

BUDAYA KERJA PETANI TRANSMIGRAN SUKU JAWA DI DESA PURWODADI KECAMATAN MALIKU KABUPATEN PULANG PISAU

Sriyana

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas PGRI Palangka Raya
(email: riyanupp72@gmail.com)

Ijohn Indhie Saha

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas PGRI Palangka Raya
(email: ijhonpky@gmail.com)

Abstrak

Work culture is a philosophy based on a view of life as values that become the nature, habits and driving force, entrenched in the life of a community group or organization which is reflected from attitudes into behaviors, beliefs, ideals, opinions and actions that manifest as work or work. The purpose of this study was to describe the work culture and success tips of Javanese transmigrant farmers in Purwodadi Village, Maluku District, Pulang Pisau Regency. This study uses a qualitative research method with the object of farmer's work culture and the subject is the Javanese transmigrant community and the number of 10 people is determined by purposive sampling method. Data collection techniques through observation, interviews, and documentation as well as data validation using triangulation techniques.

The results of this study indicate that the work culture of transmigrant farmers in Purwodadi Village, Maluku District, Pulang Pisau Regency is very good, namely hard working culture. While the tips for success according to the farming community are very diverse, namely work hard, be diligent, patient, honest, use the best time possible, make more friends, continue to learn about new things, have principles and don't let people get hurt and don't forget to pray.

Keyword : *Culture, Work, Society, Transmigrants*

Pendahuluan

Pemerintahan Negara Republik Indonesia memfasilitasi penduduk Indonesia melalui program pemerintah yaitu Transmigrasi, hal ini bertujuan untuk mengurangi kemiskinan dan kepadatan penduduk di pulau Jawa pada khususnya, memberikan kesempatan bagi orang Jawa

yang mau bekerja dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja untuk mengelolah sumber daya di pulau-pulau lain dengan dasar hukum yang digunakan untuk program ini adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 1997 Tentang Ketransmigrasian. (Hereen, 1979)

Melalui program pemerintah, yaitu transmigrasi ternyata merupakan jalan

yang memang mendatangkan kebaikan dan berkah. Buktinya, banyak saat ini orang yang merintis dari awal kedatangan pada bidang pertanian pada khususnya mendulang kesejahteraan dalam perekonomiannya dan terus berkembang, hal ini sekaligus mematahkan pendapat dari Koentjaraningrat yang mana budaya kerja petani tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan seiring perkembangan zaman pemenuhan kebutuhan petani saat ini mengacu pada titik masa depan.

Salah satu tempat bertransmigrasi di Kalimantan Tengah adalah Desa Purwodadi Kecamatan Maluku Kabupaten Pulang Pisau yang memiliki populasi sebanyak 2.475 jiwa atau 725 kepala keluarga (KK). Apabila dilihat dari segi mata pencahariannya yaitu 980 jiwa (39,60%) sebagai petani, 74 jiwa (2,99%) pedagang, 30 jiwa (1,21%) PNS, kemudian 86 jiwa (3,47%) sebagai tukang/jasa dan juga 1.305 jiwa (52,73%) lain-lain. Daerah transmigrasi ini notabene adalah pendatang dari Jawa dan bersuku Jawa dengan spirit hijrah berbekal bisa dibidang hanya dengan jiwa dan raga dengan budaya kerja yaitu disiplin, pekerja keras, tekun, jujur, dan juga ulet serta jiwa sosial yang sangat melekat.

Dengan falsafah yang dianut *wong Jowo iki gampang ditekuk-tekuk* artinya Orang Jawa itu mudah ditekuk-tekuk. Ungkapan ini menunjukkan fleksibilitas dari orang Jawa dalam kehidupan. Kemudahan bergaul dan kemampuan hidup di level manapun baik miskin, kaya, pejabat atau pesuruh sekali pun. Orang yang memegang filosofi ini akan selalu giat bekerja dan selalu ulet dalam meraih cita-citanya.

Dalam perantauannya, masyarakat suku Jawa dikenal ulet, jujur dan bertanggung jawab dalam bekerja serta

beradaptasi, sehingga tak heran bila masyarakat suku Jawa dapat kita temui dalam berbagai bidang pekerjaan, misalnya pertanian, perdagangan, pembangunan maupun pemerintahan. Dari budaya kerja suku Jawa ini dapat kita lihat betapa masyarakat Indonesia pada dasarnya memiliki budaya kerja yang tinggi.

Budaya adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa sansekerta buddhayah yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain “budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa. (Widagdho, 2004) Menurut Linton (1984) budaya adalah “keseluruhan dari pengetahuan, sikap, dan pola perilaku yang merupakan kebiasaan yang dimiliki dan diwariskan oleh anggota suatu masyarakat tertentu”.

Slocum (West, 2000) mendefinisikan budaya sebagai “asumsi-asumsi dan pola-pola makna yang mendasar, yang dianggap sudah selayaknya dianut dan dimanifestasikan oleh semua pihak yang berpartisipasi dalam organisasi”. Budaya diartikan juga sebagai seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Osborn dan Plastrik, 2000). Sehingga untuk merubah sebuah budaya harus pula merubah paradigma orang yang telah melekat. Pada bagian lain Sofo. F (2003) memandang budaya sebagai “sesuatu yang mengacu pada nilai-nilai, keyakinan, praktek, ritual dan kebiasaan-kebiasaan dari sebuah organisasi. Dan membantu membentuk perilaku dan menyesuaikan persepsi”.

Tujuan fundamental budaya adalah “untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat

peran sebagai pelanggan pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan”. (Triguno, 2004).

Secara sederhana kerja didefinisikan sebagai “segala aktivitas manusia mengerahkan energi bio-psiko-spiritual dirinya dengan tujuan memperoleh hasil tertentu” (Sinamo, 2002). Menurut Hasibuan (2000) kerja adalah “pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu”. Kerja perlu diartikan sebagai “kegiatan luhur manusia. Bukan saja karena kerja manusia dapat bertahan hidup tetapi juga kerja merupakan penciptaan manusia terhadap alam sekitarnya menjadi manusiawi. Dengan demikian kerja juga merupakan realisasi diri”. (Poespwardojo, 1989).

Budaya Kerja adalah “suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja” (Prasetya, 2001).

Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani. Sedangkan menurut Sulaksono, (2002) budaya kerja adalah “*the way we are doing here* artinya sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas”.

Menurut Moeljono (2005) budaya kerja pada umumnya merupakan “pernyataan filosofis, dapat difungsikan

sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan”. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan. Pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumberdaya-sumberdaya yang ada sebagai stimulus sehingga seseorang dalam perusahaan mempunyai perilaku yang spesifik bila dibandingkan dengan kelompok organisasi atau perusahaannya.

Adapun jenis-jenis budaya kerja berdasarkan proses informasi dan tujuannya menurut Tika (2008) adalah:

1. Berdasarkan Proses Informasi Budaya kerja berdasarkan proses informasi terdiri dari:

a) Budaya rasional

Dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarah) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas dan keuntungan atau dampak).

b) Budaya ideologis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan)

c) Budaya konsensus

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerja sama kelompok)

d) Budaya hierarkis

Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi,

komputasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, control dan koordinasi)

2. Berdasarkan Tujuannya Budaya kerja berdasarkan tujuannya, yaitu:
 - a) Budaya organisasi perusahaan.
 - b) Budaya organisasi publik.
 - c) Budaya organisasi sosial.

Kesimpulannya budaya kerja merupakan sebuah nilai yang tertanam dalam diri dan tidak kasat mata, tetapi dapat diaktualisasikan dalam bentuk tindakan khususnya tindakan dalam bekerja. Budaya kerja adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini pegawai untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja, yang mengakibatkan berbeda nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Menurut Tika (2008), unsur-unsur yang terkandung dalam budaya kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Asumsi dasar

Dalam budaya kerja terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Keyakinan yang dianut

Dalam budaya kerja terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota perusahaan. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau motto, asumsi dasar, tujuan umum perusahaan, filosofi

usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.

3. Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya kerja.
Budaya kerja perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin perusahaan atau kelompok tertentu dalam perusahaan tersebut.

4. Pedoman mengatasi masalah

Dalam perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5. Berbagai nilai (*sharing of value*)

Dalam budaya kerja perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6. Pewarisan (*learning process*)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota perusahaan perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam perusahaan tersebut.

7. Penyesuaian (adaptasi)

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

Menurut Ndraha (2005) budaya kerja dapat dibagi menjadi beberapa unsur yaitu:

1. Anggapan dasar tentang kerja

Pendirian atau anggapan dasar atau kepercayaan dasar tentang kerja, terbentuknya melalui konstruksi pemikiran silogistik. Premisnya adalah pengalaman hidup empirik, dan kesimpulan.

2. Sikap terhadap pekerjaan
Manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap kerja. Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Kecenderungan itu berkisar antara menerima sepenuhnya atau menolak sekeras-kerasnya.
3. Perilaku ketika bekerja
Dan sikap terhadap bekerja, lahir perilaku ketika bekerja. Perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bekerja.
4. Lingkungan kerja dan alat kerja
Dalam lingkungan, manusia membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat (teknologi) agar ia bekerja efektif, efisien dan produktif.
5. Etos kerja
Istilah ethos diartikan sebagai watak atau semangat fundamental budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos berkaitan erat dengan budaya kerja.

Kesimpulannya budaya kerja setiap individu/kelompok masyarakat mempunyai perbedaan cara kerja yang mengakibatkan perbedaan nilai-nilai dalam bekerja. Budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik.

Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Ndraha (2003) dapat dikategorikan tiga yaitu:

- 1) Kebiasaan
Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi

maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan.

- 2) Peraturan
Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan. maka, dibutuhkan adanya peraturan, adapun dalam masyarakat yaitu berupa norma- norma yang tertulis maupun tidak tertulis, karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting Masyarakat.
- 3) Nilai-nilai
Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar.

Kesimpulannya indikasi budaya kerja dapat dilihat lebih awal melalui kebiasaan yaitu bagaimana dia melakukan pekerjaannya baik dalam mengelola maupun menempatkan dirinya. Setelah itu dapat dilihat dari peraturan yang mengatur interaksi masyarakat melalui norma-norma yang tertanam di masyarakat sehingga menciptakan nilai-nilai budaya kerja yang diterapkan setiap individu dalam lingkungan masyarakat.

Budaya kerja dalam organisasi menunjukkan bagaimana nilai-nilai organisasi dipelajari yaitu ditanam dan dinyatakan dengan menggunakan sarana (*vehicle*) tertentu berkali-kali, sehingga agar masyarakat dapat mengamati dan merasakannya. Adapun cakupan dari nilai budaya kerja menurut Moekijat (2006) antara lain:

- 1) Disiplin. Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan atau lingkungan masyarakat.
- 2) Keterbukaan. Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar

dari dan kepada sesama mitra kerja atau masyarakat untuk kepentingan bersama.

- 3) Saling menghargai. Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja atau masyarakat.
- 4) Kerjasama. Kesiediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target bersama.

Adapun fungsi utama budaya kerja menurut Tika (2008) adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.
- b. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan. Mereka bangga sebagai seorang karyawan/ karyawan suatu perusahaan.
- c. Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini tergambar di mana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.
- d. Sebagai mekanisme kontrol dalam memadu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
- e. Sebagai integrator. Budaya kerja dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub budaya baru.
- f. Membentuk perilaku bagi karyawan. Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan perusahaan.
- g. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok perusahaan. Masalah utama yang sering dihadapi

perusahaan adalah masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal.

- h. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan. Fungsi budaya kerja adalah sebagai acuan untuk menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan *positioning* yang akan dikuasai perusahaan tersebut.
- i. Sebagai alat komunikasi. Budaya kerja dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antara anggota organisasi.

Kesimpulannya aktualisasi budaya kerja atau perwujudan nyata dalam bekerja merupakan keikutsertaan hati, pikiran serta tenaga dalam menjalani pekerjaannya sehingga menciptakan hasil yang diinginkan, guna meningkatkan taraf hidup yaitu kesejahteraan.

Faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya kerja (Suyadi, 2000) adalah kebersamaan dan intensitas.

1. Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan.

2. Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota perusahaan kepada nilai-nilai inti budaya kerja. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan.

Menurut Stephen P. Robbins (Tika, 2008) ada 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya kerja. Kesepuluh karakteristik budaya kerja tersebut sebagai berikut:

1. Inisiatif Individual

- Yang dimaksud inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, keberadaan atau independensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat.
2. Toleransi terhadap Tindakan Berisiko.
Dalam budaya kerja perlu ditekankan, sejauh mana para karyawan dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko.
 3. Pengarahan
Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/ perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan.
 4. Integrasi
Integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu perusahaan dapat mendorong unit-unit perusahaan untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
 5. Dukungan Manajemen
Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.
 6. Kontrol
Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan.
 7. Identitas
Identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota/karyawan suatu perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.
 8. Sistem Imbalan
Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja

- karyawan, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya
9. Toleransi terhadap konflik
Sejauh mana para karyawan/karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
 10. Pola Komunikasi
Sejauh mana komunikasi dapat dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.
- Kriteria ukuran budaya kerja juga bermanfaat untuk memetakan sejauh mana karakteristik tipe budaya kerja tepat atau relevan dengan kepentingan suatu organisasi karena setiap perusahaan memiliki spesifikasi tujuan dan karakter sumber daya yang

Metode Penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah dengan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Jumlah subyek penelitian sebanyak 10 orang, dimana penentuan subyek penelitian dilakukan secara *purposive* dengan pertimbangan bahwa petani yang bersuku Jawa tersebut mudah dihubungi, bersedia untuk dimintai data dan informasi serta memiliki budaya kerja sebagai petani yang berhasil. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi wawancara, dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis kualitatif.

Hasil dan Pembahasan (12pt, bold)

A. Budaya Kerja Petani Transmigran Suku Jawa

Pada umumnya budaya kerja petani transmigran yang bersuku jawa di Desa Purwodadi Kecamatan Maluku Kabupaten Pulang Pisau berdasarkan hasil penelitian memenuhi syarat dalam nilai-nilai budaya

kerja yaitu kedisiplinan, keterbukaan, saling menghargai dan kerja sama. Hal ini membuktikan bahwa nilai-nilai budaya kerja, apabila diterapkan dengan serius akan berdampak baik bagi pekerjaan maupun kehidupan seseorang yang mana nilai-nilai tersebut merupakan sebuah syarat mutlak apabila seseorang ingin mendapatkan kesuksesan dalam bekerja dan bermasyarakat, tentunya tidak lupa dengan jiwa spiritualisme yang kita tanam dalam setiap sisi kehidupan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sifat kejujuran, keterbukaan dan kedisiplinan merasuk dalam diri saat bekerja yaitu jiwa kejujuran, ketekunan, keuletan, tanggung jawab dan berbagi informasi untuk memperkuat solidaritas masyarakat dan pemerataan taraf hidup. Sifat-sifat tersebut secara implisit mempengaruhi para petani daerah transmigran dalam bekerja yaitu dari bagaimana cara pengelolaan sampai bagaimana cara menikmati hasilnya.

Budaya kerja Suku Jawa menurut salah satu ahli yaitu Toto Tasmara (2002) adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini yang memberikan dorongan untuk bertindak, bertindak untuk masa depan, bertindak untuk menghargai waktu, bertindak untuk bertanggung jawab, bertindak untuk bergotong royong dan bertindak untuk persaingan yang sehat. Berdasarkan hasil penelitian bahwa masyarakat transmigran bisa sukses/sejahtera hingga saat ini dikarenakan memandang dan meyakini bahwa semuanya itu dapat diraih hanya dengan usaha.

Keahlian dalam bertani masyarakat transmigran berdasarkan hasil penelitian dan observasi peneliti bahwa salah satu faktor eksternal berupa alat dan sistem yang digunakan memiliki pergeseran

budaya yang mana pada awalnya dalam bertani hanya mengandalkan pertanian konsumtif yaitu berupa padi, singkong, sayuran dan buah-buahan dan di saat ini fenomena yang terjadi bahwa kebiasaan yang lama tersebut bahkan dibawa dari pulau Jawa mulai ditinggalkan yaitu ke pada sistem yang produktif berupa karet dan sawit tentunya hal ini berawal dari pembelajaran dan pengalaman yang tidak mudah yaitu menyesuaikan akan tanah dan iklim serta sistem perekonomiannya. Sehingga pergeseran budaya tersebut membawa kebaikan yaitu berupa kesejahteraan bagi para petani masyarakat transmigran suku Jawa di Desa Purwodadi Kecamatan Maluku Kabupaten Pulang Pisau.

Kemudian peneliti amati lebih dalam melalui data penelitian dan observasi bahwa budaya kerja para petani dari sisi waktu bekerja, kevariatifan dalam bekerja, ketahanan banting dan anatomi tubuh memang memiliki nilai lebih yaitu sangatlah berbudaya pekerja keras yakni:

1. Waktu dalam bekerja para petani masyarakat transmigran yang bersuku Jawa di Desa Purwodadi Kecamatan Maluku Kabupaten Pulang Pisau tidak ada yang terbuang sia-sia setiap harinya yaitu dari terbit fajar hingga terbenamnya matahari dan tidak lupa menyediakan waktu untuk beribadah yaitu khususnya pada waktu-waktu shalat dan menghentikan sejenak rutinitas yang dilakukannya walaupun dengan sekian banyak kegiatan setiap harinya.
2. Kevariatifan kegiatan dalam bekerja para petani dari terbit fajar hingga terbenamnya matahari yaitu sangat bermacam-macam, untuk para petani karet dari pagi hari hingga siang hari yaitu melakukan kegiatan menoreh dan dari siang hari hingga sore untuk petani

yang memiliki ternak yang cukup banyak maka akan dilanjutkan dengan mencari rumput, dan di luar dari kegiatan pokoknya, para petani melakukan kegiatan lain dalam setiap harinya yaitu menanam palawija, berdagang, pemeliharaan tanaman dan seperti yang dikatakan tadi yaitu mencari rumput untuk hewan ternaknya.

3. Ketahanan banting para petani masyarakat Transmigran di Desa Purwodadi Kecamatan Maluku Kabupaten Pulang Pisau yang bersuku Jawa dalam hal ini tidak hanya ketahanan banting dari segi fisik dengan segala jenis kegiatannya akan tetapi juga dari segi mental. Dari segi mental yaitu para petani telah siap dalam menghadapi diantaranya naik turunnya harga karet maupun sawit, para petani setiap harinya tetap semangat bekerja seperti biasanya yaitu tabah apabila harga turun dan bersyukur apabila harga jual panennya tinggi. Kemudian dilihat dari segi fisik yang terlihat dari rutinitas yang sangat variatif ini, tentunya tidak sedikit tenaga yang dikeluarkan oleh para petani, oleh karena itu sebagian dari para petani tidak hanya seorang laki-laki saja yang bekerja bahkan wanita yaitu seorang istri ikut membantu pekerjaan sang suami dalam hal memanen maupun menikmati hasilnya.
4. Kegiatan fisik yang menguras tenaga tentunya mempengaruhi anatomi tubuh para petani dalam hal ini adalah dampak dari pada budaya bekerja keras yang dilakukannya yaitu secara kasat mata dilihat dari postur tubuh mengalami yang dinamakan dengan *metekel* yaitu pertumbuhan masa otot dari para petani dengan lengan, dada dan kaki mengalami pembengkakan

dan pengerasan, selain itu ada juga yang dinamakan dengan *kapalen* yaitu selaput kulit telapak tangan mengalami pengerasan dan terkesan kasar, dan juga *sireng* yaitu menghitamnya kulit para petani yang diakibatkan berpanas-panasan karena sebagian besar aktivitas para petani berada di luar ruangan. Kegiatan fisik ini juga berdampak kepada sebagian penduduknya yaitu banyaknya masyarakat yang berprofesi sebagai tukang pijit yaitu dikarenakan para petani biasanya meluangkan waktu di malam hari untuk menghilangkan lelah seharian bekerja sangat keras yaitu dengan memanggil tukang pijat untuk menghilangkan rasa lelahnya yaitu untuk dapat kembali segar dan dapat beraktifitas kembali keesokan harinya.

5. Dapat kita ambil kesimpulan bahwa budaya dalam bekerja keras para petani masyarakat transmigran ini berasal dari tekad yang sangat kuat yaitu untuk merubah nasib menjadi lebih baik lagi dalam bidang perekonomian, dan dalam hal ini juga dibuktikan dengan tekun dan bekerja kerasnya para petani yang membudaya.

B. Kiat-Kiat Sukses Petani Transmigran Suku Jawa

Kiat atau rahasia sukses masyarakat transmigran suku Jawa Desa Purwodadi Kecamatan Maluku, Peneliti menggunakan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan motivasi bisa sukses. Motivasi bisa sukses di gunakan yaitu bertujuan untuk menguak pemicu dalam diri para petani untuk mencapai apa yang diinginkan yaitu berupa kesejahteraan.

Berdasarkan hasil penelitian motivasi petani suku Jawa sehingga bisa sukses sampai saat ini adalah bekerja keras, mempertahankan yang ada dan terus

dikembangkan untuk masa depan, tepat waktu, ingin hidup lebih baik agar dalam beribadah pun lebih baik, meningkatkan taraf hidup, rasa malu apabila sampai tidak berhasil serta kebahagiaan dan kebutuhan keluarga, baik kebutuhan sehari-hari maupun masa depan anak khususnya pendidikan. Tentunya ada faktor yang mempengaruhi motivasi dalam bekerja yaitu yang utama adalah faktor umur, faktor umur di sini masyarakat transmigran yang sudah berumur cenderung bermotivasi untuk kebutuhan pokok karena tanggungan berupa anak dan tempat tinggal yang lebih dari layak sudah terpenuhi dan masyarakat yang cenderung lebih muda memiliki motivasi yang lebih besar dan dalam bekerja pun lebih keras.

Kemudian rahasia sukses menurut para petani masyarakat transmigran suku Jawa di Desa Purwodadi Kecamatan Maluku dari hasil penelitian ini adalah:

- a. Bekerjalah walau sekecil apapun jangan sampai berdiam diri.
- b. Sabar dan tekun.
- c. Bekerja keras dan menggunakan waktu sebaik mungkin.
- d. Rajin dan jangan lupa berdo'a.
- e. Terus belajar sesuai bidang yang kita tekuni.
- f. Jujur dan perbanyak teman.
- g. Terus belajar mengenai hal-hal yang baru.
- h. Dalam bekerja harus mempunyai prinsip.
- i. Jangan sampai membuat orang sakit hati.

Rahasia sukses ini tentunya didukung dengan budaya kerja yang diterapkannya yaitu budaya yang terbentuk oleh kelompok masyarakat transmigran suku Jawa yang membentuk budaya baru dengan menyesuaikan lingkungan sekitar diantaranya berupa tanah, iklim dan keadaan ekonomi.

Budaya kerja baru yang diterapkan ini sangat berbeda dengan budaya yang dibawa dari masa sebelumnya yaitu dari budaya pertanian konsumtif ke produktif yaitu perlu proses lagi untuk mendapatkan hasilnya, hal ini menandakan bahwa masyarakat transmigran suku Jawa di Desa Purwodadi Kecamatan Maluku mampu untuk menyesuaikan diri sesuai dengan perkembangan zaman yaitu dari segi pertanian. Oleh karena itu tidak heran apabila saat ini masyarakat transmigran suku Jawa mendapatkan kesuksesan usaha maupun kesejahteraan hidup.

Kesuksesan dalam hal ini tidak sebatas kita hanya berhijrah ke suatu tempat atau berdiam di suatu tempat dan mengharapkan uang jatuh dari langit, akan tetapi kita harus bekerja keras semaksimal mungkin sesuai bidang yang kita kuasai, dan masyarakat Desa Purwodadi Kecamatan Maluku Kabupaten Pulang Pisau merupakan sub sampel yang dapat mengamalkan hal tersebut dan dapat kita jadikan contoh yaitu sebagian besar masyarakat transmigran ahli dalam pertanian maka pertanian lah yang dikembangkan di daerah tersebut dan tak ayal terus mengembangkan keahliannya yang didapat dari interaksi masyarakat yang sangat majemuk sehingga segala jenis pengetahuan didapatkan dengan mudah untuk kemajuan dan kesejahteraan bersama.

Hal ini tentunya sangat berbeda apabila kita menetap di daerah kita sendiri dan tak mau berhijrah meskipun kita tahu bahwa rezeki yang kita dapatkan sangat susah. Di dalam bertransmigrasi ini tentunya merupakan sebuah pilihan yang tidak mudah. Menurut salah satu subjek dalam penelitian ini, bahwa dalam bertransmigrasi kita harus memiliki prinsip yang harus kita tegakkan dalam hati yaitu harus memiliki sebuah tujuan

dan cita-cita dalam hidup, dan apabila seseorang memilih untuk berdiam diri di tempat walau dirinya sudah tahu bahwa susah mendapatkan rezeki, maka dalam hidupnya akan terkungkung, monoton dan begitu-begitu saja setiap hari, bulan dan tahunnya. Maka dari itu kita harus bertransmigrasi, agar kita bisa seperti pendahulu-pendahulu kita yaitu masyarakat transmigran di Desa Purwodadi Kecamatan Maluku Kabupaten Pulang Pisau yang tidak mengenal putus asa dan selalu memiliki semangat juang untuk merealisasikan apa yang diinginkannya, serta yang dicita-citakan hingga saat ini yaitu menjadi petani yang sukses dan hidup sejahtera lahir dan batin.

Kiat-kiat sukses menurut para petani masyarakat transmigran suku Jawa di Desa Purwodadi Kecamatan Maluku Kabupaten Pulang Pisau dan berdasarkan hasil penelitian dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

- a. Bekerjalah seminimal mungkin.
- b. Sabar dan tekun.
- c. Bekerja keras dan menggunakan waktu sebaik mungkin.
- d. Rajin dan jangan lupa berdo'a.
- e. Terus belajar sesuai bidang yang kita tekuni.
- f. Jujur dan perbanyak teman.
- g. Terus belajar mengenai hal-hal yang baru.
- h. Dalam bekerja harus mempunyai prinsip.
- i. Bergerak (bekerja seminimal mungkin).
- j. Jangan sampai membuat orang sakit hati.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai budaya kerja petani masyarakat transmigran di Desa Purwodadi Kecamatan Maluku Kabupaten Pulang

Pisau, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- a. Budaya kerja petani masyarakat transmigran di Desa Purwodadi Kecamatan Maluku Kabupaten Pulang Pisau sangatlah baik yaitu berbudaya pekerja keras. Hal ini dapat dilihat dengan baiknya menerapkan nilai-nilai budaya kerja dan juga dilihat dari segi waktu dalam bekerja yaitu dari pagi hingga sore hari, serta kevariatifan dalam bekerja selain bertani juga melakukan aktivitas seperti mencari pakan ternak, perawatan tanaman, menanam palawija dan juga berdagang, tahan banting terhadap cobaan dan dapat dilihat juga dari anatomi fisik para petani yaitu metekel, kapalen dan sireng.
- b. Kiat-kiat sukses menurut masyarakat petani sangat beragam yaitu bekerja keras, rajin, sabar, jujur, menggunakan waktu sebaik mungkin, perbanyak teman, terus belajar mengenai hal-hal yang baru, mempunyai prinsip dan jangan sampai membuat orang sakit hati serta jangan lupa berdo'a.

Referensi

- Hasibuan, Malayu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hereen, H.J. (1979). *Transmigrasi di Indonesia*. Jakarta: PT.Gramedia.
- Linton, Ralph. (1984). *Antropologi: Suatu Penyelidikan Tentang Manusia*. Bandung: Jemmars
- Moekijat. (2006). *Asas-Asas Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Mandar Maju.

- Moeljono. (2005). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Ndraha Taliziduhu. (2005). *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____. (2003). *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Osborne, David & Peter Plastrik. (2000). *Memangkas Birokrasi: Lima Strategi Menuju Pemerintahan Wirausaha* (Terjemahan Ramelan Abdul Rosyid). Jakarta: PPM.
- Poespowardojo, S. (1989). *Strategi Kebudayaan (suatu Pendekatan Filosofis)*. Jakarta: PT Gramedia.
- Prasetya, Triguno. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinamo, J.H. (2002). *Etika Kerja 21*. Jakarta: Mahardika.
- Sofo, F. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Surabaya: Airlangga University Press.
- Sulaksono. (2002). *Pengantar Organisasi dan Manajemen*. Yogyakarta: Fisipol Universitas Negeri Surakarta
- Suyadi, Prawirosentono. (2000). *Kebijakan Kinerja Karyawan – Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Tika, Pabundu. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Triguno. (2004). *Budaya Kerja. Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk meningkatkan Produktivitas Kerja*, Edisi 6. Jakarta: PT. Golden Trayon Press.
- West, Michael. (2000). *Developing Creativity in Organizations*. Yogyakarta: Kanisius.
- Widagdho, Djoko. (2004). *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara..