

SKRIPSI

**MOTIVASI KERJA PEREMPUAN DI MINI PLANT SUPPA
DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KELUARGA
DI KECAMATAN SUPPA KABUPATEN PINRANG**



OLEH

**WASLIHA AMIR
NIM: 17.3200.007**

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2021

**MOTIVASI KERJA PEREMPUAN DI MINI PLANT SUPPA
DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KELUARGA
DI KECAMATAN SUPPA KABUPATEN PINRANG**



OLEH

**WASLIHA AMIR
NIM: 17.3200.007**

Skripsi sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
pada Program Studi Bimbingan Konseling Islam Fakultas Ushuluddin, Adab dan
Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2021

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Motivasi Kerja Perempuan di Mini Plant Suppa dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang

Nama Mahasiswa : Wasliha Amir

Nomor Induk Mahasiswa : 17.3200.007

Program Studi : Bimbingan Konseling Islam

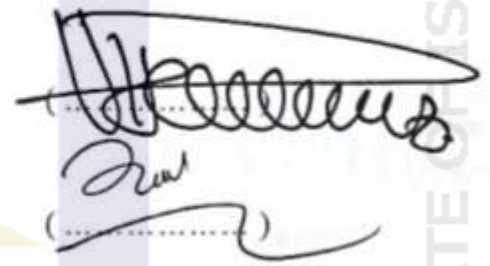
Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah

Dasar Penetapan Pembimbing : SK.Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare.
B-2924/In.39.7/PP.00.9/10/2020

Disetujui Oleh:

Pembimbing Utama : Dr. Iskandar, M.Sos.I.
NIP : 19750704 200901 1 006

Pembimbing Pendamping : Nidaul Islam, M.Th.I.
NIP : 19900518 202012 1 012



Mengetahui:

Dekan,
Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah




Dr. H. Abd Halim K. M.A.
NIP: 19590624 199803 1 001

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Motivasi Kerja Perempuan di Mini Plant Suppa dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang

Nama Mahasiswa : Wasliha Amir

Nomor Induk Mahasiswa : 17.3200.007

Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah

Program Studi : Bimbingan Konseling Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : SK.Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare.
B-2924/In.39.7/PP.00.9/10/2020

Tanggal Kelulusan : 23 November 2021

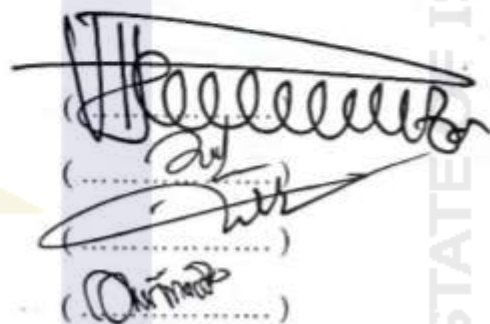
Disahkan oleh Komisi Penguji

Dr. Iskandar, M.Sos.I. (Ketua)

Nidaul Islam, M.Th.I. (Sekretaris)

Dr. Hj. Muliati, M.Ag. (Anggota)

Dr. Hj. Darmawati, S.Ag., M.Pd. (Anggota)



Mengetahui:

Dekan,
Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah



Dr. H. Abd Halim K., M.A.
NIP: 19590624 199803 1 001

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
 الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ ، نَبِيِّنَا وَحَبِيبِنَا
 مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ ، أَمَّا بَعْدُ .

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah swt. atas limpahan karunia dan berkah, hidayah, dan taufik-Nya karena atas kehendak-Nya lah, penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Sosial pada Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare. Shalawat serta salam juga senantiasa dihaturkan kepada Nabi Muhammad saw. sebagai suri tauladan umat manusia dalam menjalankan hidup sehari-hari agar kiranya dapat selamat di dunia dan akhirat.

Penulis menghaturkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Ibunda tercinta Darmawati Dadi dan Ayahanda terkasih Amir Kendeng yang dengan cinta, kasih sayang, ketulusan, dukungan dan berkah serta doa tulusnya, penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akademik tepat pada waktunya.

Penulis telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari bapak Dr. Iskandar, M.Sos.I. dan bapak Nidaul Islam, M.Th.I. selaku pembimbing I dan pembimbing II, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis ucapkan terima kasih.

Selanjutnya, penulis juga menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si. sebagai Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di IAIN Parepare.
2. Bapak Dr. H. Abdul Halim K.,M.A. sebagai Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah atas pengabdianya dalam menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.

3. Bapak Muhammad Haramain M. Sos. I. sebagai Ketua Program Studi Bimbingan Konseling Islam yang telah meluangkan waktu mereka dalam mendidik penulis selama studi di IAIN Parepare.
4. Bapak Adnan Achiruddin Saleh S.Psi, M.Si. sebagai dosen Penasehat Akademik yang telah memberi bimbingan dan nasehat-nasehat terkait masalah akademik selama menjalani perkuliahan di IAIN Parepare.
5. Seluruh dosen Program Studi Bimbingan Konseling Islam yang telah membagikan ilmu dan wawasannya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir studi ini.
6. Ibu-ibu pekerja di Mini Plant Suppa dan manager Mini Plant Suppa Bapak Haris yang telah membantu kelancaran dan penyelesaian penelitian ini.
7. Ibu Dr. Musdalifah Muhammadun, M.Ag. dan Bapak Ir. Muchbar Muhammad yang selama masa perkuliahan selalu memberikan nasehat-nasehat dan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan ini.
8. Saudara-saudaraku Lukman Amir dan Erwin Amir yang selama ini mendampingi dan menemani keseharian penulis.
9. Mauidatul Hasanah, Eka Fatmalasari, Ira Maya Sopha, Abdul Khalik, Muh. Riswan, Muh. Mahfud Idrus, serta Rahmawati, S.Pd, Nurmiati, S.Pd, dan Risnawati, S.Sos, yang tanpa lelah selalu memberi dukungan dan motivasi kepada penulis agar selalu semangat dalam menyelesaikan studi dan turut membantu dalam penyelesaian penelitian ini.
10. Teman-teman seperjuangan Program Studi Bimbingan Konseling Islam angkatan 2017 yang semoga tetap semangat dalam masa penyelesaian.
11. Teman-teman Ikatan Mahasiswa Suppa Bersatu yang telah menjadi sebagian dari keluarga penulis menemani dan menjadi sahabat selama menempuh pendidikan di IAIN Parepare.

Penulis tak lupa pula mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik moril maupun material hingga tulisan ini dapat

diselesaikan. Semoga Allah swt. berkenan menilai segala kebaikan sebagai amal jariyah dan memberikan rahmat dan pahala-Nya.

Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenan memberikan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Pinrang, 23 September 2021

Penyusun,



Wasliha Amin

NIM.17.3200.007



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama : Wasliha Amir
NIM : 17.3200.007
Tempat/ Tgl. Lahir : Wanuae, 25 Juni 1999
Program Studi : Bimbingan Konseling Islam
Judul Skripsi : Motivasi Kerja Perempuan di Mini Plant Suppa dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karena batal demi hukum.

Pinrang, 23 September 2021

Penyusun,


Wasliha Amir

NIM.17.3200.007

ABSTRAK

Wasliha Amir. *Motivasi Kerja Perempuan di Mini Plant Suppa dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang.*(dibimbing oleh Iskandar dan Nidaul Islam).

Motivasi merupakan dorongan yang menjadikan manusia mampu bertindak dan melakukan sesuatu. Setiap tindakan pasti didasari oleh motivasi, begitupun dengan perempuan yang bekerja pasti memiliki motivasi sehingga mampu melakukan suatu pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem kerja dan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perempuan di Mini Plant Suppa serta motivasi kerja dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga para pekerja di Mini Plant Suppa.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan melihat motivasi para pekerja menggunakan teori 5 Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow dan melihat tingkat kesejahteraan keluarga dari tahapan dan indikator keluarga sejahtera menurut BKKBN (Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi.

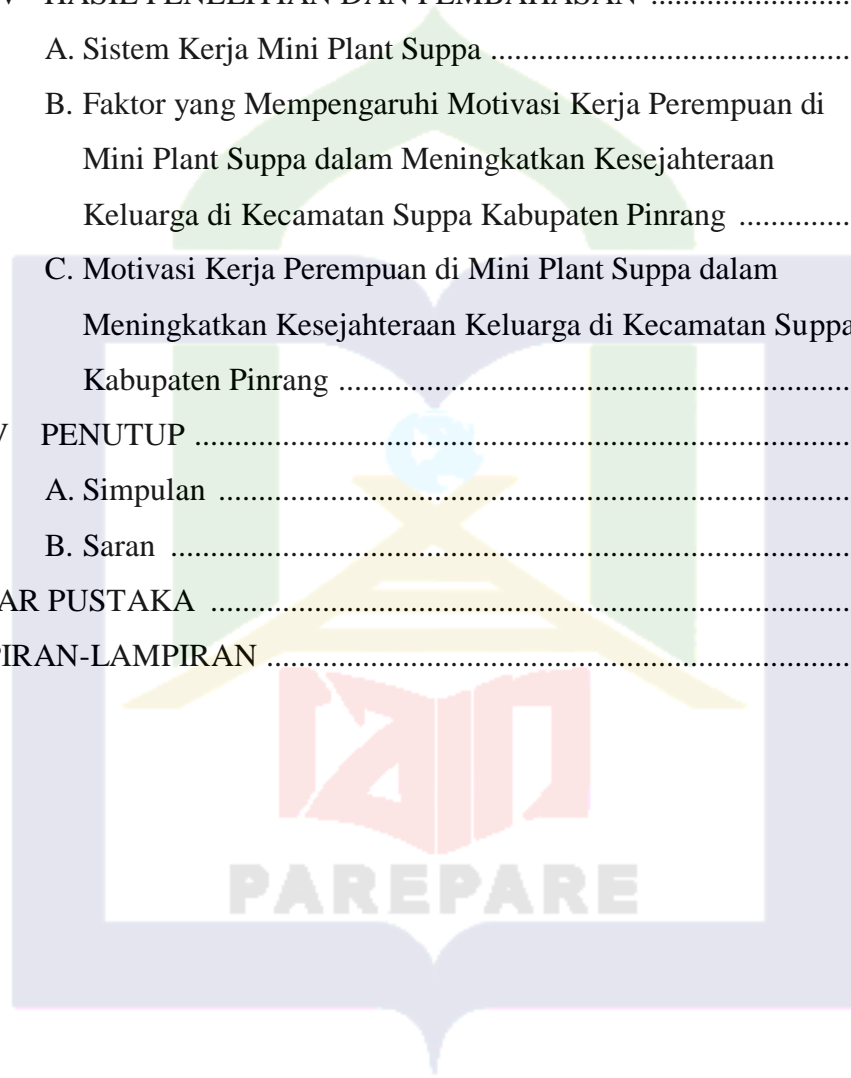
Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut : 1) Mini Plant Suppa memiliki sistem kerja yang dilandaskan pada Standar Operating Prosedur (SOP) Penanganan *Raw Cook* di *Supplier* yang dimulai dari pengukusan di supplier, proses *deback* (pemisahan cangkang), proses *picking meat* (pengemasan *meat* dalam toples), kemudian proses sortir (pemisahan kepiting dengan benda asing), selanjutnya proses *packing* ke dalam box dan pengiriman *meat* ke Plant. 2) Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perempuan di Mini Plant Suppa dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga terbagi atas ; a) faktor tujuan b) faktor pendorong dan kemauan, c) faktor tanggungjawab, dan d) faktor pendukung. 3) Motivasi kerja perempuan di Mini Plant Suppa dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga yang diukur menggunakan tahapan dan indikator keluarga sejahtera menurut BKKBN yaitu pekerja yang mencapai tahap keluarga sejahtera I sebanyak 10 orang, tahap keluarga sejahtera II sebanyak 9 orang, tahap keluarga sejahtera III sebanyak 2 orang, dan pada tahap keluarga sejahtera III Plus diketahui pekerja belum mencapai tahap tersebut. Adapun tambahan kriteria keluarga sejahtera yaitu memiliki jaminan kesehatan dan memiliki waktu untuk berkumpul bersama keluarga yang semua pekerja telah mencapai kriteria tersebut.

Kata Kunci : *Perempuan, Motivasi Kerja, dan Kesejahteraan Keluarga.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PEMIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI	iv
KATA PENGANTAR	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
PEDOMAN TRANSLITERASI DAN SINGKATAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Tinjauan Penelitian Relevan	8
B. Tinjauan Teoretis	11
1. Teori Kebutuhan Abraham Maslow	11
2. Teori Herzberg	14
C. Tinjauan Konseptual	15
D. Bagan Kerangka Pikir	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
C. Fokus Penelitian	35

D. Sumber Data	35
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Teknik Analisis Data	37
G. Teknik Keabsahan Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Sistem Kerja Mini Plant Suppa	39
B. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perempuan di Mini Plant Suppa dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang	46
C. Motivasi Kerja Perempuan di Mini Plant Suppa dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang	58
BAB V PENUTUP	64
A. Simpulan	64
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN-LAMPIRAN	69



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
4.1	Daftar Nama Pekerja di Mini Plant Suppa	41
4.2	Meat yang telah di Packing di Box	44-45



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Pikir	33
4.1	Struktural Organisasi Mini Plant Suppa	40
4.2	Diagram Faktor Tujuan	49
4.3	Diagram Faktor Pendorong dan Kemauan	52
4.4	Diagram Faktor Tanggungjawab	53
4.5	Diagram Faktor Pendukung	56

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lamp.	Judul Lampiran	Halaman
1	Pedoman Wawancara	Terlampir
2	Transkrip Hasil Wawancara	Terlampir
3	Surat Keterangan Wawancara	Terlampir
4	Surat Izin Meneliti	Terlampir
5	Surat Rekomendasi Penelitian	Terlampir
6	Surat Keterangan Selesai Meneliti	Terlampir
7	Dokumentasi	Terlampir
8	Biografi	Terlampir

PEDOMAN TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

1. Transliterasi

a. Konsonan

Fonem konsonen bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin:

Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba	b	be
ت	ta	t	te
ث	tha	th	te dan ha
ج	jim	J	je
ح	ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	dhal	dh	de dan ha
ر	ra	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es

ش	syin	sy	es dan ye
ص	shad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	·	koma terbalik ke atas
غ	gain	G	ge
ف	fa	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	el
م	mim	m	em
ن	nun	n	en
و	wau	w	we
هـ	ha	h	Ha
ء	hamzah	·	apostrof
ي	Ya	y	ye

Hamzah (ء) yang diawal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun.

Jika terletak di tengah atau di akhir, ditulis dengan tanda (').

b. Vokal

- 1) Vokal tunggal (*monoftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasi sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Fathah	a	a
إ	Kasrah	i	i
أ	Dammah	u	u

- 2) Vokal rangkap (*diftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
يَـ	fathah dan ya	ai	a dan i
وَـ	fathah dan wau	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : kaifa

حَوْلَ : haula

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
آ / اِى	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
يِ	kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
ئو	dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : māta

رَمَى : ramā

قِيلَ : qīla

يَمُوتُ : yamūtu

d. Ta Marbutah

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua:

- 1) *Ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah [t].
- 2) *Ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha (h)*.

Contoh:

رَوْضَةُ الْجَنَّةِ : *rauḍah al-jannah* atau *rauḍatul jannah*

الْمَدِينَةُ الْقَاضِيَةِ : *al-madīnah al-fāḍilah* atau *al-madīnatul fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

e. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah. Contoh:

رَبَّنَا : *Rabbanā*

نَجَّيْنَا : *Najjainā*

الْحَقُّ : *al-haqq*

الْحَجُّ	: <i>al-hajj</i>
نُعْمَ	: <i>nu‘‘ima</i>
عَدُوٌّ	: <i>‘aduwwun</i>

Jika huruf *ح* bertasydid diakhiri sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (*حِيَّ*), maka ia litransliterasi seperti huruf *maddah* (i). Contoh:

عَرَبِيٌّ	: ‘Arabi (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)
عَلِيٌّ	: ‘Ali (bukan ‘Alyy atau ‘Aly)

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam tulisan bahasa Arab dilambangkan dengan huruf لا (*alif lam ma‘arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan oleh garis mendatar (-), contoh:

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalzalah</i> (bukan <i>az-zalzalah</i>)
الفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

g. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (’), hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Namun bila hamzah terletak diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ	: <i>ta‘murūna</i>
النَّوْءُ	: <i>al-nau’</i>

شَيْءٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *Umirtu*

h. Kata Arab yang lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang di transliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibukukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi diatas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dar *Qur'an*), *sunnah*. Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasikan secara utuh. Contoh:

Fī zilāl al-qur'an

Al-sunnah qabl al-tadwin

Al-ibārat bi 'umum al-lafz lā bi khusus al-sabab

i. *Lafz al-Jalalah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللَّهِ *Dīnullah* بِاللَّهِ *billah*

Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *Hum fī rahmatillāh*

j. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, alam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan pada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk

menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi 'a linnāsi lalladhī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadan al-ladhī unzila fih al-Qur'an Nasir al-Din al-Tusī

Abū Nasr al-Farabi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *Ibnu* (anak dari) dan *Abū* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abū al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-

Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walid Muhammad Ibnu)

Naṣr Ḥamīd Abū Zaid, ditulis menjadi: Abū Zaid, Naṣr Ḥamīd

(bukan: Zaid, Naṣr Ḥamīd Abū)

2. Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

Swt.	=	<i>subḥānahū wa ta'āla</i>
Saw.	=	<i>ṣallallāhu 'alaihi wa sallam</i>
a.s.	=	<i>'alaihi al- sallām</i>
H	=	Hijriah
M	=	Masehi
SM	=	Sebelum Masehi

- l. = Lahir tahun
 w. = Wafat tahun
 QS .../...4 = QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrahim/ ..., ayat 4
 HR = Hadis Riwayat

Beberapa singkatan dalam bahasa Arab:

ص	=	صفحة
دو	=	بدون مكان
صهبي	=	صلى الله عليه وسلم
ط	=	طبعة
دن	=	بدون ناشر
الخ	=	إلى آخرها/إلى آخره
خ	=	جزء

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu dijelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

- ed. : Editor (atau, eds [dari kata editors] jika lebih dari satu editor), karena dalam bahasa Indonesia kata “editor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).
- Et al.: “Dan lain-lain” atau “dan kawan-kawan” (singkatan dari *et alia*). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk. (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.
- Cet. : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenisnya.
- Terj. :Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga digunakan untuk penulisan karya terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya.
- Vol. :Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedia dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan kata juz.

No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkla seperti jurnal, majalah, dan sebagainya.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Laki-laki dan perempuan merupakan makhluk yang berbeda mulai dari segi fisik dan segi psikologi. Memiliki bentuk tubuh yang berbeda, dan cara berpikir yang berbeda yaitu laki-laki cenderung mengedepankan logika sedangkan perempuan cenderung lebih mengedepankan perasaan. Sama halnya dalam pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan dapat dilihat dari aktivitas fisik. Perempuan yang bertanggung jawab atas pekerjaan rumah tangga, sedangkan laki-laki bertanggung jawab atas pekerjaan nafkah.¹ Pekerjaan perempuan yang mengurus rumah tangga dinilai bukan pekerjaan yang bersifat produksi atau menghasilkan uang. Berbeda dengan laki-laki yang khusus tugasnya adalah mencari penghasilan. Akibat hal tersebut terkadang ada perbedaan antara perempuan dan laki-laki sehingga tak jarang perempuan terkadang ditindas karena dianggap sebagai makhluk yang lemah. Namun sekarang, telah muncul kesetaraan gender yang merupakan keadilan untuk semua orang atau perlakuan secara merata tidak dilihat dan didiskriminasi berdasarkan identitas gender mereka.

Perempuan dalam perannya sekarang tidak hanya sekedar mengurus rumah tangga tetapi juga sudah berkiprah dalam dunia kerja. Sudah banyak kita jumpai sekarang, perempuan yang memilih keluar rumah untuk bekerja. Baik yang membantu kepala keluarga atau bahkan perempuan tersebutlah yang menjadi tulang punggung keluarga. Perempuan yang telah menikah dan bekerja disebut memiliki

¹Dwi Edi Wibowo, “Peran Ganda Perempuan dan Kesetaraan Gender”, Muwazah. Vol. 3 No.1, 2011, h. 357.

peran ganda, sering disebut juga *triple* peran yaitu sebagai istri, penanggung jawab keluarga, dan pencari nafkah.² Dalam rumah tangga, tugasnya sebagai istri yaitu berkewajiban memberikan pelayanan untuk suami, mengurus anak-anak, dan mengurus urusan rumah tangga lainnya. Seorang perempuan wajib memastikan bahwa seluruh anggota keluarga mendapatkan pelayanan yang berhak didapatkannya, karena hal tersebut merupakan tugas utamanya sebagai seorang istri.

Dalam Islam sendiri, yang bertugas mencari nafkah adalah laki-laki atau suami. Tugas utama seorang perempuan adalah mengurus rumah tangga sekaligus mendidik anak-anaknya. Islam membagi peranan masing-masing antara suami dan istri dalam bentuk pemberian tanggung jawab pada keduanya di bidang masing-masing sesuai dengan potensi dan kodrat yang mereka miliki.³ Perempuan tidak dituntut secara penuh memenuhi kehidupannya karena hal tersebut kewajiban ayah dan suaminya. Namun, Islam juga tidak melarang perempuan untuk bekerja membantu suami dalam mencari nafkah. Perempuan boleh saja bekerja selama mengikuti rambu-rambu yang telah ditetapkan oleh agama. Perempuan yang telah menikah juga tidak boleh bekerja apabila tidak mendapat izin dari suami.

Tuntutan kebutuhan sosial dan ekonomi mengharuskan perempuan ikut mencari nafkah guna meningkatkan pendapatan keluarga.⁴ Terjadinya kondisi di mana kebutuhan sehari-hari makin meningkat maka seorang istri dalam hal ini perempuan mau tidak mau juga harus ikut membantu kepala keluarga atau suaminya untuk menambah penghasilan keluarga. Sehingga tak jarang dijumpai

²Anita Rahmawaty, *Harmoni dalam Keluarga Perempuan Karir : Upaya untuk Mewujudkan Kesejahteraan dan Keadilan Gender dalam Keluarga*, Palastren. Vol. 8 No. 1, 2015, h. 17.

³Sulaemang L, *Kepemimpinan Wanita dalam Rumah Tangga (Telaah Hadis)*, Al-Munzir Vol. 7, No. 2, 2014, h. 116.

⁴Kamla Bhasin, *Menggugat Patriarki*, (Yogyakarta: Bentang. 1996), h. 5.

perempuan yang bekerja untuk membantu perekonomian keluarga. Perempuan yang membantu meningkatkan hasil pendapatan keluarga berarti membantu meningkatkan kesejahteraan keluarganya.

Kesejahteraan memiliki arti sebagai keadaan sejahtera, aman, selamat, dan tentram. Kesejahteraan merupakan suatu kondisi di mana semua kebutuhan hidup terpenuhi baik jasmani dan rohani. Kata sejahtera juga diartikan sebagai terbebasnya seseorang dari jeratan kemiskinan, kebodohan, dan rasa takut sehingga di memperoleh kehidupan yang aman dan tenteram secara lahiriah maupun batiniah.⁵ Terbebas dalam suatu kondisi yang membuat seseorang merasa gelisah, dan tidak nyaman, sedih, serta merasa tidak terpenuhi kebutuhannya. Keluarga yang sejahtera akan memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas dan peran masing-masing dalam kelaurganya. Kesejahteraan keluarga saat ini di anggap penting dan merupakan pondasi dari kesehatan mental individu. Dari keluarga yang sejahtera akan melahirkan individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan penyesuaian dengan tuntutan dan lingkungan di sekitarnya. Kesejahteraan dikaitkan dengan kualitas hidup, kepuasan hidup dan kebahagiaan.

Melakukan pekerjaan dalam kaitannya meningkatkan kesejahteraan keluarga, diperlukan yang namanya dorongan atau semangat dalam melakukan pekerjaan tersebut. Hal inilah yang disebut dengan motivasi. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk mneyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan

⁵Amirus Sodiq, *Konsep Kesejahteraan dalam Islam*, Equilibrium, Vol. 3 No. 2, 2015, h. 383.

menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.⁶

Motivasi menjadikan seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk menyelesaikan dan memecahkan setiap hal yang berupa tantangan dalam hidupnya. Motivasi bisa berasal dari dalam atau luar diri manusia. Motivasi yang berada di dalam diri berarti motivasi yang karena keinginan sendiri yang berasal dari hati, sedangkan motivasi yang berasal dari luar diri berarti motivasi dari orang-orang yang ada disekitar kita yang bertindak sebagai pendukung untuk seseorang dalam melakukan sesuatu. Sama halnya dengan para perempuan pekerja yang terus semangat dan giat dalam bekerja guna untuk membantu perekonomian keluarga.

Fenomena adanya perempuan atau seorang istri yang bekerja untuk membantu meningkatkan pendapatan keluarga yang sejalan dengan peningkatan kesejahteraan keluarga dapat dijumpai di setiap wilayah yang ada di Indonesia. Seperti yang terjadi di Kecamatan Suppa, Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan. Ada beberapa pekerjaan yang biasa dijumpai menggunakan jasa perempuan sebagai pekerjanya. Misalnya di toko-toko, mini market, pabrik-pabrik kecil, dan sebagainya. Salah satunya yaitu pabrik Mini Plant Suppa sebuah pabrik yang merupakan cabang dari PT. Phillips Seafood Barru. Mini Plant ini terletak di jalan Andi Makkasau, Kelurahan Watang Suppa Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang yang mempekerjakan 17 orang pekerja.

Pabrik ini bergerak di bidang makanan laut khususnya mengelolah kepiting. Diketahui bahwa kepiting bukan termasuk hewan buas namun termasuk hewan yang agak berbahaya karena memiliki capit yang dapat menyakiti tubuh. Mengelolah kepiting tentunya bukan hal yang mudah jika diolah dalam keadaan hidup, apabila

⁶ Sondang P Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2004), h .138.

tidak berhati-hati maka bisa menyakiti tangan atau anggota tubuh yang lain. Tentunya membutuhkan tenaga ekstra dalam mengolah atau memproses hewan ini, dan para pekerja yang bertugas melakukannya adalah seorang perempuan.

Semua pekerja yang ada di pabrik Mini Plant Suppa ini merupakan perempuan dan sebagian telah berkeluarga. Dalam artian bahwa perempuan pekerja tersebut memiliki dua peran. Pertama, sebagai ibu rumah tangga yang mengurus suami, dan anak-anaknya, dan kedua sebagai istri yang membantu suami mencari nafkah. Menjadi seorang istri sekaligus perempuan pekerja bukan hal yang mudah untuk dilakukan. Diperlukan keterampilan seorang perempuan dalam membagi waktu dan tenaganya untuk mengurus pekerjaan rumah tangga dan pekerjaan di tempat kerja. Melihat potensi motivasi para perempuan pekerja di Mini Plant Suppa yang cukup tinggi, di mana mereka dengan tekun setiap hari berangkat ke tempat kerja demi mendapatkan penghasilan. Maka memilih mencari tahu bagaimana motivasi mereka akan sangat menarik untuk dikaji.

Berdasarkan pembahasan-pembahasan tersebut, maka dari itu peneliti mengajukan proposal dengan tujuan untuk mengetahui “Motivasi Kerja Perempuan Pekerja di Mini Plant Suppa dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan yaitu :

1. Bagaimana sistem kerja di Mini Plant Suppa Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang?

2. Faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja perempuan di Mini Plant Suppa dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang?
3. Bagaimana motivasi kerja perempuan di Mini Plant Suppa dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan maka tujuan penelitian dalam pembahasan ini adalah :

1. Untuk mengetahui sistem kerja di Mini Plant Suppa Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang.
2. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perempuan di Mini Plant Suppa dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja perempuan di Mini Plant Suppa dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan diharapkan dapat berguna sebagai :

1. Kegunaan Teoretis

Kegunaan teoretis dan ilmiah dari penelitian ini adalah hasil dari penelitian diharapkan bisa menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan mengkaji tentang motivasi kerja pada perempuan dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga.

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah diharapkan hasil penelitian dapat ikut berkontribusi dalam memberikan dan membangkitkan semangat para perempuan khususnya para ibu rumah tangga yang bekerja dan ikut membanting tulang untuk membantu meningkatkan kesejahteraan keluarganya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Pada bagian ini, peneliti menggunakan beberapa referensi penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan dalam penyusunan skripsi kedepannya dan dianggap relevan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan skripsi yang ingin peneliti tulis terkait “Motivasi Kerja Perempuan di Mini Plant Suppa dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang”, yaitu :

Pertama, Izah Iffana Dewi pada tahun 2015 menulis penelitian tentang “Motivasi Bekerja Penyandang Tunadaksa di Mandiri Craft (Studi Kasus pada Penyandang Tunadaksa di Mandiri Craft Yogyakarta)”. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi bekerja kedua penyandang cacat yang utama adalah pemenuhan kebutuhan yang meliputi; kebutuhan mempertahankan hidup, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja. Berkaitan dengan teori pemeliharaan motivasi, kedua penyandang tunadaksa juga memiliki prinsip yang sama yaitu mereka memiliki rasa kepuasan bekerja ketika dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Kedua subyek memiliki motivasi dalam bekerja, tetapi mereka memiliki faktor yang menghambat motivasi bekerjanya yang merupakan faktor eksternal yaitu kurangnya sarana yang menunjang pekerjaannya serta pekerjaan yang belum konsisten.⁷

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif yaitu mengolah data yang telah diperoleh selama penelitian kemudian secara

⁷Izah Iffana Dewi, Skripsi : “ *Motivasi Kerja Bekerja Penyandang Tuna daksa di Mandiri Craft*” (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015).

sistematis diinterpretasikan ke dalam laporan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Perbedaan dari penelitian yang akan diteliti, yaitu terletak subjek penelitian di mana subjek yang digunakan pada penelitian terdahulu yaitu penyandang tunadaksa atau orang yang mengalami cacat pada bagian tubuh atau fisiknya. Sedangkan subjek penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah para perempuan pekerja keping di Mini Plant Suppa.

Kedua, penelitian Nur Mar Atun Sholeha pada tahun 2018 mengenai “ Peran Aktif Wanita dalam Meningkatkan Pendapatan Keluarga di Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba”.⁸ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya tingkat pendidikan istri, upah istri, pendapatan suami, jumlah tanggungan terhadap pendapatan keluarga di Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba, baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linier berganda secara bersama-sama menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap peran aktif wanita dalam meningkatkan pendapatan keluarga di Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba sedangkan upah istri, pendapatan suami, dan tanggungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peran aktif wanita dalam meningkatkan pendapatan keluarga di Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengolahan data menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis serta menganalisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan *software* EVIEWS 9 *for windows*. Adapun perbedaan penelitian dengan penelitian dari Nur Mar Atun

⁸Nur Mar Atun Sholeha, Skripsi : “ *Peran Aktif Wanita dalam Meningkatkan Pendapatan Keluarga di Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba*” (Makassar : UIN Alauddin Makassar, 2018).

Sholeha mengkaji perempuan yang bekerja secara keseluruhan yang ada di Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba, sedangkan penelitian yang akan dilakukan adalah perempuan pekerja di Mini Plant Suppa.

Ketiga, penelitian Asri Wahyu Widi Astuti tahun 2013 tentang “ Peran Ibu Rumah Tangga Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga (Suatu Kajian Pemenuhan Kebutuhan Pendidikan Anak pada 5 Ibu Pedagang Jambu Biji di Desa Bejen Kabupaten Temanggung).⁹ Penelitian ini bertujuan untuk (1) mendeskripsikan kondisi sosial ekonomi keluarga ibu pedagang jambu biji, (2) mendeskripsikan peran ibu pedagang jambu biji dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga dalam pemenuhan kebutuhan pendidikan anak, dan (3) mendeskripsikan faktor penghambat ibu pedagang jambu biji dalam pemenuhan kebutuhan pendidikan anak di Desa Bejen, Kecamatan Bejen, Kabupaten Temanggung.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan teknik ketekunan di lapangan dan triangulasi sumber dan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa subjek penelitian sebagai pengurus rumah tangga dan juga membantu ekonomi keluarga dengan berdagang jambu biji meningkatkan kondisi sosial ekonomi keluarga mereka. Dengan kondisi sosial ekonomi yang meningkat, mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan juga kebutuhan pendidikan anak. Hal tersebut meliputi pemenuhan kebutuhan keluarganya berupa sandang, pangan, dan papan, kesehatan dan pendidikan anak. Adapun faktor penghambat mereka dalam pemenuhan pendidikan anak yaitu pembagian waktu antara pekerjaan dan mengurus keluarga, serta masalah ekonomi.

⁹ Asri Wahyu Widi Astuti, Skripsi : “*Peran Ibu Rumah Tangga Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga (Suatu Kajian Pemenuhan Kebutuhan Pendidikan Anak Pada 5 Ibu Pedagang Jambu Biji di Desa Bejen Kecamatan Bejen Kabupaten Temanggung)*” (Semarang : Universitas Negeri Semarang, 2013).

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis adalah penelitian yang akan dilakukan berfokus pada motivasi kerja para perempuan yang bekerja di Mini Plant Suppa, sedangkan penelitian terdahulu mengkaji mengenai peran ibu rumah tangga pedagang jambu biji dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga terutama pemenuhan kebutuhan pendidikan anak.

B. Tinjauan Teoretis

1. Teori Kebutuhan Abraham Maslow

Abraham Harold Maslow meyakini bahwa manusia berperilaku disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Teori Maslow juga menyatakan bahwa manusia mempunyai kemampuan unik untuk membuat pilihan dan melaksanakan pilihan mereka sendiri.¹⁰ Artinya setiap manusia di dalam melakukan sesuatu ataupun bertindak dan berperilaku, mereka bisa mengambil dan membuat keputusannya sendiri. Abraham Maslow kemudian mempelopori teori 5 hierarki kebutuhan manusia, yaitu :

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar karena kebutuhan diperlukan oleh manusia sejak lahir hingga ajalnya dan manusia tidak dapat dikatakan tidak normal tanpa adanya pemuasan kebutuhan ini. Contohnya kebutuhan seperti air, udara, makanan, tempat tinggal, pakaian, dan lain-lain. Selain itu disebut kebutuhan dasar karena jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan berikutnya tidak akan tercapai.¹¹ Berbagai

¹⁰Anastasia Sri Mendari, *Aplikasi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa*. Widya Warta: Jurnal Ilmiah Universitas Katolik Widya Mandala Madiun, Vol. 34 No. 1, 2010, h. 7.

¹¹Hartono, dan Boy Soedarmadji, *Psikologi Konseling*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2012), h. 144.

kebutuhan fisiologis itu bersifat universal dan tidak mengenal batas geografis, asal-usul, tingkat pendidikan, status sosial, pekerjaan, umur, jenis kelamin dan faktor-faktor lainnya yang menunjukkan keberadaan seseorang.¹² Dalam artian semua manusia membutuhkannya tanpa terkecuali.

b. Kebutuhan rasa aman

Aman berarti terbebas dari bahaya ataupun gangguan serta terlindungi. Keamanan mencakup keamanan fisik dan keamanan psikologi ataupun jiwa.¹³ Keamanan dalam arti fisik merupakan keamanan bagi tubuh manusia seperti halnya keamanan di tempat kerja ataupun keamanan dalam perjalanan dari rumah menuju ke tempat kerja. Keamanan psikologi sama halnya dengan keamanan yang ada dalam diri seseorang dalam hal kejiwaan seperti misalnya perlakuan manusiawi dan adil.

c. Kebutuhan Sosial

Manusia merupakan makhluk sosial yang berarti manusia satu tidak bisa lepas dari manusia yang lain. Manusia dalam kesehariannya memerlukan interaksi dengan manusia yang lain agar dapat memenuhi kebutuhan sosialnya. Orang yang tidak dapat berinteraksi dengan orang lain maka dipastikan orang tersebut mengalami masalah sosial. Kebutuhan sosial diwujudkan dalam perilaku mendapatkan teman, dicintai dan diterima oleh orang lain. Perilaku ini akan terwujud jika seseorang didorong untuk melakukan kegiatan-kegiatan sosial seperti berkomunikasi, bekerja sama dalam kelompok, dan lain-lain.¹⁴

Kebutuhan akan hubungan interpersonal akan memotivasi perilaku seperti

¹²Anastasia Sri Mendari, *Aplikasi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa*, h. 8.

¹³Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, h. 150.

¹⁴Hartono, dan Boy Soedarmadji, *Psikologi Konseling*, h.145.

persahabatan, keintiman, kepercayaan, dan penerimaan, penerimaan dan pemberian kasih sayang dan cinta.

d. Kebutuhan Penghargaan

Setiap manusia menginginkan penghargaan dan pengakuan dari orang lain. Dalam kaitannya dalam pekerjaan, seseorang memerlukan pengakuan bahwa hal yang dikerjakannya merupakan hal yang bermanfaat sehingga akan mendapatkan penghormatan dari orang lain.¹⁵ Kebutuhan ini meliputi reputasi, prestise, dan juga kebutuhan untuk kepercayaan dan kekuatan.

Maslow membagi kebutuhan akan rasa harga diri atau penghargaan yakni penghormatan dari diri sendiri dan penghargaan dari orang lain.¹⁶ Penghormatan diri sendiri merupakan penghormatan yang ditujukan untuk diri seperti memiliki kemauan untuk memperoleh kompetensi, rasa percaya diri, kekuatan pribadi, edukasi, prestasi, kemandirian dalam melakukan berbagai hal, dan kebebasan.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Setelah semua kebutuhan seperti fisiologis, rasa aman, harga diri, sosial dan kasih sayang maka kebutuhan terakhir adalah aktualisasi diri. Menurut Maslow, aktualisasi diri mengarah pada sesuatu hal yang ingin dicapai atau sesuatu yang diinginkan (*becoming*) sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang.¹⁷ Setelah pencapaian tersebut maka seseorang akan merasa bahwa dirinya benar-benar mampu menggunakan potensinya untuk tujuan

¹⁵Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2010), h. 42.

¹⁶Elisa Sari dan Rina Dwiarti, *Pendekatan Hierarki Abraham Maslow pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (Pg Madukismo) Yogyakarta*. Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, Vol.6 No. 1, 2018, h. 62.

¹⁷Hartono, dan Boy Soedarmadji, *Psikologi Konseling*, h. 146.

hidupnya. Maslow kemudian mengemukakan bahwa terdapat beberapa kriteria bagi pribadi atau individu yang telah mencapai tingkatan aktualisasi diri yaitu sebagai berikut :¹⁸

- 1) Bergerak maju melewati hierarki kebutuhan,
- 2) Memegang erat-erat *B-Values* atau *metamotivation*,
- 3) Bebas dari metapatologi,
- 4) Memenuhi kebutuhan untuk bertumbuh, berkembang, semakin menjadi apa yang bagi para pengaktualisasi diri sanggup untuk lakukan.

2. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori Herzberg disebut sebagai teori dua faktor dan dipusatkan pada sumber-sumber motivasi yang berkaitan dengan penyelesaian kerja.¹⁹ Herzberg, Mousner dan Snyderman dalam Tri Andjarwati mengatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hasil dari faktor yang berbeda, mereka berada pada kontinum yang berbeda. Herzberg dalam Joko Pramono mengatakan bahwa manusia memiliki dua sifat naluriah. Sifat naluriah yang dimaksud yaitu sifat manusia sebagai makhluk hidup dan sifat naluriahnya sebagai manusia atau makhluk sosial. Adapun sifat naluriah manusia sebagai makhluk hidup yaitu manusia memiliki rasa lapar. Dengan demikian manusia harus bekerja agar dapat memenuhi sifat naluriahnya sebagai makhluk hidup.²⁰ Selanjutnya, sifat naluriahnya sebagai manusia yaitu makhluk

¹⁸Mohamat Hadori, *Aktualisasi diri (Self Actualization); Sebuah Manifestasi Puncak Potensi Individu Berkepribadian Sehat (Sebuah Konsep Teori Dinamika-Holistik Abraham Maslow)*. LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran dan Kebudayaan, Vol. 9 No.2 2015, h. 211-212.

¹⁹Tri Andjarwati, *Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori XY Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland*. JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, Vol.2 No.1, 2015, h. 48.

²⁰Joko Pramono, *Pengaruh Faktor Higinie dan Pemuas pada Motivasi dan Kinerja: Uji Terhadap Teori Herzberg*, Optimal : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol.1 No. 1, 2007, h. 4.

sosial. Hal-hal seperti penghargaan atas peningkatan kinerja akan meningkatkan gairah dan semangat manusia sebagai makhluk sosial terhadap kinerjanya.

Herzberg dalam Joko Pramono kemudian menggolongkan faktor-faktor ekstrinsik dari penugasan (*job*) yang meliputi : kebijakan dan administrasi, supervisi, hubungan interpersonal, penggajian (*salary*), status dan keamanan kerja akan lebih berpengaruh pada ketidakpuasan kerja. Faktor tersebut disebut sebagai *higine*.

Sebaliknya faktor-faktor intrinsik dari kerja seperti : prestasi (*achievement*), penghargaan, tanggung jawab, bentuk pekerjaan itu sendiri, dan pertumbuhan adalah faktor-faktor yang akan lebih banyak mempengaruhi kepuasan kerja. Herzberg menyebutnya sebagai faktor pemuas (*motivator*).

C. Tinjauan Konseptual

1. Konsep Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif yang diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu bertindak atau berbuat.²¹ Motif juga bisa disebut sebagai dorongan. Dalam hal ini dorongan yang dimaksud adalah hal yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu. Dapat dikatakan bahwa hal-hal yang mempengaruhi motif adalah motivasi. Motivasi berkaitan dengan timbulnya perilaku sebagai perwujudan dari dorongan tersebut. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya.²² Pada saat seseorang mengalami kejadian-kejadian dalam hidupnya, maka secara tidak langsung orang tersebut pasti memiliki alasan atau dorongan untuk

²¹Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*, h. 3.

²²Sondang P Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, h. 137.

menyelesaikan setiap masalah dan tantangan yang dihadapinya. Dengan kata lain motivasi memberikan arah dan intensitas terhadap perilaku manusia.²³

Menurut P. Siagian yang dimaksud dengan motivasi adalah daya pendorong yang mengakitbatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk mneyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.²⁴

Tingkat motivasi seseorang dengan orang lain memiliki perbedaan sesuai dengan situasi yang dihadapinya. Adapun jenis-jenis motivasi, yaitu :

a. Motivasi Intrinsik

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.²⁵ Dengan kata lain, motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang. Sebagai contoh, seorang anak yang karena kemauannya ingin berpengetahuan dan berwawasan maka dari dirinya sendirilah yang mendorongnya untuk belajar dengan giat dan tekun.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan

²³Tri Andjarwati, *Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori XY Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland*, h. 51.

²⁴Sondang P Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, h. 138.

²⁵Widayat Prihartanta, *Teori-teori Motivasi*, (Jurnal Adabiya, 2015), 1. 83, h. 4.

berfungsinya karena ada perangsang dari luar.²⁶ Misalnya dalam hal belajar, seorang anak yang disuruh oleh orangtuanya untuk giat belajar dengan cara menjanjikan sebuah hadiah apabila hasil belajarnya memuaskan.

Kedua jenis motivasi tersebut selalu berdampingan dan mempengaruhi perilaku seseorang dalam kesehariannya. Begitupun dalam hal pekerjaan, seseorang hendaknya memiliki motivasi agar senantiasa semangat dan tekun dalam melakukan pekerjaannya. Siswanto mengatakakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah pencapaian kebutuhan yang memberi kepuasan dan mengurahi ketidakseimbangan.²⁷ Kebutuhan yang dimaksud disini adalah kebutuhan yang berwujud fisik biologis serta sosial ekonomis. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam ataupun luar pada diri seseorang yang menjadikan seseorang menjadi tekun dan giat dalam bekerja.

Konsep motivasi yang berhubungan dengan tingkah laku seseorang dapat diklasifikasikan menjadi *pertama*, seseorang yang senang dalam melakaukan sesuatu dan dapat mempertahankan kesenangannya itu maka rasa senang itu yang akan memotivasi dirinya dan *kedua*, seseorang yang merasa yakin akan kemampuannya dalam menghadapi tantangan maka hal itu yang akan menjadi pendorong baginya untuk terus melakukan hal tersebut.²⁸

²⁶ Widayat Prihartanta, *Teori-teori Motivasi*, h. 5.

²⁷ Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa, *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 18 No.1, 2017, h. 11.

²⁸ Hamzah B. Uno., *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*, h .8.

Bekerja mengandung arti melaksanakan tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan.²⁹ Seseorang melakukan pekerjaan guna untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Bukan hanya karena kebutuhan, seseorang juga perlu mengetahui sampai sejauh mana kemampuannya dalam mencapai tujuannya. Bekerja juga tidak selalu tentang materi namun juga berkaitan dengan pemuasan diri. Hal-hal yang mendorong individu untuk selalu semangat dan tekun dalam melakukan pekerjaannya adalah motivasi kerja.

Menurut Steers dan Porter, motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja (*situation*) merupakan energi yang menggerakkan diri mereka yang bertujuan mencapai tujuan organisasi.³⁰ Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyaknya intensitas motivasi yang diberikan.³¹ Motivasi kerja akan melahirkan suatu dorongan untuk terus bekerja sesuai dengan tujuan dan kebutuhan suatu individu. Bekerja berarti sama dengan berbuat atau bertindak untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam bekerja ataupun bertindak, faktor-faktor yang menjadi pendorong dari munculnya perilaku bertindak tersebut sangatlah menentukan seberapa tinggi intensitas kinerja seseorang. Faktor pendorong yang dimaksud adalah segala hal-hal yang memicu munculnya kemauan dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan sesuatu.

²⁹Izah Iffana Dewi, Skripsi : “ *Motivasi Kerja Bekerja Penyandang Tuna daksa di Mandiri Craft*”, h. 13.

³⁰Ary Sutrischastini dan Agus Riyanto, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul*, Jurnal Kajian Bisnis, Vol. 23 No.2, 2015, h. 133.

³¹Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*, h . 71.

Menurut Sondang P. Siagian, motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Keinginan
- f. Kepuasan kerja
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- a. Jenis dan sifat pekerjaan
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- c. Organisasi tempat orang bekerja
- d. Situasi lingkungan kerja
- e. Gaji

Berbagai ciri yang dapat diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja, antara lain sebagai berikut :

- a. Kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok
- b. Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit,

- c. Seringkali terdapat umpan balik yang konkret tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif, dan efisien.³²

2. Motivasi Kerja dalam Islam

Menurut Asyraf Ab. Rahman, istilah kerja dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara.³³ Dengan kata lain, orang yang bekerja adalah orang yang menyumbangkan tenaga dan waktunya untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik. Orang yang bekerja juga tidak boleh berlebihan dalam menjalani pekerjaannya sehingga melupakan kewajiban lain terhadap diri sendiri dan orang di sekitarnya. Seperti meninggalkan kewajiban beribadah, lebih sering di tempat kerja sehingga tidak punya waktu untuk keluarga atau lebih mementingkan urusan pekerjaan daripada keluarga.

Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama yang fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya adalah kebutuhan fisik.³⁴ Salah satu cara pemenuh kebutuhan tersebut adalah dengan bekerja. Rahmat mengatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam bukan untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk mengejar kekayaan ataupun status dengan segala cara. Motivasi

³²Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*, h. 69.

³³Ananto Pramandhika, Skripsi : "*Motivasi Kerja dalam Islam Studi Kasus pada TPQ di Kecamatan Semarang Selatan*" (Semarang : Universitas Diponegoro Semarang, 2011). h. 8.

³⁴Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo, *Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*, JESIT, Vol. 2 No.7, 2015, h. 533.

kerja dalam Islam bukan hanya untuk memenuhi nafkah semata, tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah swt. setelah ibadah wajib lainnya.

Dalam Islam sendiri anjuran untuk bekerja sudah dijelaskan dalam Al-Qur'an yaitu pada QS Al Qashash/28:77 sebagai berikut.

وَأَبْتَغِ فِي مَآءِ آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Terjemahannya :

“Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianeagarahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan”³⁵

Pada ayat tersebut dijelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan manusia bekerja dan berusaha untuk kepentingan urusan duniawi dan ukhrawi secara seimbang. akhirat untuk kepentingan dunia saja, tapi harus memperoleh keduanya. Ayat di atas merupakan nasihat dari beberapa orang dari kaum Nabi Musa a.s. kepada Qarun bahwa nasihat ini bukan berarti engkau hanya boleh beribadah murni dan melarangmu memperhatikan dunia. Seseorang dianjurkan untuk berusaha sekuat tenaga dan pikiran dalam batas yang dibenarkan Allah untuk memperoleh harta dan hiasan duniawi.

Kata (*فيما*) *fiimaa* dipahami oleh Ibn Asyur mengandung makna terbanyak atau pada umumnya, sekaligus melukiskan tertancapnya ke dalam lubuk hati upaya mencari kebahagiaan ukhrawi melalui apa yang yang dianugerahkan Allah dalam

³⁵Kementerian Agama RI, *AL-Qur'an Transliterasi dan Terjemahannya*, h. 394.

kehidupan dunia ini.³⁶ Adapun beberapa hal yang penting tentang ayat ini, agar tidak terjadi kekeliruan. *Pertama*, dalam pandangan Islam, hidup duniawi dan ukhrawi merupakan satu kesatuan. Dunia merupakan tempat menanam dan akhirat adalah tempata menuai. Apa yang dilakukan manusia di dunia akan memperoleh hasilnya di akhirat kelak. Semua perbuatan akan menjadi amal jika kita mengerjakannya dengan tulus dan ikhlas, termasuk dalam hal pekerjaan. Pada saat seseorang dengan ikhlas dan tulus untuk memberi nafkah kepada keluarganya.

Kedua, ayat di atas menggarisbawahi pentingnya mengarahkan pandangan kepada akhirat sebagai tujuan dan kepada dunia sebagai sarana mencapai tujuan.³⁷ Semakin banyak yang diperoleh secara halal dalam kehidupan dunia ini, semakin terbuka kesempatan untuk memperoleh kebahagiaan ukhrawi selama itu diperoleh dan digunakan sesuai perintah dan petunjuk Allah swt.

Adapun hadis Shahih Bukhari no. Hadis 5351, tentang bekerja sebagai berikut.

عَنْ عَدِيِّ بْنِ ثَابِتٍ قَالَ : سَمِعْتُ عَبْدَ اللَّهِ بْنَ يَزِيدَ الْأَنْصَارِيَّ عَنْ أَبِي مَسْعُودٍ الْأَنْصَارِيِّ فَقُلْتُ : عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ : عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : إِذَا أَنْفَقَ الْمُسْلِمُ نَفَقَةً عَلَى أَهْلِهِ - وَهُوَ يَحْتَسِبُهَا - كَانَتْ لَهُ صَدَقَةً.

Artinya:

Dari Adi bin Tsabit, dia berkata : Aku mendengar Abdullah bin Yazid Al Anshari, dari Abu Mas'ud Al Anshari, aku berkata, “ Dari Nabi saw?” Dia berkata, “ Dari Nabi saw, beliau bersabda, ‘Apabila seorang muslim menafkahkan suatu nafkah kepada keluarganya dan dia mengharapkan pahalanya, maka hal itu menjadi sedekah baginya’.”³⁸

³⁶M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah (Pesan, Kesan dan Kerasian Al-Qur'an)*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), h. 405-406.

³⁷M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah (Pesan, Kesan dan Kerasian Al-Qur'an)*, h. 408.

³⁸Ibnu Hajar Al Asqalani, *Fathul Baari : Penjelasan Kitab Shahih Al Bukhari*, (Jakarta : Pustaka Azzam, 2011), h. 526.

Hadis di atas menjelaskan tentang seseorang yang bekerja hanya untuk mencukupi dirinya sendiri, maka ia juga akan termotivasi untuk mencukupi kebutuhan keluarganya. Walaupun memberi nafkah kepada keluarga merupakan kewajiban namun tetap dihitung sebagai pahala. Dari hadis ini dapat disimpulkan bahwa apabila pahala tidak di dapatkan dengan perbuatan, kecuali disertai dengan niat. Kalimat “ kepada keluarganya” ada kemungkinan khusus bagi istri, lalu diikutkan apa yang selainnya, dengan alasan mereka lebih utama untuk diberi nafkah, sebab jika pahala didapatkan pada perkara wajib , maka keberadaanya pada sesuatu yang tidak wajib tentu lebih utama.

Pada QS. Al-Qashash/28:23 yang menjelaskan tentang putri Nabi Syuaib as. yang bekerja sebagai peternak yang tekun dan bertanggung jawab sebagai berikut.

وَلَمَّا وَرَدَ مَاءَ مَدْيَنَ وَجَدَ عَلَيْهِ أُمَّةٌ مِّنَ النَّاسِ يَسْقُونَ وَوَجَدَ مِنْ دُونِهِمُ امْرَأَتَيْنِ تَذُودَانِ
 قَالَ مَا خَطْبُكُمَا قَالَتَا لَا نَسْقِي حَتَّى يُصْدِرَ الرِّعَاءَ وَأَبُونَا شَيْخٌ كَبِيرٌ

Terjemahannya :

“Dan tatkala ia sampai di sumber air negeri Mad-yan ia menjumpai di sana sekumpulan orang yang sedang meminumkan (ternaknya), dan ia menjumpai di belakang orang banyak itu, dua orang wanita yang sedang menghambat (ternaknya). Musa berkata: "Apakah maksudmu (dengan berbuat begitu)?" kedua wanita itu menjawab: "Kami tidak dapat meminumkan (ternak kami), sebelum pengembala-pengembala itu memulangkan (ternaknya), sedang bapak kami adalah orang tua yang telah lanjut umurnya".³⁹

Pada ayat tersebut dijelaskan bahwa Nabi Musa as. sampai di sebuah mata air di kota Madyan. Di mata air tersebut terlihat orang yang berdesak-desakan untuk mengambil air. Dan terlihat dua anak perempuan sedang beternak dan hendak mengambil air minum untuk ternaknya. Dua perempuan tersebut beternak karena

³⁹ Kementerian Agama RI, *AL-Qur'an Transliterasi dan Terjemahannya*, (Surabaya, Halim Publish & Distributing, 2013), h. 388.

ayah mereka sudah lanjut usia sehingga tidak bisa beternak lagi. Inti dari ayat tersebut adalah tidak ada larangan bagi perempuan untuk bekerja apalagi dalam suatu kondisi tertentu misalnya hendak membantu suami ataupun membantu ayah yang sudah tidak kuat untuk bekerja lagi.

Adapun hadis lain yang membolehkan perempuan bekerja di luar rumah seperti yang di lakukan oleh Ummu Mubasyir Al Anshariyah yang memiliki tanah dan perkebunan yang ia kelola sendiri yaitu Hadis Riwayat Muslim No. 2901 sebagai berikut.

حَدَّثَنَا قُتَيْبَةُ بْنُ سَعِيدٍ حَدَّثَنَا لَيْثٌ ح وَحَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ رُمْحٍ أَخْبَرَنَا الْيَئُودِيُّ عَنْ أَبِي الزُّبَيْرِ عَنْ جَابِرٍ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ دَخَلَ عَلَى أُمِّ مُبَشِّرِ الْأَنْصَارِيَّةِ فِي نَخْلٍ لَهَا فَقَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَنْ غَرَسَ هَذَا النَّخْلَ أُمُّسَلِمٌ أَمْ كَافِرٌ فَقَالَتْ بَلْ مُسْلِمٌ فَقَالَ لَا يَغْرِسُ مُسْلِمٌ غَرْسًا وَلَا يَزْرَعُ زَرْعًا فَيَأْكُلُ مِنْهُ إِنْسَانٌ وَلَا دَابَّةٌ وَلَا شَيْءٌ إِلَّا كَانَتْ لَهُ صَدَقَةٌ⁴⁰

Artinya :

“Telah menceritakan kepada kami Qutaibah bin Sa’id telah mengabarkan kepada kami Laits. (dalam jalur lain disebutkan) Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Rumh telah mengabarkan kepada kami Laits dari Ibnu Zubair dari Jabir bahwasanya Nabi shallallahu ‘alaihi wasallam menemui Ummu Mubasyir Al Anshariyah di kebun kurma miliknya, lantas Nabi shallallahu ‘alaihi wasallam bersabda kepadanya : “ Siapakan yang menanam pohon kurma ini? apakah ia seorang muslim atau kafir? Dia menjawab, “ Seorang Muslim.” Beliau bersabda : “ Tidaklah seorang muslim yang menanam pohon atau menanam tanaman lalu tanaman tersebut dimakan oleh manusia, binatang melata atau sesuatu yang lain kecuali hal itu bernilai sedekah untuknya.

Hadis diatas menceritakan tentang seorang perempuan bernama Ummu Mubasyir Al Mubasyir yang memiliki perkebunan dan dialah yang menanam pohon kurman di kebun tersebut. Kemudian Rasulullah mengatakan bahwa seorang muslim yang menanam pohon atau tanaman lalu dimakan oleh manusi, binatang dan sesuatu yang lain maka hal tersebut berniali sedekah. Dalam artian, perempuan tidak dilarang

⁴⁰Ensiklopedia Hadits, *Shahih Muslim*, No. 2901, (diliat pada tanggal 29 Juni 2020 pada pukul 23.50 WITA).

bekerja atau melakukan pekerjaan di luar rumah selama pekerjaan tersebut tidak melanggar rambu-rambu beragama.

Al Muhallab berkata, “ Nafkah kepada keluarga adalah wajib berdasarkan ijma’. Hanya saja syara’ memberinya nama sedekah karena khawatir manusia mengira bahwa perbuatannya melakukan yang wajib tidak mendatangkan pahala bagi mereka. Sementara di sisi lain, mereka telah mengetahui pahala sedekah. Oleh karena itu, diberitahukan kepada mereka bahwa perkara wajib itu juga merupakan sedekah bagi mereka , agar mereka tidak memberikannya kepada selain keluarganya, kecuali setelah terpenuhi kebutuhan mereka. Hal ini sebagai motivasi bagi mereka untuk mendahulukan sedekah yang wajib sebelum sedekah yang sunah.”⁴¹

3. Konsep Kesejahteraan Keluarga

Keluarga merupakan unit terkecil dari masyarakat yang terdiri dari ayah, ibu, dan anak. Menurut Murdock keluarga adalah kelompok sosial yang memiliki karakteristik tinggal bersama, terdapat kerja sama ekonomi, dan terjadi proses reproduksi.⁴² Kesejahteraan merupakan titik ukur bagi suatu masyarakat bahwa telah berada pada kondisi sejahtera. Segel dan Bruzy dalam Astriana Widyastuti mengatakan kesejahteraan dapat diukur dari kesejahteraan ekonomi, kebahagiaan dan kualitas hidup rakyat.

Menurut UU Republik Indonesia Nomor 52 tahun 2009, kesejahteraan keluarga adalah keluarga yang dibentuk berdasaraka atas perkawinan yang sah, mampu memenuhi kebutuhan hidup spiritual dan materiil yang layak, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki hubungan yang serasi, selaras dan seimbang antar anggota dan antar keluarga dengan masyarakat dan lingkungan.⁴³ Kesejahteraan keluarga juga menyangkut tentang kesejahteraan ekonomi seperti pendapatan,

⁴¹Ibnu Hajar Al Asqalani, *Fathul Baari : Penjelasan Kitab Shahih Al Bukhari*, h.531.

⁴²Sri Lestari, *Psikologi Keluarga (Penanaman Nilai dan penanganan Konflik dalam Keluarga)*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2016), h. 3.

⁴³Dini Puspita, et al., eds., *Klasifikasi Tingkat Keluarga Sejahtera dengan Menggunakan Metode Regresi Logistik Orrdinal dan Fuzzy K- Nearest Neighbor (Studi Kasus Kabupaten Tamnggung Tahun 2013*, Jurnal Gaussian, Vol.3 No.4, 2014, h. 646.

kesejahteraan sosial seperti penghargaan dan dukungan sosial, serta kesejahteraan psikologi yaitu fungsi emosi dan fungsi kepuasan hidup.

Keluarga yang sejahtera memiliki fungsi yang optimal sehingga keluarga tersebut dapat mengakomodasi adanya kebutuhan dasar atau coping anggotanya, serta mampu melakukan penyesuaian terhadap tuntutan diri dan lingkungan.⁴⁴ Keluarga yang sejahtera adalah keluarga yang antar anggotanya memiliki pola-pola interaksi yang dinamis sehingga fungsi keluarga tetap berjalan dengan semestinya dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Keluarga sejahtera adalah kondisi dinamis keluarga di mana terpenuhinya semua kebutuhan fisik materiil, mental spiritual, dan sosial yang memungkinkan keluarga dapat hidup wajar sesuai dengan lingkungan serta memungkinkan anak-anak tumbuh kembang dan memperoleh perlindungan yang diperlukan untuk membentuk sikap mental dan kepribadian yang matang sebagai sumber daya manusia yang berkualitas.⁴⁵

a. Tahapan Keluarga Sejahtera⁴⁶

- 1) Tahapan Keluarga Pra Sejahtera (KPS), yaitu keluarga yang tidak memenuhi salah satu dari 6 (enam) indikator Keluarga Sejahtera I (KS I) atau indikator “kebutuhan dasar keluarga” (*basic needs*).
- 2) Tahapan Keluarga Sejahtera I (KS I) yaitu keluarga mampu memenuhi 6 (enam) indikator tahapan KS I, tetapi tidak memenuhi salah satu dari 8 (delapan) indikator Keluarga Sejahtera II atau indikator “kebutuhan psikologis keluarga” (*psychological needs*).

⁴⁴Kartika Sari Dewi dan Adriana Soekandar Ginanjar, *Peranan Faktor-faktor Interaksional dalam Perspektif teori Sistem Keluarga terhadap Kesejahteraan Keluarga*, Jurnal Psikologi, Vol. 18 No.2, 2019, h. 247.

⁴⁵A Mongid, *Gerakan Pembangunan Keluarga Sejahtera*, (Jakarta : BKKBN, 1995), h. 10.

⁴⁶Sri Sedyaningsih, et al., eds., *Analisis Model Komunikasi Pembentukan Konsep Keluarga Sejahtera di Indonesia (Studi terhadap Sosialisasi Program BKKBN Kota Depok dan Kota Bogor)*, Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol. 9 No.2, 2013, h. 154.

- 3) Tahapan Keluarga Sejahtera II (KS II), yaitu keluarga yang mampu memenuhi 6 (enam) indikator tahapan KS I dan 8 (delapan) indikator KS II, tetapi tidak mampu memenuhi 5 (lima) indikator Keluarga Sejahtera III (KS III), atau indikator “kebutuhan pengembangan” (*development needs*) dari keluarga.
 - 4) Tahapan Keluarga Sejahtera III, yaitu keluarga mampu memenuhi 6 (enam) indikator tahapan KS I, 8 (delapan) indikator tahapan KS II, dan 5 (lima) indikator tahapan KS III, tetapi tidak memenuhi salah satu dari 2 (dua) indikator Keluarga Sejahtera III Plus (KS III Plus) atau indikator “aktualisasi diri” (*self esteem*).
 - 5) Tahapan Keluarga Sejahtera III Plus yaitu keluarga mampu memenuhi keseluruhan dari 6 (enam) indikator tahapan KS I, 8 (delapan) indikator tahapan KS II, 5 (lima) indikator tahapan KS III, dan 2 (dua) indikator tahapan KS III Plus.
- b. Indikator Tahapan Keluarga Sejahtera

Indikator keluarga yang dapat dikategorikan sebagai keluarga sejahtera sesuai dengan tingkat kesejahteraan menurut BKKBN, yaitu :

- 1) Indikator Keluarga Sejahtera I (KS I) atau indikator “kebutuhan dasar keluarga” (*basic needs*) :
 - (a) Pada umumnya anggota keluarga makan dua kali sehari atau lebih.
 - (b) Anggota keluarga memiliki pakaian yang berbeda untuk di rumah, bekerja/sekolah dan bepergian.
 - (c) Rumah yang ditempati keluarga mempunyai atap, lantai dan dinding yang baik.

- (d) Bila ada anggota keluarga sakit dibawa ke sarana kesehatan.
 - (e) Bila pasangan usia subur ingin ber KB pergi ke sarana pelayanan kontrasepsi
 - (f) Semua anak umur 7-15 tahun dalam keluarga bersekolah.
- 2) Indikator Keluarga Sejahtera II (KS II) atau indikator “kebutuhan psikologis” (*psychological needs*) keluarga, yaitu :
- (a) Pada umumnya anggota keluarga melaksanakan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing.
 - (b) Paling kurang sekali seminggu seluruh anggota keluarga makan daging/ikan/telur.
 - (c) Seluruh anggota keluarga memperoleh paling kurang satu sel pakaian baru dalam setahun.
 - (d) Luas lantai rumah paling kurang 8 m² untuk setiap penghuni rumah.
 - (e) Tiga bulan terakhir keluarga dalam keadaan sehat sehingga dapat melaksanakan tugas/fungsi masing-masing.
 - (f) Ada seorang atau lebih anggota keluarga yang bekerja untuk memperoleh penghasilan
 - (g) Seluruh anggota keluarga umur 10-60 tahun bisa baca tulisan latin.
 - (h) Pasangan usia subur dengan anak dua atau lebih menggunakan alat/obat kontrasepsi.
- 3) Indikator Keluarga Sejahtera III (KS III) atau indikator “kebutuhan pengembangan” (*development needs*), yaitu :
- (a) Keluarga berupaya meningkatkan pengetahuan agama.

- (b) Sebagian penghasilan keluarga ditabung dalam bentuk uang atau barang.
- (c) Kebiasaan keluarga makan bersama paling kurang seminggu sekali dimanfaatkan untuk berkomunikasi.
- (d) Keluarga ikut dalam kegiatan masyarakat di lingkungan tempat tinggal.
- (e) Keluarga memperoleh informasi dari surat kabar, majalah, radio, tv, internet.

4) Indikator Keluarga Sejahtera III Plus (KS III Plus) atau indikator “kebutuhan pengembangan “*developmental needs*”, yaitu :

- (a) Keluarga secara teratur dengan suka rela memberikan sumbangan materiil untuk kegiatan sosial.
- (b) Ada anggota keluarga yang aktif sebagai pengurus perkumpulan sosial/yayasan/institusi masyarakat.

Ferguson, Horwood dan Beutrais dalam Kartika Sari Dewi dkk menyatakan bahwa kesejahteraan keluarga dapat dibedakan ke dalam kesejahteraan ekonomi (*family economic well-being*) dan kesejahteraan sosial (*family material well-being*). Kesejahteraan ekonomi keluarga, diukur dalam pemenuhan akan *input* keluarga (pendapatan, upah, aset dan pengeluaran), sementara kesejahteraan material diukur dari berbagai bentuk barang dan jasa yang diakses oleh keluarga.⁴⁷

⁴⁷ Tasril Bartin, et al., eds., *Pemberdayaan Ekonomi Keluarga Prasejahtera Melalui Pemanfaatan Sumber Daya Keluarga dan Lahan Pekarangan*, Kolokium : Jurnal Pendidikan Luar Sekolah, Vol. 6 No.2, 2018, h. 128.

4. Kesejahteraan dalam Islam

Pengukuran kesejahteraan yang selama ini telah digunakan memiliki perbedaan dengan Islam. Islam memiliki indikator kesejahteraan yang menjadi tujuan syariah. Chapra dalam Aliyah Farwah menyebutkan keimanan merupakan hal terpenting dalam pembangunan kesejahteraan, karena Iman berdampak signifikan terhadap psikologi. Iman menciptakan keseimbangan antara dorongan materiil dan spiritual dalam diri manusia, membangun kedamaian pikiran individu, meningkatkan solidaritas keluarga dan sosial.

Kesejahteraan dapat dicapai apabila memenuhi tujuan syariah (muqasid syariah). Tujuan syariah tersebut diantaranya, pemeliharaan agama (*hifdzu ad-din*), pemeliharaan jiwa (*hifdzu an-nafs*), pemeliharaan akal (*hifdzu akl*), pemeliharaan keturunan (*hifdzu an-nashl*), dan pemeliharaan harta (*hifdzu al-mal*).⁴⁸

Al-Qur'an telah menjelaskan beberapa indikator tentang kesejahteraan dalam QS. Quraaisy/106:3 sebagai berikut.

فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ

Terjemahan :

“Maka hendaklah mereka menyembah Tuhan (pemilik) rumah ini (Ka’bah)”.⁴⁹

Ayat ke-3 dari QS. Quraaisy tersebut menjelaskan bahwa kesejahteraan adalah ketergantungan penuh manusia kepada Tuhan pemilik Ka’bah yaitu Allah swt.⁵⁰ maksud dari kalimat tersebut adalah seseorang yang meyakini penuh dan selalu menyandarkan diri pada Allah swt. pasti memiliki jiwa yang damai dan tentram. Seseorang yang memiliki harta benda dan semua aspek materi, belum tentu memiliki

⁴⁸ Aliyah Farwah, *Faktor sosial terhadap Kesejahteraan Islami Keluarga Muslim di Kota Surabaya*, Jurnal Ekonomi Bisnis Islam, Vol.2, 2013, h. 156.

⁴⁹ Kementerian Agama RI, *AL-Qur'an Transliterasi dan Terjemahannya*, h. 602.

⁵⁰ Amirus Sodiq, *Konsep Kesejahteraan dalam Islam*, h. 390.

kebahagiaan. Tak jarang kita jumpai orang dengan kekayaan yang berlimpah, bisa memiliki barang yang diinginkan, namun mereka terkadang memiliki rasa kegelisahan. Namun, seseorang yang selalu bersyukur, dan selalu menggantungkan diri kepada Allah swt. pastilah merasa dirinya selalu sejahtera walau tidak memiliki banyak kekayaan materi.

Adapun ayat selanjutnya, dalam QS. Quraisy ayat ke-4 penjelasan lebih lanjut tentang indikator sejahtera menurut Al-Qur'an.

QS. Quraisy/106:4.

الَّذِي أَطْعَمَهُم مِّن جُوعٍ وَءَامَنَهُم مِّنْ خَوْفٍ

Terjemahan :

“ Yang telah memberi makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari ketakutan.”⁵¹

Berdasarkan ayat ke-4 tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa konsep kesejahteraan dalam Al-Qur'an ada dua point, yaitu :

- a. Indikator pertama adalah hilangnya rasa lapar atau terpenuhinya kebutuhan konsumsi. Ayat diatas menyebutkan bahwa Dialah Allah yang memberi mereka makan untuk menghilangkan rasa lapar. Dalam artian bahwa dalam Ekonomi Islam terpenuhinya kebutuhan konsumsi manusia yang merupakan salah satu indikator kesejahteraan hendaknya bersifat secukupnya (hanya menghilangkan rasa lapar) dan tidak berlebih-lebihan apalagi sampai melakukan penimbunan demi mengeruk kekayaan maksimal.
- b. Indikator kedua adalah hilangnya rasa takut yang merupakan representasi dan terciptanya rasa aman, nyaman ,namun, dan damai. Jika berbagai tindak kriminalitas di masyarakat telrjadi seperti pencurian, pemerkosaan,

⁵¹Kementerian Agama RI, *AL-Qur'an Transliterasi dan Terjemahannya*, h. 602.

pembunuhan dan kejahatan-kejahatan lain maka masyarakat tidak mendapatkan ketenangan, kenyamanan, dan kedamaian dalam hidup.⁵²

Adapun Imam Al-Ghazali mengungkapkan bahwa kesejahteraan masyarakat hanya akan terwujud jika memelihara lima tujuan dasar, yaitu agama, jiwa, akal, harta, dan keturunan.⁵³ Dari kelima tujuan tersebut, ia membagi tiga tingkatan utilitas individu dan sosial, yakni *daruriat* (kebutuhan), *hajat* (kesenangan), dan *tahsinat* (kemewahan). Hal tersebut sesuai dengan tuntutan wahyu, tujuan utama kehidupan manusia adalah untuk mencapai kesejahteraan dunia dan akhirat.

Tiga tingkatan tersebut yang pertama yaitu kebutuhan-kebutuhan dasar yang demikian cenderung fleksibel, mengikuti waktu dan tempat. Kelompok kedua terdiri dari semua kebutuhan dan kegiatan hal-hal yang tidak vital bagi lima fondasi tersebut, tetapi dibutuhkan untuk menghilangkan rintangan dan kesukaran dalam hidup. Kelompok ketiga mencakup kegiatan dan hal-hal yang lebih jauh dari sekedar kenyamanan saja, meliputi hal-hal yang melengkapi, menerangi atau menghiasi.

Imam Al-Ghazali menganggap kerja atau aktifitas produksi adalah bagian dari ibadah seseorang. Ia memandang bahwa aktifitas produksi barang-barang kebutuhan dasar sebagai kewajiban sosial (*fard al kifayah*). Al-Ghazali mengatakan jika tidak ada yang berusaha mencari nafkah, maka tidak ada kehidupan, dan menjadi binasalah kebanyakan manusia.⁵⁴ Dalam hal ini, jika ada seseorang yang memiliki usaha untuk memproduksi barang-barang maka kewajiban seluruh masyarakat terpenuhi. Namun jika tidak ada seorang pun yang melibatkan diri dari kegiatan tersebut maka kewajiban masyarakat tidak terpenuhi.

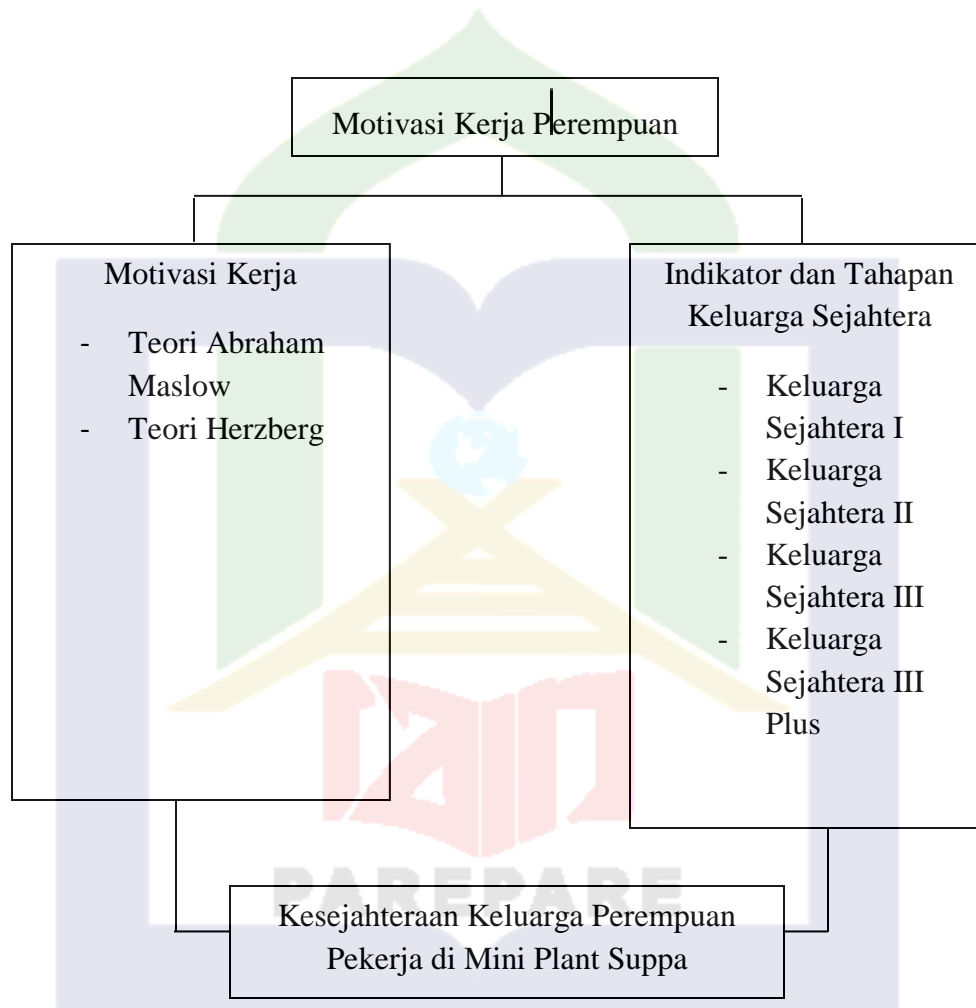
⁵² Amirus Sodiq, *Konsep Kesejahteraan dalam Islam*, h. 390-391.

⁵³ Abdul Hamid Syahrovi, Skripsi: "*Studi Analisis terhadap Pemikiran Al-Ghazali tentang Kesejahteraan Sosial Menurut Fiqh Muamalah*" (Pekanbaru : UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2012), h. 33.

⁵⁴ Al-Ghazali, *Ihya' Ulumuddin*, Terjemahan Ibnu Ibrahim Ba'adillah, (Jakarta : Republika, 2011), h. 123.

D. Bagan Kerangka Pikir

Pada bagian ini peneliti menggambarkan konsep penelitian menggunakan garis penghubung yang menjelaskan alur berpikir peneliti.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah kualitatif dekskriptif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowbaal*.⁵⁵ Adapun pendekatan yang digunakan untuk melihat motivasi kerja perempuan di Mini Plalnt Suppa dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga adalah melalui pendekatan teori kebutuhan Abraham Maslow. Teori kebutuhan Abraham Maslow yaitu 5 (lima) hierarki kebutuhan manusia atau *self needs* yakni manusia dilihat memiliki tingkat kebutuhan mulai dari fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Adapun kesejahteraan keluarga akan dilihat melalui perspektif atau konsep keluarga sejahtera menurut Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) yang memiliki beberapa indikator keluarga sejahtera yang terangkum dalam 5 (lima) tahapan keluarga sejahtera.

Terkait rencana penelitian yang akan diteliti oleh peneliti dengan judul “ Motivasi Kerja Perempuan di Mini Plant Suppa dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten Suppa” maka tujuan dari digunakannya jenis penelitian tersebut adalah untuk menjelaskan sistem kerja di Mini Plant Suppa dan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perempuan di Mini Plant Suppa dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang serta

⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2016), h. 15.

bagaimana motivasi kerja perempuan di Mini Plant Suppa dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah pabrik Mini Plant Suppa jalan Andi Makkasau, Kecamatan Suppa, Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Kegiatan penelitian ini akan dilakukan dalam waktu kurang lebih 2 bulan.

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah adalah sistem kerja yang ada di Mini Plant Suppa dan faktor motivasi kerja yang dimiliki oleh perempuan pekerja di Mini plant Suppa dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga, serta motivasi kerja perempuan di Mini Plant Suppa dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang.

D. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua sumber data yaitu :

- a. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah para perempuan pekerja di Mini Plant Suppa yang berjumlah 10 orang perempuan.
- b. Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan sebagai data

yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen atau data fisik. Contohnya, absen kehadiran pekerja dan data harian produk yang telah di *packing*.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian.⁵⁶ Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan berhadapan secara langsung dengan yang diwawancarai tetapi dapat juga diberikan daftar pertanyaan dahulu untuk dijawab pada kesempatan lain.⁵⁷ Dalam hal ini peneliti akan melakukan wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara terhadap informan yakni para perempuan pekerja kepingting di Mini Plant Suppa

2. Observasi

Observasi merupakan peninjauan atau pengamatan terhadap suatu objek. Observasi dilakukan untuk menyajikan gambaran realistik perilaku atau kejadian, menjawab pertanyaan, membantu mengerti perilaku manusia, dan evaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu melakukan umpan balik terhadap pengukuran tersebut.⁵⁸

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

⁵⁶ Juliansyah Noor., *Metodologi Penelitian (Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah)*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2011), h. 138.

⁵⁷ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian (Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah)*, h. 138.

⁵⁸ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian (Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah)*, h.140.

Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan.⁵⁹ Dokumentasi pada penelitian ini yaitu mencatat data yang ditemukan serta merekan data penting yang diperlukan di lapangan.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan cara menganalisis data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk digunakan dalam penelitian.⁶⁰ Adapun teknik analisis data yang digunakan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Reduksi data

Reduksi data (*data reduction*) adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Reduksi data merupakan proses berpikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi.⁶¹ Setelah proses observasi dan wawancara maka preoses pereduksian data dilakukan. Hal ini dilakukan untuk mengumpulkan data yang sesuai dengan rumusan masalah yang sesuai sehingga peneliti tidak kebingungan pada saat menyusun data.

2. Penyajian data

Setelah data direduksi, maka hal yang selanjutnya yang dilakukan adalah menyajikan data. Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dengan melakukan penyajian data (*data display*) maka akan memudahkan untuk memahami apa

⁵⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, h. 329.

⁶⁰Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian (Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah)*, h. 163.

⁶¹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, h. 338.

yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.⁶²

3. Penarikan kesimpulan

Hal terakhir setelah melakukan reduksi data dan penyajian data adalah melakukan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas.⁶³

G. Teknik Keabsahan Data

Teknik keabsahan data yang digunakan pada penelitian ini adalah triangulasi. Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Triangulasi berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama.

Triangulasi adalah suatu cara mendapatkan data yang benar-benar abash dengan mengumpulkan pendekatan metode ganda. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan cara memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu sendiri, untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.⁶⁴

⁶²Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, h. 341.

⁶³Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, h. 345.

⁶⁴Bachtiar S. Bachri, *Menyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi pada Penelitian Kualitatif*, Jurnal Teknologi Pendidikan, Vol.10 No.1, 2010, h. 56.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sistem Kerja Mini Plant Suppa

Mini Plant Suppa merupakan cabang dari PT Phillips Seafoods Indonesia yang beralamat di Jalan Lamelleng No. 42, Bojo Barru, Kecamatan Mallusetasi, Kabupaten Barru Sulawesi Selatan, Indonesia. Sementara Mini Plant Suppa beralamat di Jalan Andi Makkasau, Kelurahan Watang Suppa, Kecamatan Suppa, Kabupaten Pinrang. Perusahaan ini bergerak di bidang ekspor makanan laut atau *seafood*. Ikan, udang, dan kepiting merupakan jenis hewan laut yang diolah di perusahaan ini, adapun di pabrik Mini Plant Suppa khusus mengolah kepiting saja. Pabrik Mini Plant Suppa yang berdiri pada tahun 1997 ini mempekerjakan 17 orang pekerja yang semuanya merupakan perempuan dan sebagian besar adalah ibu rumah tangga.

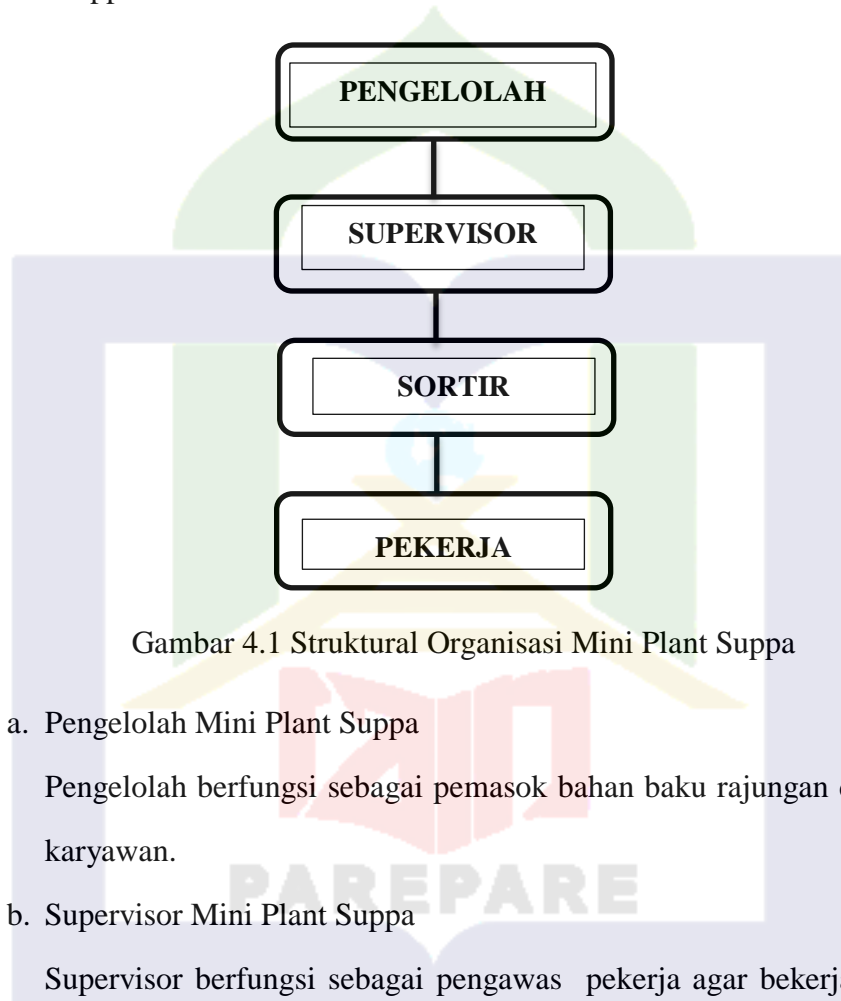
Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa pekerja di Mini Plant Suppa diketahui bahwa penerimaan gaji dilakukan setiap 2 minggu sekali atau dalam waktu 14 hari dengan jumlah maksimal gaji adalah Rp. 500.000. Gaji tersebut juga dapat dihitung berdasarkan jumlah hari aktif kerja di setiap bulannya.

1. Struktur Organisasi Mini Plant Suppa

Struktur organisasi merupakan pola formal yang bertujuan mengelompokkan orang dan pekerjaan, pola formal aktivitas dan hubungan antara berbagai sub unit organisasi, yang sering di gambarkan melalui bagan.⁶⁵ Dalam struktur organisasi akan diketahui bagaimana tugas pekerjaan dibagi, di kelompokkan dan dikoordinasikan

⁶⁵Nurruli Fatur Rohmah, “*Struktur dan Desain Organisasi*”, Intizam : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 3, No. 1, 2019, h. 12.

secara formal. Dengan adanya struktur organisasi dalam sebuah perusahaan maka akan mempermudah bagi siapapun untuk mengetahui tugas dan wewenang serta jalur koordinasi dalam sebuah perusahaan. Berikut ini merupakan struktur organisasi di Mini Plant Suppa :



Gambar 4.1 Struktural Organisasi Mini Plant Suppa

- a. Pengelolah Mini Plant Suppa
Pengelolah berfungsi sebagai pemasok bahan baku rajungan dan menggaji karyawan.
- b. Supervisor Mini Plant Suppa
Supervisor berfungsi sebagai pengawas pekerja agar bekerja sesuai SOP atau *Standar Operational Prosedur*.
- c. Sortir
Fungsi utama dari dari sortir adalah menata dan memisahkan daging rajungan yang masuk standarisasi dan yang tidak dan memisahkan dari benda asing seperti potongan jaring, rambut, dan lain-lain.

d. Pekerja

Pekerja dalam hal ini adalah perempuan yang bertugas untuk mengupas rajungan dengan baik sesuai dengan SOP atau *Standar Operational Prosedur*. Adapun jumlah pekerja yang ada di Mini Plant Suppa sebanyak 17 orang, namun yang diwawancarai sebanyak 10 orang. Berikut daftar nama pekerja yang telah diwawancarai di Mini Plant Suppa.

No.	Nama Pekerja	Alamat	Status	Umur
1.	Marawiah	Marabombang	Belum Menikah	48 Tahun
2.	Nahariah	Cikuale	Telah Menikah	42 Tahun
3.	Jare	Majennang	Janda	53 Tahun
4.	Fatmawati	Sabbamparu	Telah Menikah	38 Tahun
5.	Sapriani	Majennang	Telah Menikah	38 Tahun
6.	Arfina	Wanuae	Janda	54 Tahun
7.	Muliana	Tassalilu	Telah Menikah	39 Tahun
8.	Nurhaya	Marauleng	Janda	25 Tahun
9.	Nurlela	Cikuale	Belum Menikah	23 Tahun
10.	Yusmaliana	Karaballo	Telah Menikah	38 Tahun

Table 4.1 Daftar Nama Pekerja di Mini Plat Suppa.

2. Standar Operating Prosedur (SOP) Penanganan *Raw Cook* di *Supplier*

a. Penanganan *Raw Cook* atau Rajungan yang sudah dikukus di *supplier* harus diperhatikan bagian-bagian berikut :

- 1) RC yang sudah dikukus harus didinginkan paling lama 1 (satu) jam atau sudah mencapai suhu 37°C.
- 2) RC yang suhunya masih panas atau hangat tidak boleh *discover* dengan es untuk menghindari *meat* berbau apek.
- 3) RC yang sudah dingin dimasukkan dalam plastik maksimal 5 kg per *bag* kemudian dimasukkan dalam *box* yang sudah dilapisi dengan es dan setiap lapisan antar *bag* ditambahkan es agar kondisi dingin tetap bisa dipertahankan.
- 4) Jika proses restan dilakukan sampai beberapa hari, kondisi RC harus dicek setiap hari untuk memastikan kondisi es utamanya es pada bagian bawah.
- 5) Tidak merestan RC terlalu lama karena adanya penurunan mutu terkait dengan lunak atau basi jika rantai dingin terputus.

b. Penanganan saat *Deback*

- 1) *Deback* atau pembukaan cangkang dan pemisahan bagian badan rajungan harus dilakukan dengan hati-hati untuk menghindari perubahan komposisi dan *shell* yang tertinggal.
- 2) Saat *deback* harus memisahkan RC yang bagus dan yang kopong, *dipicking* terpisah dan *meat* dimasukkan dalam plastik secara terpisah dan diberi label.
- 3) *Deback* tidak terlalu banyak di atas meja, maksimal 5 kg per orang.

- 4) RC yang sudah *dideback* dimasukkan dalam plastik dengan *quantity* 2 kg untuk daging putih dan 1 kg untuk daging CF dan 500 gram untuk kaki renang.
 - 5) RC *deback* yang sudah dimasukkan dalam plastik, dimasukkan kembali ke box yang sudah dilapisi dengan es dan diambil per *bag* untuk *dipicking*.
- c. *Picking Meat*, penanganan harus hati-hati dan cepat untuk menghindari adanya basi atau *overwork*
- 1) RC *deback* dalam kemasan plastik disiapkan 1 bag (5 kg) di setiap meja.
 - 2) *Picking Jumbo* langsung ditata di atas toples atau plastik mika tapi sebelum ditata dipastikan sudah disortir dan *shell* sudah dibuka.
 - 3) *Pickinng Lump* langsung ditata di atas toples atau mika tapi sebelum ditata dipastikan *shell* bagian luar dan tengah sudah dibuka.
 - 4) *Picking special* harus dipastikan *shell* dikeluarkan dan setelah *picking* disortir dengan cepat dan hati-hati untuk menghindari lunak atau basi.
 - 5) Meat yang sudah di *picking* untuk *claw* dan *special* dipack dalam toples (max 450 gr) atau dalam plastik (max 250 gr), diberi label dan dimasukkan dan *tercover* dengan es.
- d. Sortir *meat* merupakan pemisahan antara *shell* (cangkang) atau benda asing lainnya.
- e. Kemudian proses *packing* dalam box
- f. Pengiriman *meat* ke Plant

3. Pembagian Kerja Mini Plant

Pembagian kerja di Mini Plant terbagi menjadi beberapa bagian, para pekerja akan tergabung ke dalam beberapa kelompok kecil yang terdiri dari 3-4 orang untuk mengerjakan bagian kepiting tertentu. Berikut pembagian kerja dalam pengolahan kepiting di Mini Plant Suppa.

- a. Deback
- b. Bagian Capit
- c. Bagian Jumbo
- d. Bagian Daging Putih
- e. Sortir

4. Meat yang telah di *packing* dalam Box

No.	Jenis Meat	Gambar
1.	Broken Land	
2.	Claw Finger	
3.	Claw Meat	

4.	Flake Besar	
5.	Jumbo	
6.	Jus	

Tabel. 4.2. Meat yang telah di *Packing di Box*

5. Fasilitas Mini Plant Suppa

Fasilitas merupakan sarana untuk melancarkan pelaksanaan fungsi yang memberikan kemudahan pada setiap pekerjaan. Sarana sangat dibutuhkan guna membantu pekerja dalam melakukan tugasnya. Di Mini Plant Suppa ada beberapa sarana yang disiapkan untuk membantu pekerja dalam bekerja agar sesuai dengan SOP atau *Standar Operating Prosedur* yang benar dan baik. Berikut beberapa sarana yang disiapkan oleh perusahaan yaitu ; meja, kursi, bantalan kursi, baki, baskom, box, toples, pisau, gunting , tempat limbah, tempat es, kipas angin, alat dan bahan kebersihan, serta tempat cuci tangan dan kaki.

6. Ruang-Ruangan Mini Plant Suppa

- a. Ruang Administrasi merupakan ruangan untuk segala bentuk administrasi yang dilakukan di Mini Plant Suppa
- b. Cooking merupakan ruangan yang digunakan untuk memasak rajungan sebelum di *deback*.
- c. Deback merupakan ruangan yang digunakan untuk pembukaan cangkang dan pemisahan bagian badan rajungan.
- d. Picking merupakan ruangan yang digunakan untuk menata *meat* di dalam toples, plastik, ataupun mika sebelum di *packing* ke dalam box.
- e. Cooling merupakan ruangan pendinginan kepiting
- f. Sortir merupakan ruangan yang digunakan untuk menyortir rajungan guna untuk memisahkannya dari benda-benda asing.
- g. Ruang Istirahat merupakan ruangan yang digunakan para pekerja untuk makan dan beribadah.

B. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perempuan di Mini Plant Suppa dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang

Motivasi merupakan sebuah pendorong yang menjadikan manusia memiliki kemauan untuk melakukan sesuatu. Don Hellriegel, John W. Slocum, dan Richard W. Woodman mengatakan bahwa motivasi menunjukkan kekuatan untuk bertindak dari seseorang yang menyebabkan orang itu melakukan sesuatu yang khusus untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁶⁶ Perilaku dan tindakan merupakan

⁶⁶Don Hellriegel, John W. Slocum dan Richard Woodman, *Organizational Behavior* (Ohio : SOUTH-western College Publishing, 2001), h. 130.

perwujudan dari motivasi. Berikut ini merupakan hasil observasi dan wawancara mengenai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perempuan di Mini Plant Suppa dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang.

1. Faktor Tujuan

Tujuan dalam motivasi merupakan arah atas sesuatu yang hendak dicapai oleh seseorang sehingga memunculkan tindakan. Berikut ini beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perempuan di Mini Plant Suppa dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga yang termasuk dalam faktor tujuan adalah :

a. Meningkatkan Penghasilan Keluarga

Tujuan yang paling mendasar yang mempengaruhi motivasi kerja para perempuan di Mini Plant Suppa adalah untuk meningkatkan penghasilan keluarga. Pekerja perempuan yang ada di Mini Plant Suppa sebagian besar merupakan ibu rumah tangga dan sebagiannya lagi masih belum menikah. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa para ibu-ibu rumah tangga tersebut bekerja dengan tujuan ingin menambah penghasilan keluarga seperti ingin membantu suami agar pendapatan bertambah.

b. Membantu Orang Tua

Sementara para pekerja yang belum menikah dan berstatus *single parent*, bekerja untuk menghidupi anak dan membantu orang tua yang sudah tidak bekerja lagi. Salah satu tanggapan dari pekerja yang berstatus *single parent* yang mengatakan bahwa :

“kerja untuk anakka karena ada satu anakku, apalagi orang tuaku sudah nda kerjami, jadi sayami kerja sama saudara-saudaraku”⁶⁷

⁶⁷Nurhaya, 25 Tahun, *Singgle Parent*, Marauleng, diwawancarai pada tanggal 24 Juli 2021

Adapun tanggapan lain dari pekerja yang berstatus *single* atau belum menikah mengatakan bahwa :

“kerja bantu orang tua karena mama sudah tidak kerja tapi adaji juga gaji veterannya, saudara juga kerja”⁶⁸

Dari tanggapan di atas diketahui bahwa perempuan pekerja tersebut bekerja untuk menghidupi anak dan membiayai sekolah anak dan juga membantu meningkatkan penghasilan keluarga bersama saudaranya yang juga bekerja untuk membantu orangtua karena kedua orangtuanya sudah tua dan tidak bekerja lagi.

c. Membiayai Diri Sendiri

Pekerja yang belum menikah memutuskan untuk bekerja dengan tujuan membantu orangtua juga dengan alasan ingin membiayai diri sendiri. Seperti tanggapan dari salah satu pekerja yang belum menikah mengatakan bahwa :

“kerja untuk biayai diri sendiri supaya tidak minta mi lagi di orang tua untuk beli *hand & body*, bedak, dan bisami juga di bantu orang tua”⁶⁹

Adapun tanggapan lain yaitu :

“ada gaji pensiunannya suamiku Rp.1.300.000, tapi sudahka ambe uang bank kupake anu rumah kasi menikah juga anakku jadi dipotong makanya kerjaka, jadi 300 yang lebihnya meni kuterima satu bulan, seandainya masih banyak itu kuterima nda kerja meka, kalo tua ma nanti na nda bisama kerja pensiun meka hehe”⁷⁰

Dari tanggapan di atas dapat diketahui bahwa pekerja juga ingin membiayai dirinya sendiri karena alasan belum menikah agar bisa mandiri dan tidak bergantung lagi kepada orang tua. Sementara jawaban dari pekerja yang *single parent* mengaku bahwa harus membiayai diri sendiri karena sudah tidak ada yang bisa memberi nafkah untuknya. Dari beberapa poin di atas dapat diketahui bahwa para pekerja memiliki tujuan untuk meningkatkan penghasilan keluarga dengan bekerja agar

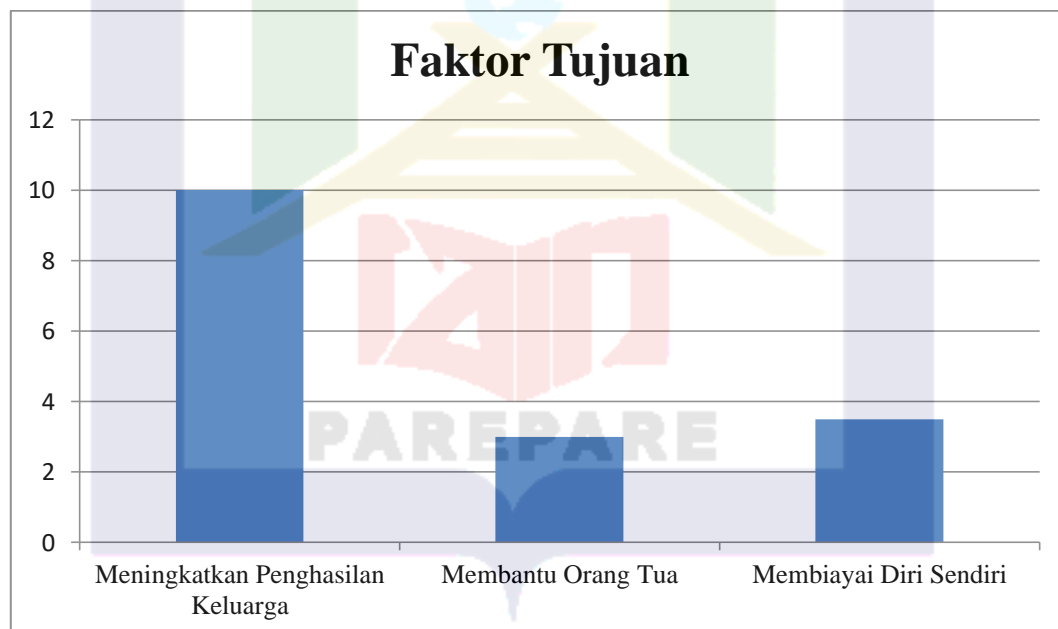
⁶⁸Marawiah, 48Tahun, *Single*, Marabombang, , diwawancarai pada tanggal 24 Juli 2021

⁶⁹Nurlela, 26 Tahun, *Single*, Cikuale., , diwawancarai pada tanggal 24 Juli 2021

⁷⁰Arfina, 54 Tahun, *Single Parent*, Wanuae, , diwawancarai pada tanggal 24 Juli 2021

kebutuhan diri dan keluarga terpenuhi. Manusia memiliki kebutuhan dasar yang terdiri dari kebutuhan sandang, papan, dan pangan . Kebutuhan ini merupakan kebutuhan pokok yang harus diperoleh setiap individu dalam kehidupannya diantaranya adalah cukup makanan, air, udara untuk bertahan hidup, pakaian dan rumah yang layak huni.

Sama halnya dengan para pekerja mereka harus mampu memenuhi kebutuhan dasar tersebut seperti makanan, minuman, pakaian dan tempat tinggal. Maka dari itu mereka harus bekerja demi memenuhi kebutuhan tersebut. Dengan kata lain, harapan pribadi para pekerja adalah terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan pokok rumah tangga dan keluarga. Pekerja yang memiliki motivasi dengan faktor tujuan dapat dilihat pada diagram batang dibawah ini.



Gambar 4.2 Diagram Faktor Tujuan

2. Faktor Pendorong dan Kemauan

Motivasi timbul dari yang namanya dorongan dan kemauan, baik dorongan yang berasal dari luar ataupun dari dalam diri sendiri. Hal yang mendorong individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi. Motivasi juga timbul akibat adanya interaksi antara seseorang dengan situasi tertentu. Berikut ini yang termasuk faktor pendorong atau kemauan yang mempengaruhi motivasi kerja perempuan di Mini Plant Suppa, diantaranya :

a. Membantu Suami

Peran pokok suami dalam kehidupan berumah tangga adalah mencari nafkah untuk keluarga. Seorang suami setidaknya bisa memberi nafkah lahir dan batin untuk istri dan anaknya. Walaupun tak jarang ditemui suami yang tidak bekerja dengan alasan tertentu. Ada pula yang bekerja namun penghasilan yang didapat tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan istri dan anak. Hal ini bisa menjadi pendorong sang istri untuk membantu suami dalam mencari nafkah. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan perempuan di Mini Plant Suppa, beberapa pekerja mengaku ingin membantu suami dalam mencari nafkah. Seperti yang disampaikan beberapa pekerja dibawah ini.

“suamiku kerjanya mencari cumi, tapi bukan untuk dijual, Cuma dimakan saja sama keluarga, jadi saya juga kerja bantu suami”⁷¹

Adapun tanggapan lain yaitu ;

“petaniji suamiku, tapi kerja ka juga dan dizinkan ji juga kan nda kerja ki kalau tidak di izinkan tidak mungkin kerjaki kalo tidak diizinkan”⁷²

Dari tanggapan di atas jelas terlihat bahwa perempuan pekerja memiliki semangat untuk membantu suami dalam mencari nafkah guna meningkatkan pendapatan keluarga. Para pekerja juga mendapat izin dari suami masing-masing

⁷¹Fatmawati, 38 Tahun, Telah Menikah, Sabamparu, diwawancarai pada tanggal 5 Agustus 2021.

⁷²Sapriani, 38 Tahun, Telah Menikah, Majennang, diwawancarai pada tanggal 5 Agustus 2021.

untuk bekerja di Mini Plant Suppa tersebut. Hal ini menandakan bahwa adanya kemauan dari dalam diri yang mendorong para pekerja untuk bekerja.

b. Mengisi Waktu Luang

Tidak hanya untuk mencari penghasilan, para perempuan pekerja di Mini Plant Suppa juga mengaku ingin mengisi waktu luang yang mereka punya. Seperti tanggapan dari hasil wawancara oleh salah seorang pekerja yang tidak tinggal bersama suaminya.

“yah kerja karena kemauan sendiri daripada bosan tinggal dirumah, suamiku nda tinggal sama saya, tapi ada di tarakan jadi supir mobil, anakku yang pertama pesantren dan satunya masih SD”⁷³

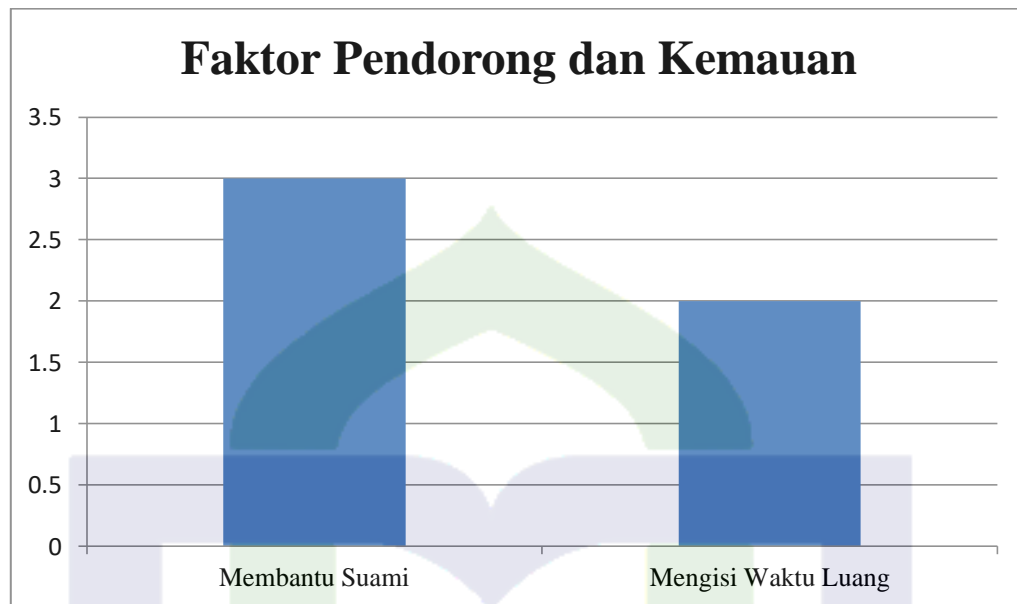
Istri yang tidak tinggal bersama suami secara otomatis tidak mempunyai banyak pekerjaan rumah tangga, karena pelayanan terhadap suami secara langsung tidak ada. Hal ini membuat seorang istri akan mencari kesibukan lain untuk mengisi waktu santainya. Kebanyakan dari mereka memilih untuk mencari pekerjaan yang tidak berat salah satunya bekerja di Mini Plant Suppa. Dari pernyataan semua pekerja mengatakan bahwa jenis pekerjaan di Mini Plant tidak begitu berat seperti yang dikatakan oleh salah seorang pekerja seperti di bawah ini.

“tidak berat ji kerjanya karena tidak angkat yang berat-berat, santai ji, Cuma lamaki duduk”⁷⁴

Waktu duduk yang cukup lama tidak membuat para pekerja menjadi menyerah dan berhenti bekerja di Mini Plant tersebut, mereka justru bertahan dan tetap bekerja di pabrik tersebut. Pekerja yang memiliki motivasi kerja dengan faktor pendorong dan kemauan dapat dilihat pada diagram di bawah ini.

⁷³Yusmaliana, 38 Tahun, Telah Menikah, Karaballo, diwawancarai pada tanggal 5 Agustus 2021.

⁷⁴Naheriah, 42 Tahun, Telah Menikah, Cikuale, , diwawancarai pada tanggal 24 Juli 2021.



Gambar 4.3 Diagram Faktor Pendorong dan Kemauan

3. Faktor Tanggungjawab

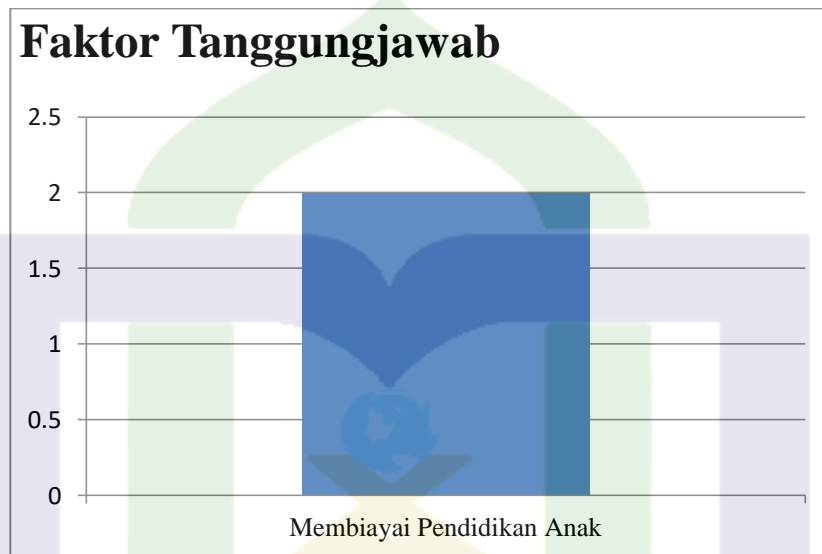
Salah faktor yang berperan besar dalam pembentukan motivasi adalah adanya rasa tanggungjawab yang dipegang oleh seseorang. Memiliki kewajiban terhadap sesuatu juga merupakan pemicu sehingga seseorang mampu melakukan sesuatu. Sama halnya dengan para perempuan pekerja di Mini Plant Suppa, mereka yang merupakan orang tua tunggal bagi anak-anaknya berkewajiban untuk membiayai dan menyekolahkan anak mereka. Seperti tanggapan yang diberikan oleh salah seorang pekerja yang sudah bercerai dengan suaminya.

“kerja untuk biayai anak karena sudah tidak sama suami lagi, anakku nak ada satu perempuan”⁷⁵

Dari pernyataan di atas dan beberapa tanggapan lain yang juga sama dengan tanggapan diatas, sebagian perempuan yang bekerja di Mini Plant Suppa

⁷⁵Jare, 53 Tahun, *Single Parent*, Majennang, , diwawancarai pada tanggal 24 Juli 2021 .

merupakan orang tua tunggal. Dengan demikian, mereka yang harus memenuhi kebutuhan anak-anaknya baik itu dalam segi biaya hidup, pendidikan, dan lain sebagainya. Di bawah ini merupakan pekerja dengan faktor tanggungjawab berupa membiayai pendidikan anak dalam bentuk diagram.



Gambar 4.4 Diagram Faktor Tanggungjawab

4. Faktor Pendukung

Selain dari beberapa faktor-faktor sebelumnya, ada beberapa hal yang menjadi faktor pendukung sehingga para perempuan di Mini Plant Suppa tetap memilih untuk bertahan bekerja di sana, di antaranya sebagai berikut.

a. Menyukai Pekerjaan dan Senang Berkumpul dengan Teman Pekerja Lainnya

Alasan lain yang mendorong para pekerja sehingga tetap memilih untuk bertahan bekerja di Mini Plant Suppa adalah senang berkumpul dengan teman pekerja lain. Seperti yang dikatakan oleh salah seorang pekerja bahwa :

“enak ma di sini, nda mauma pindah, sudah enak di sini dan tidak mauka ji cari kerja lain”⁷⁶

Kalimat “*enak di sini*” menunjukkan bawa adanya rasa nyaman dalam diri pekerja selama bekerja di Mini Plant Suppa. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa para pekerja perempuan di Mini Plant Suppa sudah memiliki rasa persaudaraan dan kekeluargaan pada saat bekerja. Hal tersebut dapat dilihat ketika sedang bekerja mereka akan mengobrol dan bercerita satu sama lain agar tidak muncul rasa bosan pada saat bekerja. Mereka juga terlihat sangat akrab, bahkan beberapa diantara mereka saling melempar candaan, dan saling menggoda sehingga tercipta suasana humoris dan bahagia saat mereka bekerja. lingkungan kerja yang baik akan melahirkan kinerja yang baik pula.

Adapun faktor lain yang menjadi motivasi bagi perempuan pekerja di Mini Plant Suppa adalah bentuk pekerjaan. Berdasarkan teori dua faktor Herzberg menyatakan bahwa salah satu yang menjadi faktor pemuas individu dalam bekerja adalah bentuk pekerjaan yang disukai oleh individu. Hal inilah yang terjadi pada para perempuan yang bekerja di Mini Plant Suppa. Sebagian besar diantara mereka telah bekerja dalam kurun waktu yang cukup lama di pabrik tersebut yang pada akhirnya menimbulkan rasa nyaman dan betah untuk tetap bertahan bekerja di tempat tersebut.

b. Tidak Memiliki Keahlian atau Pekerjaan Lain

Sebagian dari para pekerja di Mini Plant Suppa tidak memiliki keahlian ataupun pekerjaan sampingan, sehingga mereka tetap bertahan untuk bekerja di pabrik tersebut. Hal itu juga merupakan faktor yang mempengaruhi seseorang untuk tidak meninggalkan suatu pekerjaan atau mencari pekerjaan lain. Adapun beberapa diantara mereka yang memiliki tanggapan sama yaitu tidak memiliki keahlian atau pekerjaan lain.

⁷⁶ Yusmaliana, 38 Tahun, Telah Menikah, Karaballo, diwawancarai pada tanggal 5 Agustus 2021.

Adapun beberapa diantara mereka memiliki pekerjaan sampingan namun, tidak setiap hari pekerjaan tersebut dapat dilakukan. Berikut tanggapan beberapa pekerja yang mengaku memiliki pekerjaan sampingan.

Ibu Pina : “ada ji biasa kukerja jual burasa sama tumbu kalau lebaran orang, kalau bukan hari lebaran nda kubikin kecuali kalo ada yang pesan”⁷⁷

Ibu Sapriani : “bisaka menjahit, biasaka terima pesanan jahitan baju dari sekolah, kalau ada misalnya baju olahraga yang mau dijahit to, tapi sekarang tidak pernahmi”⁷⁸

Ibu Marawiah : “kalau misalnya mau dibantu orang di rumah massio, tidak pergika lagi kerja, kalo makkedani taue ko bolae ajana si jolo mulao de si tulao majjama, monro si massio”⁷⁹

Ibu Muliana : “biasaka mangngawa kalau ada tetanga yang mau di jahitkan jaring ikannya”⁸⁰

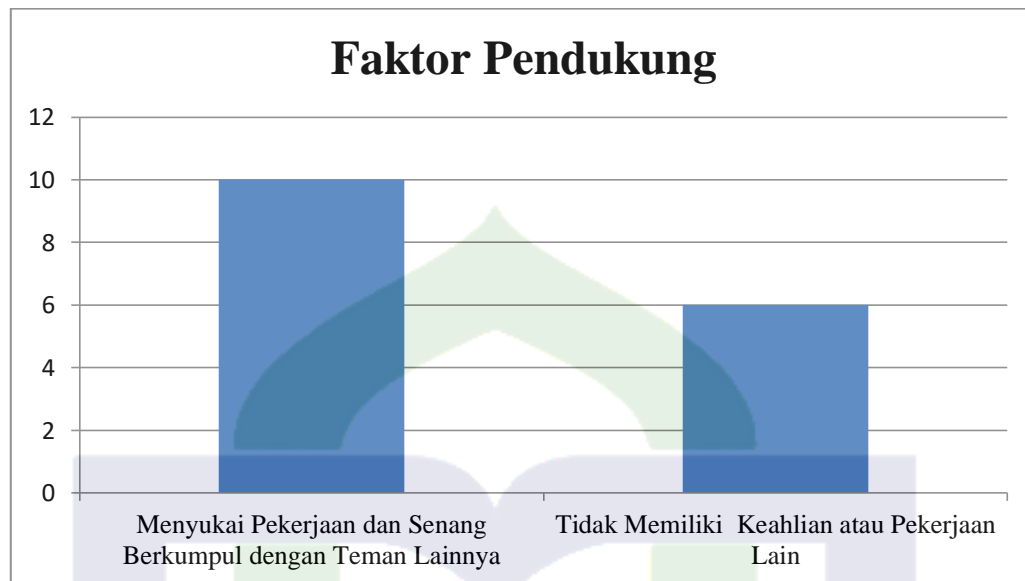
Pernyataan-pernyataan tersebut menunjukkan bahwa sebagian kecil dari pekerja perempuan tersebut ada yang memiliki keahlian dan pekerjaan sampingan walau pekerjaan tersebut tidak selalu bisa dikerjakan tergantung pemesanan. Dalam artian bahwa pengahsilan tambahan tidak tentu didapatkan dalam suatu waktu tertentu. Di bawah ini merupakan pekerja yang memiliki motivasi kerja dengan faktor pendukung dalam bentuk diagram.

⁷⁷ Arfina, 54 Tahun, *Single Parent*, Wanuae, diwawancarai pada tanggal 24 Juli 2021.

⁷⁸ Sapriani, 38 Tahun, Telah Menikah, Majennang, diwawancarai pada tanggal 5 Agustus 2021.

⁷⁹ Marawiah, 48 Tahun, Belum Menikah, Marabombang, diwawancarai pada tanggal 24 Juli 2021.

⁸⁰ Muliana, 39 Tahun, Telah Menikah, Tassalilu, diwawancarai pada tanggal 24 Juli 2021.



Gambar 4.5 Diagram Faktor Pendukung

Dari beberapa faktor di atas yang mempengaruhi motivasi kerja perempuan di Mini Plant Suppa dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa jenis kebutuhan menurut Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow, yaitu :

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang harus di dapatkan oleh semua orang. Perwujudan paling nyata dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan-kebutuhan pokok manusia. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling dasar, seperti cukup makanan, udara, air untuk bertaha hidup.⁸¹ Tanpa adanya pemenuhan kebutuhan dasar tersebut maka seseorang tidak dapat dikatakan hidup dengan normal. Kebutuhan ini harus terpenuhi agar manusia bisa melangkah ke tingkat selanjutnya pada kebutuhan setelahnya.

⁸¹Anastasia Sri Mendari, *Aplikasi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa*, h. 8.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para perempuan pekerja di Mini Plant Suppa bahwa yang menjadi dasar motif atau motivasi kerja mereka dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga adalah pemenuhan kebutuhan sehari-hari seperti makanan, pakaian, rumah dan biaya pendidikan anak.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Terhindar dari bahaya, merasa aman, damai, dan tentram tentu merupakan suatu kebutuhan. Perilaku yang menimbulkan ketidakpastian berhubungan dengan kelanjutan pekerjaan atau yang merefleksikan sikap dan perbedaan, kebijakan administrasi yang tidak terduga akan menjadi motivator yang sangat kuat dalam hal rasa aman pada setiap hubungan kerja.⁸² Begitupun para pekerja di Mini Plant mereka susah mendapatkan kenyamanan dan rasa aman saat bekerja. Dengan demikian hal tersebut juga mempengaruhi motivasi kerja para perempuan di Mini Plant Suppa.

c. Kebutuhan Sosial

Setiap manusia tidak ada yang mampu untuk hidup sendiri tanpa orang lain. Semuanya memiliki keterkaitan dalam menjalankan fungsi-fungsi masing. Dalam kaitannya dengan motivasi kerja, aspek kebutuhan bersosial juga bisa menjadi pendorong seseorang untuk tetap bertahan pada suatu pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan melahirkan kinerja yang baik pula. Menurut Maslow, jika dua tingkat kebutuhan pertama telah terpenuhi, maka seseorang menjadi sadar akan kehadiran teman.

Hal ini pula yang terjadi pada perempuan pekerja di Mini Plant Suppa, mereka senang akan kehadiran teman pekerja lain sehingga suasana pada saat bekerja terasa begitu menyenangkan. Lama duduk tidak begitu menjadi hambatan bagi mereka karena disela-sela pekerjaan mereka selalu melakukan perbincangan

⁸²Tri Andjarwati, *Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori XY Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland*, h. 48.

dan mengobrol. Dengan kata lain, telah tercipta hubungan sosial yang begitu mengikat mereka dan telah tercipta keluarga baru diantara mereka.

C. Motivasi Kerja Perempuan di Mini Plant Suppa dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang.

Sejahtera adalah kondisi manusia di mana orang-orangnya dalam keadaan makmur, dalam keadaan sehat, dan damai, sehingga untuk mencapai kondisi itu orang tersebut memerlukan suatu usaha sesuai kemampuan yang dimilikinya.⁸³ Kesejahteraan dapat dilihat dari kesejahteraan ekonomi, kesejahteraan sosial, dan kesejahteraan psikologi. Terkait dalam meningkatkan kesejahteraan, perlu adanya tindakan atau usaha agar kata sejahtera tersebut dapat dicapai. Salah satu hal yang dilakukan untuk mencapai kesejahteraan adalah dengan bekerja. Bekerja merupakan langkah awal dalam mendapatkan kesejahteraan, khususnya kesejahteraan ekonomi. Mencapai kesejahteraan ekonomi merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang dalam bekerja. Hal ini dapat disebut dengan motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan pendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan demi tujuan tertentu, yang salah satunya untuk mencapai kesejahteraan keluarga. Berikut ini merupakan uraian dari hasil wawancara dengan perempuan pekerja di Mini Plant Suppa, motivasi kerja dalam kaitannya meningkatkan kesejahteraan keluarga. Kesejahteraan keluarga diukur menggunakan kriteria keluarga sejahtera menurut Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional/BKKN yang terangkum dalam 5 (lima) tahapan Keluarga Sejahtera dan Indikator Tahapan Keluarga Sejahtera.

⁸³ Astriana Widyastuti, *Analisis Hubungan Antara Produktivitas Pekerja Dan Tingkat Pendidikan Pekerja Terhadap Kesejahteraan Keluarga Di Jawa Tengah Tahun 2009*, Economics Development Analysis Journal, Vol. 1, No. 1, 2012, h. 3.

1. Tahapan Keluarga Sejahtera I (KS I)

Pada tahapan ini semua pekerja sudah berada pada tahap ini, yaitu ; mereka telah memiliki rumah yang layak huni, makan secara rutin, membiayai pendidikan anak dan memiliki pakaian yang layak. Kebutuhan tersebut merupakan kebutuhan dasar yang setiap orang harus mendapatkannya. Tahapan Keluarga Sejahtera I (KS I) telah dicapai oleh semua pekerja di Mini Plant Suppa yaitu sebanyak 10 orang yang telah diwawancarai.

2. Tahapan Keluarga Sejahtera II (KS II)

Pada tahap KS II, indikator penting yang ada di dalamnya adalah beribadah sesuai dengan agama dan keyakinan masing-masing, anggota keluarga makan daging/ikan/ telur seminggu sekali, anggota keluarga memperoleh pakaian baru dalam setahun, ada anggota keluarga lain yang juga bekerja, dan semua anggota keluarga mampu membaca.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui satu orang pekerja yang tidak mencapai 1 (satu) indikator KS II yakni tidak memperoleh pakaian baru selama setahun. Berikut merupakan tanggapan salah seorang pekerja bahwa :

“tidak sabelikan anakku baju kalau lebaran, jarang”⁸⁴

Pada pernyataan di atas pekerja tersebut tidak memenuhi salah satu indikator KS II, dikarenakan ia tidak mampu memperoleh pakaian baru setiap tahun. Setelah diwawancara lebih mendalam, dapat diketahui bahwa pekerja tersebut merupakan orang tua tunggal bagi anaknya. Dia juga membantu kedua orangtuanya yang sudah tidak bekerja bersama saudaranya. Pemenuhan kebutuhan sehari-hari menjadi alasan utama bekerja di Mini Plant Suppa. Dalam artian 9

⁸⁴Nurhaya, 25 Tahun, *Single Parent*, Marauleng, , diwawancarai pada tanggal 24 Juli 2021.

pekerja telah mencapai tahap Keluarga Sejahtera II dan 1 diantaranya belum mencapai tahap tersebut dikarenakan belum mencapai 1 indikator tahapan keluarga sejahtera.

3. Tahapan Keluarga Sejahtera III (KS III)

Tahap keluarga sejahtera III merupakan kebutuhan pengembangan yaitu meningkatkan pengetahuan agama, memiliki tabungan, makan bersama keluarga, ikut kegiatan sosial masyarakat, keluarga memperoleh informasi dari surat kabar, majalah, radio, tv, internet. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa beberapa pekerja memenuhi atau mencapai indikator keluarga sejahtera III ini. Berikut pernyataan yang dikatakan oleh beberapa pekerja.

“ikutka saya majelis taklim, kan ada keluarga yang panggil jadi ikut, tapi kadang-kadang aktif kadang tidak, kalo dipanggilki pergi ki lagi, kalo tidak yah tidak sih”⁸⁵

Adapun tanggapan lain dari pekerja lain mengatakan bahwa :

“ikutka belajar mengaji disitu depan Alfamart, sama semua sakia, hj. Buni belajar semuaki mengaji disitu”⁸⁶

Dari beberapa tanggapan di atas dapat diketahui bahwa 2 pekerja di Mini Plant Suppa berupaya untuk meningkatkan pengetahuan agama dengan mengikuti kajian-kajian yang diselenggarakan seperti majelis taklim dan juga ada yang mengikuti pembelajaran mengaji untuk orang dewasa atau yang dikenal dengan DIROSA atau Pendidikan Alquran Orang Dewasa. Hal tersebut menunjukkan adanya kemauan dari pekerja untuk mencoba menambah wawasan dan ilmu tentang keagamaan.

Adapun tanggapan lain yaitu :

⁸⁵Yusmaliana, 38 Tahun, Telah Menikah, Karaballo, diwawancarai pada tanggal 5 Agustus 2021.

⁸⁶Arfina, 54 Tahun, *Single Parent*, Wanuae, diwawancarai pada tanggal 24 Juli 2021.

“adami kulkas sudah di beli dari gaji”⁸⁷

“iya adami sudah dibeli dari gaji”⁸⁸

Berdasarkan tanggapan di atas dapat diketahui bahwa semua pekerja perempuan di Mini Plant Suppa sudah bisa membeli barang dari penghasilan/gaji yang di dapatkan dari bekerja di Mini Plant Suppa. Sehingga dapat diketahui bahwa pekerja yang telah mencapai tahap ini adalah sebanyak 2 orang karena dapat mencapai 1 indikator tahapan Keluarga Sejahtera III yaitu menambah dan mengembangkan pengetahuan atau wawasan tentang keagamaan, sementara 8 orang lainnya belum mencapai indikator tersebut namun indikator lain telah dicapai pada tahap ini.

4. Tahapan Keluarga Sejahtera III Plus (KS III Plus)

Tahapan keluarga sejahtera III plus merupakan tahapan terakhir dalam tahapan terakhir keluarga sejahtera menurut BKKBN. Pada tahap ini keluarga sejahtera merupakan keluarga yang telah memiliki kekayaan materi lebih sehingga bisa memberikan sumbangan materiil untuk kegiatan sosial ataupun ada anggota keluarga yang aktif sebagai pengurus perkumpulan sosial/yayasan/institusi masyarakat.

Adapun tanggapan dari beberapa pekerja yang ada di Mini Plant berikut ini.

“kalo ma sumbang, sumbang begituji sedekah ta sedikit ji seadanya, biasa juga ma su celeng di mesjid”⁸⁹

“biasa ji juga kumpul-kumpul donasi sama teman-teman majelis”⁹⁰

⁸⁷Fatmawati, 38 Tahun, Telah Menikah, Sabamparu., diwawancarai pada tanggal 5 Agustus 2021.

⁸⁸Nurlela, 23 Tahun, Belum Menikah, Cikuale, diwawancarai pada tanggal 24 Juli 2021.

⁸⁹Jare, 53 Tahun, *Single Parent*, Majennang, diwawancarai pada tanggal 24 Juli 2021.

⁹⁰Yusmaliana, 38 Tahun, Telah Menikah, Karaballo, diwawancarai padatanggal 5 Agustus 2021.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pekerja belum mencapai tahap keluarga sejahtera III Plus. Dari tanggapan di atas dapat diketahui bahwa pekerja menyumbang dalam bentuk materiil walaupun bukan dalam jumlah yang banyak, dan ada pula yang mengikuti kegiatan kumpul-kumpul donasi dalam kelompok masyarakat. Dalam artian mereka suka rela menyumbangkan materiil dari penghasilan yang didapat, namun mereka belum bisa menjadi donatur tetap atau menjadi pengurus aktif dalam sebuah kegiatan masyarakat.

Adapun indikator tambahan yang menjadi ukuran dari kesejahteraan keluarga berdasarkan hasil wawancara pada perempuan pekerja di Mini Plant Suppa sebagai berikut.

1. Memiliki Jaminan Kesehatan

Kesejahteraan keluarga juga bisa dilihat dari kepemilikan jaminan kesehatan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan diketahui bahwa sebagian besar pekerja memiliki jaminan kesehatan berupa ASKES/ Asuransi Kesehatan dan BPJS/Badan Penyeluhan Jaminan Kesehatan baik yang gratis dan berbayar. Namun sebagian besar memiliki jaminan kesehatan yang gratis.

2. Memiliki Waktu Berkumpul dengan Keluarga

Selain jaminan kesehatan, kesejahteraan juga bisa diukur dengan melihat ketika suatu keluarga memiliki waktu luang bersama keluarga. Sebuah keluarga dapat dikatakan sebagai keluarga yang sejahtera ketika bisa berkumpul dengan semua anggota keluarga dan mengobrol bersama. Hal tersebut dapat meningkatkan kelekatan dan kedekatan antar anggota keluarga.

Berdasarkan hasil wawancara dengan perempuan pekerja di Mini Plant Suppa diketahui bahwa para perempuan di Mini Plant Suppa jarang menghabiskan waktu di luar rumah atau liburan. Berikut tanggapan dari pekerja sebagai berikut.

“jarang mi je pergi jalan-jalan sama rekreasi, apa bekerjaki. Na tidak ada libur kecuali hari besar. Kalo mauki libur kita ambil cuti sendiri”⁹¹

⁹¹Sapriani, 38 Tahun, Telah Menikah, Majennanng, diwawancarai pada tanggal 5 Agustus 2021.

Namun rata-rata dari mereka selalu makan malam bersama dengan anggota keluarga. Hal tersebut juga bisa meningkatkan kedekatan antar anggota keluarga. Seperti yang di katakan oleh salah satu pekerja sebagai berikut.

“iya seringki makan malam sama, kalo adaki kenyang tidak samaki makan, tapi sering sama”⁹²

Dengan makan malam bersama juga bisa membuat keluarga semakin dekat. Kelekatan dapat dibangun melalui seringnya mengahbiskan waktu bersama keluarga. Ketika semua anggota keluarga merasa bahwa dirinya merasa disayangi dan dikasihi oleh anggota keluarga maka keluarga dapat mennjalankan fungsinya secara optimal. Karena kesejahteraan keluarga merupakan pondasi dari kesehatan mental individu. Sehingga apabila telah tercipta kesehatan ekonomi, kesehatan sosial, dan kesehatan mental maka keluarga tersebut sudah dapat dikatakan keluarga yang sejahtera.

⁹²Nurlela, 23 Tahun, Belum Menikah, Cikuale, diwawancarai pada tanggal 24 Juli 2021 .

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa :

1. Mini Plant Suppa memiliki sistem kerja yang dilandaskan pada Standar Operating Prosedur (SOP) Penanganan *Raw Cook* di *Supplier* yang dimulai dari pengukusan di *supplier*, proses *deback* yaitu pemisahan cangkang dengan badan kepiting, proses *picking meat* atau proses pemasukan kepiting yang telah diproses ke dalam toples, kemudian proses sortir yaitu pemisahan kepiting dengan benda asing, selanjutnya proses *packing* ke dalam box dan pengiriman *meat* ke Plant.
2. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perempuan di Mini Plant Suppa dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang adalah : a) Faktor tujuan yaitu membantu meningkatkan penghasilan keluarga, membantu orang tua, dan membiayai diri sendiri. b) Faktor pendorong dan kemauan yaitu membantu suami dan mengisi waktu luang. c) Faktor tanggungjawab yaitu membiayai anak dan pendidikan anak. d) Faktor pendukung yaitu menyukai pekerjaan dan senang berkumpul dengan teman pekerja lain serta tidak memiliki keahlian atau pekerjaan lain/sampingan.
3. Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang yang diukur menggunakan indikator dan tahapan Keluarga Sejahtera BKKBN yaitu pekerja yang mencapai tahap keluarga sejahtera I sebanyak 10 orang, tahap keluarga sejahtera II sebanyak 9 orang, tahap keluarga sejahtera III sebanyak 2 orang, dan pada tahap keluarga sejahtera III Plus diketahui pekerja belum mencapai tahap tersebut.

Selain dari indikator keluarga sejahtera menurut BKKBN, kesejahteraan keluarga juga bisa dilihat dari kesejahteraan psikologi dan kesehatan. Dari hasil wawancara ditemukan dua indikator kesejahteraan tambahan dari para pekerja

di Mini Plant Suppa yaitu memiliki waktu berkumpul bersama keluarga dan memiliki jaminan kesehatan.

B. Saran

1. Untuk perempuan pekerja di Mini Plant Suppa

Tetap semangat dalam mencari nafkah untuk keluarga, tetap optimis dan pantang menyerah dalam mencapai kesuksesan dan kesejahteraan, kesejahteraan yang bukan hanya sejahtera dalam hal ekonomi tetapi sejahtera yang sesungguhnya, sejahtera lahir dan batin.

2. Untuk pengelola Mini Plant Suppa

Adapun yang menjadi saran atau rekomendasi peneliti kepada pengelola Mini Plant Suppa agar kiranya dapat memberikan tambahan fasilitas di pabrik untuk para pekerja seperti tempat beristirahat dan beribadah yang lebih luas karena diketahui bahwa jumlah pekerja terbilang banyak sehingga para pekerja bisa makan bersama dan beribadah dengan lebih khusyu.

3. Untuk peneliti selanjutnya

Saran atau yang menjadi rekomendasi peneliti kepada peneliti selanjutnya adalah agar kiranya dapat mengkaji lebih mendalam mengenai pembagian peran ibu rumah tangga atau pekerja perempuan yang ada di Mini Plant Suppa dengan membagi waktu antara bekerja dan mengurus rumah tangga.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim.

Al Asqalani, Ibnu Hajar. *Fathul Baari : Penjelasan Kitab Shahih Al Bukhari*, Jakarta : Pustaka Azzam, 2011.

Al-Ghazali, *Ihya' Ulumuddin (Terjemahan Ibnu Ibrahim Ba'adillah)*, Jakarta : Republika, 2011.

Andjarwati, Tri. *Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Xy Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland.* (2)1, 45-54, 2015.

Anoraga, Bhirawa dan Ari Prasetyo. *Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*, (2)7, 531-541, 2015.

Astuti, Asri Wahyu Widi. Skripsi : “*Peran Ibu Rumah Tangga Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga (Suatu kajian pemenuhan kebutuhan pendidikan anak pada 5 ibu pedagang jambu biji di Desa Bejen Kecamatan Bejen Kabupaten Temanggung)*”. Pendidikan Luar Biasa. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Semarang : Semarang, 2013.

Bachri, Bachtiar S. *Menyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi pada Penelitian Kualitatif*, (10)1, 46-62, 2010.

Bahri, Syaiful, Yuni Chairatun Nisa. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.* (18)1, 9-15, 2017.

Bartin, Tasril, et al., eds. *Pemberdayaan Ekonomi Keluarga Prasejahtera Melalui Pemanfaatan Sumber Daya Keluarga dan Lahan Pekarangan*, (6)2, 125-134, 2018.

Dewi, Izah Iffana. Skripsi : “ *Motivasi Kerja Bekerja Penyandang Tuna daksa di Mandiri Craft*”. Bimbingan Konseling Islam. Fakultas Dakwah dan Komunikasi. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta : Yogyakarta, 2015.

Dewi, Kartika Sari dan Adriana Soekandar Ginanjar. *Peranan Faktor-faktor Interaksional dalam Perspektif teori Sistem Keluarga terhadap Kesejahteraan Keluarga*, (18)2, 245-263, 2019.

Diana, Ilfi Nur. *Hadis-hadis Ekonomi*, Malang : UIN Malang Press, 2008.

Ensiklopedia Hadits 9 Imam.

Farwah, Aliyah. *Faktor sosial terhadap Kesejahteraan Islami Keluarga Muslim di Kota Surabaya* : Jurnal Ekonomi Bisnis Islam, 2, 154-163, 2013.

- Hadori, Mohamat. *Aktualisasi-Diri (Self-Actualization); Sebuah Manifestasi Puncak Potensi Individu Berkepribadian Sehat (Sebuah Konsep Teori Dinamika-Holistik Abraham Maslow)*, (9)2, 207-220, 2015.
- Hartono, Boy Soedarmadji. *Psikologi Konseling*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2012.
- Kompri. *Motivasi Pembelajaran perspektif Guru dan Siswa*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2015.
- L, Sulaemang. *Kepemimpinan Wanita dalam Rumah Tangga (Telaah Hadis)*, Al-Munzir, (7)2, 115-128, 2014.
- Laora, Jumiati. *Konsep Diri Penyandang Tuna Daksa di Kota Pekanbaru*, (3)2, 1-14, 2016.
- Lestari, Sri. *Psikologi Keluarga (Penanaman Nilai dan penanganan Konflik dalam Keluarga)*, Jakarta : Prenadamedia Group, 2016.
- Maftuhin, Arif. *Mengikat Makna Diskriminasi: Penyandang Cacat, Difabel, Dan Penyandang Disabilitas*, (3)2, 139-162, 2016.
- Mendari, Anastasia Sri. *Aplikasi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa*, (34)1, 82-91, 2010.
- Mongid, A. *Gerakan Pembangunan Keluarga Sejahtera*, Jakarta : BKKBN, 1995.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian (Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah)*, Jakarta : Prenadamedia Group, 2011.
- Pramandhika, Ananto. Skripsi : “*Motivasi Kerja dalam Islam Studi Kasus pada TPQ di Kecamatan Semarang Selatan*”. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro : Semarang, 2011.
- Pramono, Joko. *Pengaruh Faktor Higine dan Pemuas pada Motivasi dan Kinerja: Uji terhadap Teori Herzberg*, (1)1, 1-12, 2007.
- Puspita, Dini, et al., eds. *Klasifikasi Tingkat Keluarga Sejahtera dengan Menggunakan Metode Regresi Logistik Orrdinal dan Fuzzy K-Nearest Neighbor (Studi Kasus Kabupaten Tamnggung Tahun 2013)*, (3)4, 645-653, 2014.
- Rahardjo, Mudjia. *Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif (Konsep dan Prosedurnya)*, Malang : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017.
- Rohmah, Nurruli Fatur. *Struktur dan Desain Organisasi*”, Intizam : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, (3)1, 1-13, 2019.

- Sari, Elisa, Rina Dwiarti. *Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan Pt. Madubaru (Pg Madukismo) Yogyakarta*, (6)1, 58-77, 2018.
- Sediyarningsih, Sri. et al., eds., *Analisis Model Komunikasi Pembentukan Konsep Keluarga Sejahtera di Indonesia (Studi terhadap Sosialisasi Program BKKBN Kota Depok dan Kota Bogor)*, (9)2, 154, 2013.
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Misbah (Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an)*, Jakarta : Lentera Hati, 2002.
- Siagian, Sondang P. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta : Rineka Cipta, 2004.
- Sodiq, Amirus. *Konsep Kesejahteraan dalam Islam*, (3)2, 381-405, 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sutrischastini, Ary dan Agus Riyanto. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul*, (23)2, 121-137, 2015.
- Sutrischastini, Ary, Agus Riyanto. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul*, (23)2, 121-137, 2015.
- Syahrovi, Abdul Hamid Skripsi: "*Studi Analisis terhadap Pemikiran Al-Ghazali tentang Kesejahteraan Sosial Menurut Fih Muamalah*". Mu'amalah. Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum. UIN Sultan Syarif Kasim Riau : Pekanbaru, 2012.
- Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2010.
- Widyastuti, Astriana, *Analisis Hubungan Antara Produktivitas Pekerja Dan Tingkat Pendidikan Pekerja Terhadap Kesejahteraan Keluarga Di Jawa Tengah Tahun 2009*, (1)1, 1-11, 2012.

LAMPIRAN-LAMPIRAN





**KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp. (0421)21307**

**VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN
PENULISAN SKRIPSI**

NAMA MAHASISWA : WASLIHA AMIR
NIM : 17.3200.007
FAKULTAS : USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
PRODI : BIMBINGAN KONSELING ISLAM
JUDUL : MOTIVASI KERJA PEREMPUAN DI MINI
PLANT SUPPA DALAM MENINGKATKAN
KESEJAHTERAAN KELUARGA DI KECAMATAN
SUPPA KABUPATEN PINRANG

PEDOMAN WAWANCARA

Wawancara Untuk Perempuan Pekerja di Mini Plant Suppa

1. Apa status anda?
2. Berapa jumlah anak anda?
3. Apa pekerjaan suami anda?
4. Apakah anda bekerja atas kemauan sendiri atau perintah dari suami?
5. Apakah suami anda mengizinkan untuk bekerja di Mini Plant Suppa?
6. Apakah anda tidak memiliki keahlian atau pekerjaan lain?
7. Apa yang membuat anda memilih bekerja di Mini Plant Suppa?
8. Apakah anda memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain?
9. Apa saja tujuan anda sehingga bisa bekerja di Mini Plant Suppa?
10. Kesulitan apa yang anda alami saat bekerja di Mini Plant Suppa?
11. Apakah pekerjaan di Mini Plant Suppa tidak menghalangi pekerjaan rumah tangga anda?

12. Apakah anda senang berkumpul dengan teman-teman pekerja lainnya?
13. Apakah selama ini bekerja disini adnda pernah mengalami kejadian yaang membuat anda tidak nyaman?
14. Apakah anda puas dengan gaji di Mini Plant Suppa?
15. Bagaimana peningkatan kesejahteraan keluarga anda setelah bekerja di Mini Plant Suppa?
16. Apakah anda pernah ikut dalam kegiatan sosial masyarakat di lingkungan tempat tinggal anda?
17. Apakah anda memiliki simpanan atau tabungan untuk masa depan keluarga?
18. Apakah anda memiliki waktu untuk pergi menikmati liburan atau waktu berkumpul bersama keluarga?
19. Apakah anda memiliki jaminan kesehatan?

Wawancara untuk pengurus Mini Plant Suppa

1. Bagaimana alur kerja yang ada di Mini Plant Suppa?
2. Bagaimana struktur oraganisasi di Mini Plant Suppa?
3. Bagian kerja apa saja yang di Mini Plant Suppa?

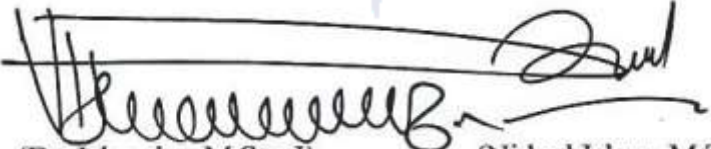
Setelah mencermati instrumen dalam penelitian skripsi mahasiswa sesuai dengan judul di atas, maka instrumen tersebut dipandang telah memenuhi kelayakan untuk digunakan dalam penelitian yang bersangkutan.

Parepare, 23 Agustus 2021

Mengetahui ,

Pembiming Utama

Pembimbing Pendamping


(Dr. Iskandar, M.Sos.I) (Nidaul Islam, M.Th.I.)
NIP. 197507042009011006 NIP. 199005182020121012



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp. (0421)21307

**VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN
PENULISAN SKRIPSI**

NAMA MAHASISWA : WASLIHA AMIR
NIM : 17.3200.007
FAKULTAS : USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
PRODI : BIMBINGAN KONSELING ISLAM
JUDUL : MOTIVASI KERJA PEREMPUAN DI MINI
PLANT SUPPA DALAM MENINGKATKAN
KESEJAHTERAAN KELUARGA DI KECAMATAN
SUPPA KABUPATEN PINRANG

PEDOMAN WAWANCARA

Wawancara Untuk Perempuan Pekerja di Mini Plant Suppa

20. Apa status anda?
21. Berapa jumlah anak anda?
22. Apa pekerjaan suami anda?
23. Apakah anda bekerja atas kemauan sendiri atau perintah dari suami?
24. Apakah suami anda mengizinkan untuk bekerja di Mini Plant Suppa?
25. Apakah anda tidak memiliki keahlian atau pekerjaan lain?
26. Apa yang membuat anda memilih bekerja di Mini Plant Suppa?
27. Apakah anda memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain?
28. Apa saja tujuan anda sehingga bisa bekerja di Mini Plant Suppa?
29. Kesulitan apa yang anda alami saat bekerja di Mini Plant Suppa?
30. Apakah pekerjaan di Mini Plant Suppa tidak menghalangi pekerjaan rumah tangga anda?

31. Apakah anda senang berkumpul dengan teman-teman pekerja lainnya?
32. Apakah selama ini bekerja disini anda pernah mengalami kejadian yang membuat anda tidak nyaman?
33. Apakah anda puas dengan gaji di Mini Plant Suppa?
34. Bagaimana peningkatan kesejahteraan keluarga anda setelah bekerja di Mini Plant Suppa?
35. Apakah anda pernah ikut dalam kegiatan sosial masyarakat di lingkungan tempat tinggal anda?
36. Apakah anda memiliki simpanan atau tabungan untuk masa depan keluarga?
37. Apakah anda memiliki waktu untuk pergi menikmati liburan atau waktu berkumpul bersama keluarga?
38. Apakah anda memiliki jaminan kesehatan?

Wawancara untuk pengurus Mini Plant Suppa

4. Bagaimana alur kerja yang ada di Mini Plant Suppa?
5. Bagaimana struktur organisasi di Mini Plant Suppa?
6. Bagian kerja apa saja yang di Mini Plant Suppa?

Setelah mencermati instrumen dalam penelitian skripsi mahasiswa sesuai dengan judul di atas, maka instrumen tersebut dipandang telah memenuhi kelayakan untuk digunakan dalam penelitian yang bersangkutan.

Parepare, 23 Agustus 2021

Pembimbing Utama

Mengetahui ,
Pembimbing Pendamping

(Dr. Iskandar, M.Sos.I)
NIP. 197507042009011006

(Nidaul Islam, M.Th.I.)
NIP. 199005182020121012

TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

1. Nama : Jare

Alamat : Majennang

Umur : 53 Tahun

- Apa status anda?
 - “Janda ma nak”.
- Berapa jumlah anak ibu?
 - “1 nak kelas 2 SMA”.
- Kapan ibu bekerja disini?
 - “masih pertamanya ini masuk ma lamami tahun 1997”.
- Apakah anda tidak memiliki keahlian atau pekerjaan lain?
 - “Iye tidak ada nak, iniji saja kerjaku, kerja pokokku ini”.
- Apa yang membuat anda memilih bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “Awalnya kan di panggil ki to sama Om Messa karena dia dulu manager di sini tapi berhentimi sekarang, dan lama lama di sukami juga kerja disini”.
- Apakah anda memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain?
 - “Iye tidak ji nak”.
- Apa saja tujuan anda sehingga bisa bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “ Kan ada anakku saya biyai sendiri di kasi sekolah, untuk kebutuhan sehari-hari juga”.
- Kesulitan apa yang anda alami saat bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “Tidak adaji palingan capek duduk, santai ji apa tidak ada ji angkat berat”.
- Apakah pekerjaan di Mini Plant Suppa tidak menghalagi pekerjaan rumah tangga anda?
 - “Iye tidak ji nak, kan berdua jika juga tinggal di rumah sama anakku”.
- Apakah anda senang berkumpul dengan teman-teman pekerja lainnya?
 - “Iye suka”.
- Apakah selama bekerja disini anda pernah mengalami kejadian yang membuat anda tidak nyaman?
 - “Iye tidak adaji nak”.
- Apakah anda puas dengan gaji di Mini Plant Suppa?
 - “Iye puas ji nak”.

- Bagaimana peningkatan kesejahteraan keluarga anda setelah bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “Iye adami bisa di beli”.
- Apakah anda pernah ikut dalam kegiatan sosial masyarakat di lingkungan tempat tinggal anda?
 - “Iye tidak nak”.
- Apakah anda memiliki simpanan atau tabungan untuk masa depan keluarga?
 - “Tidak ada nak, dipakai untuk kebutuhan sehari-hari”.
- Apakah anda memiliki waktu untuk pergi menikmati liburan atau waktu berkumpul bersama keluarga?
 - “Ai tidak nak, de je nengka idi tulao jokka”.
- Apakah anda memiliki jaminan kesehatan?
 - “Iye adaji BPJS”.

2. Nama : Yusmalina

Alamat : Karaballo

Umur : 38 Tahun

- Apa status anda?
 - “iya ada suamiku nda tinggal sama saya”.
- Berapa jumlah anak anda?
 - “2, anak pertama masuk pesantren yang kedua SD”.
- Apa pekerjaan suami anda?
 - “Sopir mobil di Tarakan”.
- Apakah anda bekerja atas kemauan sendiri atau perintah dari suami?
 - “Iya kemauan sendiri”.
- Apakah suami anda mengizinkan untuk bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “Iya, diizinkan”.
- Apakah anda tidak memiliki keahlian atau pekerjaan lain?
 - “Tidak ada”.
- Apa yang membuat anda memilih bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “Kerjaki dari pada bosan tinggal di rumah”.
- Apakah anda memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain?
 - “Tidak ji, enak ma disini hehe”.
- Apa saja tujuan anda sehingga bisa bekerja di Mini Plant Suppa?

- “Biayai anak, tambah penghasilan suami juga kan kebutuhan sehari-hari juga”.
- Kesulitan apa yang anda alami saat bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “Tidak adaji , Cuma capek duduk lama”.
- Apakah pekerjaan di Mini Plant Suppa tidak menghalangi pekerjaan rumah tangga anda?
 - “Iye tidak ji kan tidak sama jeka juga suamiku tinggal kan”.
- Apakah anda senang berkumpul dengan teman-teman pekerja lainnya?
 - “Iye suka sekali, bisa ngobrol-ngobrol kan juga bisa cerita sama”.
- Apakah selama ini bekerja disini anda pernah mengalami kejadian yang membuat anda tidak nyaman?
 - “Iya tidak pernahji”.
- Apakah anda puas dengan gaji di Mini Plant Suppa?
 - “Puas lah”.
- Bagaimana peningkatan kesejahteraan keluarga anda setelah bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “Iye bisami beli barang dari hasil kerja”.
- Apakah anda pernah ikut dalam kegiatan sosial masyarakat di lingkungan tempat tinggal anda?
 - “Kalo saya ikutka majelis taklim, tapi tidak selalu pergi, di panggil peki baru ki pergi lagi, biasa juga ikut sumbang-sumbang donasi begitu”.
- Apakah anda memiliki simpanan atau tabungan untuk masa depan keluarga?
 - “Tidak ada kalo jumlah banyak, sedikit-sedikitji”.
- Apakah anda memiliki waktu untuk pergi menikmati liburan atau waktu berkumpul bersama keluarga?
 - “Yah sesekali pergi liburan”.
- Apakah anda memiliki jaminan kesehatan?
 - “Iye ada BPJS berbayar”.

3. Nama : Sapriani

Alamat : Majennang

Umur : 38 Tahun

- Apa status anda?
 - “iya sudah menikah”.

- Berapa jumlah anak anda?
 - “1 anakku laki-laki sudah SMP”.
- Apa pekerjaan suami anda?
 - “Petani”.
- Apakah anda bekerja atas kemauan sendiri atau perintah dari suami?
 - “Kemauan sendiri ji”.
- Apakah suami anda mengizinkan untuk bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “Iye kerjaka dan di izinkan, nda kerjaki kalau tidak diizinkan nda mungkin kerjaki”.
- Apakah anda tidak memiliki keahlian atau pekerjaan lain?
 - “Bisaka menjahit, biasaka terima pesanan jahitan baju dari sekolah, kalau ada misalnya baju olahraga yang mau dijahit to, tapi sekarang tidak pernahmi”.
- Apa yang membuat anda memilih bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “Kerjanya gampang kupas kepiting ji saja”.
- Apakah anda memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain?
 - “Tidakji”.
- Apa saja tujuan anda sehingga bisa bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “Untuk bantu suami, untuk tambah-tambah penghasilan”.
- Kesulitan apa yang anda alami saat bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “Tidak adaji, lama ki ji duduk”.
- Apakah pekerjaan di Mini Plant Suppa tidak menghalagi pekerjaan rumah tangga anda?
 - “Tidak ji, kan memasak memang meki baru berangkat kerja to”.
- Apakah anda senang berkumpul dengan teman-teman pekerja lainnya?
 - “Iya suka, bisaki cerita sama sama”.
- Apakah selama ini bekerja disini anda pernah mengalami kejadian yaang membuat anda tidak nyaman?
 - “Tidak adaji”.
- Apakah anda puas dengan gaji di Mini Plant Suppa?
 - “Iya puasji”.
- Bagaimana peningkatan kesejahteraan keluarga anda setelah bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “Iya bisami terpenuhi kebutuhan sehari-hari juga, bisami barang dari hasil kerja juga”.

- Apakah anda pernah ikut dalam kegiatan sosial masyarakat di lingkungan tempat tinggal anda?
 - “Tidak pernah”.
- Apakah anda memiliki simpanan atau tabungan untuk masa depan keluarga?
 - “Ada tapi nda banyak”.
- Apakah anda memiliki waktu untuk pergi menikmati liburan atau waktu berkumpul bersama keluarga?
 - “Kalau jalan-jalan jarang apa selaluki masuk kerja, tapi kalo makan malam pasti selalu sama keluarga”.
- Apakah anda memiliki jaminan kesehatan?
 - “Iye ada”.

4. Nama : Nurlela

Alamat : Cikuale

Umur : 23 Tahun

- Apa status anda?
 - “Belum menikah”.
- Apakah anda tidak memiliki keahlian atau pekerjaan lain?
 - “Iye tidak ada”.
- Apa yang membuat anda memilih bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “Untuk biyai diri sendiri supaya tidak minta mi lagi di orang tua untuk beli *hand & body*, bedak”.
- Apakah anda memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain?
 - “Iye tidakji”.
- Apa saja tujuan anda sehingga bisa bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “Kerja untuk bantu-bantu orang tua juga, karena orang tuaku sudah tidak kerjami”.
- Kesulitan apa yang anda alami saat bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “Tidak adaji je, lama ki ji duduk, tapi kalau capeki sih berdiri ki sih lagi”.
- Apakah pekerjaan di Mini Plant Suppa tidak menghalagi pekerjaan rumah tangga anda?
 - “Tidakji”.
- Apakah anda senang berkumpul dengan teman-teman pekerja lainnya?
 - “Iya suka”.

- Apakah selama ini bekerja disini anda pernah mengalami kejadian yaang membuat anda tidak nyaman?
 - “Tidak ada”.
- Apakah anda puas dengan gaji di Mini Plant Suppa?
 - “Iya puas”.
- Bagaimana peningkatan kesejahteraan keluarga anda setelah bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “Iya sudah bisa beli barang dari hasil kerja sendiri”.
- Apakah anda pernah ikut dalam kegiatan sosial masyarakat di lingkungan tempat tinggal anda?
 - “Tidak pernah”.
- Apakah anda memiliki simpanan atau tabungan untuk masa depan keluarga?
 - “Ada simpanan, adaji juga ATM ku”.
- Apakah anda memiliki waktu untuk pergi menikmati liburan atau waktu berkumpul bersama keluarga?
 - “kalau liburan kan jarangki pergi, kalau kumpul sama keluarga iya, seringki makan malam sama, kalo adaki kenyangki tidak sama makan, tapi sering sama”.
- Apakah anda memiliki jaminan kesehatan?
 - “Iye ada BPJS ku”.

5. Nama : Nurhaya

Alamat : Marauleng

Umur : 25 Tahun

- Apa status anda?
 - “Janda ka dek”.
- Berapa jumlah anak anda?
 - “Ada 1”.
- Apakah anda tidak memiliki keahlian atau pekerjaan lain?
 - “Iye tidak ada”.
- Apa yang membuat anda memilih bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “Kerja untuk biayai anak karena sudah tidak sama suami lagi, anakku ada satu perempuan”.

- Apakah anda memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain?
 - “Tidakji”.
- Apa saja tujuan anda sehingga bisa bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “Kerja untuk bantu orang tua juga karena tidak bekerja mi juga orang tuaku”.
- Kesulitan apa yang anda alami saat bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “Iye tidak adaji, ituji kaya yang lain capekki duduk”.
- Apakah pekerjaan di Mini Plant Suppa tidak menghalagi pekerjaan rumah tangga anda?
 - “Iya tidakji”.
- Apakah anda senang berkumpul dengan teman-teman pekerja lainnya?
 - “Iya suka bisaki cerita-cerita”.
- Apakah selama ini bekerja disini anda pernah mengalami kejadian yaang membuat anda tidak nyaman?
 - “Tidak pernahji”.
- Apakah anda puas dengan gaji di Mini Plant Suppa?
 - “Iya puas”.
- Bagaimana peningkatan kesejahteraan keluarga anda setelah bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “Iye bisami dicukupi kebutuhan sehari-hari terutama anakku”.
- Apakah anda pernah ikut dalam kegiatan sosial masyarakat di lingkungan tempat tinggal anda?
 - “Tidak pernah”.
- Apakah anda memiliki simpanan atau tabungan untuk masa depan keluarga?
 - “Hehe, tidak ada palingan ada tapi kaya celengan ji saya punya”.
- Apakah anda memiliki waktu untuk pergi menikmati liburan atau waktu berkumpul bersama keluarga?
 - “Kalau liburan begitu tidak pernah”.
- Apakah anda memiliki jaminan kesehatan?
 - “Ada BPJS gratis”.

6. Nama : Arfina

Alamat : Wanuae

Umur : 54 Tahun

- Apa status anda?
 - “Meninggalmi suami ku nak”
- Berapa jumlah anak anda?
 - “Ada 2 laki-laki tapi sudah semuami berkeluarga”
- Apa pekerjaan suami anda?
 - “Veteran suamiku, Letnan Hatta”
- Apakah anda bekerja atas kemauan sendiri atau perintah dari suami?
 - “Kemauan sendiri”
- Apakah anda tidak memiliki keahlian atau pekerjaan lain?
 - “Adaji biasa kukerja jual burasa sama tumbu kalau lebaran orang, kalau bukan hari lebaran nda kubikin kecuali kalo ada yang pesan”.
- Apa yang membuat anda memilih bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “Adaji gaji pensiunannya suamiku Rp. 1.300.000, tapi sudahka ambe bank kupake anu rumah, kasi menikah juga anakku jadi dipotong makanya kerjaka, jadi 300 meni lebihnya meni kuterima satu bulan, seandainya masih banyak itu nda kerja meka, kalo tua ma nanti na nda bisa ma kerja pensiun meka hehe”.
- Apakah anda memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain?
 - “Tidakji sa suka mi juga disini”.
- Apa saja tujuan anda sehingga bisa bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “Yah untuk biyai diri sendiri juga karena sudah semuami apa menikah anakku”.
- Kesulitan apa yang anda alami saat bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “Iya tidak adaji”.
- Apakah pekerjaan di Mini Plant Suppa tidak menghalagi pekerjaan rumah tangga anda?
 - “Tidakji”.
- Apakah anda senang berkumpul dengan teman-teman pekerja lainnya?
 - “Iya suka ka bisa ki maccerita sama yang lain to”.
- Apakah selama ini bekerja disini anda pernah mengalami kejadian yaang membuat anda tidak nyaman?

- “Iya tidak adaji”.
- Apakah anda puas dengan gaji di Mini Plant Suppa?
 - “Iya puasji nak”.
- Bagaimana peningkatan kesejahteraan keluarga anda setelah bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “Iya terbantu sekalika selama kerja disini kan, banyak mi bisa saya beli pake uangku sendiri beli baju juga”.
- Apakah anda pernah ikut dalam kegiatan sosial masyarakat di lingkungan tempat tinggal anda?
 - “Ikutka belajar mengaji di situ depan Alfamart, sama semuaka sakia, Hj. Buni belajar semuaki mengaji disitu”.
- Apakah anda memiliki simpanan atau tabungan untuk masa depan keluarga?
 - “Tidak adami”.
- Apakah anda memiliki waktu untuk pergi menikmati liburan atau waktu berkumpul bersama keluarga?
 - “Kalau jalan- jalan jarangki pergi”.
- Apakah anda memiliki jaminan kesehatan?
 - “Punyaji tapi ASKES gratis”.

7. Nama : Marawiah

Alamat : Marabombang

Umur : 48 Tahun

- Apa status anda?
 - “Belum pa menikah hehe”.
- Apakah anda tidak memiliki keahlian atau pekerjaan lain?
 - “Adaji, biasa kalau misalnya mau dibantu orang di rumah massio, tidak pergika lagi kerja, kalo makkedani taue ko bolae ajana si jolo mulao, de si tulao majjama, monro si massio”.
- Apa yang membuat anda memilih bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “yah untuk kebutuhan kan sehari-hari”.
- Apakah anda memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain?
 - “tidak ji”.
- Apa saja tujuan anda sehingga bisa bekerja di Mini Plant Suppa?

- “kerja bantu orang tua karena mama sudah tidak kerja tapi adaji juga gaji veterannya, saudara juga kerja”.
- Kesulitan apa yang anda alami saat bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “ tidak adaji je, apalagi tidak angkat yang berat-berat ki ji juga”.
- Apakah pekerjaan di Mini Plant Suppa tidak menghalagi pekerjaan rumah tangga anda?
 - “ tidakji”.
- Apakah anda senang berkumpul dengan teman-teman pekerja lainnya?
 - “ iya suka”.
- Apakah selama ini bekerja disini anda pernah mengalami kejadian yaang membuat anda tidak nyaman?
 - “nda pernahji”.
- Apakah anda puas dengan gaji di Mini Plant Suppa?
 - “iya puas ji”.
- Bagaimana peningkatan kesejahteraan keluarga anda setelah bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “ yah bisami beli barang-barang, bisami dapat uang sendiri cukupi kebutuhan, dibantu mi juga orang tua di rumah”.
- Apakah anda pernah ikut dalam kegiatan sosial masyarakat di lingkungan tempat tinggal anda?
 - “tidak ada”.
- Apakah anda memiliki simpanan atau tabungan untuk masa depan keluarga?
 - “ tabungan begituji tidak banyak”.
- Apakah anda memiliki waktu untuk pergi menikmati liburan atau waktu berkumpul bersama keluarga?
 - “jarang ka saya pergi jalan”.
- Apakah anda memiliki jaminan kesehatan?
 - “ iya adaji BPJS ku”.

8. Nama : Fatmawati

Alamat : Sabamparu

Umur : 38 Tahun

- Apa status anda?
 - “ yah sudah berkeluarga”.
- Berapa jumlah anak anda?
 - “ ada 2, satu SD dan satunya sudah SMA”.
- Apa pekerjaan suami anda?
 - “ pergiji memancing suamiku”
- Apakah anda bekerja atas kemauan sendiri atau perintah dari suami?
 - “ Iya kemauan sendiri kerja”.
- Apakah suami anda mengizinkan untuk bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “ Iya dikasi izinji”.
- Apakah anda tidak memiliki keahlian atau pekerjaan lain?
 - “ Tidak ada”.
- Apa yang membuat anda memilih bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “ Kerja disini kan tidak berat, kupas-kupas kepiting ji juga”.
- Apakah anda memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain?
 - “ Tidak mi”.
- Apa saja tujuan anda sehingga bisa bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “Suamiku kerjanya mencari cumi ji, tapi bukan untuk dijual, Cuma dimakan saja sama keluarga, jadi saya kerja bantu suami”.
- Kesulitan apa yang anda alami saat bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “Tidak adaji, capek duduk ki ji”.
- Apakah pekerjaan di Mini Plant Suppa tidak menghalagi pekerjaan rumah tangga anda?
 - “ Tidak ji”.
- Apakah anda senang berkumpul dengan teman-teman pekerja lainnya?
 - “ Iye, suka”.
- Apakah selama ini bekerja disini anda pernah mengalami kejadian yaang membuat anda tidak nyaman?
 - “Iya, tidak adaji”.
- Apakah anda puas dengan gaji di Mini Plant Suppa?
 - “ Iya puas”.

- Bagaimana peningkatan kesejahteraan keluarga anda setelah bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “ Iya tercukupimi kebutuhan sehari-hari, sudah bisama juga belikan hp anakku, bisa belikan i baju, sudah ma juga beli kulkas dari hasil kerja disini”.
- Apakah anda pernah ikut dalam kegiatan sosial masyarakat di lingkungan tempat tinggal anda?
 - “Tidak pernah”.
- Apakah anda memiliki simpanan atau tabungan untuk masa depan keluarga?
 - “ Tidak ada hehe”.
- Apakah anda memiliki waktu untuk pergi menikmati liburan atau waktu berkumpul bersama keluarga?
 - “ Tidak pernahka saya pergi liburan”
- Apakah anda memiliki jaminan kesehatan?
 - “ Iya ada BPJS ku”.

9. Nama : Naheriah

Alamat : Cikuale

Umur : 42 Tahun

- Apa status anda?
 - “ Iya sudah bersuami hehe”.
- Berapa jumlah anak anda?
 - “Tidak ada anakku nak”.
- Apa pekerjaan suami anda?
 - “Petaniji”.
- Apakah anda bekerja atas kemauan sendiri atau perintah dari suami?
 - “ Kerja karena kemauan sendiri”.
- Apakah suami anda mengizinkan untuk bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “Iya di izinkan”.
- Apakah anda tidak memiliki keahlian atau pekerjaan lain?
 - “Tidak ada”.
- Apa yang membuat anda memilih bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “ kerja ki, cari kesibukan, karena mudah ji juga kerjanya”

- Apakah anda memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain?
 - “ Tidak ji”
- Apa saja tujuan anda sehingga bisa bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “Kerja untuk bantu suami juga tambah penghasilan”.
- Kesulitan apa yang anda alami saat bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “ Capek ki ji duduk lama, ma kupas kepiting ”.
- Apakah pekerjaan di Mini Plant Suppa tidak menghalagi pekerjaan rumah tangga anda?
 - “Tidak ji”.
- Apakah anda senang berkumpul dengan teman-teman pekerja lainnya?
 - “ Iya kalo kerja meki bisa meki cerita-cerita sama yang lain sambil kerja kan”.
- Apakah selama ini bekerja disini anda pernah mengalami kejadian yaang membuat anda tidak nyaman?
 - “ Tidak adaji”.
- Apakah anda puas dengan gaji di Mini Plant Suppa?
 - “ Iya puasji”.
- Bagaimana peningkatan kesejahteraan keluarga anda setelah bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “ Iya sudah bisami beli barang dari hasil kerja disini”.
- Apakah anda pernah ikut dalam kegiatan sosial masyarakat di lingkungan tempat tinggal anda?
 - “ Tidak”.
- Apakah anda memiliki simpanan atau tabungan untuk masa depan keluarga?
 - “ Tidak ada”.
- Apakah anda memiliki waktu untuk pergi menikmati liburan atau waktu berkumpul bersama keluarga?
 - “ Kalau pergi jalan-jalan jarang, karena kerjaki juga selalu”.
- Apakah anda memiliki jaminan kesehatan?
 - “ Tidak ada”.

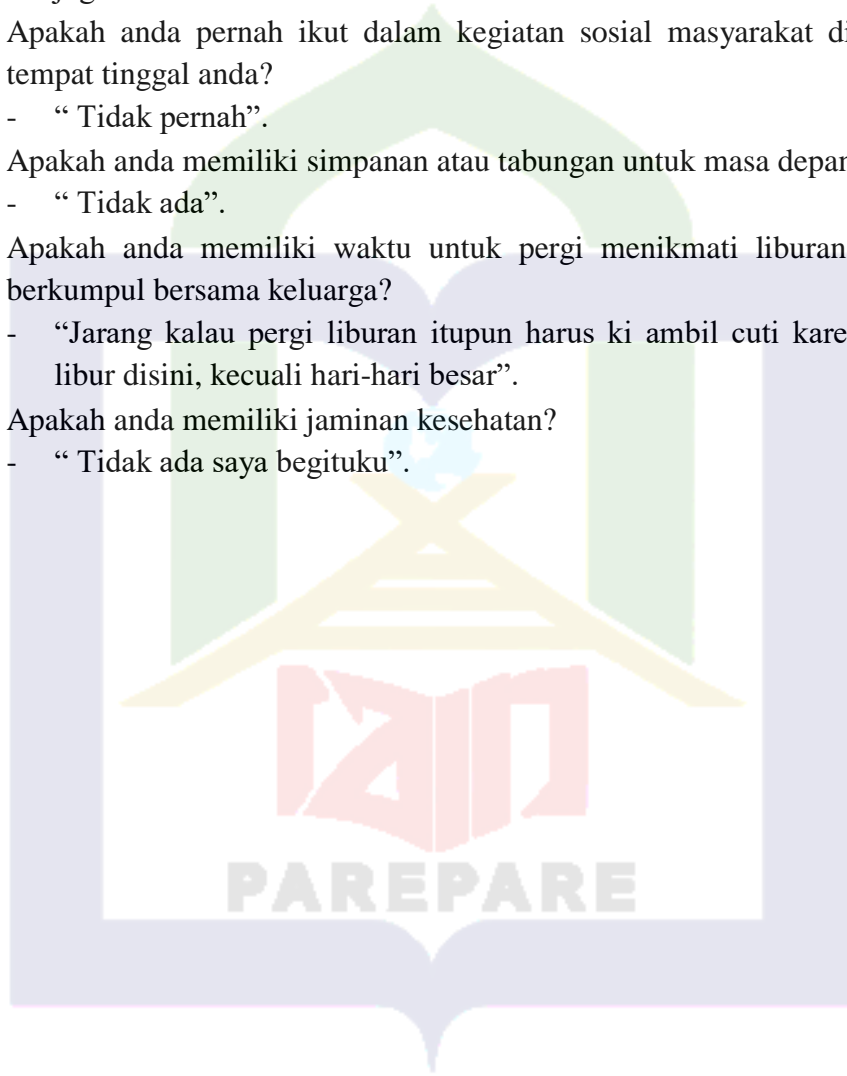
10. Nama : Muliana

Alamat : Tassalilu

Umur : 39 Tahun

- Apa status anda?
 - “ Iya sudah berkelurga, tapi tidak tinggalka sama suami”
- Berapa jumlah anak anda?
 - “ ada 1”.
- Apa pekerjaan suami anda?
 - “ Suamiku itu petani”.
- Apakah anda bekerja atas kemauan sendiri atau perintah dari suami?
 - “ karena kemauan sendiri ji”.
- Apakah suami anda mengizinkan untuk bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “ Iya pasti di ijinan”.
- Apakah anda tidak memiliki keahlian atau pekerjaan lain?
 - “ Biasaka mangngawa kalau ada tetangga yang mau dijahitkan jaring ikannya”.
- Apa yang membuat anda memilih bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “ Kerja disini kan baku panggil-panggil ji dulu orang, lama kelamaan jadi menetapmi kerja disini”.
- Apakah anda memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain?
 - “ Tidak ji”.
- Apa saja tujuan anda sehingga bisa bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “ Kerjaka juga untuk bantu suami, untuk cukupi kebutuhan anak kebutuhan sehari-hari juga”.
- Kesulitan apa yang anda alami saat bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “ Tidak adaji”.
- Apakah pekerjaan di Mini Plant Suppa tidak menghalagi pekerjaan rumah tangga anda?
 - “ Tidakji, kan tidak tinggal jika juga sama suami, sama jika anakku”.
- Apakah anda senang berkumpul dengan teman-teman pekerja lainnya?
 - “ Iya, kalau kerja ki disini bisaki sambil cerita sama yang lain”.
- Apakah selama ini bekerja disini anda pernah mengalami kejadian yang membuat anda tidak nyaman?
 - “ Iya tidak adaji”.

- Apakah anda puas dengan gaji di Mini Plant Suppa?
 - “ Iye puas”.
- Bagaimana peningkatan kesejahteraan keluarga anda setelah bekerja di Mini Plant Suppa?
 - “ Iya kaya mi yang lain, bisa meki punya barang dari hasil kerja disini juga”.
- Apakah anda pernah ikut dalam kegiatan sosial masyarakat di lingkungan tempat tinggal anda?
 - “ Tidak pernah”.
- Apakah anda memiliki simpanan atau tabungan untuk masa depan keluarga?
 - “ Tidak ada”.
- Apakah anda memiliki waktu untuk pergi menikmati liburan atau waktu berkumpul bersama keluarga?
 - “Jarang kalau pergi liburan itupun harus ki ambil cuti karena tidak ada libur disini, kecuali hari-hari besar”.
- Apakah anda memiliki jaminan kesehatan?
 - “ Tidak ada saya begituku”.



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : NUELILA
Alamat : CIKUALG
Jenis Kelamin : PEREMPUAN
Pekerjaan : PEKERJA DI MINI PLANT

Menerangkan Bahwa

Nama : Wasliha Amir
NIM : 17.3200.007
Pekerjaan : Mahasiswa Prodi Bimbingan Konseling Islam
Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare.

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul "Motivasi Kerja Perempuan di Mini Plant Suppa dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang".

Demikian surat keterangan ini di berikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 24 Juli 2021



PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : MARAWIAH
Alamat : MARABOMBANG
Jenis Kelamin : PEREMPUAN
Pekerjaan : PEKERJA DI MINI PLANT

Menerangkan Bahwa

Nama : Wasliha Amir
NIM : 17.3200.007
Pekerjaan : Mahasiswa Prodi Bimbingan Konseling Islam
Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare.

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul "Motivasi Kerja Perempuan di Mini Plant Suppa dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang".

Demikian surat keterangan ini di berikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 24 JULI 2021



.....

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : MULIANAI
Alamat : TASSALLU
Jenis Kelamin : PEREMPUAN
Pekerjaan : PEKERJA DI MINI PLANT

Menerangkan Bahwa

Nama : Wasliha Amir
NIM : 17.3200.007
Pekerjaan : Mahasiswa Prodi Bimbingan Konseling Islam
Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare.

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul "Motivasi Kerja Perempuan di Mini Plant Suppa dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang".

Demikian surat keterangan ini di berikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 24 Juli 2021



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : IJARE
Alamat : MAJENNANG
Jenis Kelamin : PEREMPUAN
Pekerjaan : PEKERJA DI MINI PLANT

Menerangkan Bahwa

Nama : Wasliha Amir
NIM : 17.3200.007
Pekerjaan : Mahasiswa Prodi Bimbingan Konseling Islam
Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare.

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul "Motivasi Kerja Perempuan di Mini Plant Suppa dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang".

Demikian surat keterangan ini di berikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 24 Juli 2021

Jmf.

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : NURHAYA
Alamat : MAAULENG
Jenis Kelamin : PEREMPUAN
Pekerjaan : PEKERJA DI MINI PLANT

Menerangkan Bahwa

Nama : Wasliha Amir
NIM : 17.3200.007
Pekerjaan : Mahasiswa Prodi Bimbingan Konseling Islam
Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare.

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul "Motivasi Kerja Perempuan di Mini Plant Suppa dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang".

Demikian surat keterangan ini di berikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 24 Juli 2021



IAIN
PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : NAHERIAH
Alamat : CIKUALE
Jenis Kelamin : PEREMPUAN
Pekerjaan : PEKERJA DI MINI PLANT

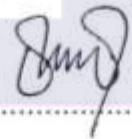
Menerangkan Bahwa

Nama : Wasliha Amir
NIM : 17.3200.007
Pekerjaan : Mahasiswa Prodi Bimbingan Konseling Islam
Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare.

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul "Motivasi Kerja Perempuan di Mini Plant Suppa dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang".

Demikian surat keterangan ini di berikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

PAREPARE Pinrang, 24 Juli 2021



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : ARFINA
Alamat : WANUA E
Jenis Kelamin : PEREMPUAN
Pekerjaan : PEKERJA DI MINI PLANT

Menerangkan Bahwa

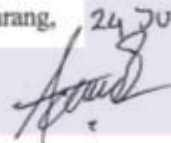
Nama : Wasliha Amir
NIM : 17.3200.007
Pekerjaan : Mahasiswa Prodi Bimbingan Konseling Islam
Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare.

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul "Motivasi Kerja Perempuan di Mini Plant Suppa dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang".

Demikian surat keterangan ini di berikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

PAREPARE

Pinrang, 24 JULI 2021



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : FATMAWATI
Alamat : SABAMPARU
Jenis Kelamin : PEREMPUAN
Pekerjaan : PEKERJA DI MINI PLANT

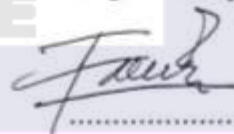
Menerangkan Bahwa

Nama : Wasliha Amir
NIM : 17.3200.007
Pekerjaan : Mahasiswa Prodi Bimbingan Konseling Islam
Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare.

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul "Motivasi Kerja Perempuan di Mini Plant Suppa dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang".

Demikian surat keterangan ini di berikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 5 AGUSTUS 2021



.....

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : SAPRIANI
Alamat : MADENANG
Jenis Kelamin : PEREMPUAN
Pekerjaan : PEKERJA DI MINI PLANT

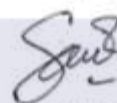
Menerangkan Bahwa

Nama : Wasliha Amir
NIM : 17.3200.007
Pekerjaan : Mahasiswa Prodi Bimbingan Konseling Islam
Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare.

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul "Motivasi Kerja Perempuan di Mini Plant Suppa dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang".

Demikian surat keterangan ini di berikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

PAREPARE Pinrang, 5 Agustus 2021



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : YUSMALIANA
Alamat : KARABALLU
Jenis Kelamin : PEREMPUAN
Pekerjaan : PEKERJA DI MINI PLANT

Menerangkan Bahwa

Nama : Wasliha Amir
NIM : 17.3200.007
Pekerjaan : Mahasiswa Prodi Bimbingan Konseling Islam
Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare.

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul "Motivasi Kerja Perempuan di Mini Plant Suppa dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang".

Demikian surat keterangan ini di berikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 5 Agustus 2021



.....



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH

Jalan Amal Bakti No. 8 Sorwang, Kota Parepare 91132 Telp: (0421) 21307, Fax: (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 91100 website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

Nomor : B-1530/In.39.7/PP.00.9/07.2021

Parepare, 07 Juli 2021

Lamp
Hal

Izin Melaksanakan Penelitian

Kepada Yth.
Kepala Daerah Kabupaten Pinrang
Cq Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Di-

Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Yang bertandatangan dibawah ini Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) parepare menerangkan bahwa:

Nama : WASLIHA AMIR
Tempat/Tgl. Lahir : Wanuae, 25 Juni 1999
NIM : 17.3200.007
Semester : VIII
Alamat : Wanuae Kecamatan Suppa Kab. Pinrang

Adalah mahasiswa Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) parepare bermaksud akan mengadakan penelitian di Daerah **KAB. PINRANG** dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

"MOTIVASI KERJA PEREMPUAN DI MINI PLANT SUPPA DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KELUARGA DI KECAMATAN SUPPA KABUPATEN PINRANG"

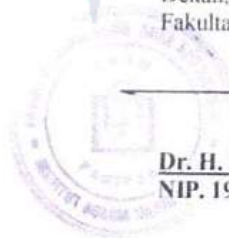
Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan **Juli 2021 S/d Agustus 2021**

Sehubungan dengan hal tersebut dimohon kerjasamanya agar kiranya yang bersangkutan dapat diberi izin sekaligus dukungan dalam memperlancar penelitiannya

Demikian, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb

Dekan,
Fakultas Ushuluddin, Adab Dan Dakwah



Dr. H. Abd. Halim K., M.A
NIP. 19590624 199803 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
UNIT PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Jend. Sukawati Nomor 40, Telp/Fax : (0421)921695 Pinrang 91212

**KEPUTUSAN KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
 DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN PINRANG**
 Nomor : 503/0327/PENELITIAN/DPMP/TSP/07/2021

Tentang

REKOMENDASI PENELITIAN

- Memimbang** : Selwa berdasarkan penelitian terhadap permohonan yang diterima tanggal 08-07-2021 atas nama WASLIHA AMIR, dianggap telah memenuhi syarat-syarat yang diperlukan sehingga dapat diberikan Rekomendasi Penelitian.
- Mengingat** :
1. Undang - Undang Nomor 28 Tahun 1958;
 2. Undang - Undang Nomor 18 Tahun 2002;
 3. Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2007;
 4. Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2009;
 5. Undang - Undang Nomor 23 Tahun 2014;
 6. Peraturan Presiden RI Nomor 97 Tahun 2014;
 7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014;
 8. Peraturan Bupati Pinrang Nomor 48 Tahun 2016; dan
 9. Peraturan Bupati Pinrang Nomor 38 Tahun 2019.
- Memperhatikan** :
1. Rekomendasi Tim Teknis PTSP : 0547/W/T.Teknis/DPMP/TSP/07/2021, Tanggal : 08-07-2021
 2. Berita Acara Pemeriksaan (BAP) Nomor : 0332/BA/PENELITIAN/DPMP/TSP/07/2021, Tanggal : 08-07-2021

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** :
- KESATU** : Memberikan Rekomendasi Penelitian kepada :
- | | |
|------------------------------|--|
| 1. Nama Lembaga | : INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE |
| 2. Alamat Lembaga | : JL. AMAL BAKTI NO. 8 SOREANG |
| 3. Nama Peneliti | : WASLIHA AMIR |
| 4. Judul Penelitian | : MOTIVASI KERJA PEREMPUAN DI MINI PLANT SUPPA DALAM MENINGKATKAN KESJAHTERAAN KELUARGA DI KECAMATAN SUPPA KABUPATEN PINRANG |
| 5. Jangka waktu Penelitian | : 2 Bulan |
| 6. Sasaran/target Penelitian | : PEREMPUAN PEKERJA DI MINI PLANT SUPPA |
| 7. Lokasi Penelitian | : Kecamatan Suppa |
- KEDUA** : Rekomendasi Penelitian ini berlaku selama 6 (enam) bulan atau paling lambat tanggal 08-01-2022.
- KETIGA** : Peneliti wajib menanti dan melakukan ketentuan dalam Rekomendasi Penelitian ini serta wajib memberikan laporan hasil penelitian kepada Pemerintah Kabupaten Pinrang melalui Unit PTSP selambat-lambatnya 6 (enam) bulan setelah penelitian dilaksanakan.
- KEEMPAT** : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila dikemudian hari terdapat kukuhtruan, dan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Pinrang Pada Tanggal 08 Juli 2021



Ditandatangani Secara Elektronik Oleh :
ANDI MIRANI, AP., M.Si
 NIP. 197406031993112001
 Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
 Selaku Kepala Unit PTSP Kabupaten Pinrang

Biaya : Rp 0,-



Balai Sertifikasi Elektronik



ZONA HIJAU





**PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG
KECAMATAN SUPPA**

Alamat : Jl. Bau Massepe No. 1 Majennang

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070/126/KSP/X/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Camat Suppa menerangkan bahwa :

N a m a : WASLIHA AMIR
NIM : 17.3200.007
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan/Prog.Study : Mahasiswa/Bimbingan Konseling Islam
A l a m a t : Wanuae, Kel. Watang Suppa, Kec. Suppa

Sepanjang pengetahuan kami sampai dengan surat keterangan ini dibuat benar telah melaksanakan penelitian di Wilayah Kecamatan Suppa, Kabupaten Pinrang dalam rangka Penyusunan Skripsi dengan judul **"MOTIVASI KERJA PEREMPUAN DI MINI PLANT SUPPA DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KELUARGA DI KECAMATAN SUPPA KABUPATEN PINRANG"**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.-

Majennang, 05 OKTOBER 2021

A. R. SAMAD
Sekretaris
PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG
KECAMATAN SUPPA
RAMLI SAMAD, S.Sos,MM
Pembina
PINRANG
Nip. 19670129 198603 1 003

DOKUMENTASI

Suasana kerja di Mini Plant Suppa





Proses Pelepasan Badan Kepiting dengan Kaki Kepiting, Capit, dan Kaki Renang



Proses Deback



Proses Sortir



PAREPARE

Hasil Picking



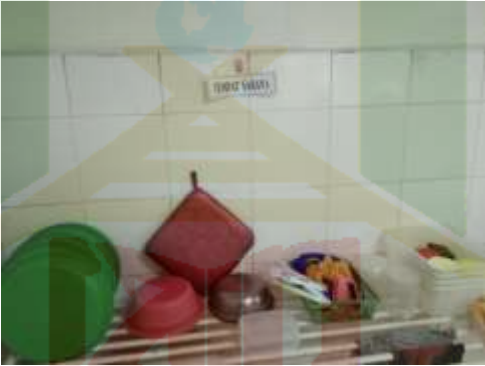
Pekerja saat sedang Membersihkan



Pengantaran es Batu



Tempat Sarana



Tempat Limbah



Pekerja saat sedang Salat



Absen Pekerja

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. MARCA	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. NAHE	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. LECIA	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. MARWA	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. YATI	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6. JARE	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7. TIMING	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8. ANI	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
9. KASMA	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
10. PINA	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
11. NIKI	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
12. SAPPE	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
13. MAGITA	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
14. YATI	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15. HAYA	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16. YUSMA	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
17. TUBO	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Tempat Penyortiran



Tempat Es



Tempat Cuci Tangan



Tempat Cuci Kaki



Bagian Daging Putih



Bagian Capit



BIODATA PENULIS



Penulis bernama lengkap Wasliha Amir, lahir di Wanuae, 25 Juni 1999. Penulis beralamat di Wanuae, Kecamatan Suppa, Kabupaten Pinrang. Dibesarkan dari ayah yang bernama Amir Kendeng dan ibu yang bernama Darmawati Dadi. Penulis merupakan anak kedua dari 3 bersaudara. Penulis menyukai hal-hal yang berhubungan dengan perfilman dan movie. Penulis memulai pendidikan di SDN 99 Kec. Suppa, kemudian melanjutkan di SMP Negeri 1 Suppa dan SMAN 4 Pinrang dengan Program Ilmu Pengetahuan Alam. Setelah itu melanjutkan studi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare dengan Program Studi Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah. Selama menempuh studi di IAIN Parepare, penulis telah bergabung di beberapa lembaga dan komunitas baik dalam kampus dan luar kampus, yaitu pengurus HMPS Bimbingan Konseling Islam, Guidance Club menjabat sebagai wakil ketua, dan sempat menjabat sebagai sekretaris umum Ikatan Mahasiswa Suppa Bersatu pada periode 2019/2020. Penulis bisa dihubungi melalui email awasliha@gmail.com.

