

**KONSERVASI BUDAYA KERJA (TINJAUAN SOSIOLOGI BURUH
KERJA DI PELABUHAN GARONGKONG KABUPATEN BARRU)**



Skripsi

**OLEH
INDARWATI
105382 677 13**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN SOSIOLOGI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2017

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya alam merupakan unsur yang sangat penting dalam kehidupan ini. Karena, tanpa ada sumber daya alam kita mustahil untuk dapat hidup di dunia ini, misalnya untuk makan maka kita mengambil makanan tersebut dari alam, untuk membangun rumah kita menggunakan kayu, kayu tersebut juga berasal dari sumber daya alam, kayu juga tersebut berasal dari sumber daya alam dan masih banyak yang lainnya. Pokoknya semua kegiatan di bumi ini pasti tidak terlepas dari sumber daya alam. Di Indonesia ini terdapat berbagai macam sumber daya alam yang melimpah, namun kita sepertinya tidak memanfaatkan sumber daya alam tersebut dengan baik dan juga tidak bijak sana dalam menggunakannya. Mengingat begitu pentingnya manfaat sumber daya alam tersebut maka kita seharusnya melakukan konservasi atau melestarikan sumber daya alam tersebut untuk kelangsungan hidup kita.

Sulawesi merupakan bagian dari Wallacea, yang berarti memiliki perpaduan spesies Asia dan Australasia. Hasilnya adalah Sulawesi memiliki beragam biota terestrial yang signifikan secara global, begitu juga kehidupan pesisir dan laut yang kaya. Bentuk “k” yang unik memungkinkan pulau ini memiliki 6.000 km garis pantai yang menghidupi rumput laut dan gugusan

koral. Habitat-habitat ini merupakan rumah bagi berbagai spesies kura-kura laut, dugong dan enam spesies kerang raksasa di dunia.

Sulawesi menjadi sorotan oleh berbagai penulis dan telah melalui berbagai kriteria evaluasi sebagai wilayah konservasi penting dunia. Seperti digarisbawahi oleh Cannon dkk, signifikansi global Sulawesi disebabkan oleh kombinasi beberapa factor, termasuk:

- a. sejarah panjang sebagai pulau besar samudra
- b. posisinya di lintas biogeografis antara Asia Timur dan Australasia
- c. geologinya yang rumit, termasuk bentuk mafic raksasa di dunia.

Karakteristik inilah yang menghasilkan endemisme tingkat tinggi, terutama dalam hal fauna, dalam skala benua maupun lokal.

Sulawesi menguasai wilayah hutan tropis yang luas, berikut ragam ekosistem hutan yang menakjubkan. Pada tahun 2011, Keputusan Menteri Kehutanan mengklasifikasikan wilayah hutan seluas 11,58 juta ha. Menurut laporan tahun 2012, ekosistem hutan di Sulawesi dapat dibagi menjadi dua ekoregion besar:

- a. Hutan hujan daratan rendah.
- b. Hutan hujan dataran tinggi. Analisa yang lebih mendetail kemudian membagi hutan di pulau tersebut menjadi 18 ekosistem yang berbeda-beda.

Tipe hutan yang beragam tersebut menjadi penyebab utama tingkat endemis dan keanekaragaman hayati berbasis spesies yang tinggi di Sulawesi; sebagai contoh, setidaknya ada 5.076 spesies tumbuhan vascular yang tumbuh

di pulau tersebut. Persentasi spesies Sulawesi yang endemis sangatlah tinggi; sebagai contoh, dari 127 spesies mamalia yang diketahui di pulau tersebut, 72 spesies adalah endemis (62%). Mamalia tersebut termasuk dua spesies sapi liar, anoa dataran rendah dan tinggi (*Bubalus depressicomis*, *Bubalus quarlessi*), babirusa (*Babyrusa babyrussa*), musang sawit Sulawesi (*Macrogalidia musschenbroeckii*), dan monyet jambul hitam (*Macaca tonkeana*). Jika tanpa menghitung kalelawar, tingkat endemisme spesies mencapai 98%. Lebih lagi, 34% dari hampir 1.500 spesies burung yang tercatat di pulau tersebut adalah endemis. Mengingat keanekaragaman hayati pulau tersebut yang sudah dipelajari masih sangat sedikit, kemungkinan besar masih banyak jenis spesies yang belum ditemukan di sana.

Terlepas dari sistem pengelompokan secara luas maupun khusus, ekosistem hutan di seluruh pulau ini mengalami penurunan secara drastis. Secara ekoregion sekitar 59,2% hutan hujan dataran rendah di Sulawesi mengalami degradasi parah akibat kegiatan-kegiatan pembangunan yang intensif dan ancaman yang ditimbulkan manusia. Untuk ekoregion hutan hujan dataran tinggi, persentasi ekosistem yang terganggu mencapai 28,2%.

Demi melestarikan keanekaragaman hayati di Sulawesi dari ancaman-ancaman tersebut, sejak tahun 1982 pemerintah Indonesia telah menetapkan jaringan 63 kawasan konservasi darat dan enam kawasan konservasi laut. Kawasan konservasi tersebut meliputi total wilayah seluas 1.601.109 ha – sekitar 9,2% dari luas pulau Sulawesi atau 14,2% dari total luas wilayah hutan.

Upaya ini dinilai masih jauh dari mencukupi, karena kawasan konservasi yang ada ternyata hanya merepresentasikan sekitar 10% dari berbagai tipe ekosistem penting yang ada di Sulawesi. Belum lagi perlindungan dan pengelolaan kawasan konservasi yang ada tidak cukup untuk mencegah pelanggaran dan kerusakan di perbatasan kawasan. Sementara itu kawasan alam di luar batas kawasan konservasi mengalami kerusakan lebih parah akibat penebangan, pengalihan fungsi tanah, penambangan, kebakaran, dan perburuan. Proses tersebut menambah juga kerusakan kawasan konservasi akibat terisolasi dan kehilangan koneksi dengan kawasan natural di sekitarnya. Populasi pedesaan berkembang pesat. Tingkat kemiskinan yang tinggi menyebabkan timbulnya pemanfaatan besar terhadap sumber kayu dan produk-produk hutan lainnya serta penggunaan lahan untuk pertanian – awalnya untuk menanam kelapa yang kemudian berkembang untuk cengkeh, kopi dan coklat. Pembangunan seperti itu mengakibatkan terpecah-pecah dan rusaknya kawasan natural dan terisolasinya kawasan konservasi dalam lingkungan. Hanya kawasan konservasi dengan perwakilan ekosistem yang layak dan beberapa cagar alam kecil yang penting yang akan dapat bertahan dengan perlindungan kuat dan pengelolaan spesifik yang berfokus pada spesies target dan keterhubungan lingkungan.

Sementara itu, kapasitas teknis dan pendanaan pemerintah dalam melindungi kawasan konservasi yang telah ada juga masih sangat terbatas. Sehingga diperlukan dukungan dari semua pihak guna memperkuat efektifitas pengelolaan dan keberlanjutan pendanaan sistem kawasan konservasi di

Sulawesi dalam merespon berbagai tekanan yang ada saat ini maupun yang akan datang. Salah satu dukungan yang diupayakan adalah melalui pelaksanaan proyek bantuan luar negeri.

Oleh karna itu, untuk mengetahui dan memahami lebih jauh bagaimana Konservasi Budaya Kerja yang ada sekarang ini, Maka peneliti ini ingin melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Konservasi Budaya Kerja (Tinjauan Sosiologi Buruh Kerja di Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang termuat dari latar belakang, maka masalah pokok yang ingin dikajih adalah:

1. Bagaimana pandangan *pangressang* terhadap pekerjaan yang digelutinya ?
2. Bagaimana Hubungan-hubungan sosial Buruh kerja, dan Pola hubungan kerja yang diterapkan dalam aktifitas keseharian mereka sebagai buruh kerja ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pandangan *pangressang* terhadap pekerjaan yang digelutinya ?
2. Untuk mengetahui bagaimana hubungan-hubungan sosial Buruh pikul, dan Pola hubungan kerja yang diterapkan dalam aktifitas keseharian mereka sebagai buruh kerja ?

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Dapat memberi sumber ilmu pengetahuan kepada mahasiswa sosiologi fakultas ilmu sosial khususnya dan perguruan tinggi umumnya.
2. Dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti yang lain yang ingin mengetahui atau mengkaji objek yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Definisi Operasional

Konservasi Budaya Kerja adalah Upaya perlindungan dan pengelolaan yang hati-hati terhadap lingkungan dan sumber daya alam dan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA KONSEP

A. Kajian Pustaka

1. Konsep Konservasi

a. Pengertian konservasi

Pada saat ini kerusakan alam menjadikan kehidupan dan penghidupan manusia serta ekosistemnya terancam. Rusaknya ekosistem alam mengakibatkan nilai guna pada alam tidak berfungsi lagi. Tentunya, fungsi lingkungan hidup pun terganggu. Oleh karena itu, untuk menjawab tantangan tersebut maka jalan keluarnya adalah dengan konservasi, karena konservasi dapat melindungi, melestarikan dan menjadikan pemanfaatan ekosistem alam dapat dilakukan secara berkelanjutan.

Konservasi adalah upaya-upaya pelestarian lingkungan akan tetapi tetap memperhatikan manfaat yang bisa didapatkan pada saat itu dengan cara tetap mempertahankan keberadaan setiap komponen-komponen lingkungan untuk pemanfaatan di masa yang akan datang. Atau konservasi adalah suatu upaya yang dilakukan oleh manusia untuk dapat melestarikan alam, konservasi bisa juga disebut dengan pelestarian ataupun perlindungan. Jika secara harfiah konservasi berasal dari bahasa Inggris yaitu dari kata "*Conservation*" yang berarti pelestarian atau perlindungan.

Namun menurut Adishakti (2007) istilah konservasi yang biasa digunakan para arsitek mengacu pada Piagam dari International Council of Monuments and Site (ICOMOS) tahun 1981, yaitu *Charter for the*

Conservation of Places of Cultural Significance, Burra, Australia, yang lebih dikenal dengan Burra Charter.

Disini dinyatakan bahwa konsep konservasi adalah semua kegiatan pelestarian sesuai dengan kesepakatan yang telah dirumuskan dalam piagam tersebut. Konservasi adalah konsep proses pengelolaan suatu tempat atau ruang atau obyek agar makna kultural yang terkandung di dalamnya terpelihara dengan baik. Kegiatan konservasi meliputi seluruh kegiatan pemeliharaan sesuai dengan kondisi dan situasi lokal maupun upaya pengembangan untuk pemanfaatan lebih lanjut.

Suatu program konservasi sedapat mungkin tidak hanya dipertahankan keasliannya dan perawatannya namun tidak mendatangkan nilai ekonomi atau manfaat lain bagi pemilik atau masyarakat luas. Dalam hal ini peran arsitek sangat penting dalam menentukan fungsi yang sesuai karena tidak semua fungsi dapat dimasukkan. Kegiatan yang dilakukan ini membutuhkan upaya lintas sektoral, multi dimensi dan disiplin, serta berkelanjutan.

Konservasi alam ini juga mengacu pada konsep pembangunan yang berkelanjutan. Seperti dijelaskan oleh Amelia (2013) dalam karya ilmiahnya yang berjudul “konservasi wilayah pesisir”, yang dimaksud dengan pembangunan yang berkelanjutan yaitu pembangunan yang dapat memenuhi kebutuhan generasi yang ada saat ini dan kebutuhan generasi yang mendatang. Pembangunan yang berkelanjutan ini harus dilaksanakan

tanpa mengurangi fungsi dari lingkungan hidup. Lingkup pembangunan berkelanjutan ini sendiri dijelaskan bahwa meliputi aspek lingkungan, ekonomi, dan sosial yang diterapkan secara seimbang serasi selaras dengan alam. Hal ini sesuai dengan amanat Undang-Undang No. 32 Tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup pasal 1 ayat 3, yaitu bahwa pembangunan berkelanjutan adalah upaya sadar dan terencana yang memadukan aspek lingkungan hidup, sosial dan ekonomi.

Seperti dikutip dalam Karya Ilmiah yang dituliskan oleh Amelia, Purba ed. (2002: 18-20) mengemukakan lima prinsip utama pembangunan berkelanjutan yakni dengan menggunakan prinsip (1) keadilan antar generasi; (2) keadilan dalam satu generasi; (3) pencegahan dini; (4) perlindungan keanekaragaman hayati; dan (5) internalisasi biaya lingkungan dan mekanisme insentif.

Kelima prinsip di atas, mengandung arti bahwa pembangunan harus memberikan jaminan supaya serasi, selaras dan seimbang dengan daya dukung lingkungan. Oleh karena itu, daya dukung lingkungan yang ada di wilayah pelestarian alam seharusnya tetap terpelihara dan terjaga baik sehingga dapat dimanfaatkan secara terprogram secara lestari bagi kesejahteraan generasi mendatang.

Kerusakan alam yang terjadi dapat mengancam fungsi lingkungan hidup. Selanjutnya, secara otomatis fungsi lingkungan hidup akan mengancam kelestarian ekosistem sumber daya alam hayati. Konservasi

alam sebagaimana telah diuraikan sebelumnya adalah upaya perlindungan, pelestarian dan pemanfaatan serta ekosistemnya untuk menjamin keberadaan dan kesinambungan sumberdaya alam dengan tetap memelihara dan meningkatkan kualitas nilai dan keanekaragaman hayati (Departemen Kehutanan, 2013: 3).

Dalam konservasi ada aspek yang tidak boleh diabaikan yaitu kondisi lingkungan, ekonomi, dan sosial. Lingkungan yang dimaksud mencakup tumbuhan dan hewan harus sesuai dengan habitatnya sehingga dapat tumbuh optimal. Ekonomi yang dimaksud bahwa untuk melakukan konservasi membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Konservasi harus memperhitungkan faktor biaya penanaman, biaya perawatan, dan biaya pengamanan. Faktor sosial yang dimaksud adalah bahwa dalam konservasi selayaknya melibatkan masyarakat. Karena dengan melibatkan masyarakat, tumbuhan dipelihara, dijaga dan dirawat sesuai dengan kearifan budayanya.

Manfaat konservasi mencakup manfaat langsung maupun tidak langsung. Manfaat konservasi wilayah alam tidak hanya bersifat terukur (tangible), tetapi ada juga yang tidak terukur (intangibile). Manfaat yang terukur mencakup manfaat kegunaan baik untuk dikonsumsi maupun tidak. Sedangkan manfaat tidak terukur lebih tertuju pada manfaat pemeliharaan ekosistem dalam jangka panjang.

Konservasi alam yang berkelanjutan dapat dilaksanakan dengan menggunakan strategi yang tepat. Strategi pemanfaatan yang lestari antara lain merumuskan kebijakan konservasi alam yang berkelanjutan, membuat mekanisme koordinasi antara perencanaan dan pemanfaatan alam dan mengembangkan kemitraan dalam pemanfaatannya; Strategi perlindungan, meliputi menetapkan wilayah pelestarian yang membutuhkan perlindungan mendesak (urgen), dan menetapkan zonasi perlindungan; serta Strategi pelestarian antara lain menerapkan kebijakan insentif dan disinsentif dalam pelestarian, membangun sarana dan prasarana pelestarian untuk melestarikan keanekaragaman hayati dan meningkatkan apresiasi dan kesadaran nilai dan kebermaknaan keanekaragaman hayati yang dikandung oleh alam baik di hutan maupun di lautan.

b. Definisi Kawasan Pelestarian Alam

Kawasan pelestarian alam adalah kawasan dengan ciri khas tertentu yang mempunyai fungsi perlindungan sistem penyangga kehidupan, pengawetan keanekaragaman jenis tumbuhan dan satwa, serta pemanfaatannya secara lestari sumber daya alam dan ekosistemnya (Departemen Kehutanan, 2013: 5). Sedangkan dalam sebuah buku panduan WWF Indonesia (2013: 13) dijelaskan bahwa kawasan hutan pelestarian alam adalah hutan dengan ciri khas tertentu yang mempunyai fungsi pokok perlindungan sistem penyangga kehidupan, pengawetan keanekaragaman jenis tumbuhan, satwa, dan pemanfaatan secara lestari sumber daya alam hayati dan ekosistemnya. Kemudian juga disebutkan

hutan memiliki beberapa pengertian dan fungsi sesuai dengan jenis-jenisnya seperti hutan negara, hutan hak, hutan adat, hutan produksi, hutan lindung, hutan konservasi, kawasan hutan suaka alam dan sebagainya (WWF, 2013: 12-13).

c. Tujuan dari kegiatan konservasi, antara lain

- 1) Memelihara dan melindungi tempat-tempat yang indah dan berharga, agar tidak hancur atau berubah sampai batas-batas yang wajar.
- 2) Menekankan pada penggunaan kembali bangunan lama, agar tidak terlantar. Apakah dengan menghidupkan kembali fungsi lama, ataukah dengan mengubah fungsi bangunan lama dengan fungsi baru yang dibutuhkan.
- 3) Melindungi benda-benda cagar budaya yang dilakukan secara langsung dengan cara membersihkan, memelihara, memperbaiki, baik secara fisik maupun khemis secara langsung dari pengaruh berbagai faktor lingkungan yang merusak.
- 4) Melindungi benda-benda (dalam hal ini benda-benda peninggalan sejarah dan purbakala) dari kerusakan yang diakibatkan oleh alam, kimiawi dan mikro organisme.

d. Beberapa Manfaat Konservasi

1. Manfaat dari kawasan konservasi terhadap ekosistem, yang diantaranya sebagai berikut ini:

- a) untuk melindungi kekayaan ekosistem alam dan memelihara proses – proses ekologi maupun keseimbangan ekosistem secara berkelanjutan.
- b) Untuk melindungi spesies flora dan fauna yang langka atau hampir punah.
- c) Untuk melindungi ekosistem yang indah, menarik dan juga unik.
- d) Untuk melindungi ekosistem dari kerusakan yang disebabkan oleh faktor alam, mikro organisme dan lain-lain.
- e) Untuk menjaga kualitas lingkungan supaya tetap terjaga, dan lain sebagainya.

2. Jika dari segi ekonomi:

- a) Untuk mencegah kerugian yang diakibatkan oleh sistem penyangga kehidupan misalnya kerusakan pada hutan lindung, daerah aliran sungai dan lain-lain. Kerusakan pada lingkungan akan menimbulkan bencana dan otomatis akan mengakibatkan kerugian.
- b) Untuk mencegah kerugian yang diakibatkan hilangnya sumber genetika yang terkandung pada flora yang mengembangkan bahan pangan dan bahan untuk obat-obatan.

e. Jenis – jenis Konservasi

- 1) Preservasi : Menjaga Keadaan Yang asli objek dan dan menjaga dari kerusakan
- 2) Restorasi : Mengembalikan Objek kebentuk Aslinya dengan menghilangkan tambahan-tambahan yang tidak asli atau

mengumpulkan kembali komponen-komponen asli tanpa menambah material atau komponen baru.

- 3) Rekonstruksi : mengembalikan suatu objek semirip mungkin kepada keadaan semula dengan menggunakan bahan alam atau baru.
- 4) Adaptasi : merubah suatu objek, tidak menuntut perubahan Drastis, untuk beradaptasi kepada kondisi yang dibutuhkan.
- 5) Revitalisasi : merubah suatu objek dengan kesesuaian terhadap yang asli dalam rangka mengembalikan vitalitasnya yang telah hilang.

2. Konsep Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. (Sumber : Supriyadi dan Guno, http://id.wikimedia.org/wiki/budaya_kerja).

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal

itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya. Terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk, dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya akan menentukan cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

Sebelum membahas apa arti dari budaya kerja, mungkin pertamanya kita harus mengetahui apa arti dari Budaya. Ada beberapa pengertian tentang arti Budaya, berikut adalah pengertiannya :

- a) Budaya secara harfiah berasal dari Bahasa Latin yaitu Colere yang memiliki arti mengerjakan tanah, mengolah, memelihara ladang (Soerjanto Poespowardojo 1993, perpustakaan online).
- b) Menurut Koentjaraningrat budaya adalah keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar.
- c) Menurut The American Heritage Dictionary mengartikan kebudayaan adalah sebagai suatu keseluruhan dari pola perilaku yang dikirkirkan

melalui kehidupan sosial, seniagama, kelembagaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran manusia dari suatu kelompok manusia.

d) Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa

Sanskerta yaitu buddhayah, yang merupakan bentuk jamak dari buddhi (budi atau akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Budaya Kerja memiliki berbagai macam tujuan.

Berikut adalah tujuan-tujuan dari Budaya Kerja :

1. Dapat memahami budaya kerja suatu perusahaan.
2. Dapat mengimplementasikan Budaya Kerja di tempat kerja.
3. Menciptakan suasana harmonis dengan partner kerja atau dengan klien.
4. Membangun rasa kerja sama terhadap rekan kerja dalam team.
5. Bisa beradaptasi dengan lingkungan secara baik.
6. Mengenal norma-norma dalam suatu pekerjaan.

Selain memiliki tujuan, Budaya Kerja juga memiliki manfaat dari budaya kerja itu sendiri. Berikut adalah manfaat dari budaya kerja dalam suatu pekerjaan :

1. Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang baik.
2. Keterbukaan antara para individu dalam melakukan pekerjaan.
3. Saling bergotong royong apabila dalam suatu pekerjaan ada masalah yang sulit.

4. Menimbulkan rasa kebersamaan antara individu dengan individu lain dalam pekerjaan.
5. Cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi di dunia luar (Teknologi, Masyarakat, Sosial, Ekonomi dll.)

Jadi kita dapat menarik kesimpulan dari tujuan dan manfaat dari budaya kerja. Budaya kerja sangat penting dalam dunia pekerjaan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan seseorang dan dapat mengerti nilai-nilai yang terkandung dalam budaya kerja tersebut. Sehingga individu ini dapat menjadi karyawan atau pekerja yang baik dan bermanfaat bagi perusahaan yang mempekerjakannya.

Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan pengetahuan kepada para pekerja atau karyawannya tentang budaya kerja. Karena selain memberikan dan menambah wawasan untuk para karyawannya perusahaan juga dapat meningkatkan kualitas produksi yang dihasilkan oleh perusahaan dan berdampak positif bagi perusahaan. Karena dengan diberikan penyuluhan tentang budaya kerja para pekerja atau karyawan akan menambahkan rasa semangat untuk bekerja, menimbulkan rasa disiplin atas pekerjaannya dan akan menggugah rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja atau karyawan.

Berikut adalah contoh-contoh model budaya kerja berdasarkan Kajian-kajian yang dilakukan mengenai budaya kerja organisasi telah menampilkan beberapa model tertentu yaitu budaya autoritarian, budaya birokratik, budaya tugas, budaya individualistik, budaya tawar- menawar

dan budaya kolektiviti (lihat hllraian lengkap Sivalingam dan Siew Peng Yong, 1992) Berikut adalah penjelasannya :

- a. Budaya Kerja Autoritarian Budaya kerja jenis ini menumpukan kepada 'command and control'. Kuasa dan autoriti dalam organisasi biasanya terpusat kepada pemimpinnya yang seringkali disanjung sebagai , hero' .Pekerja akan diharapkan untuk memperlihatkan kesetiaan yang tinggi kepada pemimpin. Arahan dan peraturan dihantar dari atas menuju ke dasar organisasi.Budaya bentuk ini seringkali diamalkan dengan berkesan dalam organisasi yang bersaiz kecil seperti pemiagaan keluarga, syarikat kecil dan firma sederhana. Bagaimanapun terdapat agensi swasta yang melaksanakan budaya kerja ini dimana keputusan ditentukan oleh pengasas atau pemegang saham utama, manakala pekerja tidak mempunyai suara kecuali sebahagian kecil individu dalam organisasi yang diberi kepercayaan oleh pemilik atau pemegang saham utama tadi. Asas kepercayaan boleh berdasarkan kepada unsure nepotisme, kronisme, peribadi atau mungkin juga kecekapan.Dengan demikian hubungan personal yang rapat dengan pihak atasan adalah faktor penting dalam kelancaran pekerjaan dan kenaikan pangkat. Oleh itu bagi menjaga kepentingan, pekerja cenderung untuk bersikap 'yes man , dan 'play safe' daripada memberi pandangan kritikal bagi menjaga kedudukan dan kepentingan masing-masing.
- b. Budaya Kerja Birokratik Budaya kerja birokratik ini berasaskan kepada konsep bahawa organisasi boleh diurus dengan cekap menerusi kaedah

pengurusan bersifat impersonal, rasional, autoriti dan formaliti. Impersonal bermaksud setiap pekerja tertakluk kepada peraturan dan prosedur yang sama dan harus menerima layanan yang sama. Peraturan dan prosedur tersebut adalah dilaksanakan secara formal untuk mengingatkan pekerja akan etika dan keperluan yang dikehendaki daripada mereka. jawatan dalam organisasi adalah disusun mengikut hierarki supaya tanggungjawab, penyeliaan, autoriti dan akauntabiliti jelas dan mudah diikuti. Manakala untuk memastikan kelancaran dan kecekapan kerja, pengkhususan tugas dilakukan iaitu dengan memecah-mecahkan kerja menjadi lebih spesifik supaya pekerja mudah menguasai dan cekap melakukannya. Dalam masa yang sama, faktor meritokrasi digunapakai dalam organisasi iaitu pengambilan pekerja, kenaikan pangkat dan pemberian ganjaran diberi berdasarkan kebolehan dan prestasi kerja masing-masing.

- c. Budaya Kerja Fungsional Organisasi-organisasi kerja yang berjaya di Barat sering mengamalkan budaya kerja fungsional atau 'project-based' ini. Dalam konsep fungsional, kerja dalam organisasi dibagi dan ditugaskan kepada individu atau pasukan tertentu. Projek yang paling penting akan diserahkan kepada pekerja atau sekumpulan pekerja yang paling berkemampuan. Apabila projek tersebut selesai, maka tugas individu atau kumpulan akan selesai dan kumpulan baru pula akan dibentuk bagi melaksanakan projek yang lain. Oleh itu, struktur kumpulan adalah fleksibel dan interaksi adalah berasaskan kemahiran

dan hormat-menghormati. Keputusan akan diperolehi selepas perbincangan, perundingan dan persetujuan para anggota projek. Oleh itu kejayaan dinilai berasaskan kebolehan menyempurnakan projek yang memuaskan pelanggan. Bekerja secara bersama bagi menjayakan sesuatu projek ini membentuk solidariti pekerja dan mendorong penyesuaian antara personaliti yang berbeza kerana mereka sama-sama bertanggungjawab kepada kejayaan organisasi.

- d. Budaya Kerja Individualistik Dalam organisasi yang mengamalkan budaya kerja ini, individu tertentu menjadi tumpuan utama. Terdapat universiti yang bergantung kepada profesor ternama untuk menarik pelajar dan mendapatkan tajaan. Begitu juga firma konsultansi atau guaman biasanya bergantung penuh kepada individu (konsultan atau peguam) tertentu yang popular bagi menarik pelanggan. Dalam organisasi seperti ini segelintir kecil pekerja adalah tulang belakang kejayaan syarikat kerana mereka mempunyai reputasi, kredibiliti, kepandaian dan keterampilan. Kebolehan mendapatkan pelanggan seringkali menyebabkan mereka kurang terikat kepada peraturan dan prosedur. Kenaikan pangkat sepenuhnya bergantung kepada meritokrasi kerana setiap orang perlu membuktikan bahawa mereka memberi sumbangan yang lebih daripada orang lain kepada organisasi.
- e. Budaya Kerja Tawar Menawar Dalam organisasi jenis ini, kesatuan pekerja diiktiraf sebagai bagian utama dalam organisasi. Kesatuan sekerja berfungsi untuk menjaga kepentingan pekerja dan membantu

pengurusan mencapai matlamat organisasi. Perundingan dan tawar menawar berlangsung berdasarkan perundangan dan prosedur yang diakui oleh kedua-dua belah pihak. Meskipun pertikaian dan pertentangan pendapat kadangkala berlaku antara kesatuan sekerja dan majikan, tetapi ia sering dapat diselesaikan di meja rundingan. Dari satu segi pihak pengurusan boleh mendapat pandangan wakil kesatuan sekerja bagi melaksanakan peraturan, sistem dan ganjaran. Manakala kesatuan sekerja akan memastikan hak, kepentingan dan kebajikan pekerja diberi jaminan. Secara keseluruhannya pendekatan ini yang berkonsepkan hubungan rapat majikan pekerja bertujuan untuk mewujudkan situasi menang-menang antara kedua belah pihak.

- f. Budaya Kerja Kolektif Dikatakan bahawa antara kunci kejayaan organisasi Jepun adalah kebolehan mereka untuk menggunakan idea dan cadangan pekerja bawahan. Ini kerana pekerja adalah 'pemilik proses kerja' dan mereka lebih mengetahui tentang sistem dan tatacara melaksanakan kerja berbanding orang lain. Dengan itu pekerja diberi peluang untuk mengemukakan cadangan dan kreativitas bagi memperbaiki proses kerja, sistem dan prosedur. Dalam budaya kerja ada hal lain yang berkaitan dengan budaya kerja. Yaitu Etos kerja yang dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas (Sinamo, 2003,2).

3. Konsep Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Dalam kamus besar bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau sesuatu kelompok.

Secara terminologis kata etos, yang mengalami perubahan makna yang meluas. Digunakan dalam tiga pengertian berbeda yaitu:

1. Suatu aturan umum atau cara hidup.
2. Suatu tatanan aturan perilaku.
3. Penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku.

Dalam pengertian lain, etos dapat diartikan sebagai thumuhath yang berkehendak atau berkemauan yang disertai semangat yang tinggi dalam rangka mencapai cita-cita yang positif.

Dari keterangan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kata etos berarti watak atau karakter seorang individu atau kelompok manusia yang berupa kehendak atau kemauan yang disertai dengan semangat yang tinggi, guna mewujudkan sesuatu cita-cita.

Jadi kesimpulannya *Etos kerja* adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar maka etos kerja pada dasarnya juga merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai-nilai yang berdimensi transenden.

b. Fungsi dan tujuan etos kerja

Secara umum, etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut A. Tabrani Rusyan, fungsi etos kerja adalah :

- 1) Pendorong timbulnya perbuatan.
- 2) Penggairah dalam aktivitas.
- 3) Penggerak.

4. Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti:

1. Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin.
2. Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja.
3. Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
4. Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan.
5. Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

a. Aspek Kecerdasan yang Perlu Dibina dalam Diri, untuk Meningkatkan

Etos Kerja:

1. Kesadaran: keadaan mengerti akan pekerjaannya.
2. Semangat : keinginan untuk bekerja.
3. Kemauan : apa yang diinginkan atau keinginan, kehendak dalam bekerja.
4. Komitmen : perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan (janji dalam bekerja).
5. Inisiatif : usaha mula-mula, prakarsa dalam bekerja.
6. Produktif : banyak menghasilkan sesuatu bagi perusahaan.
7. Peningkatan : proses, cara atau perbuatan meningkatkan usaha, kegiatan dan sebagainya dalam bekerja.
8. Wawasan: konsepsi atau cara pandang tentang bekerja.(Siregar, 2000, p.24).

Dan ada pula cara-cara menumbuhkan etos kerja kepada individu yaitu, sebagai berikut :

1. Menumbuhkan sikap optimis :
 - a. Mengembangkan semangat dalam diri
 - b. Peliharalah sikap optimis yang telah dipunyai
 - c. Motivasi diri untuk bekerja lebih maju
2. Jadilah diri anda sendiri :
 - a. Lepaskan impian
 - b. Raihlah cita-cita yang anda harapkan

3. Keberanian untuk memulai :
 - a. Jangan buang waktu dengan bermimpi
 - b. Jangan takut untuk gagal
 - c. Merubah kegagalan menjadi sukses
4. Kerja dan waktu :
 - a. Menghargai waktu (tidak akan pernah ada ulangan waktu)
 - b. Jangan cepat merasa puas
5. Kosentrasikan diri pada pekerjaan :
 - a. Latihan berkonsentrasi
 - b. Perlunya beristirahat
6. Bekerja adalah sebuah panggilan Tuhan(Khasanah, 2004).

Maka dalam hal ini budaya kerja terbentuk dalam satuan kerja atau organisasi itu berdiri, artinya pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan yang menyangkut masalah organisasi . Cakupan makna setiap nilai budaya kerja tersebut, antara lain:

- a. Disiplin; Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.

- b. Keterbukaan; Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
- c. Saling menghargai; Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.
- d. Kerjasama; Kesiapan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan

5. Macam-macam Etos Kerja

Ada 8 (delapan) etos kerja yang perlu kita pahami yaitu :

1. Kerja adalah rahmat, Aku bekerja tulus penuh syukur
2. Kerja adalah amanah, Aku bekerja benar penuh tanggung jawab
3. Kerja adalah panggilan, Aku bekerja tuntas penuh integritas
4. Kerja adalah aktualisasi, Aku bekerja keras penuh semangat
5. Kerja adalah ibadah, Aku bekerja serius penuh kecintaan
6. Kerja adalah seni, Aku bekerja cerdas penuh kreatifitas
7. Kerja adalah kehormatan, Aku bekerja tekun penuh keunggulan
8. Kerja adalah pelayanan, Aku bekerja sempurna penuh kerendahan hati

6. Penelitian Terdahulu

Penelitian dengan judul konservasi budaya kerja sebelumnya sudah pernah dilakukan. Berikut beberapa penelitian dengan judul konservasi budaya kerja:

Pertama, penelitian dari YUSRAN ASSAGAF (2012) dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja yang meliputi : inisiatif individual, toleransi risiko dan dukungan manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar, Untuk menganalisis variabel budaya kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar. Sedangkan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas dan uji. Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh budaya kerja (inisiatif individu, toleransi risiko dan dukungan manajemen) terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar, menunjukkan bahwa untuk uji signifikan dari budaya kerja dengan 3 indikator (inisiatif individu, toleransi risiko dan dukungan manajemen) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan sebab mempunyai nilai $value < 0,05$. Dari hasil analisis mengenai inisiatif individu, toleransi risiko dan dukungan manajemen terhadap kinerja karyawan maka variabel yang lebih dominan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah inisiatif individual. Alasannya karena inisiatif individual memiliki nilai beta yang lebih besar jika dibandingkan dengan variabel lainnya, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi nilai inisiatif individual maka

pengaruhnya akan semakin kuat dan signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Kedua, penelitian ini dari FIET AVIAN PUTRA (2016). Dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja dan budaya organisasi kinerja pegawai di Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang”. Permasalahan diawali dari rendahnya kinerja sehingga Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja suatu instansi. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang terungkap nilai koefisien korelasi regresi cukup tinggi. Hal ini bermakna bahwa dalam sebuah organisasi, pemberian motivasi melalui penerapan budaya organisasi terhadap para anggota organisasi sangatlah penting sebagai upaya meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan bersama

Ketiga, penelitian ini dari Isna Ade Kartika (2014) dengan judul pengaruh budaya oerorganisasi terhadap kinerja karyawan jabatan staf kantor di PT Nusantara Parkerizing. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada jabatan staf kantor di PT Nusantara Parkerizing. Variabel budaya organisasi diuji menggunakan 10 indikator dan kinerja karyawan

menggunakan 8 indikator. Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian secara kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner ke responden, wawancara tidak terstruktur dan dari bahan referensi yang relevan. Hasil analisis dari uji korelasi sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier yang positif, yaitu semakin kuat budaya organisasi maka akan semakin baik dan positif pula kinerja karyawan dan begitu juga sebaliknya. Kemudian tingkat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan termasuk kategori sangat kuat. Selanjutnya uji menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil analisis dari uji regresi sederhana menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 67,9%, sedangkan sisanya yaitu 32,1% dipengaruhi variabel lain. Uji regresi sederhana juga menunjukkan apabila budaya organisasi mengalami peningkatan, maka akan meningkat pula kinerja karyawan dan begitu juga sebaliknya.

7. Analisis Teori

1. Teori Struktural Fungsionalisme

fungsionalisme menjadi teori yang dominan dalam perspektif sosiologi. Teori fungsional menjadi karya Talcott Parsons dan Robert Merton di bawah pengaruh tokoh – tokoh yang telah dibahas diatas. Sebagai ahli teori yang paling mencolok di jamannya, Talcott Parson

menimbulkan kontroversi atas pendekatan fungsionalisme yang ia gulirkan. Parson berhasil mempertahankan fungsionalisme hingga lebih dari dua setengah abad sejak ia mempublikasikan *The Structure of Social Action* pada tahun 1937. Dalam karyanya ini Parson membangun teori sosiologinya melalui “analytical realism”, maksudnya adalah teori sosiologi harus menggunakan konsep-konsep tertentu yang memadai dalam melingkupi dunia luar. Oleh karenanya, teori harus melibatkan perkembangan dari konsep-konsep yang diringkas dari kenyataan empiric, tentunya dengan segala keanekaragaman dan kebingungan-kebingungan yang menyertainya. Dengan cara ini, konsep akan mengisolasi fenomena yang melekat erat pada hubungan kompleks yang membangun realita sosial. Keunikan realism analitik Parson ini terletak pada penekanan tentang bagaimana konsep abstrak ini dipakai dalam analisis sosiologi. Sehingga yang di dapat adalah organisasi konsep dalam bentuk sistem analisis yang mencakup persoalan dunia tanpa terganggu oleh detail empiris. Seperti penjelasan singkat sebelumnya, Merton mengkritik apa yang dilihatnya sebagai tiga postulat dasar analisis fungsional(hal ini pula seperti yang pernah dikembangkan oleh Malinowski dan Radcliffe brown. Adapun beberapa postulat tersebut antara lain:

- a) Kesatuan fungsi masyarakat , seluruh kepercayaan dan praktik sosial budaya standard bersifat fungsional bagi masyarakat secara keseluruhan maupun bagi individu dalam masyarakat, hal ini berarti sistem sosial yang ada pasti menunjukkan tingginya level integrasi.

Dari sini Merton berpendapat bahwa, hal ini tidak hanya berlaku pada masyarakat kecil tetapi generalisasi pada masyarakat yang lebih besar.

- b) **Fungsionalisme universal** , seluruh bentuk dan stuktur sosial memiliki fungsi positif. Hal ini di tentang oleh Merton, bahwa dalam dunia nyata tidak seluruh struktur , adat istiadat, gagasan dan keyakinan, serta sebagainya memiliki fungsi positif. Dicontohkan pula dengan stuktur sosial dengan adat istiadat yang mengatur individu bertingkah laku kadang-kadang membuat individu tersebut depresi hingga bunuh diri. Postulat structural fungsional menjadi bertentangan.
- c) **Indispensability**, aspek standard masyarakat tidak hany amiliki fungsi positif namun juga merespresentasikan bagian bagian yang tidak terpisahkan dari keseluruhan. Hal ini berarti fungsi secara fungsional diperlukan oleh masyarakat. Dalam hal ini pertentangan Merton pun sama dengan parson bahwaada berbagai alternative structural dan fungsional yang ada di dalam masyarakat yang tidak dapat dihindari.

2. Teori Kelas

Teori Kelas merupakan teori yang berdasarkan pemikiran bahwa: “sejarah dari segala bentuk masyarakat dari dahulu hingga sekarang adalah sejarah pertikaian antara golongan”. Analisa Marx mengemukakan bagaimana hubungan antar manusia terjadi dilihat dari hubungan antara posisi masing-masing terhadap sarana-sarana Produksi, yaitu dilihat dari usaha yang berbeda dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang

langka. Perbedaan atas sarana tidak selalu menjadi sebab pertikaian antar golongan. Marx Beranggapan bahwa posisi didalam struktur yang seperti ini selallu mendorong mereka untuk melakukan tindakan yang bertujuan untuk memperbaiki nasib mereka. Marx beranggapan bahwa meskipun gejala-gejala historis adalah hasil dari mempengaruhi berbagai komponen, namun pada analisa terakhir hanya ada satu independent variable yaitu Faktor Ekonomi. Dan menurut Marx sendiri, perkembangan-perkembangan politik, hukum filsafat, kesusasteraan serta kesenian, semuanya tertopang pada faktor ekonomi. Ada beberapa unsur dalam teori kelas Karl Marx yang perlu diperhatikan. Pertama, tampak betapa besarnya peran segi struktural dibandingkan segi kesadaran dan moralitas. Pertentangan antar buruh dengan majikan bersifat objektif karena berdasarkan kepentingan objektif yang didasarkan kedudukan mereka masing-masing dalam proses produksi. Kedua, karena kepentingan kelas pemilik dengan kelas buruh secara objektif bertentangan, mereka juga akan mengambil sikap dasar yang berbeda terhadap perubahan sosial. Kelas pemilik, dan kelas-kelas atas pada umumnya mesti bersikap konserfatif, sedangkan kelas buruh, dan kelas-kelas bawah pada umumnya, akan besikap progresif dan revolusioner. Ketiga, dengan demikian menjadi jelas mengapa bagi Marx setiap kemajuan dalam susunan masyarakat hanya dapat tercapai melalui revolusi. Begitu kepentingan kelas bawah yang sudah lama ditindas mendapat angin, kekuasaan kelas penindas mesti dilawan dan digulingkan. Apabila kelas bawah bertambah kuat,

kepentingannya pun akan mengalahkan kepentingan kelas atas, jadi akan mengubah ketergantungan dari pada pemilik dan itu berarti membongkar kekuasaan kelas atas.

Marx juga berpendapat bahwa, perbedaan atas sarana tidak selalu menjadi sebab dari pertikaian anatar golongan . posisi dalam struktur yang demikian malah mendorong mereka untuk melakukan tindakan yang bertujuan untuk memperbaiki nasib mereka.

3. Teori Demokrasi Industri

Teori ini memasukan unsur demokrsi dalam hubungan kerja industri. Berdasarkan penelitian Sydney dan Beatrice Webb terhadap serikat buruh di Inggris, maka dikemukakan teori demokrasi industri. Mereka menyimpulkan bahwa perkembangan serikat buruh dalam hubungan kerja industri sejajar dengan pertumbuhan demokrasi dalam pemerintahan. Di lain pihak, Summer Sliether mengemukakan bahwa perkembangan serikat pekerja dapat dikembangkan peraturan kerja menjadi suatu sistem, System of Industri Jurisprudence. Sistem ini lebih bersifat melindungi para pekerja dari pada sistem hukum yang melindungi warga negara dari tindak kesewenangan pemerintah.

B. Kerangka Konsep

Kerangka konsep merupakan alur penelitian yang dipakai oleh seorang peneliti. Pada kerangka pemikiran ini berisi gambaran mengenai penelitian yang akan dilakukan. Pada penelitian ini analisis faktor-faktor yang mempengaruhi alih buruh kerja di Pelabuhan Garongkong, faktor-

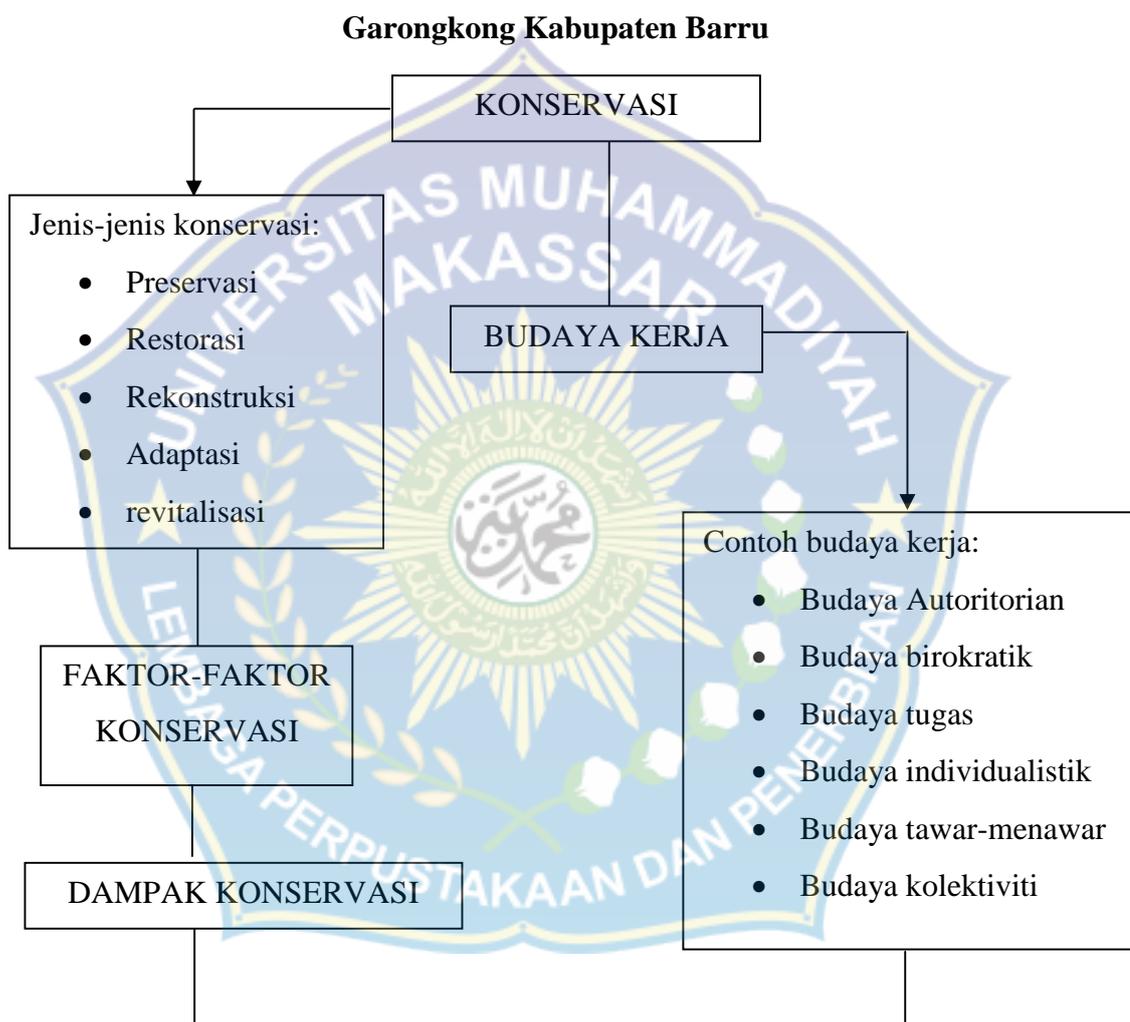
faktor yang mempengaruhi antara lain pendapatan buruh kerja, pekerjaan yang kurang lancar, kondisi alam. Kombinasi dari tiga faktor tersebut diperkirakan akan mempengaruhi jumlah alih fungsi lingkungan. Kemudian nantinya akan dianalisis dampak-dampak dari budaya kerja tersebut.

Disini dinyatakan bahwa konsep konservasi adalah semua kegiatan pelestarian sesuai dengan kesepakatan yang telah dirumuskan dalam piagam tersebut. Konservasi adalah konsep proses pengelolaan suatu tempat atau ruang atau obyek agar makna kultural yang terkandung di dalamnya terpelihara dengan baik. Kegiatan konservasi meliputi seluruh kegiatan pemeliharaan sesuai dengan kondisi dan situasi lokal maupun upaya pengembangan untuk pemanfaatan lebih lanjut. Namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya. Terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk, dimana besarnya

hubungan antara pemimpin dengan bawahannya akan menentukan cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

Peta Konsep Konservasi Budaya Kerja yang terjadi di Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru



Gambar 1 : Kerangka Konsep

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini ingin mencoba mengkaji Konservasi Budaya Kerja. Sesuai dengan judul dan rumusan masalah, maka peneliti ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif sebagaimana Moleong (2004;30) menyatakan bahwa metode kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan ini digunakan untuk mengungkapkan bagaimana konservasi budaya kerja yang terjadi di Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru.

B. Lokus Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi wilayah atau tempat penelitian berlokasi di Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru.

C. Informan Penelitian

Untuk Menentukan Informan Penelitian Dalam kualitatif tidak menggunakan istilah populasi tetapi oleh Spradley dinamakan social situation yang terdiri dari tiga elemen yaitu : Tempat, pelaku, dan aktivitas yang berinteraksi secara sinergis (Sugiyono, 2008;215).

Teknik yang digunakan untuk menentukan sasaran atau informan dalam penelitian adalah purposive sampling, penentuan sasaran penelitian yang dilakukan secara sengaja dengan pertimbangan kepada buruh kerja yang

ada di lokasi tersebut. Sasaran atau informasih yaitu buruh kerja yang di anggap mengetahui permasalahan yang ingin di teliti.

Penelitian ini hanya mengambil beberapa informan dari buruh kerja di Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru, Dengan menarik 4 buruh kerja dari seluruh penduduk yang memilikih masalah budaya kerja (Tinjauan Sosiologi Buruh Kerja di Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru).

D. Fakus Penelitian

Konservasi adalah upaya-upaya pelestarian lingkungan akan tetapi tetap memperhatikan manfaat yang bisa didapatkan pada saat itu dengan cara tetap mempertahankan keberadaan setiap komponen-konponen lingkungan untuk pemanfaatan di masa yang akan datang. Atau konservasi adalah suatu upaya yang dilakukan oleh manusia untuk dapat melestarikan alam, konservasi bisa juga disebut dengan pelestarian ataupun perlindungan. Jika secara harfiah konservasi berasal dari bahasa Inggris yaitu dari kata “*Conservation*” yang berati pelestarian atau perlindungan.

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

E. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif yang menjadi instrumen atau alat menelitian adalah penelitian itu sendiri (Sugiyono, 2008: 222). Dalam

penelitian ini penelitian berfungsi menetapkan fokus penelitian, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas semuanya mengenai Konservasi Budaya Kerja yang terjadi di Pelabuhan Garongkong.

F. Jenis Data dan Analisa Data

1. Jenis Data

a. Data Primer

Data yang dikumpulkan melalui pengamatan langsung pada obyek. Untuk melengkapi data, maka melakukan wawancara secara langsung dan mendalam dengan berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebagai alat pengumpulan data.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari hasil-hasil penelitian yang relevan dan data yang tidak secara langsung diperoleh dari responden, tetapi diperoleh dengan menggunakan dokumen yang erat hubungannya dengan pembahasan.

2. Analisis Data

Seluruh rangkaian informasi dan fakta lapangan yang berhasil dikumpulkan dilapangan akan dianalisis secara kualitatif dengan menggambarkan secara utuh dan jelas serta mendalam yang kemudian akan dinarasikan dan diinterpretasikan oleh penulis berdasarkan penelitian yang dilakukan.

Analisis data ini dilakukan dengan cara menyusun, mereduksi data, mendisplay data yang dikumpulkan dari berbagai pihak dan memberikan verifikasi untuk disimpulkan.

G. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian yang dilakukan menggunakan 2 macam, yaitu:

1. Observasi : Dalam hal ini penelitian melakukan pengamatan secara langsung untuk memperoleh data yang sekiranya mendukung dan melengkapi materi atau data yang diperoleh dari wawancara yang dilakukan dari para responden. Untuk mendapatkan data tersebut digunakan instrument berupa pedoman wawancara.
2. Wawancara mendalam : sesuai dengan dasar penelitian yang dilaksanakan yaitu pendekatan deskriptif kualitatif, maka cara pengumpulan data dengan cara wawancara sangat tepat sebab dimungkinkan untuk memperoleh informasi lebih detail dari objek yang diteliti. Untuk mendapatkan data tersebut digunakan instrument berupa pedoman wawancara.
3. Dokumentasi yang dimaksudkan penulis disini adalah peninggalan tertulis seperti arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku, teori, dalil atau hukum-hukum, dan lain-lain yang termasuk dengan masalah penelitian.
4. Partisipatif yang dilakukan dengan cara terjun langsung ke lapangan, baik keadaan fisik maupun perilaku yang terjadi selama berlangsungnya penelitian. Pengamatan ini mempunyai maksud bahwa pengumpulan data melibatkan interaksi sosial antara peneliti dengan subjek penelitian

maupun informan dalam suatu setting selama pengumpulan data harus dilakukan secara sistematis tanpa menempatkan diri sebahai peneliti.

H. Teknik Analisis Data

Sesuai dengan penelitian ini, maka data yang ada dianalisis dengan teknik kualitatif deskriptif, artinya data-data yang ada dianalisis dilapangan dikumpulkan kemudian diolah dengan klasifikasi dan dianalisis secara naratif kualitatif (Sugiono: 2012).

Tahap pengumpulan data yaitu memasuki lingkungan penelitian dan melakukan pengumpulan data penelitian. Penelitian pengumpulan data dari sumber data dalam hal ini beberapa keluarga di Kecamatan Cendana sesuai kriteria pengambilan sampel melalui teknik wawancara dan observasi. Adapun langkah-langkah teknik data dengan menggunakan model Miles dan Haberman adalah sebagai berikut (Satori & Aan Komariah, 2011 : 39).

1. Tahap reduksi data yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyerderhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis dari lapangan. Peneliti melakukan analisis data dengan cara merangkum, memilih hal-hal yang pokok serta memfokuskan pada hal-hal yang penting dalam menganalisis data sesuai dengan tujuan penelitian.
2. Tahap penyajian data yaitu penyajian informasi untuk memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Peneliti akan merorganisasikan data, membuat kedalam pola, membuat uraian singkat, bagan dan hubungan antar kategori.

Uji keabsahan data dilakukan peneliti dengan mengumpulkan data sampai data yang diperoleh jenuh. Artinya, jawaban-jawaban yang diperoleh dari hasil pengumpulan data telah merujuk pada maksud yang sama sesuai dengan tujuan penelitian.

I. Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data adalah upaya yang dilakukan dengan cara menganalisa data atau memeriksa data mengorganisasikan data, mencari dan menemukan pula, menemukan apa yang penting berdasarkan kebutuhan dalam penelitian dan memutuskan apa yang di publikasikan. Langkah analisis data akan melalui beberapa tahap, mengelompokannya, memilih dan memilah data dan lalu menganalisannya. Untuk memperkuat keabsahan data, maka penelitian melakukan usaha-usaha yaitu di teliti kredibilitannya dengan melakukan teknik-teknik sebagai berikut:

1. Perpanjangan Masa Pengamatan

Perpanjangan masa pengamatan dilakukan apabila peneliti merasa masih ada data yang memerlukan pendalaman lebih lanjut. Dengan perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan informan untuk memperoleh keterangan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. Perpanjangan pengamatan dilakukan dengan cara menambah waktu kehadiran peneliti di lokasi penelitian. Selain memperpanjang pengamatan dengan menggunakan media elektronik.

2. Meningkatkan Ketekunan

Untuk meningkatkan ketekunan, penelitian nisa melakukan dengan sering menguji data dengan teknik pengumpulandata yaitu pada saat pengembangan data dengan teknik observasi dan wawancara, maka penelitian lebih rajin mencatat hal-hal yang detail dan tidak menunda-nunda dalam merekam data kembali, juga tidak menganggap mudah atau enteng data dan informasi.

3. Triangulasi

Triangulasi dilakukan untuk mengecek atau memeriksa keakuran atau ketepatan data yang terkumpul. Triangulasi yang di gunakan ada dua, Yaitu: Triangulasi sumber dan triangulasi metode. Triangulasi sumber dilakukan untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Triangulasi sumber dilakukan dengan tujuan untuk membandingkan hasil antara data yang telah dikemukakan. Triangulasi metode dilakukan untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Triangulasi metode dilakukan dengan tujuan untuk membandingkan data yang diperoleh dari data yang berupa observasi dan wawancara. Data yang dilaporkan adalah data yang memiliki kesamaan. Sehingga data yang memiliki kemiripan atau kesamaan dianggap sebagai hasil.

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber adalah untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber, maksudnya bahwa apabila data yang diterima dari sumber adalah maragukan, maka harus mengecek kembali ke sumber lain, tetapi sumber data tersebut harus setara sederatnya. Kemudian peneliti menganalisis dara tersebut sehingga menghasilkan suatu kesimpulan dan dimintakan kesempatan dengan sumber-sumber data tersebut.

b. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik adalah untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda, yaitu yang awalnya menggunakan teknik observasi, maka dilakukan lagi teknik pengumpulan data dengan teknik wawancara kepada sumber data yang sama dan juga melakukan teknik dokumentasi.

c. Triangulasi peneliti

Triangulasi peneliti adalah membandingkan hasil pekerjaan seorang peneliti dengan peneliti lainnya (peneliti yang berbeda) tidak lain untuk mengecek kembali tingkat kepercayaan data, dengan begitu akan memberi kemungkinan bahwa hasil penelitian yang diperoleh akan lebih dipercayai.

d. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu adalah pengujian data yang telah dikumpulkan dengan memverifikasi kembali data melalui informan yang sama pada waktu yang berbeda

J. Jadwal Penelitian

| NO | KEGIATAN | BULAN | | | | | | |
|----|-----------------------------------|-------|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. | Tahap Persiapan Penelitian | | | | | | | |
| | a. Penyusunan dan Pengajuan Judul | | | | | | | |
| | b. Pengajuan Judul | | | | | | | |
| | c. Perijinan Proposal | | | | | | | |
| 2. | Tahap Pelaksanaan | | | | | | | |
| | a. Pengumpulan Data | | | | | | | |
| | b. Analisis Data | | | | | | | |
| 3. | Tahap Penyusunan Laporan | | | | | | | |

Kegiatan penelitian ini berlangsung enam bulan. Bulan pertama adalah proses pengajuan judul proses penelitian, bulan kedua sampai bulan ke empat, melakukan survey pendahuluan agar dapat diakses lokasi penelitian dengan mudah nantinya, kemudian bulan ke-lima dan bulan ke-enam adalah kegiatan yang dilakukan adalah seminar proposal penelitian. Seminar proposal dilakukan untuk menguji sampai dimana penguasaan proposal oleh calon

peneliti, agar tidak terjadi kesalahan yang fatal saat penelitian itu berlangsung.



BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. History wilayah

Pelabuhan Garongkong merupakan milik rektorat jenderal pehubungan laut, Kementerian Perhubungan di kabupaten barru, Makassar, Sulawesi Selatan, yang baru di bangun mampu melayani kapal berukuran besar. Terbukti dalam suatu kegiatan uji coba bongkar muat, mampu melayani KM Fortune yang berbobot 28.000 GT yang mengangkut PT Bosowa.

B. Profil wilayah

Kabupaten Barru terletak dipesisir pantai barat, provinsi Sulawesi selatan. Secara geografis Barru terletak pada titik koordinat 4°0.5'49"-4°47'35" LS dan 119°35'00"-119°49'16"BT dengan luas wilayah 1.774,72 km² dan berada ± 102 km disebelah utara kota Makassar ibu kota propinsi Sulawesi selatan yang dapat ditempuh melalui perjalanan darat 2,5 jam. Kabupaten barru berada di antara kota Makassar dan kota pare-pare dan merupakan jalur perlintasan trans Sulawesi.

Batas Wilayah Kabupaten Barru

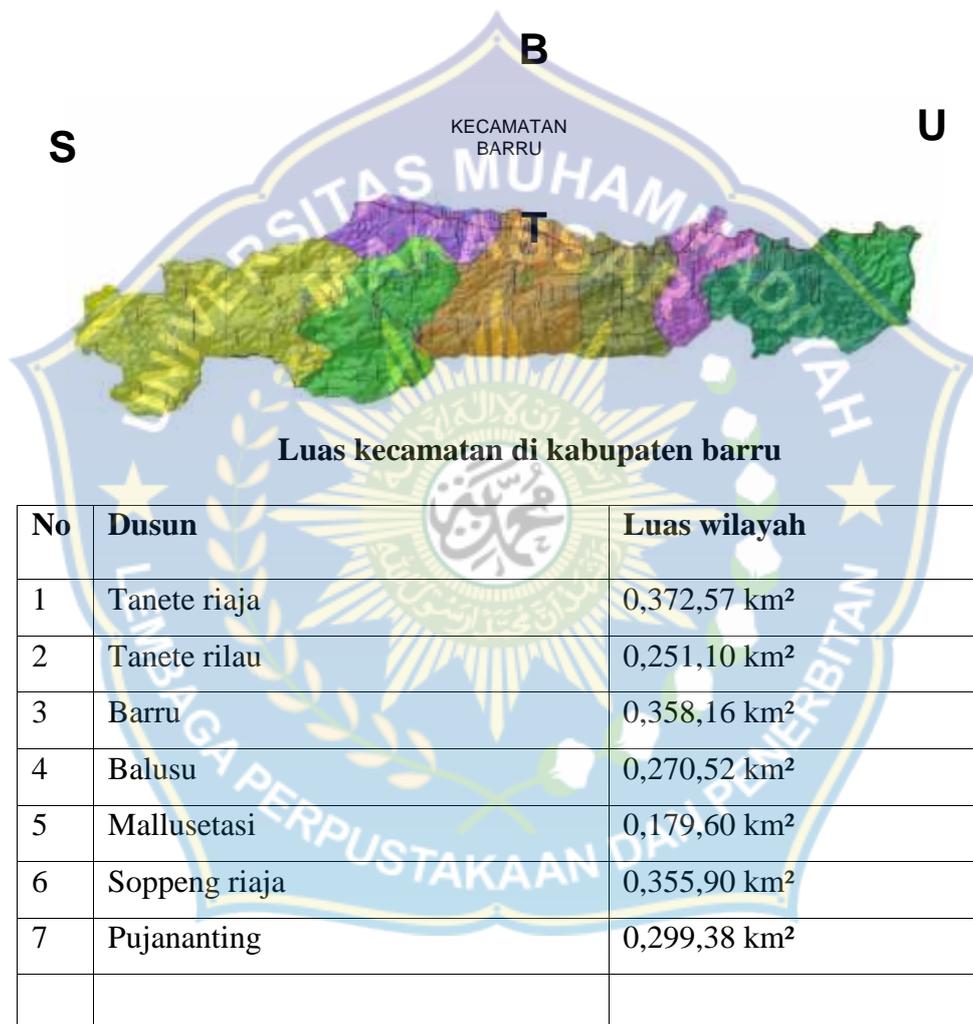
| No | Batas | Desa/kecamatan |
|----|---------|----------------|
| 1 | Utara | Pare-pare |
| 2 | Timur | Soppeng/Bone |
| 3 | Selatan | Pangkep |
| 4 | Barat | Selat Makassar |

Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru

Tabel 4.B.1

Kabupaten Barru terdiri atas 8 dusun yang yang berpusat pada desa wamsisi sebagai pusat pemerintahan baik pemerinthan secara konstitusional maupun pusat pemerintahaan adat. Dusun-dusun tersebut adalah lihat table berikut:

Peta Kabupaten Barru



Badan Pusat Statistik Buru Selatan

Tabel 4.b.2

Gambar 4.B.1

Peta Kecamatan Barru



Gambar 4.B.2

C. Jumlah Penduduk

Jumlah penduduk Kabupaten Barru pada tahun 2016 sebesar 171.217 jiwa, meningkat sebesar 0,53 persen dibanding tahun 2015 yang berjumlah 170.316 jiwa. Jumlah penduduk terbesar berada pada Kecamatan Barru yang mencapai 40.374 jiwa dan terendah pada Kecamatan Pujananting dengan jumlah 13.042 jiwa. Sementara dari segi kepadatan, Kecamatan Tanete Rilau berada pada tingkat kepadatan paling tinggi yaitu sebesar 423,95 jiwa/km² dan paling rendah pada Kecamatan Pujananting yaitu 41,50 jiwa/km².

D. Sistem Kemasyarakatan

Masyarakat desa Garongkong didasarkan ikatan persaudaraan yang ada dalam ruang lingkup wilayah yang diatur oleh sistem adat atau nilai-nilai dan norma yang berlaku sebagai keharusan bagi masyarakat adat desa garongkong namun tidak terlepas dari aturan pemerintah.

E. Mata Pencaharian dan Sistem Ekonomi

1. Pertanian

Mengingat sebagian besar wilayah Kabupaten Barru berupa lahan pertanian maka saat ini dan masa yang akan datang sektor ini akan menjadi salah satu sektor unggulan yang diunggulkan. Sektor pertanian merupakan sektor penyumbang terbesar terhadap pembentukan PDRB. Sektor pertanian sangat berpengaruh dalam hal penyediaan bahan pangan, penganeekaragaman menu makanan, dan penyerapan tenaga kerja. Untuk itu di Kabupaten Barru pada saat ini dalam rangka untuk meningkatkan produksi pertanian telah dilaksanakan Program Pembinaan dan Produksi Pertanian, program ini bertujuan untuk meningkatkan jumlah dan mutu produksi komoditi Pertanian, kegiatan yang dilakukan dalam program ini meliputi :

- a) Pengembangan Budidaya dan Peningkatan Mutu Produksi Tanaman Pertanian dan Perkebunan.
- b) Pengembangan Benih Komoditi Unggulan.
- c) Pembinaan Sumberdaya Pertanian dan Perkebunan.
- d) Pengembangan Instalasi Kebun Benih.

Adapun jenis tanaman petani yaitu: kacang tanah, kacang hijau, ubi jalar, jagung dan padi.

2. Perkebunan

Beberapa komoditas perkebunan yang mempunyai prospek akan memberi kontribusi terhadap produksi di Kabupaten Barru.

Berikut beberapa jenis perkebunan yang ada daerah kecamatan baru: pisang, manga, papaya, jambu biji, nanas, durian, nangka, rambutan, sukun, cabai rawit, kacang panjang, semangka, kangkung dan tomat.

3. Kelautan dan Perikanan

Wilayah pesisir di Kabupaten Barru mempunyai panjang garis pantai 78 kilometer (km). Kabupaten Barru sangat potensial dalam bidang Perikanan/Perairan. Selain itu perikanan laut, pesisir dan perikanan darat mempunyai potensi pasar yang cukup baik. Hasil produksi perikanan laut mempunyai peluang pasar ekspor dan perikanan darat, meskipun ada peluang ekspor akan tetapi lebih dominan peluang pasar dalam negeri.

Meskipun sub sektor perikanan secara umum mempunyai potensi yang besar sebagai andalan pendapatan daerah maupun masyarakat dan terbukti ketangguhannya dalam menghadapi krisis, namun dalam pengembangan sektor perikanan ke depan masih cukup banyak masalah yang akan dihadapi. Pemanfaatan sumberdaya perikanan dan produktifitas pada umumnya masih rendah.

Berikut ini adalah budidaya perikanan laut: kepiting, ikan kerapu, teripang, ikan tuna, rumput laut, kakap dll. Adapun hasil tambak yaitu, udang windu, ikan patinng, ikan bandeng, nila, lele dan gurami.

4. Peternakan

Pengembangan sektor peternakan di Kabupaten Barru mengacu kepada tujuan pembangunan peternakan yakni meningkatkan pendapatan peternak, membuka kesempatan kerja melalui peningkatan populasi dan

produksi ternak guna memenuhi kebutuhan dalam daerah maupun antar pulau dan juga untuk peningkatan gizi masyarakat melalui penyediaan sumber protein hewani, potensi ternak plasma nutfah seperti Sapi Bali, Kambing, Ayam, Itik, yang dapat dikembangkan kualitasnya menjadi produk unggulan.

Potensi yang dapat dikembangkan oleh investor adalah pembibitan Sapi Bali (Breeding) dan penggemukan Sapi Bali (Fattening). Hal ini sejalan dengan program pemerintah Kabupaten Barru untuk menjadikan Barru sebagai pusat pemurnian dan pengembangan Sapi Bali. Hal ini didukung oleh adanya pabrik pakan ternak yang dapat memenuhi kebutuhan pakan.

Berikut ini jenis peternakan yang ada di wilayah kecamatan barru: sapi potong, kambing, ayam petelur, ayam potong dan itik.

5. Pertambangan dan Energi

Kondisi geologi daerah Barru yang kompleks akibat tektonik, menyebabkan potensi pertambangan daerah Barru sangat besar dari segi bahan galian batuan, mineral dan logam. Bahan galian yang bernilai ekonomis tersebar dari Utara hingga selatan daerah Barru. Kromit ditemukan dalam batuan ultrabasa di timur Barru, terutama pada bagian yang berlapis berupa lensa, tanah pelapukannya mengandung apungan kromit. Khusus di sebelah Selatan daerah Barru di Kecamatan Pujananting dan Tanete Riaja

Potensi bahan galian yang bernilai ekonomis banyak dijumpai antara lain: emas, galena, mangan dan batubara.

6. Industri, Perdagangan dan Koperasi

Sektor industri sebagai sektor usaha ekonomi potensial untuk dikembangkan, dimana sektor ini berpengaruh terhadap ekonomi serta dapat menggerakkan sektor pembangunan lainnya.

Perkembangan sektor industri sebagai sektor usaha menyerap tenaga kerja tentunya berdampak pada percepatan proses pembangunan wilayah.

F. Sistem Kepercayaan

Mayoritas penduduk Barru beragama Islam menurut catatan Kementerian Agama Kabupaten Barru dan juga terdapat 362 Protestan , 62 katolik, dan 4 penganut budha di Barru. jumlah tempat peribadatan yaitu total 268 Masjid, 34 Mushola , 39 langgar dan 3 gereja.

G. Sistem Transportasi

Sistem transportasi yang memadai juga sangat berperan dalam pembangunan perekonomian suatu daerah/wilayah. Dengan sistem transportasi yang baik, maka kehidupan masyarakat akan berjalan dengan lancar. Hubungan antar wilayah pun juga akan menjadi lebih mudah sehingga roda perekonomian bisa berjalan dengan lancar.

Jalan merupakan infrastruktur yang mampu menentukan keberhasilan pembangunan sektor lainnya. Infrastruktur ini menentukan tingkat mobilitas barang dan jasa, yang menjadi kekuatan untuk sektor perdagangan dan

selanjutnya meningkatkan kemampuan sektor-sektor produksi, yaitu pertanian, pertambangan dan industri.

Prasarana jaringan jalan yang ada di Kabupaten Barru kondisinya terus mengalami perbaikan menuju kondisi jalanan yang lebih bagus dan memberi kenyamanan bagi para pemakai jalan sehingga diharapkan mampu menunjang kegiatan perekonomian masyarakat dan daerah. Prasarana jalan di Kecamatan Barru dapat diklasifikasikan yaitu jalanan untuk mobil dan motor serta pelabuhan untuk kapal very.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Pandangan Buruh Kerja Terhadap Pekerjaan yang Digelutinya

Untuk menjalani kehidupan, manusia terdorong melakukan sesuatu untuk dapat bertahan hidup sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Kemampuan ini yang digunakan untuk memilih pekerjaan sehingga seseorang dapat menentukan penilaian tentang pekerjaan yang “baik” dan pekerjaan yang “tidak baik”, dalam artian ada jenis-jenis pekerjaan yang dipandang oleh masyarakat memiliki citra lebih baik ketimbang pekerjaan lainnya.

Pekerjaan sebagai *buruh kerja (Pangessang)* oleh beberapa individu/masyarakat dianggap sebagai pekerjaan yang kasar dan tidak memiliki masa depan yang baik, sebuah pekerjaan yang seringkali tidak dipandang sebagai sebuah pekerjaan. Namun, bagi para individu yang menjalankan pekerjaan tersebut, kesesuaian hati akan pekerjaan yang mereka lakukan memberikan suatu gambaran tentang dunia keseharian mereka, yang mampu bertahan seiring dengan perkembangan zaman yang senantiasa menuntut mereka untuk bekerja keras dalam rangka mempertahankan kehidupannya. Bekerja menjadikan manusia lebih berarti dan memiliki tujuan hidup. Dengan bekerja, manusia mengubah alam sekitarnya menjadi.

Sahabatnya untuk memproduksi segala kebutuhannya. Dengan bekerja, manusia mengaktualisasikan eksistensinya pada lingkungan sosialnya. Dengan bekerja, suami menjadi berarti bagi istri dan anaknya. Peran dan kesadaran akan tanggung jawab mereka yang memberikan mereka satu kelemahan atau kekurangan dalam memenuhi segala bentuk kebutuhan hidup mereka, sehingga mau tidak mau mereka harus bekerja untuk bertahan hidup.

Seperti halnya sebagai bekerja sebagai Pangessang, Pekerjaan yang dipilih inilah yang memberikan mereka “gaya tersendiri yang khas”, yang hanya mereka sesama profesi yang mengerti alasan-alasan di baliknya. Mereka mengerti tentang apa yang mereka kerjakan, kesesuaian hati akan pekerjaan yang mereka kerjakan memberikan satu gambaran tentang dunia keseharian mereka yang bertahan atas perkembangan zaman yang menuntut mereka untuk bekerja keras dalam mempertahankan hidup sehingga banyak diantara mereka mempersepsikan kehidupan mereka dengan beragam gambaran tentang kehidupan seorang yang bekerja sebagai *buruh pikul* (*Pangessang*). Sebagaimana yang di ungkapkan oleh “Olleng Umur 35 tahun”, mengatakan bahwa :

“enkana tellu taung mantaji pangessang, mega sibawakku meraka majjama mantaji supiri oto, mantaji tukang batu, tafi dewelo afana manyamengni sedding upegau yare jama-jamange, nasaba wullaini panrei manengi keluargaku ku bola’e”

Artinya :

Saya jadi *buruh kerja* (*Pangessang*) sudah tiga tahun, banyak temanku panggil untuk bekerja menjadi supir, atau buruh bangunan,tapi saya tidak mau, saya sSuka pekerjaan ini, dari gajiku saya bisa beri makan anak istriku dirumah.” (wawancara pada tanggal 15 Juli 2017)

Informan diatas mengatakan bahwa apa yang mereka kerjakan merupakan pekerjaan pilihan mereka. Mereka memilih sebagai buruh kerja (*pangessang*) disesuaikan dengan jiwa mereka sebagai manusia yang sadar akan tanggung jawab sebagai seorang suami. Lebih lanjut informan mengatakan bahwa :

“Alhamdulillah denengka umasiri mantaji pagessang, afana upoji jama-jamaku, yamaneng tawe lo maneng majjama nasaba lomi panrewi keluargana, yami upilih jama-jaamange yare nasaba sicoco tona sedding atau siatemme temmekenna”. (Wawancara pada tanggal 15 Juli 2017).

Artinya :

“Saya tidak pernah malu kerja jadi *buruh kerja (Pangessang)*, saya suka dengan pekerjaan ini, semua orang yang ada didunia ini hidup untuk makan, saya pilih kerja begini karena jadi pangessang itu senang saya rasa”

Pengakuan informan akan kesenangan yang didapatkan dari pekerjaan yang digelutinya, membuat mereka bertahan untuk bekerja sebagai pangessang. Sederhananya, manusia membuat satu pilihan berdasarkan apa yang mereka pikirkan sebagai akhir atau konsekuensi pilihan yang diambil. Hal ini telah ditunjukkan oleh informan yang berprofesi sebagai pangessang.

Disesuaikan dengan pernyataan informan di atas, informan “Aco (30 tahu)” yang juga bekerja sebagai buruh pikul mengatakan :

“Lebih baik juga kurasa jadi *buruh kerja (Pangessang)* karena lebih enak kerjanya, baru tidak ada jam kerjanya juga, kalau saya capek bisaka ijin sama bos, tapi kerja begini itu tidak tentunya waktunya, kalau ada barang yang masuk, baru kita kerja” (wawancara pada tanggal 18 Juli 2017).

Hal yang sama dengan di atas, di ungkapkan pula oleh “Ansar (36 tahun)” bahwa :

“Jaman sekarang itu susah sekali dapat kerja, saya mau jadi *buruh kerja (Pangessang)* ka saya mau makan dan mauka hidup mandiri supaya bisaka juga bantu orang tuaku.”

Berdasarkan penjelasan informan di atas, dapat kita lihat bahwa dipilihnya pekerjaan sebagai *buruh kerja (Pangessang)* bukan karena paksaan tetapi pekerjaan sebagai *buruh kerja (Pangessang)* merupakan pekerjaan yang sesuai dengan kemauan mereka sendiri yang secara bebas menentukan apa yang mereka harus kerjakan dan mendapatkan hasil atau pendapatan sehari-hari mereka dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidup. Sejalan dengan hal ini Ansar (36 tahun) mengungkapkan bahwa :

“Saya kerja jadi *buruh kerja (Pangessang)* itu karena kupikir dari pada tidak ada pekerjaan yang saya masuki, karena susah sekarang untuk cari kerja, Cuma ini saja yang saya bisa kerja”

★ Dari hasil wawancara di atas, dapat dikatakan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan adalah bentuk dari kenyamanan akan apa yang mereka kerjakan, pandangan mereka atas apa yang mereka jalani adalah salah satu bentuk kesenangan tersendiri dan tanggung jawab mereka sebagai suami atau sebagai seorang anak yang peduli terhadap kebutuhan orang tua mereka. Tidak sedikit dari mereka menggambarkan/mepersepsikan bahwa apa yang mereka lakukan atau geluti tidak jauh berbeda dengan apa yang orang lain kerjakan. Sebagaimana yang di ungkapkan oleh informan “Laseng (37 tahun)” bahwa :

“ *Iyya majjama makku’e loma pada jamanna tau lainge, bedana tau laing’e ya majjama’e ku kantaro’e akkalengna napakai, akkau iyya tanagaku upakai majjama, tapi fada matokka mallolongeng dui*”

Artinya :

“saya kerja begini tidak jauh berbeda dengan orang yang kerja lain, bedanya itu orang yang kerja dikantor otaknya yang digunakan, kalo

saya otot yang saya pakai untuk bekerja, tapi sama-sama menghasilkan uang untuk hidup (wawancara pada tanggal 21 Juli 2017)

Hal sama dengan di atas, di ungkapkan pula oleh irwan (28 Tahun) yang mengatakan bahwa :

“Kita kerja begini bukan paksaan, banyak itu pekerjaan diluar,kalo mau saya bisa jadi sopir panter, tapi kalo saya lebih enak begini santai,tidak kejar setoran kayak sopir panter, itu sama semua pekerjaan, yang penting bisa hidup untuk makan.”

Berdasarkan penuturan informan di atas, suatu hal yang tersirat bahwa pandangan mereka tentang pekerjaan yang mereka geluti sebagai *buruh kerja (Pangessang)* tidak jauh berbeda dengan pekerjaan yang orang lain lakukan. Dengan kata lain mereka memandang bahwa apa yang mereka kerjakan sama dengan pekerjaan lainnya, bedanya hanya terletak pada porsi pekerjaan mereka, aturan dalam pekerjaan mereka dan pendapatan yang mereka dapatkan yang disesuaikan dengan pekerjaan masing-masing. Kemauan akan pekerjaan ini, terlihat dari pernyataan beberapa informan diatas. Statment ini diperkuat oleh informan Dulla (40 tahun) bahwa :

“Saya kerja jadi *buruh kerja (Pangessang)* karena maukuji sendiri, karena dari kerja begini ada perasaan bangga, bisa penuhi kebutuhan pribadiku jadi tidak kuberatkan mi lagi orang tuaku malahan bisama bantuki orang tuaku kasih sekolah adek-adek ku yang masih SD.”

Dari pernyataan di atas, dapat dilihat bahwa menjadi *buruh kerja (Pangessang)* selain menjadi alat untuk mencari nafkah dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidup, Sehingga mereka menganggap bahwa pekerjaan sebagai *buruh kerja (Pangessang)* adalah satu bentuk rasa syukur tersendiri dalam menjalani kehidupan mereka. Merujuk dari hal di atas, mengindikasikan bahwa dipilihnya pekerjaan sebagai *buruh kerja*

(*Pangessang*), selain menjadi alat untuk mencari nafkah dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidup baik keluarga maupun pribadi/personal, juga memiliki motif lain sehingga pekerjaan sebagai *buruh kerja (Pangessang)* menjadi pilihan utama bagi orang-orang atau individu-individu yang ingin bekerja khususnya di sektor informal.

Hal sama dengan di atas, juga diungkapkan oleh Lukman (32 tahun) bahwa :

“Saya itu mau jadi *buruh kerja (Pangessang)*, kupikir ini pekerjaan paling cocok dengan saya, karena disini tidak tentu waktunya kita kerja, kalau persoalan uang itu selalu ada, resiko itu tidak kemana, pasti selalu ada reskinya setiap orang (wawancara pada tanggal 25 Juli 2017)

Dari hal di atas, dapat dilihat bahwa dipilihnya pekerjaan sebagai *buruh kerja (Pangessang)* selain untuk pemenuhan kebutuhan hidup, pekerjaan sebagai *buruh kerja (Pangessang)* juga dianggap sebagai pekerjaan yang santai dan tidak dibatasi oleh waktu kerja. Sama halnya dengan pernyataan informan diatas, “Udin (29 tahun)” mengatakan bahwa :

“Ada banyak orang itu suka pilih-pilih pekerjaan, padahal dia tidak tahu kemampuannya, saya itu mau jadi *buruh pikul (Pangessang)* karna menurutku paling bagus kukerja Cuma ini, tidak ada yang sesuai dengan saya kalau saya kerja yang lain, dan kerja begini juga dapat menghasilkan uang yang bisa disimpan”

Informan “Udin (28 tahun)” mengatakan juga :

“saya kerja begini karena saya mau memang kerja begini, tidak ada yang paksakan untuk kerja begini, karena kalo jadi *pangessang* tidak ada yang dibutuhkan selain kekuatan untuk angkat barang”

Berdasarkan data wawancara di atas, dapat dikatakan bahwa dipilihnya pekerjaan sebagai *buruh kerja (Pangessang)* merupakan keinginan mereka sendiri dimana pekerjaan sebagai *buruh kerja (Pangessang)* dianggap

sebagai pekerjaan yang selain mudah mendapatkan uang (pendapatan) secara cepat juga tidak harus memiliki keahlian khusus untuk menekuninya yang diperlukan hanya kekuatan atau tenaga yang diperlukan untuk menjalankan profesinya sebagai buruh pikul atau *Pangessang*.

Individu dengan etos kerja yang tinggi seperti *buruh kerja (Pangessang)* berpandangan bahwa kerja merupakan rahmat dari Tuhan, dimana dengan bekerja menjadikan seseorang atau individu bisa lebih mengerti dan memahami hidup dan kehidupan ini. Sehingga kerja itu di posisikan atau dianggap sebagai amanah yang harus dikerjakan sebaik-baiknya, karena dari amanah yang diembannya itu seseorang atau individu mendapat rezeki. Hal ini dijelaskan oleh informan “Genda (40 tahun)” mengatakan:

“Saya kerja jadi *buruh kerja (Pangessang)* itu tidak asal-asalan saja, saya kerja dengan sungguh-sungguh, didalam Islam kalau bekerja itu adalah bagian daripada ibadah, jadi selain dapat uang untuk keluargaku saya juga ikut ajaranku. pekerjaan itu bukan kita yang tentukan, kita itu hanya berusaha, masih ada Tuhan yang tentukan nasib kita sebenarnya.”

Sejalan dengan hal di atas, informan Genda juga menjelaskan bahwa :

“Saya kerja jadi *Pangessang* itu lebih baik dari pada kerja lain dari hasil yang saya dapat, saya bisa kasih makan istri sama anakku, bayarki kontrakan rumah, sekolahkan anak, jadi bersyukur sekali saya jadi *buruh kerja (Pangessang)*, walaupun anggapan orang-orang *buruh kerja (Pangessang)* itu tidak pasti masa depan yang baik tapi namanya berusaha untuk hidup, kita harus menerima itu, dan ini mungkin takdir saya kerja begini.”

Dari data wawancara di atas, dapat dikatakan bahwa pekerjaan sebagai *buruh kerja (Pangessang)* dianggap oleh beberapa informan diatas, sebagai jenis pekerjaan yang harus ditekuni secara sungguh-sungguh karena

merupakan alat yang dapat menutupi kebutuhan hidup mereka. Pandangan yang positif tentang apa yang mereka kerjakan berupa rasa syukur akan nikmat yang diperoleh membuat mereka bekerja sebagai buruh kerja dengan sungguh-sungguh. Terlebih lagi, mereka menganggap pekerjaan mereka adalah pekerjaan yang telah dipilihkan oleh Tuhan, bahwa itulah jalan hidup mereka yang mesti mereka jalani dengan kesyukuran yang dalam. Pada dasarnya pekerjaan seseorang dapat di ibaratkan sebagai sebuah kehormatan yang harus disandangnya, dijaga dan dipertahankan kualitasnya serta kuantitasnya, karena kehormatan ini tidak dimiliki dan juga tidak sembarang orang dapat diberi kepercayaan untuk melakukannya. Bentuk nyata dalam satu pekerjaan adalah kepercayaan. Informan “Genda (40 tahun)” mengatakan:

“Walaupun kerjaku hanya sebagai *buruh kerja (Pangessang)* yang dibilang orang-orang pekerjaan jelek, tapi bagi saya sama teman-teman kalau kita tidak kerja mau makan apa anak istri dirumah, lagian juga selama saya kerja jadi *buruh kerja (Pangessang)* saya tidak pernah mengeluh, kerja jadi *buruh kerja (Pangessang)*, tidak gampang kerja begini, karena kalo mau terus kerja dan dapatkan uang tiap hari, kita harus membangun kepercayaan dengan bos yang beri kerja, jangan salah-salah tingkah.”

Hal yang sama dengan informan diatas. “Olleng (35 tahun)” mengatakan :

“pertama kali saya kerja begini memang susah sekali, tapi lama kelamaan saya terbiasa, kita dipilih sama puang itu karena kita bisa dipercaya angkat barangnya, dan itu yang buat puang kasi kerja saya disini, karena dia percaya sama saya”

Dari penuturan informan diatas, bahwa pekerjaan sebagai buruh pikul (*Pangessang*) merupakan pekerjaan yang bersumber dari kepercayaan. Mereka dapat dipercaya maka mereka akan dipekerjakan. Atasan mereka

(Pemilik usaha) menilai pantasnya seseorang dipekerjakan dengan melihat sisi kepercayaan. Hal inilah yang memberikan satu kunci akan eksistensinya dalam dunia kerja Pangessang.

Para *buruh kerja (Pangessang)* yang bekerja di wilayah pasar cabbeng pada dasarnya memiliki pengetahuan dan kesadaran akan peranan mereka sebagai tenaga penjual jasa, yang harus mampu melayani pengguna jasa mereka dengan baik. Selain itu mereka juga menyadari akan pentingnya untuk terus meningkatkan pendapatan. Inidijelaskan oleh informan “Hamma (31 tahun)” bahwa :

“Saya kerja jadi *buruh kerja (Pangessang)*, saya butuh uang untuk kebutuhan keluargaku, saya juga mau berhasil kayak teman-temanku, yang juga sama juga *buruh kerja (Pangessang)* yang bisami mencicil motor, bekerja keras, selalu terpenuhi kebutuhan keluarganya.

Sesuai dengan hal di atas, “Hamma” juga menjelaskan bahwa :

“Saya walaupun *buruh kerja (Pangessang)*, tapi tidak pernah dianggap enteng orang, saya itu selalu baik sama orang, karna kupikirki kalau kita ini *buruh kerja (Pangessang)* haruski pintar-pintar ambil hatinya orang supaya tidak berhenti reski. Dari dulu memang selalu diajar orang tuaku kalau maudihargai orang harus juga bisa hargai orang lain.”

Dari hasil wawancara di atas, dapat dilihat bahwa para *buruh kerja (Pangessang)* khususnya yang ada di pelabuhan Garongkong, dalam menjalankan pekerjaannya sebagai *buruh kerja (Pangessang)*, mereka selalu berusaha untuk mewujudkan keinginan atau cita-cita agar dapat hidup lebih baik dengan berusaha menjalankan pekerjaannya secara sungguh-sungguh untuk menarik simpati bagi orang-orang yang menggunakan jasa mereka maupun orang-orang di sekitar lingkungan tempat tinggal mereka.

Bekerja memang sangat penting sekalipun hanya bekerja sebagai *buruh kerja (Pangessang)*, dimana pada dasarnya tujuan bekerja dalam pandangan mereka, selain, untuk menambah penghasilan juga dapat menciptakan berbagai aktifitas sehingga seseorang atau individu tidak merasa jenuh dalam melewati waktu-waktunya. Hal itu sebagaimana dengan hal yang dijelaskan Jamaluddin (34 tahun), bahwa :

“Dulu sebelum kerja jadi *buruh kerja (Pangessang)*, saya tidak punya pekerjaan, saya rasa bagaimana dibidang tidak punya kerja, hanya dirumah terus, teman yang ajak saya kerja jadi pangessang disini, dari sini saya bisa dapat uang makan tiap hari.

Hal yang serupa diutarakan oleh informan Muhtar (27 tahun) bahwa :

“Saya mau jadi *buruh kerja (Pangessang)*, karena dari pada menganggurka baru tidak ada yang dikerja dirumah, jadi saya pilih kerja begini,karena kerja jadi pangessang itu tidak perlu ijazah sekolah, yang penting kuat angkat barang, dan juga kerja jadi *buruh kerja (Pangessang)* begini, hari-harisaya bisa pegang uang, jadi kalau ada mau dibeli tidak perlu lagi minta sama orang tua dirumah.

Dari hasil wawancara di atas, dapat dikatakan bahwa pekerjaan sebagai *buruh kerja (Pangessang)*, dipilih karena pekerjaan sebagai *buruh kerja (Pangessang)* selain dianggap lebih santai dan lebih cepat memperoleh uang (pendapatan) juga merupakan jenis pekerjaan yang bergerak di sektor informal yang tidak membutuhkan latar pendidikan yang tinggi karena hanya mengandalkan kekuatan fisik saja, selain itu pekerjaan sebagai *buruh kerja (Pangessang)* dianggap tidak membatasi seseorang atau individu untuk membatasi diri dalam berinteraksi di lingkungan kerjanya.

Selain menjadi cara dalam pemenuhan kebutuhan hidup mereka, pekerjaan sebagai *buruh kerja (Pangessang)* juga dianggap oleh beberapa

informan sebagai takdir atau jalan hidup bagi mereka bekerja sebagai pangessang. Diungkapkan oleh informan “Beddu (44 tahun)” yang mengatakan bahwa :

“Mencaji pagessang kenya makkada eloku, tapi denagaga jamang lainge wisseng jama jadi terpaksa yare jama jange ujama. Nasaba jamange tenya idi melori, afanna engka yaseng puanggellatala. Namu mancaji pagessangka wullaima tungkai keluargaku.”

Artinya :

Menjadi *buruh kerja (Pangessang)* bukan sekedar kemauanku, tetapi tidak ada pekerjaan lain terpaksa menjadi pangessang saja. Sebab pekerjaan itu bukan kita yang menentukan, kita hanya berusaha, ada Tuhan yang tentukan nasib kita yang sebenarnya. Tapi walaupun jadi *buruh kerja (Pangessang)* tapi saya bisa hidupi istri sama anakku.

Berdasarkan data wawancara di atas, suatu hal yang tersirat bahwa walaupun pekerjaan mereka dianggap sebagai kodrat atau pemberian dari yang maha kuasa tapi mereka ikhlas menerima pekerjaan tersebut dan menjalaninya dengan penuh ketekunan. Dengan kata lain pada dasarnya pekerjaan yang mereka lakukan itu sama saja dengan orang-orang pada umumnya, mereka penuh kodrat sebagai manusia yang mengerti akan pemenuhan kebutuhan hidup. bahwa dengan memenuhi kebutuhan hidup itu adalah bentuk kepasrahan atas jalan yang telah diberikan yang maha kuasa. Karenanya, berusaha itu dalam pandangan mereka penting dan memaksimalkan kerja adalah kewajiban.

Dalam rangka pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarga maupun individu/personal, maka secara sadar atau tidak sadar seseorang atau individu akan melakukan suatu tindakan yang disebabkan oleh faktor pendorong yang timbul dari diri seseorang sehingga memilih jenis pekerjaan tertentu yang tentunya dianggap nyaman dan menyenangkan bagi diri mereka. Dengan kata

lain bahwa semakin besar motivasi atau keinginan seseorang, maka semakin besar pula kemungkinan memaksimalkan kinerjanya seperti halnya menjadi *buruh kerja (Pangessang)*. Sejalan dengan hal ini Iwan (30 tahun) menjelaskan bahwa :

“Saya ini tinggal sama orang tua, mamaku itu kerjanya tukang jahit, itu tidak cukup untuk kasi makan tiap hari, karena Cuma berapa yang didapat, makanya saya kerja begini supaya bisa juga menutupi uang untuk makan tiap hari, baru kerja begini tidak terlalu siksa, dan santai juga kerjanya”

Dari penuturan informan bahwa dalam beraktifitas sebagai pangessang, keinginan dan motivasi untuk bekerja didapatkan dari kesadaran diri mereka terhadap kebutuhan sehari-hari mereka dan keluarga. Mereka bekerja secara nyata hanya untuk membantu mereka dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari. Sama dengan pernyataan diatas, informan “Lukman (28 tahun)” juga mengungkapkan bahwa :

“Saya kerja jadi *buruh kerja (Pangessang)* baru satu tahun, ini juga untukenuhi kebutuhan hidupku sama keluarga ku, lebih kupilih kerja jadi *buruh kerja (Pangessang)* dari pada pekerjaan lainnya, karena kalo kerja begini tiap hari bisa dapat uang, dan kalo bisa menabung kita bisa beli motor, itu motor saya saya beli dari hasil pangessang

Dari pernyataan informan di atas, dapat dikatakan bahwa pekerjaan sebagai *buruh kerja (Pangessang)* dianggap sebagai pekerjaan yang sesuai dengan kemauan mereka sendiri. Dimana pekerjaan sebagai *buruh kerja (Pangessang)* dianggap sebagai pekerjaan yang dapat memenuhi keinginan-keinginan mereka, karena dengan menekuni pekerjaan sebagai *buruh kerja (Pangessang)*, setiap harinya mereka memperoleh penghasilan. Selain itu keterbatasan akan keterampilan dibidang lain menjadikan pekerjaan sebagai

buruh kerja (Pangessang) menjadi satu-satunya pilihan untuk mereka dapat bekerja. Selain untuk memenuhi kebutuhan hidup yang menjadi faktor pendorong utama bagi seseorang untuk bekerja dan berusaha, masih banyak terdapat faktor-faktor lain yang dijadikan alasan sehingga seseorang atau individu memilih salah satu jenis pekerjaan yang dia inginkan seperti juga bekerja sebagai *buruh kerja (Pangessang)*. Hal ini diungkapkan oleh informan “Ammar (27 tahun)” bahwa :

“Kerja jadi *buruh kerja (Pangessang)* itu ada enaknyanya, ada juga tidak enaknyanya kayak kalo sepi barang masuk, sedikit juga uang di dapat, tapi kalau dipelabuhan begini penumpang tiap hari masuk dan dari situ bisa dapat uang, dan disini kita harus bersaing dengan pangessang yang lain, karena ada juga pangessang lepas, kalau sepi barang masuk tiap hari, sedikit juga uang yang saya dapat untuk kasi makan keluarga dirumah”

Informan menambahkan bahwa :

“Kerja jadi pangessang itu tidak perlu ijazah, saya ini Cuma sampai kelas 4 SD, tidak sampai selesai, sekarang itu kalo mau cari pekerjaan yang bagus harus punya ijazah SMA, jadi saya tidak bisa kerja begitu, jadi pangessang saja yang bisa saya kerja.”

Dari penjelasan informan di atas, dapat dikatakan bahwa salah satu yang menjadi faktor pendorong sehingga para informan di atas memilih untuk melakukan pekerjaan sebagai *buruh kerja (Pangessang)* adalah karena mereka sadar atau merasa bertanggung jawab atas dirinya dan keluarga. Dengan kata lain bahwa dengan adanya penghasilan yang diperoleh menimbulkan kepuasan tersendiri karena merupakan hasil keringat sendiri yang dapat membantu permasalahan ekonomi keluarga. Hal ini juga dipengaruhi oleh faktor utama yakni tidak terbukanya lapangan kerja bagi mereka, karena dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang masih rendah,

sedangkan lapangan kerja secara umum lebih banyak dibuka dengan syarat tingkat pendidikan menengah ke atas. Pekerjaan guna pemenuhan kebutuhan hidup manusia mempunyai hubungan yang sangat erat satu sama lainnya, dimana pada dasarnya kebutuhan hidup manusia itu sangat kompleks. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dilapangan, penulis melihat bahwa para *buruh kerja (Pangessang)* yang ada di pasar cabbeng mengartikan bahwa bekerja sebagai *buruh kerja (Pangessang)* merupakan suatu keharusan. Sebagaimana dengan yang di jelaskan oleh Ikhsan (29 tahun) bahwa :

“Saya memilih jadi *buruh kerja (Pangessang)*, karena hanya kerja begitu hidupku, dari situ bisa saya dapatkan rezekiku, lagipula saya jadi *buruh kerja (Pangessang)* sudah lama. Dari hasil pikul barang saya bisa hidup dengan keluargaku (wawancara pada tanggal 28 Juli 2017)

Lebih lanjut ikhsan mengatakan bahwa :

“Ada perasaan syukur, biar kerja jadi *buruh kerja (Pangessang)* saya bisa hidupi istri sama anak-anakku.” (wawancara pada tanggal 28 Juli 2017)

Penuturan yang sama juga diungkapkan oleh informan “Anci (38 tahun)” bahwa :

“Dulu saya sekolah sampai kelas satu SMP, tidak saya lanjutkan karena malas lanjutkan lagi sekolahku yang penting bisa membaca sama menulis, kupikir dulu lebih baik kubantu bapakku cari uang jadi *buruh kerja (Pangessang)* dari pada sekolah”

Berdasarkan dari penuturan beberapa informan diatas, dapat dilihat bahwa pekerjaan sebagi *buruh kerja (Pangessang)* dianggap sebagai pekerjaan yang bisa memberikan rezeki dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidup, yang kemudian menciptakan kebanggaan sendiri karena dengan hasil

dari menjadi seorang *buruh kerja (Pangessang)* kebutuhan ekonomi keluarga dapat terpenuhi. Disisi lain pendidikan bagi *buruh kerja (Pangessang)* hanya sekedar untuk bisa membaca, berhitung dan menulis saja, karena menurut mereka untuk bisa mendapatkan penghasilan harus dengan bekerja bukan dengan bersekolah saja.

Berdasarkan uraian dari penjelasan-penjelasan informan di atas, mengenai sikap dan pandangan mereka terhadap jenis pekerjaan yang mereka geluti dapat ditarik kesimpulan. secara umum bahwa dipilihnya pekerjaan sebagai *buruh kerja (Pangessang)* bukan karena paksaan tetapi pekerjaan sebagai *buruh kerja (Pangessang)* merupakan pekerjaan yang sesuai dengan kemauan mereka sendiri yang secara bebas menentukan apa yang mereka harus kerjakan dan mendapatkan hasil atau pendapatan sehari-hari mereka dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidup. Dengan kata lain pekerjaan sebagai *buruh kerja (Pangessang)* merupakan pekerjaan yang sama dengan pekerjaan lainnya dan berbeda hanya pada ruang, waktu dan pendapatan sehingga pekerjaan sebagai *buruh kerja (Pangessang)* harus ditekuni secara sungguh-sungguh karena merupakan alat yang dapat menutupi kebutuhan hidup mereka.

Disisi lain pekerjaan sebagai *buruh kerja (Pangessang)*, dipilih karena pekerjaan sebagai tukang selain dianggap lebih santai dan lebih cepat memperoleh uang (pendapatan) juga merupakan jenis pekerjaan khususnya disektor informal yang tidak membutuhkan latar pendidikan yang tinggi karena hanya mengandalkan kekuatan fisik saja, selain itu pekerjaan sebagai

buruh kerja (Pangessang) dianggap tidak membatasi seseorang atau individu untuk berkumpul dengan keluarga apabila dibandingkan dengan jenis pekerjaan lain khususnya di sektor informal.

2. Hubungan Kerja Buruh Kerja (Pangessang) Pelabuhan Garongkong

Manusia memainkan peran dalam kehidupan sesuai dengan apa yang dimilikinya. Seperti hukum alam, bahwa yang hidup harus mampu beradaptasi dengan alam dengan kemampuan yang dimilikinya agar dapat bertahan hidup. Seperti halnya buruh kerja (Pangessang) strategi adaptif yang ditunjukkan dalam konteks tertentu memberikan mereka mengaplikasikan cara untuk dapat bertahan hidup dan memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka.

Pada sub bab ini, penulis akan memaparkan data penelitian tentang strategi adaptif yang dilakukan oleh para buruh kerja (pangessang) dalam menjalankan aktifitasnya diantaranya adalah bagaimana membangun hubungan emosional dengan sesama buruh kerja (pangessang) lainnya dan membentuk hubungan dengan pengguna jasa (konsumen).

- a) Pembentukan Hubungan Sesama Buruh kerja (Pangessang) di Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru.

Manusia adalah makhluk sosial. Hal ini yang kita pahami bersama, bahwa manusia tidak akan pernah mampu menyelesaikan sesuatu masalah atau kepentingannya tanpa bantuan dari orang lain. Oleh karena itu sudah bisa dipastikan bahwa kehidupan manusia merupakan kehidupan yang sifatnya Interpendensi (ketergantungan), dalam kaitannya dengan hubungan sesama

buruh kerja (Pangessang). pada dasarnya hubungan ini sudah terpolakan dengan baik. Informan “Olleng (35 tahun)” mengatakan :

“*Yamaneng mantaji pangessang’e, sianggap manengki siappadaraneng, fada makkada keluargaki, digaga makkada engka persaingan, afanna pada engka maneng dallena yaseng’e jama jamang’*”.

Artinya :

Disini semua yang kerja jadi buruh kerja, saling mengenal semua, semua seperti keluarga, kita tidak boleh saling menjatuhkan, atau merebut kerjanya teman yang lain, karena pasti didapat juga resiko setiap orang

Hal sama dengan di atas, juga di ungkapkan oleh Lukman (33 tahun) bahwa :

Disini itu seperti saudara semua, tidak boleh saling merebut barang kalo ada yang masuk, karena semua disini itu sudah punya bos masing-masing, tapi ada juga yang buruh lepas, kita hargai sesama pekerja disini, saling menghormati,

Dari data wawancara di atas, dapat dilihat bahwa dalam menjalani pekerjaan sebagai *buruh kerja (Pangessang)*, para *buruh kerja (Pangessang)* yang ada di pelabuhan garongkong mengutamakan rasa hormat menghormati dalam menjalankan aktifitas mereka. Dengan kata lain bahwa rasa kekeluargaan yang terjalin antara sesama *buruh kerja (Pangessang)* menyebabkan persaingan dalam memperebutkan barang yang masuk tidak berlaku dalam keseharian para *buruh kerja (Pangessang)* yang ada di pelabuhan garongkong.

Selain tidak terdapatnya persaingan dalam mendapatkan atau memperoleh konsumen pengguna jasa, hubungan yang terjalin antara sesama para *buruh kerja (Pangessang)* di pelabuhan garongkong juga berlangsung dalam hal keterlibatan mereka jika ada peristiwa-peristiwa penting dalam satu

keluarga *buruh kerja (Pangessang)*, seperti acara perkawinan, acara syukuran dan kematian. Informan “Iwan (30 tahun)” mengatakan bahwa :

“Itu *buruh kerja (Pangessang)* disini kalau ada yang bikin acara kayak acara perkawinan anaknya, kita kan bantu teman supaya ikatan saudara tetap terjalin antara kita semua para pangessang”.

Sama dengan penuturan informan diatas, informan “Lukman (33 tahun)” mengatakan bahwa :

“Itu *buruh kerja (Pangessang)* disini kalau ada anaknya teman atau temanta sesama *buruh kerja (Pangessang)* menikah, kita semua akan bantu dia, dengan bantu acaranya, bantu buat tenda dirumahnya, semua disini kayak ssaudara”

Suatu hal yang tersirat bahwa para *buruh kerja (Pangessang)* yang ada di pelabuhan garongkong memiliki kebiasaan untuk saling membantu satu sama lain baik dalam acara perkawinan yang diadakan oleh rekan seprofesi mereka. Bantuan ini terlihat dari semangat mereka untuk membantu mempersiapkan acara. Hal ini diperkuat oleh informan “Ammar”:

“Itu kita *buruh pikul (Pangessang)* disini sudah seharusnya saling membantu, karena semua yang disini itu hampir semua saudara keluarga, kita di soppeng semua harus saling menghormati, kalo ada yang kena musibah atau ada yang perlu bantuan kita harus bantu.”

Dari data wawancara di atas, dapat dilihat bahwa para *buruh kerja (Pangessang)* yang ada di pelabuhan garongkong, dalam menjalankan profesi mereka sebagai *buruh kerja (Pangessang)*, mereka mengutamakan rasa saling hormat-menghormati dan memandang bahwa dalam wilayah kerja seperti ini diperlukan kerjasama dalam bentuk penghargaan, sehingga apa yang tidak diinginkan tidak terjadi. Adapun bentuk lain dari hubungan antar sesama *buruh kerja (Pangessang)* yang ada di pelabuhan garongkong yakni

hubungan saling mengunjungi satu sama lainnya. Sebagaimana yang dikatakan informan “Ansar (36 tahun)” mengatakan :

“Saya itu kalau pulang dari pasar, biasa singgah di rumah teman, itu temanku kerja juga dipasar jadi pangessang, jadi kalo saya pulang kerja biasaka ke rumahnya duduk-duduk dulu cerita sama-sama baru pulang ke rumah”

Selanjutnya, informan mengatakan :

“Itu temanku dia dari bantaeng, dia sudah dua tahun disini kerja, saya sudah anggap dia saudaraku sendiri, karena dia baik sekali sama saya dan keluargaku, makanya sampai sekarang itu saya sudah anggap kayak saudaraku sendiri.”

Berdasarkan data wawancara di atas, dapat dilihat bahwa adanya kebiasaan saling mengunjungi oleh para *buruh kerja (Pangessang)* yang ada di pelabuhan garogkong baik hanya sekedar untuk bersilaturahmi, mengobrol atau bercerita untuk sekedar menghilangkan kejenuhan setelah seharian beraktifitas. Hubungan ini dibentuk berdasarkan emotional yang terikat kuat antara mereka sehingga hubungan ini membuat ikatan persaudaraan tertentu walaupun tidak memiliki ikatan darah sekalipun.

Hubungan sosial yang terjalin diantara sesama *buruh kerja (Pangessang)*, dimana dapat dikatakan bahwa didalamnya interaksi sosial terwujud, baik didalam maupun diluar lingkungan kerja mereka, bahkan pada saat mereka berbicara, saling bekerja sama dan lain sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa dari interaksi tersebut maka terjalinlah suatu hubungan yang lebih diantara sesama *buruh kerja (Pangessang)* baik didalam maupun diluar lingkungan kerja mereka, yang lambat laun akan memunculkan rasa solidaritas/persaudaraan diantara mereka, dimana ikatan

solidaritas/persaudaraan tersebut dapat menjadi satu kekuatan yang menyatukan mereka baik dalam lingkungan pekerjaan maupun pada saat mereka menjalankan kehidupan mereka sehari-hari diluar lingkungan pekerjaan mereka. Informan Syarifuddin (37 tahun) yang juga salah satu pangessang mengatakan :

“Yamaneng pangessang’e kue magello maneng assedingenna, biasa engka masalah, akko engka digaga duina, ibantu pinrengi akko digaga ipinrengi dui ko bos’e. Situlung tulung nasaba singgani appudaraneng.

Artinya :

Kita semua disini (pangessang) kuat solidaritasnya, karena biasa kalau ada yang dapat masalah, seperti tidak ada uangnya, kita bantu pinjamkan uang, kalau memang dia tidak dapat pinjaman dari bos, kita semua begitu karena kita sudah anggap teman itu (pangessang) saudara semua.

Selanjutnya, informan “Syarifuddin (37 tahun)” mengatakan :

“Saya ini masih muda, banyak yang sudah tua disini kerja jadi pangessang, yang orang tua disini sudah saya anggap sebagai kakak atau bapakku sendiri, karena mereka selalu kasi nasehat-nasehat, bosku juga saya sudah anggap bapakku, karena dia itu baik sekali sama saya kalau ada masalah atau kekurangan uang, bosku pasti bantu”.

Berdasarkan pernyataan informan di atas, dapat dilihat bahwa hubungan yang terjalin antara sesama *buruh kerja (Pangessang)* dapat dikatakan bersifat harmonis karena tidak membeda-bedakan umur dalam menjalin hubungan. Dengan kata lain bahwa hubungan yang terjalin antara sesama *buruh kerja (Pangessang)* menunjukkan jika setiap *buruh kerja (Pangessang)* saling membutuhkan satu sama lain, ini dapat dilihat dalam sikap saling tolong menolong diantara mereka, baik dalam hal pinjam meminjam uang ataupun saling memberikan nasihat, yang pada dasarnya

mencerminkan sikap solidaritas/persaudaraan diantara mereka. Nuansa keakraban yang dihadirkan untuk mengisi waktu keseharian mereka saat bekerja di pelabuhan garongkong juga merupakan tanda bahwa dalam kehidupan kerja mereka (*pangessang*), persaudaraan sangat mereka tonjolkan. Seperti yang diungkapkan oleh informan “Beddu”

“Narekko tengasso’i jokka manengni kumpulu ko warungna mas Anto, kuniro maccerita cerita sambil istirahat”

Artinya :

Disini kalo siang semua kumpul di warung mas anto, disitu biasa cerita-cerita sama pangessang yang lain, bertukar informasi, biasa juga kita saling teriak mengejek sama-sama, buat ketawa sama-sama, biar saling mengejek kita semua disini tidak saling tersinggung, kita anggap itu hanya humor.

Hal yang sama diungkapkan oleh informan “Ammar” bahwa :

Banyak yang muda kerja disini, karena kerja begini tidak perlu umur tua atau muda, semua bisa kerja, yang penting bisa angkat barang, kalau kumpul, saya biasa kasi tau yang masih muda untuk tabung uangnya, jangan Cuma main judi atau habiskan uangnya, simpan sedikit untuk dipakai nanti, karena semua yang masih muda disini saya sudah anggap seperti anakku sendiri

Berdasarkan data wawancara di atas, dapat dilihat bahwa timbulnya rasa solidaritas/persaudaraan diantara mereka disebabkan karena interaksi yang terjadi dikalangan para *buruh kerja (Pangessang)* baik berupa bermain bersama ataupun memberikan nasehat-nasehat kepada para *buruh kerja (Pangessang)* yang lebih muda, mengenai pengalaman-pengalaman khususnya dalam menjalani kehidupan. Merujuk dari hal di atas, mengidentifikasikan bahwa hubungan antara sesama *buruh kerja (Pangessang)* cenderung untuk dipertahankan, karena dari bekerja sebagai *buruh kerja (Pangessang)*lah mereka mendapatkan penghasilan dalam

memenuhi kebutuhan hidup baik secara pribadi maupun kebutuhan hidup keluarga mereka masing-masing, sehingga walaupun terkadang ada masalah atau timbul masalah diantara mereka namun masalah tersebut akan mereka selesaikan secara baik di karenakan hubungan diantara mereka yang terjalin atau terpola dengan baik pula. Informan “Beddu” sebagai pangessang yang dituakan mengatakan:

“Biasa juga ada masalah disini, sesama pangessang, tapi itu Cuma sebentar, karena biasa ada yang serobot saja ambil barang, baru tidak dikasi sama pangessang yang lain, kan semua disini sudah punya wilayah, saya disini, yang itu disana, kan semua punya bos masing-masing, yang biasa begitu pangessang lepas, tapi tidak sampai berkelahi, kita selesaikan secara kekeluargaan”

Senada dengan hal di atas, Genda juga mengungkapkan bahwa :

Kalau ada yang berkelahi disini karena persoalan barang yang masuk, tapi tidak pernah sampai kelewatan, karena kayak saya ini harus memang pisahkan mereka dan sadarkan mereka kalo mereka semua itu saudara disini, cari nafkah disini sama-sama jadi tidak perlu berkelahi begitu.

Dari data wawancara di atas, dapat dilihat bahwa pada dasarnya kedekatan hubungan dari sesama *buruh kerja (Pangessang)* menimbulkan rasa sayang dan saling membutuhkan antara satu dengan yang lainnya, rasa sayang dan saling membutuhkan tersebut mengakibatkan jika terjadi suatu konflik atau sedikit masalah maka mereka sesama *buruh kerja (Pangessang)* akan segera menyelesaikan masalah tersebut dengan baik dan mereka pun akan berusaha untuk melupakan semua konflik atau masalah yang terjadi diantara mereka. Dari uraian hasil wawancara di atas, dapat ditarik kesimpulan secara umum bahwa hubungan sosial yang terjalin didalam kehidupan para *buruh kerja (Pangessang)* pada dasarnya merupakan

hubungan yang kita dapat jadikan contoh yang baik karena adanya pemahaman diantara mereka jika mereka semua memiliki kesamaan nasib, sehingga walaupun terkadang ada konflik yang terjadi namun tidak menjadikan mereka saling membenci satu sama lain akan tetapi hal tersebut semakin menjadikan mereka memiliki rasa solidaritas/persaudaraan yang tinggi, sehingga mereka saling membantu satu sama lain, baik ketika salah satu diantara mereka ada yang sedang mengalami kesulitan dalam lingkungan pekerjaan maupun kesulitan atau masalah dalam kehidupan mereka sehari-hari diluar lingkungan pekerjaannya.

b) Pembentukan dan Pemeliharaan Hubungan *Buruh kerja (Pangessang)* dengan Bos (Pengguna Jasa)

★ Apapun jenis aktivitas yang dilakukan manusia khususnya yang bernilai ekonomi tentunya akan mengharapkan imbalan yang pada akhirnya akan bermuara pada pendapatan. Dalam kaitannya dengan hubungan *buruh kerja (Pangessang)* dengan konsumen pengguna jasa di pelabuhan garongkong pada dasarnya hubungan ini sudah berjalan dengan baik.

Informan “Olleng (35 tahun)” mengatakan kepada peneliti :

“Saya kerja disini harus juga punya rasa hormat sama bos, karena dia yang sudah kasi kerja begini, kalau kita hormati dan ikut perintahnya itu juga bisa berikan tambahan uang biasanya kalau dikasi sama bos”.

Dari pernyataan informan jelas terlihat bahwa untuk mendapatkan hasil atau pendapatan lebih mereka harus mengutamakan rasa hormat kepada bos atau pemilik tempat usaha di pelabuhan garongkong. Pekerjaan yang diberikan oleh bos mereka harus dijalankan dengan mengikuti semua

peraturan yang dibuat oleh bos karena hal itu membantu mereka untuk mendapatkan tambahan pendapatan dari pekerjaan mereka. Selanjutnya informan “35 (tahun)” mengatakan :

“Banyak langganan yang saya biasa angkat barangnya, karena kita harus baik dan ikuti saja kalau ada orang yang minta diangkat barangnya, kalau sudah baik sama mereka pasti mereka juga akan baik juga sama kita ini, dan biasa mereka tambah uang kalau bagus cara kerjaku”

Dari data wawancara di atas, dapat dilihat bahwa hubungan antara *buruh kerja (Pangessang)* dengan para konsumen pengguna jasanya terjalin dengan baik. Hal ini dikarenakan para *buruh kerja (Pangessang)* khususnya yang sudah dipekerjakan oleh beberapa pengusaha pemilik usaha memperlihatkan keseriusan mereka terhadap apa yang diperintahkan sehingga hal itu membuat mereka tambahan pendapatan tersendiri. Tidak terlepas dari itu semua, para pangessang membuat raport tersendiri untuk mendapatkan pengakuan dari para bos mereka. Informan “Ansar (36 tahun)” mengatakan bahwa :

“kalau mau disukai sama bos, kita harus memang sungguh-sungguh kerja, sebelum datang barang, kita sudah menunggu didepan untuk angkat barang, kita angkat barang itu harus tidak lagi diperintah, karena kalau barang masuk itu kan sudah di tau kapan datang barangnya, jadi tidak perlu lagi kita perintah dari bos baru angkat itu barang”.

Dari penuturan informan diatas bahwa untuk mendapatkan perhatian dari atasan atau bos, mereka harus siap tanggap dan disiplin dalam pekerjaan mereka. Mereka tidak perlu lagi menunggu perintah dari bos untuk mengangkat barang karena jadwal penerimaan barang telah ada secara rutin dalam setiap harinya. Kesiagapan yang mereka lakukan inilah yang

merupakan bentuk usaha mereka untuk mendapatkan perhatian lebih dari bos mereka. Ada juga yang dikatakan oleh pangessang lepas, “Ammar” mengatakan :

Kalau ada yang mau diangkat barangnya, saya biasa langsung sampiri mereka, biasa itu mobil-mobil kompas barang, yang datang bawa barang, kemudian saat itu tidak ada pangessangnya, saya biasa yang angkat itu barang, atau saya yang langsung angkat itu barang masuk ke toko

Sama dengan informan “ Iwan” mengatakan :

“Yang paling penting itu, barang yang kita angkat itu tidak boleh jatuh atau rusak, karena yang kita angkat barangnya itu percaya sama kita kalo bisa kita jaga, kalau itu jatuh dan rusak, kita itu sebagai pangessang tidak akan dipakai lagi”.

Dari data wawancara di atas, dapat di lihat bahwa dalam membentuk dan memelihara hubungan dengan konsumen pengguna jasa (konsumen) para *buruh kerja (Pangessang)* berusaha agar para konsumen pengguna jasa (konsumen) merasa puas, aman barangnya ketika menggunakan jasa mereka sehingga para konsumen pengguna jasa (konsumen) dapat di jadikan langganan. Dimana semua hal yang dilakukan para *buruh kerja (Pangessang)* pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan pendapatan yang lebih dan merupakan suatu strategi bagi para *buruh kerja (Pangessang)* untuk menjaga hubungan baik dengan konsumen pengguna jasa (konsumen). Hal lain dalam usaha pembentukan dan pemeliharaan hubungan *buruh kerja (Pangessang)* dengan konsumen pengguna jasa (konsumen), dapat dilihat dari usaha-usaha *buruh kerja (Pangessang)* dalam menjaga hubungan mereka dengan pengguna jasa. Hal ini biasa dilakukan oleh pangessang dengan cara menerima apapun yang diberikan oleh pengguna jasa tanpa memaksa untuk

mendapatkan lebih dari yang diberikan. Sebagaimana yang di ungkapkan oleh informan Ridwan (30 tahun) bahwa :

“Kalau mau bos atau orang panggil terus kita untuk angkat barangnya, haruski bersyukur setiap kali mereka bayar, karena saya itu selaluka bersyukur kalau ada bos yang diangkat barangnya, karena dari situ mereka menilai kita pertama kali”.

Sama seperti hal diatas informan Iwan(28 tahun) mengatakan :

“Kalo mau dipanggil terus, saya itu biasa tidak terlalu pusing sama uang, saya biasa kerja itu dua kali angkat barang tapi dibayar Cuma sekali, saya tau itu, dan saya kerja, karena dengan begitu saya bisa dipanggil terus untuk angkat barang di gudangnya bos”

Berdasarkan data wawancara di atas, suatu hal yang tersirat bahwa para *buruh kerja (Pangessang)* memiliki kemampuan tersendiri untuk mengikat dirinya dalam sistem kerja. Mereka menggunakan sikap menerima apapun yang diberikan oleh atasan mereka untuk mendapatkan nilai lebih yaitu kepercayaan. Disaat hal ini telah terpenuhi mereka (.pangessang) yakin bos atau pengguna jasa tersebut akan memanggil mereka terus untuk mengangkut barang miliknya.usaha pembentukan dan pemeliharaan hubungan *buruh kerja (Pangessang)* dengan konsumen pengguna jasa (konsumen), para *buruh kerja (Pangessang)* juga berusaha memberikan pelayanan sebaik mungkin bagi para konsumen pengguna jasa (konsumen) ketika menggunakan jasa mereka sehingga tercipta hubungan kerja yang mendekati persaudaraan atau kekeluargaan. Hubungan yang kuat yang terjalin antara pangessang dan pengguna jasa atau bos dapat dilihat dari hasil pendapatan yang mereka peroleh. Informan Anci mengatakan bahwa :

Kalau hubungan baik sama bos, langsung itu kita juga banyak yang didapat setiap hari, seperti kalau ada barang yang sudah diangkat,

sudah itu biasa bos kasi tambah uang untuk pembeli rokok atau pembeli susu untuk anakku dirumah, seperti itu kalau bagus hubungan dengan bos.

Pendekatan yang dibentuk oleh pangessang dan pengguna jasa terlihat dari penuturan informan diatas, penghargaan dan bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan aturan yang diterapkan oleh bos mereka membuat mereka mendapatkan pendapatan yang lebih. Tidak hanya itu saja, jika kedekatan ini lebih baik lagi, bos atau pemilik usaha dapat membantu pangessang dalam beberapa hal. Seperti yang diutarakan oleh informan “Lukman” :

“Biasa kalau mau puasa begini haji biasa kasi tambahan uang untuk saya buat keluarga dirumah, baik sekali sama saya itu haji, karena yang selalu bantu saya kalau kurang uang beli buku sekolahnya anakku itu haji, saya sudah dianggap sebagai saudaranya”

Berdasarkan uraian dari data wawancara di atas dapat dilihat bahwa usaha *buruh kerja (Pangessang)* dalam pembentukan dan pemeliharaan hubungannya dengan para konsumen pengguna jasa (konsumen), di tandai dengan pemberian pelayanan jasa yang membuat mereka membentuk rasa persaudaraan yang terjalin antara bos dan bawahan (pangessang. Pengguna jasa (bos) memberikan bantuan finansial maupun moril untuk pangessang yang bekerja dengannya. Hal ini pada dasarnya di pengaruhi oleh hubungan yang baik atau akrab antara *buruh kerja (Pangessang)* dengan para konsumen pengguna jasa (konsumen) sehingga terjalin rasa kekeluargaan diantara mereka.

Merujuk dari hal di atas, dapat dikatakan bahwa karena sudah terjalin hubungan yang baik atau keakraban antara *buruh kerja (Pangessang)* dengan para konsumen pengguna jasa (konsumen) maka antara konsumen pengguna

jasa dan *buruh kerja (Pangessang)*, sebagaimana pengamatan penulis pada saat melakukan penelitian di lapangan, para *buruh kerja (Pangessang)* juga sering dilibatkan/dipanggil pada acara-acara yang diadakan oleh para konsumen pengguna jasa (konsumen) seperti acara perkawinan, acara wisuda, acara sunatan, dan lain-lain. Sebagaimana yang diungkapkan oleh informan olleng

“Saya biasa dipanggil bantu-bantu di acara haji, kalau ada acara syukuran dirumahnya, biasa juga dipanggil silaturahmi disana, bantu buat tenda, biasa saya yang pergi sewa kursi untuk acaranya, saya yang bantu sebarkan undangan dikampung, biasa juga main kartu sama-sama dirumahnya, kalau dirumahnya kita sudah dianggap seperti saudara sendiri”

B. Pembahasan

Berdasarkan keterangan diatas, dapat disimpulkan bahwa para *buruh kerja (Pangessang)* di pelabuhan garongkong mengembangkan hubungannya tidak terbatas pada hubungan antara penyedia jasa dan pemakai jasa semata, akan tetapi mereka juga meluaskan hubungan mereka di wilayah sosial, dengan menjalin keakraban dengan para konsumennya seperti menghadiri undangan acara-acara atau hajatan yang diadakan oleh para langganan (konsumen) atau bahkan turut berpartisipasi membantu dalam acara syukuran yang dilakukan oleh atasan mereka.

Jelasnya bahwa untuk mendapatkan hasil yang lebih, pangessang atau buruh kerja di pelabuhan garongkong akan membentuk hubungan emotional bukan hanya diwilayah kerja mereka tapi di lingkungan sosial mereka juga ada hubungan yang terjalin, sehingga hal ini membantu mereka dalam

menyelesaikan masalah yang dihadapi dan membentuk tali silaturahmi diantara mereka sebagai penyedia jasa dan pengguna jasa.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditetapkan beberapa teori yang berkaitan, sebagai berikut:

Pertama, hal ini dapat dianalisis dengan menggunakan pandangan teori Struktural Fungsionalisme yang memandang bahwa Talcott Parson menimbulkan kontroversi atas pendekatan fungsionalisme yang ia gulirkan. Parson berhasil mempertahankan fungsionalisme hingga lebih dari dua setengah abad sejak ia mempublikasikan *The Structure of Social Action* pada tahun 1937. Dalam karyanya ini Parson membangun teori sosiologinya melalui “analytical realism”, maksudnya adalah teori sosiologi harus menggunakan konsep-konsep tertentu yang memadai dalam melingkupi dunia luar. Oleh karenanya, teori harus melibatkan perkembangan dari konsep-konsep yang diringkas dari kenyataan empiric, tentunya dengan segala keanekaragaman dan kebingungan-kebingungan yang menyertainya. Dengan cara ini, konsep akan mengisolasi fenomena yang melekat erat pada hubungan kompleks yang membangun realita sosial. Keunikan realism analitik Parson ini terletak pada penekanan tentang bagaimana konsep abstrak ini dipakai dalam analisis sosiologi.

Kedua, Melalui pendekatan teori kelas bahwa Marx juga berpendapat bahwa, perbedaan atas sarana tidak selalu menjadi sebab dari pertikaian anatar golongan . posisi dalam struktur yang demikian malah mendorong mereka untuk melakukan tindakan yang bertujuan untuk memperbaiki nasib mereka.

Ketiga, Berdasarkan pembahasandiatas dapat dianalisis menggunakan teori Demokrasi Industri Mereka menyimpulkan bahwa perkembangan serikat buruh dalam hubungan kerja industri sejajar dengan pertumbuhan demokrasi dalam pemerintahan. Di lain pihak, Summer Sliether mengemukakan bahwa perkembangan serikat pekerja dapat dikembangkan peraturan kerja menjadi suatu sistem, System of Industri Jurisprudence. Sistem ini lebih bersifat melindungi para pekerja dari pada sistem hukum yang melindungi warga negara dari tindak kesewenangan pemerintah.



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis dapat menarik di simpulkan bahwa dari pembahasan buruh kerja bukan karna paksaan tetapi pekerjaan sebagai buruh kerja merupakan pekerjaan yang sesuai dengan kemauan buruh kerja sendiri yang secara bebas menentukan apa yang buruh kerja harus kerjakan dan mendapatkan hasil atau pendapatan sehari-hari mereka dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidup. Dengan kata lain pekerjaan sebagai buruh kerja merupakan pekerjaan yang sama dengan pekerjaan lainnya dan berbeda hanya pada ruang, waktu dan pendapat sehinggah pekerjaan sebagai buruh kerja harus di tekuni secara sungguh-sungguh karena merupakan alat yang dapat menutupi kebutuhan hidup buruh kerja. Buruh kerja dianggap lebih santai dan lebih cepat memperoleh uang juga merupakan jenis pekerjaan khususnya disektor informal yang tidak membutuhkan latar pendidikan yang tinggi karna hanya mengandalkan kekuatan fisik saja, selain itu pekerjaan sebagai buruh kerja dianggap tidak membatasi seseorang atau individu untuk berkumpul dengan keluarga apabila dibandingkan dengan jenis pekerjaan lain.

Hubungan sosial yang terjalin di antara sesama buruh kerja di mana dapat dikatakan bahwa terjadi interaksi sosial terwujudnya, baik di dalam maupun diluar lingkungan kerja mereka, bahwa pada saat mereka berbicara saling bekerja sama sehinggah dapat dikatakan bahwa dari interaksi tersebut maka terjalin suatu hubungan yang lebih baik diantara sesama buruh kerja baik didalam maupun

diluar lingkungan kerja mereka, yang lambat laun akan memunculkan rasa solidaritas persaudaraan diantara buruh kerja.

B. Saran-Saran

Saran-saran yang penulis akan kemukakan pada bagian ini adalah ditujukan pada usaha pembinaan dan pengembangan buruh kerja (*Pangessang*) dan sektor informal sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada dinas pemerintahan terkait dapat memwadhahi dan mengorganisir para *Pangessang* (Buruh kerja) ini karena *Pangessang* merupakan salah satu pekerjaan yang dapat mengurangi jumlah pengangguran.
2. Diharapkan kepada dinas pemerintahan setempat dapat mensosialisasikan kepada warga masyarakat kecamatan Lirililau bahwa menjadi seorang *Pangessang* merupakan pekerjaan legal tidak melanggar hukum sehingga pekerjaan ini dapat dilakukan oleh siapa saja, tidak membutuhkan keahlian khusus ataupun ijazah hanya membutuhkan kekuatan fisik saja.
3. Diharapkan kepada para *pangessang* agar selalu berbesar hati karena pekerjaan yang dijalankan merupakan pekerjaan yang halal dan mulia karena mendapat kepercayaan dari sang pemilik barang.

DAFTAR PUSTAKA

Adishakti (2007). *International Council of Monuments and Site (ICOMOS) tahun 1981*

Amelia (2013). *karya ilmiahnya yang berjudul “konservasi wilayah pesisir”*,

Amelia, Purba ed. (2002: 18-20) *Karya Ilmiah*

Assagaf, yusran 2012. *Metode analisis deskriptif*, jurna skrifsi

Makassar: Unhas

<http://wikiasia.blogspot.com/2012/12/makalah-pengertian-dan-perkembangan.html>

<http://infogsbi.blogspot.com/2010/02apa-itu-serikat-buruh-dan-untuk-apa.html>

Johnson, Doyle Paul. 1994. *Teori Sosiologi Klasik dan Modern*. Terj. Robert M.

Z. Lawang. Jakarta: *PT Gramedia Pustaka Utama*. Diakses dari :

<http://itsumonojinan.wordpress.com/2010/12/17/teori-kelas-karl-marx/> Pada 27 Mei 2011, Pukul 18:03

Kartika Isna Ade (2014), *budaya organisasi dan Kinerja Karyawan*,

Jakarta: Politeknik Negeri Jakarta

(Khasanah, 2004). *Bekerja adalah sebuah panggilan Tuhan*

(lihat hllraian lengkap Sivalingam dan Siew Peng Yong, 1992)

Moleong, lexy. 2004. *Metodelogipenelitiankualitatif* (edisi revisi).

Bandung: RosdaKarya.

Parsons, T., & Shils, A., (eds) (1976) *Toward a General Theory of Action*,

Harvard University Press, Cambridge

Putra Avian Fiet 2016, *kinerja kualitas motivasi, jurnal skripsi*

Bandung: Universitas Pasundan

Parsons, T., (1961) *Theories of Society: foundations of modern sociological theory*, Free Press, New York

(Sumber : Supriyadi dan Guno,[http://id.wikimedia.org/wiki/budaya kerja](http://id.wikimedia.org/wiki/budaya_kerja)).

Soerjanto Poespowardojo 1993, *perpustakaan online*.

(Sinamo, 2003,2).*Kamusilmiapopuler*

(Siregar, 2000, p.24). *konsepsi atau cara pandang tentang bekerja*.

Sosiologi-FISIP, UNS. 2010. *TEORI KELAS*. Mengutip dari: Henslin, James M.

2007. *Sosiologi Dengan Pendekatan Membumi*. Jakarta: Erlangga.

Diakses Dari: <http://tokay.blog.uns.ac.id/2010/01/06/teori-kelas/>

Sosiologi-FISIP, UNS. 2010. *TEORI KELAS*. Diakses dari:

<http://tokay.blog.uns.ac.id/2010/01/06/teori-kelas/>

(Sumber: Admin, <http://arozieleroy.wordpress.com/2010/07/13/budaya-kerja/>)

2010 . *Teori Kelas* Karl Marx. Mengutip dari. Johnson, Doyle Paul. 1994. *Teori*

Sosiologi Klasik dan Modern. Terj. Robert M. Z. Lawang. Jakarta: PT

Gramedia Pustaka Utama. Diakses dari :

<http://itsumonojinan.wordpress.com/2010/12/17/teori-kelas-karl-marx/>

Sugiyono. 2012. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*

Bandung: Refika Aditama