

## **II. KERANGKA PENDEKATAN TEORI**

### **A. Tinjauan Pustaka**

#### **1. Kelompok Tani**

Sebagai sebuah Gapoktan, Gabungan kelompok Tani merupakan wadah kerjasama yang terlibat langsung maupun tidak langsung ikut bertanggung jawab dalam kegiatan usaha tani dan kegiatan lainnya. Gapoktan perlu memiliki kekuatan yang besar guna dapat mempengaruhi semua perilaku anggotanya dan hal ini sangat tergantung dari motivasi anggota yang terdapat pada kelompok yang bersangkutan (Lestari, 2011).

Secara filosofis, kelompok tani dibentuk memiliki tujuan untuk memecahkan permasalahan yang ada, sehingga diharapkan dapat berproduksi secara optimal dan efisien. Dengan adanya kelompok tani diharapkan pembagian kerja akan lebih mudah, sehingga meningkatkan hasil produktivitas dan dapat meningkatkan perekonomian anggotanya. Beberapa kelompok tani juga mempunyai kegiatan lain, seperti gotong royong, usaha simpan pinjam, dan arisan kerja untuk kegiatan usaha taninya (Hermanto, 2007).

Sumber daya manusia sangat penting untuk dapat mengoptimalkan sumber daya alam. Peranan sumber daya manusia juga sangat penting sebagai penggerak dalam beberapa kegiatan kelompok tani. Dalam kegiatan tani tersebut beberapa anggota akan berkontribusi dalam kegiatannya. Hal ini menjadi acuan bahwa anggota kelompok tani memiliki motivasi yang tinggi

dalam kegiatan bertaninya. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja anggota tersebut, beberapa diantaranya adalah motivasi (Satrio, 2014).

## **2. Salak Pondoh**

Salak pondoh adalah tanaman buah yang asli berasal dari Indonesia. Tak heran bila kita mudah menemuinya di pasar. Buah salak dapat dikonsumsi secara langsung, dan juga dapat dijadikan buah awetan misalkan dalam kaleng dibuat sup buah maupun manisan. Berikut klasifikasi salak pondoh:

Devisio : Spermatophyta  
Kelas : Angiospermae  
Subkelas : Monokotiledone  
Ordo : Lilifrore  
Famiia : Palmae/pinang-pinangan  
Genus : Salaca  
Spesies : Salaca edulsis

Sebagai salah satu jenis buah-buahan, salak pondoh memiliki potensi jual yang besar, karena banyak masyarakat yang menyukainya. Buah salak pondoh adalah yang harganya tidak terlalu mahal dan mudah memperolehnya. Tanaman salak pondoh dapat tumbuh tersebar dari dataran rendah sampai dataran tinggi (800m) dan pada daerah yang terkena matahari secara langsung. Namun, pada daerah yang terkena matahari secara langsung ini diperlukan tanaman pelindung, terutama pada saat-saat awal penanaman agar tidak layu. Tanaman salak pondoh pada awalnya dikembangkan dengan biji, namun sekarang banyakdikembangkan dengan anakan/tunas yang tumbuh di sekitar tanaman induk.

Secara umum, tumbuhan salak memiliki ciri-ciri morfologi bentuk luar seperti tubuhnya merumpun dengan ukuran batang yang pendek perpelelah, permukaan batang tertutup oleh duri yang sangat tajam, buahnya terdapat pada ketiak pelelah daun, buah terletak dalam bentuk tandan-tandan buah, merupakan tumbuhan berbiji yang berkeping satu, memiliki akar, batang dan daun yang sejati, daunnya berbentuk pita dengan tulang daun sejajar, merupakan tumbuhan yang berumah dua, artinya bunga jantan dan betina terpisah letaknya pada tumbuhan yang berbeda, berkembang biak dengan biji dan dengan anakan tunas, bentuk tumbuh tanaman salak pondoh seperti rumpun, dengan tinggi kira-kira 1,5 meter, akarnya serabut, habitat pada tanah yang gembur, subur dan banyak pori-pori tanahnya, dan derajat keasaman/pH yang optimal untuk kehidupan tanaman salak 6 sampai 7.

Macam-macam tanaman salak yang sering dijumpai di Indonesia yaitu Salak Pondoh, salak pondoh adalah salak yang banyak penggemarnya, karena memiliki rasa yang paling manis dan daging buahnya tebal. Salak pondoh ada 3 macam, yaitu, salak pondoh warna agak kuning, salak pondoh warna agak kehitaman, dan salak pondoh warna agak kemerahan. Salak lilipan, Salak lilipan disebut juga salak malam, dan lebih tahan terhadap serangan hama, rasa buahnya sangat manis. Salak Madu disebut salak madu karena rasanya manis seperti madu. Ciri yang lain salak ini berukuran sedang, warna agak kemerahan. Salak gading, salak gading berwarna putih kekuningan, rasanya manis dan ukuran buah salak gading kecil-kecil. Salak putih, buahnya berwarna putih, kulit buah yang masih muda berwarna hijau. Rasa buahnya

tidak terlalu manis. Salak nangka disebut salak nangka karena aromanya seperti buah nangka, warna kulit kekuningan dan warna buahnya putih. Salak kelapa berukuran besar-besar, rasanya kurang manis. Warna kulitnya kekuningan dan warna buahnya putih. Salak bali salak ini adalah jenis salak yang berasal dari Bali. Rasanya asam, ukuran buahnya agak kecil-kecil.

Demikian macam-macam salak, yang masing-masing memiliki sifat yang berbeda satu sama lainnya. Dari adanya keanekaragaman salak ini kita dapat memilih mana yang menjadi kesukaan kita. Namun dari sekian banyak jenis salak ini, yang paling banyak penggemarnya adalah jenis salak pondoh (Rochani, 2007).

Prospek pengembangan agribisnis buah-buahan di Indonesia makin cerah, baik untuk dirancang sebagai komoditas ekspor maupun diproyeksikan pada permintaan pasar (konsumen) dalam negeri. Pasar buah-buahan tropis luar negeri yang masih terbuka antara lain adalah Singapura, Malaysia, Korea Selatan, Brunei Darussalam, Taiwan dan Hongkong. Kemajuan perkembangan agribisnis buah-buahan tropis di Indonesia dipengaruhi oleh pola pemasaran atau perdagangan komoditas tersebut. Di pasar internasional, ada dua pola perdagangan komoditas buah-buahan, yaitu pola perdagangan atas dasar penawaran dari negara produsen dan pola perdagangan atas dasar permintaan dari negara importir. Untuk mengenalkan produk salak ke pasar internasional dibutuhkan promosi dan penelitian pasar.

Penelitian aspek sosial ekonomi komoditas salak masih terbatas pada penentuan skala usaha tani. Di beberapa sentrum produksi salak, seperti Bali, Yogyakarta, dan lain-lain, komoditas salak menjadi sumber petani dan daerah. Peluang pemasaran salakpun makin terbuka lebar, baik di pasar dalam negeri (domestik) maupun sasaran ekspor (Rukmana, 1999).

### **3. Motivasi**

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian, motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berubah mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya. Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarah dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor-faktor itu sering disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan yang mendorong orang berperilaku tertentu, sehingga motivasi sering pula diartikan dengan keinginan, tujuan, kebutuhan, atau dorongan, dan sering dipakai secara bergantian untuk menjelaskan motivasi seseorang.

Motivasi merupakan istilah umum yang mencakup keseluruhan dorongan keinginan, kebutuhan, dan gaya yang sejenisnya. Motivasi kerja salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak

intensitas motivasi yang diberikan. Dengan menyatakan bahwa para manajer memotivasi bawahan, berarti mereka melakukan hal-hal yang diharapkan dapat memuaskan dorongan dan keinginan tersebut sehingga menimbulkan dorongan bagi bawahan untuk bertindak sesuai dengan yang diinginkan.

Sehubungan dengan pengertian motivasi di atas, Malone membedakan dua bentuk motivasi yang meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dari dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Dalam melakukan pekerjaan, biasanya seseorang tidak selamanya hanya dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik seperti pemenuhan keuangan semata, tetapi motivasi intrinsik merupakan hal yang tidak dapat diabaikan. Motivasi intrinsik tersebut antara lain kebanggaan akan dirinya dapat melakukan sesuatu pekerjaan yang orang lain belum tentu melakukannya, kecintaan terhadap pekerjaan itu, atau minat yang besar terhadap tugas atau pekerjaan yang dilakukannya selama ini. Oleh sebab itu, motivasi kerja tidak hanya berwujud pada kepentingan ekonomis saja, tetapi bias juga berbentuk kebutuhan psikis untuk lebih melakukan pekerjaan secara aktif (Uno, 2007).

Abraham Harold Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi oleh berbagai kebutuhan dan keinginan ini muncul dalam urutan hirarki. Menurut Maslow ada lima jenjang kebutuhan individu. Adapun kelima jejang tersebut adalah (Soeprihanto, 1996)

1. Kebutuhan Fisik (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisik merupakan kebutuhan pokok yang harus dipenuhi dan dipuaskan paling awal, karena kebutuhan ini timbul dari rasa yang pertama kali timbul dalam fisik manusia untuk dapat hidup (*survive*). Kebutuhan itu misalnya kebutuhan akan makan dan minum. Dalam hal ini paling tidak harus terpenuhi kebutuhan fisik minimumnya.

2. Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan (*Safety & Security Needs*)

Kebutuhan jenjang berikut ini member rasa aman dan selamat bagi individu, seperti adanya perlindungan dan kepastian dari pihak organisasi yang menjamin kehidupannya. Kebutuhan ini dapat dibedakan berdasarkan wujud, yaitu:

- a) Material: misalnya pakaian, tempat tinggal/rumah yang menjamin kesehatan dan melindungi dari cuaca dan alam sekitarnya.
- b) Immaterial/semi material: misalnya keyakinan bahwa tidak dipecat setiap saat, pensiun/jaminan hari tua, asuransi, rasa aman di tempat kerja dan lain-lain. Semua itu menciptakan rasa aman dan selamat bagi para karyawan.

3. Kebutuhan Untuk Berkelompok (*Affection Needs/Love Needs/Social Needs/Belonging Needs*)

Apabila kita melihat secara mendasar, kebutuhan ini memang sudah merupakan kodrat manusia, yaitu bahwa manusia itu adalah makhluk sosial. Oleh karena itu setiap individu membutuhkan waktu untuk bisa berkumpul, bergaul, membina persahabatan, saling

memperhatikan/mencintai, untuk berkembang bersama di dalam kelompok.

4. Kebutuhan Akan Harga Diri/Penghormatan (*Esteem Needs/Egoistic Needs*)

Kebutuhan ini lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kapasitasnya (kedudukannya). Sebaliknya setiap pribadi tidak ingin dirinya dianggap lebih rendah dari yang lain, mungkin secara jabatan lebih rendah tetapi secara manusiawi setiap individu (pria maupun wanita) tidak ingin direndahkan.

5. Kebutuhan Akan Pengakuan Diri dan Pengembangan Diri (*Self Actualization Needs/Self Realization Needs/Self Fulfilment Needs/Self Expression Needs*)

Kebutuhan akan pengakuan diri dan pengembangan diri, di sini adalah keinginan setiap individu untuk diakui bahwa dirinya mempunyai kemampuan (khususnya dalam bekerja) dan ia akan puas apabila keinginan untuk mengembangkan kemampuan diri terpenuhi sesuai dengan potensinya.

Dengan semakin berkembangnya teori tentang pemuasan kebutuhan manusia, dewasa ini teori kebutuhan berdasarkan hirarki ini mengalami peninjauan kembali. Dalam hubungan ini tiga hal bersihat fundamental perlu diketengahkan. Pertama, tidak ada yang salah dalam klasifikasi kebutuhan seperti yang dikemukakan oleh Maslow karena klasifikasi tersebut memang



logis dan sesuai dengan kenyataan hidup sehari-hari. Secara ilmiah klasifikasi demikian dapat dipertanggung jawabkan karena memang banyak cara yang dapat digunakan untuk membuat klasifikasi kebutuhan manusia mulai dari yang paling sederhana hingga yang sangat rumit. Pembuatan klasifikasi yang beraneka ragam itu justru memperkaya pemahaman tentang kebutuhan manusia yang kompleks. Kedua, yang sering menjadi pertanyaan apakah benar bahwa kebutuhan manusia itu bersifat hirarkhikal. Artinya, hirarki biasanya diartikan sebagai tingkatan-tingkatan yang dapat dianalogikan dengan anak-anak tangga. Secara logika, anak tangga kedua tidak mungkin dinaiki tanpa menaiki anak tangga pertama terlebih dahulu. Padahal dalam kenyataannya berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara simultan, meskipun dengan intensitas yang berbeda-beda. Perbedaan intensitas tersebut biasanya diwanai oleh persepsi seseorang tentang kebutuhannya yang paling mendesak untuk dipuaskan pada satu saat tertentu. dengan persepsi tertentu, kemampuan yang ada terutama diarahkan pada pemuasan kebutuhan yang dirasakan paling mendesak, tetapi tidak dengan sama sekali mengabaikan kebutuhan yang lain. Ketiga, berkembang pesatnya ilmu pengetahuan berakibat antara lain pada semakin kompleksnya kebutuhan manusia. Karena itu dirasakan perlu usaha ilmiah yang lebih intensif dengan penggunaan instrument analisis yang semakin mutakhir dan canggih untuk membuahakan kebenaran ilmiah yang apabila diterapkan lebih memungkinkan para praktisi menggunakan teori motivasi secara efektif.

Teori X dan Y, teori ini menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis. Pencetusnya, McGregor, mengatakan bahwa ada jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu.

Jenis manusia X adalah manusia yang selalu ingin menghindari pekerjaan bilamana mungkin, sementara jenis manusia Y menunjukkan sifat yang senang dalam bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain. Kemudian jenis manusia tipe X tidak punya inisiatif dan senang diarahkan, sedangkan jenis manusia Y adalah sebaliknya. Dikaitkan dengan kebutuhan, dikatakan bahwa tipe manusia X bilamana mengacu pada hirarki kebutuhan dari Maslow, memiliki kebutuhan tingkat rendah, sedangkan tipe Y memiliki kebutuhan tingkat tinggi. Berdasarkan teori ini, untuk meningkatkan motivasi seseorang dapat dilakukan penerapan gaya kepemimpinan tertentu sesuai dengan karakteristik bawahan. Bagi mereka yang termasuk dalam asumsi X, yaitu orang yang tidak suka bekerja, sebaiknya diterapkan gaya kepemimpinan direktif, sedangkan mereka yang termasuk dalam asumsi Y, diterapkan gaya kepemimpinan partisipatif (Tua Efendi, 2002).

Teori *Existence, Relatedness and Growth* (ERG) dikemukakan oleh Clayton Alderfer, seorang psikologi asal Amerika Serikat. Teori ini merupakan simplifikasi dan pengembangan lebih lanjut dari teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow. Teori ini mengatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu:

1. *Existence* atau keberadaan adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman.
2. *Relatedness* atau hubungan mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow.
3. *Growth* atau pertumbuhan adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan.

Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi sangat mempengaruhi seseorang dalam bertindak. Motivasi dapat membangkitkan atau mendorong seseorang untuk dapat bergerak kearah yang diinginkan, guna mencapai tujuan yang telah direncanakan.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Hasanah (2012) dalam penelitian Kegiatan Kelompok Wanita Sedyo Rahayu diketahui bahwa motivasi *growth needs* adalah yang paling dominan dimiliki anggota, hal ini karena sebagian besar anggota ingin memenuhi kebutuhan untuk berkembang dan maju, yang kemudian pengetahuan dan informasi yang didapatkan juga akan berdampak bagi keberlangsungan hidup anggota dan untuk kemajuan daerah anggota dan untuk kemajuan daerah anggota sendiri, yaitu dari ilmu dan pengetahuan baru tersebut menjadi pola pikir anggota akan lebih maju dan berkembang.

Mahendra (2016) dalam penelitiannya Motivasi Petani Dalam Usahatani Tanaman Bunga Krisan Di Desa Hargobinangun Kecamatan Pakem Kabupaten Sleman menunjukkan bahwa motivasi petani dalam usahatani tanaman bunga krisan diketahui bahwa kebutuhan akan keberadaan (*existence*) masuk dalam kategori rendah sedangkan kebutuhan keterkaitan (*relatedness*) dan kebutuhan pertumbuhan (*growth*) masuk dalam kategori tinggi.

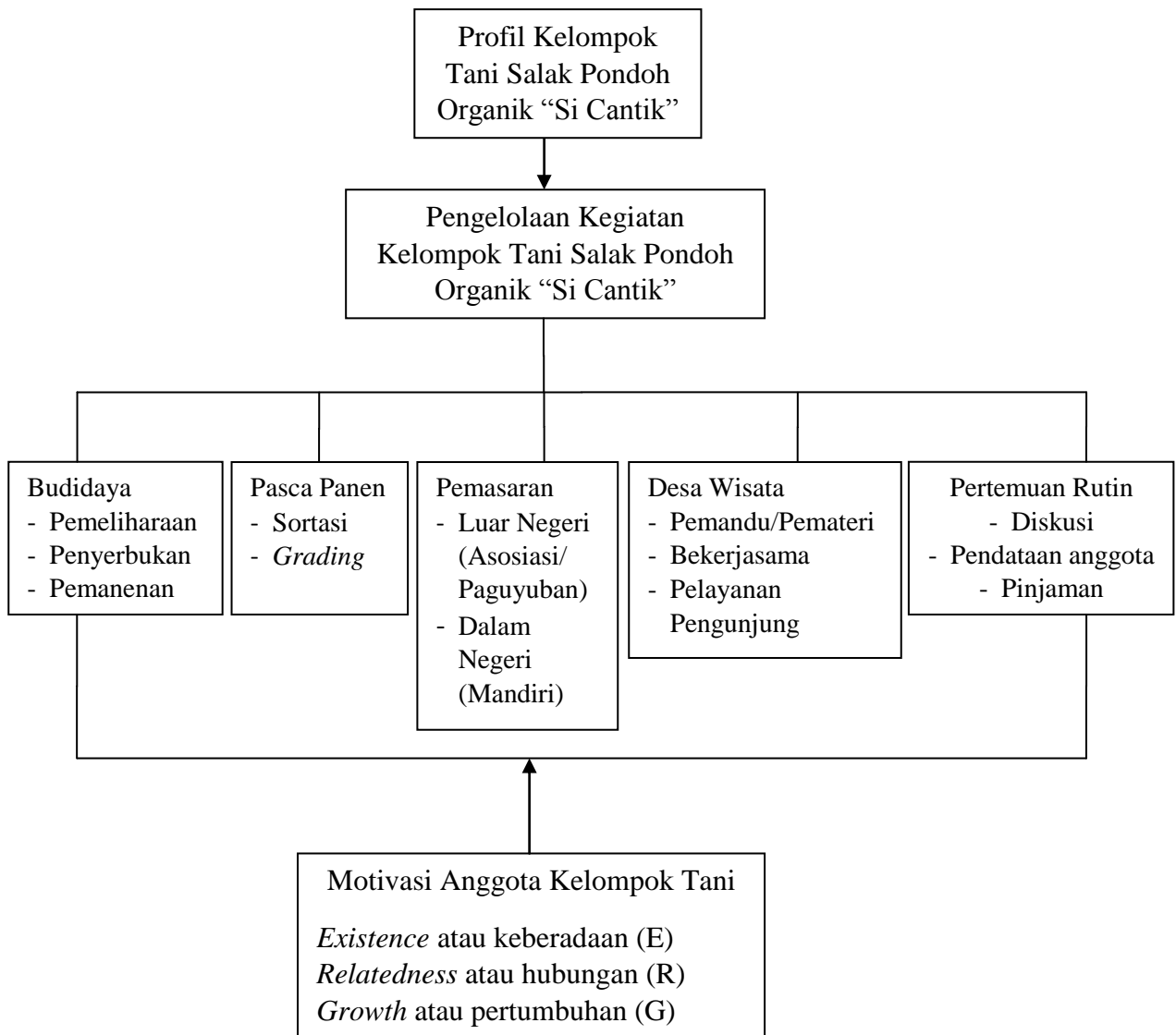
Susantyo (2001) dalam penelitiannya yang berjudul Motivasi Petani Berusahatani Di Dalam Kawasan Hutan Wilayah Bandung Selatan hasilnya adalah motivasi petani termasuk dalam kategori sedang, terdapat beberapa faktor yang terbukti memiliki hubungan nyata dengan motivasi petani dan berpotensi dapat meningkatkan motivasi petani dalam berusahatani didalam kawasan hutan lindung yaitu pendidikan, kebutuhan rumah tangga, kemudahan pemasaran, dan intensitas penyuluhan.

### **C. Kerangka Pemikiran**

Kelompok tani salak pondoh “Si Cantik” yang berada di berada di Dusun Ledoknongko, Desa Bangunkerto, kecamatan Turi, Sleman pernah mengalami penurunan keaktifan para anggotanya dikarenakan keadaan yang tidak memungkinkan pasca bencana alam berupa erupsi dari gunung merapi. Tak lama kemudian pengurus kelompok tani “Si Cantik” mengajak anggotanya untuk memulai kembali kegiatan bertaninya di Kelompok Tani Salak Pondoh Organik “Si Cantik”.

Profil kelompok tani “Si Cantik” terdiri dari sejarah berdirinya kelompok, struktur organisasi yaitu anggota kelompok tani “Si Cantik” berjumlah 38 orang. Profil anggota kelompok yang ingin diketahui terdiri dari umur, pendidikan, pekerjaan pokok, dan lamanya anggota bergabung dengan kelompok.

Kelompok Tani Salak Pondoh Organik “Si Cantik” memiliki berbagai kegiatan yaitu seperti kegiatan budidaya, pasca panen, pemasaran, pertemuan rutin, dan desa wisata. Dari kegiatan-kegiatan tersebut dapat dilihat motivasi anggota dalam kegiatan kelompok tani salak pondoh “Si Cantik” yaitu mengikuti kegiatan kelompok termasuk dalam kebutuhan motivasi keberadaan (*Exsistance*), hubungan (*Relatedness*), atau pertumbuhan (*Growth*). Berikut adalah bagan kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Motivasi Anggota Kelompok Tani Salak Pondoh Organik "Si Cantik".