

**KAJIAN KEBERAGAMAN DAERAH ASAL DAN KINERJA KARYAWAN DI
PERKEBUNAN KELAPA SAWIT**

Muhammad Jauhari¹, Herry Wirianata², Rupiati Martini²

¹Mahasiswa Fakultas Pertanian STIPER

²Dosen Fakultas Pertanian STIPER

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktifitas, terutama diperkebunan kelapa sawit, dimana yang sudah diketahui bahwa banyak karyawan yang berasal dari daerah yang berbeda, oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dampak interaksi sosial antara karyawan yang berasal dari daerah yang berbeda, untuk mengetahui tujuan karyawan bekerja diperusahaan yang berasal dari daerah yang berbeda. Penelitian ini dilakukan di PT.Sawit Sumbermas Sarana, Tbk di Desa Sulung, kecamatan Arut Selatan, Kabupaten, Kotawaringim Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisi deskriptif dan menggunakan pengolahan data skala likert. Pada penelitian ini data di peroleh dengan cara survei, wawancara dan kuisioner yang diberikan kepada responden, yaitu karyawan kebun. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Tujuan kerja yang sangat baik didapat oleh karyawan Kalimantan, dan Nusa Tenggara. Prestasi kerja yang sangat baik didapat oleh karyawan yang berasal dari Jawa, yang kedua Nusa Tenggara dan yang ketiga Kalimantan. Interaksi sosial yang sangat baik didapat oleh karyawan berawal dari Nusa Tenggara berstatus PHT dan PHL, dan karyawan asal Kalimantan yang berstatus PHT dan PHL. Tujuan kerja karyawan yang sangat baik didapat karyawan yang berasal dari Kalimantan dan Nusa Tenggara yang Berstatus PHT dan PHL. Prestasi kerja karyawan yang sangat baik didapatkan oleh semua karyawan. Metode yang saya gunakan dalam penelitian ini adalah analisi deskriptif dan menggunakan pengolahan data skala likert. Pada penelitian ini data di peroleh dengan cara survei, wawancara dan kuisioner yang diberikan kepada responden, yaitu karyawan kebun.

Kata Kunci : Aasal Daerah, PHT, PHL, Interaksi Sosial, Prestasi Kerja dan Tujuan Kerja.

PENDAHULUAN

Sejarah panjang perkebunan telah memberikan warna tersendiri bagi perkembangan pertanian dan prekonomian Indonesia. Bebrapa tanaman perkebunan yang di introduksi oleh pemerintan hindia belanda seperti teh, kopi, karet, kakao, tebu, dan lain-lain, kini mejadi komoditi andalan Indonesia. Namun dari semua komoditi tersebut terdapat satu komoditi yang belum dikembangkan dia era kolonial, namun kini menjadi komoditi primadona yang sangat berperan dalam perekonomian nasional, yaitu kelapa sawit.

Data dari Direktur Jenderal Perkebunan Kementrian Pertanian (Kementan) menyebutkan areal perkebunan kelapa sawit di Indonesia pada tahun 2011 mencapai 8.908.000 hektar, sementara pada tahun 2015 angka mencapai 10.261.784, berarti luas lahan kelapa sawit Indonesia saat ini

meningkat dibanding tahun 2011. Seiring laju perkembangan perekonomian bangsa baik perusahaan yang didirikan Indonesia, baik perusahaan nasional yang modalnya dari negara maupu perusahaan swasta yang modalnya bersal dari pihak swasta. Beberapa perusahaan itu sendiri pastinya membantu dalam menunjang roda perekonomian negara (Anonim,2015).

Masalah utama yang dihadapi Indonesia saat ini adalah banyaknya jumlah pengangguran terbuka dalam periode beberapa tahun terakhir ini terus meningkat. salah satu alternatifnya adalah dengan mengembangkan sektor industri. Membangun sektor industri sebagai bagian dari proses pembangunan nasional telah membawa perubahan terhadap kehidupan masyarakat. perubahan tersebut meliputi aspek sosial ekonomi yaitu mata pencaharian penduduk dari sektor pertanian

menjadi sektor industri dan perdagangan, dan dampak lainnya terbukanya kesempatan kerja bagi masyarakat setempat dan pendatang atau imigran.

Pembangunan perkebunan kelapa sawit membawa perubahan besar bagi keadaan masyarakat pedesaan, khususnya masyarakat pendatang (Transmigran), karena program perkebunan kelapa sawit pada awalnya dikaitkan dengan program transmigran, di mana penduduk diluar daerah yang merantau atau bermigrasi dari daerah asal mereka untuk mencari penghidupan yang lebih baik diperkebunan kelapa sawit (Anonim,2013).

Keselarasan hubungan manusia dengan lingkungan fisik, bukan hanya dapat digunakan untuk daya dukung alam, tetapi juga dapat dipakai untuk mengembangkan diri manusia dan masyarakat. Apabila ini terjadi, akan tercapai suatu keselarasan hubungan antara alam dan manusia. Kondisi kebudayaan suatu bangsa dan tingkat pembangunan yang diupayakan berada pada hubungan yang saling mempengaruhi. Karena itu, keanekaragaman suku bangsa dan golongan sosial di Indonesia, telah memunculkan pula terjadinya berbagai pola strategis adaptasi. Oleh karenanya pemahaman terhadap strategi adaptasi suku bangsa dan golongan sosial tertentu, yang tercermin pada peta kognitif dan dipelajarinya melalui proses sosialisasinya akan dapat diperoleh pemahaman dan mampu memberikan penjelasan terhadap fenomena sosial yang sedang terjadi dan dihadapi (Purwanto,2008).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama organisasi dibandingkan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri mengendalikan orang lain. Manusia memiliki teknologi, manusia mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya, di samping manusia dapat menjadi salah satu sumber keunggulan bersaing yang langgeng. Oleh karena itu, pengolahan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi hal yang sangat penting.

Pengolahan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, loyalitas, kepuasan kerja, dan motifasi kerja

yang baik dari karyawan. Untuk itu, diluar kegiatan-kegiatan sebagaimana tersebut di atas masih banyak yang harus dilakukan seperti peningkatan kualitas kerja melalui perubahan struktur kerja, menciptakan komunikasi yang baik, menciptakan disiplin kerja, penanggulangan stres kerja, bimbingan dan penyuluhan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta motifasi.

Faktor tenaga kerja dalam suatu perusahaan kelapa sawit mempunyai peranan yang sangat penting dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, untuk mencapai hal itu diperlukan manajemen tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja setiap karyawan bisa dari beberapa faktor. Salah satunya adalah asal daerah karyawan yang berbeda, karena setiap individu memiliki cara berfikir dan budaya yang berbeda. Menurut Simamora (1995) ada tiga faktor yaitu: faktor individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi), faktor fisiologi (persepsi, *attitude*, *personality*, pembelanjaan, motifasi), dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan), struktur, dan esain pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Metode Dasar

Metode dasar penelitian ini adalah deskriptif. Menurut Shields; Rangarajan (2013), penelitian deskriptif adalah penelitian yang mendeskripsikan karakteristik dari suatu populasi tentang suatu fenomena yang diamati. Penelitian deskriptif salah satu jenis penelitian yang bertujuan untuk menyajikan gambaran yang lengkap mengenai setting sosial. Dalam hal ini penelitian ini akan mengeksplorasi dan mengklarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial dengan jalan menggambarkan sejumlah variable yang berhubungan dengan masalah dan variabel yang diamati (Sinambebe,2014).

Metode Penentuan Lokasi Sampel

Penentuan lokasi yang akan diteliti adalah secara *Purposive Sampling* yaitu penentuan daerah penelitian secara sengaja

dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu, disesuaikan dengan tujuan penelitian.

Pertimbangan penentuan lokasi dalam penelitian ini adalah lokasi perkebunan kelapa sawit dan karyawan yang berkerja di perusahaan itu yang mana termasuk di dalamnya PHT dan PHL.

Lokasi penelitian saya di PT. Sawit Sumbermas Sarana Tbk. Bertempat di Desa Sulung, Kecamatan Arut Selatan, Kabupaten, Kotawaringin Barat. Yang dilakukan selama satu bulan yang terhitung dari tanggal 16 Mei sampai 16 Juni 2016.

Metode Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, pemilihan sampel untuk responden masyarakat perusahaan dilakukan dengan metode *Purposive Sampling*. Metode *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dimana setiap kelompok responden mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

Usia karyawan yang akan menjadi responden adalah 17 - 65 tahun, karena usia produktif kerja orang Indonesia adalah 17 - 65 tahun. Usia produktif adalah usia dimana seseorang dapat memproduksi. Berproduksi sendiri berarti menghasilkan sesuatu yang berguna bagi manusia. Secara umum, orang memberi batasan usia produktif terakhir adalah usia dimana seseorang memasuki masa pensiun. Untuk di Indonesia, usia pensiun adalah 65 tahun.

Penelitian deskriptif biasanya dilakukan tanpa suatu hipotesa tertentu yang telah dirumuskan secara ketat. Kalaupun menggunakan hipotesa tetapi tidak diuji secara sistematis. Asal daerah yang menjadi responden, yaitu Kalimantan, Jawa, dan Nusa Tenggara. Dengan setiap asal daerah karyawan 20 responden, dari PHT dan PHL masing-masing 10 responden. Jadi total responden 60 orang.

Data Yang Diambil

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung pada perusahaan yang bersangkutan dan yang diperoleh dari karyawan yang berkerja di perkebunan. Dalam hal ini digunakan sebagai data primer

adalah hasil jawaban kuesioner dan wawancara responden penelitian.

Data Sekunder adalah data-data pendukung yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yang berupa daftar karyawan, kota asal dan data sebelum dia berkerja di perusahaan itu.

1. Kuisisioner.
 - a. Interaksi sosial
 - 1) Interaksi sosial masyarakat perkebunan
 - 2) Hubungan sosial masyarakat perkebunan
 - b. Tujuan kerja karyawan
 - 1) Apakah tujuan kerja mereka untuk mendapatkan jabatan .
 - 2) Apakah tujuan kerja mereka untuk mendapatkan gaji
 - c. Prestasi kerja
 - 1) Tercapainya basis untuk mendapatkan premi oleh PHT dan PHL.
 - 2) TBS yang dipanen yang dicapai PHT dan PHL..
2. Responden
Responden adalah orang yang diminta memberikan keterangan tentang suatu fakta atau pendapat. Keterangan tersebut dapat disampaikan dalam bentuk tulisan dan lisan, yaitu ketika mengisi angket/kuesioner dan ketika wawancara langsung. Responden diambil dari karyawan yang tinggal berkerja dan tinggal di sekitar perkebunan, baik itu setingkat staff maupun karyawan.
3. Metode Pengumpulan Data
 - a. Teknik Wawancara (Kuesioner dan wawancara langsung)
Cara wawancara ini digunakan untuk memperoleh data primer, Pelaksanaannya dengan wawancara langsung dan wawancara kepada responden berdasarkan susunan urutan pertanyaan atau koesioner yang telah dipersiapkan sebelumnya yang mengacu pada penelitian.
 - b. Teknik Pencatatan
Cara ini digunakan untuk memperoleh data primer dan sekunder. Pelaksanaannya, data dicari

dan dikumpulkan dengan catatan yang berasal dari sampel yang telah ditentukan oleh peneliti, untuk mempermudah proses pengumpulan, pengelompokan dan pengolahan data yang kita teliti.

Parameter yang Diamati

Parameter yang diamati dalam penelitian ini adalah:

1. Interaksi sosial masyarakat yang ukur dengan kegiatan sosial dan hubungan sosial karyawan.
2. Tujuan mereka berkerja di perusahaan dimana parameter yang diukur adalah tujuan kerja mereka apakah untuk jabatan dan gaji.
3. Prestasi kerja karyawan yang diukur dengan tercapainya basis dan premi serta jumlah TBS yang dipanen

Konseptualisasi dan Pengukuran Variabel

1. Interaksi sosial

Interaksi sosial yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hubungan sosial antar karyawan di lingkup perkebunan yang memiliki latar belakang suku dan etnis yang berbeda. Yang diukur dengan kegiatan sosial dan hubungan sosial mereka.

a. Kegiatan sosial masyarakat perkebunan

Kegiatan sosial masyarakat perkebunan dikategorikan menjadi 4, yaitu sering (Skor 4), kadang-kadang (Skor 3), jarang (Skor 2) dan tidak pernah (1). Kegiatan sosial masyarakat perkebunan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seringnya karyawan berinteraksi dengan kegiatan-kegiatan yang sering dilakukan di kebun.

b. Hubungan sosial karyawan

Hubungan sosial karyawan yang memiliki latar belakang suku berbeda dikategorikan menjadi 4, yaitu sering (Skor 4), kadang-kadang (Skor 3), jarang (Skor 2) dan tidak pernah (Skor 1). Hubungan sosial karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah

keharmonisan hubungan sosial antara karyawan yang memiliki latar belakang berbeda, yang ditunjukkan dengan, sedikitnya pergesekan perbedaan pendapat yang mengakibatkan konflik.

2. Tujuan kerja karyawan

Tujuan kerja karyawan yang dimaksud adalah alasan karyawan untuk berkerja di perkebunan itu sendiri.

a. Jabatan

Tujuan kerja untuk jabatan di kategorikan menjadi 4, yaitu sangat setuju (Skor 4), setuju (Skor 3), ragu-ragu (Skor 2) dan tidak setuju (Skor 1). Yang dimaksud jabatan dalam penelitian ini apakah tujuan utama karyawan yang berkerja di perkebunan itu hanya semata-mata untuk mendapatkan jabatan saja dan apakah puas dengan jabatan yang dimiliki saat ini.

b. Upah /gaji

Tujuan kerja karyawan untuk upah/gaji dikategorikan menjadi 4, yaitu sangat setuju (Skor 4), setuju (Skor 3), ragu-ragu (Skor 2) dan tidak setuju (Skor 1). Yang dimaksud upah/gaji dalam penelitian ini apakah tujuan utama kerja karyawan untuk mendapatkan upah dan gaji yang mereka dapatkan sudah sesuai dengan keinginan karyawan.

3. Prestasi kerja karyawan

a. Basis tercapainya premi oleh karyawan.

Basis yang dicapai karyawan dikategorikan menjadi 4, yaitu sering (Skor 4), kadang-kadang (Skor 3) jarang (Skor 2) tidak pernah (Skor 1). Basis tercapainya premi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah, seberapa sering karyawan yang berkerja di perkebunan itu mencapai basis yang ditentukan oleh perkebunan dan mendapatkan premi atau bonus dari hasil kerja yang dilakukan karyawan.

b. TBS yang dipanen atau tonase yang dicapai karyawan

TBS yang dipanen dikategorikan menjadi 4, yaitu sering (Skor 4), kadang-kadang (Skor 3), jarang (Skor 2) dan tidak pernah (Skor 1). TBS yang dipanen atau tonase yang dicapai yang dimaksud dalam penelitian ini adalah berapa banyak TBS yang sering di panen oleh PHT dan PHL.

Metode Analisis Data

1. Metode Analisis Kualitatif

Metode Analisis Kualitatif yaitu data sekunder yang berupa teori, digunakan untuk mendeskripsikan apakah ada perbedaan prestasi kerja, interaksi sosial, dan tujuan kerja antara PHT dan PHL yang memiliki etnis berbeda yang berdomisili dilingkungan perusahaan, sesuai dengan informasi yang diperoleh dari responden atau informasi melalui koesioner.

2. Metode Analisis Kuantitatif

Metode Analisis Kuantitatif yaitu metode yang mengutamakan bahan keterangan dengan angka sebagai gejala yang diteliti dan dapat diukur.

Skala Pengukuran

Skala yang digunakan adalah skala *likert*, yang mana skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2012).

PROFIL PERUSAHAAN

Gambaran Tempat penelitian

Penelitian saya dilaksanakan di PT. Citra Borneo Indah merupakan salah satu perusahaan agrobisnis yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. PT. MMS merupakan anak perusahaan yang PT. Citra Borneo Indah Group (CBI Group). PT. CBI merupakan perusahaan yang bergerak di bidang agro bisnis Hasil Hutan, yang berkonsentrasi pada kayu atau sering di sebut dengan Logging, namun setelah bergerak beberapa lama populasi kayu di hutan semakin menipis dan untuk memanfaatkan lahan yang telah ditebang maka dibuatlah Perkebunan Kelapa Sawit, salah satunya di dirikan PT. Sumber Mas Sarana karena untuk bidang Perkebunan Kelapa Sawit PT. CBI memiliki lima anak perusahaan, antara lain PT. Sulung, PT. Natai Baru, PT. Suayap, PT. Selangkun, PT. Melata.

PT. Sawit Sumbermas Sarana, dimana perusahaan ini merupakan salah satu anak perusahaan PT. Citra Borneo Indah yang bertempat di Desa Sulung, Kecamatan Arut Selatan, Kabupaten Kotawaringin Barat, Kalimantan Tengah. Sawit Sumbermas Sarana Tbk (SSS) didirikan tanggal 22 November 1995 dan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 2005. Dan bertempat di Estate Rangda yang memiliki 4 afdeling yaitu, alfa, brafo, carly, delta. Dengan jumlah total karyawan 338 karyawan. Rangda Estate saat ini dipimpin oleh seorang Manager, dibantu oleh Askep, KTU dan Asisten Afdeling yang membawahi karyawan di Afdeling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Biodata Karyawan

Data karyawan yang didapatkan dari jumlah total 20 responden berasal dari Jawa, 20 responden berasal dari Kalimantan dan 20 responden berasal dari Nusa Tenggara, dimana 10 responden dari setiap etnis memiliki status karyawan yang berbeda satu sama lain yaitu PHL dan PHL.

Tabel 1. Biodata Karyawan

Keterangan	Kriteria	Asal Daerah		
		Jawa	Kalimantan	Nusa Tenggara
Jenis Kelamin	Pria	20	20	20
	Wanita	0	0	0
Usia	17-32	0	10	6
	33-48	11	8	10
	49-65	9	2	4
Jabatan	PHT	10	10	10
	PHL	10	10	10
Pendidikan	Tidak Tamat SD	0	0	0
	Tamat SD	20	17	16
	SMP	0	3	4
	SMA	0	0	0
Agama	Islam	20	19	2
	Kristen Protestan	0	0	4
	Katolik	0	0	14
	Budha	0	0	0
	Hindu	0	1	0
Status	Belum Menikah	9	9	11
	Sudah Menikah	11	11	9

Dari biodata responden diatas dapat diketahui bahwa, jenis kelamin responden yang berjenis kelamin pria atau wanita dari total karyawan yang berjumlah 60 responden berjenis kelamin pria, yang memiliki asal daerah berbeda. Karena pengambilan sampel responden yang dilakukan merata kepada karyawan berjenis kelamin pria yang berstatus pemanen, dimana ini dilakukan untuk mempermudah dan membandingkan karyawan yang berasal dari daerah yang berbeda.

Untuk usia responden yang memiliki umur kisaran 17-32 tahun, responden yang berasal dari Jawa tidak ada, yang berasal dari Kalimantan berjumlah 10 orang dan responden yang berasal dari Nusa Tenggara berjumlah 6 orang, lalu responden yang

memiliki umur yang berkisar 33-48 tahun responden yang berasal dari Jawa berjumlah 11 orang, responden yang bersal dari Kalimantan berjumlah 8 orang, lalu responden yang berasal dari Nusa Tenggara berjumlah 10 orang. Untuk responden dengan kisaran umur 49-65 tahun yang berasal dari Jawa 9, Kalimantan 2 dan Nusa Tenggara 4 orang responden.

Untuk status jabatan responden dapat dilihat pada tabel 1, 20 orang responden berstatus PHT dari setiap daerah asal yang berbeda, dan 20 orang responden berstatus PHL dari setiap daerah asal yang berbeda, dimana semua responden memiliki jabatan sebagai pemanen. Untuk pendidikan dapat dilihat pada tabel diatas, pendidikan responden yang berasal dari Jawa berjumlah

20 orang, Kalimantan 17 orang dan Nusa Tenggara 16 orang yang tamat SD. Responden yang tamat SMP dari Kalimantan berjumlah 3 orang dan Nusa Tenggara 4 orang responden. Untuk Agama responden diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden yang berasal dari Jawa beragama Islam, dan untuk responden yang berasal dari Kalimantan 19 orang responden beragama Islam, 1 orang beragama Hindu, lalu responden yang berasal dari Nusa Tenggara 14 orang responden beragama Katolik, 4 orang responden beragama Kristen Protestan dan 2 orang responden beragama Islam.

Untuk status pernikahan, dapat dilihat pada tabel diatas responden belum menikah yang berasal dari Jawa berjumlah 9 orang, responden yang berasal dari Kalimantan berjumlah 9 orang responden, lalu responden yang berasal dari Nusa Tenggara berjumlah

11 orang responden. Untuk responden yang memiliki status sudah menikah pada responden yang berasal dari Jawa berjumlah 11 orang responden, untuk responden yang berasal dari Kalimantan berjumlah 11 orang responden, lalu responden yang berasal dari Nusa Tenggara berjumlah 9 orang responden.

Analisis Kuisisioner

1. Interaksi Sosial

Pada bagian ini dapat dilihat pada tabel dibawah, bagaimana interaksi yang terjadi antara berbera karyawan yang berasal dari beberapa tempat yang mendominasi dan status karyawan yang berbeda dengan mengetahui dari kegiatan sosial dan hubungan atara karyawan yang berasal dari beberapa daerah, bisa kita lihat dari hasil tabulasi data pada tabel interaksi sosial dibawah.

Tabel 2. Interaksi sosial karyawan berdasarkan daerah asal.

NO	INTERAKSI SOSIAL		Jawa	Kalimantan	NTT
1	apakah sering berkumpul dengan etnis lain dilingkungan anda	PHT	55%	83%	85%
		PHL	68%	95%	78%
2	apakah anda sering menggunakan bahasa etnis lain	PHT	25%	55%	40%
		PHL	25%	58%	50%
3	apakah anda sering berselisih paham dengan etnis lain	PHT	100%	83%	90%
		PHL	100%	90%	88%
4	apakah anda sering menyelesaikan masalah secara kekeluargaan dengan etnis lain	PHT	63%	70%	100%
		PHL	70%	93%	98%
5	apakah anda sering berkomunikasi dengan tetangga anda yang berbeda etnis dengan anda	PHT	65%	83%	90%
		PHL	75%	90%	90%
6	apakah anda sering mengundang tetangga anda pada saat perayaan adat atau pesta	PHT	83%	85%	88%
		PHL	75%	93%	85%
7	apakah anda sering menghadiri undangan dari tetangga yang mengadakan acara perayaan	PHT	78%	83%	83%
		PHL	78%	88%	78%

8	apakah anda sering mengikuti kerja bakti bersama	PHT	75%	88%	88%
		PHL	78%	83%	90%
9	seringkah anda mengajak tetangga anda untuk kerja bakti bersama	PHT	75%	68%	83%
		PHL	80%	70%	78%
10	apakah anda sering merasa iri terhadap etnis lain yang memiliki gaji lebih besar	PHT	95%	88%	83%
		PHL	35%	70%	85%
Rata-rata			70%	81%	82%

Pada tabel dibawah ini diketahui interaksi sosial yang terjadi antara karyawan yang memiliki statatus berbeda

antara karyawan PHT dan PHL, dengan menggunakan cara persentase skoring.

Tabel 3 Interaksi sosial karyawan PHT dan PHL

INTERAKSI SOSIAL	JAWA		KALIMANTAN		NUSA TENGGARA	
	PHT	PHL	PHT	PHL	PHT	PHL
1	55%	68%	83%	95%	85%	78%
2	25%	25%	55%	58%	40%	50%
3	100%	100%	83%	90%	90%	88%
4	63%	70%	70%	93%	100%	98%
5	65%	75%	83%	90%	90%	90%
6	83%	75%	85%	93%	88%	85%
7	78%	78%	83%	88%	83%	78%
8	75%	78%	88%	83%	88%	90%
9	75%	80%	68%	70%	83%	78%
10	95%	35%	88%	70%	83%	85%
Rata-rata	71%	68%	78%	83%	83%	82%

Pertanyaan yang diajukan diatas menghasilkan skor yang akan dianalisis. Selain itu jumlah responden untuk setiap prefensi jawaban yang akan

memperlihatkan bagaimana komposisi jawaban dan menunjukkan kecenderungan jawaban atas setiap pertanyaan.

Tabel 4 Keterangan persentase penilaian interaksi sosial.

Presentase	Penilaian
0%-24,99%	Tidak Baik
25%-49,99%	Kurang Baik
50%-74,99%	Cukup Baik
75%-100%	Sangat Baik

Untuk mengetahui interaksi sosial maka keterangan tabel 2 dan 3 dapat di analisis secara deskriptif seperti berikut:

Untuk interaksi sosial yang lebih baik berada pada tabel diatas dari 60 responden. Dapat dilihat pada tabel 2,

untuk responden berasal Nusa Tenggara memiliki nilai tertinggi dengan rata-rata 82%, yang kedua responden berasal Kalimantan dengan rata-rata 81% dan yang terakhir responden berasal dari Jawa dengan rata-rata 70%.

Dengan ini dapat diketahui interaksi yang sangat baik didapatkan pada responden berasal dari Nusa Tenggara dan Kalimantan, karena memiliki nilai interaksi sosial lebih dari 75%-100% yang memiliki keterangan sangat baik. Sedangkan untuk responden asal Jawa memiliki nilai interaksi sosial 50%-74,99% yang memiliki keterangan cukup baik serta tidak ada responden yang memiliki nilai interaksi dibawah 50% yang memiliki keterangan kurang baik dan tidak baik.

Pada interaksi sosial antara karyawan yang berasal dari daerah yang berbeda dapat dilihat, responden yang berasal dari Nusa Tenggara dan Kalimantan memiliki interaksi yang paling baik dibanding responden yang bersal dari Jawa, karena menurut Santosa (2004) berlangsungnya proses ineraksi sosial didasarkan beberapa faktor, antara lain, faktor imitasi, sugesti, identifikasi, simpati, motifasi, dan empati. Pada responden yang berasal Nusa Tenggara dan Kalimantan memiliki latar belakang pendidikan yang lebih baik dibanding Jawa, dan untuk umur responden yang berasal dari Kalimantan dan Nusa Tenggara masih ada yang berumur 48 tahun, dimana yang kita ketahui dengan

umur yang masih relatif produktif untuk selalu berkerja lebih baik dan rasa ingin tahun pun masih besar.

Pada tabel 3 diatas didapatkan interaksi dengan nilai persentase terbaik didapat oleh responden yang berasal dari Kalimantan berstatus PHL dan responden berasal Nusa Tenggara berstatus PHT, dengan persentase 83%, dan yang memiliki nilai persentase terendah didapat oleh karyawan asal Jawa berstatus PHL dengan persentase 68%. Untuk penilaian interaksi sangat baik dengan persentase 75%-100% didapatkan oleh karyawan yang berstatus PHT dan PHL yang berasal dari Kalimantan dan Nusatenggara. Untuk penilaian interaksi cukup baik dengan persentase 50%-74,99% didapatkan oleh karyawan berasal dari Jawa yang berstatus PHT dan PHL. Pada penilaian Kurang Baik dan Tidak Baik tidak didapatkan.

Tujuan kerja

Pada bagian ini dapat dilihat tujuan kerja setiap karyawan yang berasal dari daerah yang berbeda dan status pekerja yang berbeda dengan melihat dari tujuan kerja utama dan upah serta gaji yang mereka dapatkan.

Tabel 5 Tujuan Kerja karyawan berdasarkan asal daerah.

NO	TUJUAN KERJA		Jawa	Kalimantan	NTT
1	apakah anda selalu bersemangat saat bekerja	PHT	90%	95%	95%
		PHL	83%	93%	93%
2	apakah anda setuju bahwa pekerjaan yang anda lakukan saat ini adalah pencarian utama	PHT	85%	78%	88%
		PHL	83%	88%	78%
3	apakah anda setuju prestasi anda saat ini sudah memuaskan bagi anda	PHT	83%	75%	83%
		PHL	78%	70%	80%
4	apakah gaji yang anda terima tiap bulannya sudah dapat memenuhi kebutuhan anda	PHT	75%	95%	80%
		PHL	78%	93%	78%

5	apakah gaji yang anda dapatkan saat ini dapat memberi semangat kerja bagi anda	PHT	68%	63%	65%
		PHL	63%	63%	68%
6	apakah anda setuju bahwa gaji yang anda dapatkan saat ini sudah memuaskan bagi anda	PHT	78%	93%	80%
		PHL	93%	83%	93%
7	apakah anda setuju bahwa jabatan anda saat ini sudah sesuai harapan	PHT	58%	73%	63%
		PHL	58%	70%	60%
8	apakah anda setuju bahwa selain jabatan dan gaji anda memiliki tujuan lain dalam berkerja	PHT	48%	73%	70%
		PHL	50%	78%	75%
9	apakah anda memiliki ambisi untuk mendapatkan gaji yang lebih besar lagi	PHT	60%	85%	78%
		PHL	58%	90%	85%
10	apakah anda setuju apabila anda sukses anda akan meninggalkan pekerjaan anda saat ini	PHT	60%	55%	53%
		PHL	70%	68%	68%
Rata-rata			71%	79%	76%

Pada tabel 6 dibawah ini dapat di ketahui tujuan kerja karyawan yang terjadi antara karyawan yang memliki statatus berbeda, antara karyawan PHT dan PHL,

dengan menggunakan cara presentase skoring yang mengacu pada tabel 7 keterangan penilaian.

Tabel 6 Tujuan Keraja karyawan PHT dan PHL

TUJUAN KERJA	JAWA		KALIMANTAN		NUSA TENGGARA	
	PHT	PHL	PHT	PHL	PHT	PHL
1	90%	83%	95%	93%	95%	93%
2	85%	83%	78%	88%	88%	78%
3	83%	78%	75%	70%	83%	80%
4	75%	78%	95%	93%	80%	78%
5	68%	63%	63%	63%	65%	68%
6	78%	93%	93%	83%	80%	93%
7	58%	58%	73%	70%	63%	60%
8	48%	50%	73%	78%	70%	75%
9	60%	58%	85%	90%	78%	85%
10	60%	70%	55%	68%	53%	68%
Rata-rata	70%	71%	78%	79%	75%	78%

Pertanyaan yang diajukan diatas menghasilkan skor yang akan dianalisis. Selain itu jumlah responden untuk setiap prefensi jawaban yang akan memperlihatkan

bagaimana komposisi jawaban dan menunjukkan kecenderungan jawaban atas setiap pertanyaan.

Tabel 7 Keterangan Persentase Penilaian Tujuan Kerja

Presentase	Penilaian
0%-24,99%	Tidak Baik
25%-49,99%	Kurang Baik
50%-74,99%	Cukup Baik
75%-100%	Sangat Baik

Untuk mengetahui tujuan kerja maka keterangan tabel 5 dan 6 dapat di analisis secara deskriptif sebagai berikut:

Untuk tujuan kerja yang sangat baik berada pada tabel diatas, yang didapat dari 60 responden. Karyawan yang berasal dari Kalimantan memiliki nilai tertinggi dengan rata-rata 79%, yang kedua karyawan yang berasal dari Nusa Tenggara dengan rata-rata 76% dan yang terakhir pada karyawan yang berasal dari Jawa dengan rata-rata 71%.

Dengan ini dapat diketahui bahwa yang memiliki tujuan kerja sangat baik melalui parameter pengukuran didapatkan oleh karyawan yang berasal dari Kalimantan dan Nusa Tenggara, karena memiliki nilai interaksi sosial lebih dari 75%-100% yang memiliki keterangan sangat baik. Pada karyawan yang berasal dari Jawa memiliki nilai untuk tujuan kerja 50%-74,99% yang memiliki keterangan cukup baik, serta tidak ada karyawan yang memiliki nilai untuk tujuan kerja dibawah 50% yang memiliki persentase penilaian kurang baik dan tidak baik.

Untuk tujuan kerja karyawan dengan nilai persentase terbaik didapat oleh karyawan yang berasal dari Kalimantan berstatus PHL, dengan persentase 79%, dan yang memiliki nilai persentase terendah didapat oleh karyawan yang berasal dari Jawa berstatus PHT dengan persentase 70%. Untuk penilaian tujuan kerja sangat baik dengan persentase 75%-100% didapatkan oleh status PHT dan PHL yang berasal dari Kalimantan dan Nusa Tenggara, untuk penilaian tujuan kerja cukup baik dengan persentase 50%-74,99% didapatkan oleh karyawan yang berasal dari Jawa yang berstatus PHT dan PHL, pada penilaian kurang baik dan tidak baik tidak didapatkan.

Prestasi Kerja

Pada bagian ini dapat dilihat prestasi kerja setiap karyawan yang berasal dari daerah yang berbeda dan status pekerja yang berbeda dengan melihat dari basis dan premi yang mereka dapatkan serta kepuasan atasan.

Tabel 8 Prestasi Kerja karyawan berdasarkan asal daerah.

NO	PRESTASI KERJA		Jawa	Kalimantan	NTT
1	apakah anda selalu tepat waktu saat apel pagi	PHT	100%	100%	98%
		PHL	100%	95%	95%
2	apakah anda selalu mengawali pekerjaan tepat waktu dan selesai tepat waktu	PHT	95%	98%	95%
		PHL	93%	83%	93%

3	apakah anda selalu bersaing secara sehat dengan karyawan lain	PHT	100%	100%	95%
		PHL	93%	90%	100%
4	apakah anda selalu mendapatkan basis yang ditetapkan oleh perusahaan	PHT	100%	83%	88%
		PHL	98%	80%	78%
5	apakah basis yang anda hasilkan setiap bulannya selalu lebih dan mendapat premi	PHT	88%	70%	80%
		PHL	90%	70%	68%
6	apakah TBS yang anda panen selalu mengalami peningkatan setiap bulan	PHT	65%	60%	60%
		PHL	60%	60%	60%
7	apakan anda sering mendapatkan penghargaan atas prestasi anda	PHT	95%	60%	73%
		PHL	93%	55%	65%
8	apakah anda sering lembur untuk mengejar premi	PHT	60%	58%	53%
		PHL	55%	58%	50%
9	apakah atasan anda puas dengan hasil pekerjaan anda	PHT	95%	63%	80%
		PHL	88%	65%	80%
10	apakh anda puas dengan hasil kerja anda	PHT	88%	98%	90%
		PHL	75%	100%	93%
Rata-rata			86%	77%	80%

Pada tabel dibawah ini dapat mengetahui prestasi kerja karyawan yang terjadi antara karyawan yang memiliki statatus

berbeda, antara karyawan PHT dan PHL, dengan menggunakan cara persentase skoring.

Tabel 9 Prestasi kerja karyawan PHT dan PHL

PRESTASI KERJA	JAWA		KALIMANTAN		NUSA TENGGARA	
	PHT	PHL	PHT	PHL	PHT	PHL
1	100%	100%	100%	95%	98%	95%
2	95%	93%	98%	83%	95%	93%
3	100%	93%	100%	90%	95%	100%
4	100%	98%	83%	80%	88%	78%
5	88%	90%	70%	70%	80%	68%
6	65%	60%	60%	60%	60%	60%
7	95%	93%	60%	55%	73%	65%
8	60%	55%	58%	58%	53%	50%
9	95%	88%	63%	65%	80%	80%
10	88%	75%	98%	100%	90%	93%
Rata-rata	89%	84%	79%	76%	81%	78%

Pertanyaan yang diajukan diatas menghasilkan skor yang akan dianalisis, selain itu jumlah responden untuk setiap prefensi jawaban yang akan memperlihatkan

bagaimana komposisi jawaban dan menunjukkan kecenderungan jawaban atas setiap pertanyaan.

Tabel 10 Keterangan Persentase Penilaian prestasi Kerja

Presentase	Penilaian
0%-24,99%	Tidak Baik
25%-49,99%	Kurang Baik
50%-74,99%	Cukup Baik
75%-100%	Sangat Baik

Untuk mengetahui Prestasi Kerja maka maka keterangan tabel 8 dan 9 dapat dianalisis sebagai berikut:

Untuk pertanyaan yang memiliki pengertian agar dapat mengetahui Prestasi Kerja yang sangat baik berada pada tabel diatas, yang didapat dari 60 responden., dapat dilihat pada tabel 8, untuk karyawan yang berasal dari Jawa memiliki nilai tertinggi dengan rata-rata 86%, yang kedua pada karyawan yang berasal Nusa Tenggara dengan rata-rata 80% dan yang terakhir pada karyawan yang berasal dari Kalimantan dengan rata-rata 77%. Dengan ini dapat diketahui yang memiliki prestasi kerja sangat baik melalui parameter pengukuran didapatkan semua karyawan yang berasal dari daerah yang berbeda, karena memiliki nilai prestasi kerja lebih dari 75%-100% yang memiliki keterangan Sangat Baik. Dan tidak ada etnis yang memiliki nilai untuk tujuan kerja dibawah 75% yang memiliki persentase penilaian cukup baik, kurang baik dan tidak baik.

Prestasi kerja dengan nilai persentase terbaik didapat oleh karyawan yang berasal dari Jawa berstatus PHL, dengan persentase 89%, dan yang memiliki nilai persentase terendah didapat oleh karyawan yang berasal dari Kalimantan berstatus PHT dengan persentase 76%, untuk penilaian prestasi kerja sangat baik dengan persentase 75%-100% didapatkan oleh status PHT dan PHL dari semua karyawan yang berasal dari daerah yang berbeda serta status karyawan yang beda. Jadi dapat dikatakan semua karyawan memiliki prestasi kerja sangat baik. Pada penilaian cukup baik, kurang baik dan tidak baik tidak didapatkan dari semua karyawan yang berstatus PHT dan PHL.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan keberagaman asal daerah dan status karyawan terhadap kinerja dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tujuan kerja yang sangat baik didapat oleh karyawan Kalimantan, dan Nusa Tenggara. Prestasi kerja yang sangat baik didapat oleh karyawan yang berasal dari Jawa, yang kedua Nusa Tenggara dan yang ketiga Kalimantan.
2. Interaksi sosial yang sangat baik didapat oleh karyawan berawal dari Nusa Tenggara berstatus PHT dan PHL, dan karyawan asal Kalimantan yang berstatus PHT dan PHL. Tujuan kerja karyawan yang sangat baik didapat karyawan yang berasal dari Kalimantan dan Nusa Tenggara yang Berstatus PHT dan PHL. Prestasi kerja karyawan yang sangat baik didapatkan oleh semua karyawan.

DAFTAR PUSTAKA.

- Anonim. 2015. *Statistik Perkebunan Indonesia 2012-1013*. <http://ditjenbun.pertanian.go.id/berita-362-pertumbuhan-areal-kelapa-sawit-meningkat.html>. Diakses tanggal 26-Februari 13:00
- Anonim. 2013. *Pengaruh Transmigrasi Terhadap Perkebunan..* http://m.kompasiana.com/oktodasa/dampak-transmigran-terhadap-pembangunan-finansial-dan-pertanian_550b4950a33311ba102e3bd5. Diakses tanggal 4-Maret 2015.
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Hariandja, Marriot. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Adi Offcet.

- Handoko, T.Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Koentjaraningrat. 2009. *Pengantar Ilmu Antropologi*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Pardamean, Maruli. 2011. *Sukses Membuka Kebun dan Pabrik Kelapa Sawit*. Penebar Swadaya. Depok.
- Purwanto, Hari. 2008. *Kebudayaan dan Lingkungan dalam Prospektif Antropologi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sedermayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Shilds, Patricia M., Namdhini Rangarajan. (2013) *A Playbook for Research Methods: Integrating Conceptual Framework and Project Management*. Stillwater OK: New Forums Press.
- Simomora,H. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Sinambebe, L. P. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiarto, Dergibson Siagian. 2002. *Metode Statistika*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta. Bandung.
- Widjadja, A.W. 1986. *Masyarakat Indonesia Individu Keluarga dan Masyarakat*. Akademika Pressindo. Jakarta.