I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara penghasil kelapa sawit terbesar di dunia. Kebutuhan kelapa sawit meningkat tajam seiring dengan meningkatnya kebutuhan CPO (*Crude Palm Oil*) dunia. Oleh karenanya, peluang perkebunan kelapa sawit dan industri pengolahan kelapa sawit (PKS) masih sangat prospek, baik untuk memenuhi pasar dalam maupun luar negri. Bahkan dalam kondisi krisis ekonomi sekali pun, terbukti mampu *survive* dan tetap tumbuh, apalagi jika dikekola dan dikembangkan secara benar.

Perkembangan perkebunan kelapa sawit dari tahun ke tahun juga semakin meningkat, hal ini dapat kita lihat dari keberadaan perkebunan kelapa sawit itu sendiri yang sekarang juga sudah menyebar hampir diseluruh provinsi yang ada di Indonesia. Kondisi ini tentu juga berdampak baik bagi proses penyerapan tenaga kerja di Indonesia, karena dengan dibukanya suatu lahan perkebunan kelapa sawit maka semakin banyak pula tenaga kerja yang terserap.

Tenaga kerja yang terserap oleh perkembangan perkebunan kelapa sawit pun beragam, mulai dari tenaga kerja setempat hingga tenaga kerja pendatang. Tenaga kerja setempat adalah tenaga kerja yang lahir dan tinggal pada daerah tersebut sementara tenaga kerja pendatang adalah tenaga kerja ada karena adanya suatu proses perpindahan atau transmigrasi.

Di Indonesia proses pemindahan penduduk ini, meskipun kurang tepat dikenal dengan istilah transmigrasi. Mungkin yang lebih tepat adalah

migrasi dalam negeri atau antar daerah. Namun meskipun demikian, istilah transmigrasi tetap digunakan karena sudah sangat umum dipakai dan juga digunakan oleh instansi resmi di Indonesia. Pelaksanaan transmigrasi di Indonesia dapat dibedakan atas beberapa kategori: yaitu transmigrasi spontan, transmigrasi umum, transmigrasi keluarga, transmigrasi bedol desa, dan transmigrasi lokal.

Masuknya warga maupun tenaga kerja pendatang mempengaruhi etnis dan kebudayaan setempat. Pengaruh tersebut menghasilkan keanekaragaman etnis dan budaya. Keanekaragaman etnis serta budaya merupakan hasil dari proses sosial antara warga atau tenaga kerja setempat dengan warga atau tenaga kerja pendatang.

Dalam menjalankan proses sosial di masyarakat, tentu akan ada kerja sama di antara individu yang satu dengan lainnya untuk bisa mencapai tujuan yang di inginkan. Membutuhkan komunikasi yang baik agar bisa saling memahami maksud dari kerja sama yang tejalin. Kerja sama yang baik akan terjadi apabila bisa saling menghargai perbedaan yang ada antar etnis tanpa harus menyinggung dan merugikan satu sama lain. Karena memiliki masyarakat yang multi etnis sehingga pasti akan terjadi asimilasi atau akulturasi. Masyarakat saling berbaur dengan yang lainnya, sehingga menyebabkan terjadinya akulturasi atau percampuran dua budaya yang melahirkan kebudayaan baru.

Keberagaman dapat berdasarkan ras, usia, jenis kelamin, agama atau suku bangsa , oleh karenanya setiap orang memiliki kesempatan sama untuk

mengikuti seleksi dan sebagai pekerja dalam perusahaan.Keberagaman pekerja (*employment diversity)* berorientasi pada setiap perbedaan karakter yang dimiliki setiap orang atas dasar ras, usia, jenis kelamin, agama atau suku bangga yang merupakan potensi untuk kemajuan organisasi (Bangun,2012).

Perbedaan etnis ini merupakan keindahan dan anugrah dari yang Maha Kuasa sehingga haruslah dikelola dengan baik, dengan tujuan agar nasionalisme bangsa ini semakin kuat dan dalam proses pekerjaan agar sesama karyawan dapat bekerja sama walaupun terdapat perbedaan etnis dengan budaya, etos kerja dan cara berkomunikasi yang berbeda pula.

B. Rumusan Masalah

Keanekaragaman etnis pekerja dalam perusahaan perkebunan kelapa sawit perlu diamati dan oleh karena itu dilakukan penelitian mengenai keberagaman etnis pekerja yang terdapat di perkebunan kelapa sawit.

Perbedaan etnis dalam lingkungan perusahaan perkebunan menciptakan interaksi soasial antar ras yang berbeda. Hal ini dikarenakan setiap orang memiliki cara interaksi yang berbeda. Proses interaksi sosial terjadi dikarenakan adanya kontak sosial dan komunikasi. Begitu pula dengan etos kerja, setiap etnis memiliki etos kerja yang berbeda-beda, karena kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya dari etnis yang bersangkutan. Etnis yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, etnis yang memiliki sistem nilai

budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

1. Bagaimana mengetahui keberagaman etnis di perkebunan kelapa sawit?
2. Bagaimana mengetahui tingkat etos kerja, interaksi sosial, karakter kepribadian dan orientasi nilai budaya dengan beragam etnis yang berbeda yang berkerja di perusahaan perkebunan kelapa sawit?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui keberagaman etnis tenaga kerja yang terdapat di perusahaan perkebunan kelapa sawit.
2. Untuk mengetahui tingkat etos kerja, interaksi sosial, karakter kepribadian dan orientasi nilai budaya yang terjadi di antara karyawan dengan beragam etnis yang berbeda yang berkerja di perusahaan perkebunan kelapa sawit.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti khususnya, sebagai salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Pertanian Institut Pertanian Stiper Yogyakarta
2. Bagi perusahaan perkebunan kelapa sawit untuk menganalisis proses interaksi sosial dan perbedaan etos kerja dalam keberagaman etnis tenaga kerja yang ada.