

**KAJIAN KEANEKARAGAMAN ETNIS DI KEBUN KELAPA SAWIT  
(Studi Kasus Di PT. Kencana Graha Permai, Estate Cedana, Desa Belambangan, Kecamatan  
Marau, Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat)**

**Rini Basri Siahaan<sup>1</sup>, Arum Ambarsari<sup>2</sup>, Trisniaty<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Pertanian INSTIPER

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1. Keberagaman etnis tenaga kerja yang terdapat di perusahaan perkebunan kelapa sawit. 2. Tingkat etos kerja, interaksi sosial, karakter kepribadian dan orientasi nilai budaya yang terjadi di antara karyawan dengan beragam etnis yang berbeda yang berkerja di perusahaan perkebunan kelapa sawit. Metode dasar penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan deskripsi-analisis. Metode penentuan lokasi menggunakan metode *purposive sampling* dengan pertimbangan lokasi dipilih terdapat keberagaman etnis. Pengambilan sampel dilakukan dengan *snowball sampling* sebanyak 60 responden yang terdiri dari 3 etnis yaitu Dayak, Jawa dan Flores. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keragaman etnis di Estate Cedana tiga terbesar adalah etnis Jawa, Dayak, dan Flores. Tingkat etos kerja etnis Dayak nilai skornya dikategorikan sedang, etnis Jawa dan Flores nilai skornya dikategorikan tinggi. Tingkat interaksi sosial etnis Dayak nilai skornya dikategorikan sedang, Jawa dan Flores nilai skornya dikategorikan tinggi. Tingkat karakter kepribadian etnis Dayak, Jawa dan Flores nilai skornya dikategorikan sangat baik. Orientasi nilai budaya untuk ketiga etnis tersebut sama dimulai dari aspek pandangan akan kehidupan ketiga etnis memilih baik, tujuan bekerja memilih mencari nafkah, orientasi kehidupan memilih masa depan, hubungan manusia dengan alam memilih manusia berhasrat menguasai alam dan hubungan manusia dengan sesama memilih horizontal.

**Kata kunci :** Perkebunan Kelapa Sawit, keberagaman etnis, pekerja.

**PENDAHULUAN**

Indonesia merupakan negara penghasil kelapa sawit terbesar di dunia. Kebutuhan kelapa sawit meningkat tajam seiring dengan meningkatnya kebutuhan CPO (*Crude Palm Oil*) dunia. Oleh karenanya, peluang perkebunan kelapa sawit dan industri pengolahan kelapa sawit (PKS) masih sangat prospek, baik untuk memenuhi pasar dalam maupun luar negeri. Bahkan dalam kondisi krisis ekonomi sekali pun, terbukti mampu *survive* dan tetap tumbuh, apalagi jika dikelola dan dikembangkan secara benar. Perkembangan perkebunan kelapa sawit dari tahun ke tahun juga semakin meningkat, hal ini dapat kita lihat dari keberadaan perkebunan kelapa sawit itu sendiri yang sekarang juga sudah menyebar hampir diseluruh provinsi yang ada di Indonesia. Kondisi ini tentu juga berdampak baik bagi proses penyerapan tenaga kerja di Indonesia, karena dengan dibukanya suatu lahan perkebunan kelapa

sawit maka semakin banyak pula tenaga kerja yang terserap.

Tenaga kerja yang terserap oleh perkembangan perkebunan kelapa sawit pun beragam, mulai dari tenaga kerja setempat hingga tenaga kerja pendatang. Tenaga kerja setempat adalah tenaga kerja yang lahir dan tinggal pada daerah tersebut sementara tenaga kerja pendatang adalah tenaga kerja ada karena adanya suatu proses perpindahan atau transmigrasi. Di Indonesia proses pemindahan penduduk ini, meskipun kurang tepat dikenal dengan istilah transmigrasi. Mungkin yang lebih tepat adalah migrasi dalam negeri atau antar daerah. Namun meskipun demikian, istilah transmigrasi tetap digunakan karena sudah sangat umum dipakai dan juga digunakan oleh instansi resmi di Indonesia. Pelaksanaan transmigrasi di Indonesia dapat dibedakan atas beberapa kategori: yaitu transmigrasi spontan, transmigrasi umum,

transmigrasi keluarga, transmigrasi bedol desa, dan transmigrasi lokal.

Masuknya warga maupun tenaga kerja pendatang mempengaruhi etnis dan kebudayaan setempat. Pengaruh tersebut menghasilkan keanekaragaman etnis dan budaya. Keanekaragaman etnis serta budaya merupakan hasil dari proses sosial antara warga atau tenaga kerja setempat dengan warga atau tenaga kerja pendatang. Dalam menjalankan proses sosial di masyarakat, tentu akan ada kerja sama di antara individu yang satu dengan lainnya untuk bisa mencapai tujuan yang di inginkan. Membutuhkan komunikasi yang baik agar bisa saling memahami maksud dari kerja sama yang tejalin. Kerja sama yang baik akan terjadi apabila bisa saling menghargai perbedaan yang ada antar etnis tanpa harus menyinggung dan merugikan satu sama lain. Karena memiliki masyarakat yang multi etnis sehingga pasti akan terjadi asimilasi atau akulturasi. Masyarakat saling berbaur dengan yang lainnya, sehingga menyebabkan terjadinya akulturasi atau percampuran dua budaya yang melahirkan kebudayaan baru.

Keberagaman dapat berdasarkan ras, usia, jenis kelamin, agama atau suku bangsa , oleh karenanya setiap orang memiliki kesempatan sama untuk mengikuti seleksi dan sebagai pekerja dalam perusahaan. Keberagaman pekerja (*employment diversity*) berorientasi pada setiap perbedaan karakter yang dimiliki setiap orang atas dasar ras, usia, jenis kelamin, agama atau suku bangsa yang merupakan potensi untuk kemajuan organisasi (Bangun,2012). Perbedaan etnis ini merupakan keindahan dan anugrah dari yang Maha Kuasa sehingga haruslah dikelola dengan baik, dengan tujuan agar nasionalisme bangsa ini semakin kuat dan dalam proses pekerjaan agar sesama karyawan dapat bekerja sama walaupun terdapat perbedaan etnis dengan budaya, etos kerja dan cara berkomunikasi yang berbeda pula.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Metode Dasar**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif.

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang lebih mengutamakan pada masalah proses dan makna/persepsi, di mana penelitian ini diharapkan dapat mengungkap berbagai informasi kualitatif dengan deskripsi-analisis yang teliti dan penuh makna, yang juga tidak menolak informasi kuantitatif dalam bentuk angka maupun jumlah. Pada tiap-tiap obyek akan dilihat kecenderungan, pola pikir, ketidakteraturan, serta tampilan perilaku dan integrasinya sebagaimana dalam studi kasus genetik (Muhadjir, 1996).

Tujuannya untuk mengetahui efektivitas pencapaian tujuan, hasil, atau dampak suatu kegiatan mengenai proses pelaksanaan yang telah direncanakan.

### **B. Metode Penentuan Sampel**

#### **1. Lokasi**

Penelitian dilakukan di PT. Kencana Graha Permai, Estate Cendana Kecamatan Marau, Kabupaten Ketapang, Provinsi Kalimantan Barat. Penentuan lokasi penelitian ini dilakukan secara sengaja yaitu menggunakan *purposive sampling* dengan pertimbangan lokasi dipilih terdapat keberagaman etnis.

#### **2. Responden**

Responden yang diambil sebagai sampel penelitian berjumlah 60 orang. Pengambilan sampel responden tersebut dilakukan dengan cara *Snowball Sampling*. *Snowball Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil kemudian membesar.

### **C. Konseptualisasi dan Pengukuran Variabel**

1. Keberagaman Etnis adalah kondisi dengan tenaga kerja yang memiliki etnis yang berbeda-beda yang berkerja pada perusahaan perkebunan kelapa sawit.
2. Tenaga kerja adalah orang yang melakukan pekerjaan di perusahaan perkebunan kelapa sawit sebagai buruh, baik itu buruh harian lepas maupun buruh harian tetap. Dinyatakan dalam satuan orang.

3. Etos kerja adalah semangat, kegigihan dan mentalitas kerja yang dimiliki parah tenaga kerja, dapat diukur dengan indikator kedisiplinan, tanggung jawab dan prestasi kerja.
4. Interaksi sosial adalah proses interaksi sosial yang terjadi di antara para tenaga kerja yang berkerja di perusahaan perkebunan kelapa sawit, dapat diukur dengan indikator komunikasi, imitasi, sugesti, identifikasi, simpati.
5. Karakter kepribadian adalah sifat dan sikap yang dimiliki oleh tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaan dan kehidupannya dalam keberagaman etnis, dapat diukur dengan indikator sosiabilitas, stabilitas emosi, toleransi, adaptasi.
6. Orientasi nilai budaya adalah pandangan kebudayaan terhadap lima masalah pokok yang ada di kehidupan manusia, yaitu hakekat hidup hakekat hubungan manusia dengan alam, persepsi waktu, hakekat karya, hakekat hubungan manusia dengan sesamanya.

#### **D. Jenis Data yang Diambil**

1. Data primer, adalah data mentah atau data yang belum diolah, yang diperoleh secara langsung dari hasil kuisioner dan wawancara dengan responden.
2. Data sekunder adalah data yang sudah diolah yang diambil dari PT. Kencana Graha Permai, Estate Cendana.

#### **E. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan untuk pengumpulan data. Data dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder yang bersumber dari tenaga kerja secara langsung dan data yang bersumber dari instansi-instansi yang bersangkutan dengan penelitian ini.

Untuk memperoleh data penelitian ini digunakan tiga jenis metode yaitu:

1. Teknik wawancara adalah bertanya langsung kepada tenaga kerja dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disediakan.
2. Teknik observasi adalah cara pengumpulan data melalui pengamatan

secara langsung tentang obejek penelitian.

3. Teknik pencatatan adalah mencatat semua data sekunder yang diambil dengan cara mencatat informasi dari instansi terkait seperti jumlah tenaga kerja dan luas daerah perkebunan tersebut.

#### **F. Metode Analisis Data**

Penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif-kualitatif dengan teknik analisis interaktif. Adapun alasan penelitian kualitatif di atas dimaksudkan untuk lebih mementingkan proses pengumpulan data beragam dan disusun sebagai kekhususan untuk dikelompokkan bersama melalui proses pengumpulan data secara teliti serta saling berkaitan. Dalam model analisis ini, tiga komponen analisisnya yaitu reduksi data, sajian data, dan penarikan kesimpulan atau verivikasi, aktivitasnya dilakukan dalam bentuk interaktif dengan proses pengumpulan data sebagai suatu proses yang berlanjut, berulang, dan terus-menerus hingga membentuk sebuah siklus (Miles dan Huberman, 1984). Data dikumpulkan dari berbagai teknik dan sumber termasuk dari informan yang telah ditunjuk dengan berbagai pertimbangan, setelah sejumlah data diperoleh maka langsung dianalisis tanpa menunggu data berikutnya. Ini berarti analisis data dimulai pada saat pertama data masuk dan disusul analisis data berikutnya setiap kali data diperoleh dari lapangan.

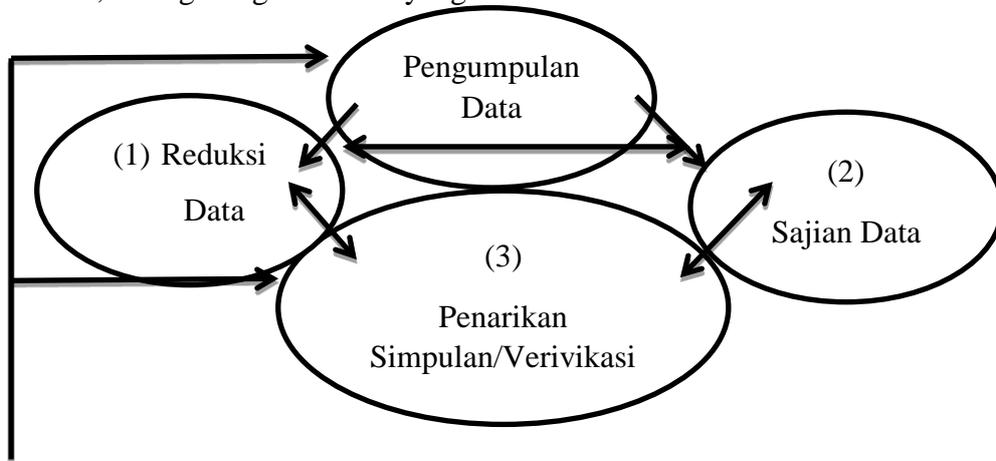
##### **1. Pengumpulan Data**

##### **2. Reduksi Data**

Merupakan proses seleksi, pemfokusan, penyederhanaan, abstraksi data kasar yang ada dalam catatan lapangan. Reduksi data ini akan berlangsung terus selama pelaksanaan penelitian. Dalam kegiatan ini data yang tidak berguna atau tidak diperlukan bagi penelitian dibuang/dipisahkan, sehingga data yang ada hanya yang diperlukan untuk kepentingan kegiatan analisis. Peneliti dalam kegiatan analisisnya akan selalu melakukan reduksi data sampai proses verifikasi selesai dan tidak

membutuhkan data baru lagi. Demikian juga reduksi adalah bagian analisis yang mempertegas, memperpendek, membuat fokus, mengurangi hal-hal yang tidak

penting dan mengatur data sedemikian rupa sehingga simpulan akhir dapat dilaksanakan.



**Gambar 3.2.** Model Analisis Interaktif Milles dan Huberman (1984)

### 3. Sajian Data

Sajian data merupakan kegiatan menyajikan data yang diperoleh dalam cerita yang sistematis, kronologis sehingga mudah untuk dimengerti dan dipahami. Sajian data berupa tabel yang masih dalam kerangka analisis interaktif. Sebagaimana halnya dalam reduksi data maka dalam sajian data dilakukan secara berulang-ulang sampai proses verifikasi selesai tanpa harus menelaah data mentah lagi di lapangan.

### 4. Verifikasi/Penarikan Simpulan

Verifikasi/penarikan simpulan merupakan komponen analisis yang memberikan eksplanasi secara sistematis sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan. Simpulan yang diperoleh dari penyajian data bersifat sementara, sebab masih terus berkembang sejalan dengan penemuan data baru.

Dalam penarikan kesimpulan digunakan skala likert untuk menentukan interaksi sosial, etos kerja dan karakter kepribadian dari suatu etnis itu tinggi, sedang atau rendah, sedangkan penarikan kesimpulan mengenai orientasi nilai budaya dilakukan dengan *mentabulasikan* jawaban responden.

Berikut *format* skala likert yang digunakan.

#### a. Etos Kerja

- *Option A* pada kuisioner diberi nilai 3, *option B* diberi nilai 2, *option C* diberi nilai 1
- Penetapan interval skala  

$$= \{(\text{jumlah seluruh pertanyaan} \times \text{nilai tertinggi}) - (\text{jumlah seluruh pertanyaan} \times \text{nilai terendah})\} : 3$$

$$= \{(30 \times 3) - (30 \times 1)\} / 3$$

$$= \{90 - 30\} / 3$$

$$= 60 / 3$$

$$= 20$$

- Penarikan kesimpulan
  - ◆ Etos Kerja tinggi  $\geq 70$
  - ◆ Etos Kerja sedang 50-70
  - ◆ Etos Kerja rendah  $\leq 50$

#### b. Interaksi Sosial

- *Option A* pada kuisioner diberi nilai 3, *option B* diberi nilai 2, *option C* diberi nilai 1
- Penetapan interval skala  

$$= \{(\text{jumlah seluruh pertanyaan} \times \text{nilai tertinggi}) - (\text{jumlah seluruh pertanyaan} \times \text{nilai terendah})\} : 3$$

$$= \{(25 \times 3) - (25 \times 1)\} / 3$$

$$= \{75 - 25\} / 3$$

$$= 50 / 3$$

$$= 16.66 = 17$$

- Penarikan kesimpulan
  - ◆ Interaksi Sosial tinggi  $\geq 58$
  - ◆ Interaksi Sosial sedang 41-58

- ◆ Interaksi Sosial rendah  $\leq 41$
- c. Karakter Kepribadian
  - *Option A* pada kuisioner diberi nilai 3, *option B* diberi nilai 2, *option C* diberi nilai 1
  - Penetapan interval skala
    - = {(jumlah seluruh pertanyaan x nilai tertinggi) - (jumlah seluruh pertanyaan x nilai terendah)} : 3
    - = {(40 x 3) - (40 x 1)} / 3
    - = {120-40} / 3
    - = 80/3
    - = 26.66 = 27

- Penarikan kesimpulan
  - ◆ Karakter Kepribadian sangat baik  $\geq 93$
  - ◆ Karakter Kepribadian baik 66-93
  - ◆ Karakter Kepribadian kurang baik  $\leq 66$

**HASIL PENGAMATAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Identitas Responden**

1. Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 5.4.** Jenis Kelamin Tiap Etnis

No	Jenis Kelamin	Etnis Dayak		Etnis Jawa		Etnis Flores	
		Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki- laki	14	70	15	75	15	75
2	Perempuan	6	30	5	25	5	25
	Jumlah	20	100	20	100	20	100

Sumber: Data Primer (2016)

Dari **Tabel 5.4.** dapat diketahui bahwa responden dari tiap etnis lebih banyak laki-laki karena tenaga kerja di Estate Cendana memang di dominasi laki-laki.

2. Identitas Responden Berdasarkan Umur
  - Umur responden di kategorikan berdasarkan usia produktif responden.

**Tabel 5.5.** Rerata Umur Tiap Etnis

No	Macam – Macam Etnis	Rerata Umur Responden (Thn)	Umur Tertua	Umur Termuda
1	Dayak	31,3	47	20
2	Jawa	27,6	38	20
3	Flores	29	39	20

Sumber: Data Primer (2016)

Dari **Tabel 5.5.** dapat diketahui bahwa tenaga kerja di Estate Cendana rerata umur terendah etnis Jawa 27,6 tahun, disusul etnis Flores 29 tahun dan yang paling tinggi etnis Dayak 31,3 tahun. Tabel 6 juga menjelaskan bahwa etnis Dayak umur tertua 49 tahun, disusul etnis Flores 39 tahun dan terendah etnis Jawa umur 38 tahun sedangkan untuk umur termuda setiap etnis sama, diduga karena dari setiap etnis memiliki kendala ekonomi yang

sehingga pada usia muda sudah bekerja.

Dari tabel tersebut dapat bahwa rata –rata tenaga kerja di Estate Cendana tergolong masih usia produktif. Usia sangat mempengaruhi produktifitas dalam bekerja. Usia yang masih dikategorikan sangat produktif masih mempunyai tenaga yang maksimal dan kecepatan berfikir. Produktifitas tenaga kerja di perkebunan sangat dipengaruhi oleh

kemampuan fisik. Seperti tenaga kerja pemanen, pembondol, perawatan, dan pekerjaan lainnya.

Dalam dunia perkebunan di upayakan tenaga kerja dapat memiliki produktifitas yang tinggi agar hasil yang diperoleh semakin banyak karena dalam semua aspek kegiatan kebun menggunakan norma/target yang harus di kerjakan oleh tenaga kerja. Tenaga

kerja yang memperoleh hasil yang tinggi akan mendapatkan pendapatan yang lebih tinggi.

3. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan tenaga kerja dikategorikan dari SD (Sekolah Dasar), SMP (Sekolah Menengah Pertama), dan SMA (Sekolah Menengah Atas).

**Tabel 5.6.** Pendidikan Terakhir Tenaga Kerja Tiap Etnis

No	Tingkat Pendidikan	Etnis Dayak		Etnis Jawa		Etnis Flores	
		Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	13	65	10	50	13	65
2	SMP	5	25	6	30	7	25
3	SMA	2	10	4	20	-	-
	Jumlah	20	100	20	100	20	100

Sumber: Data Primer (2016)

Berdasarkan **Tabel 5.6** dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan tenaga kerja yang paling banyak yaitu Sekolah Dasar (SD) untuk etnis Dayak 65%, Jawa 50% dan Flores 65%. Rendahnya tingkat pendidikan disebabkan tidak meratanya pendidikan sampai ke daerah terpencil dan dipengaruhi oleh faktor ekonomi yang sangat rendah. Sehingga menyebabkan kesempatan untuk ikut mengenyam dunia pendidikan sangat sedikit.

Kemampuan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan sesuai

dengan yang diinginkan sangat dipengaruhi tingkat pendidikan. Pekerjaan mempengaruhi pendapatan seseorang, sehingga rendahnya pendidikan membuat tingkat ekonomi relatif rendah. Rendahnya tingkat pendidikan membuat masyarakat tidak mendapatkan kehidupan yang layak. Pekerjaan yang didapatkan dengan pendidikan yang rendah hanya dapat dilakukan dengan kemampuan fisik untuk bekerja dan menadatkan upah yang minimum.

4. Identitas Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

**Tabel 5.7.** Rerata Pengalaman Kerja Tiap Etnis

No	Macam – Macam Etnis	Rerata Pengalaman Kerja (Thn)
1	Dayak	3,5
2	Jawa	3,2
3	Flores	4

Sumber. Data Primer (2016)

Berdasarkan **Tabel 5.7** dapat diketahui bahwa rerata pengalaman kerja per etnis yang paling rendah etnis Jawa 3,2 tahun, Dayak 3,5 tahun dan yang paling lama Flores 4 tahun. Dari

hasil pengamatan dilapangan etnis Jawa akan bekerja di kebun paling lama lima tahun dikarenakan mereka bekerja untuk mengumpulkan modal dan pulang ke daerah masing- masing.

Etnis Dayak bekerja dikebun bukan untuk waktu yang lama, karena mereka hanya menunggu kebun sendiri cukup untuk memenuhi kebutuhan. Etnis Flores adalah etnis yang paling lama pengalaman kerjanya karena etnis

Flores daerahnya masih susah mencari pekerjaan, dan hanya bisa bekerja menjadi petani dengan pendapatan yang minim.

5. Identitas Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan Keluarga

**Tabel 5.8.** Rerata Jumlah Tanggungan Keluarga Tiap Etnis

No	Macam – Macam Etnis	Rerata Jumlah Tanggungan Keluarga (Orang)
1	Dayak	2
2	Jawa	2
3	Flores	2

Sumber: Data Primer (2016)

Dari **Tabel 5.8.** dapat diketahui bahwa rata - rata jumlah anggota keluarga dua orang, dimana setiap keluarga dari setiap etnis mempunyai tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan anggota keluarganya.

Tanggungan keluarga mempengaruhi niat untuk bekerja agar mendapatkan upah/ gaji.

6. Identitas Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

**Tabel 5.9.** Status Pekerjaan Tiap Etnis (SKU, BHB dan BHL)

No	Status Pekerjaan	Etnis Dayak		Etnis Jawa		Etnis Flores	
		Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)
1	SKU	10	50	18	90	17	85
2	BHB	-		2	10	3	15
3	BHL	10	50	-		-	-
	Jumlah	20	100	20	100	20	100

Sumber: Data Primer (2016)

Dari **Tabel 5.9.** dapat diketahui bahwa setiap etnis memiliki status pekerjaan yang berbeda. Etnis Dayak SKU dan BHL sama rata, dari pengamatan dilapangan etnis Dayak lebih memilih sebagai BHL karena tidak memiliki tanggung jawab yang besar, sedangkan yang SKU apabila mereka di minta oleh perusahaan untuk jadi mandor. Etnis Jawa dan Flores mengikuti peraturan perusahaan

apabila lebih dari 1 tahun diangkat jadi SKU, dan BHB tersebut sesuai dengan pekerjaannya pembrondol diupayakan perusahaan sebagai BHB.

7. Identitas Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan

Bagian kerja didasarkan pada pekerjaan apa yang dilakukan di perusahaan yaitu sebagai mandor, kerani dan karyawan.

**Tabel 5.10.** Rerata Jabatan Tiap Etnis

No	Macam – Macam Etnis	Rerata Bagian Kerja
1	Dayak	Mandor dan Karyawan
2	Jawa	Karyawan
3	Flores	Karyawan

Sumber: Data Primer (2016)

Dari **Tabel 5.10.** dapat diketahui bahwa rata – rata pekerja etnis Dayak mandor dan karyawan. Dari pengamatan dilapangan di setiap divisi Estate Cendana Mandor diupayakan orang lokal yaitu etnis Dayak, dan karyawan dari etnis Dayak bekerja sebagai dongkel di dua divisi yang diamati. Untuk etnis Jawa dan Flores

rata- rata sebagai karyawan karena meruapakan pendatang yang hanya dapat mengikuti aturan dari perusahaan.

8. Identitas Responden Berdasarkan Informasi Kerja

Informasi kerja didasarkan kepada perolehan informasi lowongan pekerjaan tersebut.

**Tabel 5.11.** Rerata Informasi Kerja Tiap Etnis

No	Macam – Macam Etnis	Rerata Informasi Kerja
1	Dayak	Teman
2	Jawa	Depnaker
3	Flores	Depnaker

Sumber: Data Primer (2016)

Dari **Tabel 5.11.** dapat diketahui bahwa rata – rata pekerja etnis Dayak memperoleh informasi kerja dari teman, karena etnis Dayak orang lokal yang lebih mudah akses untuk mendapat informasi kerja tersebut. Untuk tenaga kerja Etnis Jawa dan Flores informasi kerja dari Depnaker karena berasal dari luar daerah dan

Depnaker merupakan penyalur tenaga kerja di setiap wilayah.

**B. Keberagaman Etnis Tenaga Kerja**

Dari perolehan data keberagaman etnis tenaga kerja pada Estate Cendana, Desa Belambangan, Kecamatan Marau, Kabupaten Ketapang, Provinsi Kalimantan Barat, Hijau, diperoleh bahwa terdapat empat etnis tenaga kerja, yaitu etnis Dayak, etnis Jawa, dan etnis Flores.

**Tabel 5.12.** Keberagaman Etnis Tenaga Kerja

No	Macam –Macam Etnis	Tenaga Kerja (Orang)	Persentase (%)
1	Dayak	337	59,5
2	Jawa	197	34,8
3	Flores	32	5,7
Jumlah		591	100

Sumber: Lampiran Data Primer (2016)

Berdasarkan **Tabel 5.12.** dapat diketahui bahwa keberagaman etnis tenaga kerja yang paling banyak etnis Dayak jumlah 337 orang dengan persentase 59,5%, disusul etnis Jawa 197 orang dengan persentase 34,8% dan kemudian etnis Flores 32 orang dengan persentase 5,7%.

Mathis dan Jackson (2000) mengatakan bahwa keragaman tenaga kerja dalam suatu perusahaan tidak dapat dipungkiri memiliki sisi negatif, seperti kesulitan

untuk berkomunikasi serta meningkatnya ketegangan dan konflik di tempat kerja. Keragaman juga membawa perbedaan dalam gaya berkomunikasi, sehingga seringkali menciptakan kesalah pahaman (Tedjakusuma Ferdika dan Sutanto M. Eddy, 2002).

Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa komunikasi dalam keanekaragaman dilingkungan kerja dapat menimbulkan konflik namun konflik tersebut tidak terjadi begitu saja tetapi adanya fakfor

pemicu. Menurut Koentjaraningrat (1997:384) terdapat minimal 5 macam pemicu terjadinya konflik yaitu: (a) kalau warga dari dua suku bangsa masing-masing bersaing dalam mendapatkan lapangan mata pencaharian hidup yang sama. (b) kalau warga dari satu suku bangsa mencoba memaksakan unsur-unsur kebudayaannya kepada warga suku bangsa lainnya. (c) kalau warga dari satu suku bangsa memaksakan konsep-konsep agamanya terhadap wargadari suku bangsa lain. (d) kalau satu suku bangsa berusaha mendominasi suatu suku bangsa lain secara politis. (e) dalam hubungan antara suku-suku bangsa yang telah bermusuhan secara adat (Widiastuti, 2013)

Konflik yang terjadi dapat dikelola dengan berbagai hal seperti dalam jurnal (Rejeki S. Ninik, 2011) mengatakan bahwa pengelolaan antar konflik harus berlandas pada pemahaman adanya perbedaan dalam cara memandang dan gaya mengelola konflik dari masing-masing kelompok budaya yang terlibat konflik. Pemahaman tersebut berlandaskan pada adanya toleransi dan adaptasi. Adanya toleransi dari setiap etnis dapat mengurangi konflik yang timbul dan adaptasi dapat membuat pemahaman atas perbedaan antar etnis. Dari hasil pengamatan dilapangan keberagaman karyawan Estate Cendana tidak memicu konflik diduga karena etnis pendatang tidak melakukan 5 hal yang menjadi pemicu konflik seperti yang dijelaskan diatas. Pemahaman atas perbedaan antar etnis dalam hal komunikasi juga dapat dikendalikan dengan bahasa majemuk (Indonesia). Hal lain yang dilihat dilapangan bahwa dalam kehidupan diluar dari bekerja etnis lokal (Dayak) tidak hidup berdampingan dengan etnis pendatang.

Di Estate Cendana pengelolaan tenaga kerja dengan keberagamannya dianggap baik terbukti bahwa konflik pekerja dengan pihak perusahaan tidak terjadi. Walaupun demikian, sesuai dengan pengamatan dilapangan para pemimpin melakukan kesenjangan kepada etnis tenaga kerja tertentu. Tenaga kerja etnis Dayak dibedakan dari tenaga kerja etnis lainnya. Perbedaan tersebut terkadang membuat etnis lain merasa tertekan tetapi tidak memunculkan konflik. Sesuai dengan pendapat (Rejeki S. Ninik, 2011) dalam jurnalnya mengatakan bahwa keselarasan hubungan dengan para pekerja perlu dijaga dengan berlaku sopan dalam berkomunikasi baik verbal maupun nonverbal tidak melukai identitas yang dapat memicu pengembangan konflik antar kelompok. Selai itu pihak manajemen perlu merangkul mereka yang dianggap sebagai tokoh untuk menjadi mediator informal. Hal tersebut tidak semua tersebut terjadi di Estate Cendana. Pemimpin hanya bersikap sopan terhadap etnis Dayak. Dan Manager Estate menjalin hubungan baik dengan kepala suku di daerah tersebut untuk mediator apabila pekerja dari etnis setempat membuat konflik di perusahaan. Kesenjangan tersebut harus dilakukan oleh pihak perusahaan karena Etnis lokal akan berontak apabila tidak terpenuhi tuntutannya sedangkan tenaga kerja etnis pendatang tidak akan berontak walaupun merasa tertekan.

### C. Etos Kerja

Etos kerja dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan, tanggung jawab serta prestasi kerja dari tenaga kerja. Dari perolehan data etos kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori tingkatan yaitu rendah, sedang dan tinggi.

**Tabel 5.13.** Tingkat Etos Kerja Tiap Etnis

No	Macam –Macam Etnis	Nilai	Tingkat Etos Kerja
1	Dayak	69,65	Sedang
2	Jawa	88	Tinggi
3	Flores	83,9	Tinggi

Sumber: Data Primer (2016)

Dari **Tabel 5.13.** dapat diketahui bahwa terlihat bahwa tingkat etos kerja Dayak sedang dan tingkat etos kerja Jawa dan Flores tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja dari etnis Dayak memiliki tingkat kedisiplinan, tanggung jawab dan prestasi kerja yang rendah. Dari hasil pengamatan dilapangan, etnis Dayak tidak menyukai tanggung jawab terbukti bahwa kebanyakan tenaga kerja etnis Dayak memilih sebagai BHL (Buruh

Harian Lepas). Berbeda dari tenaga kerja etnis Jawa dan Flores yang menunjukkan memiliki kedisiplinan, tanggung jawab, dan prestasi kerja yang tinggi.

**D. Interaksi Sosial**

Interaksi sosial ini dapat dilihat dari komunikasi, imitasi, sugesti, identifikasi dan simpati dari tenaga kerja. Dari perolehan data interaksi sosial dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi.

**Tabel 5.14.** Tingkat Interaksi Sosial Tiap Etnis

No	Macam- Macam Etnis	Nilai	Tingkat Interaksi Sosial
1	Dayak	57,6	Sedang
2	Jawa	67,5	Tinggi
3	Flores	67,6	Tinggi

Sumber: Data Primer (2016)

Dari **Tabel 5.14.** dapat diketahui bahwa dapat dilihat bahwa tenaga kerja etnis Jawa dan Flores memiliki tingkat interaksi sosial yang tinggi, sedangkan tenaga kerja etnis Dayak memiliki tingkat interaksi sosial yang sedang. Tenaga kerja dari etnis Jawa dan memiliki Flores tingkat interaksi sosial yang tinggi dikarenakan tenaga kerja dari kedua etnis ini tinggal secara membaaur dan tidak berkelompok-kelompok dan tenaga kerja dari kedua etnis ini pendatang.

dikarenakan tenaga kerja dari etnis Dayak masih tinggal secara berkelompok-kelompok dan tidak membaaur dengan tenaga kerja lainnya, selain itu tenaga kerja etnis Dayak penduduk asli dan hanya berbaaur dengan sesukunya.

Tenaga kerja etnis Dayak memiliki tingkat interaksi sosial yang sedang

**E. Karakter Kepribadian**

Karakter kepribadian dapat dilihat dari sosiabilitas, stabilitas emosi, toleransi, adaptasi. Dari perolehan data karakter kepribadian dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi. Berikut tabel tingkat karakter kepribadian tenaga kerja dari tiap etnis.

**Tabel 5.15.** Karakter Kepribadian Tiap Etnis

No	Macam - Macam Etnis	Nilai	Tingkat Karakter Kepribadian
1	Dayak	103,4	Sangat Baik
2	Jawa	109	Sangat Baik
3	Flores	104,6	Sangat Baik

Sumber: Data Primer (2016)

Dari **Tabel 5.15.** dapat diketahui bahwa dapat dilihat bahwa tenaga kerja dari etnis Dayak, etnis Jawa, dan etnis Flores memiliki karakter kepribadian yang sangat baik. Hal ini disebabkan karena tenaga kerja dari setiap etnis menganggap bahwa etnis lain adalah teman kerja. Setiap etnis saling menghargai, menghormati dan terjalin komunikasi yang baik antar tenaga kerja dari tiap etnis.

**F. Orientasi Nilai Budaya**

Orientasi nilai budaya setiap tenaga kerja dari beragam etnis dapat dilihat dari pandangan akan kehidupan, tujuan mereka berkerja, orientasi kehidupan, pandangan mereka tentang hubungan manusia dengan alam serta pandangan mereka akan hubungan sesama manusia tenaga kerja dari beragam etnis.

**Tabel 5.16.** Orientasi Nilai Budaya Tiap Etnis

No	Etnis	Pandangan Akan Kehidupan	Tujuan Bekerja	Orientasi Kehidupan	Hub. Manusia dan Alam	Hub. Sesama Manusia
1	Dayak	Baik	Mencari Nafkah	Masa Depan	Manusia Berhasrat menguasai alam	Horizontal
2	Jawa	Baik	Mencari Nafkah	Masa Depan	Manusia Berhasrat menguasai alam	Horizontal
3	Flores	Baik	Mencari Nafkah	Masa Depan	Manusia Berhasrat menguasai alam	Horizontal

Sumber: Data Primer (2016)

Dari **Tabel 5.16.** dapat dilihat bahwa pada aspek pandangan akan kehidupan tenaga kerja dari etnis Dayak, etnis Jawa, dan etnis Flores beranggapan bahwa hidup itu baik. Hal dikarenakan sebagian besar tenaga kerja merasa berbagai kebutuhan mereka sudah terpenuhi seperti kebutuhan *primer* (papan, sandang dan pangan), bahkan beberapa tenaga kerja juga sudah memenuhi kebutuhan *sekunder* mereka seperti kendaraan bermotor. Hal lain mungkin karena adanya sifat kebudayaan yang memang menganggap kehidupan itu baik sesuai dengan (Koentjaraningrat, 1990) bahwa ada kebudayaan yang berkonsepsi hidup adalah sumber kesenangan maupun segala hal yang indah dan bermakna, dan bahwa manusia wajib menjalani hidupnya dengan penuh kegairahan (ini adalah apa yang oleh Kluckhohn dikatakan *good*).

Pada aspek tujuan dalam berkerja tenaga kerja dari etnis Dayak, etnis Jawa, dan etnis Flores menyatakan bahwa tujuan berkerja mereka yang utama berkerja di perusahaan adalah untuk mencari nafkah, hal ini dikarenakan berkerja di perusahaan merupakan mata pencaharian mereka yang utama dan satu-satunya, Walaupun etnis Dayak penduduk asli tetapi mereka masih berpatokan pada pekerjaan di perusahaan

karena keadaan ekonomi yang sangat rendah. Hal ini adalah apa yang dirumuskan oleh Kluckhohn bahwa banyak kebudayaan menganggap bahwa manusia bekerja untuk mencari makan, sama seperti semua kegiatan dan tingkah laku binatang maupun makhluk- makhluk lain dalam alam semesta adalah untuk makan, selain untuk memproduksi (Koentjaraningrat, 1990).

Pada aspek orientasi kehidupan atau persepsi manusia tentang waktu tenaga kerja dari etnis Dayak, etnis Jawa, dan etnis Flores Jawa, sebagian besar menyatakan berorientasi pada masa depan, hal ini dikarenakan para tenaga kerja mengkhawatirkan kehidupan mendatang dan berusaha agar kehidupan kedepannya lebih baik dari masa sekarang. Menurut (Koentjaraningrat, 1990) kebudayaan – kebudayaan yang para warganya mementingkan masa depan seringkali mereka menyisihkan sebagian dari keperluan hidupnya untuk digunakan apabila sewaktu -waktu ia mengalami masa yang sulit.

Pada aspek pandangan akan hubungan manusia dengan alam tenaga kerja dari etnis Dayak, etnis Jawa, dan etnis Flores beranggapan bahwa manusia berhasrat menguasai alam. Hal ini menurut para

tenaga kerja dari beragam etnis ini dapat dilihat dari bencana alam yang sering melanda akhir-akhir ini, mereka beranggapan bahwa bencana alam ini terjadi akibat pengerusakan alam yang dilakukan oleh manusia. Penguasaan alam tidak untuk merusak tetapi menajaga dan memelihara keadaan alam dan memanfaatkannya. Hal diatas sesuai dengan pernyataan Kluckhohn bahwa ada kebudayaan yang mengajarkan kepada warganya sejak usia yang muda sekali bahwa walalupun alam bersifat ganas dan sempurna, namun nalar manusia harus mampu menjajagi rahasia- rahasianya dan akhirnya menaklukkan dan memanfaatkannya guna keperluannya (*mastery over nature*) (Koentjaraningrat, 1990).

Pada aspek pandangan akan hubungan antar sesama manusia tenaga kerja dari etnis Dayak, etnis Jawa, dan etnis Flores berpandangan bahwa hubungan sesama manusia adalah *horizontal*, yaitu hubungan yang setara dan sederajat serta tidak mengenal kasta, sehingga seluruh umat manusia berkewajiban untuk saling menghormati dan menghargai satu sama lain, serta hubungan yang *horizontal* ini juga mencerminkan sikap gotong royong, yaitu sikap saling membantu dalam kehidupan bermasyarakat. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan (Koentjaraningrat, 1990) banyak kebudayaan sejak awal mengajarkan kepada warganya agar senantiasa hidup bergotong- royong dan agak mereka selalu “duduk sama rendah berdiri sama tinggi”. Kebudayaan- kebudayaan seperti ini biasanya memengkan konsensus untuk kerjasama.

## **KESIMPULAN**

1. Keragaman etnis di Estate Cendana tiga terbesar adalah etnis Jawa, Dayak, dan Flores
2. a. Tingkat etos kerja etnis Dayak nilai skornya dikategorikan sedang, etnis Jawa dan Flores nilai skornya dikategorikan tinggi.

- b. Tingkat interaksi sosial etnis Dayak nilai skornya dikategorikan sedang, Jawa, dan Flores nilai skornya dikategorikan tinggi.
- c. Tingkat karakter kepribadian etnis Dayak, Jawa dan Flores nilai skornya dikategorikan sangat baik.
- d. Orientasi nilai budaya untuk ketiga etnis tersebut sama dimulai dari aspek pandangan akan kehidupan ketiga etnis memilih baik, tujuan bekerja memilih mencari nafkah, orientasi kehidupan memilih masa depan, hubungan manusia dengan alam memilih manusia berhasrat menguasai alam dan hubungan manusia dengan sesama memilih horizontal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amartina, Y.R. 2015. Peran Komunikasi Antarbudaya Dalam Mengatasi Gear Budaya Masyarakat Asing UNS. Jurnal Penelitian Ilmu Sosial dan Politik
- Aminah, Nur. (2015). Interaksi Antar Etnis Di Desa Argakencana. Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan
- Aw, Suranto. 2010. *Komunikasi Sosial Budaya*. Graha ilmu. Yogyakarta
- Azra, Azyumardi. 2007. “Identitas dan Krisis Budaya: Membangun Multikulturalisme Indonesia
- Bangun, Wilson. 2012. *Menajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Fauzi, Y., Y. E. Widyastuti, I. Satyawibawa, dan R. Hartono. 2004. *Kelapa Sawit: Budi Daya, Pemanfaatan, Hasil dan Limbah, Analisis Usaha dan Pemasaran*. Penebar Swadaya, Jakarta.
- Harahap, B. M & Siahaan, H. M. 1987. *Orientasi Nilai-Nilai Budaya Batak*. Jakarta: Sanggar Willem Iskandar.
- Koentjaraningrat. 1990. *Teori Antropologi II*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press)
- Koentjaraningrat. 2007. *Lahirnya Konsesi Asimilasi*. Jakarta : Penerbit Yayasan Tunas Bangsa
- Kluckhohn, F.R. dan F.L. Strodbeck 1961. *Variations in Value Orientation: A Theory Tested in Five*

- Cultures*. Evanston, Illi-nois: Row, Peterson and Co
- Liliweri, Alo. 2001. *Gatra-Gatra Komunikasi Antarbudaya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- M. Amri. 2006. Pergeseran Orientasi Nilai Kultural dan Keagamaan di Indonesia. *Jurnal Antopologi Universitas Indonesia*, Vol. 30, No. 3. Hlm 238
- Maharani, M.D.2013. *Perilaku Kewirausahaan Pedagang Etnis Cina dan Pedagang Etnis Jawa*. Skripsi Strata-1 pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang
- Mangoensoekarjo, S. dan H. Semangun. 2003. *Manajemen Agribisnis Kelapa Sawit*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Miles, M.B. and Huberman, A.M. 1984. *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Methods*. Beverly Hills CA: Sage Publications.
- Muhadjir, Noeng. 1996. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Pahan, Iyung. 2006. *Panduan Lengkap Kelapa Sawit: Manajemen Agribisnis dari Hulu Sampai Hilir*. Penebar Swadaya, Jakarta
- Pahan, Iyung. 2011. *Panduan lengkap kelapa sawit manajemen agribisnis dari hulu hingga hilir*. Penebar Swadaya, Jakarta.
- Rezeki, S.Ninik, P.E.Chatarina. 2012. Laporan Penelitian. Manajemen Diversitas Dalam Organisasi pada Fakultas Ilmu social dan Ilmu politik Atma Jaya Yogyakarta
- Setiadi, M. Elly dkk. 2009. *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar*. Jakarta
- Sianturi, H. S. D. 1991. *Budi Daya Kelapa Sawit*. Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara, Medan
- Simanjuntak, R.I. 2016. *Kajian Keberagaman Etnis di Perkebunan Kelapa Sawit*. Skripsi Strata-1 pada Fakultas Pertanian INSTIPER Yogyakarta: Tidak diterbitkan
- Suseno, F, M. 2001. *Etika Jawa: Sebuah Analisa Falsafi tentang Kebijakan Hidup Jawa*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Shadily H., 1984. *Sosiologi Untuk Masyarakat Indonesia*, Jakarta
- Taqyuddin, Muhammad. 2013. *Pendidikan Multikultural Terhadap Masyarakat Di Indonesia*. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang
- Tedjakusuma, F dan S. M. Eddy. 2015. Komunikasi Antar Karyawan Etnis Jawa dan Tionghoa. *Jurnal Program Manajemen Bisnis Universitas Petra*, Volume 17, Nomor 2.
- Tim Penulis PS. 1997. *Kelapa Sawit: Usaha Budidaya Pemanfaatan Hasil dan Aspek Pemasaran*. Penebar Swadaya, Jakarta.
- Tilaar. (2004). *Paradigma Baru Pendidikan nasional*. Jakarta : Grasindo
- Wahyono, T., R. Nurkhoiry, and M. A. Agustira. 1996. *Profil Kelapa Sawit Di Indonesia*. Pusat Penelitian Kelapa Sawit, Medan.
- Widiastuti,(2013). Analisis Swot Keragaman BudayaIndonesia. *Jurnal Penelitian Ilmiah*, Volume 1, Nomor.