

**TINGKAT MOTIVASI PEMUDA DALAM PENGELOLAAN
USAHATANI KAKAO DI DESA WAPAE JAYA
KECAMATAN TIWORO TENGAH KABUPATEN MUNA**

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Halu Oleo,
Provinsi Sulawesi Tenggara.

La Maga, Taane La Ola, Hartina Batoa, Rahayu Endah Purwanti

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi pemuda dalam pengelolaan usahatani kakao. Variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah motivasi internal (persepsi individu mengenai diri sendiri, kebutuhan akan prestasi dan harga diri, harapan, dan kepuasan kerja) dan motivasi eksternal (jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana individu bergabung, dan sistem imbalan yang diterima). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pemuda di Desa Wapae Jaya berjumlah 172 orang, yang kemudian diambil secara acak sederhana (*Simple Random Sampling*) sebesar 15% dari jumlah anggota populasi maka diperoleh sampel sebanyak 26 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi pemuda dalam pengelolaan usahatani kakao di Desa Wapae Jaya tergolong dalam kategori rendah.

Kata kunci: motivasi, pemuda, pengelolaan, usahatani, kakao.

I. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara produsen utama kakao dunia. Luas areal tanaman kakao Indonesia tercatat 1,4 juta Ha dengan produksi kurang lebih 500 ribu ton/tahun, menempatkan Indonesia sebagai negara produsen terbesar ketiga dunia setelah Ivory Coast (Pantai Gading) dan Ghana. Luas perkebunan tersebut meningkat menjadi 1.432.558 Ha (tahun 2009). Rata-rata pertumbuhan luas perkebunan kakao di Indonesia dari tahun 2000 hingga tahun 2009 adalah sebesar 8%.

Kakao merupakan salah satu komoditas andalan perkebunan yang peranannya cukup penting bagi perekonomian nasional. Khususnya sebagai penyedia lapangan kerja, sumber pendapatan bagi sekitar 900 ribu kepala keluarga petani yang sebagian besar berada di Kawasan Timur Indonesia (KTI) serta memberikan sumbangan devisa terbesar ke tiga sub sektor perkebunan setelah karet dan minyak sawit dengan nilai sebesar US \$ 701 juta.

Produktivitas tanaman kakao yang merupakan komoditi unggulan di Sulawesi Tenggara saat ini baru mencapai 650 kg/ha setiap tahun, produktivitas tersebut cenderung menurun dibanding beberapa tahun sebelumnya terutama karena serangan hama penggerek batang dan penggerek buah. Sebab lain, usia tanaman yang sudah tua dan keterbatasan permodalan petani melakukan peremajaan dan meningkatkan intensifikasi lahan melalui pemupukan dan pemberantasan penyakit. Alasan lainnya adalah bentuk pengelolaan usaha tani yang dilakukan oleh para petani kakao Sultra yang masih bersifat tradisional, sehingga produktivitasnya rendah.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Muna dalam Angka Tahun 2012 khususnya Kecamatan Tiworo Tengah merupakan salah satu kecamatan yang memiliki potensi peningkatan tanaman kakao dengan urutan tertinggi yakni mencapai 800 Ha dengan produksi 300 ton. Usaha peningkatan produksi kakao yang ada di Kecamatan Tiworo Tengah tersebar di beberapa desa, salah satunya adalah Desa Wapae Jaya.

Desa Wapae Jaya memiliki lahan yang cukup luas dengan tingkat kesuburan tanah yang baik, topografi tanah yang datar serta sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung peningkatann usahatani kakao. Selain itu diperlukan juga keterlibatan sumberdaya manusia khususnya para pemuda yang memiliki peranan penting dalam proses pembangunan pertanian untuk tanaman kakao. Hal ini diperkuat dengan beberapa aspek yang melekat dalam diri pemuda seperti: pertama dari segi fisik pemuda masih memiliki tenaga yang kuat dibanding kalangan usia tua untuk melakukan berbagai aktifitas khususnya dalam usahatani kakao, kedua usia muda akan lebih mudah menerima dan mengadopsi teknologi baru, kemudian yang ketiga kalangan pemuda selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Ketersediaan lahan yang luas, tanah yang subur, harga jual yang tinggi dan tanaman yang bersifat jangka panjang menjadi beberapa keunggulan untuk mengembangkan usahatani kakao sehingga dapat mencapai produksi yang tinggi dan memberikan dampak positif bagi kesejahteraan ekonomi. Namun fenomena yang ada di Desa Wapae Jaya adalah sebagian besar pemuda lebih memilih

bekerja diluar sektor pertanian, seperti kuli bangunan, buruh mobil, pegawai swasta, dan berburu. Dengan demikian dibutuhkan motivasi atau dorongan dari pemuda, baik secara *intrinsik* maupun secara *ekstrinsik* sehingga pemuda di Desa Wapae Jaya mau mengembangkan usahatani kakao.

II. PENDEKATAN TEORITIS

2.1 Konsep Motivasi

Khairuddin (1992), mengatakan bahwa timbulnya motivasi didasari oleh desakan kebutuhan, namun tidak semua kebutuhan tersebut timbul secara bersama untuk menumbuhkan motivasi tergantung dari obyek dan problem yang sedang berlangsung seperti halnya petani dalam mengelolah usahatannya berbeda bagi setiap petani.

Motivasi dapat dinyatakan sebagai akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang dtunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu disbanding dengan orang lain dalam menghadapi situasi yang sama (Siagian, 1995).

Batasan mengenai motivasi sebagai "*The process by which behavior is energized directed*" (suatu proses, dimana tingkahlaku tersebut dipupuk dan diarahkan), para ahli psikologi memberikan kesamaan anatara motif dengan needs (dorongan, kebutuhan). Dari batasan di atas, dapat disimpulkan, bahwa motivasi adalah yang melatarbelakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu. Sedangkan pengertian mengenai motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif. Atau dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam karya biasa disebut pendorong semangat kerja (Anoraga, 2001).

Motivasi adalah alat pendorong yang menyebabkan seseorang merasa terpanggil dengan segala senang hati untuk melakukan suatu kegiatan (dalam hal ini yang dimaksud adalah motivasi dalam arti positif, yaitu untuk dapat memberikan sesuatu yang terbaik dalam pekerjaan). Motivasi sangat penting,

artinya dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau sasaran kerja. Karena itu, motivasi bagi seseorang merupakan modal utama untuk berprestasi sebab akan memberikan dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Tetapi, juga harus diakui bahwa tidak mudah bagi seorang pemimpin menumbuhkan motivasi kerja bagi bawahannya karena keinginan dan sifat setiap orang yang sangat bervariasi serta berubah-ubah, sehingga sangat sulit ditentukan. Semua itu dipengaruhi oleh situasi dan kondisi (Salim, 1996).

Sutikno (2012), motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong untuk melakukan suatu kegiatan. Sedangkan menurut Alma Buchari (2010), menjelaskan bahwa motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu, dan menurut Mardianto (2012), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau keinginan yang dapat dicapai dengan perilaku tertentu dalam suatu usahanya.

Munandar (2001), menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu proses di mana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Individu yang berhasil mencapai tujuannya tersebut maka berarti kebutuhan-kebutuhan dapat terpenuhi atau terpuaskan.

Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi

Menurut Herzberg *dalam* Robbin (2007), memandang motivasi berasal dari keberadaan faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi: pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan berkembang. Sedangkan faktor ekstrinsik berupa: upah, kondisi kerja, keamanan kerja, status, prosedur organisasi, mutu hubungan interpersonal.

Winardi (1992), mengatakan bahwa motivasi seseorang berhubungan dengan dua faktor, yaitu :

- a. *Faktor Internal*; faktor yang berasal dari dalam diri individu, terdiri atas:
 1. Persepsi individu mengenai diri sendiri; seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak;

2. Harga diri dan prestasi; faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat; serta dapat mendorong individu untuk berprestasi;
3. Harapan; adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.
4. Kepuasan kerja; lebih merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

b. Faktor Eksternal; faktor yang berasal dari luar diri individu, terdiri atas:

1. Jenis dan sifat pekerjaan; dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan dimaksud;
2. Kelompok kerja dimana individu bergabung; kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu; peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.
3. Sistem imbalan yang diterima; imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan; perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

Gouzaly (2000), mengelompokkan faktor-faktor motivasi kedalam dua kelompok yaitu, faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu : lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompensasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab. Faktor interna yaitu : tingkat kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan.

Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Riyanti dan Prabowo (1998), motivasi dibedakan menjadi dua tipe, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi instrinsik terjadi bila individu secara internal (di dalam dirinya) termotivasi untuk melakukan sesuatu, dapat berupa sikap, kepribadian, dan cita-cita. Hal tersebut karena dapat memberikan kesenangan, dirasakan penting, dan sebagainya. Beberapa penelitian psikologi pendidikan menunjukkan bahwa motivasi intrinsik terkait dengan *high educational achievement* dan *enjoyment by student*.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena faktor dari luar diri manusia (faktor eksternal), berupa kepemimpinan, bimbingan, kondisi lingkungan, dan sebagainya. Kebanyakan kegiatan yang dilakukan manusia pada umumnya secara langsung dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik dibandingkan motivasi intrinsik.

Hamzah (2008), membedakan motivasi dalam dua bentuk yang meliputi *Motivasi Intrinsik* dan *Motivasi Ekstrinsik*. *Motivasi intrinsik* timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan. Sedangkan *motivasi ekstrinsik* timbul karena adanya rangsangan dari luar individu.

1. Motivasi Intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sebagai contoh seseorang yang senang membaca, tidak usah ada yang menyuruh atau mendorongnya, ia sudah rajin mencari buku-buku untuk dibacanya. Kemudian kalau dilihat dari segi tujuan kegiatan yang dilakukannya (misalnya kegiatan belajar), maka yang dimaksud dengan motivasi intrinsik ini adalah ingin mencapai tujuan yang terkandung di dalam perbuatan belajar itu sendiri.

Sebagai contoh konkrit, seorang siswa itu melakukan belajar, karena betul-betul ingin mendapat pengetahuan, nilai atau keterampilan agar dapat berubah tingkah lakunya secara konstruktif, tidak karena tujuan yang lain-lain. "intrinsic motivations are inherent in the learning situations and meet pupil-needs and purposes". Itulah sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkait dengan aktivitas belajarnya. Seperti tadi dicontohkan bahwa seorang belajar, memang benar-benar ingin mengetahui segala sesuatunya, bukan karena ingin pujian atau ganjaran.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Sebagai contoh itu seseorang itu belajar, karena tahu besok paginya akan ujian dengan harapan akan mendapatkan nilai baik, sehingga akan dipuji oleh pacarnya, atau temannya. Jadi yang penting bukan karena belajar ingin mengetahui sesuatu, tetapi ingin mendapatkan nilai yang baik, atau agar mendapat hadiah. Jadi kalau dilihat dari segi tujuan kegiatan yang dilakukannya, tidak secara langsung bergayut dengan esensi apa yang dilakukannya itu. Oleh karena itu motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajar.

2.2 Konsep Pemuda

Untuk lebih dapat memfokuskan pada pembahasan selanjutnya, perlu disepakati dulu pengertian dan batasan generasi muda tersebut. Menurut batasan yang diberikan Unesco tahun 1983 di Bangkok, penduduk usia muda adalah mereka yang berumur 15-24 tahun. Dalam era pembangunan saat ini beberapa masalah yang masih dihadapi generasi muda perlu segera dipecahkan (Tjiptoherijanto, 1989).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2009 Tentang Kepemudaan Pasal 1 ayat 1, yang dimaksud dengan pemuda adalah warga negara Indonesia yang memasuki periode penting pertumbuhan dan perkembangan yang berusia 16 (enam belas) sampai 30 (tiga puluh) tahun (Undang-Undang No. 40 Tahun 2009).

Keberadaan pemuda di Indonesia sesungguhnya dapat menjadi asset yang berharga bagi masa depan bangsa ini ke arah yang lebih baik dan mampu berdiri sejajar dengan bangsa lain dalam segala bidang. Hal ini terutama bila ditinjau dari komposisi jumlah pemuda di Indonesia yang berjumlah kurang lebih 81 juta jiwa pada tahun 2005 dan diprediksi akan bertambah sekitar 6 juta jiwa pada tahun 2015, yang berarti pada saat itu jumlah pemuda di Indonesia menjadi 87 juta jiwa. Salah satu langkah pemuda untuk membawa bangsa ini ke arah yang lebih baik adalah dengan partisipasi aktif pemuda Indonesia dalam upaya pembangunan masyarakat (Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga, 2006).

Berdasarkan usia pekerja, komposisi pekerja di sektor pertanian relatif lebih berimbang dibandingkan dengan sektor-sektor yang lain. Namun demikian, selama kurun waktu 1982-2003 komposisi pekerja sektor pertanian berdasarkan usia mengalami pergeseran. Pada tahun 1982, pekerja sektor pertanian masih didominasi oleh pekerja yang berusia di bawah 30 tahun, sementara jumlah pekerja yang berusia 30-44 tahun 932%0, 45-59 tahun (22%) dan diatas 60 tahun sebesar 7,5 persen. Dua dekade kemudian, komposisinya berubah, yaitu jumlah pekerja yang berumur di bawah 30 tahun semakin menurun menjadi 26 persen. Sementara pekerja dengan usia 30-44 tahun, 45-59 tahun, diatas 60 tahun meningkat masing-masing menjadi sekitar 36, 25 dan 12 persen (Malian, 2004).

Daryanto (2009) memberikan beberapa langkah membangun karakteristik membangun karakteristik generasi muda melalui 6 C yang harus dimiliki generasi muda. Pertama yang perlu ditingkatkan *Confidence*, kepercayaannya yang tentu diiringi dengan C yang kedua yakni *Character* yang baik seperti jujur, bertanggung jawab, disiplin dan sifat-sifat unggul lainnya. C yang ketiga *Competence* baik pendidikan formal maupun informal, yang keempat *connection*, dengan adanya koneksi (jaringan) akan mempercepat karir, *network* bisnis, teknologi, informasi dan lainnya. C yang kelima *Care*, kepedulian dan C yang terakhir *Contribution* pada diri sendiri dan keluarga.

2.3 Konsep Usahatani

Ilmu usahatani adalah ilmu yang mempelajari bagaimana seseorang mengushakan dan mengkoordinir faktor-faktor produksi berupa lahan dan alam sekitarnya sebagai modal sehingga memberikan manfaat yang sebaik-baiknya. Sebagai ilmu pengetahuan, ilmu usahatani merupakan ilmu yang mempelajari cara-cara petani menentukan, mengorganisasikan dan mengkoordinasikan penggunaan faktor-faktor produksi seefektif dan seefisien mungkin sehingga usaha tersebut memberikan pendapatan semaksimal mungkin (Suratijah, 2009).

Rivai Bachtiar (1980) dalam Fadholi (1996) mendefinisikan usahatani sebagai organisasi dari alam, kerja, dan modal yang ditujukan kepada produksi di lapangan pertanian. Tata laksana pertanian berdiri sendiri dan sengaja diusahakan oleh seorang atau sekumpulan orang, segolongan sosial, baik yang terikat genologis, politis, maupun territorial sebagai pengelolanya. Usaha tani pada umumnya dilaksanakan pada areal yang sempit yang tujuannya untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Usaha tani cukup dilaksanakan oleh petani sendiri, adapun tenaga dari luar hanya sebagai bantuan, khususnya untuk kegiatan atau pekerjaan yang membutuhkan tenaga lebih dari potensi tenaga kerja yang dimiliki petani (Hernanto, 1996).

Usahatani (The Farm) adalah sebagian dari permukaan bumi di mana seorang petani dan keluarga tani atau badan usaha lainnya bercocok tanam atau memelihara ternak. Usaha tani pada dasarnya adalah sebidang tanah. Ditinjau dari

sudut pembangunan pertanian, hal terpenting mengenai usaha tani adalah bahwa usahatani hendaknya senantiasa berubah, baik dalam ukuran (size) maupun susunannya, untuk memanfaatkan metoda usahatani yang senantiasa berkembang, secara lebih efisien. Corak usahatani yang cocok bagi pertanian yang masih primitive bukanlah corak yang paling produktif apabila sudah tersedia metoda-metoda yang modern (Mosher, 1987).

Ushatani (*farm management*) adalah cara bagaimana mengelola kegiatan-kegiatan pertanian. Ukuran dan jenis usahatani mungkin berkisar dari sebidang kecil usahatani subsisten dengan luas areal kurang dari 1 ha sampai perusahaan pertanian negara yang meliputi semua lahan dari beberapa desa. Usahatani mungkin dilaksanakan oleh seorang penggarap atau pemilik, seorang manajer yang dibayar sebuah koperasi (perusahaan negara), atau oleh seorang pemilik yang tinggal jauh dari lahan yang dimilikinya. Umumnya adalah usahatani pemilik-penggarap, semi-subsisten. Prinsip manajemen yang sama berlaku bagi setiap jenis, namun tentu saja, dengan tingkat penekanan yang berbeda (Makeham dan Malcom, 1991).

Usaha tani adalah kesatuan organisasi antara faktor produksi berupa lahan, tenaga kerja, modal dan manajemen yang bertujuan untuk memproduksi komoditas pertanian. Usaha tani sendiri pada dasarnya merupakan bentuk interaksi antara manusia dan alam di mana terjadi saling mempengaruhi antara manusia dan alam sekitarnya (Djamali, 2000).

Menurut Hernanto (1993) yang menjadi unsur-unsur pokok usahatani yang dikenal dengan faktor-faktor produksi antara lain:

- a. Tanah. Dalam usahatani, unsur tanah memiliki peranan sangat penting. Tanah adalah media tumbuh atau tempat tumbuhnya tanaman.
- b. Tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan faktor yang penting bagi keberhasilan atau produksi. Dalam usahatani ditemukan dua macam tenaga kerja yaitu tenaga kerja dalam keluarga dan tenaga kerja luar keluarga. Tenaga kerja dalam keluarga adalah tenaga kerja dalam usahatani tidak dibayar upahnya, sedangkan tenaga kerja luar keluarga adalah tenaga

dalam usahatani yang dibayarkan upahnya sehingga dinamakan tenaga upahan.

- c. Modal. Modal adalah barang atau uang yang bersama faktor produksi lainnya dan tenaga kerja serta pengelolaan menghasilkan barang-barang baru yaitu produksi pertanian.
- d. Manajemen atau pengelolaan. Manajemen usahatani adalah kemampuan petani menentukan, mengkoordinasikan faktor produksi yang dikuasainya sebaik-baiknya dan mampu memberikan hasil sebagaimana yang diharapkan.

Tingkat pertumbuhan dan perkembangan usaha tani itu dapat kita ukur dengan berbagai jenis alat pengukur (Tohir, 1991). Untuk keperluan ilmu usahatani dapat kiranya dipergunakan jenis alat-alat pengukur berikut:

- a. Asas pengelolaan berdasarkan tujuan perusahaan dan prinsip-prinsip sosial-ekonomis.
- b. Teknik atau alat-alat pengelolaan tanah.
- c. Kekuasaan badan-badan kemasyarakatan atas pengelolaan usaha tani.
- d. Kedudukan sosial ekonomis petani sebagai pengusahawan.

Usahatani adalah keinginan mengorganisasi (mengelola) asset dan cara dalam pertanian. Atau lebih tepatnya adalah suatu kegiatan yang mengorganisasi sarana produksi pertanian teknologi dalam suatu usaha yang menyangkut bidang pertanian (Daniel, 2002).

Usahatani adalah himpunan dari sumber-sumber alam yang terdapat ditempat itu yang diperukan untuk produksi pertanian. Jadi usahatani yang sesungguhnya tidak sekedar terbatas pada pengambilan hasil, melainkan benar-benar merupakan usaha produksi. Disini berlangsung pendayagunaan tanah, investasi, tenaga kerja dan manajemen (Mubyarto, 1994).

Perkembangan diversifikasi usahatani dan pilihan pola tanam bersifat dinamis, sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor teknis, sosial ekonomi dan kebijakan. Kinerja dan perilaku petani dalam melakukan diversifikasi usahatani dan pilihan pola tanam adalah sangat kompleks. Diversifikasi pertanian ditingkat

usahatani akan berkembang secara luas bila didukung oleh kondisi aspek teknis, sosial ekonomi, dan kebijakan yang kondusif (Suradisastra, 2006).

III. METODE PENELITIAN

Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dihitung secara presentase dari masing-masing komponen variabel. Nilai presentase sebagai acuan untuk menjelaskan secara kuantitatif masing-masing komponen dari kedua variabel diatas. Untuk menggolongkan tinggi, sedang dan rendah dari motivasi pemuda digunakan interval dengan rumus sebagai berikut.

$$I = \frac{J}{K} \quad (\text{Sudjana, 2005})$$

Dimana:

I= interval kelas

J= jarak sebaran (skor tinggi – skor rendah)

K= banyaknya kelas

Selanjutnya untuk mengetahui hubungan antara motivasi pemuda dengan pengelolaan usahatani kakao, digunakan analisis Korelasi Rank Spearman, yaitu:

$$\rho = 1 - \frac{n(n^2 - 1)}{6\sum bi^2} \quad (\text{Sugiyono, 2008})$$

Keterangan:

ρ = koefisien korelasi.

bi^2 = selisih setiap pasangan rank

n = banyaknya subyek atau responden

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Motivasi Pemuda Dalam Pengelolaan Usahatani Kakao Di Desa Wapae Jaya

Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dengan kata lain, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggota masyarakat. Motivasi juga dapat diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan, seseuai dengan tujuan tertentu yang telah ditetapkan lebih dahulu. Dalam penelitian ini, motivasi pemuda di Desa Wapae Jaya dalam pengelolaan usahatani kakao yang dilihat dari dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Motivasi internal meliputi persepsi individu mengenai diri sendiri, harga diri dan prestasi, kebutuhan, dan kepuasan kerja. Sedangkan motivasi eksternal meliputi : jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana individu bergabung, dan Sistem imbalan yang diterima.

4.3.1 Faktor Internal

1. Persepsi Pemuda dalam Pengelolaan Usahatani Kakao

Seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak (Winardi, 1992). Seseorang sebelum bertindak atau melakukan suatu pekerjaan akan ada proses penilaian kognitif antara diri sendiri dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan, proses kognitif inilah yang akan mempengaruhi seseorang untuk memutuskan apakah seseorang melaksanakan pekerjaan tersebut atau tidak. Dalam penelitian ini akan diukur mengenai persepsi pemuda dalam pengelolaan usahatani kakao di desa Wapae Jaya, untuk mengetahui bagaimana tingkat persepsi pemuda dalam pengelolaan usahatani kakao selanjutnya akan dijelaskan melalui Tabel 12.

Table 12. Persepsi Pemuda dalam Pengelolaan Usahatani Kakao di Desa Wapae Jaya, 2014.

| No. | Persepsi Individu Mengenai Diri Sendiri (Skoring) | Jumlah Responden (Jiwa) | Presentase (%) |
|---------------|--|-------------------------------|-------------------|
| 1. | Tinggi (13 - 15) | 7 | 27 |
| 2. | Sedang (9 - 12) | 8 | 31 |
| 3. | Rendah (5 - 8) | 11 | 42 |
| Jumlah | | 26 | 100 |

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2014.

Berdasarkan Tabel 12, dapat dilihat bahwa sebanyak 7 responden atau 27% masuk dalam kategori tinggi. Penelitian ini menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil pemuda Desa Wapae Jaya yang menganggap usahatani kakao sesuai dengan persepsi mereka dalam memilih pekerjaan untuk berusahatani kakao. Kesesuaian yang dimaksud disini adalah usahatani kakao sesuai dengan tingkat pengetahuan serta keterampilan mereka, sesuai dengan ketersediaan modal yang mereka miliki, dan tenaga kerja yang cukup dalam pengelolaan usahatani kakao.

Selanjutnya pada Tabel 12 menunjukkan sebanyak 11 responden atau 42% masuk dalam kategori rendah. Penelitian ini menjelaskan sebagian besar pemuda di Desa Wapae Jaya menganggap bahwa bahwa pekerjaan dibidang pertanian khususnya pengelolaan usahatani kakao tidak sesuai dengan persepsi mereka dalam memilih pekerjaan, sebab usahatani kakao membutuhkan modal yang cukup besar utamanya dalam kegiatan pemupukan dan pengendalian hama dan penyakit tanaman. Dengan keterbatasan modal yang dimiliki oleh pemuda dalam pengelolaan usahatani sehingga kebutuhan pupuk tidak terpenuhi serta pengendalian hama dan penyakit pada tanaman kakao tidak dilakukan secara tepat pada akhirnya berdampak pada rendahnya produksi kakao serta harga jual yang kurang atau tidak memuaskan.

Upaya untuk menumbuhkan persepsi seseorang dalam proses kognitifnya perlu dilakukan beberapa pendekatan berupa persuasif (ajakan) serta peningkatan

pengetahuan dan keterampilan sehingga seseorang mau dan mampu melakukan berbagai kegiatan. Sebagai upaya untuk memberikan pemahaman kepada pemuda agar mereka termotivasi untuk berusaha kakao ada beberapa hal yang harus dilakukan. Diantaranya dari pihak pemerintah khususnya penyuluh pertanian, perlu melakukan penyuluhan yang lebih intensif mengenai teknik pengolahan lahan yang baik dan benar, pentingnya penggunaan bibit unggul, pemupukan dan pengendalian hama dan penyakit tepat sasaran, tepat waktu, tepat cara, tepat guna dan dilakukan pada tempat yang tepat pula. Kemudian hal yang paling mendukung keberhasilan suatu usahatani adalah aspek pemasaran, hal ini perlu disediakannya lembaga pemasaran dengan tingkat harga yang stabil sehingga petani mendapatkan keuntungan yang tinggi dalam usahatani kakao.

2. Harga Diri dan Prestasi

Faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat, serta dapat mendorong individu untuk berprestasi (Winardi 1992). Percaya diri dan harga diri maupun kebutuhan akan pengakuan orang lain. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, hal itu berarti memiliki pekerjaan yang dapat diakui sebagai bermanfaat, menyediakan sesuatu yang dapat dicapai, serta pengakuan umum dan kehormatan di dunia luar (Hamzah, 2008).

Pada dasarnya setiap manusia pasti memiliki keinginan untuk meningkatkan harga diri mereka serta prestasi yang dapat diakui oleh orang lain atas pekerjaan yang dilakukannya. Keinginan seseorang untuk meningkatkan status sosial dan ekonominya akan dapat diraih dengan berbagai macam kegiatan. Baik dari segi pekerjaannya sendiri, atas bentuk kepemimpinannya dalam sebuah organisasi ataupun dibidang social-ekonomi lainnya. Dalam penelitian ini akan diukur mengenai tingkat keinginan pemuda untuk meningkatkan harga diri atau status sosial serta mencapai prestasi dalam pengelolaan usahatani kakao. Untuk mengetahui motivasi pemuda untuk meningkatkan harga diri dan mencapai prestasi tinggi dalam pengelolaan usahatani kakao akan dijelskan pada Tabel 13.

Tabel 13. Kebutuhan Pemuda Atas Harga Diri dan Prestasi dalam Pengelolaan Usahatani Kakao di Desa Wapae Jaya, 2014.

| No. | Harga Diri dan Prestasi (Skoring) | Jumlah Responden (Jiwa) | Presentase (%) |
|---------------|--------------------------------------|----------------------------|-------------------|
| 1. | Tinggi (13 - 15) | 24 | 92 |
| 2. | Sedang (9 - 12) | 2 | 8 |
| 3. | Rendah (5-8) | 0 | 0 |
| Jumlah | | 26 | 100 |

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2014.

Berdasarkan Tabel 13, dapat dilihat bahwa sebanyak 24 responden atau 92% masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pemuda sebagai responden dalam penelitian ini memiliki keinginan yang tinggi untuk meningkatkan harga diri atau status sosial dan memperoleh prestasi dalam pengelolaan usahatani kakao. Tentunya untuk mencapai hal itu harus ada pengetahuan dan keterampilan yang cukup, serta ketersediaan modal yang memadai dalam pengelolaan usahatani kakao sehingga dicapainya produksi yang maksimal serta nilai jual kakao yang memuaskan yang pada gilirannya akan meningkatkan harga diri atau status sosial mereka dimata masyarakat atas prestasi yang dicapai dalam pengelolaan usahatani kakao.

Keinginan untuk meningkatkan harga diri atau status sosial serta keinginan untuk mencapai prestasi yang tinggi merupakan kebutuhan bagi setiap orang. Untuk meningkatkan harga diri atau status sosial serta prestasi yang tinggi dapat dicapai melalui beberapa aspek kegiatan, salah satunya adalah dalam kegiatan pengelolaan usahatani kakao. Keinginan untuk mencapai hal tersebut akan menjadi sebuah dorongan atau motivasi untuk terus berusaha dan bekerja sehingga seseorang mencapai prestasi yang tinggi yang pada akhirnya akan meningkatkan status sosial maupun ekonominya.

3. Harapan

Harapan didasarkan pada keyakinan bahwa orang dipengaruhi oleh perasaan mereka tentang gambaran hasil tindakan mereka. Contohnya, orang yang menginginkan kenaikan pangkat akan menunjukkan kinerja yang baik kalau

mereka menganggap kinerja yang tinggi diakui dan dihargai dengan kenaikan pangkat (Hamzah, 2008). Selanjutnya, adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku (Winardi, 1992). Mengenai harapan pemuda dimasa yang akan datang dalam pengelolaan usahatani kakao di Desa Wapae Jaya akan dijelaskan melalui Tabel 14.

Tabel 14. Harapan Pemuda dalam Pengelolaan Usahatani Kakao di Desa Wapae Jaya, 2014.

| No. | Harapan (Skoring) | Jumlah Responden (Jiwa) | Presentase (%) |
|---------------|-------------------|----------------------------|-------------------|
| 1. | Tinggi (13 - 15) | 6 | 23 |
| 2. | Sedang (9 - 12) | 12 | 46 |
| 3. | Rendah (5 - 8) | 8 | 31 |
| Jumlah | | 26 | 100 |

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2014.

Berdasarkan Tabel 14, dapat dilihat bahwa sebanyak 6 responden atau 23% masuk dalam kategori tinggi, hal ini dapat dijelaskan bahwa hanya sebagian kecil pemuda memiliki harapan tinggi dalam pengelolaan usahatani kakao. Pada Tabel 14 menunjukkan bahwa sebanyak 12 responden atau 46% masuk dalam kategori sedang. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa harapan mereka untuk meningkatkan usahatani kakao mereka cukup tinggi, baik dari segi luas lahan maupun produksinya, dengan pertimbangan bahwa untuk meningkatkan usahatani mereka membutuhkan modal yang sangat besar.

Tabel 14 juga menunjukkan masih ada 8 responden atau 31% masuk dalam kategori rendah. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa masih ada pemuda pemuda yang tidak memiliki harapan untuk meningkatkan usahatani kakao yang dikelolanya. Baik dari segi luas lahan maupun produksinya. Alasan yang paling mendasar sehingga mereka memiliki motivasi yang rendah yaitu disebabkan oleh serangan hama dan penyakit yang semakin sulit untuk dikendalikan sehingga berdampak pada rendahnya kualitas dan kuantitas produksi. Serta kurangnya

modal untuk memenuhi kebutuhan pupuk, pestisida atau bahkan penggunaan tenaga kerja.

Harapan yang tinggi untuk memperoleh hasil yang maksimal akan memotivasi seseorang untuk terus bekerja. Namun untuk mencapai hasil yang tinggi tidak cukup hanya dengan kerja keras, diperlukan beberapa unsur pendukung agar suatu pekerjaan dapat memberikan hasil yang maksimal. Khususnya dalam pengelolaan usahatani kakao, bagi pemuda mereka memiliki harapan untuk meningkatkan skala usahatani mereka baik dari segi luas lahan, produksi maupun harga jual. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan beberapa faktor yang dapat mendukung pengelolaan usahatani kakao dilakukan dengan baik. Faktor pendukung yang dimaksud adalah dibutuhkan keterlibatan dari pemerintah untuk melakukan kegiatan penyuluhan serta pemberian bantuan berupa pupuk dan pestisida serta mekanisme pasar yang lebih baik sehingga pemuda mampu mengelola usahatani kakao dengan baik pada akhirnya akan memberikan produksi dengan kuantitas dan kualitas tinggi serta nilai jual kakao yang memuaskan, sehingga pemuda termotivasi untuk meningkatkan skala usahatani mereka.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja lebih merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku. Kepuasan kerja menjadi sebuah indikator berhasil atau tidaknya dalam pelaksanaan sebuah kegiatan. Kepuasan kerja akan menggambarkan pencapaian hasil secara maksimal, dengan kata lain pencapaian hasil kerja akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang atas berbagai pekerjaan atau aktifitas lainnya yang telah ditentukan.

Dalam menentukan tingkat kepuasan kerja setiap individu pasti memiliki kepuasan yang berbeda ataupun bisa memiliki tingkat kepuasan yang sama antara satu sama lain. Dalam penelitian akan diukur mengenai tingkat kepuasan pemuda atas pekerjaan mereka dalam pengelolaan usahatani kakao. Untuk mengetahui tingkat kepuasan pemuda dalam pengelolaan usahatani kakao di Desa Wapae Jaya akan dijelaskan melalui Tabel 15.

Tabel 15. Kepuasan Kerja Pemuda dalam Pengelolaan Usahatani Kakao di Desa Wapae Jaya, 2014.

| No. | Kepuasan kerja (Skoring) | Jumlah Responden (Jiwa) | Presentase (%) |
|---------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------|
| 1. | Tinggi (13 - 15) | 1 | 4 |
| 2. | Sedang (9 - 12) | 7 | 27 |
| 3. | Rendah (5 - 8) | 18 | 69 |
| Jumlah | | 26 | 100 |

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2014.

Tabel 15 menunjukkan bahwa sebanyak 18 responden atau 69% masuk dalam kategori rendah, hal ini menunjukkan lebih besar presentase jumlah pemuda yang tidak puas dengan pekerjaan mereka dalam pengelolaan usahatani kakao. Hal ini bisa dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan dalam usahatani kakao yang kurang, ketersediaan modal yang terbatas, serangan hama dan penyakit yang semakin sulit dikendalikan pada akhirnya berdampak pada kualitas dan kuantitas produksi kakao yang rendah (produksi rata-rata kakao di Desa Wapae Jaya hanya mencapai 350 Kg/Ha pada tahun 2013), serta nilai jual kakao yang murah pula. Tinggi rendahnya tingkat kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya akan mempengaruhi motivasi seseorang. Jika semakin tinggi kepuasan seseorang maka akan meningkatkan motivasi seseorang untuk memperoleh hasil yang maksimal, sebaliknya semakin rendah kepuasan seseorang atas hasil yang dicapainya akan rendah pula motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja seseorang akan mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan, apakah seseorang akan melanjutkan pekerjaan tersebut atau tidak. Sebagaimana halnya dalam pengelolaan usahatani kakao, tinggi atau rendahnya kepuasan pemuda atas usahatani yang dikelolanya akan mempengaruhi motivasi pemuda untuk melanjutkan usahatani kakao yang dikelolanya, dalam artian bahwa perawatan tanaman kakao tidak akan diperhatikan. Sehingga dibutuhkan pengelolaan usahatani kakao yang baik sesuai

dengan anjuran penyuluh sehingga usahatani kakao dapat berproduksi dengan baik dan mencapai hasil yang memuaskan pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan pemuda atas usahatani kakao yang dikelolanya.

4.3.2 Faktor Eksternal

1. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan dimaksud. Dalam penelitian ini akan diukur hubungan antara jenis dan sifat pekerjaan dengan motivasi pemuda dalam memilih pekerjaan usahatani kakao, untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan melalui Tabel 16.

Table 16. kesesuaian Jenis dan Sifat Pekerjaan dengan Keinginan Pemuda dalam Memilih Pekerjaan Pengelolaan Usahatani Kakao di Desa Wape Jaya, 2014.

| No. | Jenis dan Sifat Pekerjaan (Skoring) | Jumlah Responden (Jiwa) | Presentase (%) |
|---------------|--|----------------------------|-------------------|
| 1. | Sesuai (13 - 15) | 8 | 30 |
| 2. | Kurang Sesuai (9 - 12) | 9 | 35 |
| 3. | Tidak Sesuai (5 - 8) | 9 | 35 |
| Jumlah | | 26 | 100 |

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2014.

Berdasarkan Tabel 16, dapat dilihat bahwa sebanyak 8 responden atau 30% masuk dalam kategori sesuai. Hal ini menjelaskan bahwa jenis dan sifat pekerjaan pengelolaan usahatani kakao sesuai dengan keinginan mereka dalam memilih pekerjaan, karena usahatani kakao yang akan datang menjanjikan hasil yang memuaskan, dapat pula dipengaruhi pengetahuan dan keterampilan mereka yang tinggi serta ketersediaan modal dan tenaga kerja yang mencukupi dalam pengelolaan usahatani kakao. Sementara itu sebanyak 9 responden atau 35% yang masuk dalam kategori kurang sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa mereka

menyadari usahatani kakao dimasa yang akan datang dapat memberikan hasil yang cukup memuaskan sehingga dapat memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari.

Tabel 16 menunjukkan sebanyak 9 responden lainnya atau 35% masuk dalam kategori tidak sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak pemuda yang menganggap bahwa usahatani kakao dimasa yang akan datang kurang atau bahkan tidak bisa dipastikan akan memberikan penghasilan yang memuaskan. Hal itulah yang menyebabkan rendahnya motivasi mereka untuk memilih pekerjaan dalam pengelolaan usahatani kakao.

Perbedaan kategori pemuda responden terhadap jenis dan sifat pekerjaan usahatani kakao akan memberikan patokan atau acuan bagi pemuda dalam memilih pekerjaan, apakah mereka akan memilih berusahatani kakao atau tidak. Maka upaya yang dapat dilakukan adalah khususnya pemuda yang masuk dalam kategori rendah harus dilakukan penyuluhan yang lebih intensif agar motivasi pemuda untuk berusahatani kakao meningkat.

2. Kelompok Kerja Dimana Individu Bergabung

Kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu; peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.

Seperti halnya dalam pengelolaan usahatani, para petani juga akan memiliki dorongan atau motivasi untuk bergabung atau berinteraksi dengan kelompok tani sebagai sumber informasi atas inovasi-inovasi baru dalam pengelolaan usahatani. Informasi-informasi tersebut dapat berupa teknik pengolahan lahan yang baik, pemilihan bibit unggul, pemupukan pengendalian hama dan penyakit tanaman termaksud pula penanganan pasca panen dan pemasaran. Dalam penelitian ini akan diukur mengenai tingkat keinginan pemuda untuk bergabung dalam sebuah kelompok tani untuk memperoleh berbagai perkembangan informasi sebagaimana yang telah disebutkan. Untuk lebih jelasnya

mengenai dorongan atau motivasi pemuda untuk bergabung dalam sebuah kelompok tani kakao akan dijelaskan melalui Tabel 17.

Tabel 17. Motivasi Pemuda Untuk Bergabung Dengan Kelompok Tani Kakao di Desa Wapae Jaya, 2014.

| No. | Kelompok Kerja Dimana Individu Bergabung (Skoring) | Jumlah Responden (Jiwa) | Presentase (%) |
|---------------|--|-------------------------|----------------|
| 1. | Tinggi (13 - 15) | 11 | 42 |
| 2. | Sedang (9 - 12) | 3 | 12 |
| 3. | Rendah (5 - 8) | 12 | 46 |
| Jumlah | | 26 | 100 |

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2014.

Berdasarkan Tabel 17, dapat dilihat bahwa 11 pemuda responden atau 42% masuk dalam kategori tinggi. Dapat dijelaskan bahwa pengetahuan dan keterampilan usahatani kakao mereka masih sangat kurang, sehingga mereka membutuhkan informasi yang lebih banyak sebagai penunjang keberhasilan usahatani kakao. Tingginya motivasi pemuda untuk bergabung dengan kelompok tani kakao dapat dipengaruhi oleh pengetahuan mereka yang masih kurang dalam pengelolaan usahatani kakao, mereka menyadari bahwa untuk mencapai hasil yang memuaskan dalam usahatani kakao harus ditunjang dengan pengetahuan dan keterampilan yang cukup dalam pengelolaannya. Berbagai sumber untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tersebut dapat diperoleh melalui sesama petani maupun dari penyuluh. Hal inilah yang mempengaruhi tingginya motivasi pemuda untuk bergabung dengan kelompok tani kakao.

Tabel 17 menunjukkan masih ada 12 pemuda responden atau 46% masuk dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa lebih besar presentase pemuda dalam kategori rendah untuk bergabung dengan petani lain dalam memperoleh informasi terkait dengan pengelolaan usahatani kakao. Perbedaan kategori ini dapat dijelaskan bahwa motivasi pemuda untuk bergabung dengan kelompok kerja pengelolaan usahatani kakao untuk mencari informasi baru dalam pengelolaan usahatani kakao sangat kurang, mereka menganggap bahwa

pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh petani kakao yang lain sudah sama dengan apa yang diketahui oleh anggota kelompok tani lainnya dalam pengelolaan usahatani kakao. Meskipun pengetahuan dan keterampilan sudah sama dengan pemuda lainnya sehingga mereka tidak termotivasi untuk bergabung dengan kelompok tani kakao, namun pemuda harus termotivasi untuk mencari pengetahuan baru yang lebih tinggi mengenai usahatani kakao baik dari penyuluh maupun ahli pertanian, sehingga pengetahuan baru yang diperoleh dapat disampaikan pada petani lainnya.

Menjadi suatu keharusan bagi pemuda agar termotivasi untuk bergabung dengan petani lain dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam pengelolaan usahatani kakao, hal itu dapat diperoleh melalui petani lainnya yang memiliki pengetahuan lebih tinggi. Dengan adanya kelompok tani akan menjadi suatu wadah atau sarana untuk bertukar pengetahuan dan pengalaman bagi petani sehingga mereka dapat memperoleh pengetahuan baru. Dengan demikian akan menentukan sikap bagi pemuda dalam memecahkan masalah yang dihadapinya terkait dengan usahatani kakao yang dikelolanya.

3. Sistem Imbalan yang Diterima

Imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan; perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

Dalam pengelolaan usahatani, petani sebagai manajer dalam usahatannya sistem imbalan yang diterima dapat diartikan sebagai penghasilan yang diterima. Tinggi rendahnya penghasilan yang diterima akan mempengaruhi motivasi petani dalam menjalankan usahatannya. Ketika penghasilan yang diterima tinggi atau cukup memuaskan, maka petani tersebut akan memiliki motivasi yang tinggi pula dalam pengelolaan usahatani. Begitupula sebaliknya, apabila penghasilan yang diperoleh rendah atau tidak memuaskan, maka petani tersebut akan menurunkan motivasi mereka dalam berusahaatani. Mengenai sistem

imbalan (penghasilan) yang diterima pemuda dalam pengelolaan usahatani kakao di Desa Wapae Jaya akan dijelaskan melalui Tabel 18.

Table 18. Sistem Imbalan (Penghasilan) yang Diterima Pemuda dalam Pengelolaan Usahatani Kakao di Desa Wapae Jaya, 2014.

| No. | Sistem Imbalan yang Diterima (Skoring) | Jumlah Responden (Jiwa) | Presentase (%) |
|---------------|---|----------------------------|-------------------|
| 1. | Tinggi (13 - 15) | 2 | 8 |
| 2. | Sedang (9 - 12) | 14 | 54 |
| 3. | Rendah (5 - 8) | 10 | 38 |
| Jumlah | | 26 | 100 |

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2014.

Berdasarkan Tabel 18, dapat dilihat bahwa hanya 2 pemuda responden atau 8% masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kedua pemuda responden tersebut sangat puas dengan penghasilan yang mereka terima selama berusahatani kakao, sehingga mereka termotivasi terus untuk berusahatani kakao. Tingginya penghasilan yang diterima dalam pengelolaan usahatani kakao akan mempengaruhi motivasi pemuda untuk terus meningkatkan skala usahatani kakao.

Tabel 18 juga menunjukkan bahwa terdapat 10 pemuda responden atau 38% masuk dalam kategori rendah, hal ini menunjukkan bahwa pemuda responden di Desa Wapae Jaya tidak puas dengan penghasilan yang diterima dalam usahatani kakao. Rendahnya penghasilan yang diterima dalam pengelolaan usahatani kakao bersumber pada perawatan tanaman kakao yang tidak baik, sehingga menurunkan kualitas dan kuantitas produksi kakao. Untuk mengatasi hal tersebut perlu dilakukan penyuluhan yang efektif berupa teknik pengolahan lahan yang baik, pentingnya penggunaan bibit unggul, pemupukan yang tepat untuk memenuhi kebutuhan hara pada tanaman, pengendalian hama dan penyakit tanaman secara tepat untuk meningkatkan produksi kakao dengan kualitas dan kuantitas tinggi serta memotivasi mereka agar pemuda mau melakukan pengelolaan usahatani kakao, sebab kakao merupakan salah satu komoditi perkebunan yang memiliki nilai jual tinggi sehingga mampu meningkatkan pendapatan.

Tinggi rendahnya penghasilan yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan menjadi suatu indikator sejauh mana tingkat keberhasilan pencapaian tujuan yang ditetapkan. Khususnya dalam usahatani kakao, untuk memperoleh penghasilan yang tinggi tidak terlepas dari beberapa faktor pendukungnya, diantaranya pengolahan lahan yang baik, penggunaan bibit unggul, pemupukan yang tepat dan pengendalian hama dan penyakit secara rutin. Serta tidak terlepas dari keterlibatan pihak pemerintah untuk membentuk mekanisme pasar yang baik sehingga harga jual biji kakao tetap stabil sehingga para petani memperoleh keuntungan yang tinggi serta pentingnya peran penyuluh pertanian untuk menyampaikan bagaimana cara pengelolaan usahatani kakao yang baik, berupa pengolahan lahan, penggunaan bibit unggul, pemupukan, pengendalian hama dan penyakit tanaman dan penanganan paca panen.

V. KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah : tingkat motivasi pemuda dalam pengelolaan usahatani kakao di Desa Wapae Jaya tergolong rendah, artinya para pemuda lebih memilih jenis pekerjaan yang cepat menghasilkan uang dibanding berusahatani kakao.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. 2010. *Kewirausahaan*. Alfabeta. Bandung.
- Amarullah, M Ikhsan. 2011. *Motivasi Petani Dalam Membudidayakan Tanaman Lada Di Desa Mata Iwoi Kecamatan Mowila Kabupaten Konawe Selatan*. Skripsi Faperta. UHO. Kendari.
- Anoraga, Pandji S.E., M.M. 2001. *Psikologi Kerja*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metodelogi penelitian*. Bina Aksara. Yogyakarta.
- Badan Perijinan dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Kalimantan Timur. 2009. *Prospek Menggiurkan Investasi Budidaya Kakao*. Samarinda.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Muna Dalam Angka Tahun 2005.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Muna Dalam Angka Tahun 2011.
- Daniel, M. 2002. *Pengantar Ekonomi Pertanian*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Daryanto, A. 2009. *Dinamika Daya Saing Industri Peternakan*. IPB. Bogor.
- Djamali, Abdoel. 2000. *Manajemen Usaha Tani*. Depdiknas. Jakarta.
- Direktorat Jenderal Perkebunan. 2009. *Buku Panduan Teknis Budidaya Tanaman Kakao (Theobroma cacao L.)*. Jakarta.
- Direktorat Pascapanen dan Pembinaan Usaha Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian pertanian. 2012. *Pedoman Teknis Penanganan Pascapanen Kakao*. Jakarta.
- Fadholi, Hernanto. 1996. *Ilmu Usahatani*. Penebar Swadaya. Jakarta.
- Gouzaly, Saydam, Drs.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Gunung Agung, Jakarta.
- Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handayani, Fitri. 2006. *Analisis Pemasaran Jahe di Desa Pudaria Jaya Kecamatan Moramo Kabupaten Konawe Selatan*. Skripsi. Faperta UHO. Kendari.
- Hasibuan, Melayu SP, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Hernanto. 1993. *Ilmu Usahatani*. Departemen Sosial Ekonomi. Bandung.
- Imran, Fitria. 2008. *Hubungan Anantara Tingkat Penerapan Teknologi Dengan Produktivitas Pada Tanaman Padi Sawah Di Desa Amonggedo Baru Kecamatan Pondidaha Kabupaten Konawe*. Skripsi Faperta. UHO. Kendari.
- Khairuddin. 1992. *Pembangunan Masyarakat Tinjauan Aspek Sosial Ekonomi Dan Perencanaan*. Liberty. Jakarta.
- Makeham J. P & Malcom. L, R. 1991. *Manajemen Usahatani Daerah Tropis*. Lembaga Penelitian, Pendidikan dan Penerangan Ekonomi Dan Sosial. Jakarta.
- Mardianto, Adi. 2012. *Recruitmen Analysis*. Pinasthika. Jakarta.
- Mosher, A.T. 1987. *Menggerakkan dan Membangun Pertanian*. CV. Yasaguna. Jakarta.
- Mubyarto. 1994. *Pengantar Ekonomi Pertanian*. LP3ES. Jakarta.
- Munandar, Anshar S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Edisi Pertama. UIP.
- Nuraeini, Laeli. Riyadi Slamet dan Siregar H. S. tumpal. 2006. *Pembudidayaan, Pengolahan dan Pemasaran Coklat*. Penebar swadaya. Jakarta.
- Penyajian Data Informasi Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga Tahun 2006,
dalam www.kmenegpora.go.id [http://aurajogja.files.wordpress.com/2006/09/teoripembangunan masyarakat-a5.PDF](http://aurajogja.files.wordpress.com/2006/09/teoripembangunan%20masyarakat-a5.PDF)
- Pusat Penelitian Kopi Dan Kakao di Indonesia. 2004. *Panduan Lengkap Budidaya Kakao*. PT. Agromedia Pustaka. Jakarta.
- Rini Sri Damihartini dan Amri Jahi. 2005. *Dalam jurnal penyuluhan. Hubungan Karakteristik Petani Dengan Kompetensi Agribisnis Pada Usahatani Sayuran Di Kabupaten Kediri Jawa Timur*. IPB. Bogor.
- Riyanti, B. D & Prabowo, H. 1998. *Psikologi Umum 2 (Seri Diktat Kuliah)*. Gunadarma. Jakarta.
- Robbin dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Salim, Emil Prof. Dr. 1996. *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumberdaya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

- Siagian, Sendang. P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineke Cipta. Jakarta.
- Soekartawi, 1991. *Agribisnis, Teori Dan Aplikasinya*. Rajawali Presss. Jakarta.
- , 1993. *Prinsip Dasar Manajemen Hasil-Hasil Pertanian*. Rajawali Press. Jakarta.
- Spillame. J. 1995. *Komoditi Kakao Perannya Perekonomian Indonesia*. Kanisius. Jakarta.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistik*, Jilid 6. Trasiito. Bandung.
- Sugiyono. 2008. *Statistik Non Parametric Untuk Penelitian*. Alfabet. Bandung.
- Suradisastra, Kedi. 2006. *Diversifikasi Usahatani Dan Konsumsi: Suatu Alternatif Peningkatan Kesejahteraan Rumah Tangga Petani*. Pusata Analisis Social Ekonomi dan Kebijakan Pertanian Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian Departemen Pertanian. Bogor.
- Suratiyah, K. 2009. *Ilmu Usahatani*. Penebar Swadaya. Jakarta.
- Sutikno, Sabri, M. 2012. *Manajemen Pendidikan*. Holistica. Lombok.
- Tim Bina Karya Tani. 2008. *Pedoman Bertanam Cokelat*. CV. Yrama Widya. Bandung.
- Tjiptoherijanto, Prijono DR. 1989. *Untaian Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Lemabaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Tohir, A Kaslan, Ir. 1991. *Seuntai Pengetahuan Usaha Tani Indonesia*. Cetakan kedua. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Tuwo. M.A. 2002. *Perkebunan Kakao Rakyat Aspek Ekonomi dan Kesejahteraan*. BP-Magister Akuntansi STIE TRIDARMA. Bandung.
- Undang-Undang No. 40. Tahun 2009 *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan*.
- Wahyuni, Yuyun, SE, M.Si. 2011. *Dasar-Dasar Statistik Deskriptif*. Nuha Medika. Yogyakarta.
- Winardi.1992. *Manajemen Prilaku Organisasi*. PT Citra Aditya Bakti. Bandung.