

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Etos Kerja

2.1.1 Definisi Etos Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) etos adalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial. Kata Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu (Tasmara, 2002). Sedangkan, istilah Inggris *Ethos* diartikan sebagai watak atau semangat fundamental suatu budaya, atau berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, perilaku suatu kelompok masyarakat. Etos merupakan karakter dan sikap, kebiasaan, serta kepercayaan yang bersifat khusus tentang seorang individu atau kelompok manusia. Etos juga merupakan watak, kesusilaan atau adat. Hal ini berarti, etos merupakan tata nilai yang diyakini dan menjadi aturan hidup yang lebih baik. Etos kerja diajarkan kedalam tata nilai yang diyakini, yang menjadi landasan kerja untuk mendapatkan hasil perikehidupan yang lebih baik.

Secara istilah pengertian etos kerja menurut Anoraga (1992) adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau satu umat terhadap kerja. Selanjutnya, menurut Sinamo (2003) dalam (Busro, 2017) etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi etos kerja dan budaya. Sinamo (2003) lebih memilih menggunakan istilah etos karena menemukan bahwa kata etos mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas tetapi juga mencakup motivasi

yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Lebih lanjut, Pengertian etos kerja menurut Gaol (2012) adalah respon yang unik dari seseorang atau kelompok atau masyarakat terhadap kehidupan, respon atau tindakan yang muncul dari keyakinan yang diterima dan respon itu menjadi kebiasaan atau karakter pada diri seseorang atau kelompok atau masyarakat. 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

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan atau seperangkat sikap yang muncul dari keyakinan yang diterima individu yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral, kemudian dijadikan kebiasaan atau karakter sehingga melahirkan perilaku yang positif dalam bekerja.

2.1.2 Karakteristik Etos Kerja

Menurut Priansa (2016) etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristik utama dari etos kerja adalah:

1. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam organisasi maupun pegawai yang ada di luar organisasi. keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, Sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil dan keras dalam kemauan.

2. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu: cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih dan teratur.

3. Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai yang dapat diandalkan, yaitu mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.

Selain itu, menurut Hafidhuddin dan Tanjung (2003) menyebutkan bahwa ada beberapa ciri etos kerja muslim antara lain adalah sebagai berikut:

1. *Al-shalah* (baik dan manfaat)
2. *Al-itqan* (kemantapan dan perfectness)
3. *Al-ihsan* (melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi)
4. *Al-mujahadah* (kerja keras dan optimal)
5. *Tanafus* dan *Ta'awun* (berkompetisi dan tolong-menolong)

Dengan demikian, berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja terdiri dari beberapa karakteristik yang meliputi: keaslian interpersonal, inisiatif, dapat diandalkan, *Al-shalah* (baik dan manfaat), *Al-itqan* (kemantapan dan perfectness), *Al-ihsan* (melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi), *Al-mujahadah* (kerja keras dan optimal), *Tanafus dan Ta'awun* (berkompetisi dan tolong-menolong).

2.1.3 Faktor-Faktor Etos Kerja

Menurut Priansa (2016) etos kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Berikut adalah faktor internal yang mempengaruhi etos kerja pegawai, yaitu:

1. Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku, sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya. Dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan.

2. Pendidikan

Pendidikan yang terbaik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja dalam jangka panjang, karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Melalui pendidikan yang baik maka dalam diri pegawai akan terbentuk etos kerja yang tinggi.

3. Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi.

4. Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang

lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia di atas 30 tahun.

5. Jenis Kelamin

Jenis kelamin sering kali diidentifikasi dengan etos kerja, 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.

Selanjutnya, faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja pegawai, yaitu:

1. Budaya

Sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan akan mempengaruhi kualitas etos kerja. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya.

2. Sosial Politik

Masyarakat akan terdorong untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras secara penuh dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik.

3. Kondisi Lingkungan (Geografis)

Kondisi geografis mendukung mempengaruhi manusia yang ada di dalamnya untuk melakukan usaha dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut. Hal tersebut dapat memunculkan etos kerja.

4. Struktur ekonomi

Struktur ekonomi akan mempengaruhi tinggi rendahnya etos kerja, yang mana apabila Negara mendukung kemandirian bangsa dan tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian.

5. Tingkat Kesejahteraan

Negara maju dan makmur biasanya mempunyai masyarakat yang beretos kerja tinggi. Karena, hal tersebut akan mendorong suatu Negara mencapai kesuksesan.

6. Perkembangan Bangsa Lain

Perkembangan perangkat teknologi telah mendorong banyak Negara berkembang untuk meniru etos kerja Negara lain.

Dengan demikian, berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Secara internal faktor yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari agama, pendidikan, motivasi, usia, jenis kelamin. Sedangkan, faktor yang mempengaruhi etos kerja secara eksternal, meliputi: budaya, sosial politik, kondisi lingkungan, struktur ekonomi, tingkat kesejahteraan, serta perkembangan bangsa lain.

2.1.4 Etos Kerja Dalam Perspektif Islam

Menurut pandangan islam kata etos dikenal sebagai kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang sangat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin (Tasmara: 2002). Dalam etos tersebut, ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan (*fasad*) sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan segala cacat dari hasil pekerjaannya. Sikap seperti ini dikenal dengan ihsan, sebagaimana Allah menciptakan manusia dalam bentuknya yang paling sempurna. Selaras dengan kata ihsan, di dalam Al-Qur'an terdapat pula kata itqan yang berarti proses pekerjaan yang sangat bersungguh-sungguh,

akurat, dan sempurna, seperti yang terkandung dalam firman Allah sebagai berikut:

وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسَبُهَا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ صُنْعَ اللَّهِ الَّذِي
 أَتَقَنَ كُلُّ شَيْءٍ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ ﴿٨٨﴾

Artinya: "Dan kamu lihat gunung-gunung itu, kamu sangka dia tetap ditempatnya, padahal ia berjalan sebagai jalannya awan. (begitulah) perbuatan Allah yang membuat dengan kokoh tiap-tiap sesuatu, sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan." (Q.S an-Naml:88).

Jika menelaah ulang dari makna yang terkandung dalam firman Allah tersebut Akibatnya, seorang muslim yang memiliki kepribadian Qur'ani pastilah akan menunjukkan etos kerja yang bersikap dan berbuat serta menghasilkan segala sesuatu secara bersungguh-sungguh dan tidak pernah mengerjakan sesuatu setengah hati. Dengan etos kerja yang bersumber dari keyakinan Qur'ani ada semacam keterpanggilan yang sangat kuat dari lubuk hatinya untuk senantiasa berbuat ihsan. Sebagaimana firman-Nya sebagai berikut:

وَأَبْتَعْ فِيْمَا ءَاتَكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِن
 كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
 الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: "Dan berbuat baiklah (ihsan) sebagaimana Allah telah berbuat baik (ihsan) kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya, Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan." (Al-Qashash:77).

Karena etos berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, hendaknya setiap pribadi muslim harus mengisinya dengan kebiasaan-kebiasaan yang positif yang mencerminkan kepribadian sebagai seorang muslim dalam bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menuju atau mengarah kepada hasil yang lebih sempurna.

Jadi, dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa etos kerja dari sudut pandang islam merupakan nilai-nilai yang bersumber dari keyakinan dalam diri seseorang berlandaskan pada nilai-nilai yang terkandung dalam al-Qur'an, kemudian tercermin pada sikap dan perilaku yang berakhlak dan mendorong seseorang untuk melakukan setiap aktivitas kerja dengan sepenuh hati.

2.2. Jenis Kelamin

2.2.1 Definisi Jenis Kelamin

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Jenis kelamin berasal dari kata "Jenis" yang berarti mempunyai ciri (sifat, keturunan, dan sebagainya) yang khusus dan kata "kelamin" yang artinya sifat (keadaan) jantan atau betina (KBBI Daring, 2019). 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 kelemahlembutan (Jurdi, 2016). Dalam Al-Qur'an penggunaan istilah perempuan dan laki-laki berdasarkan seks dan gender secara konsisten menggunakan istilah *al-untsa* untuk perempuan atau *female*, dan *al-dzakar* untuk laki-laki atau *male*, jika yang dimaksud adalah perempuan dan laki-laki dari segi biologis. Namun, jika dilihat dari segi beban sosial (*gender assignment*) atau aspek gender, maka al-Qur'an menggunakan istilah *al-mar'ah/al-nisa*

untu perempuan dan *al-rajul/al-rijal* untuk laki-laki (Nasarudin Umar dalam Nurhayati, 2014).

Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa jenis kelamin merupakan penyifatan atau pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis yang sering disebut dengan istilah perempuan dan laki-laki.

2.2.2 Jenis Kelamin dalam Perspektif Psikologi

Dalam perspektif psikologi, terdapat teori *Nature dan Nurture* dalam memandang jenis kelamin perempuan dan laki-laki. Menurut teori *nature* perbedaan peran perempuan dan laki-laki bersifat kodrati. Menurut teori ini, 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. Kemudian, menurut teori *Nurture*, perbedaan perempuan dan laki-laki tidak ditentukan oleh faktor biologis, melainkan dikonstruksi oleh masyarakat. Menurut teori ini, banyak nilai bias gender terjadi dalam masyarakat disebabkan oleh faktor biologis, meski sesungguhnya tidak lain hanyalah produk budaya masyarakat (Florence dan Paludi dalam Nurhayati, 2014) . 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).

Dengan demikian, berdasarkan beberapa pendapat di atas penulis menyimpulkan bahwa dalam perspektif psikologis jenis kelamin dibedakan berdasarkan teori *Nature dan Nurture*, yang mana perbedaan perempuan dan laki-laki tidak ditentukan

oleh faktor biologis saja, melainkan juga dikonstruksi oleh budaya masyarakat.

2.3. Buruh

2.3.1 Definisi Buruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1995) buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah. Selanjutnya, 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. Sedangkan, pada jaman feodal atau jaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksudkan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan blue collar (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan halus seperti pegawai administrasi yang bisa duduk dimeja di sebut dengan white collar (berkerah putih) (Asyhadie, 2007).

Pada saat sekarang, didalam perundang-undangan perburuhan, tidak dibedakan antara buruh halus dengan buruh kasar. Namun, semuanya adalah "buruh" yang mempunyai hak dan kewajiban yang sama, tidak mempunyai perbedaan apapun. Sebagai contoh tidak dibedakannya antara buruh kasar dengan buruh halus dapat kita lihat perumusan buruh di dalam Undang-Undang nomor 22 (1957) tentang penyelesaian perselisihan perburuhan di dalam pasal 1 ayat (1) bagian a dinyatakan, bahwa: "buruh adalah barangsiapa bekerja pada majikan dengan menerima upah". Jadi, menurut undang-undang ini jelas tidak dibedakan antara buruh kasar dengan buruh halus. Yang penting kalau sudah bekerja pada majikan (suatu perusahaan), apapun jenis pekerjaan yang dilakukan, maka disebut dengan buruh (Asikin, dkk, 2007). Namun, dalam penelitian ini peneliti

menggunakan istilah buruh sebagai pekerja kasar (blue collar), karena subjek yang akan diteliti adalah orang-orang yang bekerja di perkebunan kelapa sawit.

2.3.2 Tahap Perkembangan Pada Buruh

Istilah perkembangan berarti serangkaian perubahan progresif yang terjadi sebagai akibat dari proses kematangan dan pengalaman. Seperti yang dikatakan oleh Van dan Daele, dalam Hurlock (2015) "perkembangan berarti perubahan secara kualitatif". Ini berarti bahwa perkembangan bukan sekedar penambahan beberapa sentimeter pada tinggi badan seseorang atau peningkatan kemampuan seseorang, melainkan suatu proses integrasi dari banyak struktur dan fungsi yang kompleks. Tugas perkembangan masa dewasa dini dipusatkan pada harapan-harapan masyarakat dan mencakup mendapatkan suatu pekerjaan, memilih seorang teman hidup, belajar hidup bersama dengan suami atau istri membentuk suatu keluarga, membesarkan anak-anak, mengelola sebuah rumah tangga, menerima tanggung jawab sebagai warga Negara dan bergabung dalam suatu kelompok sosial yang cocok.

Berikut adalah pembagian masa dewasa menurut Hurlock (2015:246), yakni:

- a. Masa Dewasa Dini
Masa dewasa dini dimulai pada usia 18-40 tahun. Saat perubahan-perubahan fisik dan psikologis yang menyertai berkurangnya kemampuan reproduksi.
- b. Masa Dewasa Madya
Masa Dewasa madya dimulai pada usia 40-60 tahun, yakni saat baik menurunnya kemampuan fisik dan psikologis yang jelas Nampak pada setiap orang.
- c. Masa Dewasa Lanjut
Masa dewasa lanjut dimulai pada usia 60 tahun sampai kematian. Pada waktu ini, baik kemampuan fisik maupun psikologis cepat menurun.

Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan untuk meneliti buruh masa dewasa dini, yang usianya berkisar antara 18-40 tahun. Adapun ciri-ciri dari masa dewasa dini menurut Hurlock, sebagai berikut:

- a. Masa pengaturan, yang mana kebebasan anak laki-laki dan perempuan telah habis dan saatnya telah tiba untuk menerima tanggungjawab sebagai orang dewasa. Ini berarti bahwa pria muda mulai membentuk bidang pekerjaan yang akan di tangani sebagai kariernya, sedangkan wanita muda diharapkan menerima tanggungjawabnya sebagai ibu dan mengurus rumah tangga.
- b. Masa produktif.
- c. Masa bermasalah, yang mana dalam tahun-tahun sejak usia dewasa secara hukum sampai usia tiga puluh tahun, kebanyakan laki-laki dan wanita berupaya menyesuaikan diri dalam kehidupan perkawinan, peran sebagai orang tua, dan karier mereka.
- d. Masa ketegangan emosional, yang mana pada usia dewasa dini sering terjadi kebingungan dan mengalami keresahan emosional apabila berada di suatu wilayah baru.
- e. Masa keterasingan sosial. Keterasingan ini terjadi karena perubahan lingkungan kelompok sosial dan peran yang harus dimainkan.
- f. Masa komitmen. Pada masa ini individu akan mengalami perubahan tanggung jawab sendiri, menentukan perubahan pola hidup baru dan membuat komitmen-komitmen sendiri.
- g. Masa ketergantungan. Setelah mencapai status dewasa, banyak individu yang masih tergantung pada orang-orang tertentu dalam jangka waktu yang berbeda-beda.

- h. Masa perubahan nilai. Perubahan terjadi karena adanya pengalaman dan hubungan sosial yang lebih luas dan nilai-nilai itu dapat dilihat dari kacamata orang dewasa.
- i. Masa penyesuaian diri dengan cara hidup baru.
- j. Masa kreatif. Orang dewasa banyak yang bangga, merasa tidak terikat oleh ketentuan dan aturan orang tua maupun guru-gurunya sehingga bebas dari belenggu dan bebas untuk melakukan apa yang mereka inginkan.

Dengan demikian, berdasarkan pada tahap perkembangannya buruh dalam penelitian ini rata-rata sudah berkeluarga dan sudah menginjak usia dewasa yaitu masa dewasa dini (18-40 tahun), yang ditandai dengan masa pengaturan, masa produktif, masa bermasalah, masa ketegangan emosional, masa keterasingan sosial, masa komitmen, masa ketergantungan, masa perubahan nilai, masa penyesuaian diri dengan cara hidup baru, serta masa kreatif.

2.3.3 Syarat-Syarat perjanjian Kerja Perburuhan

Menurut pasal 1601a KUH Perdata, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikat diri untuk bekerja pada pihak lain, majikan, selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah (Djumaldji, 1994). Berikut persyaratan yang harus dipenuhi agar terbentuknya perjanjian kerja, yaitu:

- a. Ada orang dibawah pimpinan orang lain
- b. Penunaian kerja
- c. Dalam waktu tertentu
- d. Adanya upah

Dengan dipenuhinya 4 (empat) persyaratan tersebut di atas, maka perjanjian yang dibuat dinamakan perjanjian kerja, dengan konsekuensi lebih lanjut bahwa orang yang berada di bawah pimpinan orang lain disebut buruh, sedangkan orang

yang memimpin disebut majikan. Menurut perundang-undangan Perburuhan di Indonesia (dalam Djumaldji, 1994:20) untuk dapat disebut buruh dan majikan harus memiliki persyaratan-persyaratan sebagai berikut:

1. Harus ada perjanjian kerja
2. Harus ada hubungan kerja "*Zakelijk*", yang dimaksud dengan hubungan kerja "*Zakelik*" yaitu bahwa hubungan antara buruh dan majikan adalah hubungan yang formil. Lain halnya dengan Pembantu Rumah Tangga dengan majikannya adalah hubungan kekeluargaan.
3. Buruh harus bekerja pada perusahaan
4. Majikan adalah orang atau persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan atau usaha.

Jadi, berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa perjanjian kerja perburuhan memiliki syarat-syarat tertentu yang harus terpenuhi, seperti: ada orang dibawah pimpinan orang lain, penunaian kerja, dalam waktu tertentu, adanya upah. Kemudian, untuk dapat disebut buruh dan majikan memiliki persyaratan tertentu juga, seperti: harus ada perjanjian kerja, harus ada hubungan kerja "*Zakelijk*", buruh harus bekerja pada perusahaan, Majikan adalah orang atau persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan atau usaha.

2.4 Perbedaan Etos Kerja pada Buruh Berdasarkan jenis Kelamin

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 buruh/pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. Adapun, salah satu faktor internal yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya etos kerja individu 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-

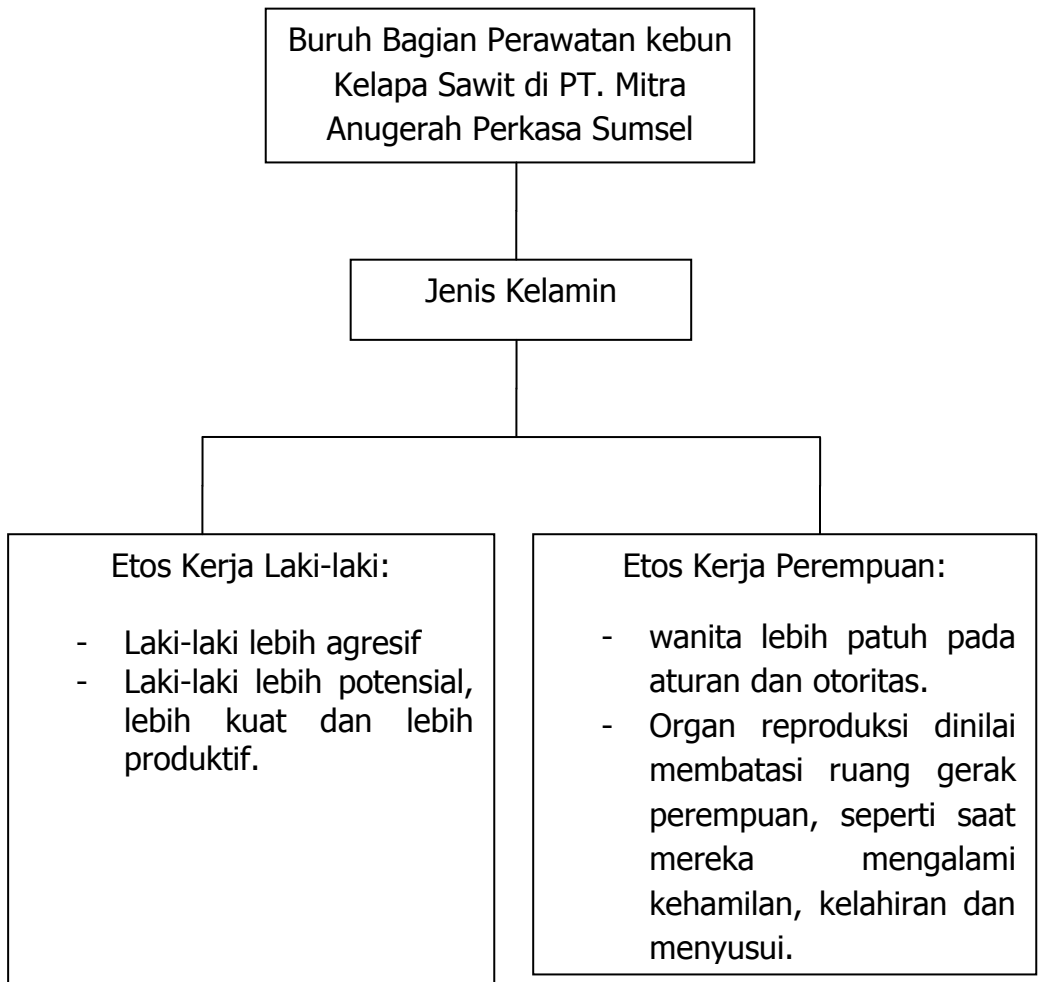
Undang Republik Indonesia No. 13 Bab 1 Pasal 1 (2003) pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kemudian, menurut Barthos (2004) buruh atau karyawan adalah mereka yang bekerja pada orang lain atau instansi atau kantor perusahaan dengan menerima upah atau gaji baik berupa uang maupun barang. Buruh merupakan sumber daya manusia yang berperan aktif dalam sebuah perusahaan perkebunan, terutama perkebunan kelapa sawit.

Dengan demikian, perusahaan harus memperhatikan sikap buruh dalam melaksanakan pekerjaannya baik buruh laki-laki maupun buruh perempuan. Karena, Gambaran perilaku yang mencerminkan baik-buruknya etos kerja yang dimiliki akan berdampak pada peningkatan mutu dari pekerjaan yang dilaksanakan.

2.6 Kerangka Konseptual

Bagan I **Kerangka Konseptual Penelitian**

Perbedaan Etos Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Buruh Bagian Perawatan Kebun Kelapa Sawit Di PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumsel



2.5. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada perbedaan etos kerja berdasarkan jenis kelamin pada buruh bagian perawatan kebun kelapa sawit di PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumsel.