor satu di dunia. Indonesia belum memiliki bursa kerja yang beroperasi sebagai penentu harga minyak sawit dunia. Saat ini saja harga kelapa sawit Indonesia masih diatur oleh bursa Petronas Malaysia. Sedangkan bursa sawit Indonesia masih saja dalam tahap pembentukan bursa dan regulasi. Hal ini sangat disayangkan dengan lambannya pembentukan dan regulasi bursa sawit Indonesia. Dimana dari tahun 2023 sampai sekarang belum juga selesai. Indonesia sebagai penghasil komoditas kelapa sawit telah menjadi sumber pendapatan lebih dari 18 juta orang. Untuk itu kelapa sawit harus terus terus dibudidayakan dan dihilirisasikan agar menghasilkan produk turunan yang mampu mempekerjakan banyak orang, dan membuat pendapatan negara menjadi lebih meningkat (Rahmadani et al., 2024).

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh pemberi kerja kepada penerima atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Kompensasi ini diberikan atas dasar hak pekerja dan kewajiban pemberi kerja untuk memberikan dan membayarnya (Marnisah et al., 2023). Di dalam dunia kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja saling membutuhkan. Karena kedua duanya sama-sama mencari rezeki untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dimana pemberi kerja memperoleh uang atas keuntungan dari usaha yang dijalankannya. Sedangkan pemberi kerja memperoleh uang dari pekerjaan yang diberikan pemberi kerja, dan ia mampu menyelesaikannya dengan baik. Di dalam dunia kerja pemberian kompensasi ini berbentuk kompensasi finansial dan kompensasi intrinsik. Kompensasi finansial dalam dunia kerja dapat dilihat dari pembayaran gaji, pembayaran upah, pembayaran bonus dan pembayaran tunjangan. Sedangkan kompensasi intrinsik merupakan bentuk kompensasi tidak langsung dalam rangka menyenangkan hati para pekerja agar nyaman bekerja dengan pemberi kerja. Kompensasi intrinsik dalam dunia kerja dapat dilihat dari pemberian penghargaan kerja, pemberian kesempatan pengembangan karir dan pemberian fasilitas kerja (Harras et al., 2020).

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Data penelitian ini dikumpulkan menggunakan wawancara. Wawancara dilakukan dengan enam orang buruh tani yang terdiri atas Asnan, Paris, Abdul, Edo, Taha, serta Kono. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data Milles And Huberman yang terdiri atas tiga. Pertama, reduksi data. Reduksi data disini ialah faktor-faktor penyebab motivasi kerja pada buruh tani di Kecamatan Silaut Kabupaten Pesisir Selatan. Kedua, penyajian data. Penyajian data disini ialah menyajikan data yang pentingnya saja, dan lalu dibahas dengan teori kompensasi. Ketiga, kesimpulan. Kesimpulan data disini berisi hasil penelitian dan hasil pembahasan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Faktor-Faktor Penyebab Motivasi Kerja Pada Buruh Tani**

Faktor-faktor penyebab motivasi kerja pada buruh tani diperoleh melalui wawancara. Wawancara dilakukan dengan Asnan. Berikut adalah hasil wawancaranya.

*“Saya ini anak petani kelapa sawit. Saya hidup disini hanya dari hasil kelapa sawit saja. Untuk perkebunan kelapa sawit saya ada sedikit. Walaupun begitu, saya tetap bekerja sebagai buruh tani kelapa sawit. Setiap hari saya bekerja memanen kelapa sawit petani. Motivasi saya bekerja sebagai buruh tani kelapa sawit ialah upah. Upah memanen kelapa sawit ini lumayan juga. Biasanya, saya memperoleh upah panen Rp 250/kg kelapa sawit untuk kebun yang jauh jaraknya. Sedangkan kebun kelapa sawit yang jaraknya dekat upahnya Rp 200/kg (Wawancara Buruh Tani, Asnan, 1 Desember 2024)”*.

Hasil wawancara diatas dijelaskan bahwa Asnan merupakan anak petani kelapa sawit. Kehidupan Asnan sehari-hari dipenuhi dari pendapatan hasil panen kelapa sawit, baik milik sendiri maupun bekerja sebagai buruh tani. Asnan juga memiliki sedikit perkebunan kelapa sawit. Walaupun begitu, Asnan tidak hanya mengandalkan pendapatan dari hasil perkebunannya sendiri. Asnan juga masih mau bekerja sebagai buruh tani kelapa sawit dari petani lain. Yang menjadi faktor penyebab motivasi Asnan bekerja sebagai buruh tani kelapa sawit ialah upah. Upah kerja yang diterima Asnan sebagai buruh tani kelapa sawit lumayan pendapatannya. Biasanya upah yang diterima Asnan memanen sebesar Rp 250/kg kelapa sawit untuk kebun yang jaraknya jauh. Sedangkan memanen untuk kebun yang jaraknya dekat besar upah yang diterima Asnan sebesar Rp 200/kg kelapa sawit.

Hasil penelitian ini ialah upah kerja. Kemudian, penulis melakukan wawancara kembali dengan Paris sebagai buruh tani. Berikut adalah hasil wawancaranya.

*“Saya ini anak petani kelapa sawit. Yang namanya tinggal di wilayah yang banyak kelapa sawit. Kita itu tidak bisa memilih kerja. Jika tidak bekerja sebagai buruh tani, ya bekerja sebagai buruh bongkar muat sawit. Selain itu, iya bekerja sebagai pemulung brondolan dan pedagang, serta toke sawit. Jika mau bekerja lain mungkin pakai ijazah lagi. Ijazah SMA saja saya tidak punya, apalagi ijazah kampus. Untuk itulah saya memilih bekerja sebagai buruh tani kelapa sawit miliknya petani. Saya tahu bekerja sebagai buruh tani kelapa sawit kerjanya berat. Motivasi saya bekerja sebagai buruh tani ialah memperoleh upah kerja. Upah kerja ini akan saya gunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga saya, serta mengumpulkan biaya untuk menikah. Biasanya, saya memperoleh upah Rp 250/kg kelapa sawit untuk kebun yang jauh jaraknya. Sedangkan kebun kelapa sawit yang jaraknya dekat upahnya Rp 200/kg (Wawancara Buruh Tani, Paris, 1 Desember 2024)”*.

Hasil wawancara diatas dijelaskan bahwa Paris merupakan seorang anak petani kelapa sawit. Paris menyebutkan tinggal di wilayah sekitar perkebunan kelapa sawit pilihan pekerjaan terbatas. Pilihan pekerjaan hanya ada pada beberapa pekerjaan meliputi, buruh tani, buruh bongkar muat sawit, pemulung brondolan, pedagang serta toke sawit. Jika ingin bekerja lain membutuhkan ijazah lagi. Sedangkan Paris sendiri tidak memiliki ijazah SMA dan ijazah perguruan tinggi. Untuk itu Paris memilih bekerja sebagai buruh tani kelapa sawit miliknya petani. Paris mengetahui bekerja sebagai buruh tani kelapa sawit kerjanya berat. Motivasi Paris mau bekerja sebagai buruh tani ialah memperoleh upah kerja. Upah kerja ini akan digunakan Paris untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya dan juga mengumpulkan biaya untuk menikah. Biasanya Paris memperoleh upah memanen sebesar Rp 250/kg kelapa sawit untuk kebun yang jauh jaraknya. Sedangkan memanen kebun kelapa sawit yang jaraknya dekat upahnya sebesar Rp 200/kg kelapa sawit.

Hasil penelitian ini ialah upah kerja. Kemudian, penulis melakukan wawancara kembali dengan Abdul. Berikut adalah hasil wawancaranya.

*“Saya merupakan anak buruh kelapa sawit. Saya sehari-hari bekerja sebagai buruh tani kelapa sawit. Jika tinggal disini pilihan pekerjaan itu tidak ada selain buruh tani, buruh muat sawit dan pemulung brondolan. Mau kerja menjadi pedagang dan toke sawit tidak punya modal dan kepandaian. Untuk itu saya bekerja sebagai buruh tani kelapa sawit. Saya biasanya bekerja mempruning pelepah, menyemprot dan memanen kelapa sawit. Motivasi saya bekerja sebagai buruh tani kelapa sawit ialah memperoleh upah kerja. Untuk upah kerja yang saya terima bermacam-macam tergantung petani. Kadang upah mempruning pelepah kelapa sawit pernah saya terima Rp 150.000/ha, dan kadang pernah memperoleh upah Rp 600.000/ha. Waktu itu, padahal upah standar mempruning pelepah kelapa sawit menggunakan egrek sebesar Rp 600.000/ha untuk yang tinggi batangnya. Saya ketika itu tidak protes, saya pikir petani itu telah tahu berapa upah standar yang diberikan kepada buruh tani. Akhirnya, saya rugi, dan tidak mau lagi bekerja dengan dia. Saya orangnya tidak pernah mematokan upah kerja dengan orang manapun, dan saya percaya saya upah yang diberikan ialah upah standar. Sedangkan bekerja menyemprot dan memanen kelapa sawit selalu diberikan upah standar oleh petani (Wawancara Buruh Tani, Abdul, 2 Desember 2024)”*.

Hasil wawancara diatas dijelaskan bahwa Abdul merupakan anak buruh tani kelapa sawit. Abdul sehari-hari bekerja sebagai buruh tani kelapa sawit. Abdul menyebutkan tinggal di silaut pekerjaan yang tersedia itu terbatas. Pekerjaan yang tersedia hanya terdiri dari buruh tani kelapa sawit dan pemulung brondolan. Jika ingin bekerja sebagai pedagang dan toke sawit tidak punya modal dan kepandaian. Untuk itu Abdul bekerja sebagai buruh tani kelapa sawit. Abdul biasanya bekerja mempruning pelepah, menyemprot dan memanen kelapa sawit. Motivasi Abdul bekerja sebagai buruh tani kelapa sawit ialah memperoleh upah kerja. Upah kerja yang diterima Abdul bermacam-macam dari petani. Abdul kadang menerima upah dari mempruning pelepah kelapa sawit pernah menerima Rp 150.000/ha. Kemudian, kadang pernah memperoleh upah Rp 600.000/ha. Sedangkan waktu itu upah standar mempruning pelepah kelapa sawit menggunakan egrek sebesar Rp 600.000/ha bagi yang tinggi batangnya. Waktu menerima upah mempruning pelepah kelapa sawit Rp 150.000/ha. Abdul tidak protes.

Abdul mau menerima pekerjaan mempruning pelepah kelapa sawit waktu itu. Abdul beranggapan petani kelapa sawit itu telah biasa mempekerjakan orang, dan tahu upah kerja yang standarnya. Akhirnya, upah yang diberika petani rendah sekali, dan abdul rugi bekerja. Kemudian, Abdul tidak mau lagi bekerja dengan petani yang membayar upah rendah tersebut. Karena kepribadian Abdul tidak pernah mematokan upah kerja dengan orang manapun, dan Abdul percaya upah yang dibayarkan ialah upah standar. Sedangkan ketika bekerja menyemprot dan memanen kelapa sawit. Upah kerja yang diterima Abdul selalu upah standar yang dibayarkan oleh petani.

Hasil penelitian ini ialah upah kerja. Kemudian, penulis melakukan wawancara kembali dengan Edo. Berikut adalah hasil wawancaranya.

*“Saya merupakan anak seorang petani kelapa sawit. Saya punya perkebunan kelapa sawit sedikit. Jika hanya mengandalkan hasil panen kelapa sawit saja. Tentu, tidak akan cukup. Untuk itu saya sehari-hari bekerja sebagai buruh tani kelapa sawit. Saya bekerja hanya mempruning dan memanen kelapa sawit keluarga besar saja. Keluarga besar saya kan perkebunan sawitnya sangat luas. Motivasi saya bekerja sebagai buruh tani kelapa sawit ialah memperoleh upah kerja dan memperoleh bonus kerja. Setiap saya bekerja mempruning dan memanen kelapa sawit selalu diberikan bonus kerja oleh keluarga besar saya. Upah kerja yang dibayar oleh keluarga besar saya sama dengan upah standar. Sedangkan untuk bonus selalu diberikan, dan jumlahnya lumayan besar juga (Wawancara Buruh Tani, Edo, 4 Desember 2024)”*

Hasil wawancara diatas dijelaskan bahwa Eitdo merupakan anak seorang petani kelapa sawit. Edo mempunyai perkebunan kelapa sawit sedikit. Edo menyebutkan dengan hanya mengandalkan hasil panen kelapa sawit saja tidak cukup. Untuk itu Edo sehari-hari bekerja sebagai buruh tani kelapa sawit. Edo bekerja hanya dengan keluarga besarnya saja. Keluarga besar Edo mempunyai perkebunan kelapa sawit yang luas. Edo biasanya bekerja mempruning pelepah kelapa sawit dan memanen kelapa sawit. Motivasi Edo bekerja sebagai buruh tani kelapa sawit ialah memperoleh upah kerja dan memperoleh bonus kerja. Setiap Edo bekerja mempruning kelapa sawit dan memanen kelapa sawit selalu keluarga besarnya memberikan bonus kerja. Upah kerja yang dibayar oleh keluarga besar Edo sama dengan upah standar. Sedangkan untuk bonus selalu diberikan, dan jumlahnya lumayan besar juga.

Hasil penelitian ini ialah upah kerja dan bonus kerja. Kemudian, penulis melakukan wawancara kembali dengan Taha. Berikut adalah hasil wawancaranya.

*Saya merupakan anak petani kelapa sawit. Saya punya perkebunan kelapa sawit lumayan luas. Tapi, saya tidak mengandalkan hasil panen kelapa sawit saja. Saya dari kecil udah terbiasa menderit, dan ikut kerja jadi buruh bersama orang tua. Saat ini, walaupun saya memiliki perkebunan kelapa sawit yang cukup luas. Saya masih tetap kerja jadi buruh tani. Disamping itu saya masih tetap mengurus kelapa sawit milik sendiri. Motivasi saya bekerja sebagai buruh tani kelapa sawit ialah upah kerja. Uang yang saya peroleh dari buruh tani kelapa sawit ini lumayan banyak juga. Saya yang penting ada uang masuk langsung menerima kerja. Duduk duduk di rumah itu tidak ada dalam kamus hidup saya. Biasanya saya memperoleh upah kerja sama dengan upah standar. Biasanya, saya memperoleh upah panen Rp 250/kg kelapa sawit untuk kebun yang jauh jaraknya. Sedangkan kebun kelapa sawit yang jaraknya dekat upahnya Rp 200/kg.*

Hasil wawancara diatas dijelaskan bahwa Taha merupakan anak petani kelapa sawit. Taha memiliki perkebunan kelapa sawit yang cukup luas. Tetapi, Taha tidak mau mengandalkan kehidupannya dari hasil panen kelapa sawit saja. Taha dari kecil udah terbiasa hidup menderit, dan bekerja menjadi buruh tani bersama orang tuanya. Saat ini, walaupun Taha memiliki perkebunan kelapa sawit yang cukup luas. Taha masih tetap bekerja sehari-hari sebagai buruh tani kelapa sawit. Disamping itu Taha masih tetap mengurus perkebunan

kelapa sawit miliknya. Motivasi Taha bekerja sebagai buruh tani kelapa sawit ialah memperoleh upah kerja. Upah yang diperoleh Taha sebagai buruh tani kelapa sawit cukup besar. Taha berprinsip pendapatan harus masuk setiap hari. Di rumah saja menyantai nyantai, dan menikmati hasil panen kelapa sawit tidak ada dalam kamus hidup Taha. Biasanya, upah kerja yang diperoleh Taha sebagai buruh tani sama dengan upah standar. Upah memanen sebesar Rp 250/kg kelapa sawit untuk kebun yang jauh jaraknya. Sedangkan memanen kebun kelapa sawit yang jaraknya dekat upahnya sebesar Rp 200/kg kelapa sawit.

Hasil penelitian ini ialah upah kerja. Kemudian, melakukan wawancara kembali dengan Kono. Berikut adalah hasil wawancaranya.

*“Saya merupakan anak petani kelapa sawit. Saya memiliki perkenunan kelapa sawit sedikit. Saya sehari-hari bekerja sebagai buruh tani kelapa sawit. Jika tinggal disini pilihan pekerjaan itu tidak ada selain buruh tani, buruh muat sawit dan pemulung brondolan. Mau kerja menjadi pedagang dan toke sawit tidak punya modal dan kepandaian. Untuk itu saya bekerja sebagai buruh tani kelapa sawit. Saya biasanya bekerja mempruning pelepah, menyemprot dan memanen kelapa sawit. Motivasi saya bekerja sebagai buruh tani kelapa sawit ialah memperoleh upah kerja dan rokok. Setiap saya kerja rokok dapat dan upah pun dapat. Upah kerja yang saya terima selalu upah standar dari petani. Saya hanya bekerja pada seorang petani kelapa sawit, dan lahannya itu sangat luas”.*

Hasil wawancara diatas dijelaskan bahwa Kono merupakan anak petani kelapa sawit. Kono memiliki perkebunan kelapa sawit sedikit. Kono sehari-hari bekerja sebagai buruh tani kelapa sawit. Kono menyebutkan tinggal di silaut pekerjaan yang tersedia itu terbatas. Pekerjaan yang tersedia hanya terdiri dari buruh tani kelapa sawit dan pemulung brondolan. Jika ingin bekerja sebagai pedagang dan toke sawit tidak punya modal dan kepandaian. Untuk itu Kono bekerja sebagai buruh tani kelapa sawit. Kono biasanya bekerja mempruning pelepah, menyemprot dan memanen kelapa sawit. Motivasi Kono bekerja sebagai buruh tani kelapa sawit ialah memperoleh upah kerja, dan fasilitas kerja berupa rokok. Setiap Kono bekerja yang diperoleh ialah rokok dan upah kerja. Upah kerja yang Kono terima selalu upah standar dari petani. Kono hanya bekerja pada seorang petani kelapa sawit, dan lahannya itu sangat luas.

Hasil penelitian ini ialah upah kerja dan fasilitas kerja. Hasil penelitian secara keseluruhan dari faktor-faktor penyebab motivasi kerja pada buruh tani kelapa sawit ialah upah kerja, bonus kerja dan fasilitas kerja. Motivasi kerja ialah sesuatu yang ingin diperoleh dan membuat gairah kerja seseorang menjadi lebih tinggi. Dengan bangkitnya motivasi kerja apapun bentuk pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan baik. Karena motivasi kerja membuat seseorang menjadi mau bekerja keras, bekerja cerdas, bekerja ikhlas dan bekerja tuntas (Affandi, 2018). Berbicara mengenai motivasi kerja, motivasi kerja menekankan kepada bangkitnya gairah kerja. Dimana yang sebelumnya seseorang malas bekerja menjadi antusias bekerja. Hal yang sama juga terjadi pada buruh tani. Buruh tani termotivasi bekerja karena ada balas jasa yang diterimanya. Sebaliknya jika gratis saja tanpa adanya balas jasa. Tentu, tidak akan mungkin buruh tani mau bekerja dengan petani kelapa sawit. Dengan apa buruh tani mau menghidupi keluarganya. Buruh tani juga butuh balas jasa untuk menghidupi keluarganya. Balas jasa dalam ilmu manajemen sumber daya insani disebut kompensasi (Khaeruman et al., 2021).

Bentuk kompensasi ada dua yang meliputi, kompensasi finansial dan kompensasi intrinsik. Kompensasi finansial merupakan bentuk kompensasi langsung berupa uang yang dibayar oleh pemberi kerja kepada pekerja atas pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik. Kompensasi finansial dalam dunia kerja dapat dilihat dari pembayaran gaji, pembayaran upah, pembayaran bonus dan pembayaran tunjangan. Sedangkan kompensasi intrinsik merupakan bentuk kompensasi tidak langsung dalam rangka menyenangkan hati para pekerja agar nyaman bekerja dengan pemberi kerja. Kompensasi intrinsik dalam dunia kerja dapat dilihat dari pemberian penghargaan kerja, pemberian kesempatan pengembangan karir dan pemberian fasilitas kerja (Harras et al., 2020). Dengan melihat ke dua bentuk kompensasi ini. Dimana kedua bentuk kompensasi ini tidak hanya terdapat di sektor formal seperti, perusahaan dan instansi. Namun, ternyata kedua bentuk kompensasi ini juga terdapat di sektor kerja informal, seperti perkebunan kelapa sawit milik petani.

Walaupun begitu, sektor kerja formal dan sektor kerja non formal memiliki perbedaan. Dimana perbedaannya dapat dilihat dari jumlah tenaga kerja. Biasanya, sektor kerja formal dari perusahaan kelapa sawit dapat mempekerjakan ratusan sampai ribuan buruh tani (Sutoro et al., 2022).. Sedangkan sektor kerja non formal dari perkebunan kelapa sawit milik petani dapat mempekerjakan satu hingga belasan buruh tani. Kedua sektor kerja ini sama-sama memberikan kompensasi pada buruh tani, baik kompensasi finansial maupun kompensasi intrinsik. Pemberian kompensasi pada buruh tani bertujuan menjamin keadilan, mempertahankan buruh tani yang sudah ada, serta memperoleh buruh tani yang cakap. Sebagaimana disampaikan oleh (Silaen et al., 2021) bahwa tujuan pemberian kompensasi meliputi, menjamin keadilan, mempertahankan buruh tani

yang sudah ada, serta memperoleh buruh tani yang cakap. Tujuan diberikannya kompensasi ini oleh petani kelapa sawit, agar buruh tani mau mengurus perkebunan kelapa sawitnya.

Mengurus perkebunan kelapa sawit membutuhkan tenaga fisik yang kuat, seperti memanen kelapa sawit. Sebagian petani kelapa sawit disamping tidak memiliki tenaga fisik yang kuat untuk mengurus perkebunan kelapa sawit. Sebagian petani kelapa sawit juga mau berbagi rezeki dengan cara mempekerjakan buruh tani. Keduanya sama-sama membutuhkan uang. Dimana petani memperoleh uang dari hasil penen kelapa sawit. Sedangkan buruh tani memperoleh uang dari bekerja di perkebunan kelapa sawit milik petani. Keduanya juga memiliki tanggung jawab menghidupi keluarganya (telah menikah), serta memiliki keinginan membentuk keluarga (belum menikah). Tidak dapat dipungkiri bahwa penyebab motivasi kerja pada buruh tani perkebunan kelapa sawit ialah memperoleh kompensasi. Kompensasi disini termasuk upah kerja, bonus kerja serta fasilitas kerja. Semuanya ini termasuk dalam bentuk kompensasi finansial dan kompensasi instrinsik.

Karena pada dasarnya pemberian kompensasi dalam dunia kerja ialah wajib dibayarkan dan diberikan pada pekerja (Fahmi, 2021). Agar antara pemberi kerja dan penerima kerja sama-sama puas dan tidak ada yang dirugikan. Disamping itu, kompensasi menjadi alasan pekerja mau menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan berkinerja terbaik. Karena pembayaran kompensasi yang layak pada buruh tani akan membuat motivasi kerja menjadi lebih tinggi. Sebagaimana yang disampaikakan oleh (Slamet, 2023) bahwa tujuan pemberian kompensasi ialah memotivasi pekerja agar memberikan kinerja terbaik. Disamping itu, tujuan pemberian kompensasi ialah menjamin keadilan, mempertahankan buruh tani yang sudah ada, serta memperoleh buruh tani yang cakap. Dimana menjamin keadilan disini ialah adanya rasa puas antara petani dan buruh tani terkait pembayaran dan penerimaan kompensasi yang diberikan. Sedangkan mempertahankan buruh tani yang sudah ada ialah petani hanya mempekerjakan buruh tani selamanya tetap orang yang sama. Terakhir, memperoleh buruh tani yang cakap. Dimana buruh tani yang dipekerjakan mengurus perkebunan kelapa sawit memiliki keahlian dalam mengurus perkebunan kelapa sawit. Untuk itulah petani memberikan kompensasi yang layak pada buruh tani. Tujuannya memotivasi buruh tani agar memberikan kinerja terbaiknya.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian dari faktor-faktor penyebab motivasi kerja pada buruh tani kelapa sawit ialah upah kerja, bonus kerja dan fasilitas kerja. Setelah dibahas, upah kerja dan bonus kerja termasuk ke dalam bentuk kompensasi finansial. Sedangkan fasilitas kerja termasuk ke dalam bentuk kompensasi intrinsik. Kedua bentuk kompensasi ini dibayarkan dan diberikan bertujuan untuk memotivasi buruh tani agar memberikan kinerja terbaiknya. Karena keduanya sama-sama membutuhkan, dan memiliki tanggung jawab pada keluarganya (telah menikah), dan memiliki keinginan untuk menikah (belum menikah).

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Mutahir, Ujianto, & M. Zaid Abdurrakhman. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Kabupaten Barito Selatan. *Kindai*, 17(1), 44–54. <https://doi.org/10.35972/kindai.v17i1.557>
- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ariwibowo, J., Madris, & Patiro, S. P. S. (2022). Pengaruh Peluang Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Sulawesi Barat. *Jurnal Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 9(2), 126–134. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v9i2.2433>
- Djatimiko, A. H., Harsono, & Natsir, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui Motivasi Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah. *Jurnal Sosial Dan Teknologi*, 3(2), 114–120. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v3i2.640>
- Erliawan, A. D. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Pemerintah Kabupaten Jombang. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(8), 1331–1342. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i8.170>
- Fahmi, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(1), 52–64. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i1.678>
- Firmansyah, R., Aprianto, R., & Fitria, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Mamen: Jurnal Manajemen*, 1(4), 466–475. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1020>
- Habdullah, K., Indrawati, M., & Muninghar. (2020). Pengaruh Kompensasi, Budaya Instansi, Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM*

- Online), 4(5), 774–788. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.398>
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Unpam Press.
- Haryani, T., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2022). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *The Journalish: Social and Government*, 3(1), 55–74. <https://doi.org/10.55314/tsg.v3i1.234>
- Juita, M. V. (2023). Pengaruh Rotasi Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya. *Jurnal Comserva*, 2(09), 1883–1901. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i09.575>
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwatningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widyanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep Dan Studi Kasus* (p. 22). CV. AA Rizky.
- Kurniawan, A. R., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Situbondo. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 102–110. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v6i1.3540>
- Marnisah, L., Kore, J. R. R., & Wadud, M. (2023). *Hubungan Industrial Dan Kompensasi*. Deepublish Digital.
- Masruroh, R., Komaruddin, M. N., & Fatimah, E. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(1), 100–110. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i1.2814>
- Novita, S., Elfiswandi, & Zefriyenni. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(2), 156–161. <https://doi.org/10.35134/jbeupiypk.v7i2.164>
- Nurzakiah, E. L., & Febrina, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada PT Billy Indonesia ). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>
- Prananda, T., Ismuhajar, I., & Lusiana, L. (2022). Analisis Sistem E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Pemediasi. *Jurnal JBE*, 7(3), 316–323.
- Pranata, R. R. E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Percetakan Gramedia Cikarang. *Jurnal Eksekutif*, 16(2), 327–354.
- Purba, J. H. V. (2018). *Industri Sawit Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional*. Kesatuan Press.
- Ragita, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekretariat Dprd Kabupaten Batanghari. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(03), 652–665. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17979>
- Rahmadani, A., Saputra, M., Firdaus, N., Pasrizal, H., & Elvina, A. (2024). Dampak Hilirisasi Terhadap Pendapatan Petani Kelapa Sawit di Nagari Talang Binjai Kecamatan Silaut Kabupaten Pesisir Selatan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(7), 5407–5422. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i7.2287>
- S, N., Mattalatta, & Syukur, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. *Yume: Journal of Management*, 2(1).
- Sari, I. K. (2019). Pengaruh Budaya Kerja 5R Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi Kerja. *Management and Business Review*, 3(2), 95–103. <https://doi.org/10.21067/mbr.v3i2.4671>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., & Triwardhani, D. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada.
- Simatupang, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Judicious*, 2(1), 11–21. <https://doi.org/10.37010/jdc.v2i1.198>
- Slamet, R. (2023). *Manajemen kinerja*. Sekolah Tinggi Manajemen IMMI.
- Sutoro, M., Arsid, Wahyudi, & Subarto. (2022). *Budaya Organisasi*. Unpam Press. <https://doi.org/10.57251/multiverse.v1i3.716>
- Syarif, M. I., Idris, M., & Alam, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan (Massaro)*, 2(2), 138–152.
- Syukron, M., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 168–176.

<https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i2.869>

- Triananda, R., Hendriani, S., & Machasin, M. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 7(3), 271–280. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v7i3.729>
- Wahyudi, A., Rina, & Hafipah. (2022). Hubungan Antara Motivasi dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Melalui Komunikasi Di Kecamatan Tellu Siattinge Kabupaten Bone. *Paradoks: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 88–98.
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *Produktivitas Kerja*. Kencana.
- Wulandari, P., & Iswanto, Y. (2022). Peran Orang Tua Dalam Penanaman Nilai-Nilai Aklak Dalam Keluarga (Studi Kasus Anak-Anak Buruh Tani Desa Pinang Sebatang Kecamatan Simpang Karis Kabupaten Bangka Tengah. *Jurnal Lentera*, 3(2), 73–79.
- Zarkani, & Lubis, T. A. (2022). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(04), 993–1007. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i04.16238>