

**ETOS KERJA PEKERJA HARIAN LEPAS  
(STUDI KASUS BURUH PANEN PADA PERKEBUNAN KELAPA SAWIT  
PT. WANASARI NUSANTARA DI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI)**

**Oleh :**

**Sri Mulliyani**

**E-mail: srimulliyani50@gmail.com**

**Pembimbing: Dra Indrawati, M.Si**

Jurusan Sosiologi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl.H.R. Soebrantas Km.12,5 Simp.Baru Pekanbaru 28293-

Telp/Fax.0761-6377

**ABSTRACT**

Industry made a lot of changes to the society living sectors, where was the presence of industry many job vacancy created. The company provided jobs based on the expertise each person. Majority of society around the company had skill in harvesting and cause them chose to become harvest laborers. Weber's work about The Protestant Ethic and Spirit Capitalism showed well relationship between religion doctrine with spirit capitalism. Then Protestant doctrine uttered this Weber's work has carried the implication for growing a new ethos in Protestant community. The ethos was directly related with the spirit of hard work for arrogated the world successfully. The framework of this research was company provided job vacancy. If the laborers work everyday, so they would get full salary. The work ethos was consisted of laborer's time discipline and hard work. The research took place PT. Wanasari Nusantara with the reason that many free daily workers especially harvest laborer who had tenacity in high sufficient. The total of whole harvest laborers was 27 people. The techniques of collecting data was observation. Questionnaire and taking picture for supported the result of research. Afterwards, the data served in the form of table and processed in quantitative-descriptive meant in the form of table then explained clearly. After analyzed, apparently the work ethos of harvest laborers in the company was very high. They work everyday for getting full salary and able to fulfilled the living needs, and they also enjoyed their jobs this time as harvest laborers

*Keywords: Industry, Work Ethics, Laborers*

## PENDAHULUAN

Proses pembangunan industri diharapkan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat khususnya masyarakat sekitar lokasi industri menuju taraf yang lebih baik

PT. Wanasari Nusantara merupakan perusahaan perkebunan kelapa sawit yang terletak Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi, perusahaan yang didirikan pada tahun 1988 ini memiliki jumlah pekerja sebanyak 375 orang, luas lahan yang dimiliki lebih kurang 2.643,43 hektare (Sumber PT. Wanasari Nusantara Tahun 2014).

**Tabel 1.1**  
**Daftar Pekerja PT.Wanasari**  
**Nusantara Berdasarkan**  
**StatusKerja**  
**PadaTahun 2014**

No	Status kerja	Jumlah(Orang)	Persentase (%)
1	Staff Kontrak	14	3,70
2	Staff Tetap	3	0,80
3	Bulanan	30	8,00
4	Karyawan Harian Tetap	186	49,60
5	Pekerja Harian Lepas	142	37,90
<b>Jumlah</b>		<b>375</b>	<b>100,00</b>

**Sumber:** PT. Wanasari Nusantara Tahun 2014

Dari tabel diatas kita dapat melihat bahwa pekerja harian lepas memiliki persentase cukup besar sebagai pekerja di perusahaan

tersebut dengan persentase sebanyak 37,90%.

Adapun jumlah pekerja harian lepas berdasarkan jenis pekerjaannya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Daftar Pekerja Harian Lepas**  
**PT. Wanasari Nusantara**  
**Berdasarkan Jenis**  
**Pekerjaannya Pada Tahun 2014**

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Perawatan Inti	48	33,80
2	Perawatan Bibitan	17	11,97
3	Perawatan Transport	3	2,11
4	Pemanen	27	19,00
5	Pemuat	13	9,15
6	Umum & Emplasmen	9	6,33
7	Pengawas HGU	5	3,52
8	Mandor Pemeliharaan	3	2,11
9	Krani Divisi	3	2,11
10	Surveyor	3	2,11
11	Operator Ls	2	1,40
12	Adm Tanaman	1	0,70
13	Pet Timbangan	1	0,70
14	Pet Sortase	1	0,70
15	Sopir	1	0,70
16	Pem. Mandor Transport	1	0,70
17	Pem. T. Kayu	1	0,70

18	Pem. Mecanic	1	0,70
19	Krani Panen	1	0,70
20	Mandor Panen	1	0,70
<b>Jumlah</b>		142	100, 00

**Sumber PT. Wanasari Nusanara Tahun 2014**

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa jumlah pekerja dengan jenis perawatan Inti yang memperoleh presentase tertinggi dan buruh pemanen hanya sebanyak 19,00% namun buru panen mempunyai keunikan tersendiri dalam perusahaan ini, bahwasanya untuk pemanen bisa mendapatkan upah yang lebih karena dalam pekerjaan pemanen bisa ia mendapatkan yang namanya basis, lembur ataupun primie dalam pemanen juga bisa menambah pekerjaannya apabila ada pekerja yang tidak hadir untuk bekerja, maka dari itu saya tertarik untuk membahas tentang etos kerja buruh panen tersebut.

Berdasarkan fenomena diatas dapat dilihat bahwa buruh panen memiliki potensi besar untuk meraih upah semaksimal mungkin apabila ia memiliki semangat yang tinggi. Semangat yang dimiliki setiap individu tentulah tidak sama satu dengan yang lainnya, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "Etos Kerja Pekerja Harian Lepas (Studi Kasus Buruh Panen Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit PT. Wanasari Nusanara di Kabupaten Kuantan Singing

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana etos kerja buruh panen pada perusahaan PT. Wanasari Nusanara?

2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi etos kerja buruh panen pada perusahaan PT. Wanasari Nusanara?
3. Bagaimana hubungan kerja antara perusahaan dan buruh panen pada perusahaan PT. Wanasari Nusanara?

### **Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui etos kerja pekerja harian lepas khususnya buruh panen pada perusahaan tersebut
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi etos kerja buruh panen pada perusahaan tersebut
3. Untuk mengetahui hubungan perusahaan dengan buruh panen pada perusahaan tersebut

Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis  
Sebagai bahan informasi dan pengembangan ilmu bagi peneliti dan selanjutnya yang meneliti persoalan atau kajian yang sama.
2. Manfaat Praktis  
Dapat dijadikan sebagai informasi atau masukan bagi instansi terkait mengenai Etos pekerja harian lepas khususnya buruh panen pada perkebunan kelapa sawit PT. Wanasari Nusanara di Kabupaten Kuantan Singing.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Industri**

Menurut Chenery (dalam Tambunan, 2001:30), seluruh negara didunia melakukan proses industrialisasi, untuk menjamin pertumbuhan ekonomi. Hal ini menunjukkan bahwa sektor industri dipercaya sebagai satu-satunya

leading sektor yang membawa satu perekonomian menuju kemakmuran,

### **Konsep Etos Kerja**

#### **Pengertian Etos Kerja**

Menurut Khasanah (2004:8), Etos berasal dari bahasa Yunani (ethos) yakni karakter, cara hidup kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya.

#### **Aspek-Aspek Etos Kerja**

Menurut Sinamo (2005:99) menyederhanakannya menjadi empat pilar teori utama. Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan (*sustainable success system*) pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu dia konstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai *Catur Dharma Mahardika* (bahasa Sanskerta) yang berarti Empat Darma Keberhasilan Utama,

Keempat darma ini kemudian dirumuskan pada delapan aspek Etos Kerja

sebagai berikut:

- a.) Kerja adalah rahmat
- b.) Kerja adalah amanah
- c.) Kerja adalah panggilan
- d.) Kerja adalah aktualisasi
- e.) Kerja adalah ibadah
- f.) Kerja adalah seni
- g.) Kerja adalah kehormatan
- h.) Kerja adalah pelayanan

#### **Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Menurut Sinamo ( 2005: 108) faktor yang mempengaruhi etos kerja yaitu:

- a. Agama
- b. Budaya
- c. Struktur Ekonomi
- d. Sosial Politik
- e. Pendidikan
- f. Kondisi Lingkungan atau Geografis
- g. Motivasi Instristik

#### **Arti Kerja**

Kerja sesungguhnya merupakan perbuatan melakukan pekerjaan atau menurut kamus purwadaminta, kerja berarti melakukan sesuatu, sesuatu yang dilakukan. Mengacu pada pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang merupakan bagian yang paling penting dari kehidupan manusia.

#### **Teori Weber (Etika Protestan)**

Karya Weber tentang *The Protestan Ethic and Spirit Of Capitalism* menunjukkan dengan baik keterkaitan doktrin agama dengan semangat kapitalisme. Menurut Weber (dalam Abdullah 1979:9) Kerja tidaklah sekedar pemenuhan keperluan, tetapi suatu tugas yang suci. Pensucian kerja, (atau perlakuan terhadap kerja sebagai suatu usaha keagamaan yang melarikan diri dari dunia) berarti mengingkari sikap hidup keagamaan, yang diinginkan oleh doktrin ini kata Weber adalah askes duniawi (*innerweltliche Askese, innerworldly ascecticism*) yaitu intensifikasi pengabdian agama yang dijalankan dalam kegairahan kerja-kegairahan kerja sebagai gambaran dan pernyataan dari manusia terpilih.

#### **Konsep Produktifvtas Kerja Teori Produktivitas**

Produktifitas merupakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan per satuan waktu. Menurut Simanjuntak (dalam Sumarsono, 2003:62), faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan dapat digolongkan pada tiga kelompok:

1. Menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan
2. Sarana pendukung
3. Supra sarana

### Sistem Perencanaan Tenaga Kerja dalam Perusahaan

Sistem perencanaan tenaga kerja pada pokoknya meliputi peramalan permintaan dan penawaran karyawan.

### Hubungan kerja

Menurut Wijayanti, 2010:65 hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subyek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subyek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Hubungan kerja merupakan inti dari hubungan sosial.

### Kerangka Berfikir

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir Buruh Panen Pada Perusahaan PT. Wanasari Nusantara



### Konsep Operasional

a. Pekerja disini yang dimaksud adalah para pekerja harian lepas khususnya buruh panen pada perusahaan PT. Wanasari Nusantara.

b. Etos kerja disini yang dimaksud disini adalah kehadiran pekerja dalam bekerja

Tinggi : Apabila mereka bekerja setiap harinya

Sedang : Apabila mereka terkadang tidak datang

Rendah : Apabila mereka jarang datang bekerja

c. Keuletan disini yaitu kemampuan mereka mengerjakan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan bahkan mungkin bisa lebih cepat dalam melaksanakannya

Tinggi : Apabila mampu mengerjakan pekerjaan sebelum waktu selesai

Sedang : Apabila mereka mengerjakan sesuai dengan jam yang ditetapkan

Rendah : Apabila mereka mengerjakan pekerja melebihi waktu yang ditetapkan

d. Kesiapan yang dimaksud disini adalah bagaimana para pekerja mempersiapkan peralatan bekerja

Tinggi : Apabila mempersiapkan peralatan sehari sebelum bekerja

Sedang : Apabila mempersiapkan peralatan pagi hari sebelum berangkat

Rendah : Apabila mempersiapkan peralatan sambil bekerja

f. Tanggung Jawab yang dimaksud disini adalah bagaimana para pekerja menyelesaikan pekerjaan

Tinggi : Apabila pekerja menyelesaikan sendiri

Sedang : Apabila pekerja menyelesaikan berdua

Rendah : Apabila pekerja menyelesaikan >2 orang

g. Hubungan yang dimaksud disini adalah bagaimana perusahaan memberikan suatu perhatian kepada para pekerjanya dan apakah yang telah diberikan pekerja kepada perusahaan.

Tinggi : Apabila perusahaan memberikan perhatian penuh

Sedang : Apabilah perusahaan perhatian biasa

Rendah : Apabila perusahaan tidak memberikan perhatian

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi**

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan perkebunan kelapa sawit PT. Wanasari Nusantara yang terletak di Desa Sungai Buluh Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi.

### **Subjek Penelitian**

Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah seluruh buruh panen pada perkebunan kelapa sawit PT. Wanasari Nusantara. Adapun jumlah buruh panen pada perusahaan tersebut adalah sebanyak 27 orang, adapun tehnik pengambilan data adalah melalui sensus, Oleh karena itu peneliti akan mengambil sampel dari seluruh buruh panen pada perusahaan tersebut yaitu sebanyak 27 orang.

### **Jenis data**

#### **Data Primer**

Data primer adalah data yang dikumpulkan dari responden yang berguna menjawab permasalahan yang ada, data primer diperoleh langsung dari lapangan dengan metode wawancara terstruktur yaitu dengan menggunakan wawancara yang mendalam untuk memperoleh informasi yang diinginkan. Data primer ini berisi tentang identitas responden, pekerjaan pokok dan

pekerjaan sampingan, penghasilan dan lain-lainnya.

#### **Data sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari sumber-sumber yang ada guna mendukung informasi yang diperoleh dari lapangan. Data ini dikumpulkan dari beberapa informasi penting, instansi terkait ataupun PT. Wanasari Nusantara,

### **Teknik pengumpulan data**

#### **a. Observasi**

Observasi adalah mengadakan pengamatan langsung dilapangan yang terkait dengan segala macam aspek yang berkaitan dengan hal-hal yang akan diteliti antara lain adalah keadaan lokasi penelitian, kondisi sarana dan pra sarana yang ada dan seluruh kegiatan pekerja harian lepas khususnya para buruh panen pada perkebunan kelapa sawit PT Wanasari Nusantara dan lain-lain.

#### **b. Angket**

Angket yaitu mengumpulkan data dengan cara memberikan sejumlah daftar pertanyaan mengenai objek penelitian untuk diisi sendiri oleh responden guna mendapatkan data mengenai penelitian yaitu etos kerja pekerja harian lepas pada perusahaan kelapa sawit PT. Wanasari Nusantara.

### **Analisis data**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data yang berupa angka, data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi lebih ilmiah dibalik angka-angka tersebut. Analisis data yang dilakukan untuk menjawab permasalahan yang ada pada penelitian ini adalah secara kuantitatif dengan dipaparkan secara deskriptif yaitu memberikan

gambaran mengenai keadaan masyarakat sebenarnya.

**ETOS KERJA BURUH PANEN  
PADA PERUSAHAAN PT.  
WANASARI NUSANTARA**

**Identitas Responden**

**Jenis Kelamin**

Tabel 5.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	27	100,00%
2.	Perempuan	0	0,00%
<b>Jumlah</b>		27	100,00%

*Sumber : Data dari lapangan 2014*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa buruh panen seluruhnya adalah kaum lelaki karena pekerjaan memanen termasuk pekerjaan yang sulit untuk dilakukan oleh seorang perempuan

**Umur**

Tabel 5.2 Distribusi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Responden (Orang)	Persentase (%)
1	21-30	12	44,40
2	31-40	14	51,90
3	41-50	1	3,70
<b>Jumlah</b>		27	100,00

*Sumber : Data lapangan 2014*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden terbanyak berusia 31-40 tahun yakni sebanyak 14 (empat belas) orang dari 27 responden lapangan, sedangkan responden umur 21-30 sebanyak 12

(dua belas orang) dan responden berumur 41-50 hanya satu orang saja

**Etnis**

Tabel 5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Etnis

No	Suku	Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Jawa	23	85,90
2	Batak	4	15,00
<b>Jumlah</b>		27	100,00

*Sumber : Data lapangan 2014*

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil dilapangan mayoritas responden yang menjadi buruh panen pada perusahaan tersebut dari 27 responden lebih dominan pada suku Jawa yaitu sebanyak 23 (dua puluh tiga) orang, pada suku Batak sebanyak 4 (empat) orang,

**Pendidikan**

Tabel 5.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Responden (Orang)	Persentase (%)
1	SD	6	22,00
2	SMP	14	52,00
3	SMA	7	26,00
<b>Jumlah</b>		27	100,00

*Sumber: Data lapangan 2014*

Pada tabel diatas tingkat pendidikan responden terbanyak pada tamatan SD yaitu sebanyak 6 (enam) dari 27 responden, SMP sebanyak 14 (empat belas) orang dan SMA sebanyak 7 (tujuh) orang.

**Agama**

Tabel 5.5 Distribusi Responden Berdasarkan Agama

No	Agama	Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Islam	23	85,00
2	Kristen	4	15,00
<b>Jumlah</b>		27	100,00

**Sumber: Data lapangan 2014**

Berdasarkan tabel diatas, beragama islam yaitu sebanyak 23 (dua puluh tiga) orang dari 27 dan yang menganut agama kristen sebanyak 4 (empat) orang

#### Status

Tabel 5.6 Distribusi Responden Berdasarkan Status

No	Status	Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Kawin	19	70,00
2	Belum Kawin	8	30,00
<b>Jumlah</b>		27	100,00

**Sumber: Data lapangan 2014**

Pada tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa buruh panen yang sudah menikah sebanyak 19 (sembilan belas) dari 27 responden, dan buruh panen yang belum menikah sebanyak 8 (delapan) orang.

#### Jumlah Tanggungan

Tabel 5.7 Distribusi Responden Berdasarkan Tanggungan

No	Jumlah Anak	Responden (Orang)	Persentase %
1	0	8	30,00
2	1-2	12	44,00
3	3-4	7	26,00
<b>Jumlah</b>		27	100,00

**Sumber: Data Lapangan 2014**

Pada tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa pada jumlah tanggungan yang 1-2 orang sebanyak

12 (dua belas) orang, dan yang tidak memiliki tanggungan sebanyak 8 (delapan) orang, dan yang memiliki tanggungan 3-4 anak yakni 7 (tujuh) orang. Disini dapat terlihat bahwa mereka memilih memiliki 1-2 orang anak saja,

#### Etos Kerja Buruh Panen Kehadiran

Tabel 5.8 Distribusi Responden Berdasarkan Kehadiran Kerja

No	Kehadiran	Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Tinggi	19	70,00
2	Sedang	8	30,00
3	Rendah	0	0,00
<b>Jumlah</b>		27	100,00

**Sumber: Data lapangan 2014**

Berdasarkan Tabel diatas dapat kita lihat bahwa buruh panen yang hadir tinggi sebanyak 19 (sembilan belas) orang dari 27 responden dan 8 (delapan) orang tingkat kehadirannya sedang.

#### Kedisiplinan

Indikasi kedisiplinan adalah bentuk kriteria keberhasilan bagi pekerja dalam menjalankan kegiatannya.

Tabel 5.9 Distribusi Responden Berdasarkan Kedisiplinan Kerja

No	Kedisiplinan	Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Tinggi	20	74,00
2	Sedang	7	26,00
3	Rendah	0	0,00
<b>Jumlah</b>		27	100,00

**Sumber: Data lapangan 2014**

Dari tabel diatas dapat dilihat kedisiplinan tinggi sebanyak 20 orang dari 27 responden, sedangkan 7 orang lagi tingkat kedisiplinannya sedang

#### Kesiapan

Tabel 5.10 Distribusi Responden Berdasarkan Persiapan Peralatan Kerja

No	Kesiapan	Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Tinggi	17	63,00
2	Sedang	8	30,00
3	Rendah	2	7,00
<b>Jumlah</b>		27	100,00

Sumber: data lapangan 2014

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa responden yang tingkat kesiapannya tinggi sebanyak 17 orang, 8 orang, dan rendah 2 orang.

#### Tanggung Jawab Kerja

Tabel 5.11 Distribusi Responden Berdasarkan Tanggung Jawab Kerja

No	Tanggung Jawab	Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Tinggi	21	78,00
2	Sedang	6	22,00
3	Rendah	0	0,00
<b>Jumlah</b>		27	100,00

Sumber: Data lapangan 2014

Berdasarkan tabel diatas 21 (dua puluh satu) orang dari 27 responden memiliki tanggung jawab kerja tinggi, sedangkan orang memiliki tanggung jawab kerja sedang.

#### Keuletan

Seseorang yang dikatakan ulet adalah mereka yang mencurahkan tenaga, pikiran dan waktu untuk mencapai keberhasilan.

Tabel 5.12 Distribusi Responden Berdasarkan Keuletan Kerja

No	Keuletan	Responden (Orang)	Persentase %
1	Tinggi	22	81,00
2	Sedang	5	29,00
3	Rendah	0	0,00
<b>Jumlah</b>		27	100,00

Sumber: Data lapangan 2014

Berdasarkan keterangan tabel diatas dapat terlihat bahwa buruh yang memiliki tingkat keuletan yang tinggi adalah sebanyak 22 (dua puluh dua) orang dari 27 responden dan 5 (lima) orang memiliki keuletan sedang.

### FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ETOS KERJA BURUH PANEN PADA PERUSAHAAN PT. WANASARI NUSANTARA

#### Agama

Bekerja termasuk ibadah, dalam setiap agama kita dianjurkan untuk bekerja agar sukses

Tabel 6.1 Distribusi Responden Berdasarkan Pengaruh Agama Terhadap Disiplin Kerja

No	Agama	Disiplin			Jumlah
		T	S	R	
1	Islam	18 (78,00%)	5 (22,00%)	0	23 (100,00%)
2	Kristen	1 (25,00%)	3 (75,00%)	0	4 (100,00%)
<b>Jumlah</b>		19	8	0	27 (100,00%)

Sumber: Data lapangan 2014

## Budaya

Setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang berawal dari yang namanya belajar, belajar mengerjakan sesuatu yang bermanfaat, belajar mengerjakan pekerjaan dengan cepat adalah salah satunya.

Tabel 6.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pengaruh Etnis Terhadap Keuletan

No	Suku	Keuletan			Jumlah
		T	S	R	
1	Jawa	20 (87,00%)	3 (13,00%)	0	23 (100,00%)
2	Batak	2 (50,00%)	2 (50,00%)	0	4 (100,00%)
<b>Jumlah</b>		22	5	0	27 (100,00%)

Sumber: Data lapangan 2014

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa 20 (dua puluh) orang dari 23 orang yang beretnis Jawa memiliki keuletan yang tinggi, 3 (tiga) orang yang beretnis Jawa memiliki tingkat keuletan sedang, 2 (dua) orang beretnis Batak memiliki tingkat keuletan tinggi dan 2 (dua) orang memiliki tingkat keuletan sedang.

## Pendidikan

Pendidikan adalah sarana penunjang dalam kegiatan pekerjaan, dimana dengan bekal pendidikan setidaknya bisa membuat seseorang menduduki pekerjaan yang baik..

6.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pengaruh Pendidikan Terhadap Tanggung Jawab Kerja

No	Pendidikan	Tanggung Jawab			Jumlah
		T	S	R	
1	SD	2 (33,00%)	4 (67,00%)	0	6 (100,00%)
2	SMP	12 (86,00%)	2 (14,00%)	0	14 (100,00%)
3	SMA	7 (100,00%)	0	0	7 (100,00%)
<b>Jumlah</b>		21	6	0	27 (100,00%)

Sumber: Data lapangan 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat terlihat yang memiliki pendidikan SMA sebanyak 7 (tujuh) orang dan memiliki tanggung jawab yang tinggi, pendidikan SMP 12 (dua belas) orang memiliki tanggung jawab tinggi dan 2 (dua) orang memiliki tanggung jawab sedang, pendidikan SD 2 (dua orang) memiliki tanggung jawab tinggi dan 4 (empat) orang memiliki tanggung jawab sedang

## Struktur Ekonomi

Struktur ekonomi dalam keluarga mempengaruhi seseorang untuk bekerja, apabila perekonomian keluarga masih menengah atau bahkan kebawah maka membuat seseorang untuk berusaha bekerja keras setiap harinya agar bisa memperoleh pendapatan untuk memenuhi kehidupan keluarganya

Tabel 6.4 Distribusi Responden Menurut Kehadiran Berdasarkan

No	Ekonomi	Kehadiran			Jumlah
		T	S	R	
1	Keatas	0	0	0	0 (100,00%)
2	Menengah	0	8 (100,00%)	0	8 (100,00%)
3	Kebawah	19 (100,00%)	0	0	19 (100,00%)
<b>Jumlah</b>		19	0	8	27 (100,00%)

**Sumber: Data lapangan 2014**

Berdasarkan tabel diatas dapat terlihat bahwa orang memiliki tingkat ekonomi kebawah bekerja setiap hari pada perusahaan agar bisa memperbaiki perekonomiannyasedangkan orang yang tingkat ekonominya menengah tingkat kehadirannya sedang itu karena setiap bulannya ada kewajiban yang harus mereka kerjakan sehingga membuat mereka tidak bekerja pada perusahaan tersebut secara rutin.

### Motivasi Intristik

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi tertanam dari diri sendiri yang sering disebut dengan motivasi intristik.

No	Motivasi Kerja	Kesiapan			Jumlah
		T	S	R	
1	Sangat baik	17 (100,00%)	0	0	17 (100,00%)
2	Baik	0	8 (100,00%)	0	8 (100,00%)
3	Tidak Baik	0	0	2 (100,00%)	2 (100,00%)
<b>Jumlah</b>		17	8	2	27 (100,00%)

Motivasi Kerja

**Sumber: Data lapangan 2014**

Dari tabel diatas kita dapat melihat bahwa motivasi yang sangat baik pada buruh panen mencapai 17 (tujuh belas) orang dan tergolong tinggi, yang bermotivasi baik sebanyak 8 (delapan) orang dan tergolong sedang dan yang bermotivasi tidak baik sebanyak 2 (dua) orang dan tergolong rendah

### Sosial Politik

Seseorang yang sudah memiliki status perkawinan maka akan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja karena apabila tidak bekerja dengan baik maka keluarganya tidak mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Berdasarkan pengaruh status terhadap kehadiran dapat kita lihat pada tabel berikut.

No	Status	Kehadiran			Jumlah
		T	S	R	
1	Kawin	12 (63,00%)	7 (37,00%)	0	19 (100,00%)
2	Belum Kawin	7 (88,00%)	1 (12,00%)	0	8 (100,00%)
<b>Jumlah</b>		19	8	0	27 (100,00%)

**Sumber: Data lapangan 2014**

Berdasarkan tabel diatas dapat terlihat bahwa orang memiliki status kawin maka ia akan bekerja setiap hari agar upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan mereka dan orang yang memiliki status belum menikah memiliki tingkat kehadiran sedang.

## HUBUNGAN KERJA ANTARA PERUSAHAAN DENGAN BURUH PANEN PADA PERUSAHAAN PT. WANASARI NUSANTARA

### Fasilitas Perusahaan

Perusahaan perkebunan kelapa sawit PT.Wanasari Nusantara telah berusaha menjalin hubungan yang baik dengan para buruh panen tersebut, Perusahaan memberi kebebasan para pekerja untuk memilih tempat tinggal, dimana mereka memberikan fasilitas rumah bagi para pekerja yang mau menggunakan untuk tempat tinggal selama bekerja pada perusahaan tersebut.

Tabel 7.1 Distribusi Responden Berdasarkan Penggunaan Fasilitas Rumah dari Perusahaan

No	Penggunaan Fasilitas Rumah	Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Tinggi	25	93,00
2	Sedang	0	0,00
3	Rendah	2	7,00
<b>Jumlah</b>		27	100,00

**Sumber: Data lapangan 2014**

Dari tabel diatas terlihat bahwa pekerja yang menggunakan fasilitas rumah dari perusahaan sebanyak 25 (dua puluh lima) orang dari 27 responden dan sisanya yang tidak menggunakan fasilitas rumah dari perusahaan 2 (dua) orang.

### Pemberian upah

Berdasarkan hasil data lapangan pada buruh panen, seluruh buruh panen mengaku memperoleh upah >2.000.000, itu karena mereka bekerja penuh dan adanya premie dari pekerjaan mereka. Untuk memperoleh gaji yang sesuai dengan yang mereka harapkan itu tidaklah mudah, mereka harus bekerja sebaik mungkin agar pekerjaannya dapat terselesaikan dan mendapatkan upah sesuai.

### Perhatian Perusahaan

Sebagai perusahaan yang baik, dalam menentukan kebijakan hendaknya hak-hak pekerja diikutsertakan dalam hal pertimbangan, misalnya UMR, Masalah kesehatan dan keamanan kerja. Menurut Hasil data lapangan yang telah dilakukan oleh peneliti, para buruh panen mengaku perusahaan memberikan perhatian penuh pada kecelakaan kerja

### Tanggapan Buruh Panen Terhadap Hubungan Kerja Dengan Perusahaan

Ketidakmampuan individu menikmati pekerjaan disebabkan

karena memiliki pekerjaan tidak mendengarkan panggilan jiwa.

Tabel 7.2 Tanggapan Responden Berdasarkan menikmati pekerjaan

No	Menikmati Pekerjaan	Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Tinggi	25	93,00
2	Sedang	2	7,00
3	Rendah	0	0
<b>Jumlah</b>		27	100,00

*Sumber: Data lapangan 2014*

Dari tabel diatas terlihat bahwa responden yang menikmati pekerjaan ini ada sebanyak 25 (dua puluh lima) orang dan yang menjawab kadang-kadang yaitu sebanyak 2 (dua) orang

#### **Kesimpulan**

1. Para buruh panen disini memiliki tingkat kehadiran yang tinggi ditandai dengan datang setiap hari
2. Para buruh panen memiliki tingkat keuletan yang tinggi ditandai dengan kemampuan mereka menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya
3. Para buruh panen memiliki tingkat kesiapan kerja yang baik ditandai dengan kesiapannya mempersiapkan peralatan kerja sebelum waktu bekerja.
4. Tingkat kedisiplinan para buruh dinilai sangat baik karena mereka datang tepat waktu ketika bekerja
5. Tanggung jawab yang dilakukan para buruh sangat baik ditandai dengan kemampuan mereka melakukan pekerjaan sendiri
6. Hubungan antara perusahaan dinilai baik karena buruh menggunakan fasilitas rumah

dari perusahaan, mendapatkan upah yang sesuai, mendapatkan biaya kesehatan ketika terjadi kecelakaan pada lokasi kerja dan mereka menikmati pekerjaan tersebut.

#### **Saran**

##### Untuk Buruh

1. Sebaiknya buruh lebih meningkatkan Kedisiplinan agar perusahaan bisa memberikan reward pada pekerja yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi.
2. Sebaiknya Para buruh meningkatkan kualitas bekerja sehingga perusahaan bisa menaikkan status mereka dari pekerja harian lepas menjadi karyawan.

##### Untuk Perusahaan

- a. Perusahaan sebaiknya memberikan reward pada buruh yang memiliki etos kerja tinggi agar para buruh lebih terpacu lagi
- b. Sebagai perusahaan yang berkualitas hendaknya perusahaan memberikan perhatian kesehatan penuh tidak saja kepada buruhnya ketika kecelakaan kerja melainkan kepada keluarganya agar ekonomi mereka terbantu meskipun status mereka tidaklah sebagai karyawan melainkan hanya pekerja harian lepas

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, Taufik.1979. *Agama, Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*, Jakarta: LP3ES
- Ahmadi, Abu.1991. *Sosiologi Pendidikan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Anoraga, pandji.2009. *Manjemen Bisnis*, Jakarta: Rineka Cipta
- Dumairy.2011. *Matematika Terapan Untuk Bisnis dan Ekonomi*,Yogyakarta: Bpft Yogyakarta.
- Gunawan, H Ary. 2010. *Sosiologi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta
- Hamid, Abu. 1991. *Etos Kerja dan Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan*, Jakarta: Laknas-LIPI
- Hartono, Judiantoro. 1992. *Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers
- Husni, Lalu. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Grafindo Persada
- Ishak Arep dan Hendi Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Jakarta: Bumi Aksara
- Khasanah Uswatun, 2004. *Sarana Menuju Puncak Prestasi*, Yogyakarta: Harum Yogyakarta
- Muhidin, Syarif .1992. *Pengantar Kesejahteraan Sosial*, Bandung: Sekolah Tinggi Kesejahteraan Sosial Bandung.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2002. *Managemen sumber daya manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Siahaan, M Hotman. 1986. *Sejarah dan Teori Sosiologi*, Jakarta: Erlangga
- Sinamo, Jansen. 2005. *8 Etos Kerja Profesional*, Jakarta: Institut darma Mahardika
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Tambunan, TH Tulus.2001. *Perekonomian Indonesi:Teori dan Temuan Empiris*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Teba, Sudiman. 2003. *Membangun Etos Kerja dalam Perspektif Tasawuf*. Bandung: Pustaka Nusantara
- Tasmara,Toto. 1994. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Jakarta: Dana Bakti Wakaf
- Wijayanti, Asri. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika.
- JURNAL
- Lubis, Dwi Nurani. 2013. *Etos kerja Petani Nenas di Desa Kualu Nenas Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau
- Ritonga, Syahrul. 2000. *Marjinalisasi Sosial Ekonomi Masyarakat Tempatan*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau
- Wati, Hendra. 2013. *Studi Tentang Etos Kerja Pedagang Kaki Lima dijalan HR Soebrantas kelurahan sSidomulyo Barat Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.