

I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejarah panjang perkebunan telah memberikan warna tersendiri bagi perkembangan pertanian dan perekonomian Indonesia. Beberapa tanaman perkebunan yang di introduksi oleh pemerintah hindia belanda seperti teh, kopi, karet, kakao, tebu, dan lain-lain, kini menjadi komoditi andalan Indonesia. Namun dari semua komoditi tersebut terdapat satu komoditi yang belum dikembangkan dia era kolonial, namun kini menjadi komoditi primadona yang sangat berperan dalam perekonomian nasional, yaitu kelapa sawit.

Data dari Direktur Jenderal Perkebunan Kementrian Pertanian (Kementan) menyebutkan areal perkebunan kelapa sawit di Indonesia pada tahun 2011 mencapai 8.908.000 hektar, sementara pada tahun 2015 angka mencapai 10.261.784, berarti luas lahan kelapa sawit Indonesia saat ini meningkat dibanding tahun 2011. Seiring laju perkembangan perekonomian bangsa baik perusahaan yang didirikan Indonesia, baik perusahaan nasional yang modalnya dari negara maupu perusahaan swasta yang modalnya bersal dari pihak swasta. Beberapa perusahaan itu sendiri pastinya membantu dalam menunjang roda perekonomian negara (Anonim,2015).

Masalah utama yang dihadapi Indonesia saat ini adalah banyaknya jumlah pengangguran terbuka dalam periode beberapa tahun terakhir ini terus meningkat. salah satu alternatifnya adalah dengan mengembangkan sektor industri. Membangun sektor industri sebagai bagian dari proses pembangunan nasional telah membawa perubahan terhadap kehidupan masyarakat.

perubahan tersebut meliputi aspek sosial ekonomi yaitu mata pencaharian penduduk dari sektor pertanian menjadi sektor industri dan perdagangan, dan dampak lainnya terbukanya kesempatan kerja bagi masyarakat setempat dan pendatang atau imigran.

Pembangunan perkebunan kelapa sawit membawa perubahan besar bagi keadaan masyarakat pedesaan, khususnya masyarakat pendatang (Transmigran), karena program perkebunan kelapa sawit pada awalnya dikaitkan dengan program transmigrasi, di mana penduduk diluar daerah yang merantau atau bermigrasi dari daerah asal mereka untuk mencari penghidupan yang lebih baik di perkebunan kelapa sawit (Anonim,2013).

Keselarasan hubungan manusia dengan lingkungan fisik, bukan hanya dapat digunakan untuk daya dukung alam, tetapi juga dapat dipakai untuk mengembangkan diri manusia dan masyarakat. Apabila ini terjadi, akan tercapai suatu keselarasan hubungan antara alam dan manusia. Kondisi kebudayaan suatu bangsa dan tingkat pembangunan yang diupayakan berada pada hubungan yang saling mempengaruhi. Karena itu, keanekaragaman suku bangsa dan golongan sosial di Indonesia, telah memunculkan pula terjadinya berbagai pola strategis adaptasi. Oleh karenanya pemahaman terhadap strategi adaptasi suku bangsa dan golongan sosial tertentu, yang tercermin pada peta kognitif dan dipelajarinya melalui proses sosialisasinya akan dapat diperoleh pemahaman dan mampu memberikan penjelasan terhadap fenomena sosial yang sedang terjadi dan dihadapi (Purwanto,2008).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama organisasi dibandingkan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri mengendalikan orang lain. Manusia memiliki teknologi, manusia mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya, di samping manusia dapat menjadi salah satu sumber keunggulan bersaing yang langgeng. Oleh karena itu, pengolahan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi hal yang sangat penting.

Pengolahan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, loyalitas, kepuasan kerja, dan motivasi kerja yang baik dari karyawan. Untuk itu, diluar kegiatan-kegiatan sebagaimana tersebut di atas masih banyak yang harus dilakukan seperti peningkatan kualitas kerja melalui perubahan struktur kerja, menciptakan komunikasi yang baik, menciptakan disiplin kerja, penanggulangan stres kerja, bimbingan dan penyuluhan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta motivasi.

Faktor tenaga kerja dalam suatu perusahaan kelapa sawit mempunyai peranan yang sangat penting dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, untuk mencapai hal itu diperlukan manajemen tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja setiap karyawan bisa dari beberapa faktor. Salah satunya adalah asal daerah karyawan yang berbeda, karena setiap individu memiliki cara berfikir dan budaya yang berbeda. Menurut Simamora (1995) ada tiga faktor yaitu: faktor individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi), faktor fisiologi (*persepsi, attitude, personality*,

pembelanjaan, motivasi), dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan), struktur, dan desain pekerjaan.

B. Rumusan Masalah

Adanya keragaman karyawan yang berasal dari daerah yang berbeda di dalam perkebunan kelapa sawit, terutama untuk para karyawan perkebunan baik PHT ataupun PHL akan mempengaruhi hal-hal sebagai berikut:

1. Bagaimana dampak interaksi sosial yang berlangsung antar PHT dan PHL yang berasal dari daerah berbeda.
2. Apa tujuan karyawan yang berkerja di perusahaan dan berlatar belakang dari daerah berbeda.
3. Bagaimana etos kerja antara PHT dan PHL yang memiliki daerah asal yang berbeda.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan perumusan masalah di atas, dapat dinyatakan tujuan penelitian untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui dampak interaksi sosial antara karyawan yang berasal dari daerah yang berbeda.
2. Untuk mengetahui tujuan karyawan berkerja di perusahaan yang berasal dari asal daerah yang berbeda.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menambah pengetahuan dan wawasan tentang keberagaman asal daerah karyawan di perkebunan kelapa sawit.
2. Memberikan testimoni kepada masyarakat dunia terutama di Indonesia bahwasannya kita harus memiliki etos kerja yang baik, meski kita berasal dari daerah yang berbeda untuk memajukan negeri ini.
3. Untuk memberikan kontribusi serta menambah wawasan dalam memahami masyarakat Indonesia, yang memiliki suku dan budaya yang sangatlah banyak, agar terhindar dari gesekan-gesekan yang dapat mengakibatkan konflik.