

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bekerja merupakan sebuah kewajiban bagi setiap orang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan akan selalu di dambakan sepanjang masa kehidupan, selama masih mampu berbuat untuk membanting tulang, memeras keringat dan memutar otak. Bekerja bukan sekedar memperoleh penghasilan bagi kepentingan keluarga, namun juga terkait mengejar "status sosial" (derajat, pangkat, dan jabatan), agar dihormati dan terpuja di mata masyarakat. Tentunya melalui bekerja dapat diperoleh beribu pengalaman manis maupun pahit. Dorongan bekerja muncul karena adanya anggapan bahwa hari esok harus lebih baik daripada hari ini, sehingga merasa dituntut untuk selalu bekerja keras, kreatif dan siap menghadapi tantangan zaman. Namun, tuntutan zaman nyatanya tidak merubah seseorang untuk lebih giat bekerja bahkan dewasa ini masalah etos kerja ramai di ungkapkan kembali. Kebanyakan orang cenderung seenaknya sendiri, jika diatur atau ditegur merasa di gurui dan merasa ditekan. Yang terjadi kemudian, cara kerja hanya asal kerja, acak-acakan, semerawut, dan fungsi manajemen tidak berlaku (Anoraga, 1992).

Menurut Anoraga (1992) etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau satu umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah. Kemudian, menurut Priansa (2016) etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga

mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. Gambaran akan pentingnya etos kerja yang dimiliki akan berdampak pada peningkatan mutu dari pekerjaan yang dilaksanakan. Adapun, mutu dari pekerjaan yang dilakukan tersebut sangat berpengaruh bagi kemajuan perusahaan.

Hal demikian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki peran yang penting bagi kesuksesan di dunia kerja, karena kesuksesan tidak hanya di gapai dengan mengandalkan kecerdasan semata melainkan juga butuh perjuangan dan harus mampu menempatkan diri dengan cara bersikap dengan baik di tempat kerja. Hal ini dibuktikan dari Harvard Business Review yang mengungkapkan bahwa kesuksesan seseorang diraih 20% karena kompetensi yang dimiliki, sedangkan 80% karena etos kerja/perilaku. Kemudian, berdasarkan hasil riset dari Harvard Business Review mengungkapkan 68% karyawan pergi karena perilaku rekan kerja yang mengecewakan. Bahkan hanya ada 8% dari seluruh jumlah karyawan yang memiliki komitmen tinggi untuk membangun perusahaan, sedangkan 92% biasa-biasa saja. Selaras dengan permasalahan tersebut, Priansah (2016) menyatakan bahwa ada banyak faktor penyebab tinggi atau rendahnya etos kerja yaitu salah satu faktor internalnya adalah jenis kelamin.

Jenis kelamin merupakan penyifatan atau pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis yang melekat dalam jenis kelamin tertentu. Jenis kelamin laki-laki identik dengan otonom, independen, ambisi, agresif, mampu mengontrol keadaan, sementara perempuan identik dengan keterikatan, dependen, berkorban, pengasuh anak, dan segala hal yang berkaitan dengan kelembahlembutan (Jurdi, 2016). Selanjutnya, pendekatan psikologi menyatakan bahwa wanita lebih patuh pada aturan dan otoritas, sedangkan pria lebih agresif sehingga lebih besar kemungkinan mencapai sukses walaupun perbedaan ini terbukti sangat kecil (Marliani, 2015). Menurut teori *Nature*, anatomi biologi perempuan yang berbeda

dengan laki-laki menjadi faktor utama dalam penentuan peran sosial kedua jenis kelamin ini. Laki-laki menjadi peran utama di dalam masyarakat karena dianggap lebih potensial, lebih kuat dan lebih produktif. Organ reproduksi dinilai membatasi ruang gerak perempuan, seperti saat mereka mengalami kehamilan, kelahiran dan menyusui, sehingga menimbulkan perbedaan fungsi, perempuan berperan di sektor domestik dan laki-laki berperan di sektor publik. Menurut teori ini perbedaan peran perempuan dan laki-laki bersifat kodrati (Florence dan Paludi, dalam Nurhayati, 2014).

Beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya di organisasi dibandingkan dengan laki-laki (Priansah, 2016). Berbicara mengenai etos kerja laki-laki dan perempuan, dalam hal ini peneliti bermaksud untuk mengetahui perbedaan etos kerja pada buruh di perkebunan kelapa sawit. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Bab 1 Pasal 1 (2003) pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kemudian, menurut Barthos (2004) buruh atau karyawan adalah mereka yang bekerja pada orang lain atau instansi atau kantor perusahaan dengan menerima upah atau gaji baik berupa uang maupun barang. Buruh merupakan sumber daya manusia yang berperan aktif dalam sebuah perusahaan perkebunan, terutama perkebunan kelapa sawit. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan sikap buruh dalam melaksanakan pekerjaannya.

Mengingat bahwa dalam kondisi persaingan seperti saat ini, perusahaan harus mempersiapkan diri untuk memasuki kompetitif yang lebih tinggi. Seperti yang dikemukakan oleh Anoraga (2009) bahwa sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sebagai objek yang dianggap sebagai salah satu faktor produksi, tetapi juga sebagai yang menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan sebuah organisasi atau

perusahaan. Keberhasilan yang diinginkan tersebut dapat dicapai dengan cara meningkatkan etos kerja setiap buruh, karena dari etos kerja tersebut akan memunculkan perilaku kerja yang baik. Selaras dengan hal ini Busro (2017) mengatakan bahwa pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi akan memberikan sikap-sikap yang positif dalam bekerja. Adapun, sikap positif dalam bekerja penting untuk dimiliki oleh buruh yang bekerja di perusahaan perkebunan, karena bekerja di perusahaan perkebunan membutuhkan fisik yang kuat dan cukup melelahkan, sehingga dalam kondisi apapun buruh tetap dituntut agar senantiasa bersikap dengan baik.

Berbicara mengenai perusahaan perkebunan, salah satunya adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit. Dalam Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia (MP3EI), tanaman sawit dan coklat adalah sektor yang dianggap sangat penting. Dalam kerangka MP3EI, tanaman sawit akan dikembangkan bukan dalam kerangka *business as usual* tetapi akan banyak terobosan yang dilakukan. Salah satu terobosan yang akan dicoba adalah inovasi-inovasi dalam mengintegrasikan *downstream*. Sumatera dan Kalimantan adalah dua pulau yang disediakan sebagai koridor sawit, sedangkan Sulawesi koridor coklat (Ismail & Nurjaya, 2012). Dalam hal ini, Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian (Kemtan) mengatakan, lahan sawit Indonesia yang tercatat hingga saat ini seluas 14,03 juta hectare (Jatmiko, 2018)

Memegang peranan sebagai pulau yang disediakan sebagai koridor sawit di Indonesia, tentunya di Pulau Sumatera terdapat banyak perusahaan yang mengelola perkebunan kelapa sawit. Baik itu perusahaan perkebunan kelapa sawit milik BUMN (Badan Usaha Milik Negara) maupun BUMS (Badan Usaha Milik Swasta). Khususnya di pulau Sumatera bagian Selatan, salah satunya adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit yang di kelola dan dikembangkan oleh PT. Mitra Anugerah Perkasa

Sumsel yang merupakan Badan Usaha Milik swasta (BUMS), terletak di Dawas Kecamatan Keluang kabupaten Musi Banyuasin dengan luas lahan sebesar 1789.64 Ha. Adapun, PT. Mitra Anugerah perkasa ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor pupuk dan pengembangan kelapa sawit. Di dirikannya perusahaan ini dengan tujuan untuk menjadi perusahaan distribusi pupuk dan herbisida terdepan, serta menjadi develover terbaik dalam pengembangan kebun kelapa sawit . Adapun, langkah-langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut yaitu dengan cara memberikan pelayanan prima kepada konsumen melalui divisi armada dan pengembangan outlet. Lalu, memperbanyak armada angkut dalam meningkatkan efektivitas TBS (Tandan Buah segar). Selanjutnya, mendukung perkelapasawitan melalui konsep pengembangan strategis. Kemudian, mendorong pengembangan sumber daya manusia dan pelestarian sumber daya alam. Berikut adalah jenis pekerjaan yang ada di kebun PT. Mitra Anugerah perkasa Sumsel, yakni pekerja panen terdiri dari 70 orang, pemuat buah 14 orang, pemuat buah-TPH induk 0, pekerja rawat 109 orang, asisten afdeling 1 orang, mandor satu 1 orang, mandor panen 6 orang, mandor perawatan 7 orang, serta kerani panen 3 orang.

Alasan peneliti melakukan penelitian di perkebunan milik PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumsel yaitu didasarkan pada hasil observasi pada tanggal 19 Mei 2019 terhadap buruh di bagian perawatan kebun kelapa sawit yang mana tampak bahwa buruh perempuan lebih rajin bekerja walaupun sambil ngobrol, sedangkan buruh laki-laki tampak serius bekerja. Namun, dari segi kehadiran masuk kerja berdasarkan data absensi buruh perempuan lebih rajin masuk kerja dibanding buruh laki-laki, yang mana buruh laki-laki lebih sering mangkir tanpa kejelasan. Kemudian, buruh perempuan lebih taat terhadap aturan yang berlaku, sedangkan buruh laki-laki lebih sering melanggar aturan. Karena berdasarkan informasi yang peneliti peroleh bahwa buruh yang sering diberi surat peringatan oleh atasan

adalah buruh dengan jenis kelamin laki-laki. Dilanjutkan wawancara pada tanggal 19 Mei 2019 terhadap HRD perusahaan berinisial I yang mana di dapatkan informasi mengenai perbedaan aturan kerja antara buruh laki-laki dengan buruh perempuan, yakni "*Terdapat perbedaan aturan kerja antara laki-laki dengan perempuan, yang mana buruh perempuan di beri cuti khusus saat memasuki masa haid dan saat hendak melahirkan. Sedangkan, laki-laki bekerja setiap hari kecuali hari minggu dan libur nasional. Kemudian, saat dilihat dari data absensi yang terinput tampak bahwa buruh laki-laki lebih sering izin dan tidak hadir bekerja tanpa kejelasan.*" Hal ini di dukung juga dengan hasil wawancara terhadap Mandor bagian perawatan kebun kelapa sawit yang menyatakan bahwa "*Dari segi Absensi kehadiran dan ketepatan waktu masuk kerja biasanya perempuan lebih awal datang kerja serta rajin masuk kerja diluar dari jadwal cuti, sedangkan laki-laki lebih sering mangkir.*" fenomena tersebut menunjukkan bahwa etos kerja buruh laki-laki lebih rendah dari perempuan. Karena, menurut priansah (2016) bahwa etos kerja memiliki karakteristik berupa keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan. Sedangkan, jika yang terjadi sebaliknya, maka etos kerja dikatakan rendah.

Berikutnya, wawancara tambahan terhadap salah seorang buruh perkebunan yang berinisial R menyatakan bahwa "*iya, memang buruh di bagian perawatan kebun kelapa sawit terdiri dari laki-laki dan perempuan, namun jenis pekerjaan yang di lakukan tetap sama. Hanya saja ketika perempuan mengalami haid tidak di perbolehkan untuk bekerja dan di haruskan untuk istirahat, karena wanita saat sedang haid tidak boleh bekerja berat, terus kalau wanita hamil tidak boleh bekerja pada bagian pertilizer ataupun pestisida, sebab katanya takut mempengaruhi janin.*" Sebagai seorang perempuan baginya perbedaan aturan tersebut adalah hal yang wajar dan merupakan salah satu

bentuk kepedulian dari perusahaan. Namun, tidak wajar bagi laki-laki jika terus-terusan cuti layaknya perempuan.

Berangkat dari permasalahan yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk mengetahui seperti apa etos kerja buruh laki-laki dan buruh perempuan. Apakah dengan jenis kelamin dan aturan kerja yang berbeda, etos kerja buruh juga berbeda atau malah sebaliknya?. Dengan demikian, peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul "Perbedaan Etos Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Buruh Bagian Perawatan Kebun Kelapa Sawit Di PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumsel".

1.2. Rumusan Masalah

Permasalahan yang ingin dijawab dalam penelitian ini, yaitu Apakah ada perbedaan etos kerja berdasarkan jenis kelamin pada buruh bagian perawatan kebun kelapa sawit di PT. Mitra Anugerah perkasa Sumsel?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan etos kerja berdasarkan jenis kelamin pada buruh bagian perawatan kebun kelapa sawit di PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumsel.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis, yaitu sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Memberikan sumbangan informasi tentang Etos Kerja berdasarkan jenis kelamin yang diharapkan dapat berguna sebagai bahan pengembangan keilmuan khususnya dibidang Psikologi Islam.
2. Mengembangkan alat ukur Etos Kerja untuk Mahasiswa.

3. Memberikan informasi dan rangsangan bagi penelitian-penelitian sejenis sebagai bahan perbandingan dan diskusi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada:

- a. Manfaat Bagi Akademik, yaitu agar Mahasiswa/I memahami pentingnya etos kerja dan dapat diterapkan kemudian hari ketika memasuki dunia kerja.
- b. Manfaat Bagi Tempat Penelitian
 1. Bagi Perusahaan, agar dapat menciptakan sumber daya insani yang berkualitas dan memiliki etos kerja yang tinggi.
 2. Bagi Tenaga Kerja, agar para pekerja mempunyai etos kerja yang tinggi dalam bekerja.

1.5. Keaslian Penelitian

Berikut adalah beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti lain, dimana penelitian ini akan sangat bermanfaat sebagai Pembanding untuk menentukan keaslian penelitian.

Penelitian yang pertama oleh Nurlaili dan Fatriyandi Nur Priyatna, 2014, Balai Besar Penelitian Sosial Ekonomi Kelautan dan Perikanan, Jakarta Utara, yang meneliti tentang "Etos Kerja Perempuan Di Sektor Perikanan Pada Kawasan Masterplan Percepatan Dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia (Mp3ei) Dan Strategi Pemberdayaan Dan Pengembangan Ekonomi (Studi Kasus Perempuan Pembudidaya Rumput Laut Di Nusa Penida, Bali" .Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan pembudidaya rumput laut di Nusa Penida memiliki etos kerja yang tinggi, rajin, memiliki kesungguhan serta kemauan bekerja keras membantu suami dalam mencari nafkah. Pandangan perempuan pembudidaya rumput laut di Nusa Penida

tentang pekerjaan yaitu bahwa tidak ada pekerjaan yang berat, sudah ada pembagian kerja dan saling membantu antara laki-laki dengan perempuan sesuai dengan keyakinan yang mereka anut. Strategi pemberdayaan dan pengembangan perempuan pembudidaya rumput laut dalam mendukung percepatan dan perluasan pembangunan ekonomi yaitu dengan membuat kebijakan yang memihak melalui pengakuan peran dan partisipasi mereka serta melakukan pendampingan dan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

Penelitian kedua dilakukan oleh Milasari Nurul Sulistyowati, 2015, Prodi Psikologi Universitas Trunojoyo Madura, yang meneliti tentang "Perbedaan Etos Kerja Pembatik Ditinjau Dari Jenis Kelamin". Dari hasil analisis data diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel ($0,771 < 1,669$) dan nilai signifikansi $>$ daripada taraf signifikansi ($0,05$) ($0,443 > 0,05$). Dari hasil tersebut terlihat bahwa tidak terdapat perbedaan etos kerja diantara pembatik laki-laki dan pembatik perempuan.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Wasliati Kusuma Ningrum, 2018, Universitas Sumatera Utara Medan, yang meneliti tentang "Perbandingan Etos Kerja Karyawan Berlatar Belakang Etnis Batak Dengan Etnis Jawa Pada PT. Perkebunan Nusantara Iv Kebun Adolina Kabupaten Serdang". Dari hasil penelitian yang dilakukan, disimpulkan bahwa adanya perbedaan etos kerja karyawan dengan berlatar belakang etnis Batak dengan etnis Jawa pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina. Dimana hasil uji statistik uji T (test) nilai hitung sebesar 0,000 dengan tingkat signifikan $p < 0,05$ yang artinya terdapat perbedaan etos kerja yang signifikan antara karyawan etnis Batak dan etnis Jawa.

Penelitian keempat dilakukan oleh Misya Herlina, 2016, Universitas Bangka Belitung Pangkal Pinang, yang meneliti tentang "Fenomena Buruh Perempuan Perkebunan Kelapa sawit Di Desa Gunung Muda Kecamatan Belinyu". Dari hasil penelitian yang dilakukan, disimpulkan bahwa perempuan di Desa Gunung

Muda memutuskan memilih pekerjaan sebagai buruh perkebunan kelapa sawit dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun faktor tersebut adalah 1) faktor pendidikan, 2) faktor ekonomi, 3) faktor teknis dan 4) faktor usia.

Penelitian kelima dilakukan oleh Selviana anggraini, 2018, Universitas Mulawarman, yang meneliti tentang "Perbandingan Etos Kerja Dan Produktivitas Kerja Antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dan Pegawai Honorer (Studi Kasus Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur". Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Ketepatan waktu turun kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) kurang baik, karena masih terlambat dengan berbagai macam alasan, seperti jarak rumah yang jauh dari kantor, mengurus rumah dan mengantar anak kesekolah. Sedangkan ketepatan waktu turun kerja Pegawai Honorer sudah baik, karena bisa mengatur waktu dan selalu turun kerja tepat waktu.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah penelitian ini dilakukan di perkebunan kelapa sawit dan subjek yang berbeda. Alasan perlunya dilakukan penelitian ini karena permasalahan yang terjadi cukup menarik untuk dikaji. Oleh karena itu, penulis memposisikan antara penelitian-penelitian terdahulu untuk saling melengkapi dan tambahan informasi. Penulis lebih fokus meneliti tentang "Perbedaan Etos Kerja Berdasarkan Jenis kelamin Pada Buruh Bagian Perawatan Kebun Kelapa Sawit di PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumsel."