

**KAJIAN KEBERGAMAN ETNIS TENAGA KERJA PERKEBUNAN KELAPA SAWIT
(Studi Kasus PT. Alam Tri Abadi, Desa Kasiau, Kecamatan Murung Pundak, Kabupaten
Tanjung Tabalong, Provinsi Kalimantan Selatan)**

Reski Shauma Pradana¹, Arum Ambarsari², Trismiati²

¹Mahasiswa Fakultas Pertanian INSTIPER

²Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

ABSTRAK

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui keberagaman etnis tenaga kerja yang terdapat di perusahaan perkebunan kelapa sawit dan untuk mengetahui tingkat etos kerja, interaksi sosial dan karakter kepribadian yang terjadi diantara tenaga kerja dengan keberagaman etnis yang berbeda.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang diungkapkan secara deskriptif analisis kritis dengan metode penentuan lokasi *studi kasus* dan pengambilan sampel menggunakan metode *snowball sampling*. Penelitian ini dilakukan di PT. Alam Tri Abadi, Desa Kasiau, Kecamatan Murung Pundak, Kabupaten Tanjung Tabalong, Provinsi Kalimantan Selatan pada tanggal 5 juni – 5 juli 2017 dengan responden tenaga kerja yang berasal dari etnis Jawa, etnis Banjar, etnis Dayak, etnis Batak. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah teknik wawancara, observasi dan pencatatan, serta analisis data yang digunakan adalah dengan teknik analisis interaktif.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat keberagaman etnis tenaga kerja di perkebunan kelapa sawit yaitu etnis Jawa, etnis Banjar, etnis Dayak, etnis Batak. Tingkat etos kerja untuk keempat etnis tinggi. Tingkat interaksi sosialnya tertinggi untuk etnis Dayak dan etnis Batak. Tingkat karakter kepribadian keempat etnis sangat baik.

Kata kunci : *Keberagaman etnis yang ada diperkebunan kelapa sawit.*

PENDAHULUAN

Tanaman kelapa sawit (*Elaeis Guineensis Jacq*) berasal dari Afrika barat, merupakan tanaman penghasil utama minyak nabati yang mempunyai produktivitas lebih tinggi dibandingkan tanaman penghasil minyak nabati lainnya. Kelapa sawit pertama kali diperkenalkan di Indonesia oleh pemerintah Belanda pada tahun 1848. Saat itu ada 4 batang bibit kelapa sawit yang ditanam di Kebun Raya Bogor (*Botanical Garden*) Bogor, dua berasal dari Bourbon (*Mauritius*) dan dua lainnya dari Hortus Botanicus, Amsterdam (Belanda). Awalnya tanaman kelapa sawit dibudidayakan sebagai tanaman hias, sedangkan pembudidayaan tanaman untuk tujuan komersial baru dimulai pada tahun 1911.

Kelapa sawit (*Elaeis Guineensis Jacq*) merupakan salah satu tanaman perkebunan di Indonesia yang memiliki masa depan yang cukup cerah. Kelapa sawit sangat penting artinya bagi Indonesia dalam kurun waktu 20

tahun terakhir ini sebagai komoditi andalan untuk ekspor maupun komoditi yang diharapkan dapat meningkatkan pendapatan dan harkat petani perkebunan transmigran Indonesia (Lubis, 1992).

Indonesia merupakan produsen kelapa sawit terbesar kedua di Indonesia setelah Malaysia. Sebanyak 85% lebih pasar dunia kelapa sawit dikuasai oleh Indonesia dan Malaysia.

Pembangunan agribisnis kelapa sawit merupakan industri yang diyakini dapat membantu pemerintah untuk mengentaskan kemiskinan di Indonesia. Hal ini disebabkan industri kelapa sawit merupakan sumber daya alam yang dapat diperbarui yang melimpah sepanjang tahun (Pahan, 2011).

Perkembangan perkebunan kelapa sawit dari tahun ke tahun juga semakin meningkat, hal ini dapat kita lihat dari keberadaan perkebunan kelapa sawit itu sendiri yang sekrang juga sudah menyebar hamper di seluruh

provinsi yang ada di Indonesia. Kondisi ini tentunya juga berdampak baik bagi proses penyerapan tenaga kerja di Indonesia, karena dengan dibukunya suatu lahan perkebunan kelapa sawit maka semakin banyak tenaga kerja yang terserap.

Etnis merupakan hasil dari adanya pengaruh yang berasal dari luar kelompok. Salah satu faktor luar yang sangat berpengaruh terhadap etnisitas adalah kolonialisme, yang demi kepentingan administratif pemerintah kolonial telah mengkotak-kotakkan warga jajahan ke dalam kelompok-kelompok etnik dan ras (Rex dalam Simatupang, 2003).

Setiap etnis yang ada di Indonesia tentu memiliki karakteristik yang berbeda – beda, baik itu perbedaan budaya, etos kerja, bahasa dan cara berkomunikasi. Misalnya budaya Jawa cenderung lebih mengutamakan keseimbangan, kesadaran dan keserasian dalam kehidupan sehari-hari, baik itu dalam bercocok tanam, hubungan dengan alam maupun hubungan dengan sesama, sedangkan masyarakat suku Batak mengenal sistem gotong royong kuno, terutama dalam bidang bercocok tanam. Gotong royong ini disebut dengan raron oleh orang Batak Karo dan disebut Marsiurupan oleh orang Batak Toba. Dalam gotong royong kuno ini sekelompok orang (tentangga atau kerabat dekat) bahu-membahu mengerjakan tanah secara bergiliran (Rex dalam Simatupang, 2003).

Suku Jawa tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Namun, aslinya mereka menempati wilayah Jawa Tengah, D.I. Yogyakarta, dan Jawa Timur. Bahasa yang mereka gunakan adalah bahasa Jawa. Masyarakatnya hidup bertani. Keterampilan khas yang mereka miliki, yaitu membatik, menganyam, dan memahat. Masyarakat Jawa memiliki budi bahasa yang halus. Mereka adalah pekerja keras dan hormat kepada tradisi leluhur. Suku Sunda kita temui di Jawa Barat dan sekitarnya. Mereka menggunakan bahasa Sunda. Bahasa Sunda hampir sama dengan bahasa Jawa. Suku Sunda memiliki karya sastra yang terkenal. Di antaranya adalah cerita pantun, cerita tentang kepahlawanan di Sunda. Masyarakat Sunda umumnya bekerja sebagai petani. Selain itu juga berkebun. Hasil perkebunan yang banyak

dihasilkan, yaitu teh dan sayur mayur. Suku bangsa Dayak menempati wilayah Kalimantan Tengah. Bahasa yang mereka gunakan adalah bahasa Dayak dan bahasa Nguju. Masyarakat Dayak hidup bertani, berburu ke hutan, dan menangkap ikan. Selain itu, para ibu-ibu di rumah mengerjakan anyaman rotan. Meskipun kita dibedakan oleh suku bangsa. Namun, persatuan dan kesatuan harus tetap dijunjung. Hal ini karena kita satu bangsa, yaitu bangsa Indonesia. Untuk mengetahui berbagai suku bangsa yang ada di Indonesia (Rex dalam Simatupang, 2003).

Semakin luas area perkebunan kelapa sawit pada suatu provinsi maka akan semakin kelihatan jelas perbedaan etnis tenaga kerja pada perusahaan perkebunan kelapa sawit, hal ini dikarenakan semakin luas areal perkebunan maka semakin banyak tenaga kerja yang terserap dan tenaga kerja ini tentunya berasal dari beragam etnis yang berbeda. Berdasarkan hasil survey Badan Pusat Statistik Nasional tahun 2014, Provinsi Riau merupakan provinsi dengan luasan areal perkebunan kelapa sawit besar terluas di Indonesia yaitu 2.266.600 Ha (BPS, 2013). Dari data tersebut maka dapat kita lihat bahwa di Provinsi Riau tenaga kerja untuk perusahaan perkebunan kelapa sawit paling banyak terserap, tentunya tenaga kerja yang terserap ini berasal dari beragam etnis yang berbeda. Keberagaman etnis di Provinsi Riau juga tampak pada hasil survey Badan Pusat Statistik Provinsi Riau tahun 2012 yang dimana menjelaskan bahwa Provinsi Riau terdiri dari suku menjelaskan bahwa Provinsi Riau terdiri dari suku Melayu (37,75%), Jawa (25,05%), Minangkabau (11,26%), Batak (7,31%), Banjar (3,78%), Tionghoa (3,72%), Bugis (2,27%), lain - lain (8,87%).

Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa masyarakat Provinsi Riau merupakan masyarakat yang heterogen, selain itu berdasarkan hasilnya pendapatan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Riau 2014 didapat bahwa 1.014.358 dari 2.437.524 tenaga kerja di Provinsi Riau bekerja di bidang pertanian. Oleh sebab itu semakin jelas bahwa peluang terdapatnya keberagaman etnis tenaga kerja di

perusahaan perkebunan kelapa sawit sangat jelas untuk didapati di Provinsi Riau.

Perbedaan etnis merupakan keindahan dan anugerah dari yang Maha Kuasa sehingga haruslah dikelola dengan baik, dan melambangkan bahwa Negara Indonesia merupakan Negara yang mempunyai Bhineka

METODELOGI PENELITIAN

Metode Dasar

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yang membahas tentang kajian fenomenologi dan diungkapkan secara deskriptif analisis kriti, dan penelitian ini bersifat naturalistik yang memfokuskan pada pengumpulan informasi tentang keadaan atau realita yang sedang berlangsung dengan menggambarkan sifat dari keadaan saat penelitian dilakukan, serta memeriksa dari suatu gejala tertentu secara alamiah (Meleong, 2000). Tujuannya untuk mengetahui efektivitas pencapaian tujuan, hasil, atau dampak suatu kegiatan mengenai proses pelaksanaan yang telah direncanakan.

Metode Penentuan Lokasi dan Waktu Pelaksanaan Penelitian

Tunggal Ika dengan tujuan nasionalisme bangsa ini semakin kuat dalam proses pekerjaan agar sesama karyawan dapat bekerja sama walaupun berbeda etnis dengan budaya, etos kerja dan cara berkomunikasi yang berbeda.

1.Lokasi

Penelitian dilakukan di PT. Alam Tri Abadi, Desa Kasiau, Kecamatan Murung Pundak, Kabupaten Tanjung Tabalong, Provinsi Kalimantan Selatan. Penentuan lokasi penelitian ini dilakukan secara sengaja yaitu menggunakan *studi kasus* dengan pertimbangan lokasi dipilih terdapat keberagaman etnis.

2.Waktu

Waktu penelitian dilakukan pada bulan 5 Juni-5 Juli 2017

Metode Penentuan Sampel

Responden yang diambil sebagai sampel penelitian berjumlah 40 orang. Pengambilan sampel responden tersebut dilakukan dengan cara *snowball sampling*. *Snowball sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil kemudian membesar.

Table.1. Pengambilan sampel tenaga kerja dari setiap etnis

NO	Macam-Macam Etnis	Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Sampel yang Diambil (orang)
1	Jawa	50	10
2	Banjar	46	10
3	Dayak	89	10
4	Batak	60	10
Jumlah		245	40

Konseptualisasi dan Pengukuran Variabel

- 1.Keberagaman Etnis adalah kondisi dengan tenaga kerja yang memiliki etnis yang berbeda-beda yang bekerja pada perusahaan perkebunan kelapa sawit.
- 2.Tenaga kerja adalah orang yang melakukan pekerjaan di perusahaan perkebunan kelapa sawit sebagai buruh, baik itu buruh harian lepasan, ataupun buruh harian tetap. Dinyatakan dalam satuan orang.
- 3.Etos kerja adalah semangat, kegigihan dan mentalitas kerja yang dimiliki para tenaga

kerja, dapat diukur dengan indicator kedisiplinan, tanggung jawab dan prestasi kerja.

- 4.Interaksi sosial adalah proses interaksi sosial yang terjadi diantara para tenaga kerja yang bekerja di perusahaan perkebunan kelapa sawit, dapat diukur dengan indicator komunikasi, imitasi, sugesti, identifikasi, simpati.
- 5.Karakter kepribadian adalah sifat yang dimiliki oleh tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaan dan kehidupan dalam

keberagaman etnis, dapat diukur dengan indicator sosiabilitas, stabilitas emosi, toleransi, adaptasi.

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 matang atau data yang sudah diolah, yang diambil dengan cara mencatat informasi dari intansitas terkait seperti jumlah tenaga kerja dan luas daerah perkebunan tersebut.

Metode Pengumpulan Data

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

Untuk memperoleh data penelitian ini digunakan tiga jenis metode yaitu:

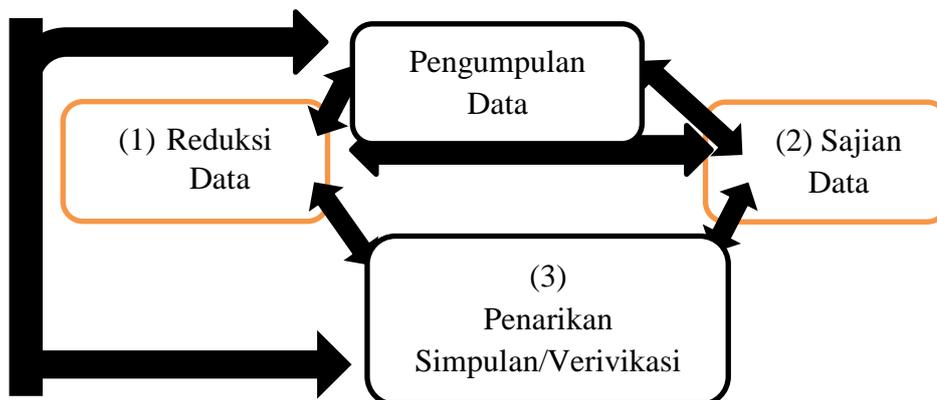
- 1.Teknik wawancara adalah bertanya langsung kepada tenaga kerja dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disediakan.
- 2.Teknik observasi adalah cara pengumpulan data melalui pengamatan secara langsung tentang objek penelitian.

- 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.

Metode Analisis Data

Penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif-kualitatif dengan teknik analisis interaktif. Adapun alasan penelitian kualitatif diatas dimaksudkan untuk lebih mementingkan proses pengumpulan data beragam dan disusun pengumpulan kekhususan untuk dikelompokkan bersama melalui proses pengumpulan data secara saling berkaitan. Analisis ini dilakukan bersamaan dengan proses pelaksanaan dilapangan yang disusun secara lentur dan terbuka (Sutopo, 2006). Sesuai dengan kondisi yang sebenarnya dan lebih menekankan pada pendekatan kritik dalam merekonstruksi suatu peristiwa yang ada.

Teknik analisis interaktif ini memiliki tiga komponen analisis yaitu reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi yang digambarkan pada gambar dibawah ini:



Gambar. 2 Model Analisis Interaktif (Sutopo, 2006)

1.Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dari berbagai teknik dan sumber termasuk dari informasi yang telah ditunjukkan 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.

2.Reduksi Data

Merupakan proses seleksi, pemfokusan, penyederhanaan, abstraksi data kasar yang ada dalam catatan lapangan. Reduksi data ini akan

berlangsung terus selama melaksanakan penelitian. Dalam kegiatan ini data yang digunakan tidak berguna atau tidak diperlukan bagi penelitian dibuang/dipisahkan, sehingga data yang ada hanya diperlukan untuk kepentingan kegiatan analisis. Penlitin 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, mempependek, membuat focus, mengurangi hal-hal yang tidak penting akan mengatur data sedemikian rupa sehingga simpulan akhir akan dapat dilaksanakan.

3.Sajian Data

Sajian data merupakan kegiatan menyajikan data yang diperoleh dalam cerita sistematis, kronologis sehingga mudah untuk dimengerti dan dipahami. Sajian data berupa table yang masih dalam kerangka analisis interaktif. Sebagaimana halnya 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 ditemukan. 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 memberikan jawaban responden.

Berikut format skala *likert* yang di pergunakan:

a.Etos Kerja

- *Option A* pada kuisioner diberi nilai 3, *option B* diberi nilai 2, *option C* diberi nilai 1.
- Penetapan interval skala
 $= \{(\text{jumlah seluruh pertanyaan} \times \text{nilai tertinggi}) - (\text{jumlah seluruh pertanyaan} \times \text{nilai terendah})\} : 3$

$$= \{(10 \times 3) - (10 \times 1)\} / 3$$

$$= \{30 - 10\} / 3$$

$$= 20 / 3$$

$$= 6,7 = 7$$

- Penarikan Kesimpulan

- ❖ Etos Kerja tinggi ≥ 70
- ❖ Etos Kerja sedang $50 - 70$
- ❖ Etos Kerja rendah ≤ 50

b.Interaksi Sosial

- *Option A* pada kuisioner diberi nilai 3, *option B* diberi nilai 2, *option C* diberi nilai 1.

- Penetapan interval skala

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

$$= \{(10 \times 3) - (10 \times 1)\} / 3$$

$$= \{30 - 10\} / 3$$

$$= 20 / 3$$

$$= 6,7 = 7$$

- Penarikan Kesimpulan

- ❖ Interaksi Sosial tinggi ≥ 58
- ❖ Interaksi Sosial sedang $41 - 58$
- ❖ Interaksi Sosial rendah ≤ 41

c.Karakter Kepribadian

- *Option A* pada kuisioner diberi nilai 3, *option B* diberi nilai 2, *option C* diberi nilai 1.

- Penetapan interval skala

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

$$= \{(10 \times 3) - (10 \times 1)\} / 3$$

$$= \{30 - 10\} / 3$$

$$= 20 / 3$$

$$= 6,7 = 7$$

- Penarikan Kesimpulan

- ❖ Karakter Kepribadian sangat baik ≥ 93
- ❖ Karakter Kepribadian baik $66 - 93$
- ❖ Karakter Kepribadian tidak baik ≤ 66

HASIL PENGAMATAN DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Identitas Responden Berdasarkan Umur

Umur tenaga kerja dikategorikan dalam usia produktif. Berikut table umur tenaga kerja.

Tabel.4. Umur Tenaga Kerja

No	Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	23-28	8	20
2	29-33	13	33
3	34-37	10	25
4	38-42	4	10
5	43-47	5	13
Jumlah		40	100
Umur Rata-rata			33

Sumber : Lampiran Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel empat dapat diketahui umur tenaga kerja di PT. Alam Tri Abadi, Desa Kasiau, Kecamatan Murung Pundak, Kabupaten Tanjung Tabalong, Provinsi Kalimantan Selatan yang paling banyak 33% di umur 28-32 tahun. Umur terendah tenaga kerja berumur 23 tahun dan umur tertinggi 47 tahun dengan rata-rata berumur 33 tahun yang masih katagori umur produktif, sehingga tenaga kerja yang ada masih mempunyai produktivitas kerja yang cukup tinggi. Apabila seseorang telah mencapai usia lanjut, tenaga untuk kerja menjadi berkurang. Apabila usia seseorang masih dalam usia produktif, maka produktivitasnya dapat ditingkatkan, sehingga

hasilnya kerjanya yang diperoleh semakin tinggi dan pendapatan yang diperoleh dapat meningkat.

Dalam bekerja umur sangat mempengaruhi hasil dan produktivitas kerjanya, sehingga umur sangat penting diperhatikan oleh seseorang saat memasuki dunia pekerjaan.

Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan tenaga kerja dikatagorikan dari Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan Sekolah Menengah Akhir (SMA). Berikut tabel presentase pendidikan tenaga kerja.

Tabel.5. Pendidikan Terakhir Tenaga Kerja

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	22	55
3	SMA	18	45
Total		40	100

Sumber : Lampiran Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel lima tingkat pendidikan tenaga kerja yang paling banyak yaitu Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 22 orang dengan presentase 55%. Pendidikan seseorang berkaitan dengan keputusan untuk kerja atau tidak dalam rangka memperbaiki taraf hidup ke arah yang belih baik.

Rendahnya tingkat pendidikan ini disebabkan tidak meratanya pendidikan ke daerah-daerah perkampungan sehingga rendahnya kesempatan seseorang untuk mengggang dunia pendidikan yang lebih tinggi.

Rendahnya tingkat pendidikan membuat seseorang sulit untuk mendapatkan pekerjaan

yang diinginkan sehingga berpengaruh terhadap tingkat pendapatan seseorang yang bekerja, rendahnya tingkat pendidikan seharusnya sudah jadi perhatian pemerintah untuk lebih meningkatkan pendidikan ke daerah perkampungan agar mudah untuk masuk dunia pekerjaan dan mempunyai penghasilan yang lebih layak.

Identitas Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalam kerja dihitung berdasarkan lama waktunya bekerja dari waktu ≤ 3 tahun, 3-5 tahun dan ≥ 5 tahun. Berikut tabel pengalaman kerja tenaga kerja.

Tabel.6. Pengalaman Kerja

No	Pengalaman Kerja (Tahun)	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	≤ 3	7	17.5
2	3-5	20	50
3	≥ 5	13	32.5
Jumlah		40	100

Sumber : Lampiran Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel enam pengalaman kerja dengan jumlah tenaga kerja paling banyak yaitu pengalaman kerja 3-5 tahun dengan presentase 50% sebanyak 20 orang dan jumlah tenaga kerja paling sedikit terdapat pada pengalaman kerja ≤ 3 dengan presentase 17,5% sebanyak 7 orang. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kemampuan orang tersebut dalam bekerja sehingga berpengaruh juga terhadap prestasi kerja yang diperoleh tenaga kerja.

Keberagaman Etnis Kerja

Dari perolehan data keberagaman etnis tenaga kerja pada PT. Alam Tri Abadi, Desa Kasiau, Kecamatan Murung Pundak, Kabupaten Tanjung Tabalong, Provinsi Kalimantan Selatan, diperoleh bahwa terdapat empat etnis tenaga kerja, yaitu etnis Jawa, etnis Banjar, etnis Dayak dan etnis Batak. Berikut ini tabel keberagaman etnis tenaga kerja.

Tabel.7. Keberagaman Etnis Tenaga Kerja

No	Etnis	Tenaga Kerja (orang)	Presentase (%)
1	Jawa	10	25
2	Banjar	10	25
3	Dayak	10	25
4	Batak	10	25
Total		40	100

Sumber : Lampiran Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel tujuh keberagaman etnis tenaga kerja bahwa keempat etnis mempunyai 40 orang tenaga kerja dengan jumlah etnis Jawa 10 orang dengan presentase 25%, etnis Banjar 10 orang dengan presentase

25%, etnis Dayak 10 orang dengan presentase 25% dan etnis Batak 10 orang dengan presentase 25%.

Etos Kerja

Etos kerja ini dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan, tanggung jawa, serta prestasi kerja dari tenaga kerja. Dari perolehan data etos

kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori tingkatan yaitu tinggi, sedang dan rendah. Berikut tabel tingkat etos kerja tenaga kerja dari tiap etnis.

Tabel.8. Tingkat Etos Kerja Tenaga Kerja dari Tiap Etnis

No	Etnis	Nilai	Tingkat Etos Kerja
1	Jawa	77	Tinggi
2	Banjar	81	Tinggi
3	Dayak	77	Tinggi
4	Batak	81	Tinggi

Sumber : Lampiran Data Primer, 2017

Dari tabel delapan terlihat bahwa empat etnis memiliki tinggi etos kerja yang tinggi. Hal ini menunjukan bahwa setiap tenaga kerja dari beragam etnis memiliki kedisiplinan, tanggung jawab serta prestasi kerja yang tidak jauh berbeda atau relative sama. Kondisi seperti ini sangat menguntungkan perusahaan, karena dengan tingginya etos kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja secara tidak langsung berdampak positif bagi perusahaan tempat mereka bekerja karena menghasilkan produktivitas yang tinggi yang dihasilkan oleh tenaga kerja.

Etnis Jawa dan etnis Batak memiliki tingkat etos kerja yang tinggi karena tujuan mereka merantau adalah bekerja dan mencari uang. Maka dari situ etnis Jawa dan etnis Batak mengembangkan semangat dalam dirinya untuk bekerja dengan memperlihatkan sikap optimis yang telah dipunyainya walaupun mereka hidup diperantauan yang jauh dari sanak saudara. Keberaniannya untuk jangan membuang waktu untuk bermimpi terus menerus mereka memiliki tekad untuk meraih

cita-cita yang mereka harapkan bahwa mereka harus sukses diperantauan. Tanggung jawab yang besar dan kedisiplinan dalam bekerja yang membuat prestasi kerjanya menjadi meningkat, maka mereka memiliki etos kerja yang tinggi.

Etnis Banjar dan etnis Dayak memiliki etos kerja yang tinggi karena mereka sangat giat bekerja meskipun hidup didaerahnya sendiri dan mereka cekatan dalam menghadapi tantangan walaupun kurang perhitungannya tetapi dalam bekerja mereka memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya dan memiliki prestasi kerja yang bagus, maka dari itu etnis Dayak dan etnis Banjar memiliki tingkat etos kerja yang tinggi.

Interaksi Sosial

Interaksi sosial ini dapat dilihat dari komunikasi, identifikasi dan simpati tenaga kerja. Dari perolehan data interaksi sosial dapat dikelompokkan menjadi yaitu tinggi, sedang dan rendah. Berikut tabel tingkat interaksi sosial tenaga kerja dari tiap etnis

Tabel.9. Tingkat Interaksi Sosial Tenaga Kerja dari Tiap Etnis

No	Etnis	Nilai	Tingkat Interaksi Sosial
1	Jawa	53	Sedang
2	Banjar	57	Sedang
3	Dayak	100	Tinggi

4	Batak	99	Tinggi
---	-------	----	--------

Sumber : Lampiran Data Primer, 2017

Dari tabel sembilan dapat dilihat bahwa tenaga kerja etnis Dayak dan etnis Batak memiliki tingkat interaksi sosial yang tinggi, sedangkan tenaga kerja etnis Jawa dan etnis Banjar memiliki tingkat interaksi sosial yang sedang. Tenaga kerja dari etnis Dayak dan etnis Batak memiliki interaksi sosial yang tinggi dikarenakan tenaga kerja dari kedua etnis ini tinggal secara membaour dan tidak berkelompok-kelompok meskipun jumlah tenaga kerja etnis Dayak dan etnis Batak lebih sedikit tetapi kedua etnis ini tingkat interaksi sosialnya tinggi dari etnis Jawa dan Banjar.

Tenaga kerja etnis Jawa dan etnis Banjar memiliki tingkat interaksi sosial yang sedang dikarenakan tenaga kerja dari kedua etnis ini masih tinggal berkelompok-kelompok dan tidak membaour dengan tenaga kerja lainnya, meskipun jumlah tenaga kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan etnis lainnya. Tenaga kerja etnis Jawa dan etnis Banjar memiliki tingkat interaksi sedang karena kedua etnis ini jarang mengikuti acara yang dibuat oleh etnis Dayak dan etnis Batak karena persebahannya yang tidak bisa dikonsumsi oleh kedua etnis ini karena dilarang dalam agamanya.

Di PT Alam Tri Abadi pengolahan tenaga kerja dengan keberagamannya dianggap baik terbukti bahwa konflik pekerja

dengan perusahaan tidak terjadi. Walaupun demikian, sesuai dengan pengamatan dilapangan para pemimpin melakukan kesenjangan kepada etnis tenaga kerja tertentu. Keselarasan hubungan dengan para pekerja perlu dijaga dengan berlaku sopan dalam berkomunikasi baik verbal maupun non verbal tidak melukai identitas yang dapat memicu pengembangan konflik antar kelompok. Selain itu pihak manajemen perlu merangkul mereka yang dianggap sebagai tokoh untuk menjadi mediator informasi. Hal tersebut tidak semua terjadi di PT Alam Tri Abadi. Pemimpin hanya bersikap sopan terhadap etnis lokal yaitu etnis Banjar dan etnis Dayak. Dan Manajer PT Alam Tri Abadi menjalani hubungan baik dengan kelapa suku didaerah tersebut untuk mediator pekerja etnis setempat mrmbuat konflik diperusahaan. Kesenjangan tersebut harus dilakukan oleh pihak perusahaan karena etnis lokal akan berontak apabila tidak dipenuhi tuntutannya.

Karakter Kepribadian

Karakter kepribadian dapat dilihat dari sosiabilitas, stabilitas emosi, toleransi dan adaptasi. Dari perolehan data karakter kepribadian dapat dikelompokkan menjadi tiga katagori yaitu sangat baik, baik dan tidak baik. Berikut tabel tingkat karakter kepribadian tenaga kerja dari tiap etnis

Tabel.10. Karakter Kepribadian Tenaga Kerja dari Tiap Etnis

No	Etnis	Nilai	Tingkat Karakter Kepribadian
1	Jawa	100	Sangat Baik
2	Banjar	103	Sangat Baik
3	Dayak	101	Sangat Baik
4	Batak	100	Sangat Baik

Sumber : Lampiran Data Primer, 2017

Dari tabel 10 dapat dilihat tenaga kerja etnis Jawa, etnis Banjar, etnis Dayak dan etnis Batak memiliki karakter kepribadian yang sangat baik. Hal ini disebabkan karena adanya pandangan di kalangan karyawan yang

menyatakan bahwa dengan kondisi tempat mereka bekerja dari kampung halaman dan keluarga maka mereka menganggap semua karyawan lainnya merupakan keluarga mereka sekarang. Oleh karena itu mereka memiliki

karakter keribadian 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 diantara tenaga kerja setiap etnis.

KESIMPULAN

1. Etnis tenaga kerja yang terdapat di PT. Alam Tri Abadi ada 4 etnis yaitu : etnis Jawa, etnis Banjar, etnis Dayak dan etnis Batak, dengan presentase etnis Jawa 21%, etnis Banjar 36%, etnis Dayak 24% dan etnis Batak 19%.
2. Tingkat etos kerja dari 4 etnis yang bekerja dikategorikan tinggi.
3. Tingkat interaksi sosial tenaga kerja dikategorikan tinggi etnis Dayak dan etnis Batak, sedangkan untuk etnis Jawa dan etnis Banjar dikategorikan sedang.
4. Tingkat interaksi sosial tenaga kerja keempat etnis dikategorikan sangat baik.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul. A. H. 2014. *Karakter Masyarakat Jawa di Jawa Timur Dalam Menggunakan Emosi dan Kondisi Pikiran*. Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Alfian, 1986. *Transformasi Sosial Budaya Dalam Pembangunan Nasional*. UI-Press, Jakarta.

Alqadrie, Syarif. I. 1992. *Dampak Peresahaan HPH Terhadap kehidupan Sosial Ekonomi dan Budaya Penduduk Setempat di Pedalaman Kalbar*. Balai Penelitian Untan, Pontianak, 248-253.

Alqadrie, 1994. *Dampak Perusahaan HPH Dan Perkebunan Terhadap Kehidupan Sosial Ekonomi Dan Budaya Penduduk Setempat di Daerah Pedalaman Kalimantan Barat*: Dalam Paulus Florus (Ed), *Kebudayaan Dayak: Aktualisasi Dan Transformasi*, Grashindo Utama, Jakarta.

Biro Pusat Statistik dan Bappeda. 1988; 1999; 1990. *Kalimantan Barat Dalam Angka*, BPS, Pontianak.

Choirul Mahfud. 2008. *Pendididkam Multikultural*. Yogyakarta. Pustaka Pealajar.

Chandra, Willy. 2013. *Pengaruh Media Tanam dan Frekuensi Penyiraman Terhadap Pertumbuhan Bibit Kelapa Sawit di Pre Nursery*. Institut Pertanian Stiper Yogyakarta.

Cindy. F. 2013. *Proses Komunikasi Akomodasi Antar Budaya Etnis Cina dan Etnis Jawa di Perusahaan Karangturi Grup Purwokerto*. S1 Skripsi. Universitas Atmajaya Yogyakarta.

Dinaskertrans Prov Riau. *Daftar Penduduk Usia 15 Tahun Keatas yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama Tahun 2013*. 23 Febuari 2017. <http://www.riau.go.id/riau/index.php?detail/67>.

Fahzeri. 2014. *Pemerintahan Lokal Berbeda Etnis (Studi : Model Pelaksanaan Pemerintah Nagari Beretnis Mandaling dan Jawa di Kab. Pasaman Barat)*. S2 Thesis. Universistas Gadjah Mada.

FM, Yusri Muhammad. 2008. *Prinsip Pendidikan Multikulturalisme dalam Ajaran Agama-Agama di Indonesia*. Jurnal Kependidikan Islam Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tabiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Vol. 3. No. 2. Hlm1-22.

Garna, J. K. 1992. *Teori-Teori Perubahan Sosial*, Program Pascasarjana Unpad, Bandung.

Ignasius. R. S. 2016. *Kajian Keberagaman Etnis Tenaga Kerja Perkebunan Kelapa Sawit di PT. Graha Permata Hijau, Desa Sontang, Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau*. S1 Skripsi. Institut Pertanian STIPER Yogyakarta.

J. Yonathan. A. 2016. *Pusat Seni Budaya Dayak di Kalimantan Barat*. S1 Skripsi. Univeritas Atmajaya Yogyakarta.

M. Khairul. A. 2016. *Hubungan Konsep Diri Dengan Interaksi Sosial Pada Perawat di Rumah Sakit Islam Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Koentjaraningrat. 1994. *Kebudayaan Jawa*. Jakarta. Balai Pustaka.

Lubis, A. U, 1992. *Kelapa Sawit (Elaeis Guineensis Jacq) di Indonesia*. Pusat Penelitian Perkebunan Marohat – Bandar

- Kuala. Sugrae Offset Pematang Siantar Sumatra Utara.
- Meleong, Lexy J. 2000. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Cetak Kesebelas, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mudiyono. et. al. 1990. *Dampak PIR-Bun Terhadap Perubahan Ekologi Peladang Berpindah di Kecamatan Parindu, Sanggau Kalimantan Barat*. Lembaga Penelitian Untan, Pontianak: 2-3
- Pahan, I. 2011. *Panduan Lengkap Kelapa Sawit Manajemen Agribisnis dari Hulu Hingga Hilir*. Penebar Swadaya IKPI. Jakarta.
- Pramuliawardani, Wisnu. 2014. *Pengaruh Keragaman Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagiab Pemeliharaan PT. Dian Swastika Sentosa, Tangerang Selatan*. S1 Skripsi, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Rian. O. H. 2017. *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)*. S1 Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Risza, S. 1994. *Kelapa Sawit, Upaya Peningkatan Produktivitas*. Kansisius. Yogyakarta.
- Rivaie, Wanto. 2011. *Asimilasi Nilai Kekeluargaan Lintas Etnis: Studi Analisis Tentang Transformasi Nilai Kekeluargaan Dayak, Melayu, dan Transmigrasi Jawa Timur di Desa Rasau Jaya Kabupaten Kubu Raya Kalimantan Barat*. S2 Thesis. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Salamun. Sumardi. dkk. 1995. *Presepsi Tentang Etos Kerja, Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI.
- Setyamidjaja, D. 1991. *Budidaya Kelapa Sawit*. Kanisius. Jakarta.
- Simatupang, 2008. jam 01.26. *Pengertian etnis*. <https://ikharagazza.blogspot.co.id/2012/12/pengertian-etnis-ras-negara-budaya-dan-html>. Diakses 1 maret 2017.
- Siregar. 2000. Jam 02.30. *Definisi Etos Kerja*. <http://Jurnal-sdm.com/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html>.
- Sutopo, HB. 2006. *Metodologi Penelitian Kuntitatif*. Surakarta. UNS Press.
- Tobing. Nelly. 1978. *Adat Istiadat Kalimantan Selatan*. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.