

**AKULTURASI BUDAYA KERJA KARYAWAN MADURA TERHADAP  
MASYARAKAT LOKAL PADA PERSEROAN TERBATAS  
PERKEBUNAN NUSANTARA (PTPN) 13 KABUPATEN  
KOTAWARINGIN BARAT MENURUT EKONOMI ISLAM**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi dan Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Gelas Sarjana Ekonomi



Oleh

**RIZKY AINUN SUCI NURMAYATUS SHOLEHAH  
NIM 1704120691**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
JURUSAN EKONOMI ISLAM PRODI EKONOMI SYARAH  
TAHUN AJARAN 1442 H/ 2021 M**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Akulturasi Budaya Kerja Karyawan Madura Terhadap Masyarakat Lokal Pada Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara (PTPN) 13 Kabupaten Kotawaringin Barat Menurut Ekonomi Islam

Nama : Rizky Ainun Suci Nurmayatus Sholehah

NIM : 1704120691

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

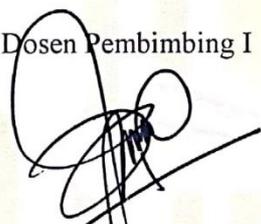
Jurusan : Ekonomi Islam

Prodi : Ekonomi Syariah

Jenjang : Strata Satu (S1)

Palangka Raya, Mei 2021

Dosen Pembimbing I



M. Zainal Arifin, M.Hum.  
NIP 197509192009121002

Dosen Pembimbing II



Sofyan Hakim, M.M  
NIK 198501232016092722

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis Islam



Dr. Drs. Sabian Utsman, S.H, M.Si  
NIP 196311091992031004

Ketua Jurusan Ekonomi Islam



Enriko Tedja S.S.Th.I.M.S.I.  
NIP 198403212011011012

## NOTA DINAS

Hal : Mohon Diuji Skripsi Saudari Rizky Ainun Suci Nurmayatus Sholehah  
Palangka Raya, Mei 2021  
Yth. Ketua Panitia Ujian Skripsi  
IAIN Palangka Raya

Assalamualaikum Wr Wb

Setelah membaca, memeriksa dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Rizky Ainun Suci Nurmayatus Sholehah

NIM : 1704120691

Judul : Akulturasi Budaya Kerja Karyawan Madura Terhadap Masyarakat Lokal Pada Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara (PTPN) 13 Kabupaten Kotawaringin Barat Menurut Ekonomi Islam

Sudah dapat diujikan untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Ekonomi Syariah, Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya. Demikian atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr Wb.

Dosen Pembimbing I



M. Zawal Arifin, M.Hum.  
NIP 197509152009121002

Dosen Pembimbing II



Sofyan Hakim, M.M  
NIK 198501232016092722

## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Akulturasi Budaya Kerja Etnis Madura Terhadap Masyarakat Lokal Pada Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara (PTPN) 13 Kabupaten Kotawaringin Barat Menurut Ekonomi Islam” oleh Rizky Ainun Suci Nurmayatus Sholehah, NIM 1704120691 telah *dimunaqasyahkan* oleh Tim *Munaqasyah* Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 05 Mei 2021

Palangka Raya, Mei 2021

Tim Penguji:

1. Muhammad Noor Sayuti, M.E

(Ketua Sidang/Penguji)

(.....)

2. Imam Qalyubi, M.Hum

(Penguji I)

(.....)

3. M.Zainal Arifin, M.Hum

(Penguji II)

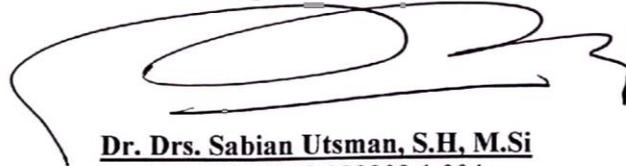
(.....)

4. Sofyan Hakim, M.M

Sekretaris/Penguji

(.....)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN  
Palangka Raya,



**Dr. Drs. Sabian Utsman, S.H, M.Si**

NIP 19631109 199203 1 004

**AKULTURASI BUDAYA KERJA KARYAWAN MADURA TERHADAP  
MASYARAKAT LOKAL PADA PERSEROAN TERBATAS  
PERKEBUNAN NUSANTARA (PTPN) 13 KABUPATEN  
KOTAWARINGIN BARAT MENURUT EKONOMI ISLAM**

**ABSTRAK**

**Oleh RIZKY AINUN SUCI NURMAYATUS SHOLEHAH  
NIM 1704120691**

Transmigrasi yang dilakukan pemerintah bertujuan untuk memperbaiki perekonomian masyarakat berpenghasilan rendah. Program transmigrasi ini mengharuskan masyarakat Madura hidup berdampingan dengan etnis lain. Percampuran dua budaya ini disebut akulturasi. Dalam proses akulturasi akan muncul pikiran-pikiran *stereotype*. Etnis Madura dikenal sebagai etnis yang pekerja keras, rajin, memiliki sifat yang sederhana, dan sangat kental dalam nilai agama. Dalam proses akulturasi budaya kerja karyawan Madura di PTPN 13 dapat dilihat menggunakan 2 metode, yaitu dilihat dari 4 (empat) indikator budaya kerja yaitu disiplin, keterbukaan, saling menghargai, kerjasama dan 4 (empat) strategi proses akulturasi yaitu asimilasi, separasi, integrasi, dan marginalisasi. Jadi, tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana proses akulturasi budaya kerja karyawan Madura menurut ekonomi Islam di PTPN 13. Beranjak dari rumusan masalah: yaitu (1) Bagaimana budaya kerja karyawan Madura pada PTPN 13 menurut ekonomi Islam? (2) Bagaimana proses akulturasi budaya kerja karyawan Madura pada PTPN 13?

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Subjek penelitian ini adalah karyawan Madura pada PTPN 13 dan para mandor serta asisten. Teknik pengumpulan datanya dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik pengabsahan datanya menggunakan triangulasi sumber data. Kemudian di analisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian dalam rumusan masalah 1 (satu) menunjukkan bahwa budaya kerja karyawan Madura cukup baik, dapat dilihat dari bentuk kerja sama yang di berikan karyawan kepada perusahaan yaitu sering melakukan kerja bakti di lingkungan sekitar kantor dan sekitar kebun, datang bekerja dengan tepat waktu, dan tepat waktu dalam menyetorkan hasil produksi getah karet. PTPN 13 memiliki atasan (manager) yang cukup ramah dan baik hati, namun masih memiliki kendala yaitu kurang tepat waktu dalam pembayaran upah kerja (gaji). Dalam rumusan masalah 2 (dua) menunjukkan bahwa sebagian karyawan Madura ada yang menyembunyikan identitas mereka sebagai etnis Madura dengan tujuan untuk bertahan dan melindungi diri dari hal-hal yang tidak diinginkan suatu saat nanti. Bahasa Madura hanya digunakan ke sesama etnis Madura, sedangkan ke lain etnis Madura menggunakan bahasa Indonesia atau bahasa Jawa untuk memudahkan dalam berkomunikasi. Sampai sejauh ini belum pernah terjadi konflik apapun antara sesama karyawan atau karyawan kepada atasan nya. Dalam kehidupan sehari-hari mereka tinggal bercampur dengan etnis lain, sehingga sikap yang diberikan etnis Madura yaitu saling menghargai dan menghormati perbedaan yang ada baik perbedaan suku dan agama.

Kata kunci: Proses, Akulturasi, Budaya Kerja, Karyawan Madura.

**ACCULTURATION OF MADURESE WORKERS' WORK CULTURE TO  
LOCAL COMMUNITIES IN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA (PTPN) 13  
AT KOTAWARINGIN BARAT DISTRICT BASED ON ISLAMIC  
ECONOMICS**

**ABSTRACT**

**By RIZKY AINUN SUCI NURMAYATUS SHOLEHAH  
NIM 1704120691**

This program aims to improve the economy of the community with low income. This program requires the participant including Madurese to live side by side with other ethnicities. This condition enables the mix of the two cultures or acculturation. The Madurese ethnic group is known for their hard-working, diligent, simple, and religious values. In the process of acculturation, the work culture of Madurese workers in PTPN 13 can be seen using 2 ways, namely 4 (four) indicators of work culture, such as discipline, openness, mutual respect, and cooperation and 4 (four) strategies of the acculturation process including assimilation, separation, integration, and marginalization. This study aims to identify the acculturation process of the work culture of Madurese workers based on Islamic economics in PTPN 13. The formulation of the problem covers (1) How is the work culture of Madurese workers in PTPN 13 based on Islamic economics? (2) How is the acculturation process of Madurese workers' work culture in PTPN 13?

This field study used the descriptive qualitative method. The subjects were Madurese workers in PTPN 13 including the foremen and assistants. Data were collected through observation, interviews, and documentation. The data were validated using triangulation of data sources. Then, the data were analyzed through data reduction, data presentation, and drawing conclusions.

The results of this study indicate that the work culture of Madurese workers is quite good and it can be seen from the community service performed around the office and the garden, coming to work on time, and depositing the results on time, and rubber latex production. PTPN 13 has a quite friendly and kind manager, but he does not pay the salary of the workers timely. Some Madurese workers hide their identity to survive and protect themselves from unwanted events. The Madurese language is only used among the Madurese ethnic groups, so they speak Indonesian or Javanese with other ethnic groups to make communication easier. There has never been any conflict between fellow workers or workers and the superiors so far. In their daily life, they live mixed with other ethnic groups, so that they can respect for differences, both in ethnicity and religion.

**Keywords:** Process, Acculturation, Work Culture, Madurese Workers.

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji bagi Allah SWT., Tuhan semesta alam, atas karunia dan rahmat-Nya lah sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang jauh dari kata sempurna. Sholawat serta salam semoga dilimpahkan selalu kepada Rasulullah SAW. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Ekonomi dengan judul penelitian “Akulturasi Budaya Kerja Karyawan Madura Terhadap Masyarakat Lokal Pada Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara (PTPN) 13 Kabupaten Kotawaringin Barat Menurut Ekonomi Islam. Peneliti sangat berterimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung untuk menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penelitian dan penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir secara langsung maupun tidak langsung, diantaranya adalah:

1. Bapak Dr. H. Khairil Anwar, M. Ag sebagai rektor IAIN Palangka Raya.
2. Bapak Dr.Drs.Sabian Utsman, M.Si sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palangka Raya.
3. Ibu Jelita, M.Si selaku dosen Pembimbing Akademik selama menjalani perkuliahan di IAIN Palangka Raya.

4. Bapak M.Zainal Arifin, M.Hum sebagai pembimbing I yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan, kritik, saran, dan masukan selama melakukan penelitian ini.
5. Bapak Sofyan Hakim, M.M sebagai pembimbing II yang juga selalu bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan, kritik, saran, dan masukan selama melakukan penelitian ini.
6. Dosen dan staf IAIN Palangka Raya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah mengajarkan berbagai macam ilmu, pengetahuan, dan layanan akademik kepada peneliti selama menjalani perkuliahan.
7. Bapak Syahril selaku manager PTPN 13 yang telah memberikan izin dan informasi-informasi yang dibutuhkan selama penelitian untuk melakukan penelitian di PTPN 13 sampai penelitian selesai.
8. Orang tua, adik-adik, dan saudara-saudara peneliti yang tidak pernah berhenti memberikan doa, dukungan serta motivasi kepada peneliti, memberikan dukungan moril maupun materil selama perkuliahan dan penyusunan skripsi hingga selesai.
9. Teman-teman mahasiswa/I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya Ekonomi Syariah kelas A angkatan tahun 2017 yang banyak memberikan bantuan, dukungan, doa, dan perhatian kepada peneliti selama perkuliahan dan penyusunan skripsi hingga selesai, dan
10. Pihak lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu demi kelancaran penyusunan skripsi hingga selesai.

Semoga Allah SWT., membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu untuk menyelesaikan skripsi ini dengan melimpahkan

rahmat dan karunia-Nya. Peneliti menyadari sepenuhnya dalam karya ini masih terdapat banyak kekurangan dan kekhilafan. Kepada para pembaca dan para pakar, peneliti mengharapkan teguran dan kritik konstruktif skripsi ini, peneliti menerima dengan senang hati disertai ucapan terimakasih yang sebanyak-banyaknya. Semoga skripsi ini bermanfaat *Ya Allah*, jadikan karya ini menjadi berkah bagi keluarga peneliti, serta ibdah peneliti kepada-Mu, penghormatan atas jasa guru dan dosen peneliti serta kebanggaan untuk almamater sebagai bukti pengabdian peneliti. *Aamiin ya Rabb al-alamin*.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palangka Raya, Mei 2021  
Peneliti,



Rizky Ainun Suci Nurmayatus S  
NIM 1704120691

## PERNYATAAN ORISINALITAS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Astri yuliyanti  
Nim : 1704120679  
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Peran Dinas Pariwisata Kota Palangka Raya dalam Membina Kelompok Sadar Wisata di Kereng Bangkirai” adalah benar karya saya sendiri. Jika kemudian hari karya ini terbukti merupakan duplikat atau plagiat dari karya orang lain, maka saya siap menanggung risiko atau sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palangka Raya, 5 Mei 2021  
Yang Membuat Pernyataan,



Astri Yuliyanti  
NIM 1704120679

## MOTTO

نَّمَا الْمُؤْمِنُ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ٤

“Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu (yang berselisih) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu mendapat rahmat.”

Qs.Al-Hujurat [49]:10



## PEDOMAN TRANSLITERASI

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 158/1987 dan 0543/b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	,	koma terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	Em
ه	Ha	H	Ha

ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

## B. Konsonan Rangkap karena *tasydid* ditulis rangkap

متعقدین	Ditulis	<i>muta'qqidin</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

## C. Ta' Marbutah

1. Bila dimatikan ditulis h

هبة	Ditulis	<i>Hibbah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

(ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرمة الأولياء	Ditulis	<i>karāmah al-aulyā</i>
---------------	---------	-------------------------

2. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harkat, fathah, kasrah, atau dammah ditulis t.

زكاة الفطر	Ditulis	<i>zakātul fītri</i>
------------	---------	----------------------

### E. Vokal Pendek

اَ	Fathah	Ditulis	A
اِ	Kasrah	Ditulis	I
اُ	Dammah	Ditulis	U

### F. Vokal Panjang

Fathah + alif	Ditulis	<i>Ā</i>
جاهلية	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ā</i>
يسعي	Ditulis	<i>yas'ā</i>
Kasrah + ya' mati	Ditulis	<i>Ī</i>
كريم	Ditulis	<i>Karīm</i>
Dammah + wawu mati	Ditulis	<i>Ū</i>
فروض	Ditulis	<i>Furūd</i>

### G. Vokal Rangkap

Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaulun</i>

### H. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

## I. Kata sandang Alif+Lam

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال. Namun, dalam transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *Qamariyyah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *Syamsiyyah*.

### 1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *Qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik yang diikuti huruf *Syamsiah* maupun huruf *Qamariah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sambung/hubung.

Contohnya:

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

### 2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf “l” (el) nya.

Contohnya:

السماء	Ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

## J. Hamzah ( ء )

Telah dinyatakan di atas di dalam Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah*(ء)ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah

dan di akhir kata. Bila *hamzah* ( ء ) itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

*Hamzah* di awal:

أَمْرٌ : umirtu	أَكَلَ : akala
-----------------	----------------

*Hamzah* di tengah:

تَأْخُذُونَ : ta'khuḏūna	تَأْكُلُونَ : ta'kulūna
--------------------------	-------------------------

*Hamzah* di akhir:

سَيِّءٌ : syai'un	النَّوْءُ : an-nau'u
-------------------	----------------------

## K. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun huruf, ditulis terpisah.

Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasinya ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

Contoh:

فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ	: Fa aufū al-kaila wa al-mīzāna Fa aufūl-kaila wal-mīzāna
بِسْمِ اللَّهِ مَجْرِيهَا وَمُرسَاهَا	: Bismillāhi majrīhā wa mursāhā

## L. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasinya ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ	: Wa mā Muh} ammadun illā rasūl
شَهْرٍ رَمَادَانَ الَّذِي نَزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ	: Syahru Ramadāna al-lazī unzila fīhi al-Qur'anu

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

نَصْرًا مِنَ اللَّهِ وَفَتْحًا قَرِيبًا	: Nas}rum minallāhi wa fath}un qarīb
لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا	: Lillāhi al-amru jamī'an Lillāhi amru jamī'an

## DAFTAR ISI

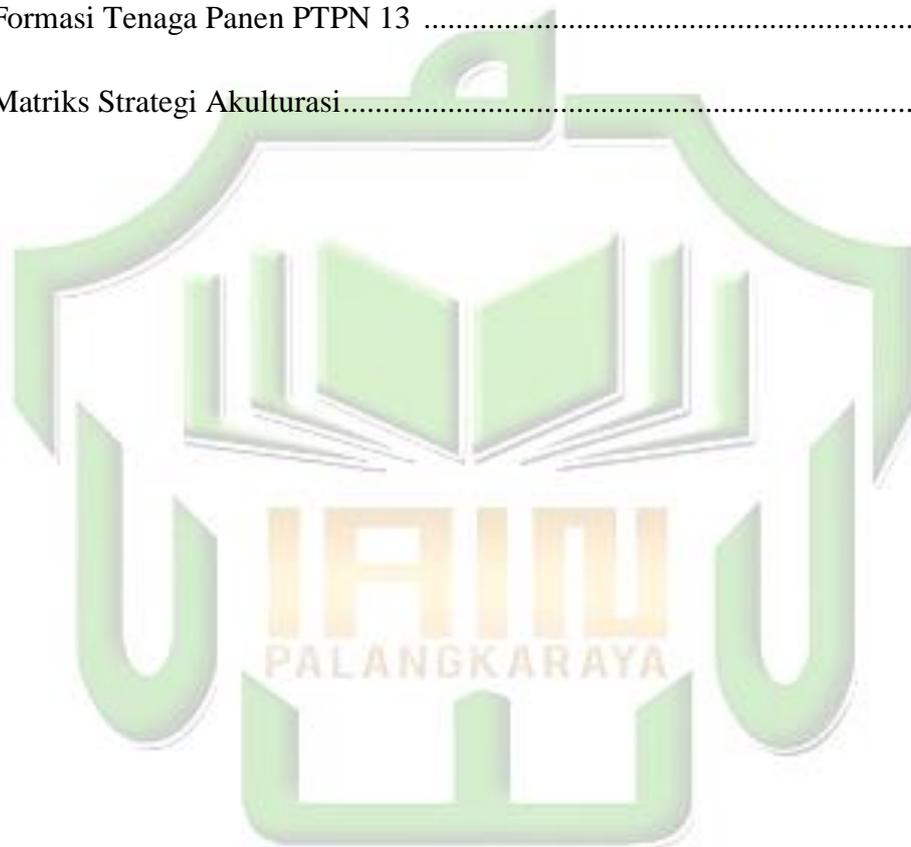
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>NOTA DINAS.....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>x</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>xi</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xxii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Penelitian.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Kegunaan Penelitian.....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	10
B. Landasan Teori.....	17
1. Pandangan Umum Akulturasi Budaya Kerja.....	17
a) Akulturasi.....	17
b) Jenis-Jenis Akulturasi.....	19
c) Syarat-Syarat Akulturasi .....	19
d) Strategi Akulturasi .....	20
e) Kebudayaan.....	22

f) Budaya Organisasi .....	25
g) Budaya Dalam Islam .....	27
h) Akulturasi Budaya.....	29
i) Budaya Kerja.....	30
2. Etnis Madura .....	33
a) Madura .....	33
b) Sifat dan Perilaku Etnis Madura .....	34
c) Budaya Kerja Etnis Madura.....	39
d) Migrasi Masyarakat Madura ke Kalimantan Tengah.....	41
3. Teori <i>Streotype</i> Etnis Madura .....	43
4. Teori Perubahan Karakter .....	47
5. Konsep Budaya Kerja .....	48
6. Proses Akulturasi Budaya Kerja Etnis Madura.....	54
7. Pandangan dalam Ekonomi Islam.....	56
C. Kerangka Berfikir .....	58
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>63</b>
A. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	63
B. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian .....	63
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	65
D. Teknik Pengumpulan Data.....	67
E. Metode Pengabsahan Data.....	69
F. Teknik Analisis Data .....	70
G. Sistematika Penelitian.....	72
<b>BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA .....</b>	<b>73</b>

A. Gambaran Umum PTPN 13 .....	73
B. Gambaran Subjek dan Informasi Penelitian .....	80
C. Penyajian Data .....	85
1. Budaya kerja karyawan Madura pada perusahaan PTPN 13 ditinjau dari segi ekonomi Islam.....	86
2. Proses akulturasi budaya kerja karyawan Madura pada perusahaan PTPN 13 .....	100
D. Analisis Data .....	113
1. Budaya kerja karyawan Madura pada perusahaan PTPN 13 ditinjau dari segi ekonomi Islam.....	113
2. Proses akulturasi budaya kerja karyawan Madura pada perusahaan PTPN 13 .....	122
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	130
A. Kesimpulan.....	130
B. Saran.....	133
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	135
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b> .....	140

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	15
Tabel 3.1 Daftar Karyawan Madura .....	66
Tabel 4.1 Fasilitas Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara (PTPN) 13 .....	78
Tabel 4.2 Data Produksi Selama 13 Tahun Terakhir.....	79
Tabel 4.3 Formasi Tenaga Panen PTPN 13 .....	80
Tabel 4.4 Matriks Strategi Akulturasi.....	84



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka berpikir .....	60
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PTPN 13 .....	77



## DAFTAR SINGKATAN

PTPN	: Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara
PERSERO	: Perusahaan Perseroan
PIR	: Perusahaan Inti Rakyat
CDT	: Cuti Diluar Tanggungan
PU	: Pekerjaan Umum
HUMAS	: Hubungan Masyarakat
MBT	: Masa Bebas Tugas
TUK	: Tempat Uji Keuangan
PLT	: Pelaksana Tuags
SDM	: Sumber Daya Manusia
KK	: Kartu Keluarga
HA	: Hektar
KG	: Kilo Gram
TPH	: Tempat Penimbangan Hasil
AFD	: Afdeling



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang dibangun dengan memiliki ragam perbedaan. Agama, bahasa, kebudayaan, suku, tradisi, dan adat istiadat yang berbeda-beda. Terutama dalam hal budaya kerja dengan perbedaan tradisi dan suku yang berbeda-beda di setiap daerah akan memberikan suasana yang berbeda dalam kehidupan berkomunikasi dan berinteraksi antara karyawan satu dengan yang lainnya. Sehingga dengan adanya dua kebudayaan yang berbeda dalam suatu tempat dapat merubah perkembangan budaya yang ada di tempat asal.

Perkembangan budaya tidak selalu menimbulkan hal yang negatif. Saat ini perkembangan budaya Indonesia memang banyak terpengaruh oleh budaya lain, dengan masuknya beberapa trend-trend terbaru dari negara lain yang tersebar di Indonesia melalui sosial media. Namun dalam urusan budaya, masyarakat Indonesia masih sangat kental dengan budaya mereka sendiri dari berbagai daerah dengan kekuatan ingin melestarikan budaya agar tidak punah dimakan perkembangan zaman. Seperti budaya Madura, dengan ciri khas tradisi, adat, budaya, cara berinteraksi dan memiliki bahasa yang unik yaitu Madura.

Madura adalah sebuah daerah yang berada di bagian Jawa Timur. Namun tidak semua didaerah tersebut dihuni oleh masyarakat Madura, banyak masyarakat kebudayaan lain yang juga tinggal di wilayah tersebut. Masyarakat Madura terkenal dengan sikap yang keras dan tegas, namun masyarakat Madura memiliki jiwa yang kuat dan memiliki rasa tanggungjawab yang besar dalam melakukan sesuatu. Masyarakat Madura terkenal sebagai suku yang suka

bertransmigrasi kesuatu daerah yang tidak padat penduduk nya. Transmigrasi ditetapkan di wilayah Republik Indonesia yang sudah menjadi ketentuan dari pemerintah karena dipandang sangat penting oleh pemerintah. Transmigrasi dilakukan oleh Warga Negara Indonesia yang dengan suka rela dipindahkan dari daerah yang padat ke daerah yang jarang penduduknya untuk kepentingan pembangunan. Umumnya penduduk yang di transmigrasi kan adalah mereka yang memiliki keadaan sosial ekonomi nya lemah yang sebagian besar dan mereka terdiri dari petani yang mempunyai atau tidak mempunyai tanah di daerah yang penduduk padat.<sup>1</sup>

Budaya kerja adalah suatu sistem yang terkait dengan pekerjaan dan interaksi dalam bekerja yang disepakati bersama dan digunakan didalam kehidupan sehari-hari. Budaya kerja menggambarkan kualitas dan sikap seseorang terhadap suatu hal baik dalam hal sesamanya maupun pada waktu menghadapi berbagai permasalahan ditempat kerja. Budaya kerja yang ada di Indonesia, khususnya terdapat di daerah Madura dengan masyarakat yang memiliki jiwa tanggung jawab yang besar, memiliki kemauan yang tinggi, dan pantang menyerah dalam melakukan sesuatu untuk tujuan tertentu. Budaya kerja berdampak terhadap kepuasan kerja berdasarkan sosialisasinya. Kesuksesan sosialisasi budaya kerja selanjutnya akan berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif, maka kualitas kerja akan ditingkatkan maka dari situlah kunci keberhasilan bagi suatu organisasi.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Disnakertrans Kabupaten Lombok Timur, *Mengulas Singkat Pengertian Transmigrasi*, <https://disnakertrans.lomboktimurkab.go.id/baca-berita-178-mengulas--singkat-pengertian-transmigrasi.html> (Online 23 Juli 2019 pukul 22:02).

<sup>2</sup>Frans Mardi Hartanto, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia Menciptakan Nilai Dengan Bertumpu Pada Kebajikan dan Potensi Insani*, Bandung: PT Mizan Pustaka, 2009, h. 171.

Masyarakat Madura memiliki bahasa yang berbeda, namun masyarakat Madura justru mudah dalam berkomunikasi dan menyesuaikan diri mereka dengan lingkungan sekitarnya. Masyarakat Madura yang tinggal diluar pulau Madura ke suatu tempat tertentu, mereka cenderung tinggal berkumpul di lingkungan yang sekelompok dengan nya yaitu orang-orang yang memiliki budaya Madura lainnya dan menganggap semua bagaikan saudara sendiri. Masyarakat Madura akan saling menjaga dan menghormati baik sesamanya dan dalam lingkungan luar sekalipun sehingga akan terjalin suatu hubungan yang baik tanpa melihat dari suku, ras, dan budaya.

Hofstede menegaskan bahwa *stereotype suatu* budaya adalah pemograman kolektif atas pikiran yang membedakan anggota-anggota suatu kategori orang dan kategori lainnya. *Stereotype* pada umumnya bersifat negatif, pemikiran negatif terhadap suatu kelompok etnis dengan kurangnya pengetahuan terhadap etnis tersebut.<sup>3</sup> Hal seperti ini lah yang terjadi di masyarakat Madura pada sesama nya dan lingkungannya, yang dapat berpengaruh pada lingkungan sekitar atau biasa juga disebut sebagai akulturasi. Menurut Kim akulturasi adalah bentuk enkulturasi (proses belajar dan penginternalisasian budaya dan nilai yang di anut oleh warga asli. Kim juga menyatakan bahwa akulturasi merupakan suatu proses yang dilakukan seorang imigran untuk menyesuaikan diri dan dengan memperoleh budaya pribumi dan akhirnya mengarah kepada asimilasi.<sup>4</sup>

Akulturasi pada masyarakat Madura terjadi pada tahun 1983, yang mana terjadi proses Trans PIR (Perusahaan Inti Rakyat) pada suatu perusahaan PTPN 13. Proses Trans PIR diambil pada setiap daerah yang ada di Indonesia, salah

---

<sup>3</sup>Jonas Klemens Gregorius Dori Gobang, “Konflik Budaya Lokal Pada Masyarakat Di Pulau Flores (Sebuah Analisis Komunikasi Lintas Budaya)”, Jurnal Komunikasi, Vol. 9, No. 1, Oktober 2014, h. 61.

<sup>4</sup>H.Khomsahrial Romli, “Akulturasi Dan Asimilasi Dalam Konteks Interaksi Antar Etnik”, Ijtima'iyya, Vol. 8, No. 1, Februari 2015, h. 2.

satunya yaitu masyarakat Madura, Jawa, dan Flores. PTPN 13 merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan karet, yang terletak di Kalimantan Tengah, Kabupaten Kotawaringin Barat. Jika dilihat dari fakta lapangan akulturasi yang terjadi pada PTPN 13 terlihat pada saat proses kerja karyawan Madura yang bisa bekerja sama dengan baik menyesuaikan lingkungan sekitar, mempunyai semangat yang tinggi, serta memiliki rasa tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang dipegang. Semangat tinggi yang mereka miliki dengan tujuan untuk mencari nafkah guna meningkatkan kesejahteraan perekonomian keluarga. Ada hal lain yang juga tidak kalah dari masyarakat Madura, sebagai karyawan yang bekerja pada perkebunan karet mereka harus bekerja sejak pagi hingga sore. Namun ada juga sebagian dari mereka yang bekerja pada malam hari dengan tujuan hasil yang akan mereka dapatkan jauh lebih banyak sehingga dapat memenuhi target kerja mereka. Meskipun dengan pekerjaan yang padat mereka tidak meninggalkan kewajiban mereka untuk beribadah kepada Allah SWT, sebagai contoh ketika adzan berkumandang menjelang waktu sholat, mereka selalu menyempatkan diri mereka untuk beribadah menghadap Allah SWT pada mushola terdekat yang telah disediakan, dan dalam bekerja pun mereka saling tolong-menolong, bahu-membahu ke sesama pekerja yang lain nya agar pekerjaan semakin mudah, tidak hanya itu hal ini mampu memperkuat ikatan persaudaraan menjadi lebih baik.

Proses akulturasi merupakan penggabungan dua kebudayaan yang berbeda dan saling berinteraksi yang bertujuan untuk menghindari atau meminimalisir ketegangan dan konflik. Proses akulturasi dapat dilihat melalui strategi-strategi akulturasi yang terdiri dari asimilasi, separasi (pemisahan), integrasi, dan marginalisasi. Adanya 4 (empat) strategi akulturasi dapat melihat bahwa sebagian

masyarakat Madura ada yang menyembunyikan identitas mereka sebagai orang Madura dan terdapat juga individu yang mampu mengadopsi norma budaya yang dominan atau budaya tuan rumah sambil mempertahankan budaya asal mereka.

Berdasarkan hasil observasi sementara peneliti, diduga karyawan Madura pada PTPN 13 rata-rata banyak yang masih memiliki hubungan kekeluargaan yang bersama-sama bergerak merantau dan bekerja pada bidang yang sama dan memiliki latar belakang kehidupan yang berbeda-beda. PTPN 13 juga memberikan fasilitas perumahan bagi karyawan yang bekerja di PTPN 13 yaitu berupa lahan dan perumahan yang di beri nama desa PIR (Perumahan Inti Rakyat). Umum nya masyarakat menyebutnya sebagai desa Inti yang dimana tidak hanya terdapat satu komplek perumahan saja, namun terdapat 4 (empat) komplek perumahan mulai dari Inti 1 hingga Inti 4 yang dihuni oleh berbagai etnis mulai dari, Jawa, Sunda, Lombok, Flores dan Madura. Dengan beragam budaya yang ada di desa Inti tersebut, tidak menyulitkan bagi masyarakat Madura untuk saling berinteraksi dan berkomunikasi dengan masyarakat lainnya, karena pada dasarnya masyarakat Madura saat merantau akan berada di lingkungan yang banyak terdapat masyarakat etnis Madura. Namun budaya kerja masyarakat Madura yang terjadi dilapangan menunjukkan banyak terjadi penyimpangan, yakni ada beberapa karyawan Madura yang masih melakukan pekerjaan dengan keinginan nya sendiri tidak mengikuti peraturan perusahaan. Berdasarkan data yang didapat dengan menghubungi salah satu mandor dari PTPN 13 dan melakukan wawancara pada 15 September 2020 dengan salah satu Bapak yang berinisial 'N' selaku mandor dari inti 4, bahwa selama beliau menjadi mandor selalu melakukan pengawasan kebun pada pagi dan malam hari dengan tujuan

untuk mengurangi tindakan penyimpangan dari beberapa karyawan yang ditakutkan akan merugikan beberapa pihak.<sup>5</sup>

Makin besar perbedaan budaya (dan karenanya makin besar perbedaan komunitas, maka semakin sulit komunikasi dilakukan (Tubbs and Moss,1996:236-238).<sup>6</sup> Hal ini merupakan faktor perubahan budaya kerja yang sangat berdampak pada perusahaan, namun tidak untuk masyarakat Madura. Masyarakat Madura justru mudah menyesuaikan dan berkomunikasi dengan lingkungannya, meskipun bahasa yang digunakan cukup unik, namun mereka juga tidak enggan menggunakan bahasa lain yang bisa dimengerti oleh masyarakat yang lain. Interaksi seperti inilah yang akan melahirkan pemahaman bersama mengenai simbol dari masing-masing suku, adat dan kebudayaan yang digunakan untuk berkomunikasi antar sesama. Kinerja karyawan seperti ini dapat meningkatkan suatu perusahaan mengalami kestabilan perekonomian sehingga mudah untuk berkembang dan bersaing pada lingkungan bisnis lainnya. Sebab kualitas kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan perusahaan yang sehat dan dapat mengukur prestasi kerja seorang karyawan.

Dalam Islam Al-Qur'an telah menyinggung tentang persaudaraan. Perintah mewujudkan dan menjaga ukhuwah telah difirmankan Allah swt dalam Qs.Al-Hujurat ayat 13:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَمُ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya:

---

<sup>5</sup>Wawancara dengan 'N' Mandor Inti 4 PTPN 13 PERSERO, 15 September 2020 pukul 09.30 WIB.

<sup>6</sup>Jonas Klemens Gregorius Dori Gobang, *Konflik Budaya*, Jurnal Komunikasi, Vol. 9, No. 1, Oktober 2014 h. 61.

"Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sungguh, yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Maha Teliti."<sup>7</sup>

Islam mengatur manusia dengan sedemikian rupa, dimana manusia diajarkan untuk saling menghargai perbedaan yang ada dan menegaskan manusia bahwa manusia diciptakan untuk saling berdampingan dengan bangsa dan suku yang berbeda yang memiliki keunikan dan keanekaragaman manusia, hal ini diciptakan bukan untuk menjadikan suatu kaum berpecah-belah, melainkan manusia diajarkan untuk saling menghargai, menghormati serta dapat berkomunikasi dengan baik kepada sesama umat.

Akulturas budaya kerja karyawan Madura pada PTPN 13 menjadi faktor utama yang patut dicontoh bagi karyawan yang lainnya, yang berguna untuk meningkatkan mutu perusahaan dan prestasi karyawan, karena kualitas karyawan yang baik dapat mempengaruhi *quality improvement* suatu perusahaan sehingga dapat menciptakan perusahaan yang sehat dan dapat bersaing dengan baik, serta dalam aktifitas manajemen perusahaan dapat berjalan dengan optimal. Dari latar belakang masalah diatas dengan melihat berbagai aspek yang terjadi, maka peneliti tertarik mengambil judul “Akulturas Budaya Kerja Karyawan Madura Terhadap Masyarakat Lokal Pada (Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara) PTPN 13 Kebun Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat Menurut Ekonomi Islam”, untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Ekonomi.

---

<sup>7</sup>Al-Hujurat [49]:13.

## **B. Rumusan Penelitian**

Berdasarkan penjelasan diatas alasan pemilihan judul dengan pertimbangan berbagai aspek didalam latar belakang masalah, dapat diambil permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya kerja karyawan Madura pada perusahaan PTPN 13 ditinjau dari segi ekonomi Islam?
2. Bagaimana proses akulturasi budaya kerja karyawan Madura pada perusahaan PTPN 13?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Ingin mengetahui bagaimana budaya kerja karyawan Madura pada perusahaan PTPN 13 jika ditinjau dari segi ekonomi Islam?
2. Ingin mengetahui proses akulturasi budaya kerja masyarakat Madura pada PTPN 13?

## **D. Kegunaan Penelitian**

Secara garis besar, tujuan penelitian proposal ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan (Ilmiah) Teoritis

Bagi penulis penelitian ini mampu menambah wawasan pengetahuan dan menambah teori-teori baru selama berada di bangku perkuliahan. Penulis berharap penelitian ini bisa menjadi *khazanah* pada ilmu pengetahuan dalam hal akulturasi budaya kerja suatu enis. Serta bagi peneliti lain yang memiliki penelitian dengan tema yang sama dapat menjadi gambaran ilmiah atau langkah awal untuk memulai penelitian.

## 2. Kegunaan Akademik (Praktis)

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumbangan untuk menambah keilmuan khususnya dalam bidang akulturasi budaya etnis Madura. Penelitian ini mampu menjadi referensi untuk pemahaman terkait akulturasi budaya masyarakat Madura. Serta sebagai persyaratan untuk menyelesaikan studi di Isntitut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya sekaligus sumbangan pemikiran dan memperkaya literatur bagi kepastakaan



## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIS**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “Akulturasi Budaya Kerja Karyawan Madura Terhadap Masyarakat Lokal Pada Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara (PTPN) 13 Kabupaten Kotawaringin Barat Menurut Ekonomi Islam” sebagai bahan acuan peneliti dalam melakukan penelaahan terhadap beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan yang akan peneliti teliti. Dari penelaahan tersebut peneliti dapat mengetahui persamaan dan perbedaan antara penelitian yang akan diteliti oleh peneliti dengan penelitian yang terdahulu. Ada beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan peneliti teliti, yaitu sebagai berikut:

Ahmad Majdi (2012) dengan judul “Akulturasi Budaya Etnis Arab dan Etnis Madura di Desa Kepanjen Sumenep Dalam Tinjauan Komunikasi Antar Budaya” program studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Penelitian Ahmad Majdi membahas mengenai etnis budaya Madura dan etnis budaya Arab yang diteliti dengan menggunakan cara mencari perbedaan interaksi komunikasi antar budaya, yaitu budaya Etnis Arab dan Etnis Madura. Peneliti Ahmad Majdi menggunakan metode kualitatif deskriptif dalam melakukan penelitiannya. Dengan hasil penelitian adanya kesamaan keragaman antara etnis Arab dan etnis Madura, yang mana Etnis Arab dan etnis Madura memiliki watak keras. Etnis Arab memiliki marga yang kuat, dan etnis Madura merupakan etnis yang sangat berpengaruh dalam perkembangan

wilayah Sumenep.<sup>8</sup> Manfaat yang dapat diambil dari penelitian Ahmad Majdi yaitu memudahkan peneliti dalam menambah referensi yang terkait dengan judul yang akan peneliti teliti dengan sama-sama membahas mengenai etnis Madura yang tidak hanya dilihat dari segi kebudayaan namun dapat di lihat dari segi komunikasi antar budaya.

Christiany Juditha (2015), dengan judul penelitian “Stereotip dan Prasangka dalam Konflik Etnis Tionghoa dan Bugis Makasar”. Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Komunikasi dan Informatika, Jurnal Ilmu Komunikasi. Penelitian Christiany Juditha membahas mengenai stereotip antara etnis Tionghoa dan etnis Bugis Makasar dengan melihat melalui masalah ekonomi dan situasional sosial. Hasil penelitian memiliki kesamaan yaitu membuktikan bahwa salah satu jalan keluar dari masalah stereotip perlu adanya pemahaman masyarakat mengenai kesadaran multikulturalisme yang merupakan tanggungjawab semua pihak. Pemahaman dapat muncul jika ditunjang dengan sosialisasi secara terus menerus kepada masyarakat. Pengembangan demokrasi di Indonesia perlu di topang oleh kesadaran multikultural, yaitu kesediaan untuk menerima dan menghargai perbedaan.<sup>9</sup> Pada penelitian Christiany Juditha memiliki manfaat bagi peneliti dalam melakukan penelitian sehingga dapat dijadikan referensi tambahan bagi peneliti. Manfaat yang dapat peneliti ambil yaitu sama-sama membahas mengenai stereotip antar etnis sehingga memudahkan peneliti untuk membuktikan bahwa pada dasarnya jika pemikiran stereotip tidak dapat dihilangkan dari pikiran manusia maka hanya akan

---

<sup>8</sup>Ahmad Majdi. “*Akulturası Budaya Etnis Arab dan Etnis Madura di Desa Kepanjen Sumenep Dalam Tinjauan Komunikasi Antar Budaya*”, Skripsi, Surabaya: IAIN Sunan Ampel Surabaya, 2012, h. 5.

<sup>9</sup>Christiany Juditha. “Stereotip dan Prasangka dalam Konflik Etnis Tionghoa dan Bugis Makasar””, Jurnal Ilmu Komunikasi, Vol.12 No 1, 2015, h. 87.

menimbulkan penilai-penilaian negatif. Sehingga stereotip harus dikikis agar proses asimilasi dapat berjalan dengan baik.

Medhia Iffah Nailufar (2015), dengan judul penelitian “Akulturasi Pada Tempat Tinggal di Pemukiman Sekitar Keraton Sumenep Madura”, Program Studi Magister Housing and Human Settlements, Institut Teknologi Sepuluh Nopember. Penelitian Medhia Iffah Nailufar lebih menekankan pembahasan mengenai akulturasi tempat tinggal di sekitar keraton Sumenep Madura. Hasil penelitian memiliki kesamaan yaitu Akulturasi tersebut terjadi karena beberapa faktor, nilai-nilai budaya (*cultural values*) yang diterima oleh penduduk di permukiman tersebut direspon dengan beradaptasi pada lingkungannya dan merubah lingkungan binaan yang mereka tempati. Dari penelitian ini, terbukti bahwa selain faktor sejarah, budaya juga mempunyai peran penting dalam proses akulturasi.<sup>10</sup> Pada penelitian Medhia Iffah Nailufar dapat peneliti ambil manfaatnya yaitu memberikan kemudahan peneliti dalam melakukan penelitian dengan tema yang sama membahas mengenai akulturasi budaya etnis Madura yang dapat dilihat dari asal-usul suatu rumah tinggal, tradisi, kebudayaan, dan sosial budaya yang dilakukan oleh masyarakat etnis Madura. Sehingga pada proses akulturasi masyarakat Madura mampu memberikan energi positif dan mampu memberikan perubahan baik bagi lingkungan sekitar.

Harisul Akbar (2013), dengan judul penelitian “Perilaku Komunikasi Dalam Akulturasi Antar Budaya (Studi Deskriptif Kualitatif tentang Perilaku Komunikasi dalam Akulturasi Budaya Antar Etnis Jawa dan Etnis Madura di Kab.Sampang Madura”, Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial

---

<sup>10</sup>Medhia Iffah Nailufar, “Akulturasi Pada Tempat Tinggal di Pemukiman Sekitar Keraton Sumenep Madura”, Tesis: Surabaya, Institut Teknologi Sepuluh Nopember, 2015, h.121.

dan Ilmu Politik. Penelitian Harisul Akbar membahas mengenai perilaku komunikasi yang dilakukan oleh masyarakat Jawa dan Madura. Adanya pendatang para etnis yang tinggal di suatu tempat tentunya membawa budaya baru dan tanpa disadari telah terjadi akulturasi budaya. Hasil penelitian Harisul Akbar memiliki kesamaan dengan penelitian peneliti yaitu pada proses komunikasi pada etnis Madura bahwa etnis Madura seiring berjalannya waktu antara kedua belah pihak etnis dapat menyesuaikan diri dengan perbedaan yang ada dan juga mengurangi stereotip suku tersebut sehingga tahap berikutnya dapat berjalan dengan baik.<sup>11</sup> Manfaat yang dapat peneliti ambil dari penelitian Harisul Akbar yaitu memudahkan peneliti dalam menambah referensi yang terkait dengan judul yang akan peneliti teliti dengan sama-sama membahas mengenai etnis Madura yang tidak hanya dilihat dari segi kebudayaan namun dapat di lihat dari segi perilaku komunikasi antar budaya.

Hendra Purnomo (2015), dengan judul penelitian “Komunikasi Antar Budaya Masyarakat Madura Dengan Masyarakat Kabupaten Malang (Studi Pada Tokoh Agama di Desa Landungsari Kabupaten Malang)”, Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Sosial dan Ilmu Politik. Penelitian Hendra Purnomo memiliki kesamaan dengan penelitian peneliti yaitu hidup bermasyarakat memaksa manusia untuk berkomunikasi baik dengan anggota kelompok maupun dengan manusia di luar kelompok yang dinaunginya. Dalam kenyataannya, komunikasi kelompok bukanlah sekedar bertukar pesan melainkan terjadi pula proses interaksi antarbudaya dari para anggota kelompok (baik *in group* maupun *out group*) yang

---

<sup>11</sup>Harisul Akbar, “Perilaku Komunikasi Dalam Akulturasi Antar Budaya (Studi Deskriptif Kualitatif tentang Perilaku Komunikasi dalam Akulturasi Budaya Antar Etnis Jawa dan Etnis Madura di Kab.Sampang Madura)”, Skripsi, Surabaya: Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, 2013, h.5.

berbeda latar belakang kebudayaan. Dalam hal komunikasi antara etnis Madura dengan etnis yang lainnya merupakan sebuah percampuran yang terjadi pada dua kebudayaan yang berbeda merupakan sebuah permasalahan yang dapat menciptakan adanya perubahan kebudayaan.<sup>12</sup> Manfaat yang dapat diambil dari penelitian Hendra Purnomo yaitu memudahkan peneliti dalam menambah referensi yang terkait dengan judul yang akan peneliti teliti dengan sama-sama membahas mengenai budaya etnis Madura yang tidak hanya dilihat dari segi kebudayaan namun dapat dilihat dari segi komunikasi antar budaya dalam segi tokoh agama setempat.

Kelima penelitian terdahulu di atas sama-sama menjelaskan mengenai akulturasi kerja dan *stereotype* sebuah etnis Madura yang dilihat dari beberapa sudut pandang yang saling berhubungan. Dalam penelitian Ahmad Madji sama-sama membahas mengenai akulturasi etnis Madura namun lebih merujuk pada perbedaan interaksi komunikasi antar budaya. Pada penelitian Christiany Juditha lebih menekankan pembahasan mengenai stereotip antar etnis dengan melihat dari sisi komunikasi antar kedua etnis tersebut. Pada penelitian Medhia Iffah Nailufar, membahas mengenai akulturasi yang terjadi pada masyarakat Madura dengan melihat dari sisi lingkungan tempat tinggal etnis Madura dan etnis Tionghoa. Penelitian Harisul Akbar lebih menekankan membahas pada perilaku komunikasi antar etnis Jawa dan etnis Madura. Pada penelitian Hendra Purnomo lebih menekankan membahas mengenai komunikasi antar budaya Jawa dan Madura yang dilihat dari sisi tokoh agama setempat. Dari kelima penelitian

---

<sup>12</sup>Hendra Purnomo “*Komunikasi Antar Budaya Masyarakat Madura Dengan Masyarakat Kabupaten Malang (Studi Pada Tokoh Agama di Desa Landungsari Kabupaten Malang)*”, Skripsi, Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2015, h.4.

terdahulu tersebut terbukti memiliki hubungan satu sama lain dengan penelitian yang akan peneliti teliti. Oleh karena itu peneliti tertarik mengambil judul penelitian terkait Proses Akulturasi Budaya Kerja Karyawan Madura Pada PTPN 13.

Untuk memudahkan melihat perbedaan dan persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang akan peneliti teliti, maka peneliti membuat table indikator perbandingan dan persamaan. Adapun uraian dari penelitian terdahulu, sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>NO</b>	<b>Nama Peneliti, NIM, Judul, Tahun, Jenis penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
1	Ahmad Majdi, Dakwah/ Komunikasi IAIN Sunan Ampel Surabaya, Akulturasi Budaya Etnis Arab dan Etnis Madura di Desa Kepanjen Sumenep Dalam Tinjauan Komunikasi Antar Budaya, tahun 2012, penelitian kualitatif deskriptif.	Pada penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Majdi tidak jauh berbeda dengan penelitian yang akan peneliti teliti yaitu membahas mengenai akulturasi yang terjadi pada budaya Etnis Madura. Penelitian Ahmad Majdi dan penelitian yang akan peneliti teliti sama-sama menggunakan penelitian deskriptif kualitatif.	Pada skripsi yang ditulis Ahmad Majdi menggunakan perbedaan interaksi komunikasi antar budaya etnis Jawa dan Etnis Arab untuk menilai beberapa perbedaan yang masih dipertahankan dari budaya leluhur mereka dalam kehidupan sehari-hari. Sedangkan yang akan peneliti teliti melihat dari bagaimana terjadi proses akulturasi budaya kerja masyarakat Madura.
2	Christiany Juditha, Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Komunikasi dan Informatika, "Stereotip dan Prasangka dalam Konflik Etnis Tionghoa dan Bugis Makasar,	Pada penelitian Christiany Juditha tidak jauh berbeda dengan penelitian yang akan peneliti teliti yaitu membahas stereotip antar entis.	Perbedaan yang terlihat yaitu pada penelitian Sarah Hanifah melakukan penelitian dengan mengambil etnis Tionghoa dan bugis Makasar.

	Tahun 2015, Jurnal Komunikasi, Vol.12 No 1.		
3	Medhia Iffah Nailufar, Fakultas Teknik Sipil dan Perencanaan, Institut Teknologi Sepuluh November, “Akulturasi Pada Rumah Tinggal di Pemukiman Sekitar Kkeraton Sumenep Madura, Tahun 2015, penelitian kualitatif dengan menggunakan paradigma naturalistik.	Pada penelitian Medhia Iffah Nailufar, sama-sama membahas mengenai bagaimana Akulturasi yang terjadi pada masyarakat Madura.	Pada penelitian Medhia Iffah Nailufar lebih menekankan pembahasan mengenai pemukiman tempat tinggal di sekitar keraton Sumenep Madura.
4	Harisul Akbar, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Perilaku Komunikasi Dalam Akulturasi Antar Budaya (Studi Deskriptif Kualitatif tentang Perilaku Komunikasi dalam Akulturasi Budaya Antar Etnis Jawa dan Etnis Madura di Kab Sampang Madura, Tahun 2013, metode penelitian deskriptif kualitatif.	Pada penelitian Harisul Akbar, sama-sama membahas tentang akulturasi pada etnis Madura.	Pada penelitian Harisul Akbar lebih menekankan membahas pada perilaku komunikasi antar etnis Jawa dan etnis Madura. Sedangkan penelitian yang akan peneliti teliti lebih membahas proses akulturasi budaya kerja yang ada pada etnis Madura.
5	Hendra Purnomo, Fakultas Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Malang, “Komunikasi Antar Budaya Masyarakat Madura Dengan Masyarakat Kabupaten Malang (Studi Pada Tokoh Agama di Desa Landungsari Kabupaten Malang), Tahun 2015, metode penelitian deskriptif kualitatif.	Pada penelitian Hendra Purnomo, sama-sama membahas tentang akulturasi pada etnis Madura.	Pada penelitian Hendra Purnomo lebih menekankan membahas pada komunikasi antar etnis Jawa dan etnis Madura dengan melihat dari sisi tokoh agama setempat. Sedangkan penelitian yang akan peneliti teliti lebih membahas proses akulturasi budaya kerja yang ada pada etnis Madura.

Sumber: dibuat oleh peneliti tahun 2021

## B. Landasan Teori

### 1. Pandangan Umum Akulturasi Budaya Kerja

#### a. Akulturasi

Akulturasi merupakan perubahan budaya secara langsung dari seseorang melalui dominasi budaya orang lain, melalui penaklukan militer atau politik. Pada tingkat individu, proses akulturasi mengacu pada proses sosialisasi dimana ada orang asing yang mengadopsi nilai, kebiasaan, norma, sikap, perilaku budaya tuan rumah yang budayanya sangat dominan.<sup>13</sup>

Akulturasi berlangsung tanpa menghilangkan budaya kepribadian budaya itu sendiri. Akulturasi merupakan proses perubahan yang ditandai dengan terjadinya penyatuan dua kebudayaan yang berbeda. Penyatuan tersebut menyebabkan kebudayaan yang satu hampir menyerupai kebudayaan yang lain. Namun, masing-masing kebudayaan masih mempertahankan ciri khasnya masing-masing. Proses akulturasi sudah ada sejak dahulu dalam sejarah kebudayaan manusia. Hal ini disebabkan oleh manusia selalu melakukan migrasi atau gerak perpindahan di muka bumi.<sup>14</sup>

Akulturasi dapat terwujud melalui kontak budaya yang bentuknya bermacam-macam, antara lain:<sup>15</sup>

- 1) Kontak sosial dapat terjadi pada seluruh lapisan masyarakat, sebagian masyarakat, atau bahkan antar individu dalam dua masyarakat.

---

<sup>13</sup>Alo Liliwari, *Prasangka Konflik dan Komunikasi Antar Budaya*, Jakarta: Kencana, 2018, h. 267.

<sup>14</sup>Kun Maryati dan Juju Suryawati, *Sosiologi*, Jakarta: Erlangga, 2006, h. 70.

<sup>15</sup>Nana Supriatna, dkk., *Ilmu Pengetahuan Sosial (Geografi, Sejarah, Sosiologi, Ekonomi)*, Jakarta: Grafindo Media Pratama, 2006, h. 87.

Kehadiran teknologi misalnya, tentu berbeda dengan kehadiran seorang ulama dan kehadiran seorang psikolog berbeda dengan kehadiran seorang ahli ekonomi.

- 2) Kontak budaya dapat terjadi dalam suasana bersahabat atau suasana bermusuhan.
- 3) Kontak budaya dapat terjadi secara berkelompok yang menguasai dan di kuasai dalam seluruh unsur budaya, baik dalam ekonomi, bahasa, teknologi, kemasyarakatan, agama, kesenian, maupun ilmu pengetahuan.
- 4) Kontak budaya dapat terjadi diantara masyarakat yang jumlah warganya banyak atau sedikit.
- 5) Kontak budaya dapat terjadi dalam ketiga wujud budaya, baik sistem budaya, sistem sosial, maupun unsur-unsur budaya fisik.

Proses sebaran kebudayaan dapat diperhatikan dua proses kemungkinan, yaitu menerima atau menolak masuknya anasir kebudayaan asing yang mendatanginya. Dalam hal menerima atau menolak pengaruh kebudayaan asing itu, yang amat berperan ialah pola kebudayaan (*pattern of culture*) dari kedua masyarakat yang bertemu itu. Jika ada pola yang sama atau hampir sama, kemungkinan menerima kebudayaan asing lebih besar. Sebaliknya, apabila tidak ada kesamaan pola kebudayaan dari keduanya yang bertemu itu, kemungkinan menolak anasir asing itu lebih besar. Apabila anasir asing kebudayaan yang datang diterima dan dapat menyesuaikan

dengan pola kebudayaan yang menerima, akan terjadi suatu proses pencampuran kebudayaan.<sup>16</sup>

#### **b. Jenis-Jenis Akulturasi**

Menurut Bogardus, terdapat 3 (tiga) jenis dari akulturasi, yaitu:

##### 1. *Blind Acculturation*

Akulturasi jenis ini terjadi ketika orang-orang dengan budaya yang berbeda tinggal secara berdekatan satu sama lain dan pola-pola budaya dipelajari secara tidak sengaja.

##### 2. *Imposed Acculturation*

Akulturasi jenis ini terjadi ketika terdapat unsur pemaksaan pada posisi suatu budaya oleh budaya lain.

##### 3. *Democratic Acculturation*

Akulturasi jenis ini terjadi ketika representasi tiap budaya menghormati budaya lainnya.<sup>17</sup>

#### **c. Syarat-Syarat Akulturasi**

Proses akulturasi juga terdapat beberapa syarat-syarat yang harus dipenuhi, yaitu:<sup>18</sup>

1. Syarat penyewaan (*affinity*), yaitu penerimaan kebudayaan tanpa rasa terkejut. Gillin mengibaratkan penyewaan ini sebagai menyerap sebagian organik, sedangkan Amman melihat sebagai penjiwaan kebudayaan.

---

<sup>16</sup>Soewardji Sjafei, *Peran Local Genius dalam Kebudayaan dalam Ayatrohaedi*, Jakarta: Dunia Pustaka Jaya, 1986, h. 97-98.

<sup>17</sup>Fenny Kurniawan, *Gambaran Strategi Akulturasi Pada Mahasiswa Asing di Universitas Sumatera Utara*, Skripsi, Sumatera Utara: Universitas Sumatera Utara, 2012, h. 14.

<sup>18</sup>Agus Sachari, *Budaya Visual Indonesia*, Jakarta: Erlangga, 2007, h. 30.

2. Syarat keragaman (*homogeneity*), seperti nilai baru yang tercerna akibat keserupaan tingkat dan corak budayanya.
3. Syarat fungsi, yaitu seperti nilai baru yang diserap hanya sebagai suatu manfaat yang tidak penting atau hanya sekedar tampilan, sehingga proses akulturasi dapat berlangsung dengan cepat.
4. Syarat seleksi, yaitu bahwa proses akulturasi akan berjalan secara baik jika kebudayaan yang datang dipilih dengan pertimbangan yang matang. Hal itu dilakukan agar kita dapat menyeleksi budaya yang sesuai dengan kebutuhan, baik secara subjektif maupun secara objektif.

#### **d. Strategi Akulturasi**

Akulturasi memahami fenomena yang terjadi ketika kelompok individu yang memiliki budaya yang berbeda ke budaya yang lain kemudian terjadi kontak berkelanjutan dari sentuhan yang pertama dengan perubahan berikutnya dalam pola kultur asli atau salah satu dari kedua kelompok. Definisi akulturasi mengenal istilah *fourfold model* (model empat kali lipat), akulturasi merupakan model bilinear yang mengkategorikan akulturasi menjadi 2 (dua) dimensi, yaitu:

1. Dimensi yang berkaitan dengan retensi atau penolakan terhadap budaya asli minoritas individu atau budaya asli.
2. Dimensi yang menyangkut adopsi budaya dan penolakan budaya kelompok dominan atau tuan rumah.

Dari kedua dimensi diatas muncul lah 4 (empat) strategi akulturasi, yaitu:<sup>19</sup>

a) Asimilasi

Terjadi ketika individu mengadopsi norma budaya yang dominan atau budaya tuan rumah melebihi budaya asli mereka. Dalam hal ini individu tidak berkeinginan memelihara identitas kultural nya dan lebih memilih interaksi harian budaya lain.

b) Separasi (pemisahan)

Terjadi ketika individu menolak budaya dominan atau budaya tuan rumah yang mendukung melestarikan budaya asal mereka. Pemisahan budaya sering di fasilitasi oleh penempatan imigrasi ke kantong-kantong etnik tertentu. Individu menghidupi nilai-nilai yang ada pada budaya aslinya dan pada waktu yang bersamaan menghindari berinteraksi dengan yang lain.

c) Integrasi

Terjadi ketika individu mampu mengadopsi norma budaya yang dominan atau budaya tuan rumah sambil mempertahankan budaya asal mereka. Integrasi sering kali identik dengan bikulturasi.

d) Marginalisasi

Terjadi ketika individu menolak budaya asal mereka dan budaya tuan rumah yang dominan. Terjadi ketika kemungkinan untuk memelihara budaya asal dan kemungkinan untuk berinteraksi dengan kelompok yang lain sangat kecil.

---

<sup>19</sup>Alo Liliweri, *Prasangka Konflik dan Komunikasi Antarbudaya*, Jakarta: Kencana, 2018, h.267.

Semua strategi akulturasi diatas memiliki beberapa asumsi, yaitu asumsi pertama adalah kelompok yang tidak dominan dan anggota-anggotanya memiliki kebebasan untuk memilih cara berakulturasi. Integritas terjadi jika ada pilihan bebas atau bisa juga terjadi jika kelompok yang dominan memiliki keterbukaan dan orientasi inkulsif pada keragaman budaya sedemikian rupa sehingga kelompok yang tidak dominan dapat berperan. Asumsi yang kedua adalah kelompok yang tidak dominan melakukan adopsi nilai-nilai dasar yang ada pada kelompok sosial yang lebih besar, dan pada waktu yang bersamaan kelompok yang dominan melakukan adaptasi atas institusi internalnya sehingga dapat memenuhi kebutuhan semua anggota kelompoknya yang sekarang hidup dalam situasi masyarakat yang plural. Dengan kata lain, semua strategi tersebut terjadi jika suatu masyarakat bersifat multikultur dan memiliki prakondisi psikolog yang dipersyaratkan, seperti halnya tingkat penerimaan yang besar, taraf prasangka yang rendah, berpikiran positif terhadap kelompok etnokultural lain, dan memiliki kedekatan pada kelompok sosial yang lebih besar.<sup>20</sup>

**e. Kebudayaan**

Kata kebudayaan, berasal dari terjemahan kata kultur. Dalam bahasa latin *cultura* yang berarti memelihara, mengolah, dan mengerjakan. Cakupan kebudayaan cukup luas seluas kehidupan manusia. Hidup manusia akan memelihara, mengolah, dan mengerjakan berbagai hal-hal yang menghasilkan tindak budaya.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup>Ibid, h.268.

<sup>21</sup>Suwardi Endraswara, *Merode, Teori, Teknik Penelitian Kebudayaan Ideologi, Epistemologi dan Aplikasi*, Yogyakarta: Pustaka Widayatama, 2006, h. 20.

Budaya menurut William dibagi kedalam enam kelompok, yaitu:<sup>22</sup>

- 1) Definisi deskriptif: cenderung melihat budaya sebagai totalitas komprehensif yang menyusun keseluruhan hidup sosial sekaligus menunjukkan sejumlah ranah (bidang kajian) yang membentuk budaya.
- 2) Definisi historis: cenderung melihat budaya sebagai warisan yang dialih-turunkan dari generasi satu kegenerasi berikutnya.
- 3) Definisi normatif: bisa mengambil dua bentuk. Yang pertama, budaya adalah aturan atau jalan hidup yang membentuk pola-pola perilaku dan tindakan yang konkret. Yang kedua, menekankan peran gugus nilai tanpa mengacu pada perilaku.
- 4) Definisi psikologis: cenderung memberi tekanan pada peran budaya sebagai piranti pemecahan masalah yang membuat orang bisa berkomunikasi, belajar, atau memenuhi kebutuhan material maupun emosionalnya.
- 5) Definisi struktural: mau menunjuk pada hubungan atau keterkaitan antara aspek-aspek yang terpisah dari budaya sekaligus menyoroti fakta bahwa budaya adalah abstraksi yang berbeda dari perilaku konkret.
- 6) Definisi genetik: definisi budaya yang melihat asal usul bagaimana budaya itu cenderung bisa eksis atau tetap bertahan. Definisi ini cenderung melihat budaya lahir dari interaksi antar manusia dan tetap

---

<sup>22</sup> Mudji Sutrisno dan Hendar Putranto, *Teori-Teori Kebudayaan*, Yogyakarta: Kanisius, 2005, h. 9.

bisa bertahan karena ditransmisikan dari satu generasi ke generasi berikutnya.

a) Budaya Lokal

Budaya lokal terkait langsung dengan daerah. Budaya lokal meliputi berbagai kebiasaan dan nilai bersama yang dianut masyarakat tertentu. Pengertian budaya lokal sering dihubungkan dengan kebudayaan suku bangsa. Konsep suku bangsa sendiri sering dipersamakan dengan konsep kelompok etnik. Budaya lokal atau dalam hal ini budaya suku bangsa menjadi identitas pribadi ataupun kelompok masyarakat pendukungnya. Beberapa budaya lokal dapat langsung dikenali dari bahasa yang digunakan di antara mereka. Bahasa merupakan simbol identitas, jati diri, dan pengikat di antara suku bangsa. Budaya lokal merupakan suatu kebiasaan budaya dan adat istiadat daerah tertentu yang lahir secara alamiah, berkembang, dan sudah menjadi kebiasaan yang sukar diubah.<sup>23</sup>

b) Budaya lokal yang hidup di tengah masyarakat biasanya lahir dari dorongan spiritual masyarakat dan ritus-ritus lokal yang secara rohani dan material sangat penting bagi kehidupan sosial suatu lingkungan masyarakat desa. Budaya lokal memiliki hubungan sangat erat dengan masyarakat di suatu lingkungan dengan seluruh kondisi alam di lingkungan tersebut.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup>Tedi Surtardi, *Antropologi Mengungkap Keragaman Budaya*, Bandung: PT Setia Purna Inves, 2009, h. 11.

<sup>24</sup>Naomi Diah Budi Setyaningrum, "Budaya Lokal di Era Global", jurnal Ilmu Pengetahuan dan Karya Senia, Vol. 20, No. 2, 2018, h. 104.

#### f. Budaya Organisasi

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, budaya (*culture*) diartikan sebagai pikiran, adat, istiadat, sesuatu yang sudah berkembang, sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan, yang sukar diubah.<sup>25</sup> Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan, karena pada umumnya perusahaan itu dalam bentuk organisasi yaitu kerja sama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerjasama tersendiri. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan.<sup>26</sup>

Menurut Poespowardojo, kata “budaya” atau sering disebut “*culture*” sebuah kata kerja yang berarti mengolah tanah, berladang atau bertani. Namun ketika istilah ini digunakan para *anthropology*, pengertiannya menjadi berubah, misalnya budaya diartikan sebagai *way of life* atau *common way of life* pandangan hidup yang berlaku bagi sekelompok masyarakat tertentu. Karena keberadaan masyarakat menjadi fokus perhatian para *anthropology* mengalami perkembangan yang semakin kompleks, maka pengertian budaya ternyata juga mengalami perkembangan, tidak sekedar sebagai *way of life* seperti pada diatas. Dalam monograf yang ditulisnya *Culture: A critical review of concepts*

---

<sup>25</sup>Aldo Redho Syam, *Urgensi Budaya Organisasi Untuk Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam*, Jurnal EDUCAN, Vol. 2, No. 1, 2017, h. 250.

<sup>26</sup>Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2018, h. 2.

*and definition*, Kroeber and Kluckhohn misalnya menunjukkan tidak kurang dari 164 definisi budaya, diantaranya:<sup>27</sup>

1. Ruth Benedict: .... *That complex whole whice include all habits acquired by man as a member of society* (keseluruhan kehidupan manusia yang kompleks yang meliputi semua kebiasaan manusia yang diperolehnya sebagai bagian dari keanggotaannya dalam masyarakat).
2. Malinowski: .... *It (culture) obviously is the integral whole consisting of implements and consumers' goods, the constitutional charters for various social groupings, of human ideas and crafts, beliefs and customs* (kultur adalah keseluruhan kehidupan manusia yang integral yang terdiri dari berbagai peralatan dan barang-barang konsumen, berbagai peraturan untuk kehidupan masyarakat, ide-ide dan hasil karya manusia, keyakinan dan kebiasaan manusia).
3. Parson: *Culture ... consists in those patterns relative to behavior and the products of human action which may be inherited, that is, passed on from generation to generation independently of the biological genes* (kultur terdiri dari suatu pola yang terkait dengan perilaku turun menurun dari satu generasi ke generasi berikutnya yang terpisah dari masalah keturunan).

#### **g. Budaya Dalam Islam**

Koentjaraningrat mengartikan kebudayaan sebagai keseluruhan gagasan dan karya manusia, yang harus dibiasakan dengan belajar, beserta keseluruhan dari hasil budi dan karya serta terdapat unsur-unsur universal

---

<sup>27</sup>Achmad Sobirin, *Budaya: Sumber Kekuatan Sekaligus Kelemahan Organisasi*, Jurnal Siasat Bisnis, Vol. 1, No. 7, 2002, h. 3-4.

yang terdapat dalam semua kebudayaan, yaitu salah satunya adalah sistem religi yang menyatakan bahwa agama merupakan bagian dari kebudayaan.<sup>28</sup>

Islam adalah agama yang *rahmatan lil 'alamin* yang bersifat universal. Artinya, misi dan ajaran Islam tidak hanya di tujukan kepada satu kelompok atau negara, melainkan seluruh umat manusia, bahkan jagat raya. Pemaknaan universalitas Islam dalam kalangan umat muslim sendiri berbeda-beda. Ada kelompok yang mendefinisikan bahwa ajaran Islam yang di bawa Nabi Muhammad Saw., yang *nota-bene* berbudaya Arab adalah final, sehingga harus di ikuti sebagaimana adanya. Ada pula kelompok yang memaknai universal ajaran Islam sebagai yang tidak terbatas pada waktu dan tempat, sehingga dapat masuk pada budaya apapun.<sup>29</sup>

Menurut Sidi Gazalba, kebudayaan Islam adalah “cara berpikir dan cara merasa taqwa yang menyatakan diri dalam seluruh segi kehidupan sekumpulan manusia yang membentuk masyarakat”, atau dapat di jadikan sebagai “cara hidup taqwa”. Syariat mempertalikan muslim kepada prinsip-prinsip tertentu yang di gariskan oleh Al-Qur’an dan as-Sunnah atau Hadist (*naqal*). Endang Sifuddim Anshari mengkategorikan kebudayaan muslim ke dalam dua bagian, yaitu:<sup>30</sup>

1. Kebudayaan muslim yang Islami, yakni kebudayaan karya budaya muslim yang *committed* pada al-Islam.

---

<sup>28</sup>Fitriyani, *Islam dan Kebudayaan*, Jurnal Al-Ulum, Vol.12, No.1, 2012, h. 132.

<sup>29</sup>Khabib Muhammad Luthfi, *Islam Nusantara: Relasi Islam dan Budaya Lokal*, Jurnal Shahih, Vol. 1, No. 1, 2016, h. 2.

<sup>30</sup>Mustopa, *Kebudayaan Dalam Islam: Mencari Makna dan Hakekat Kebudayaan Islam*, Vol. 5, No. 2, 2017, h. 29-30.

2. Kebudayaan muslim yang tidak Islami, yakni kebudayaan muslim yang tidak Islami, yakni kebudayaan muslim yang tidak *committed* pada al-Islam.

Muslim yang *committed* pada al-Islam ialah muslim yang mengimani, mengilmu, mengamalkan, dan mendakwah Islam, serta sabar dalam ber-Islam. Dengan memperhatikan pendapat Endang Saifuddin Anshari tersebut, yakni bahwa ada kebudayaan muslim Islami dan ada kebudayaan muslim yang tidak Islami, berakibat memaksa kita untuk menyeleksi kembali hasil karya (budaya) muslim pada masa keemasan atau kejayaannya.

#### **h. Akulturasi Budaya**

Istilah Akulturasi, atau *Acculturatin* atau *culture contact*, mempunyai arti bahwa konsep mengenai proses sosial yang timbul bila suatu kelompok manusia dengan suatu kebudayaan tertentu dihadapkan dengan unsur-unsur dari suatu kebudayaan asing dengan sedemikian rupa, sehingga unsur-unsur kebudayaan asing itu lambat laun diterima dan dioalah ke dalam suatu kebudayaan sendiri tanpa menyebabkan hilangnya kepribadian kebudayaan itu sendiri. Terbukti bahwa tidak pernah terjadi *difusi* dari satu unsur kebudayaan. Unsur-unsur seperti itu termasuk dalam contoh tentang penyebaran mobil tersebut selalu berpindah-pindah sebagai suatu gabungan atau suatu kompleks yang tidak mudah dipisah-pisahkan.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup>Koentjaraningrat, *Pengantar Ilmu Antropologi*, (Jakarta: Penerbit, Rineka Cipta, 2009), h. 202.

Secara antropologis, akulturasi budaya dapat terjadi apabila ada dua atau lebih kebudayaan masyarakat yang keduanya memiliki kebudayaan tertentu, lalu saling berhubungan. Perhubungan itulah yang menyebabkan terjadinya sebaran (difusi) kebudayaan. Didalam proses sebaran kebudayaan selalu dapat diperhatikan dua proses kemungkinan, yaitu menerima atau menolak masuknya anasir kebudayaan asing yang mendatangnya. Dalam hal menerima atau menolak pengaruh kebudayaan asing itu, yang amat berperan ialah pola kebudayaan (*pattern of culture*) dari kedua masyarakat yang bertemu itu. Jika ada pola yang sama atau hampir sama, kemungkinan menerima kebudayaan asing lebih besar. Sebaliknya apabila tidak ada kesamaan pola kebudayaan dari keduanya yang bertemu itu, kemungkinan menolak anasir asing itu lebih besar. Apabila anasir asing kebudayaan yang datang diterima dan dapat menyesuaikan dengan pola kebudayaan yang menerima, akan terjadi suatu proses pencampuran kebudayaan.<sup>32</sup>

Akulturasi budaya adalah hasil dari interaksi antar manusia berupa pencampuran dari beberapa kebudayaan yang telah ada dengan secara perlahan menuju bentuk perubahan budaya baru. Ruang lingkup akulturasi budaya antara Islam dan budaya lokal terdapat beberapa teori yang berkembang menganggap bahwa akulturasi antara Islam dan lokal menghasilkan Islam sinkretik, tokohnya adalah Clifford Geertz, ia

---

<sup>32</sup>Soewardji Sjafei, "Peran Local Genius dalam Kebudayaan" dalam Ayatrohaedi, *Kepribadian Budaya bangsa: Local Genius*; Jakarta: Dunia Pustaka Jaya, 1986, h. 97-98.

mengkonstruksi sebuah konsep yang dikenal dengan istilah Islam abangan, santri, dan priyayi.<sup>33</sup>

Jika dalam proses akulturasi terdapat pola yang sama atau hampir sama, kemungkinan menerima kebudayaan asing lebih besar. Sebaliknya, apabila tidak ada kesamaan pola kebudayaan dari keduanya yang bertemu itu, kemungkinan menolak anasir asing itu lebih besar. Apabila anasir asing kebudayaan yang datang diterima dan dapat menyesuaikan dengan pola kebudayaan yang menerima, akan terjadi suatu proses pencampuran kebudayaan.

#### **i. Budaya Kerja**

Kerja atau pekerjaan adalah suatu kegiatan yang wajib dilakukan oleh setiap orang demi kelangsungan hidupnya atau untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan hidupnya. Sebuah aktivitas utama yang dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dari segi ekonomi pekerjaan yaitu semua aktivitas yang dilakukan manusia, baik itu dilakukan secara individu ataupun secara organisasi, baik secara tertutup ataupun secara terbuka, kemudian dari pekerjaan tersebut menghasilkan suatu produk atau jasa sehingga dapat mendapatkan uang dan dijadikan sebagai mata pencaharian.<sup>34</sup>

Pekerjaan adalah bertemunya dua pihak antara karyawan dan perusahaan yang memiliki tujuan yang sama, yang mana untuk

---

<sup>33</sup>Abdurrahman Misno Bambang Prawiro, dkk., *Pesona Budaya Sunda Etnografi Kampung Naga*, Sleman: Deepublish, 2019, h. 13-14.

<sup>34</sup>Sora N, *Pengertian Pekerjaan dan Contohnya di Sekitar Kita*, <http://www.pengertianku.net/2017/02/pengertian-pekerjaan-dan-contohnya.html> diunggah pada 09/02/2017.

memperoleh gaji untuk memenuhi kebutuhan kehidupan sehari-hari. Adapun kerja menurut beberapa hari:<sup>35</sup>

a) Hasan Shadily

Kerja diartikan sebagai pengerahan tenaga (baik jasmani maupun rohani) yang dilakukan untuk menyelenggarakan proses produksi.

b) Labour Force

Bekerja adalah melakukan kegiatan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam dalam satu minggu yang lalu. Bekerja selama satu jam tersebut harus dilakukan berturut-turut dan tidak terputus.

c) Yusuf al-Qardhawi

Kerja adalah suatu usaha yang dilakukan seseorang, baik sendiri atau bersama orang lain, untuk memproduksi suatu komoditi atau memberi jasa.

Budaya kerja berkaitan dengan bagaimana mempersepsikan budaya suatu organisasi, bukannya dengan apakah mereka menyukai budaya atau tidak. Budaya kerja suatu falsafat yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kelompok masyarakat atau organisasi kemudian tercermin sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan. Dengan demikian budaya kerja memainkan peranan yang sangat penting kepada

---

<sup>35</sup>Jirhanuddin, *Islam Dinamis*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017, h.23.

sebuah organisasi. Penerapan-penerapan atau budaya kerja yang diterapkan akan mempengaruhi aktifitas dan perjalanan sebuah organisasi di mana ia akan mempengaruhi perubahan budaya organisasi yang seterusnya akan memberi kesan kepada prestasi sebuah organisasi.<sup>36</sup>

Berbagai penelitian menunjukkan adanya kecenderungan masih diterapkan budaya kerja lokal atau budaya kerja etnik yang bernuansa negatif. Dalam penelitian Suryono, dalam disertasi nya mengatakan pandangan hidup birokrat yang berisikan nilai-nilai budaya lokal, berpengaruh kuat terhadap nilai-nilai etos kerja birokrasi. Nilai-nilai budaya lokal yang diterapkan dalam kepemimpinan birokrasi cenderung bernuansa kekuatan (model elitis) yang menempatkan hubungan pimpinan dan bawahan, atau hubungan pegawai dalam pelayanan publik dengan masyarakat yang dilayani berdasarkan hirarki atas-bawah atau hubungan bapak-anak buah (*patron and client relationship*) yang sering disebut model birokrasi *patrimonial* dan *neopatrimonial*.<sup>37</sup>

## 2. Etnis Madura

### a. Madura

Madura adalah pulau yang terletak kedalam wilayah administrasi Provinsi Jawa Timur. Pulau Madura di diami oleh suku Madura yang merupakan salah satu etnis suku dengan populasi besar di Indonesia, jumlahnya sekitar 13,6 juta jiwa. Pada era pemerintahan Orde baru, banyak orang Madura yang dikirim ke Sumatra, Kalimantan, Sulawesi dan

---

<sup>36</sup>Aldri Frinaldi, *Pengaruh Budaya Kerja Etnik Terhadap budaya kerja keadilan keterbukaan PNS Dalam Membangun Masyarakat Madani dan Demikrasi (Studi pada Pemerintah Kbuupaten Pasaman Barat*, Jurnal Sosial Budaya, Vol.X No.1, 2011, h.53.

<sup>37</sup>Ibid, h.54.

Papua dalam rangka program transmigrasi. Sehingga saat ini etnis Madura banyak banyak ditemukan hampir di seluruh wilayah Indonesia.<sup>38</sup>

Orang Madura, dapat ditemukan diberbagai wilayah tanah air. Jiwa merantau dan desakan ekonomi yang mengakibatkan orang Madura terdapat diwilayah tanah air. Dorongan orang Madura merantau untuk memperbaiki kehidupan sosial ekonominya. Diperantauan orang Madura lebih banyak bekerja di sektor swasta dan jasa. Logat bahasa daerah menjadi ciri khas orang Madura yang mudah dikenali oleh suku bangsa lainnya.<sup>39</sup>

Menurut Geertz, pulau Madura dikategorikan sebagai “Indonesia Luar”, berbeda dengan pulau Jawa yang dikategorikan sebagai “Indonesia Dalam”, dimana Madura sebagai masyarakat berbasis tegalan. Dari sisi keagamaan, orang Madura lebih menghormati lembaga agama dan ulama dibanding dengan lembaga Negara dan aparatnya. Sifat individualistik yang dibentuk akibat ekotip tegalan melahirkan karakteristik orang Madura yang lebih mengutamakan rasionalisasi ekonomi yaitu kesederhanaan, kerja keras, dan sifat berhemat.<sup>40</sup>

#### **b. Sifat dan Perilaku Etnis Madura**

Banyak masyarakat yang salah mengenal kebudayaan dan karakteristik masyarakat Madura. Mereka hanya mengenal bahwa masyarakat Madura adalah masyarakat yang keras, mudah marah

---

<sup>38</sup>Don Jaya Pura, *Provinsi Madura Nasibmu Kini*, <https://www.google.com/amp/s/m.kumparan.com/amp/donjayaputra2016/provinsi-madura-nasibmu-kini-1tnhxOc8E1K> diunggah pada 14/07/2020.

<sup>39</sup>Totok Rochana, *Orang Madura: Suatu Tinjauan Antropologis*, Jurnal Ilmu Sosial, Vol. XI, No. 1, 2012, h. 46.

<sup>40</sup>Ibid, h, 47-50.

(tempramental), dan suka melakukan kekerasan. Padahal tidak semua masyarakat Madura memiliki sifat negatif yang dapat mempengaruhi lingkungan sekitar. Sifat dan perilaku masyarakat Madura sering di kesankan adanya asumsi subjektif yang menimbulkan pola pemikiran yang salah sehingga menimbulkan suatu permasalahan.

Dalam perspektif antropologi, setiap sikap, tindakan dan pikiran seseorang yang di aktualisasikan dalam realitas empirik merupakan refleksi simbolik dari nilai-nilai kebudayaan masyarakat yang bersangkutan. Nilai-nilai budaya ini sejatinya harus dipahami makna atau sesungguhnya secara kontekstual. Sebab, makna budaya tidak lain merupakan konsep simbolik.<sup>41</sup> Perilaku masyarakat Madura pada dasarnya jujur dan sederhana. Masyarakat Madura mempunyai hubungan yang erat, walaupun mereka belum saling mengenal sebelumnya.<sup>42</sup>

Ternyata dalam sifat dan perilaku etnis Madura berdasarkan gambaran diatas maka perilaku kelompok Madura terdapat 5 sifat, sebagai berikut:

1. Adanya Sifat Kejujuran

Menurut Kesuma, jujur merupakan suatu keputusan seseorang untuk mengungkapkan perasaannya, kata-kata atau perbuatan bahwa realitas yang ada tidak di manipulasi dengan cara berbohong atau menipu orang lain untuk keuntungan sendiri. Adapun karakteristik kejujuran dapat dicirikan dengan perilaku, yaitu:

---

<sup>41</sup>Iqro' Alfirdaus, *Sikap dan Perilaku Orang Madura*, <https://www.lontarmadura.com/sikap-perilaku-orang-madura/#> diunggah pada 26/06/2011.

<sup>42</sup>Isti Qamariah,dkk., “*Budaya Komunikasi Etnis Madura Dalam Kehidupan Sosial di Kelurahan Mata Kota Kendari*”, Karya Tulis Ilmiah, Kendari: Universitas Halu Oleo, h.10.

- a. Jika bertekad (inisiasi keputusan) untuk melakukan sesuatu, tekadnya adalah kebenaran atau kemaslahatan.
- b. Jika berkata tidak berbohong (apa adanya atau sesuai fakta).
- c. adanya kesamaan antara yang dikatakan hatinya dengan apa yang dilakukan.<sup>43</sup>

Istilah bahasa Arab, jujur merupakan terjemah dari kata *shiddiq* yang artinya benar, dapat di percaya. Sifat jujur merupakan sifat nabi dan rasul yang diturunkan oleh Allah swt., dan membawa cahaya penerang bagi umat di zaman nya masing-masing. Nabi dan Rasul datang dengan metode syariah yang bermacam-macam, tetapi sama-sama menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran.<sup>44</sup>

## 2. Memiliki Jiwa Kesederhanaan

Kesederhanaan merupakan salah satu bentuk rasa syukur dalam hidup kepada Allah swt. Ketika seseorang sudah bekerja mencari harta dengan cara yang halal meskipun dengan susah payah lalu mendapatkannya dalam jumlah yang banyak, hal tersebut merupakan sesuatu yang harus disyukuri. Harta bukanlah untuk dipamerkan, tetapi dipergunakan dengan sebaik-baik nya sehingga yang menikmati budan diri kita sendiri, tetapi juga orang lain. Karena ada keharusan bagi kita untuk menunaikan zakat, infak, dan sedekah. Kesederhanaan dalam hidup bisa menghindari terjadinya

---

<sup>43</sup>Boby Firma Oktavia, *Pengaruh Sikap Kejujuran*, Skripsi, Purwokerto:FKIP UMP, 2014, h.8-10.

<sup>44</sup>Zulfi Gustanto, *Kejujuran dan Etos Kerja Pedagang Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Pasar Sinduraja, Kaligondang, Purbalingga)*, Skripsi, Purwokerto:Institut Agama Islam Negeri, 2019, h.5.

kecemburuan sosial. Hidup sederhana bukan berarti seseorang tidak boleh memiliki sesuatu, tapi sesuatu yang harus dimiliki memang amat dibutuhkan dan fungsinya sangat penting dalam menopang kehidupan yang baik.<sup>45</sup>

### 3. Memiliki jiwa kerja keras

Jiwa kerja keras bisa juga diartikan sebagai etos kerja yang memiliki tingkat perkembangan dalam ekonomi. Etos kerja merupakan doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai hal yang baik dan benar dan mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka. Menurut Gunnar Myrdal ada indikasi-indikasi orang atau sekelompok masyarakat yang beretos kerja tinggi, yaitu efisien, rajin, teratur, disiplin atau tepat waktu, hemat, jujur dan teliti, rasional dalam mengambil keputusan dan tindakan, bersedia menerima perubahan, gesit dalam memanfaatkan kesempatan, energik, ketulusan dan percaya diri, mampu bekerja sama, dan mempunyai visi yang jauh kedepan. Menurut Sarsono, konfusiisme memiliki konsep tersendiri berkenaan dengan orang-orang yang aktif bekerja, yang ciri-cirinya antara lain: etos kerja dan disiplin pribadi, kesadaran terhadap hierarki dan ketaatan, penghargaan pada keahlian, hubungan keluarga yang kuat, hemat dan hidup sederhana, dan kesediaan menyesuaikan diri. Beberapa indikasi dan ciri-ciri etos kerja yang terrefleksikan dari pendapat-pendapat diatas, secara universal cukup

---

<sup>45</sup>Ahmad Yani, *Be Excellent Menjadi Pribadi Terpuji*, Jakarta: Al-Qalam, 2007, h.156.

menggambarkan segi-segi etos kerja yang baik pada manusia, bersumber dari kualitas diri, diwujudkan berdasarkan tata nilai sebagai etos kerja yang di implementasikan dalam aktivitas kerja.<sup>46</sup>

#### 4. Memiliki sifat mudah marah (temperamental)

Orang Madura bisa menjadi keras dan garang jika bersinggungan dengan harga diri. Bagi orang Madura, harga diri merupakan hal yang paling menjadi harga mati dalam kehidupan sosialnya. Hal yang menyebabkan orang Madura tersinggung harga dirinya adalah masalah harta pusaka dan perempuan. Harta pusaka seperti rumah adat, tanah dan benda pusaka yang merupakan warisan leluhur yang harus dijaga dan dilestarikan. Bagi masyarakat Madura harta pusaka diindentikkan dengan harga diri, baik dari individu maupun bagi seluruh anggota keluarga. Hal penting lain bagi orang Madura adalah masalah perempuan. Perempuan dalam pengertian orang Madura meliputi isteri, mantan isteri, termasuk juga perempuan yang belum ada ikatan dengan laki-laki lain. Perspektif Antropologi masyarakat Madura telah mengembangkan mekanisme sosial yang melindungi keselamatan perempuan. Mekanisme sosial ini penting, sebab perempuan ditinggal merantau oleh suami atau orang tua dalam waktu yang tidak terbatas sehingga perlu dijamin keselamatannya.<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup>Ambarwati, *Etos Kerja*, Banten: Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Skripsi, 2020, h.6.

<sup>47</sup>Totok Rohana, *Orang Madura: Suatu Tinjauan Antropologis*, Jurnal Ilmu Sosial, Vol.IX No.1, Universitas Negeri Semarang, 2012, h.48.

Masyarakat Madura mempunyai pepatah “*lebbi bagus pote tollang, atembang pote mata*” yang artinya lebih baik mati (putih tulang) dari pada malu (putih mata). Bersentuhan dengan harga diri penyelesaiannya seringkali menggunakan tradisi *carok* yaitu perkelahian antara dua pihak yang bertikai dengan masing-masing menggunakan clurit. Bagi sebagian orang Madura, khususnya orang Madura yang berpendidikan dan berpengalaman, berpendapat bahwa terjadinya konflik antara orang Madura dengan penduduk tidak murni lagi disebabkan semangat *carok*, melainkan disebabkan motif-motif lain seperti motif ekonomi, kecemburuan sosial, dan kepentingan politik. Namun untuk saat ini tradisi *carok* mulai dihilangkan, jika dahulu mereka lebih sering memakai kekuatan emosional dan tenaga, tetapi kini mereka lebih bijaksana dalam menyikapi berbagai persoalan ada.<sup>48</sup>

##### 5. Suka melakukan kekerasan

Sikap dan perilaku masyarakat Madura jika dilihat dari teori yang ada bahwa etnis Madura yang terdapat di PTPN 13 dalam melaksanakan pekerjaan tidak menggunakan kekerasan atau unsur pemaksaan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Sehingga selalu terjalin suasana yang damai dan baik dalam lingkungan sekitar maupun sesama karyawan yang lainnya. Etnis Madura justru memiliki sifat jujur, sederhana, dan bekerja keras. Kejujuran dan kesederhanaan etnis Madura PTPN 13 dapat dilihat dari kedisiplinan

---

<sup>48</sup>Ibid,h.49.

dalam peraturan jam kerja perusahaan. Sifat kerja keras etnis Madura terlihat dari saat melakukan suatu pekerjaan dimana mereka saling membantu tolong menolong sesama karyawan yang membutuhkan bantuan, selalu melakukan berkumpul bersama apabila jam istirahat sedang berlangsung, dan menunaikan ibadah apabila sudah memasuki waktu sholat.

### c. Budaya Kerja Etnis Madura

Budaya kerja merupakan nilai-nilai yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi, menjadi dasar cara berpikir, berperilaku dan bertindak dari seluruh insan organisasi dan diturunkan dari satu generasi ke generasi. Budaya kerja dapat diberdayakan sebagai suatu dorongan yang efektif dalam mewujudkan suatu tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi.<sup>49</sup> Pengaruh budaya kerja akan melahirkan suatu etos kerja yang terbentuk dari suatu kebiasaan masyarakat yang akan mencerminkan bagaimana sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung.<sup>50</sup>

*Webstres World University Dictionary* menjelaskan etos kerja ialah sifat dasar atau karakter yang merupakan kebiasaan dan watak

---

<sup>49</sup>*Budaya Kerja dan Etos Kerja*, <https://www.trainingcenter.co.id/budaya-kerja-dan-etos-kerja>, Yogyakarta diunggah pada 08/09/2020.

<sup>50</sup>Muhammad Ersya Faraby, *Etos Kerja Islam Masyarakat Etnis Madura*, Jurnal, Surabaya: Universitas Airangga Surabaya, 2016, h. 25.

bangsa atau ras.<sup>51</sup> Masyarakat Madura yang sangat mengesankan bagi orang luar memang menyangkut kerajinan, kesungguhan, serta kemauan bekerja keras sehingga masyarakat Madura tidak akan menia-nyiakan waktu dalam hidupnya. Etos kerja masyarakat Madura telah dikenal sangat tinggi karena secara naluriah bagi mereka bekerja merupakan bagian daripada ibadah yang sesuai dengan ajaran Islam.

Menurut Timpe, kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, yaitu:<sup>52</sup>

a. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam atau pegawai itu sendiri, seperti sikap, perilaku dan kemampuan pekerja sosial fungsional dapat memengaruhi kerja sehari-hari.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan pegawai. Faktor ini dapat memengaruhi kecakapan dan motivasi pekerja sosial fungsional.

Timpe menyatakan bahwa faktor eksternal yang menentukan tingkat kinerja karyawan adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kerja, umpan balik dan administrasi pengupahan.

**d. Transmigrasi Masyarakat Madura ke Kalimantan**

Transmigrasi merupakan salah satu bentuk mobilitas spasial atau migrasi penduduk horizontal atas inisiatif pemerintah yang khas dari

---

<sup>51</sup>Jirhanuddin, *Islam Dinamis*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017, h. 41.

<sup>52</sup>Syamsul Bahri, *Manajemen Sumber Daya Aparatur*, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2012, h. 81.

Indonesia, dan telah menjadi program yang diimplementasi kan sejak lama. Secara spesifik transmigrasi adalah kebijakan pemerintah Indonesia untuk memindahkan penduduk dari pulau Jawa yang berpenduduk padat ke wilayah lain yang berpenduduk jarang di luar pulau Jawa. Dalam istilah lokal yaitu pemindahan penduduk didalam suatu pulau baik pulau Jawa atau luar pulau Jawa.<sup>53</sup>

Kalimantan tidak hanya merupakan provinsi asal etnis Dayak namun ada juga etnis Jawa, Sunda, dan terdapat etnis Madura yang mulai menyebar di segala penjuru. Madura adalah klien pertama dari program transmigrasi skala besar yang dilakukan oleh pemerintah colonial Belanda maupun pihak berwenang. Akibat program pemerintah ini lebih dari separuh etnis Madura saat ini bermukim diluar tanah air dimana komunitas transmigran masih mempertahankan identitas Madura.<sup>54</sup> Jumlah penduduk Madura pada tahun 2000 adalah 3.230.300 jiwa, sedangkan di seluruh provinsi Jawa Timur sebesar 6.281.058 jiwa dan di seluruh Indonesia adalah 6.771.727 jiwa. Ini berarti menunjukkan bahwa dalam lingkup nasional terdapat 3.514.427 (52,29%) orang Madura merantau ke luar pulau Madura.<sup>55</sup>

Penyebaran penduduk Madura ke Kalimantan lebih luas dan makmur sejak zaman kuno merupakan faktor penting di bidang ekonomi dan sejarah politik Madura. Selain itu, sejak paruh kedua abad ke-18 perpindahan penduduk Madura khususnya ke luar pulau Jawa demikian

---

<sup>53</sup>Gatot Irianto, *Lahan dan Kedaulatan Pangan*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2016, h. 163.

<sup>54</sup>Monkbot, *Orang Madura*, [https://en.m.wikipedia.org/wiki/Madurese\\_people](https://en.m.wikipedia.org/wiki/Madurese_people) ,(Online 26 November 2020)

<sup>55</sup>A.Latief Wiyata, *Mencari Madura*, Jakarta: Bidik –Phronesis Publishing, 2013, h.2.

derasnya. Adapun faktor-faktor yang menarik dalam pelaksanaan program transmigrasi antara lain:<sup>56</sup>

1. Keberhasilan para transmigran terdahulu.
2. Mereka yang sudah bertransmigrasi lebih awal dan berhasil akan menjadi faktor penarik bagi para calon transmigran baru.
3. Adanya fasilitas yang disediakan oleh pihak pemerintah.

Misalnya:

- a) Tersedianya lahan pertanian yang cukup luas, lengkap dengan rumah berikut perlengkapan alat-alat pertanian.
- b) Tersedianya bantuan penyediaan bahan makan selama usaha taninya belum menghasilkan.
- c) Penyedia sarana angkutan bagi transmigran yang cukup murah dan cepat.

### 3. Teori *Stereotype* Etnis Madura

Setiap suku bangsa mempunyai *stereotype* yang berbeda-beda. Bangsa Indonesia sebagai multikultur terdiri dari berbagai masyarakat yang memiliki banyak suku dan etnis. Menurut kamus besar bahasa Indonesia yang disusun oleh Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *stereotype* merupakan konsepsi mengenai sifat suatu golongan berdasarkan prasangka subjektif dan tidak tepat. Sedangkan dalam bahasa Inggris *stereotype* yaitu: “*an image or idea of a particular type of person or thing that has become fixed through being widely held.*” (*The Tenth Edition of the Concise Oxford Dictionary*).” (suatu gambaran atau gagasan tentang suatu pribadi atau suku

---

<sup>56</sup>Suprapti Supardi, *Ekonomi Pertanian*, Yogyakarta: CV. Absolute Media, 2016, h.96.

tertentu atau barang tertentu dimana hal itu telah menjadi ketetapan atau ketentuan yang dipegang atau diyakini secara luas). Pandangan atau penilaian mengenai sifat-sifat dan watak atau karakter orang Madura oleh orang-orang luar Madura yang bersifat subjektif dan cenderung tidak tepat serta negatif karena tidak lengkapnya informasi yang diterima oleh orang-orang luar Madura tersebut hal ini disebut sebagai *stereotype* dalam etnis Madura.<sup>57</sup>

*Stereotype* merupakan struktur kognitif yang berisi pengetahuan, keyakinan, dan harapan tentang beberapa kelompok sosial manusia. Alasan *stereotype* menjadi hal yang mudah terjadi adalah bahwa manusia memiliki kebutuhan psikologis untuk mengkategorikan dan mengklarifikasikan. Penstereotipan salah satu bentuk proses menempatkan orang-orang ke dalam kategori-kategori yang mapan, atau penilaian mengenai orang-orang atau objek-objek berdasarkan kategori-kategori yang sesuai, daripada berdasarkan karakteristik individual mereka.

De jonge dalam Sindhunata mengatakan bahwa bukan rasio melainkan perasaan dan emosilah yang menentukan *stereotype*.<sup>58</sup> *Stereotype* dapat membuat informasi yang kita terima tidak akurat. Pada umumnya, *stereotype* bersifat negatif. *Stereotype* tidak berbahaya sejauh kita simpan di kepala kita, namun akan bahaya bila diaktifkan dalam hubungan kepada manusia.<sup>59</sup> *Stereotype* orang luar Madura itu adalah kasar, temperamental,

---

<sup>57</sup>Nikmah Suryandari, *Stereotype Tentang Etnis Madura Sebagai "Intercultural Barrier"* Dalam *Komunikasi Antar Budaya*, Jurnal, Seminar Nasional Gender & Budaya Madura III, h.29.

<sup>58</sup>Murdinato, *Stereotype, Prasangka dan resistensinya (Studi Kasus pada Etnis Madura dan Tionghoa di Indonesia)*, Jurnal: IAI Sunan Giri Ponorogo, Vol. 10, No.2, 2018, h.139.

<sup>59</sup>Nikmah Suryandari, *Stereotype Tentang Etnis Madura*.....h.31.

keras, pendendam, kaku dan suka berkelahi. Faktanya, *stereotype* ini seringkali berupa penilaian-penilaian klise yang terkadang tidak mencerminkan realitas yang sebenarnya dan di sisi lain *stereotype* yang tidak sesuai dengan realitas etnis tertentu dapat menjadi boomerang dan kesalahan pemahaman hubungan antar entis.

Melalui *stereotype* ini, kita memperlakukan semua orang Madura sebagai orang yang keras, kejam, menyukai tindak kekerasan dan carok, tanpa memandang pribadi atau keunikan masing-masing individu. Orang Madura yang kita perlakukan sebagai orang keras, kasar mungkin akan tersinggung dan memungkinkan munculnya suatu konflik. Dengan adanya persepsi itu, kita yang tidak suka terhadap orang yang kasar akan menghindari berinteraksi dengan orang Madura sehingga komunikasi dengan orang Madura tidak dapat berlangsung lancar dan efektif.

Ada beberapa hal yang menyebabkan adanya *stereotype* tentang orang Madura, antara lain:<sup>60</sup>

a. Tingginya angka kriminalitas kekerasan di Madura

Apabila tingginya tingkat terjadinya tindakan kekerasan ini dikaitkan dengan beberapa *stereotype* negatif orang Madura, maka pandangan-pandangan negatif itu memperoleh pembenaran. Bahkan orang-orang luar Madura cenderung mengartikan bahwa semua orang Madura suka melakukan tindakan kekerasan.

b. Terbatasnya informasi yang didapatkan orang-orang luar Madura tentang orang Madura yang tepat dan objektif yang menjadi salah satu penyebab

---

<sup>60</sup>Ibid, h.32.

timbulnya penilaian negatif dan bersifat subjektif mengenai orang Madura. Sedikitnya riset atau penelitian tentang kebudayaan Madura mereka menganggap bahwa kebudayaan Madura merupakan “ekor” dari kebudayaan Jawa, sehingga perhatian terhadap masyarakat Madura dan kebudayaan Madura relatif sedikit dibandingkan dengan perhatian terhadap masyarakat dan kebudayaan lain.

- c. Media massa televisi dalam menyajikan program-program yang isinya memunculkan masyarakat atau kebudayaan Madura lebih sering menampilkan sisi negatif masyarakat dan kebudayaan Madura, yang ditampilkan secara berlebihan. Contohnya dalam sinetron-sinetron yang mereka tayangkan dimana sinetron itu memunculkan tokoh orang Madura, di situ lah tokoh Madura ditampilkan sebagai tokoh yang keras dan menyukai kekerasan. Sering juga dengan menggambarkan seakan-akan kekerasan (carok) menjadi budaya orang Madura.

Dalam konsep *stereotype* antar etnis bahwa berkomunikasi dengan orang yang berbeda etnis maka orang tersebut cenderung menilai orang lain dengan standar nilai-nilai budaya yang dimilikinya bukan berdasarkan nilai budaya orang yang dinilainya. Hal ini memperkuat teori etnosentris dimana suatu kelompok merasa *floways* nya lebih unggul dari pada *folways* outgroup nya. Pendapat Bovee dan Thill serta Andrea L.Rich bahwa etnosentrisme merupakan kecenderungan untuk menilai suatu kelompok lain lebih rendah.<sup>61</sup>

---

<sup>61</sup>Ibid, h. 35.

Patricia Devine,dkk., menemukan bahwa anggota masyarakat sama-sama menyimpan arsip *stereotype* yang dapat diakses dari pikirannya, meskipun mungkin mereka tidak mempercayai *stereotype* tersebut. Devine,dkk., membedakan adanya dua pemrosesan informasi *stereotype* yaitu:

#### 1. Pemrosesan otomatis

Terjadi ketika ada stimulus yang memicu, adanya anggota kelompok yang di *stereotype* dan pernyataan yang mengandung *stereotype*, mengakibatkan *stereotype* mengenai kelompok tersebut teraktivasi, terjadi tanpa disadari atau terjadi begitu saja yang dipicu oleh adanya suatu stimulus.

#### 2. Pemrosesan terkendali

Terjadi dengan kesadaran. Individu memutuskan untuk mengikuti *stereotype* yang ada atau tidak.<sup>62</sup>

Menurut Triandis, *Stereotype* di bagi menjadi dua jenis yaitu *heterostereotype* dan *autostereotype*. *Heterostereotype* merujuk pada stereotip yang dimiliki yang berkaitan dengan kelompok lain, sementara *autostereotype* adalah yang berkaitan dengan dirinya sendiri. Dalam kenyataan sehari-hari, stereotip ini kemudian berfungsi sebagai pemenuhan kebutuhan psikologis seseorang untuk menginternalisasi nilai bersama kepada individu dan juga digunakan untuk membangun identitas bersama, dan juga memberi justifikasi tindakan seseorang terhadap kelompok sosial lain. Dalam kaitan hubungan antar kelompok *stereotype* sangat determinan dalam

---

<sup>62</sup>Nilam Widyarini, *Prasangka (Prejudice) Penyebab dan Cara Mengatasinya*, Jurnal: Handout Psi Sosial II, h.7.

membangun hubungan antara kelompok sosial.<sup>63</sup>

#### 4. Perubahan Karakter

Saat ini perubahan tidak hanya terjadi pada perubahan dunia fisik dan dunia non-fisik namun perubahan juga dapat terjadi pada karakter individu. Perubahan suatu tatanan menjadi sebuah tatanan baru bagaimanapun cepatnya (*revolutioner*), tetap akan terikat oleh kaidah-kaidah alamiah yaitu harus melalui proses yang berjenjang. Teori proses transformasi budaya hal itu dapat diandaikan sebagai suatu proses perubahan total dari suatu bentuk budaya lama menuju sosok budaya baru yang lebih mapan. Dalam pandangan lain, dapat pula diandaikan sebagai tahap akhir dari suatu perubahan, bahkan dapat dibayangkan sebagai suatu proses yang berlangsung lama secara bertahap, atau pula merupakan suatu titik balik yang cepat.<sup>64</sup>

Proses transformasi budaya terdapat dua unsur penting yang melandasi terjadinya perubahan nilai, yaitu proses inkulturasi dan akulturasi. Kedua proses tersebut saling memiliki hubungan di mana masing-masing mengalami penguatan dan pelemahan, dan hal itu berlangsung dalam kurun waktu tertentu, dapat menjadi penghalang atau pendorong satu sama lain dan mengalami proses lanjutan atau pembekuan. Menurut Baker dalam konteks tersebut setiap pelaku kebudayaan harus mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan kebudayaan yang terjadi. Proses transformasi dianggap berhasil dengan baik jika terjadi penggabungan antara tradisi dan karakter dari setiap individu, sehingga dengan demikian nilai-nilai dapat berasimilasi secara

---

<sup>63</sup>Murdinato, *Stereotype, Prasangka dan resistensinya (Studi Kasus pada Etnis Madura dan Tionghoa di Indonesia)*, Jurnal: IAI Sunan Giri Ponorogo, Vol. 10, No.2, 2018, h.141.

<sup>64</sup>Agus Sachari, *Budaya Visual Indonesia*, Jakarta:Erlangga, 2007, h. 8.

dinamis. Perubahan sistem nilai tersebut dapat terjadi karena dua hal, yaitu unsur subjek (nilai pribadi) yang mempengaruhi objek, atau akibat objek yang mempengaruhi system nilai baik individu ataupun masyarakat.<sup>65</sup>

## 5. Konsep Budaya Kerja

Budaya kerja menurut Triguno adalah suatu falsafah yang disadari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong yang telah membudidaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Budaya kerja didefinisikan dalam surat keputusan menteri pendayagunaan Aparatur Negara No. 25/Kep.M.Pan/04/2002.<sup>66</sup>

Budaya kerja berkaitan dengan bagaimana mempersepsikan budaya suatu organisasi, bukannya dengan apakah mereka menyukai budaya atau tidak. Budaya kerja suatu falsafat yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong.

### 1) Cakupan Nilai Budaya Kerja

Budaya kerja menurut Keputusan Menpan No.25/Kep/M.Pan/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara adalah sikap dan perilaku individu dari kelompok aparatur Negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan menjadi sifat serta kebiasaan dalam menjalankan

---

<sup>65</sup>Ibid, h.9.

<sup>66</sup>Ahmad Qurtubi, *Perilaku Organisasi*, Surabaya: Jakad Media Publishing, 2019, h. 150.

tugas dan pekerjaan sehari-hari.<sup>67</sup> 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 bersifat membangun ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan.<sup>68</sup>

Menurut Moekijat, terdapat beberapa cakupan dari nilai budaya kerja, sebagai berikut:

a. Disiplin

Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku didalam maupun diluar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dengan 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 mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.

c. Saling Menghargai

Perilaku menunjukkan penghargaan dengan individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.

d. Kerjasama

---

<sup>67</sup>Djoko Setyo Widodo, *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*, Bandung: Cipta Media Nusantara, 2020, h.6.

<sup>68</sup>Marwiyah Amin, *Hubungan Antar Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru di MTsN 1 Lampung Selatan Kabupaten Lampung Selatan*, Tesis,Lampung: Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2016, h.30.

Kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.<sup>69</sup>

Kesuksesan organisasi bermula dari adanya kedisiplinan dalam setiap tindakan, penegakkan aturan dan kebijakan akan mendorong munculnya kondisi keterbukaan, yaitu keadaan yang selalu jauh dari prasangka negatif karena segala sesuatu disampaikan melalui fakta dan data yang akurat (informasi yang benar). Selanjutnya, situasi yang penuh dengan keterbukaan akan meningkatkan komunitas horizontal dan vertikal, membina hubungan personal baik formal maupun informal diantara jajaran manajemen, sehingga tumbuh sikap saling menghargai.<sup>70</sup>

Paramitha membagi budaya kerja sebagai berikut:<sup>71</sup>

- a. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan hal lain seperti: bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- b. Perilaku pada waktu bekerja seperti: rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya.

Tujuan fundamental budaya kerja adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap pegawai sadar bahwa

---

<sup>69</sup>Djoko Setyo Widodo, *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*, h.15.

<sup>70</sup>Ibid, h.31.

<sup>71</sup>Aras Solong, *Budaya dan Birokrasi*, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019, h. 41.

mereka berada dalam suatu hubungan peran sebagai pelanggan dan pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien dengan meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi.

Menurut C.Kluckhohn dalam karya berjudul *Universal categories of culture* dan terbit pada 1953 dinyatakan bahwa setiap kebudayaan memiliki 7 (tujuh) unsur kebudayaan universal, yaitu:<sup>72</sup>

1. Sistem Religi, kajian antropologi dalam memahami unsur religi sebagai kebudayaan manusia tidak dapat dipisahkan dari *religious emotion* atau emosi keagamaan. Emosi keagamaan adalah perasaan dalam diri manusia yang mendorongnya melakukan tindakan-tindakan yang bersifat religi sehingga memunculkan konsepsi benda-benda yang dianggap sakral dan profan dalam kehidupan manusia. Secara evolusionistik, religi manusia berkembang dari bentuk yang sederhana ke bentuk yang kompleks.
2. Sistem organisasi kemasyarakatan, unsur budaya berupa sistem kekerabatan dan organisasi sosial merupakan usaha antropologi untuk memahami bagaimana manusia membentuk masyarakat melalui berbagai kelompok sosial. Tiap kelompok masyarakat kehidupannya diatur oleh adat istiadat dan aturan mengenai berbagai macam kesatuan di dalam lingkungan dimana dia hidup dan bergaul dari hari ke hari. selanjutnya, manusia akan digolongkan ke dalam tingkatan-

---

<sup>72</sup>Edelweis Lararenjana, *7 Unsur Kebudayaan Universal dalam Masyarakat*, <https://m.merdeka.com/jatim/7-unsur-kebudayaan-universal-dalam-masyarakat-pahami-penjelasan-nya-kln.html?page=all>, (Online 04 Juni 2020).

tingkatan lokalitas geografis untuk membentuk organisasi sosial dalam kehidupannya.

3. Sistem pengetahuan, hal ini berkaitan dengan sistem peralatan hidup dan teknologi karena sistem pengetahuan bersifat abstrak dan berwujud dalam ide manusia. Sistem pengetahuan sangat luas batasannya karena mencakup pengetahuan manusia tentang berbagai unsur yang di gunakan di kehidupannya. Namun, yang menjadi kajian dalam antropologi adalah bagaimana pengetahuan manusia digunakan untuk memepertahankan hidup nya.
4. Sistem mata pencaharian, mata pencaharian atau aktivitas ekonomi suatu masyarakat menjadi fokus kajian penting dalam etnografi. Melihat lima sistem mata pencaharian yaitu berburu, beternak, bercocok tanam diladang, menangkap ikan, dan bercocok tanam menetap dengan sistem irigasi.
5. Sistem teknologi, para antropologi dalam memahami kebudayaan manusia berdasarkan unsur teknologi yang dipakai suatu masyarakat berupa benda-benda yang dijadikan sebagai peralatan hidup dengan bentuk dan teknologi yang masih sederhana. Bahsan tentang unsur kebudayaan yang termasuk dalam peralatan hidup dan teknologi merupakan bahasan kebudayaan fisik.
6. Bahasa, kemampuan manusia dalam membangun tradisi budaya, menciptakan pemahaman tentang fenomena sosial yang diungkapkan secara simbolik, dan mewariskan nya kepada generasi penerusnya sangat bergantung pada bahasa. Dengan demikian bahasa menduduki

porsi yang penting dalam analisa kebudayaan manusia. Perbedaan bahasa menurut lapisan sosial dalam masyarakat disebut tingkat sosial bahasa atau *social levels of speech*.

7. Kesenian, ahli antropologis mengenai seni bermula dari etnografi mengenai aktivitas kesenian suatu masyarakat tradisional. Kontemporer terdapat kajian visual culture yaitu analisis kebudayaan yang khusus mengkaji seni dalam film dan foto. Dua media seni tersebut berusaha menampilkan kehidupan manusia beserta kebudayaan dari sisi visual berupa film dokumenter atau karya-karya foto mengenai aktivitas kebudayaan suatu masyarakat.

#### **6. Proses Akulturasi Budaya Kerja Etnis Madura**

Proses akulturasi merupakan penggabungan dua kelompok budaya dengan melakukan penyesuaian dari dua kelompok masyarakat dengan budaya yang berbeda dan saling berinteraksi yang bertujuan untuk menghindari atau meminimalisir ketegangan dan konflik. Oleh sebab itu konsep akomodasi perlu di dudukan dalam kerangka akulturasi dan asimilasi agama dan budaya untuk memahami interaksi suatu sistem nilai dengan sistem-sistem nilai yang lain dalam proses sosial. Dalam hal pengaruh, akulturasi secara potensial lebih bersifat dua arah dan saling timbal balik (*bidirectional and reciprocal*), yakni dua kelompok yang saling berkontak mempengaruhi satu sama lain.<sup>73</sup>

Gillin-Gillin mendefinisikan akulturasi sebagai proses dimana masyarakat yang berbeda-beda kebudayaannya mengalami perubahan oleh

---

<sup>73</sup>Agus Sachari, *Budaya Visual* Indonesia, Jakarta: Erlangga,2007, h.21.

kontak yang lama dan langsung, tetapi tidak sampai kepada pencampuran yang komplis dan bulat dari kebudayaan itu. Menurut Koentjaraningrat menyatakan bahwa proses akulturasi itu timbul bila suatu kelompok manusia dengan suatu kebudayaan tertentu dihadapkan dengan unsur dari satu kebudayaan asing yang berbeda sedemikian rupa, sehingga unsur kebudayaan asing itu lambat laun diterima dan diolah ke dalam kebudayaannya sendiri tanpa menghilangkan kepribadian kebudayaannya sendiri.<sup>74</sup>

Menurut J.M.W, Bakker yang menyatakan bahwa menerima atau menolak perubahan yang terjadi dalam proses akulturasi adalah sesuatu yang biasa terjadi, namun pada umumnya yang terjadi dalam akulturasi dapat menerima unsur-unsur dari pihak lain tanpa harus tenggelam di dalamnya, yang dikenal akulturasi pada dasarnya memperkembangkan strukturnya sendiri dengan bahan asing tanpa melepaskan identitas aslinya.<sup>75</sup> Menurut Kleden, proses transformasi budaya akan semakin cepat terjadi jika suatu kebudayaan baru tidak ditanggapi sebagai suatu pengaruh baru yang memperkaya kebudayaan lama. Jika proses adaptasi berlangsung secara 'terbuka' maka proses transformasi budaya akan berlangsung tanpa adanya konflik dengan kebudayaan lama.

Syarat lain terbentuknya proses akulturasi adalah adanya keseragaman (*homogeneity*), seperti nilai baru yang tercerna akibat keserupaan tingkat dan corak budayanya. Dalam proses akulturasi diperlukan juga adanya seleksi yaitu bahwa proses akulturasi akan berjalan secara baik jika kebudayaan yang datang di pilih dengan pertimbangan yang

---

<sup>74</sup>Ibid, h.19.

<sup>75</sup>Ibid, h.20.

matang. Sejalan dengan proses akulturasi, proses inkulturasi dalam format yang lebih besar berlangsung bahkan tingkat anak-anak kebudayaan (*sub-culture*) berhadapan dengan benturan perubahan nilai dengan tingkat yang amat bervariasi. Ciri terjadinya proses akulturasi yang utama adalah unsur diterimanya kebudayaan luas yang diolah ke dalam kebudayaan sendiri tanpa menyebabkan hilangnya kepribadian kebudayaan asal. Seokanto sebagai pakar sosiologi mengelompokkan unsur kebudayaan asing yang mudah diterima diantaranya adalah kebudayaan benda, sesuatu yang besar manfaatnya, dan unsur kebudayaan yang mudah disesuaikan. Dalam prosesnya perubahan nilai yang terjadi kerap berbenturan karena perbedaan generasi dan adanya mereka yang tak sepaham terhadap nilai-nilai baru yang masuk. Ogburn mengajukan suatu tesis, bahwa terjadinya perubahan kebudayaan adalah karena proses transformasi pada bagian tertentu berjalan lebih cepat dari yang lain.<sup>76</sup>

## **7. Pandangan Ekonomi Islam**

Agama Islam merupakan agama yang membawa kesejahteraan, kedamaian, menciptakan suasana sejuk dan harmonis bukan hanya diantara sesama umat manusia tetapi juga bagi seluruh makhluk Allah yang hidup di muka bumi.<sup>77</sup> Agama Islam bersifat universal yang dimana membahas secara luas permasalahan-permasalahan umat Islam, salah satunya yaitu membahas masalah perekonomian yang sesuai dengan ajaran-ajaran Islam yang bersumber dari Al-Quran dan Hadist Rasulullah saw.

---

<sup>76</sup>Sofyan A.P.Kau dan H.Kasim Yahiji, *Akulturasi Islam dan Budaya Lokal (Studi Islam Tentang Ritus-Ritus Kehidupan dalam Tradisi Lokal Muslim Gorontalo)*, Malang, Inteligencia Media, 2019, h.30.

<sup>77</sup>Muhammad Ersya Faraby, *Etos Kerja Islam Masyarakat Etnis Madura*, Jurnal Sosial & Budaya Syar-I, Vol. 3, No. 1, 2016, h. 22.

Hamzah Ya'qub menegaskan bahwa bekerja menurut Islam adalah sesuatu yang digariskan bagi umat Manusia. Ajaran Islam mendorong semua orang supaya berusaha sungguh-sungguh untuk menguasai pekerjaannya. Musa Asy'arie menambahkan dalam perspektif Islam, yang memandang bekerja sebagai ibadah, maka bekerja bukan karena ketakutan atas kemiskinan, tetapi tuntutan untuk bekerja dengan baik sebagai bagian dari keutamaan tuhan yang diberikan kepada manusia.<sup>78</sup>

Hal ini terdapat pada Qs. At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا أَفْسَحًا لِّرَبِّكُمْ وَرَسُولِهِ وَالْمُؤْمِنِينَ قَلِيلًا وَسَتَرِ دُونَ إِلَى عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝

Artinya:

“Dan katakanlah, “Bekerjalah Kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”<sup>79</sup>

Masyarakat Madura dikenal sebagai komunis yang kuat memegang teguh identitas sebagai muslim. Keteguhan itu ditunjukkan pada ketaatan mereka dalam menjalankan ajaran Islam untuk mencapai tujuan hidup yang paling mulia dan sempurna. Dalam mengerjakan sesuatu orang Madura selalu bersikap *du'-nondu' mente tampar* (duduk menunduk memintal tali), ungkapan ini bermakna bahwa meskipun kelihatan duduk, orang Madura tetap ulet dan rajin melakukan kegiatan yang bermanfaat. Dalam seminar

<sup>78</sup>Jirhanuddin, *Islam Dinamis*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017, h. 25.

<sup>79</sup>At-Taubah [9]: 105.

“Islam dan Budaya Madura” Slamet menyatakan bahwa sebagai manusia ekonomi, untuk mempertahankan dan mencapai tujuan hidup dari zaman dulu orang Madura tidak segan bermigrasi ke tempat lain. Sikap ini sesuai dengan ajaran Islam yang di sunah kan Nabi Muhammad Saw., dalam bentuk hijrah dari Mekkah ke Madinah.<sup>80</sup>

Ekonomi Islam merupakan ilmu yang dibutuhkan oleh banyak pihak, tetapi masih bersifat problematis dari sisi metodologis. Ilmu ekonomi digunakan untuk mengubah performa dunia bisnis yang dipenuhi oleh pelanggaran hukum atau perbuatan bisnis yang melanggar etika. Masyarakat Madura banyak berhasil menerapkan etika bisnis Islam dengan baik seperti kejujuran, kesadaran tentang signifikan sosial kegiatan bisnis, tidak melakukan sumpah palsu, ramah-tamah, tidak merendahkan karyawan lain.

### **C. Kerangka Pikir Penelitian**

Dalam penelitian ini dibuatlah kerangka berpikir untuk mendeskripsikan bagaimana proses akulturasi yang terjadi dalam hal budaya kerja, yang mana terjadi interaksi baru antara masyarakat Madura dengan lingkungan baru. Dengan beberapa perbedaan yang harus bisa diterima oleh lingkungan sekitar, seperti dalam hal bahasa. Bahasa yang digunakan masyarakat Madura cukup unik, sehingga apabila baru pertama kali perkenalan dengan lingkungan sekitar maka akan terasa sulit untuk memahami dan berinteraksi dengan yang lainnya. Apalagi dalam hal pekerjaan, masyarakat Madura terkenal dengan sikap nya yang keras, sehingga ini juga bisa menyebabkan kesulitan dalam berinteraksi antara karyawan

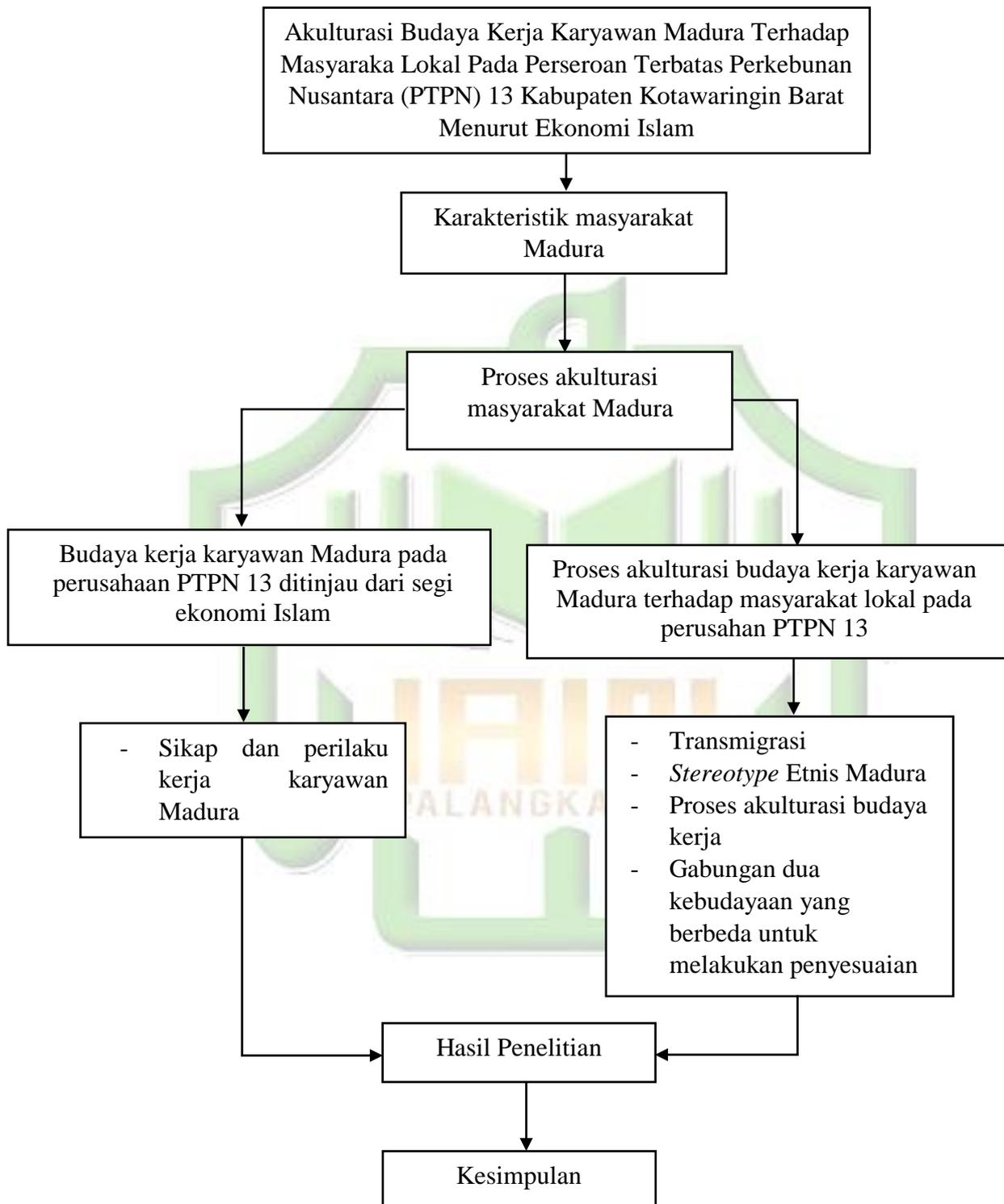
---

<sup>80</sup>Muhammad Ersya Faraby, *Etos Kerja Islam Masyarakat Etnis Madura*, Jurnal Sosial & Budaya Syar-I, Vol. 3, No. 1, 2016, h. 32.

lain dan perusahaan. Namun begitu, masyarakat Madura memiliki jiwa tanggung jawab yang besar, dan semangat yang tinggi dalam bekerja.

Penelitian ini dimulai dengan memperkenalkan karakteristik masyarakat Madura, kemudian melakukan analisis terkait proses akulturasi budaya kerja masyarakat Madura, dengan menggunakan teori *cross-cultural* dan budaya kerja yang dijadikan sebagai jembatan awal melakukan penelitian. Teori *cross-cultural* dan budaya kerja sengaja digunakan untuk penelitian ini, karena teori ini terjadi adanya proses akulturasi budaya kerja masyarakat Madura. Teori ini digunakan untuk mengetahui bagaimana proses akulturasi budaya kerja dari masyarakat Madura. Hal ini melahirkan hasil negative atau positif dari suatu perubahan akulturasi, diterima dengan baik atau tidaknya oleh masyarakat sekitar. Sehingga akan terjadi proses interaksi dalam sebuah perbedaan budaya yang akan menentukan hasil dari proses akulturasi budaya kerja suatu perusahaan.

**GAMBAR 2.1**  
**Kerangka Berpikir**



**a) Pertanyaan Penelitian**

Pertanyaan peneliti diajukan kepada karyawan PTPN 13 berdasarkan rumusan masalah, yaitu:

- a. Budaya kerja karyawan Madura pada perusahaan PTPN 13 ditinjau dari segi ekonomi syariah?
  1. Bagaimana sistem kerja atau peraturan kerja di PTPN 13 Kebun Kumai?
  2. Pada pukul berapa Bapak mulai masuk bekerja dan berapa jam Bapak bekerja dalam sehari?
  3. Apakah ada kegiatan pertemuan atau rapat rutin yang dilakukan di PTPN 13?
  4. Apakah dalam rapat membahas permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan?
  5. Apakah dalam rapat perbedaan pendapat bisa diterima dengan baik?
  6. Apakah setiap keputusan dalam kegiatan rapat dapat dilaksanakan?
  7. Adakah pengumuman-pengumuman yang sering disampaikan oleh perusahaan kepada karyawan?
  8. Apa bentuk kerja sama yang diberikan setiap karyawan di perusahaan pak?
  9. Apakah pernah terjadi konflik antar karyawan yang berkerja disini pak?

10. Bagaimana pak kerja sama yang terjalin disini khususnya dalam hal pembagian tugas?
  11. Apakah pernah terjadi konflik antara karyawan dengan perusahaan pak?
  12. Bagaimana sikap yang diberikan atasan kepada karyawan, apakah atasan bersikap adil kepada semua karyawan?
  13. Bagaimana tanggapan Bapak mengenai kegiatan keagamaan yang dilakukan masyarakat non muslim di lingkungan sekitar?
  14. Bagaimana cara berpakaian etnis Madura baik di tempat kerja atau diluar tempat kerja?
- b. Proses akulturasi budaya kerja karyawan Madura pada perusahaan PTPN 13?
1. Bagaimana menurut Bapak/Ibu mengenai etnis Madura?
  2. Apakah Bapak/Ibu mempertahankan identitas sebagai orang Madura?
  3. Apakah Bapak/Ibu sangat menjaga hubungan kepada masyarakat sekitar dengan baik?
  4. Bagaimana Bapak/Ibu berinteraksi dengan masyarakat sekitar yang bukan orang Madura?
  5. Bagaimana komunikasi yang terjalin saat bekerja?
  6. Apa pekerjaan Bapak/Ibu sebelumnya, sebelum bekerja di PTPN 13?
  7. Apa yang menjadi ciri khas karyawan Madura dalam bekerja?

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Waktu dan Lokasi Penelitian**

##### **1. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini dilakukan selama tiga bulan terhitung setelah proposal ini diseminarkan dan mendapatkan izin dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palangka Raya, dan terakhir waktu penyusunan dan konsultasi proposal, penelitian di lapangan dan untuk mengumpulkan data serta penyusunan hasil penelitian.

##### **2. Lokasi Penelitian**

Adapun tempat dan lokasi penelitian yaitu di (Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara) PTPN 13 yang beralamat di Jl. A.Yani Km.62. Tlp: (62-532) 25048 atau email: [kumai@ptpn13.com](mailto:kumai@ptpn13.com) Kalimantan Tengah, Kabupaten Kotawaringin Barat, Desa Semanggang, Kecamatan Pangkalan Banteng.

#### **B. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan etnografi. Menggunakan penelitian kualitatif bertujuan agar dapat mengumpulkan informasi mengenai permasalahan yang akan diteliti oleh peneliti. Penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dimana peneliti adalah

sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive*.

Sugiono menyatakan bahwa *sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Menurut Margono, pemilihan sekelompok subjek dalam *purposive sampling* didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Dengan kata lain unit sampel yang dihubungkan disesuaikan dengan kriteria-kriteria tertentu yang diterapkan berdasarkan tujuan penelitian.<sup>81</sup>

Penelitian kualitatif ini merupakan penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau *natural setting* yang holistik, kompleks, dan rinci. Penelitian yang menggunakan pendekatan induksi yang mempunyai tujuan penyusunan konstruksi teori atau hipotesis melalui pengungkapan fakta merupakan penelitian yang menggunakan paradigma kualitatif.<sup>82</sup>

Karakteristik penelitian kualitatif menurut Frankel, menyatakan bahwa karakteristik *qualitative research* sebagai berikut:<sup>83</sup>

1. Aturan yang alami sebagai sumber langsung dari tanggal, dan peneliti adalah instrument kunci dalam QR.
2. Tanggal kualitatif dikumpulkan dalam bentuk kata atau gambar dan bukan angka.

---

<sup>81</sup>Mamik, *Metodologi Kualitatif*, Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015, h,53.

<sup>82</sup>Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, Jawa Barat: CV Jejak, 2018, h. 8.

<sup>83</sup>Ibid, h. 9-10.

3. Penelitian kualitatif memperhatikan proses dan juga produk.
4. Penelitian kualitatif cenderung menganalisis datanya secara induktif.
5. Bagaimana orang masuk akal dalam hidup menjadi perhatian utama penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan etnografi yaitu kegiatan pengumpulan bahan keterangan atau data yang dilakukan secara sistematis mengenai cara hidup serta berbagai aktivitas sosial dan berbagai benda kebudayaan dari suatu masyarakat. Etnografi termasuk dalam suatu metode penelitian ilmu sosial. Dimana titik fokus dapat meliputi studi intensif budaya dan bahasa, bidang atau domain tunggal, ataupun gabungan metode historis, observasi, dan wawancara. Penelitian etnografi memfokuskan pada suatu masyarakat dengan memerhatikan pekerjaan, pengangguran, dan aspek masyarakat lainnya.<sup>84</sup>

### **C. Subjek dan Objek Penelitian**

#### **1. Subjek Penelitian**

Menurut Amirin, subjek penelitian adalah seseorang atau sesuatu yang mengenainya ingin diperoleh keterangan atau orang pada latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Lebih lanjut dijelaskan oleh Andi Prastowo, informan adalah orang yang bisa memberikan informasi-informasi utama yang dibutuhkan dalam penelitian dan atau sebagai sasaran penelitian.<sup>85</sup>

---

<sup>84</sup>Suwardi Endraswara, *Metode, Teori, Teknik Penelitian Kebudayaan*, Sleman: Pustaka Widyatama, 2006, h. 207.

<sup>85</sup>Ibid, h. 152.

Penulis mempunyai pendapat pribadi dalam memilih individu-individu tertentu saja yang dapat mewakili. Dengan ini peneliti menarik karyawan Madura yang ada di PTPN 13 sebagai subjek penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah pihak-pihak yang terkait yaitu:

1. Bapak/Ibu karyawan penyadap PTPN 13 etnis Madura, Jawa, dan Sunda
2. Karyawan kantor PTPN 13 yang sudah bekerja selama 30 tahun
3. Beragama Islam
4. Berasal dari etnis Madura, Jawa, dan Sunda

Berdasarkan kriteria yang telah di tentukan diatas, maka ditetapkan subjek penelitian 5 (lima) orang karyawan PTPN 13. Pada penelitian ini akan mencari bagaimana proses akulturasi budaya kerja yang ada di PTPN 13 yang akan dijadikan sebagai jembatan penelitian untuk melakukan penelitian dengan dilakukannya pengumpulan data-data hasil penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 3.1**  
**Daftar Informan Karyawan Madura Pada PTPN 13**  
**di Kalimantan Tengah, Kecamatan Pangkalan Banteng, Desa**  
**Semanggang**

No	Nama Karyawan	Suku	Jabatan	Lama Kerja/Tahun
1	SN	Madura	Karyawan penyadap	36
2	A	Madura	Karyawan penyadap	29
3	SD	Madura	Karyawan penyadap	35
4	MW	Madura	Karyawan penyadap	25
5	R	Madura	Karyawan penyadap	25
6	NH	Madura	Mandor Inti IV	30
7	MN	Madura	Asisten Inti IV	31

8	SA	Madura	Mandor Teknik	34
9	M	Madura	Krani Kepala	23
10	AW	Madura	Krani Personalia	25
11	TT	Jawa	Krani Tata Buku	11
12	S	Jawa	Karyawan Penyadap	10
13	N	Sunda	Karyawan Penyadap	15
14	F	Flores	Karyawan Penyadap	10

Sumber: dibuat oleh peneliti tahun 2021

Teknik pengambilan data yaitu dengan menggunakan teknik sampling dengan menggunakan *purposive sampling* dalam penelitian kualitatif. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yang dilakukan tidak secara random, tetapi berdasarkan hal yang sudah dipertimbangkan atau yang sudah di kriteriakan.

## 2. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang akan menjadi bahan perhatian penelitian kita. Objek penelitian mengarah kepada individu yang kita teliti.<sup>86</sup> Objek penelitian ini akan menjadi acuan untuk mendapatkan jawaban dari permasalahan yang terjadi. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian akan berfokus proses akulturasi budaya kerja karyawan Madura pada Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara (PTPN) 13 Kebun Kumai.

### D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah untuk melakukan penelitian yang berguna untuk mengumpulkan data-data. Tanpa adanya teknik pengumpulan

---

<sup>86</sup>Indra Jaya, *Penerapan Statistik Untuk Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Pranamedia Group, 2019, h. 17.

data, maka akan sulit untuk melakukan penelitian dan menentukan hasil penelitian.

#### 1. Observasi

Observasi adalah cara menghimpun bahan-bahan keterangan yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang dijadikan objek pengamatan. Observasi sebagai alat evaluasi banyak digunakan untuk menilai tingkah laku individu atau proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diteliti.<sup>87</sup> Pada penelitian ini peneliti melakukan Observasi awal yaitu dengan terjun ke lapangan lokasi penelitian untuk melihat proses akulturasi yang terjadi pada karyawan di PTPN 13.

#### 2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu dari beberapa teknik dalam mengumpulkan informasi atau data. Wawancara merupakan kemampuan dan keterampilan mutlak yang harus dimiliki. Menurut Slamet menyebutkan bahwa wawancara adalah cara yang dipakai untuk memperoleh informasi melalui kegiatan interaksi sosial antara peneliti dengan yang diteliti.<sup>88</sup>

Wawancara adalah proses bertemunya pihak yang melakukan wawancara dengan pihak yang ingin diwawancarai, dengan tujuan untuk memperoleh informasi atau data dari pihak terkait untuk dijadikan sebagai bahan penelitian. Wawancara dalam penelitian ini bertujuan untuk menggali informasi terkait proses Akulturasi Budaya Kerja Karyawan Madura pada PTPN 13 Kotawaringin

---

<sup>87</sup>Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, Jakarta: Grasindo, 2008, h. 16.

<sup>88</sup>Fandi Rosi Sarwo Edi, *Teori Wawancara Psikodiagnostik*, Yogyakarta: LeutikaPrio, 2016, h. 1-2.

Barat. Wawancara yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan dan mendapat jawaban yang terjadi secara verbal dan dilakukan dalam keadaan berhadapan.

Adapun yang dijadikan informan yaitu Mandor inti 4, Asisten Inti IV, mandor teknik, krani kepala, krani personalia, dan krani tata buku, dan karyawan etnis Madura. Peneliti akan memberikan beberapa pertanyaan kepada narasumber untuk mendapatkan informasi mengenai proses akulturasi yang terjadi pada karyawan Madura di PTPN 13, Kotawaringin Barat.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses yang ditempuh untuk pengumpulan data dengan proses tanya jawab merupakan kegiatan yang ditempuh peneliti dengan narasumber, bertujuan untuk memperoleh penjelasan yang valid yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Tujuan dari proses tanya jawab ialah sebagai cara memperoleh informasi mengenai proses akulturasi budaya kerja karyawan Madura.

### **E. Metode Pengabsahan Data**

Pengolahan data dilakukan untuk mendapatkan keabsahan atau kevalidan data. Data yang terkumpul dalam penelitian mungkin terdapat kelemahan, untuk mengatasi kelemahan tersebut agar data tetap terjamin kevaliditas nya, objektivitas, dan untuk memperoleh keabsahan tersebut, penulis melakukan pengujian terhadap berbagai sumber data dengan menggunakan metode triangulasi. Metode triangulasi menurut Norman K. Denzin mendefinisikan triangulasi sebagai gabungan atau kombinasi berbagai metode yang dipakai

untuk mengkaji fenomena yang saling terkait dari sudut pandang dan perspektif yang berbeda.

Susan Stainback mengemukakan bahwa *“the aim is not to determine the truth about some social phenomenon, rather the purpose of triangulation is to increase one’s understanding of what ever is being investigated.”* Tujuan triangulasi bukanlah mencari kebenaran melainkan tentang beberapa fenomena ke tingkat pemahaman peneliti terhadap apa yang telah di tentukan.<sup>89</sup> Metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber data.

Triangulasi sumber data adalah menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data. Misalnya, selain melakukan wawancara dan observasi, peneliti bisa menggunakan observasi terlibat (*participant observation*), dokumen tertulis, arsip, dokumen sejarah, catatan resmi, catatan tulisan pribadi, gambar dokumentasi. Masing-masing cara tersebut akan menghasilkan bukti atau data yang akan memberikan pandangan (*insights*) yang berbeda mengenai fenomena yang diteliti.

## **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh data hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami

---

<sup>89</sup>Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jawa Barat: CV Jejak, 2018, h. 232.

oleh diri sendiri maupun orang lain. Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis.<sup>90</sup>

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis Miles dan Huberman yang menyebutkan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus (*cyclical process*) pada setiap tahapan penyusunan buku, sampai tuntas dan jenuh. Aktivitas yang dilakukan dalam analisis ini adalah pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), paparan data (*data display*), dan konklusi atau verifikasi (*conclusion/verivication*), sebagai berikut:<sup>91</sup>

#### 1. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Pada kegiatan ini mengumpulkan semua catatan, foto-foto kegiatan, rekaman wawancara, dokumen tertulis, dari hasil observasi maupun wawancara, kemudian dipilih sesuai permasalahan dan disusun menurut urutan waktu kegiatan pengambilan data. Dalam pengumpulan data baik observasi, wawancara dan dokumentasi dilakukan secara terus menerus hingga mencapai titik jenuh (*saturation*).

#### 2. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Kegiatan ini melakukan reduksi data dari sejumlah data yang masih umum dan komplek untuk dipilih manakah yang pokok atau relevan, difokuskan pada hal-hal yang penting baik dari tema atau pola yang layak

---

<sup>90</sup>Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi*, Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2019, h. 53.

<sup>91</sup>Hernimawati, *Model Implementasi Kebijakan Penataan Reklame*, Surabaya: CV. Jagad Publishing, 2018, h. 16-17.

untuk dipaparkan. Dalam reduksi data ini, data yang dipilih hanya data yang berkaitan dengan penyelenggaraan dan penataan reklame di daerah objek, sedangkan data yang tidak relevan dengan permasalahan dapat dibuang atau tidak di gunakan.

### 3. Paparan Data (*Data Display*)

Aktivitas yang dilakukan yaitu merangkai atau menyusun, mengorganisasi data menjadi informasi baru yang dapat diambil gambaran keseluruhannya, sebagai bahan konklusi ataupun tindakan selanjutnya. Paparan data yang baik dan sering digunakan adalah dalam bentuk teks narasi, berbagai macam matrik, gambar-gambar grafik, *network*, dan *charts*.

### 4. Konklusi/Verifikasi (*Conclusion/verification*)

Kegiatan ini melakukan aktivitas yang pokok dalam analisis data, yaitu dengan proses induktif yang tidak mengabaikan prinsip-prinsip validitas diantaranya, kemampuan untuk mengkonfirmasi, masuk akal, dapat diukur, dan keteguhan.

## **G. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dibuat bertujuan untuk menyampaikan rangkaian pembahasan secara sistematis yang akan peneliti bahas sehingga jelas kerangka penelitian proposal yang akan peneliti ajukan. Pembahasan proposal skripsi ini dibagi dalam 3 (tiga) bab, sebagai berikut:

Bab 1 pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan. Dalam latar belakang membahas tentang karakteristik subjek pada proses akulturasi

budaya kerja, kemudian dirumuskan pada rumusan masalah dengan tujuan penelitian yang akan menjawab hasil penelitian tersebut, serta membatasi masalah agar tidak jauh meluas atau keluar dari pembahasan.

Bab II terdiri dari tinjauan pustaka dan landasan teori, yang terdiri dari penelitian terdahulu, landasan teori, dan kerangka berfikir. Penelitian terdahulu membahas tentang para peneliti terdahulu yang melakukan penelitian dengan tema yang sama dengan yang peneliti teliti dengan membandingkan ada nya perbedaan dan persamaan. Pada landasan teori membahas tentang teori-teori yang ada yang berkaitan dengan materi penelitian. Dalam kerangka berfikir membantu peneliti untuk memudahkan penyusunan kerangka penelitian yang akan dilakukan.

Bab III membahas tentang metode penelitian yang membahas tentang waktu penelitian, tempat dilakukannya penelitian, jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian, subjek dan objek penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknis analisis data, dan sistematika penulisan. Beberapa hal tersebut merupakan jembatan bagi peneliti untuk melakukan penelitian untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan dalam skripsi ini.

Bab IV menjelaskan tentang gambaran umum PTPN 13, gambaran subjek dan informasi penelitian, penyajian data dan analisis data.

Bab V penjelasan bab terakhir yaitu penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran.

## **BAB IV**

### **PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Gambaran Umum (Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara) PTPN 13**

Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara (PTPN) 13 berlokasi di Jl. A.Yani km.61 Kota Pangkalan Bun, Kabupaten Kotawaringin Barat, Kecamatan Pangkalan Banteng, Desa Semanggang. Lokasi Proyek berada dikawasan ex HPH PT. Angkasa Wana dan HPH PT. Karang Sari Mulya, disebelah selatan, barat dan timur berbatasan dengan proyek transmigrasi. Batas Astronomi  $2^{\circ}20'21''$  LS dan  $111^{\circ}43'39''$  s/d  $111^{\circ}56'16''$  BT. Suhu udara tahunan rata-rata  $26,6^{\circ}\text{c}$  dengan rata-rata maksimum  $31,9^{\circ}\text{c}$  dan minimum  $22,9^{\circ}\text{c}$  curah hujan per tahun 2.500 s/d 3.000 mm dengan hari hujan 160,8 hari, tidak ada bulan beriklim kering.<sup>92</sup> Kecamatan Pangkalan Banteng salah satu dari (6) enam kecamatan di Kota Pangkalan Bun. Berdasar posisi geografis nya batas-batas wilayah Kabupaten Kotawaringin Barat terdiri dari:

- a. sebelah Utara : Kabupaten Lamandau
- b. sebelah Selatan : Kabupaten Laut Jawa
- c. sebelah Barat : Kabupaten Sukamara dan Lamandau
- d. sebelah Timur : Kabupaten Seruyan

Kecamatan Pangkalan Banteng terdiri dari (17) tujuh belas kelurahan yaitu Pangkalan Banteng, Amin Jaya, Arga Mulya, Berambai Makmur, Karang Mulya, Karang Sari, Kebun Agung, Marga Mulya, Natai Kerbau, Sungai Hijau, Sido

---

<sup>92</sup>Berdasarkan data Kantor PTPN 13 PERSERO Kebun Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat, Kecamatan Pangkalan Banteng, Kotawaringin Barat.

Mulyo, Simpang Berambai, Sungai Bengkuang, Sungai Kuning, Sungai Pakit, dan Sungai Pulau.

### **1. Sejarah Berdiri Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara (PTPN) 13**

PTPN 13 Kebun Kumai di Bangun tahun 1982 sesuai dengan SK Gubernur Kalimantan Tengah No DA/22/D.IV.III/III/1982 tanggal 29 Maret 1982 Tentang Pencadangan Areal seluas 25.000 (dua puluh lima ribu) Ha untuk proyek PIR Khusus II daerah Kecamatan Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat. Pada saat itu di kelola oleh Manajemen PTP 26 Jember, pada tanggal 11 Maret 1996 masuk dalam Manajemen PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) disingkat PTPN XIII (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) berdasarkan Peraturan Pemerintah ( PP ) No 81 tahun 1996 dan Akta Notaris No 46 tanggal 11 Maret 1996 dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia melalui Keputusan Nomor: C2-8341.IIT.01.01 TII.96 tahun 1996 serta tambahan Berita Negara Republik Indonesia No 81. Pada tahun 2014, perubahan struktur permodalan di ikuti dengan perubahan status hukum PT Perkebunan Nusantara XIII (Persero) dari Badan Milik Negara menjadi anak perusahaan PT Perkebunan III (Persero) sehingga menyebabkan perubahan nama dari PTPN XIII sebagaimana dimuat dalam Akte Notaris Nanda Fauz Iwan, SH, M.Kn Nomor 33 Tanggsl 23 Oktober 2014.<sup>93</sup>

Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara (PTPN) 13 merupakan perusahaan BUMN perkebunan di wilayah Kalimantan ini dengan hasil

---

<sup>93</sup>Berdasarkan data Kantor PTPN 13 PERSERO Kebun Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat, Kecamatan Pangkalan Banteng, Kotawaringin Barat: 1996,t.p, h.1.

penggabungan dari proyek pengembangan 8 (delapan) PTP yaitu PTP VI, VII, XII, XVIII, XXVI dan XXIX. Berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT Perkebunan Nusantara XIII Nomor: 13.00/KPTS/09/III/2020 Tanggal 11 Maret 2020 tentang *Platform* PT Perkebunan Nusantara XIII Tahun 2020-2023.<sup>94</sup>

**2. Visi-misi Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara (PTPN) 13 sebagai berikut:**<sup>95</sup>

a) Visi:

Menjadi perusahaan agribisnis yang sehat, produktif, tumbuh, dan berkembang bersama masyarakat secara berkelanjutan.

b) Misi:

1. Mencapai produktifitas kelapa sawit 5,2 ton CPO/Ha dan karet 1,27 Ton/KK/Ha dengan kualitas baik sehingga menghasilkan *Gross Profit Margin* minimal 20% pada tahun 2020.
2. Memiliki SDM yang berintegritas dan profesional dengan *land to man rasio* 12:1.
3. Meraih potensi produksi melalui Tanaman Ulang dengan kualitas standar.
4. Membangun kemitraan bisnis yang saling menguntungkan.
5. Optimalisasi aset untuk memberi nilai tambah terbaik.

---

<sup>94</sup>Sejarah PT Perkebunan Nusantara XIII, [www.ptpn13.com/page-selengkapnya&c=0114031002533342104-keterbukaan-informasi-publik.html](http://www.ptpn13.com/page-selengkapnya&c=0114031002533342104-keterbukaan-informasi-publik.html), (online 31 Agustus 2020).

<sup>95</sup>Berdasarkan data Kantor PTPN 13 PERSERO Kebun Kumai, t.p, 1996, h.5.

6. Melaksanakan tata kelola perusahaan dengan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG).

### 3. Luas Lahan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara (PTPN) 13

Areal kebun kumai terdiri dari Kebun inti dan plasma dengan luasan masing-masing sebagai berikut:<sup>96</sup>

a. Kebun Inti

TTM : 193 Ha

TM : 2.027 Ha

Jumlah : 2.220 Ha

b. Kebun Plasma : 2.970,00 Ha

Total Inti + Plasma : 5.190,00 Ha

Luas kebun plasma 2.970 Ha dengan jumlah petani 1.486 KK, dengan rata-rata produksi 700 Kg/KK/Ha/Tahun.

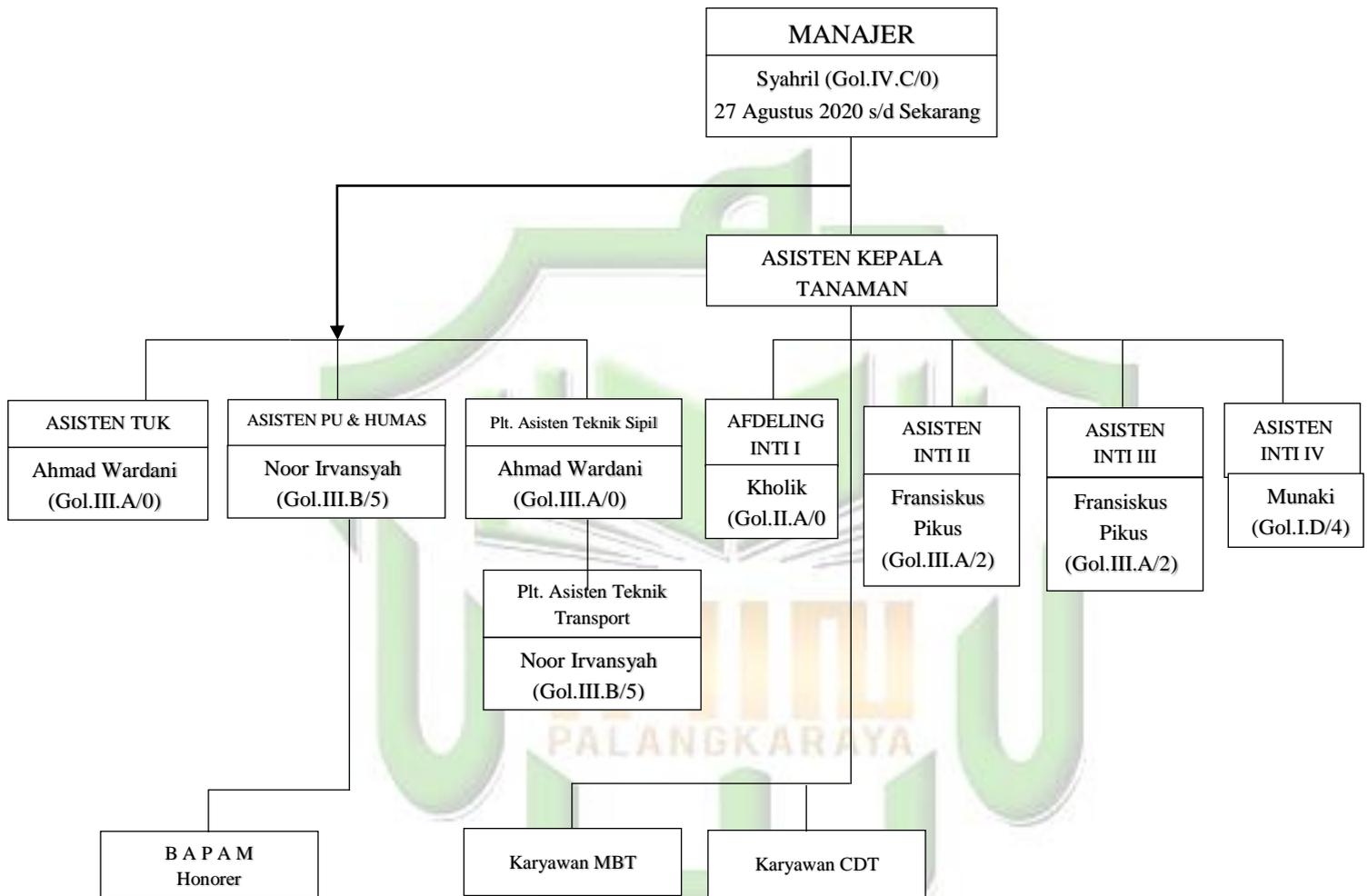
---

<sup>96</sup>Berdasarkan data Kantor PTPN 13 PERSERO Kebun Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat, Kecamatan Pangkalan Banteng, Kotawaringin Barat:2016.

#### 4. Struktur Keanggotaan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara (PTPN) 13

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara (PTPN) 13<sup>97</sup>



Keterangan:

Karyawan Pimpinan	:	6 Orang
Karyawan Pelaksana	:	43 Orang
Karyawan KTNG	:	11 Orang
Karyawan Honoror	:	4 Orang
Karyawan CDT	:	<u>6 Orang</u>
Jumlah	:	70 Orang

<sup>97</sup>Berdasarkan Dokumen Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara (PTPN) 13.

## 5. Fasilitas Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara (PTPN) 13

PTPN 13 memberikan pelayanan kepada para karyawan transmigrasi tidak lepas dari adanya fasilitas yang dimiliki oleh PTPN 13. Fasilitas ini diberikan untuk memudahkan pengoprasian karyawan PTPN 13. Adapun fasilitas yang dimiliki oleh PTPN 13, yaitu:

**Tabel 4.1**  
**Fasilitas Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara (PTPN) 13**

No	Barang/Bangunan	Ukuran/Banyak	Status Kepemilikan
1	Bangunan Kantor	1	Milik perusahaan
2	Perumahan Karyawan Pimpinan	10	Milik perusahaan
3	Perumahan Karyawan Pelaksana	14	Milik perusahaan
4	Perumahan Inti 1	13	Milik perusahaan
5	Perumahan Inti II	21	Milik perusahaan
6	Perumahan Inti III	29	Milik perusahaan
7	Perumahan Inti IV	17	Milik perusahaan
8	Mushola	5	Milik perusahaan
9	Koperasi karyawan	1	Milik perusahaan
10	Pos Keamanan	1	Milik perusahaan
11	TPH (Tempat Penimbangan Hasil)	1	Milik perusahaan

Sumber: dibuat oleh peneliti berdasarkan data dari Kantor PTPN 13 data tahun 2021

## 6. Produk Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara (PTPN) 13

Dalam menjalankan kegiatan perusahaan PTPN 13 mempunyai akomodasi produk Ribbed Smoke Sheet (RSS) yaitu mengelola perkebunan karet seluas 5.190,00 Ha. Berikut data produksi dalam 13 (tiga belas) tahun terakhir:

**Tabel 4.2**  
**Data Produksi Selama 13 Tahun Terakhir<sup>98</sup>**

TAHUN	PRODUKSI (KG/KRG)		TOTAL	RATA-RATA PER TAHUN	
	INTI	PLASMA		INTI	PLASMA
2003	647.202	2.736.520	3.383.722	-	-
2004	674.471	2.715.448	3.389.919	-	-
2005	807.136	2.697.419	3.504.555	-	-
2006	1.118.393	2.489.987	3.608.380	-	-
2007	1.326.698	2.612.758	3.939.456	-	-
2008	1.475.447	2.589.032	4.064.479	1.087	895
2009	1.705.058	2.001.998	3.707.056	1.260	692
2010	1.846.930	2.239.583	4.086.513	1.316	774
2012	2.182.000	2.217.093	4.399.093	-	-
2013	2.198.831	1.728.212	3.927.043	-	-
2014	2.194.279	260.228	2.454.507	-	-
2015	1.479.907	14.744	1.494.651	-	-
s/d Sept 2016	1.336.161	-	1.336.161	-	-

Sumber: dibuat oleh peneliti berdasarkan data dari Kantor PTPN 13 Tahun 2021.

<sup>98</sup>Dokumen PTPN 13.

## 7. Jumlah Tenaga Kerja Panen/PANDERES PTPN 13

Karyawan tenaga panen di PTPN 13 terbagi menjadi 4 (empat) afdeling. Berikut data karyawan pada afdeling PTPN 13:

**Tabel 4.3**  
**Formasi Tenaga Panen PTPN 13**

No	Afdeling	Jumlah Tenaga Kerja Tersedia	Kebutuhan Tenaga	Kekurangan Tenaga Panen
1	I	152	128	34
2	II	120	118	2
3	III	134	147	43
4	IV	234	169	65

Sumber: dibuat oleh peneliti berdasarkan data dari Kantor PTPN 13 tahun 2021.

## B. Gambaran Subjek dan Informasi Penelitian

### 1. Budaya kerja karyawan Madura pada perusahaan PTPN 13 ditinjau dari segi ekonomi Islam

Budaya kerja salah satu komponen kualitas manusia yang sangat melekat dengan identitas bangsa dan menjadi tolak ukur dasar dalam pembangunan, dapat menentukan integritas bangsa dan menjadi penyumbang utama dalam menjamin kesinambungan kehidupan bangsa dan mampu mendorong prestasi kerja setinggi-tingginya. Warna budaya kerja adalah produktivitas yang berupa perilaku kerja yang tercermin dari kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggungjawab, budaya kerja, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, dan responsife. Menurut Susanto, aktualisasi budaya kerja produktif sebagai ukuran sistem nilai mengandung komponen-komponen yang dimiliki seorang pegawai sebagai berikut:<sup>99</sup>

<sup>99</sup>Herlintati, *Budaya Kerja dan Kompensasi Kinerja Tenaga Medis*, Bantul:Ikatan Guru Indonesia (IGI) DIY, 2020, h. 4.

- a. Pemahaman substansi dasar tentang makna bekerja
- b. Sikap terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan
- c. Perilaku ketika bekerja
- d. Etos kerja
- e. Sikap terhadap waktu
- f. Cara atau alat yang digunakan untuk bekerja

Menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI No.25/KEP/M.PAN/4/2002 budaya kerja sebagai refleksi dari kata “budaya” dan “kerja” yang diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.<sup>100</sup>

## **2. Proses akulturasi budaya kerja karyawan Madura pada perusahaan PTPN 13**

Proses akulturasi sudah terjadi sejak zaman dahulu dalam sejarah kebudayaan manusia. Migrasi antar kelompok manusia dengan kebudayaan yang berbeda telah menyebabkan individu-individu dalam kelompok itu dihadapkan dengan unsur kebudayaan asing.<sup>101</sup> Transmigrasi etnis Madura ke Kalimantan Tengah khususnya pada daerah Kotawaringin Barat di PTPN 13 terjadi pada tahun 1983 yang dilaksanakan oleh pemerintah pada masa kepemimpinan Presiden Soekarno, masa transmigrasi disebut dengan Trans-PIR (Perusahaan Inti Rakyat). Masa transmigrasi ini calon transmigrasi telah

---

<sup>100</sup>Djoko Setyo Widodo, *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*, Bandung: Cipta Media Nusantara, 2020, h.6.

<sup>101</sup>Yudhis Tira, *Sosiologi 1 (Suatu Kajian Kehidupan Masyarakat)*, Yogyakarta: Yudhistira, 2006, h. 54.

di sediakan lahan pertanian dan perumahan yang dibuat khusus untuk anggota trans-PIR baru sehingga sesuai dengan syarat pelaksanaan program transmigrasi.

Proses trans-PIR (Perusahaan Inti Rakyat) berlandaskan pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 1986 tentang pengembangan perkebunan dengan pola Perusahaan Inti Rakyat yang dikaitkan dengan program transmigrasi, Undang-undang Nomor 3 Tahun 1972 (L.N. 1972 Nomor 33) tentang ketentuan-ketentuan pokok transmigrasi dan Intruksi Presiden Nomor 1 Tahun 1988, tentang Pengembangan Perkebunan dengan Pola Perusahaan Inti Rakyat yang di kaitkan dengan Program Transmigrasi. Pemberian Hak Atas Tanah berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 333/Kpts/KB.510/6/1986, tentang tata cara penyediaan lahan dan pemberian hak atas tanah dalam rangka pengembangan perkebunan dengan pola Perusahaan Inti Rakyat yang dikaitkan dengan pola program transmigrasi (Trans-PIR).<sup>102</sup>

Berikut persyaratan program trans-PIR yang harus dipenuhi untuk para transmigrasi pada tahun 1983, yaitu:

- a. Persyaratkan Trans-PIR tahun 1983
  1. Warga Negara Indonesia (WNI)
  2. Surat pindah wilayah antar provinsi
  3. KTP dan KK suami istri
  4. Surat sehat dari Rumah Sakit
  5. Asal usul peserta baru dari kabupaten atau provinsi

---

<sup>102</sup>Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 1 Tahun 1986.

b. Persyaratan Pola PTPN 13 Persero Kebun Kumai

1. Menyediakan lahan perumahan kepada anggota transmigrasi baru
2. Menyediakan jatah hidup selama 1 tahun kepada peserta anggota transmigrasi
3. Menyediakan lahan plasma kepada anggota trans baru
4. Surat pindah dari daerah asal
5. Memberikan lahan kepada peserta transmigrasi
  - a) Lahan pekarangan rumah (0,25 Ha)
  - b) Lahan usaha II (0,75 Ha)
  - c) Lahan usaha III (2 Ha)<sup>103</sup>

Syarat lain terbentuknya proses akulturasi adalah terbentuknya kelompok sosial dengan kebudayaan tertentu yang dihadapkan dengan kebudayaan asing yang berbeda yang kemudian lambat laun diterima tanpa menghilangkan kepribadian kebudayaan itu. Proses akulturasi pada karyawan Madura pada PTPN 13 dapat dilihat melalui strategi akulturasi yang ditandai dengan HC (*Home Culture* atau kebudayaan asli) dan DC (*Dominan Culture* atau kebudayaan yang dominan), yaitu:

- 1) Integrasi, individu memiliki ketertarikan untuk mempertahankan budaya asli (HC) dan pada saat yang sama menginginkan adanya interaksi sehari-hari dengan kelompok lain (DC).
- 2) Asimilasi, individu ingin mempertahankan budaya asli (HC) dan mencari interaksi sehari-hari dengan budaya lainnya (DC).

---

<sup>103</sup>Berdasarkan Dokumen Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara (PTPN) 13.

- 3) Separasi, individu menetapkan nilai-nilai untuk mempertahankan budaya asli (HC) dan pada saat yang sama berharap untuk menghindari interaksi dengan orang lain (DC).
- 4) Marginalisasi, individu memiliki sedikit kemungkinan atau keinginan untuk mempertahankan budaya aslinya (HC) dan disaat yang bersamaan memiliki sedikit keinginan untuk membina hubungan dengan orang lain (DC).

Untuk lebih mempermudah, berikut matriks strategi akulturasi menurut John Berry:

**Tabel 4.4**  
**Matriks Strategi Akulturasi**

<i>Contact and Participation</i>	<i>Cultural Maintenance</i>		
		<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
	<b>Ya</b>	Integritas (akulturasi)	Asimilasi
<b>Tidak</b>	Separasi	Marginalitas	

Sumber: dibuat oleh peneliti Tahun 2021

Strategi-strategi tersebut terdiri dari 2 (dua) komponen, yaitu sikap (pilihan individu untuk berakulturasi) dan perilaku (aktifitas atau kegiatan nyata yang dilakukan individu). Strategi mana yang akan digunakan individu bergantung pada faktor-faktor tersebut dan terdapat bebetapa konsekuensi dari strategi tersebut.<sup>104</sup>

<sup>104</sup>Fenny Kurniawan, *Gambaran Strategi Akulturasi Pada Mahasiswa Asing di Universitas Sumatera Utara*, Skripsi, Sumatera Utara: Universitas Sumatera Utara, 2012, h. 17-18.

### C. Penyajian Data

Sebelum memaparkan penelitian ini, terlebih dahulu peneliti memaparkan tahapan penelitian yang dilaksanakan, yaitu diawali dengan penyampaian surat izin penelitian dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya ke kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Palangka Raya. Selanjutnya peneliti langsung terjun kelapangan melakukan penggalan data.

Sebelum mendapatkan izin untuk melakukan penelitian, peneliti telah melakukan observasi awal terlebih dahulu sehingga setelah mendapatkan izin penelitian, peneliti langsung terjun kelapangan. Setelah mendapatkan izin untuk mengadakan penelitian, peneliti langsung menemui karyawan Etnis Madura di PTPN 13 yang menjadi subjek penelitian untuk menanyakan perihal proses akulturasi budaya kerja karyawan Madura di PTPN 13 Persero Kebun Kumai dalam ekonomi Islam. Penyajian data hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara mendalam terdiri dari 5 (lima) subjek yang diteliti berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya, peneliti memaparkan hasil wawancara dengan apa adanya. Dalam penyajian data yang dijadikan sebagai informan yakni berjumlah 6 (enam) orang. Sebagai tabel berikut ini:

Penyajian data hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara mendalam terdiri dari 14 informan yang diteliti, peneliti memaparkan hasil wawancara dengan apa adanya. Berikut adalah wawancara antara peneliti dengan karyawan Madura PTPN 13:

## 1. Budaya kerja karyawan Madura pada perusahaan PTPN 13 Persero Kebun Kumai ditinjau dari segi ekonomi Islam

Maksud dari pertanyaan di atas, ingin menanyakan bagaimana budaya kerja karyawan Madura di PTPN 13.

### a. Infroman Pertama Bapak SN

Peneliti melakukan wawancara pada tanggal 08 Maret 2021 pukul 18.10 WIB sampai 21.07 WIB melalui via Whatsapp. Adapun urutan pertanyaan tanya jawab mengenai budaya kerja karyawan madura PTPN 13 yaitu peneliti menanyakan tentang sistem kerja dan pada pukul berapa Bapak mulai masuk bekerja dan berapa jam Bapak bekerja dalam sehari?

Dijawab : *“Bapak masuk alokoh jem 4 mule sampek rampong alakoh, kdng jem 9/10. Jadi kera-kera sareh roah 9 jem delem seareh.”*

Terjemah : *“Bapak masuk kerja mulai jam 04.00 selesai bekerja, biasanya selesai bekerja jam 09.00-10.00. Sehingga bekerja dalam sehari terdapat 9 jam.”*

Kemudian peneliti juga bertanya mengenai adakah kegiatan rapat rutin yang dilakukan untuk membahas permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan, jika dalam rapat terjadi perbedaan pendapat apakah bisa diterima dengan baik dan apakah setiap keputusan dalam kegiatan rapat dapat dilaksanakan?

Dijawab : *“Mun bedeh masalah atau informasi penteng baru rapat. Mun bedeh pendapat hal se biasa lah. Ollenah rapat pasti elaksanaken karnah mareh dedi perentah deri atasan.”*

Terjemah : *“Rapat dilakukan apabila ada permasalahan atau ada informasi penting untuk disampaikan. Perbedaan pendapat dalam rapat merupakan suatu hal yang wajar. Untuk hasil rapat sudah pasti akan dilaksanakan karena sudah menjadi keputusan dari atasan.”*

Selanjutnya peneliti juga bertanya mengenai bentuk kerja sama yang di berikan penyadap kepada atasan dan apakah pernah konflik antar karyawan dan bagaimana sikap yang diberikan atasan kepada para karyawan?

Dijawab : *“Kerja sama nah yeh saleng abentoh depandeh penyadap, mun bede acara kerja bakti ye kami selalu nurok kegiatan aroah. Konflik sih tadek se serius, gun permasalahan biasa.”*

Terjemah : *“Bentuk kerja sama yang diberikan yaitu saling membantu sesama karyawan dan apabila ada kegiatan kerja bakti maka kami ikut serta dalam kegiatan kerja bakti tersebut. Dalam hal konflik tidak terjadi konflik yang serius, hanya terjadi permasalahan yang wajar.”*

Kemudian peneliti juga menanyakan mengenai tanggapan terhadap kegiatan keagamaan yang dilakukan khusus nya bagi umat non muslim?

Dijawab : *“Kegiatan keagamaan edinnak biasanah bedeh yasinan ibu-ibu, bi’ malam yasinan bapak-bapak, bi’ kegiatan hari-hari rajeh Islam. Mun agama non muslim tak dedi masalah karna mereka ngelakonin ibedeh eluar komplek inti, karnah e inti gun esediain mushola beih.”*

Terjemah : *“Kegiatan keagamaan yang dilakukan yaitu mengadakan yasinan yang diikuti oleh ibu-ibu setempat, dan pada malam Jumat mengadakan yasinan yang di ikuti oleh bapak-bapak setempat, dan ikut memperingati apabila ada hari-hari besar Islam. Untuk kegiatan keagamaan umat non muslim tidak menjadi masalah sebab kegiatan ibadah non muslim dilakukan diluar komplek perumahan inti, sebab pada komplek perumahan inti hanya disediakan tempat ibadah (mushola) untuk umat muslim.”<sup>105</sup>*

---

<sup>105</sup>Wawancara bersama SN Tanggal 18 Maret 2021 Pukul 15.45 WIB.

b. Informan Kedua Bapak A

Peneliti melakukan wawancara pada tanggal 18 Maret 2021 pukul 15.45 WIB sampai 16.58 WIB melalui via Whatsapp. Adapun pertanyaan yang peneliti tanyakan mengenai sistem kerja dan pada pukul berapa Bapak mulai masuk bekerja dan berapa jam Bapak bekerja dalam sehari?

Dijawab : “Nyadap<sup>106</sup> itu jam 4 habis sholat subuh selesai nya itu gak nentu ya seselesai nya timbangan, absen nya itu jam 6 pagi, jadi meskipun kerja dari jam 4 tetap absen jam 6. Istirahat jam 9 nanti lanjut lagi ngolot buat di timbang, timbangan itu mulai jam 11 siang jadi kadang pulang kerja bisa jam 1 siang.”

Selanjutnya peneliti menanyakan mengenai bentuk kerja sama yang di berikan penyadap kepada atasan dan bagaimana sikap yang diberikan atasan kepada para karyawan?

Dijawab : “Bentuk kerjasama ya baik-baik aja. Namanya kerja di perusahaan bekerja dengan orang banyak ya harus melakukan pekerjaan nya dengan baik, biar gak ada masalah sama teman kerja yang lainnya. Paling disini itu ada kegiatan kerja bakti aja yang ada diluar dari kegiatan kerja yang semestinya ya. Kan yang semestinya tu kerja nya nyadap karet. Dan atasan baik-baik aja sih.”

Kemudian peneliti juga bertanya mengenai apakah pernah terjadi konflik antar karyawan dan karyawan dengan perusahaan yang berkerja disini pak?

Dijawab : “Mungkin lebih pas nya bukan konflik ya dek, tapi beda pendapat aja. Kalau konflik yang sampek ribut besar-besaran nggak ada.”

---

<sup>106</sup>Nyadap adalah mengambil air (getah) dari pohon karet dengan menorah kulit atau memangkas mayang atau akar.

Kemudian peneliti juga menanyakan mengenai tanggapan Bapak terhadap kegiatan keagamaan yang dilakukan khusus nya bagi umat non muslim?

Dijawab : “Kegiatan keagamaan ada kayak yasinan ibu-ibu kalau siang dan malam jumat yasinan untuk bapak-bapak di mushola. Menurut bapak untuk yang non muslim gak ada masalah sama sekali dan gak mengganggu.”<sup>107</sup>

c. Informan Ketiga Bapak SD

Peneliti melakukan wawancara pada tanggal 19 Maret 2021 pukul 09.15 WIB sampai 11.45 WIB dirumah kediaman Bapak SD. Adapun pertanyaannya mengenai bentuk kerja sama yang di berikan penyadap kepada atasan dan apakah pernah konflik antar karyawan dan bagaimana sikap yang diberikan atasan kepada para karyawan?

Dijawab : “Mematuhi perintah dari atasan, ngerjakan tugas dengan baik, bekerja sama dengan baik sama karyawan yang lainnya, mengikuti kegiatan gotong royong atau kerja bakti. Konflik sama atasan gak ada, cuma suka telat gajian.”

Kemudian peneliti juga bertanya mengenai apakah pernah terjadi konflik antar karyawan dan karyawan dengan perusahaan yang berkerja disini pak? “Konflik sampai saat ini tidak ada masalah sama sekali semua baik-baik saja.”

Kemudian peneliti juga menanyakan mengenai tanggapan Bapak terhadap kegiatan keagamaan yang dilakukan khusus nya bagi umat non muslim? “Ya gak ada masalah apa-apa, semua orang yang tinggal disini menghormati aja agama-agama lain.”<sup>108</sup>

<sup>107</sup>Wawancara bersama A Tanggal 18 Maret 2021 pukul 15.45 WIB.

<sup>108</sup>Wawancara bersama SD Tanggal 19 Maret 2021 pukul 09.15.

d. Informan Keempat Ibu MW

Peneliti melakukan wawancara pada tanggal 19 Maret 2021 pukul 14.15 WIB sampai 15.15 WIB di kediaman Ibu MW. Adapun pertanyaannya mengenai bentuk kerja sama yang di berikan penyadap kepada atasan dan apakah pernah konflik antar karyawan dan bagaimana sikap yang diberikan atasan kepada para karyawan?

Dijawab : “Saling tolong menolong, bekerja sesuai aturan dan perintah dari perusahaan, bekerja sama dengan tim dengan baik, bekerja sesuai target yang kita inginkan. Atasan baik-baik aja, karna manager disini ganti-ganti rolling dengan manager lainnya, jadi kadang ada manager yang tidak terlalu cocok tapi ada juga yang cocok.”

Kemudian peneliti juga bertanya mengenai apakah pernah terjadi konflik antar karyawan dan karyawan dengan perusahaan yang berkerja disini bu?

Dijawab : “Gak ada kalau konflik sama karyawan apalagi sama perusahaan. Kalau pun ada ya permasalahan yang biasa aja di tempat kerja masih bisa di bicarakan.”

Kemudian peneliti juga menanyakan mengenai tanggapan Ibu terhadap kegiatan keagamaan yang dilakukan khusus nya bagi umat non muslim?

Dijawab : “Keagamaan disini baik-baik aja tidak ada masalah, semuanya saling menghormati, kami yang muslim menghormati yang non muslim begitu pun sebaliknya.”<sup>109</sup>

e. Informan Kelima Ibu R

---

<sup>109</sup>Wawancara bersama MW Tanggal 19 Maret 2021 pukul 14.15 WIB.

Peneliti melakukan wawancara pada tanggal 21 Maret 2021 pukul 13.10 WIB sampai 14.03 WIB di rumah kediaman Ibu R. Adapun pertanyaannya mengenai bentuk kerja sama yang diberikan penyadap kepada atasan dan apakah pernah konflik antar karyawan dan bagaimana sikap yang diberikan atasan kepada para karyawan?

Dijawab : “Kerja sama disini bagus aja dek. Perusahaan itu kan gak nuntut ya penyadap itu harus menghasilkan berapa banyak getah karet, yang terpenting kita penyadap ini dapat sebanyak-banyaknya. Kita kerja disini juga saling bantu aja sama temen kerja yang lain kalau mereka ada kesusahan, kerjasama sama temen yang lainnya ya menyesuaikan, menghargai juga, kadang juga ada kegiatan kerja bakti di kantor itu sama di lingkungan perumahan inti sini tapi itu bapak-bapak nya yang kerja bakti. Manager alhamdulillah baik, ramah ke semua karyawan disini.”

Kemudian peneliti juga bertanya mengenai apakah pernah terjadi konflik antar karyawan dan karyawan dengan perusahaan yang berkerja disini Bu? “Konflik gak ada si dek setau ibu, sampai sekarang aman-aman aja dek.”

Kemudian peneliti juga menanyakan mengenai tanggapan Ibu terhadap kegiatan keagamaan yang dilakukan khususnya bagi umat non muslim?

Dijawab : “Keagamaan disini ya cuma ada yasinan ibu-ibu dek, kalau malam Jumat itu yasinan nya khusus bapak-bapak. Kalau malam itu anak-anak kami ngaji malam jadi satu dimushola inti 2, anak-anak dari inti 4 juga ngaji nya ke inti 2.”<sup>110</sup>

---

<sup>110</sup>Wawancara bersama R Tanggal 21 Maret 2021 pukul 13.10 WIB.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan mengenai budaya kerja karyawan Madura bahwa karyawan Madura mulai bekerja pada pukul 04.00, pada pukul 06.00 akan dilakukan absen dan istirahat pada pukul 09.00-10.00, selanjutnya melakukan penimbangan hasil produksi yang dimulai pukul 10.00-selesai. Kegiatan rapat hanya dilakukan apabila terdapat informasi penting yang perlu disampaikan dan hasil rapat pasti akan dilaksanakan. Bentuk kerja sama yang diberikan yaitu berupa kerja bakti, ketepatan waktu masuk jam bekerja, dan tepat waktu dalam menimbang hasil produksi. Dalam bekerja tidak pernah terjadi konflik oleh karyawan Madura baik antar karyawan dan perusahaan, mereka juga sangat menghargai perbedaan dilingkungan sekitar. Karyawan Madura juga aktif dalam hal kegiatan keagamaan dan arisan, namun semenjak adanya wabah Covid-19 kegiatan keagamaan seperti yasinan ibu-ibu tidak lagi aktif namun kegiatan ini diganti dengan kegiatan jumat berkah yaitu kegiatan berbagi makanan yang dikumpulkan oleh ibu-ibu dan akan di berikan ke masjid atau mushola terdekat. Sedangkan kegiatan arisan pun dilakukan secara online melalui whatsapp dengan metode pembayaran transfer bank.

Menurut hasil wawancara karyawan Madura memiliki kepribadian dan sikap yang baik dalam melakukan pekerjaan, hal ini terjadi baik didalam jam kerja maupun diluar jam kerja. Mereka sangat menghargai perbedaan yang ada baik perbedaan suku dan agama. Karyawan Madura di PTPN 13 mampu bekerja sama dengan baik dalam melakukan pembagian tugas nya tanpa menimbulkan konflik apapun dalam bekerja.

f. Informan keenam Bapak M

Peneliti melakukan wawancara pada tanggal 06 Maret 2021 pukul 18.10 WIB sampai 21.07 WIB via Whatsapp. Adapun urutan pertanyaan tanya jawab mengenai budaya kerja karyawan madura PTPN 13 yaitu peneliti menanyakan tentang sistem kerja dan pada pukul berapa Bapak mulai masuk bekerja dan berapa jam Bapak bekerja dalam sehari?

Dijawab : “Kalau hari senin s/d kamis masuk jam 07.00, istirahat jam 12.00 s/d 14.00, dari jam 14.00 masuk lagi sampai jam 16.00. Klo hari Jumat masuk jam 07.00 istirahat jam 11.00, sampai jam 14.00 masuk lgi sampai jam 16.00, klo hari sabtu masuk jam 07.00 pulang jam 13.00.

Kemudian peneliti juga bertanya mengenai adakah kegiatan pertemuan atau rapat rutin yang dilakukan untuk membahas permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan, jika dalam rapat terjadi perbedaan pendapat apakah bisa diterima dengan baik dan apakah setiap keputusan dalam kegiatan rapat dapat dilaksanakan?

Dijawab : “Mengenai rapat itu tidak terjadwal belum tentu setiap bulan ada rapat, kadang satu bulan bisa 2 kali. Pastinya membahas permasalahan, biasanya yang ada masalah tu yang bertugas lapangan, misalkan tentang peningkatan produksi, keamanan produksi takut ada penggelapan oleh penyadap. Itu keputusan pasti karna itu udah keputusan dari pimpinan. Didalam rapat tu kan ada tanya jawab, ada sering tukar pendapat, klo menurut pimpinan itu udah betul atau udah baik, tapi klo karyawan punya usul atau punya pendapat yang lebih baik demi kemajuan dan demi meningkatkan produksi dan demi aman nya produksi yaa semuanya saling menerima dengan baik.”

Selanjutnya peneliti bertanya mengenai adakah pengumuman yang sering disampaikan kepada karyawan baik karyawan mandor atau karyawan penyadap?

Dijawab : “Oo iyaa, pimpinan atau manager atau Askep tu kan biasanya keliling ke setiap afdeling 1 sampai afdeling 4, disetiap afdeling pasti ngasih pengarahan atau rapat kecil ke mandoran tentang kedisiplinan kerja, kerukunan dengan teman dalam kerja sama yang baik.<sup>111</sup> Kalau penyadap yang sering ngasih pengarahan itu malah mandoran nya, yaa isinya pengarahan sama aja tentang peningkatan produksi, disiplin kerja, dan selalu pendekatan kepada penyadap supaya penyadap semangat dalam bekerja.”

Kemudian peneliti menanyakan mengenai apakah pernah terjadi konflik antar sesama karyawan dan antara karyawan dengan perusahaan dan bagaimana sikap yang diberikan atasan kepada karyawan, apakah atasan bersikap adil kepada semua karyawan?

Dijawab : “Klo itu tidak sering terjadi, cuman konflik kecil aja, contoh beda pendapat antar karyawan atau dengan pimpinan tapi itu hal yang biasa dan bisa diselesaikan dengan kepala dingin, tapi hal itu jarang terjadi kok, semuanya rukun-rukun aja. Terus yang dirasakan karyawan tentang sikap pimpinan kepada karyawan baik-baik saja dan adil saja.”

Selanjutnya peneliti menanyakan mengenai apa bentuk kerja sama yang diberikan setiap karyawan di perusahaan pak khususnya dalam hal pembagian tugas dan bagaimana tanggapan Bapak mengenai kegiatan keagamaan yang dilakukan masyarakat non muslim di lingkungan sekitar?

---

<sup>111</sup>Afdeling adalah satuan terkecil dari sebuah organisasi besar perusahaan perkebunan karet. Afdeling adalah satuan yang menjadi ujung tombak dalam pengelolaan perusahaan perkebunan. Sehingga peran pemimpin dalam hal ini disebut kepala afdeling, asisten afdeling sangat diperlukan.

Dijawab : “Misalnya kerja bakti atau aksi nyata bersih-bersih lingkungan kantor dan sekitarnya setiap hari Jumat, pengamanan produksi piket bersama baik mandoran dan karyawan kantor. Dalam pembagian tugas tidak ada masalah saling mengisi mana yang kosong dan saling bantu mungkin ada diantara teman ada keperluan lain semua dikerjakan dengan baik saja. Kegiatan keagamaan ada, seperti hari-hari besar Islam selalu mengadakan. Untuk non muslim tidak masalah kita saling menghormati, kerukunan selalu terjaga.”<sup>112</sup>

g. Informan ketujuh Bapak MN

Peneliti melakukan wawancara pada tanggal 22 Januari 2021 di rumah kediaman Bapak MN selaku Asisten Inti 4 pada pukul 18.05 WIB sampai 20.15 WIB. Adapun urutan pertanyaan tanya jawab mengenai budaya kerja karyawan madura PTPN 13 yaitu peneliti menanyakan tentang sistem kerja dan pada pukul berapa Bapak mulai masuk bekerja dan berapa jam Bapak bekerja dalam sehari?

Dijawab : “Sistem kerja di PTPN itu tergantung manager nya. Manager itu rolling setiap 2-3 tahun, itu biasa rolling sama manager dari PTPN Kalbar, Kalteng, dan Kalsel. Perpindahan manager tergantung keputusan surat Direksi. Setiap manager itu beda-beda sistem kerjanya, ada sistem kerja untuk penyadap itu melakukan timbangan 1 minggu 2 kali dan timbangan dilakukan setiap hari. Untuk jam kerja kantor mulai dari jam 07.00 sampai jam 16.00, sedangkan untuk penyadap itu pukul 04.00 dan melakukan timbangan mulai pukul 11.00 sampai selesai.”

Selanjutnya peneliti menanyakan mengenai adakah kegiatan pertemuan atau rapat rutin yang dilakukan untuk membahas permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan, jika dalam rapat

---

<sup>112</sup>Wawancara bersama M Tanggal 06 Maret 2021 pukul 18.10 WIB.

terjadi perbedaan pendapat apakah bisa diterima dengan baik dan apakah setiap keputusan dalam kegiatan rapat dapat dilaksanakan?

Dijawab : “Kalau rapat pasti ada, tapi tidak terjadwalkan hari nya. Kalau ada hal yang ingin disampaikan ke semua karyawan baik kantor atau penyadap itu kita kumpulkan di satu ruangan. Untuk yang karyawan kantor ya di kantor PTPN, kalau rapat sama karayawan penyadap biasanya di kantor Afdeling di Inti 4 itu termasuk rapat kecil aja. Perbedaan pendapat pasti kita trima dengan baik, nanti kan setiap pendapat-pendapat itu kita diskusikan kembali dan hasil rapat nanti karna membahas permasalahan yang sedang dihadapi hasil nya pasti akan kami lakukan.”

Selanjutnya peneliti bertanya mengenai adakah pengumuman yang sering disampaikan kepada karyawan baik karyawan mandor atau karyawan penyadap?

Dijawab : “Pengumuman pasti ada, tapi pengumuman itu gak bersifat resmi. Misalnya, ketemu karyawan penyadap dikebun nanti di ajak untuk berkumpul dulu untuk diberikan saran-saran. Pengumuman itu di sampaikan oleh manager ke setiap Asisten Inti lalu di sampaikan ke setiap mandor, lalu dari setiap mandor menyampaikan ke setiap karyawan penyadap. Ya tapi pengumuman gak selalu bersifat tidak resmi, ada juga yang sifat nya resmi contohnya apabila ada perubahan sistem timbangan itu bersifat pengumuman yang resmi.”

Kemudian peneliti menanyakan apakah pernah terjadi konflik antar sesama karyawan dan antara karyawan dengan perusahaan dan bagaimana sikap yang diberikan atasan kepada karyawan, apakah atasan bersikap adil kepada semua karyawan?

Dijawab : “Kalau konflik gak terlalu ada. Kalau pun ada itu bukan suatu konflik yang serius, bukan konflik yang dapat merugikan orang lain. Hanya konflik biasa dan masih bisa

diselesaikan dengan baik. Kalau sikap manager baik, ramah, suka berbaur sama karyawan-karyawan.”

Selanjutnya peneliti menanyakan mengenai apa bentuk kerja sama yang diberikan setiap karyawan di perusahaan pak khususnya dalam hal pembagian tugas?

Dijawab : “Bentuk kerja sama dalam bagi tugas ya semuanya dilaksanakan sesuai perintah, sesuai kewajibannya, sesuai arahan yang diberikan, dan timbangan hasil getah karet yang diberikan sangat banyak dan tepat waktu. Maksud nya tepat waktu tu misalnya udah waktunya hari setor timbangan ya mereka dihari itu nimbang.”

Kemudian peneliti menanyakan juga mengenai tanggapan Bapak mengenai kegiatan keagamaan yang dilakukan masyarakat non muslim di lingkungan sekitar?

Dijawab : “Kegiatan keagamaan bagus aja sih, gak ada selisih paham. Saling menghargai aja. Kalau untuk kegiatan didalam nya saya kurang tau. Karna saya tinggal diluar lain di perumahan Inti. Tapi kalau dari yang saya tau ditempat kerja semua baik-baik aja gak ada masalah apa-apa.”<sup>113</sup>

h. Informan kedelapan Bapak SA

Peneliti melakukan wawancara pada tanggal 21 Maret 2021 di Kantor PTPN 13 Persero Bapak SA selaku Mandor Teknik pada pukul 09.38 WIB sampai 11.55 WIB. Adapun pertanyaan tanya jawab mengenai apakah pernah terjadi konflik antar sesama karyawan dan antara karyawan dengan perusahaan dan bagaimana sikap yang diberikan atasan kepada karyawan, apakah atasan bersikap adil kepada semua karyawan?

---

<sup>113</sup>Wawancara dengan MN Tanggal 22 Januari 2021 pukul 18.05 WIB.

Dijawab : “Konflik gak ada dek, baik-baik aja disini. Penyadap juga baik-baik aja, karyawan kantor juga biasa aja ga ada masalah apa-apa.”

Selanjutnya peneliti menanyakan mengenai apa bentuk kerja sama yang diberikan setiap karyawan di perusahaan pak khususnya dalam hal pembagian tugas?

Dijawab : “Bentuk kerja sama nya ya itu tadi, bekerja tepat waktu itu sudah termasuk bentuk kerja sama, nimbang getah tepat waktu juga termasuk bentuk dari kerja sama. Kan klaw masuk kerja tepat waktu, nimbang getah setiap hari tepat waktu itu udah termasuk kerja sama yang baik antara penyadap dan atasan. Klaw atasan ya bersikap adil aja baik aja manager nya ni.”<sup>114</sup>

i. Informan kesembilan Bapak NH

Peneliti melakukan wawancara pada tanggal 21 Maret 2021 di rumah kediaman Bapak NH selaku mandor inti IV pada pukul 09.38 WIB sampai 11.55 WIB. Adapun pertanyaan tanya jawab mengenai peneliti menanyakan bagaimana sikap yang diberikan atasan kepada karyawan, apakah atasan bersikap adil kepada semua karyawan?

Dijawab : “Alhamdulillah manager nya baik, ramah, peduli sama karyawan. Karna kan manager disini ganti-ganti ada yang cocok ada yang kurang cocok, tapi kalau yang ini alhamdulillah cocok sama semua karyawan disini.”<sup>115</sup>

j. Informan ke sepuluh Bapak AW

Peneliti melakukan wawancara pada tanggal 21 Maret 2021 di kantor PTPN 13 Persero Bapak AW selaku Krani Personalia pada pukul 09.45 WIB sampai 10.05 WIB. Adapun pertanyaan tanya jawab

<sup>114</sup>Wawancara dengan SA Tanggal 21 Maret 2021 pukul 09.38 WIB.

<sup>115</sup>Wawancara dengan NH Tanggal 21 Maret 2021 pukul 09.38 WIB.

mengenai apakah atasan bersikap adil kepada semua karyawan? “Adil aja dek. Sering berbaur sama karyawan-karyawan disini, sering turun juga ke kebun ngecek produksi.”<sup>116</sup>

k. Informan ke sebelas Ibu TT

Peneliti melakukan wawancara pada tanggal 21 Maret 2021 di Kantor PTPN 13 Persero selaku Krani Tata Buku pada pukul 08.15 WIB sampai 10.00 WIB. Adapun pertanyaan tanya jawab bagaimana sikap yang diberikan atasan kepada karyawan, apakah atasan bersikap adil kepada semua karyawan?

Dijawab : “Sama aja dek kayak jawaban temen-teman yang lain, yang kami rasakan ya baik, ramah, bersikap adil, peduli juga sama karyawan-karyawan disini.”<sup>117</sup>

Berdasarkan hasil observasi bahwa karyawan PTPN 13 merupakan karyawan pemborong sehingga jam kerja tidak ditentukan, sehingga ada yang bekerja pada malam hari. Bagi karyawan yang bekerja pada malam hari saat pagi hari hanya melakukan absen dan timbangan saja. Timbangan hasil produksi dilakukan setiap hari pada pukul 10.00-selesai. Apabila ada perubahan hari timbangan dari perusahaan maka akan di infokan melalui whatsapp.

Menurut hasil wawancara pengumuman untuk karyawan penyadap disampaikan secara langsung oleh para mandor setiap afdeling. Pengumuman disampai oleh atasan melalui whatsapp kepada para asisten kemudian para asisten menyampaikan kepada para mandor, dan mandor akan

<sup>116</sup>Wawancara dengan AW Tanggal 21 Maret 2021 Pukul 09.45 WIB.

<sup>117</sup>Wawancara dengan TT Tanggal 21 Maret 2021 Pukul 08.15 WIB.

menyampaikan ke para penyadap. Rapat dibagi menjadi 2 (dua) jenis yaitu rapat resmi dan rapat tidak resmi. Rapat resmi dilakukan di kantor PTPN 13 yang diikuti oleh para karyawan kantor sedangkan rapat tidak resmi dilakukan di kantor afdeling inti IV yang diikuti oleh para penyadap. Kerjasama antar karyawan dalam hal pembagian tugas mampu dilaksanakan dengan baik tanpa menimbulkan konflik apapun.

## 2. Proses akulturasi budaya kerja karyawan Madura pada perusahaan PTPN 13

### Persero Kebun Kumai

#### a. Informan pertama Bapak SN

Dalam melakukan wawancara dengan subjek Bapak SN, adapun urutan tanya jawab di maksud sebagai berikut, yaitu peneliti menanyakan tentang proses akulturasi budaya kerja karyawan Madura, adapun urutan pertanyaannya yaitu apakah Bapak mempertahankan identitas sebagai orang Madura dan sangat menjaga hubungan kepada masyarakat sekitar dengan baik?

Dijawab : *“Ye kami ttp mempertahankan identitas kami sebagai reng madureh. Polanah kami kiah neng elingkungan se sebagian reng medureh. Tapeh mun neng e luar kelompok orang madureh kami nyesuaiagi lingkungan se bedeh.”*

Terjemah : “Kami tetap mempertahankan identitas kami sebagai orang Madura, sebab kami tinggal dilingkungan yang sebagian besar adalah kelompok Madura. Namun apabila berada diluar lingkungan kelompok Madura kami tetap menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar.”

Selanjutnya peneliti menanyakan mengenai bagaimana Bapak berinteraksi dengan masyarakat sekitar yang bukan orang Madura dan bagaimana komunikasi yang terjalin saat bekerja?

Dijawab : *“iyeh sangat ajegeh karehah kami odik berdampingan bi’ pasteh saleng abutoagi, dedi ajegeh hubungah memang sangat penteng. Komunikasi se begus-begus beih, karehah kan odik elingkungan se banyak oreng Madura, nun komunikasi ke oreng lain Mmadureh ye kami nyesuaikan agi beih. Esaat alakoh komunikasi nah begus-begus tadek masalah penteng saling areggeih beih. Esaat alakoh komunikasi nah begus-begus beih, tadek masalah se penteng saling areggeih beih.”*

Terjemah : *“Kami sangat menjaga hubungan karena kami hidup berdampingan dan hidup saling membutuhkan jadi menjaga hubungan sangat lah penting. Dalam berkomunikasi semua baik-baik saja karena hidup dilingkungan yang mayoritas orang Madura dan kami juga menyesuaikan komunikasi apabila berbicara dengan orang lain yang bukan etnis Madura. Saat bekerja komunikasi bagus-bagus saja, tidak ada masalah yang penting saling menghargai.”*

Kemudian peneliti menanyakan mengenai apa pekerjaan bapak sebelum bekerja di PTPN 13 dan apa yang menjadi ciri khas karyawan Madura dalam bekerja?

Dijawab : *“Pekerjaan awal engkok sebelum alakoh e PTPN 13 aroah dedi petani. Seng dedi ciri khas orang madureh aroah rajin alakoh, contonah oreng madureh pantang istirahat mun alakoh gi’ tak mareh.”*

Terjemah : *“Pekerjaan awal sebelum bekerja di PTPN 13 yaitu menjadi seorang petani. Yang menjadi ciri khas orang Madura dalam bekerja yaitu rajin, sebagai contoh orang Madura tidak akan istirahat apabila pekerjaan yang dilakukan belum selesai.”<sup>118</sup>*

---

<sup>118</sup>Wawancara bersama SN Tanggal 08 Maret 2021 Pukul 15.45 WIB.

b. Informan kedua Bapak A

Dalam melakukan wawancara dengan subjek Bapak SN , adapun urutan tanya jawab di maksud sebagai berikut, yaitu peneliti menanyakan tentang proses akulturasi budaya kerja karyawan Madura, adapun urutan pertanyaan nya yaitu apakah Bapak mempertahankan identitas sebagai orang Madura dan sangat menjaga hubungan kepada masyarakat sekitar dengan baik?

Dijawab : “Ya tetap mempertahankan dek. Kalau bapak logat nya udah kelihatan orang Madura jadi gak bisa di tutup-tutupi juga dek. Ya ada juga yang nutup-nutupi identitas nya klau dia orang Madura tapi sedikit orang aja.”

Selanjutnya peneliti menanyakan mengenai bagaimana Bapak berinteraksi dengan masyarakat sekitar yang bukan orang Madura dan bagaimana komunikasi yang terjalin saat bekerja?

Dijawab : “Ya alhamdulillah hubungan dengan tetangga/masyarakat sekitar dan teman-teman yang lain baik-baik saja. Berinteraksi dengan orang lain Madura ya menggunakan bahasa Indonesia/bahasa Jawa. Saya juga bisa bahasa jawa. Jadi tinggal menyesuaikan aja. Komunikasi di kerjaan ya baik-baik aja, tidak ada masalah.”

Kemudian peneliti menanyakan mengenai apa pekerjaan bapak sebelum bekerja di PTPN 13 dan apa yang menjadi ciri khas karyawan Madura dalam bekerja?

Dijawab : “Bapak dulu kerja nya masih serabutan, dulu itu bapak nanam sayuran dijual dipasar-pasar, kadang juga bantu merawat sawah orang. Ciri khas nya itu rajin. Kalau kerjaan belum selesai mereka gak berhenti kerja, kalau kerjaan nya berat dan butuh waktu beberapa hari mereka milih kerja lembur. Kebanyakan kalau orang inti ini

penyadap nya suka kerja pas malam karna getah karet itu banyak kalau malam, jadi biar bisa kejar target timbangan nya.”<sup>119</sup>

c. Informan ketiga Bapak SD

Adapun urutan tanya jawab di maksud sebagai berikut, yaitu peneliti menanyakan tentang proses akulturasi budaya kerja karyawan Madura, adapun urutan pertanyaan nya yaitu apakah Bapak mempertahankan identitas sebagai orang Madura dan sangat menjaga hubungan kepada masyarakat sekitar dengan baik?

Dijawab : “Kalau saya iya, karna orang Madura ini kan di benci sama orang Dayak, ya meskipun banyak diluar sana yang terang-terangan bicara bahasa Madura, tapi klaw saya nggak, Saya pengen jaga aja. Iya sangat menjaga. Ya sebenarnya gak cuma ke masyarakat Madura aja, ke masyarakat lainnya juga sangat menjaga hubungan.”

Selanjutnya peneliti menanyaan mengenai bagaimana Bapak berinteraksi dengan masyarakat sekitar yang bukan orang Madura dan bagaimana komunikasi yang terjalin saat bekerja?

Dijawab : “Ya kalau sama yang bukan orang Madura saya pake bahasa Indonesia atau bahasa Jawa ya bisa. Kalau pke bahasa Madura ya kesesama orang Madura aja. Komunikasi pas kerja ya baik aja, gak ada apa-apa.”

Kemudian peneliti menanyakan mengenai apa pekerjaan bapak sebelum bekerja di PTPN 13 dan apa yang menjadi ciri khas karyawan Madura dalam bekerja?

Dijawab : “Dulu saya kerja jadi petani dulu punya sawah sendiri jadi ya ngurus sawah aja. Ciri khas orang Madura itu kerjanya semangat, rajin, gak suka nunda-nunda pekerjaan kalau

---

<sup>119</sup>Wawancara bersama A Tanggal 18 Maret 2021 pukul 15.45 WIB.

misal bisa selesai hari ini ya bakal diselesaikan biarpun harus lembur-lembur, jadi hati tu merasa tenang kalau pekerjaan udah selesai. Kalau saya itu kalau kerjaan belum selesai kepikiran terus tiap hari.”<sup>120</sup>

d. Informan keempat Ibu MW

Adapun urutan tanya jawab di maksud sebagai berikut, yaitu peneliti menanyakan tentang proses akulturasi budaya kerja karyawan Madura, adapun urutan pertanyaannya yaitu apakah Bapak mempertahankan identitas sebagai orang Madura dan sangat menjaga hubungan kepada masyarakat sekitar dengan baik?

Dijawab : “Iya mempertahankan. Cuma ya gak pake bahasa Madura gak ada yang paham disini. Klo sama keluarga aja pake bahasa Madura klo kepada masyarakat sekitar rukun dan baik-baik saja.”

Selanjutnya peneliti menanyakan mengenai bagaimana Bapak berinteraksi dengan masyarakat sekitar yang bukan orang Madura dan bagaimana komunikasi yang terjalin saat bekerja? “Ya sopan, kalau ke orang bukan madura menggunakan bahasa Indonesia atau bahasa Nasional.”

Kemudian peneliti menanyakan mengenai apa pekerjaan Ibu sebelum bekerja di PTPN 13 dan apa yang menjadi ciri khas karyawan Madura dalam bekerja?

Dijawab : “Dulu gak kerja apa-apa, cuma bantu ibuk saya jualan jajanan dirumah, kesini dulu karna bapak sama ibu saya mau ngerantau kesini ya jadi aku ikut kesini. Ciri khas nya suka kerja di rantau soalnya banyak disini orang Madura

---

<sup>120</sup>Wawancara bersama SD Tanggal 19 Maret 2021 pukul 09.15.

gak didesa gak dikota tu banyak, terus kerja nya tu cepet.”<sup>121</sup>

e. Informan kelima Ibu R

Adapun urutan tanya jawab di maksud sebagai berikut, yaitu peneliti menanyakan tentang proses akulturasi budaya kerja karyawan Madura, adapun urutan pertanyaannya yaitu apakah Ibu mempertahankan identitas sebagai orang Madura dan sangat menjaga hubungan kepada masyarakat sekitar dengan baik?

Dijawab : “Mempertahankan aja. Banyak disini yang tau kalau Ibu orang Madura, cuma kalau ngomong sama mereka ya ga pake bahasa Madura. Ya ya tetap menjaga hubungan baik.”

Selanjutnya peneliti menanyakan mengenai bagaimana Ibu berinteraksi dengan masyarakat sekitar yang bukan orang Madura dan bagaimana komunikasi yang terjalin saat bekerja?

Dijawab : “Ngomong sama orang bukan Madura ya pake bahasa Jawa atau bahasa Indonesia. Pas kerja komunikasi ya biasa aja, baik-baik aja. Paling ini ya sebelum berangkat kerja kadang telpon dulu kayak tanya nyadap berapa ancah di blok apa gitu-gitu.”

Kemudian peneliti menanyakan mengenai apa pekerjaan Ibu sebelum bekerja di PTPN 13 dan apa yang menjadi ciri khas karyawan Madura dalam bekerja?

Dijawab : “Dulu ibu itu kerja di sawah orang, anak dulu jadi atlit jadi udah pergi ngerantau duluan soalnya kan dikirim kemana-mana gitu kan kalau atlit, nah pas udah berhenti jadi atlit gara-gara cedera terus udah sembuh itu kerja jadi sopir taksi, gak lama ibu menyusul anak ibu di kalimantan.

---

<sup>121</sup>Wawancara bersama MW Tanggal 19 Maret 2021 pukul 14.15 WIB.

Terus ibu kerja di PTPN anak ibu juga ikutan kerja di PTPN. Ciri khas nya pekerja keras dek apa aja dilakuin.”<sup>122</sup>

f. Informan Keenam Bapak NH

Dalam melakukan wawancara dengan subjek Bapak NH, adapun urutan tanya jawab di maksud sebagai berikut, yaitu peneliti menanyakan apakah Bapak mempertahankan identitas sebagai orang Madura dan apakah sangat menjaga hubungan kepada masyarakat sekitar dengan baik?

Dijawab: “Iya saya menyembunyikan identitas sebagai orang Madura. Ya meskipun banyak orang disini yang tau kalau saya orang Madura tapi saya gak blak-blak an ngomong sana-sini pake bahasa Madura, sama temen kantor sama keluarga sendiri yang sama-sama orang Madura saya jarang pake bahasa Madura. Saya pakai bahasa Madura itu ke keluarga yang bener-bener tidak bisa bicara pakai bahasa Indonesia cuma bisa bahasa Madura aja.”

Selanjutnya peneliti menanyakan mengenai bagaimana cara berinteraksi dengan masyarakat yang bukan orang Madura dan bagaimana komunikasi yang terjalin PTPN 13 saat bekerja?

Dijawab : “Cara interaksi nya ya pake bahasa Indonesia, bahasa Jawa atau Jawa halus itu. Kalau saat kerja komunikasi nya baik, kalau ada info-info terbaru selalu aktif di grup gak pernah terlambat ngasih info nya.”

Kemudian peneliti menanyakan apa pekerjaan Bapak sebelum bekerja di PTPN 13 dan apa yang menjadi ciri khas dari karyawan Madura dalam bekerja?

Dijawab: “Dulu sebelum kerja di PTPN saya kerja jadi sopir taxi kalau zaman sekarang ya kayak travel itu, tujuan nya ke Sampit, Palangka Raya, sama Pontianak. Ciri khas nya orang Madura banyak yang kerja jadi orang trans, disini kan rata-rata yang tinggal orang trans semua, pekerja keras juga.”

---

<sup>122</sup>Wawancara bersama R tanggal 21 Maret 2021 pukul 13.10 WIB.

g. Informan ketujuh Bapak MN

Adapun urutan tanya jawab di maksud sebagai berikut, yaitu peneliti menanyakan apakah Bapak mempertahankan identitas sebagai orang Madura dan apakah sangat menjaga hubungan kepada masyarakat sekitar dengan baik?

Dijawab: “Ya menjaga identitas. Kalau sama masyarakat sekitar ya pasti menjaga sekali hubungan nya. Bersikap ramah kalau sama tetangga disini dan selalu menyapa kalau ketemu tetangga. Meskipun di tempat kerja ya sama gitu juga, ada karyawan lewat di sapa, kalau lagi berpapasan di jalan naik motor ya paling kadang di klakson.”

Selanjutnya peneliti menanyakan mengenai bagaimana cara berinteraksi dengan masyarakat yang bukan orang Madura dan bagaimana komunikasi yang terjalin PTPN 13 saat bekerja?

Dijawab: “Berinteraksi dengan baik, ramah, dan sopan. Bahasa nya pakai sehari-hari bahasa Indonesia, jarang kalau saya pakai bahasa Madura. Komunikasi saat kerja ya bagus aja gak ada interaksi yang menimbulkan kekacauan.”

Kemudian peneliti menanyakan apa pekerjaan Bapak sebelum bekerja di PTPN 13 dan apa yang menjadi ciri khas dari karyawan Madura dalam bekerja?

Dijawab: “Dulu itu saya kerja nya jual ayam, istri jualan sembako kecil kecilan. Jadi dulu ngetrans satu keluarga, anak juga sekolah nya jadi pindah di sini. Ciri khas nya itu kuat tali persaudaraan, pekerja keras, sama rajin.”

h. Informan kedelapan Bapak SA

Dalam melakukan wawancara dengan subjek Bapak SA, adapun urutan tanya jawab di maksud sebagai berikut, yaitu peneliti menanyakan apakah

Bapak mempertahankan identitas sebagai orang Madura dan apakah sangat menjaga hubungan kepada masyarakat sekitar dengan baik?

Dijawab: “Ya jaga aja dek. Mau disembunyikan juga gak bisa dek, orang bapak ni logat ngomong nya aja udah logat Madura meskipun ngomong nya pakai bahasa Indonesia. Cuma ya tau tempat kalau mau bicara pakai bahasa Madura. Hubungan sama masyarakat ya baik aja gak pernah ada masalah sama tetangga.”

Selanjutnya peneliti menanyakan mengenai bagaimana cara berinteraksi dengan masyarakat yang bukan orang Madura dan bagaimana komunikasi yang terjalin PTPN 13 saat bekerja?

Dijawab: “Cara interaksi nya biasa aja sih dek, bagus aja gak ada interaksi yang saling menyinggung perasaan satu sama lain. Komunikasi waktu kerja ya bagus, di beri saran karyawan juga di terima dengan baik, diberikan info juga dapat dilaksanakan dengan baik.”

Kemudian peneliti menanyakan apa pekerjaan Bapak sebelum bekerja di PTPN 13 dan apa yang menjadi ciri khas dari karyawan Madura dalam bekerja?

Dijawab: “Dulu kerja buruh bangunan dan jadi buruh zaman segitu gaji ya gak seberapa sebulan nya tu. Ciri khas orang Madura itu pekerja keras, jujur, kerja nya juga cepat sama rapi dan rajin.”

i. Informan kesembilan Bapak M

Adapun urutan tanya jawab di maksud sebagai berikut, yaitu peneliti menanyakan apakah Bapak mempertahankan identitas sebagai orang Madura dan apakah sangat menjaga hubungan kepada masyarakat sekitar dengan baik?

Dijawab: “Iya mempertahankan. Menjaga hubungan sama tetangga ya pasti, gak cuma sama tetangga tapi ke keluarga juga menjaga, ke teman-teman kerja juga sangat menjaga.”

Selanjutnya peneliti menanyakan mengenai bagaimana cara berinteraksi dengan masyarakat yang bukan orang Madura dan bagaimana komunikasi yang terjalin PTPN 13 saat bekerja?

Dijawab: “Berinteraksi nya pakai bahasa yang sopan, tidak menyinggung hati yang diajak bicara, bahasa sehari-hari bahasa Indonesia dan Jawa. Komunikasi kerja sangat baik, bisa disampaikan dengan baik ke karyawan lalu diterima karyawan juga dengan baik, dan dilaksanakan dengan baik.

Kemudian peneliti menanyakan apa pekerjaan Bapak sebelum bekerja di PTPN 13 dan apa yang menjadi ciri khas dari karyawan Madura dalam bekerja? “Pekerjaan sebelumnya dulu saya kerja jadi petani. Ciri khas orang Madura itu suka kerja marantau, rajin dan pekerja keras.”

j. Informan kesepuluh Bapak AW

Adapun urutan tanya jawab di maksud sebagai berikut, yaitu peneliti menanyakan apakah Bapak mempertahankan identitas sebagai orang Madura dan apakah sangat menjaga hubungan kepada masyarakat sekitar dengan baik?

Dijawab: “Iya saya mempertahankan sebagai orang Madura, tapi bicara nya tetap pakai bahasa Indonesia kalau sama orang lain, ngomong pakai bahasa Madura itu cuma sama keluarga aja pas kumpul-kumpul keluarga karna ada salah satu keluarga yang gak ngerti bahasa Indonesia, jadi harus pakai bahasa Madura. Ya sama lingkungan sekitar menjaga sekali.”

Selanjutnya peneliti menanyakan mengenai bagaimana cara berinteraksi dengan masyarakat yang bukan orang Madura dan bagaimana komunikasi yang terjalin PTPN 13 saat bekerja?

Dijawab: “Cara interaksi nya ya biasa aja, sama kayak orang-orang yang lain, yang pasti sopan, ramah, lemah lembut kalau bicara sama

yang lebih tua atau bias juga pakai bahasa yang halus. Interaksi waktu kerja ya kurang lebih sama juga sopan dan ramah.”

Kemudian peneliti menanyakan apa pekerjaan Bapak sebelum bekerja di PTPN 13 dan apa yang menjadi ciri khas dari karyawan Madura dalam bekerja?

Dijawab: “Dulu saya itu kerja ngerawat ternak punya orang, ternak kambing dulu itu. Ciri khas nya semangat kerja nya, rajin orang nya, dan kalau kerja itu cepet tapi rapi juga hasil kerja nya.”

k. Informan kesebelas Ibu TT

Adapun urutan tanya jawab di maksud sebagai berikut, yaitu peneliti menanyakan apakah Ibu mempertahankan identitas sebagai orang Madura dan apakah sangat menjaga hubungan kepada masyarakat sekitar dengan baik?

Dijawab: “Sama kayak temen yang lain dek, mempertahankan aja Ibu. Tapi Ibu jarang pake bahasa Madura ni, yang sering pake bahasa Madura itu suami saya meskipun diluar kadang ya blak-blakan ngomong Madura.

Kemudian peneliti menanyakan apa pekerjaan Ibu sebelum bekerja di PTPN 13?

Dijawab: “Dulu Ibu gak kerja apa-apa, suami yang kerja. Tapi kalau misalnya ada yang manggil suruh ngerjakan ini itu, suruh bantuin ya Ibu terima. Misal suruh panen kan sayur-sayuran ya Ibu bantu panen kan, itu gak cuma dalam jangka 1 hari bisa 3-4 hari.”

l. Informan kedua belas Bapak F

Peneliti melakukan wawancara bersama Bapak F selaku masyarakat etnis Flores pada tanggal 11 Mei 2021 melalui via telepon pada pukul 17.31-18.00

WIB. Adapun urutan tanya jawab di maksud sebagai berikut, yaitu peneliti menanyakan bagaimana menurut Bapak mengenai orang Madura?

Dijawab: “Orang Madura itu rata-rata ngomong nya suara nya tinggi, emosian iya juga gampang kepancing marah nya, tapi cepet sadar gitu, maksud nya marah ya marah tapi nggak sampai berlarut-larut dek. Cepet marah ya cepet reda marah nya. Mereka itu kalau ada masalah mau itu dikantor, di warga-warga sini cepet tanggap gitu, tapi meskipun gitu rata-rata ya baik semua orng nya kak.”

Kemudian peneliti menanyakan seperti apa cara berpakaian dalam kehidupan sehari-harinya?

Dijawab: “Cara pakai baju nya ya biasa aja sih, gak ada yang mewah-mewah. Kalo di hari biasa ya pakai baju biasa aja, kalau kerja ya pakai baju kerja yang sudah banyak getah-getah karet nya itu kak.”

Selanjutnya peneliti menanyakan bagaimana orang Madura dari segi pekerjaan?

Dijawab: “Pekerjaan ya itu tadi mereka cepet tanggap orang nya. Kerja mereka itu ibarat klau bias selesai hari ini ya hari ini ngapain besok-besok, biar besok nya itu bias ngerjakan pekerjaan yang lain gitu lo kak.”

m. Informan ketiga belas Saudari N

Peneliti melakukan wawancara bersama saudari N selaku masyarakat etnis Sunda pada tanggal 10 Mei 2021 melalui via Whatsapp pada pukul 10.26-11.03 WIB. Adapun urutan tanya jawab di maksud sebagai berikut, yaitu peneliti menanyakan bagaimana menurut saudari mengenai orang Madura?

Dijawab: “Kalo yang aku liat ya nun. Orang Madura ya baik sih, ramah juga, sama tetangga gak sombong gitu lo. Cuma kalo dari perawakan nya

serem sih nun, galak gitu. Mana kalo ngomong kan keras gitu orang Madura ni. Jadi kalo orang gak tau tu dikira lagi berantem. Padahal nggak, Cuma omong-omongan biasa aja.”

Kemudian peneliti menanyakan seperti apa cara berpakaian dalam kehidupan sehari-harinya?

Dijawab: “Kalo sehari-hari baju nya ya biasa aja nun kayak kita ini. Kalo pakai baju adat aku gak pernah liat dan kayak nya disini meskipun dari suku mana aja kesehariannya gak pernah pakai baju adat. Kecuali mungkin kalo ada acara nikahan ya. Tapi itupun yang pakai baju adat pasti cuma pengantin nya aja.”

Selanjutnya peneliti menanyakan bagaimana orang Madura dari segi pekerjaan ?

Dijawab: “Kalau pekerjaan aku kurang tau pasti ya nun. Ini dari yang aku tau ya nun. Kan kayak pak A itu nyadap kan kerjanya. Nah pak A itu nyadap gak Cuma di 1 orang aja. Kadang pagi nyadap di Sp.1, nanti siang pulang. Habis itu nyadap lagi dilahan orang yang di Sp.3. Jadi kayak apa aja dilakuin gitu lo. Kayk istri nya kan juga gitu nun, nyadap juga iya, pagi nyadap kadang sore nya bantuin orang panen jamur di Sp.3.”

Menurut hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa sebagian dari karyawan Madura ada yang mempertahankan identitas mereka sebagai etnis Madura dan ada pula yang menyembunyikan identitas nya. Meskipun suku mereka sudah di ketahui oleh masyarakat sekitar mereka tetap berperilaku baik dan saling menghargai. Bahasa Madura hanya digunakan ke sesama etnis Madura meskipun begitu mereka tetap memperhatikan nada bicara sehingga mereka berbicara dengan nada yang pelan. Sedangkan berkomunikasi dengan etnis lain menggunakan bahasa Indonesia dan bahasa Jawa. Sikap yang diberikan etnis Madura kepada lingkungan sekitar sangat

baik dan sangat ramah. Peneliti menemukan dua subjek yang menyembunyikan identitas sebagai etnis Madura dengan tujuan bertahan dan menjaga diri dari suatu hal yang tidak diinginkan suatu saat nanti, karena mereka menyadari bahkan mereka tinggal di wilayah yang penduduk asli etnis Dayak. Sebelum bekerja di PTPN 13 mereka bekerja sebagai buruh tani, buruh kuli bangunan, penjual sayur dipasar, dan hanya berdagang jajanan di halaman rumah.

Menurut hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa memang benar sebagian dari karyawan Madura ada yang mempertahankan identitas mereka sebagai etnis Madura dan ada pula yang menyembunyikan identitasnya. Meskipun suku mereka sudah di ketahui oleh masyarakat sekitar mereka tetap berperilaku baik dan saling menghargai. Bahasa Madura hanya digunakan ke sesama etnis Madura atau kerabat terdekat. Sedangkan berkomunikasi dengan etnis lain menggunakan bahasa Indonesia dan bahasa Jawa. Sikap yang diberikan etnis Madura kepada lingkungan sekitar sopan, baik dan sangat ramah.

Berdasarkan hasil wawancara diatas mengatakan bahwa etnis Madura dan tetap menjaga baik hubungan dengan masyarakat sekitar. Peneliti menemukan satu informan yang menyembunyikan identitas sebagai etnis Madura. Sebelum bekerja di PTPN 13 mereka bekerja sebagai buruh tani, peternak ayam, dan toko sembako kecil-kecilan.

#### **D. Analisis Data**

Pada sub pembahasan ini, berisi tentang pembahasan dan analisis data kesimpulan hasil dari penelitian yang berjudul Akulturasi Budaya Kerja

Karyawan Madura pada Perusahaan PTPN 13 ditinjau dari segi ekonomi Islam, lebih lanjut penelitian dianalisis sebagai berikut:

### **1. Budaya kerja karyawan PTPN 13 di tinjau dari Ekonomi Islam**

Budaya kerja merupakan suatu nilai dan norma yang dilakukan secara berulang-ulang oleh pegawai atau karyawan yang di kembangkan dalam organisasi yang tercermin dari sikap, perilaku, kepercayaan, pendapatan dan cita-cita yang terwujud sebagai kerja dengan kekuatan untuk meningkatkan perekonomian dan efisiensi kerja. Menurut Moekijat cakupan nilai budaya kerja terbagi menjadi 4 (empat), yaitu disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan kerjasama.

Budaya kerja menurut keputusan Menpan No.25/Kep/M.Pan/4/2002 tentang pedoman pengembangan budaya kerja aparatur Negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenaran menjadi sifat serta kebiasaan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan sehari-hari.<sup>123</sup> Lingkungan yang berbeda-beda akan memberi dampak pada pola dan warna budaya, karena itu terjadi pola dan warna budaya yang tebal dan tipis. Dalam budaya yang tebal terdapat kesepakatan yang tinggi dari anggotanya untuk mempertahankan apa yang diyakini benar dari berbagai aspek sehingga dapat membina keutuhan, loyalitas dan komitmen perusahaan. Terbentuknya budaya kerja terjadi pada lingkungan kerja atau organisasi dalam menghadapi masalah, baik menyangkut perubahan-perubahan eksternal dan internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi. Secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi dan terjadi perubahan yang akhirnya akan muncul

---

<sup>123</sup>Djoko Setyo Widodo, *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*, Bandung: Cipta Media Nusantara, 2020, h.6.

budaya kerja yang diinginkan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa perubahan dalam budaya kerja itu sangat penting, karena masalah budaya kerja terletak pada diri masing-masing.

Sedangkan dalam Islam budaya berasal dari bahasa sansekerta “*buddhayah*” bentuk jamak dari *budhi* yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental. Budaya merupakan hasil dari pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan serta proses seleksi (menerima atau menolak) norma-norma yang ada dalam cara dirinya berinteraksi sosial atau menempatkan dirinya di tengah-tengah lingkungan tertentu. Dalam proses budaya terdapat saling mempengaruhi dan saling ketergantungan (interdependensi) baik sosial maupun lingkungan nonsosial. Sehingga budaya kerja Islami berarti mengaktualisasikan seluruh potensi iman, pikir, zikir, serta keilmuan kita untuk memberikan nilai kebahagiaan bagi alam semesta. Mampu menunjukkan kepada dunia bahwa Islam yang kita yakini benar, tercermin dari perilaku budaya kita yang memberikan nilai tambah bagi lingkungan di sekitar kita.<sup>124</sup>

Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti mengenai budaya kerja yang dimiliki oleh karyawan PTPN 13 menurut ekonomi Islam dan dilihat dari empat indikator, yaitu:

a. Disiplin

Kedisiplinan yang diciptakan oleh seorang karyawan dalam bekerja yaitu dengan mematuhi peraturan terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra,

---

<sup>124</sup>Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani, 2002, h.161.

dan sebagainya. Ternyata sikap disiplin karyawan Madura di PTPN 13 mereka sangat disiplin waktu dalam bekerja selalu berangkat tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik. Bekerja dengan cepat merupakan salah satu ciri khas mereka dalam bekerja dengan tujuan untuk mencapai target yang mereka inginkan, apabila keinginan memproduksi mencapai target yang diinginkan, maka hasil yang didapat juga akan besar.

Pandangan Islam sikap disiplin karyawan Madura pada PTPN 13 dalam bekerja sudah tepat yaitu dapat memenuhi aturan yang telah disepakati, memanfaatkan waktu dengan baik, patuh terhadap perintah pemimpin, memiliki sikap tanggungjawab atas tugas yang sedang dilakukan. Hal ini dikuat oleh salah satu Qs. An-Nisa [4]:59, yang mengatakan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ فَعَلَيْكُمْ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا.

Artinya:

"Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan ulil amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (Sunnah nya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu, lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya."<sup>125</sup>

<sup>125</sup>Qs. An-Nisa [4]:59.

b. Keterbukaan

Keterbukaan sangat penting dalam sebuah tim. Sikap terbuka mengenai permasalahan yang tengah dialami akan menyadarkan anggota tim bahwa ada sesuatu yang harus segera diselesaikan dan segera mencari solusi. Makin sering berkomunikasi dan melakukan keterbukaan di sebuah tim akan menumbuhkan empati anggota tim, sehingga mereka akan ikut berfikir serta mencari solusi dalam permasalahan tersebut. Menurut karyawan PTPN 13 baik karyawan kantor dan karyawan penyadap, sikap keterbukaan dalam menyelesaikan suatu permasalahan cukup baik. Kegiatan rapat dalam PTPN 13 tidak terjadwal kan, namun selalu dilakukan apabila terjadi suatu masalah. Rapat resmi dilakukan di kantor PTPN 13 namun rapat tidak resmi biasa dilakukan di kantor Afdeling Inti IV yang mana membahas permasalahan yang sedang dihadapi untuk mencari solusi bersama-sama. Perbedaan pendapat tidak bisa lepas dalam kegiatan rapat. Perbedaan pendapat dalam rapat yang dilakukan karyawan PTPN 13 selalu bisa diterima dengan baik oleh para anggota rapat. Setiap pendapat yang disampaikan akan di saring dan di diskusikan kembali apakah pendapat tersebut tepat atau tidak untuk di jadikan solusi. Sikap keterbukaan dan keadilan seperti ini akan menumbuhkan kepercayaan dan rasa tanggungjawab anggota tim. Secara tidak langsung mereka akan mendapatkan kebanggaan karena kemampuan nya dalam berfikir dihargai dan dapat dipercaya.

Sikap keterbukaan yang dilakukan karyawan PTPN 13 Persero di kuatkan pada Qs. Al-Hujurat [49]:9 yang mengatakan:

وَأَقْسِطُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ

Artinya:

“Dan berlaku adil lah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berlaku adil.”<sup>126</sup>

c. Saling Menghargai

Menghargai tidak hanya terjadi pada perbedaan pendapat dalam rapat. Namun banyak hal lain yang harus saling menghargai satu sama lain sebagai bentuk dari sikap toleransi seperti halnya saling menghargai perbedaan suku dan agama yang ada dilingkungan sekitar. Menurut karyawan PTPN 13 menghargai perbedaan suku dan agama adalah hal yang sangat penting dalam hidup untuk menciptakan suasana yang damai dan tentram. Percampuran suku dalam satu tempat tidak menjadikan masyarakat Madura kesulitan dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan etnis suku yang lain. Bahasa Madura hanya digunakan apabila berbicara dengan sesama suku Madura, sehingga berbicara pada suku lain mereka menggunakan bahasa Indonesia atau bahasa Jawa. Hal ini bertujuan untuk memudahkan lawan bicara dalam memahami sesuatu yang dikatakan. Hal ini diterapkan oleh karyawan Madura baik didalam lingkungan kerja atau diluar lingkungan kerja.

Karyawan Madura PTPN 13 mayoritas beragama Islam. Dari hasil wawancara, pendapat mereka terhadap agama non muslim yaitu tidak menjadikan perbedaan agama menjadi suatu konflik dan juga keberadaan masyarakat non muslim tidak merugikan pihak manapun.

---

<sup>126</sup>Qs. Al-Hujurat [49]:9.

Seperti yang dikatakan Bapak SN, kegiatan ibadah agama non muslim dilakukan diluar komplek perumahan Inti, di karenakan tidak disediakan tempat ibadah untuk masyarakat non muslim, sehingga bagi pihak manapun tidak ada yang merasa terganggu. Hal ini dilakukan Karyawan PTPN 13 berjalan dengan baik tidak terjadi maslah dan semua saling menghargai satu sama lain. Sedangkan kegiatan keagamaan bagi umat muslim yang masih dilakukan sampai sekarang yaitu yasinan yang dilakukan oleh para ibu-ibu pada siang hari dan bapak-bapak pada setiap malam Jum'at.

Sikap saling menghargai juga telah diatur dalam Qs.Al-Hujurat ayat [49]:11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا يَسْخَرْ قَوْمٌ مِنْ قَوْمٍ عَسَىٰ أَنْ يَكُونُوا خَيْرًا مِنْهُمْ  
وَلَا نِسَاءٌ مِنْ نِسَاءٍ ۚ عَسَىٰ أَنْ يَكُنَّ خَيْرًا مِنْهُنَّ وَلَا تَلْمِزُوا أَنفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَزُوا  
بِزُورٍ بِالْأَلْقَابِ ۚ بِيْسٍ إِلَّا سَمُ الْفُسُوقِ بَعْدَ الْإِيمَانِ ۚ وَمَنْ لَمْ يَتُبْ فَأُو  
لَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ

Artinya:

“Wahai prang-orang yang beriman! Janganlah kaum mengolok-olok kaum yang lain, (karena) boleh jadi mereka (yang diolok-olok) lebih baik dari mereka (yang mengolok-olok), dan jangan pula perempuan-perempuan (mengolok-olokkan) perempuan lain, (karena) boleh jadi perempuan (yang diolok-olok) lebih baik dari pada perempuan (yang mengolok-olok). Janganlah kamu saling mencela satu sama lain, dan janganlah saling memanggil dengan gelar-gelar yang buruk. Seburuk-buruk panggilan adalah (panggilan) yang buruk (fasik) setelah beriman.

Dan barang siapa tidak bertobat, maka mereka itulah orang-orang yang zalim.”<sup>127</sup>

d. Kerjasama (*cooperation*)

Kerja sama merupakan suatu usaha antar individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama timbul apabila seseorang menyadari memiliki kepentingan dan tujuan yang sama, serta menyadari bahwa hal tersebut bermanfaat bagi dirinya atau orang lain. Kerjasama timbul karena orientasi individu terhadap kelompoknya (*in group*) dan orientasi individu terhadap kelompok lainnya (*out group*).<sup>128</sup> Ikatan tim yang kuat akan menjadi salah satu bentuk kerjasama terbaik untuk masa depan perusahaan. Selain itu, kegiatan *team building* yang diadakan oleh perusahaan dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Sehingga membina hubungan yang baik dengan karyawan dan membantu terjalinnya hubungan yang harmonis antara satu karyawan dengan karyawan lainnya merupakan kunci kesuksesan sebuah perusahaan. Adanya pemimpin perusahaan juga dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan menjadikan perusahaan yang maju.

Kepemimpinan perusahaan membutuhkan pandangan kepemimpinan yang jauh lebih luas dimana kepemimpinan organisasi formal bertanggungjawab atas integritas, alokasi sumber daya, dan menyusun aktivitas berbagai tim proyek. Sistem kepemimpinan yang efektif membangun loyalitas dan kerja tim berdasarkan persamaan nilai,

<sup>127</sup>Qs.Al-Hujurat ayat [49]:11.

<sup>128</sup>Kun Maryati dan Juju Suryawati, Sosiologi, Jakarta: Erlangga, 2001, h.75.

mendorong pengambilan resiko dan inisiatif, dan menciptakan mekanisme untuk memeriksa dan memperbaiki kepemimpinan.<sup>129</sup>

Menurut hasil wawancara yang dilakukan peneliti bentuk kerja sama karyawan Madura yaitu dengan mematuhi perintah dari atasan, melaksanakan tugas dengan baik, bekerja sama dengan baik sama karyawan yang lainnya, saling tolong menolong, bekerja sesuai aturan dan perintah dari perusahaan, dan bekerja sesuai target yang diinginkan. Menurut Bapak SA bekerja tepat waktu itu sudah termasuk bentuk kerja sama, dan nimbang getah sebanyak-banyak nya dengan tepat waktu juga termasuk bentuk dari kerja sama yang baik antara karyawan dan perusahaan. Saudari N yang merupakan etnis Sunda juga mengatakan bahwa Etnis Madura memiliki penampilan yang seram, galak, dan memiliki nada bicara yang tinggi. Meskipun begitu etnis Madura ini dalam kehidupan sehari-hari nya memiliki perilaku yang baik, ramah, dan tidak sombong kepada masyarakat sekitar. Bagi orang luar Madura yang tidak kenal dengan orang Madura akan mengira bahwa orang Madura adalah orang yang keras dan galak. Memiliki nada tinggi dalam berbicara membuat etnis luar Madura akan salah paham sehingga menimbulkan penilaian-penilaian yang negatif di dalam pikiran nya tentang etnis Madura tersebut.

Berdasarkan penjelasan mengenai budaya kerja dalam ekonomi Islam dan dilihat dari 4 (empat) indikator budaya kerja diatas, dari sini

---

<sup>129</sup>Evans dan Lindsay, *An Introduction to Six Sigma & Process Improvement*, Jakarta: Salemba Empat, 2007, h. 336.

peneliti menyimpulkan bahwasanya berdasarkan data yang peneliti dapat dari karyawan PTPN 13 maupun data lapangan. Budaya kerja karyawan Madura yang terjalin di PTPN 13 di lihat dari hubungan kerja antara karyawan (penyadap), mandor, dan atasan (manager) semua terjalin dengan baik dan tidak ada yang saling membedakan dari segi suku atau agama. Hanya saja dari segi upah (gaji) masih ada keterlambatan waktu pembayaran untuk karyawan. Dalam hal pembagian tugas untuk karyawan Madura dapat dilaksanakan dengan baik dan saling membantu satu sama lain, tidak ada kecemburuan antara karyawan satu dengan yang lainnya yang bisa menimbulkan permasalahan dalam bekerja, dan melakukan kerja bakti yang dilakukan di halaman kantor atau di sekitar kebun. Karyawan Madura memiliki ciri khas dalam bekerja yaitu memiliki sikap yang jujur, rajin, dan bekerja keras. Mereka juga sangat menghargai sekali perbedaan baik dalam perbedaan suku ataupun perbedaan agama.

Keempat indikator budaya kerja pada karyawan Madura yang paling dominan yaitu kerjasama. Bentuk kerja sama yang diberikan karyawan ke perusahaan dilihat dari ketepatan waktu dalam bekerja dan ketepatan waktu dalam menimbang hasil produksi getah karet. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas merupakan tingkat aktivitas kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan tujuan agar bisa memenuhi target yang diinginkan serta mampu memaksimalkan waktu yang tersisa untuk aktivitas lain. Karyawan Madura PTPN 13 dikenal sebagai karyawan yang bekerja keras dan jujur.

Karyawan Madura memiliki prinsip kerja yaitu tidak akan berhenti (beristirahat) sebelum pekerjaan yang dilakukannya selesai dan melakukan pekerjaan dengan cepat, sebab karyawan Madura bukan tipikal orang yang suka menunda-nunda pekerjaan.

## **2. Proses akulturasi budaya kerja karyawan Madura pada perusahaan PTPN 13**

Proses merupakan suatu tahapan-tahapan yang diterapkan dari suatu pekerjaan sehingga hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut mampu menggambarkan baiknya prosedur yang digunakan. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan perlu adanya proses yang tepat agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan. Menurut Suwarno Handyaningrat berpendapat bahwa proses adalah serangkaian kegiatan mulai dari menentukan sasaran sampai berakhirnya sasaran atau tercapainya tujuan.

Proses akulturasi merupakan penggabungan dua kelompok budaya dengan melakukan penyesuaian dari dua kelompok masyarakat dengan budaya yang berbeda dan saling berinteraksi yang bertujuan untuk menghindari atau meminimalisir ketegangan dan konflik. Oleh sebab itu konsep akomodasi perlu di dudukan dalam kerangka akulturasi dan asimilasi agama dan budaya untuk memahami interaksi suatu sistem nilai dengan sistem-sistem nilai yang lain dalam proses sosial. Dalam hal pengaruh, akulturasi secara potensial lebih bersifat dua arah dan saling timbal balik

(*bidirectional and reciprocal*), yakni dua kelompok yang saling berkontak mempengaruhi satu sama lain.<sup>130</sup>

Akulturası memahami fenomena yang terjadi pada kelompok individu yang memiliki budaya berbeda-beda. Kemudian terjadi komunikasi atau interaksi dengan perubahan pola kultur asli atau salah satu dari dua kelompok budaya. Dalam akulturası terjadi model bilinear yang membagi menjadi 2 (dua) dimensi, kemudian dari 2 (dua) dimensi muncul empat strategi akulturası, yaitu:

- a. Asimilasi, tidak berkeinginan memelihara identitas kulturalnya dan lebih memilih interaksi harian dengan budaya lain.
- b. Separasi, individu menghidupi nilai-nilai yang ada pada budaya asli dan pada waktu bersamaan menghindari interaksi dengan yang lain.
- c. Integrasi, seseorang memiliki ketertarikan untuk memelihara budaya asli selama berinteraksi dengan yang lain.
- d. Maginalisasi, kemungkinan memelihara budaya asli dan kemungkinan untuk berinteraksi dengan kelompok lain sangat kecil.

Proses akulturası karyawan Madura PTPN 13 diawali dengan mengikuti program pemerintah pada tahun 1893 yaitu Trans-Pir.<sup>131</sup> Program ini tidak hanya diikuti oleh etnis Madura, namun juga ada etnis Jawa, Sunda, Flores, Lombok, dan lain-lain. Tujuan transmigrasi yaitu meratakan penyebaran penduduk ke daerah yang memiliki sedikit penduduk terutama keluar pulau Jawa, menyejahterakan perekonomian kepada penduduk untuk

---

<sup>130</sup> Agus Sachari, *Budaya Visual* Indonesia, Jakarta: Erlangga, 2007, h.21.

<sup>131</sup> Trans-Pir adalah pola Perkebunan Inti Rakyat untuk menyelaraskan program transmigrasi yang dikembangkan pemerintah pusat. Pola ini dikeluarkan pada zaman Orde Baru melalui Intruksi Presiden RI (Inpres) No.1 tahun 1986 tentang pengembangan perkebunan dengan pola Trans PIR yang dikaitkan dengan transmigrasi.

meningkatkan taraf hidup di bidang pertanian, dan memanfaatkan sumber daya alam serta untuk memperkuat suatu bangsa.

Dalam proses akulturasi akan terjadi suatu pandangan *Stereotype* kepada suatu etnis. Pada umumnya *stereotype* bersifat negatif. *Stereotype* sesungguhnya tidak berbahaya jika hanya disimpan di kepala kita, namun akan berbahaya bila diaktifkan dalam hubungan kepada manusia. *Stereotype* orang luar Madura itu adalah kasar, temperamental, keras, pendendam, kaku dan suka berkelahi. Faktanya, *stereotype* ini seringkali berupa penilaian-penilaian yang salah terkadang tidak mencerminkan realitas yang sebenarnya dan di sisi lain *stereotype* yang tidak sesuai dengan realitas etnis tertentu dapat menjadi boomerang dan kesalahan pemahaman hubungan antar etnis. Melalui *stereotype* ini, kita memperlakukan semua orang Madura sebagai orang yang keras, kejam, menyukai tindak kekerasan dan carok, tanpa memandang pribadi atau keunikan masing-masing individu. Orang Madura yang kita perlakukan sebagai orang keras, kasar mungkin akan tersinggung dan memungkinkan munculnya suatu konflik.

Masyarakat Madura saat bertransmigrasi cenderung tinggal dilingkungan yang mayoritas penduduknya adalah etnis Madura, sebab bagi mereka dengan tinggal dilingkungan etnis Madura menganggap mereka semua adalah keluarga atau saudara. Namun tidak jarang dari mereka juga tinggal dilingkungan yang bebas bertetangga dengan etnis-etnis lain Madura, tetapi mereka tetap menjaga hubungan dengan lingkungan sekitar dengan baik. Keberadaan *stereotype* tidak sepenuhnya menghalangi proses komunikasi. Faktanya interaksi yang terjalin baik didalam jam kerja atau

diluar jam kerja mampu berinteraksi dengan baik, mereka hanya menggunakan bahasa Madura kepada sesama etnis Madura, hal ini cenderung mempererat persaudaraan serantau sekaligus dukungan untuk saling memberdayakan. Sedangkan kepada masyarakat lain etnis Madura mereka menggunakan bahasa Indonesia dan bahasa Jawa agar memudahkan lawan bicara dalam berkomunikasi. Komunikasi yang efektif antar individu yang berbeda latar belakang budaya bukan dipahami karena terciptanya keakraban, berbagai sikap yang sama, atau bahkan berbicara dengan nada yang jelas, tetapi komunikasi yang efektif terjadi saat kedua individu tersebut dapat secara akurat memprediksikan dan menjelaskan perilaku masing-masing. Komunikasi yang telah berjalan dengan baik dapat berperan dalam menyebarkan keyakinan atau menghentikan pandangan stereotip dan prasangka antar etnis.

Proses akulturasi terkadang identitas diri makin tidak dapat dikenali karena ada kecenderungan *escapist* dalam berinteraksi sosial di daerah perantauan. Faktor-faktor yang membentuk setiap bangsa memiliki identitas yang berbeda antara lain dipengaruhi oleh latar belakang sejarah, watak masyarakat, kebudayaan, geografi, ekologi, dan demografi. Masyarakat Madura berbeda dengan masyarakat Jawa, sekalipun Madura merupakan bagian dari wilayah provinsi Jawa Timur, namun Madura memiliki ciri khas yang menjadikannya berbeda dengan Jawa, diantaranya letak geografis dan arsitektur bangunan yang tumbuh dan berkembang diatas

kondisi tanah yang tandus. Kebudayaan yang dimiliki Madura juga berbeda dengan Jawa, seperti Kerapan Sapi dan Sapi Sono'.<sup>132</sup>

Pandangan stereotip etnis luar Madura terhadap etnis Madura ternyata masih terlintas dipikiran mereka. Mereka menilai bahwa etnis Madura adalah etnis yang kasar, memiliki nada bicara yang tinggi sehingga terkesan sedang bertengkar sehingga ada sebagian dari mereka yang tidak berani berurusan dengan etnis Madura. Keadaan yang semakin maju dan semakin modern membuat pola pikir mereka juga berubah. Saat ini pandangan stereotip masyarakat luar Madura kepada etnis Madura hanya ada di pikiran mereka saja, meskipun sebagian dari mereka tidak mengenal secara detail tentang karakteristik etnis Madura tersebut. Pandangan stereotip yang masih ada namun mereka tetap memilih untuk berinteraksi dan berbaur dengan baik. Hal seperti ini menunjukkan bahwa perbedaan keragaman perlu di dikelola dengan serius dan bersungguh-sungguh dalam suatu bentuk transformasi kesadaran multikultural. Suatu kesadaran yang mengarahkan untuk membangun identitas nasional, integrasi nasional, dan kesadaran menempatkan untuk kesatuan bangsa.

Dalam proses akulturasi antara dua kebudayaan yang berbeda, dari hasil wawancara ternyata menemukan satu karyawan yang menyembunyikan identitas mereka sebagai orang Madura. Seperti yang dikatakan oleh bapak SD yaitu dengan menyembunyikan identitas sebagai orang Madura merupakan salah satu cara untuk bertahan dan menjaga diri, karena pada beberapa tahun lalu pernah terjadi pertikaian antara etnis

---

<sup>132</sup>Mawaidi, *Identitas Budaya Madura Dalam Cerpen Indonesia*, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, Skripsi, 2016, h.15.

Madura dan Dayak, sehingga masyarakat Madura beranggapan bahwa etnis Dayak membenci etnis Madura, hal ini yang menjadikan masyarakat Madura menjaga identitas sebagai bentuk perlindungan diri dari hal-hal yang tidak diinginkan. Hal ini terjadi karena adanya faktor latar belakang atau pengalaman masa lalu dari kedua etnis tersebut dan masih memiliki pandangan stereotip.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan, sebagian besar dari mereka sebelum bekerja di PTPN 13 mereka bekerja sebagai petani dan ada juga yang pekerjaannya belum menetap sehingga pekerjaan apapun akan dilakukan untuk bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari. Menurut Bapak SD, SN, Ibu MW dan R sebelum bekerja di PTPN 13 mereka bekerja sebagai petani dengan membantu merawat sawah milik orang lain, namun ada juga yang merawat di sawah sendiri namun pendapatan yang didapat belum bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari, sehingga membuat mereka harus pergi merantau untuk memperbaiki perekonomian mereka. Dalam bekerja mereka tidak menggunakan pakaian adat atau pakaian ciri khas orang Madura, mereka menggunakan pakaian biasa saja.

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai proses akulturasi budaya kerja karyawan Madura, peneliti menyimpulkan bahwa proses akulturasi yang terjadi pada karyawan Madura di PTPN 13 bersifat integritas yaitu karyawan Madura mampu mengadopsi norma budaya lokal atau budaya tuan rumah sambil mempertahankan budaya asal mereka. Hal ini di buktikan dari cara mereka berinteraksi di lingkup jam kerja atau diluar jam kerja. Mereka

hanya berinteraksi menggunakan bahasa Madura dengan sesama etnis Madura dan ada juga yang menyembunyikan identitas mereka sebagai orang Madura dengan tujuan untuk bertahan dan melindungi diri dari hal-hal yang tidak diinginkan suatu hari nanti, mereka menyembunyikan identitas tersebut hanya kepada etnis lain tidak kepada sesama etnis Madura. Hal ini dipengaruhi dari faktor latar belakang sejarah mereka. Seperti yang kita tau bahwa *stereotype* masih ditemukan diantara relasi individu Dayak dan Madura.

Konflik pada tahun 2001 yang melibatkan etnis Dayak dan etnis Madura disebabkan oleh dua faktor, yaitu adanya ketidakadilan dalam hukum dan adanya provokasi politik dari orang-orang tertentu. Pada awal kembalinya etnis Madura ke Sampit Kalimantan Tengah, cenderung memperoleh hambatan berupa pertentangan verbal dan non verbal. Etnis Dayak dan etnis Madura melakukan usaha untuk mencapai akomodasi sebagai keadaan melalui adaptasi (verbal dan non verbal), asimilasi (perkawinan campur dan budaya), serta kerjasama yang melibatkan warga dan para tokoh dengan tujuan merekonsiliasi hubungan. Dalam proses akomodasi, terdapat satu faktor yang memberikan kontribusi yaitu elemen agama (Islam). Adanya kesamaan keyakinan yang membuat pembauran dan persatuan mereka berjalan lebih mudah sehingga tidak ada lagi konflik-konflik besar yang terjadi hingga saat ini. Meskipun begitu etnis Madura tetap berhati-hati dalam berperilaku dan berbicara di tempat umum. Sikap yang di berikan pun kepada etnis lain yang bukan Madura mereka sangat menghargai dan menghormati sehingga saat ini tidak pernah terjadi konflik apapun.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka dapat di tarik kesimpulan bahwa:

1. Budaya kerja karyawan Madura pada PTPN 13 terjalin dengan dapat dilihat dari beberapa hal yaitu, yang pertama dari sistem kerja pada karyawan kantor dilakukan pada pukul 07.00-16.00, sedangkan karyawan penyadap mulai pukul 04.00-10.00 WIB. Yang kedua, bentuk kerja sama yang diberikan yaitu sering melakukan kegiatan kerja bakti dilingkungan kantor dan sekitar perkebunan yang dilakukan oleh karyawan kantor dan penyadap yang dilakukan setiap hari Jumat. Yang ketiga, sikap yang diberikan atasan kepada seluruh karyawan yaitu cukup ramah, dan baik hati. Namun masih ada keluhan yang dirasakan oleh para karyawan yaitu pada keterlambatan pembagian upah kerja (gaji) meskipun telat pembayaran upah hanya sekitar 2-3 hari. Yang keempat, dalam hal keagamaan tidak pernah terjadi konflik karena semua pihak baik muslim dan non muslim sangat menghargai perbedaan agama yang ada dilingkungan tersebut.

Dalam hal ini ternyata masih ada pandangan *stereotype* dalam pikiran masyarakat luar etnis Madura mengenai etnis Madura. Sebagian dari mereka ada yang menilai bahwa etnis Madura itu orang yang kasar dan keras, dan memiliki gaya bicara seperti orang berkelahi sehingga mereka memiliki ketakutan untuk mengenal,

mendekat, dan memiliki urusan dengan etnis Madura. Namun, ada sebagian juga dari mereka meskipun memiliki pandangan *stereotype* terhadap etnis Madura, pandangan itu hanya mereka simpan di dalam pikiran mereka tidak mereka tunjukkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Sehingga mereka mampu mengenal dan berinteraksi dengan baik terhadap etnis Madura. Mereka juga menilai bahwa etnis Madura adalah orang yang baik, ramah, dan tidak sombong. Jika dilihat dari keempat indikator budaya kerja di atas, ternyata indikator integritas lebih cocok untuk karyawan Madura di PTPN 13, karena meskipun banyak pandangan *stereotype* dari masyarakat sekitar mereka tetap menjaga sikap dengan baik dan tetap mempertahankan budaya mereka sendiri dan juga mampu mengadopsi norma budaya masyarakat lokal setempat. Mereka tetap mempertahankan budaya Madura dalam segi bahasa, namun mereka hanya menggunakan bahasa Madura kesesama etnis Madura sedangkan diluar etnis Madura menggunakan bahasa Indonesia dan bahasa Jawa agar memudahkan lawan bicara dalam berkomunikasi.

2. Masyarakat etnis Madura sebelum merantau dan bekerja di PTPN 13 mereka bekerja sebagai petani yang tidak memiliki lahan sendiri sehingga bekerja merawat lahan orang lain. Adapula yang hanya bekerja membuka warung jajanan, menjadi buruh kuli bangunan, dan lain-lain. Kesulitan ekonomi seperti ini membuat mereka terdorong untuk pergi merantau yang bertujuan untuk memperbaiki perekonomian mereka. Saat etnis Madura merantau, mereka akan

cenderung tinggal dilingkungan yang memiliki kesamaan etnis yaitu etnis Madura. Seiring berjalannya waktu mereka mulai menyebar dengan tinggal di lingkungan bebas yang bercampur dengan masyarakat lokal setempat, sehingga membuat mereka ada yang menyembunyikan identitas mereka sebagai orang Madura ada juga yang tidak menyembunyikan identitas. Masyarakat Madura yang menyembunyikan identitas sebagai etnis Madura bertujuan untuk bertahan dan melindungi diri mereka apabila terjadi suatu hal yang tidak diinginkan, sebab masyarakat Madura telah dipandang sebagai etnis yang memiliki sifat keras, kasar, temperamental, suka berkelahi. Hal ini dilakukan berdasarkan faktor latar belakang sejarah yang membuat mereka menyadari bahwa mereka tinggal di Kalimantan yang tuannya adalah masyarakat asli etnis Dayak. Mengingat kejadian beberapa tahun lalu antara etnis Dayak dan etnis Madura membuat sebagian dari mereka menyembunyikan identitas sebagai orang Madura. Bahasa Madura hanya digunakan saat berbicara dengan sesama etnis Madura, namun tetap berbicara dengan hati-hati dan pelan agar suara mereka tidak terdengar oleh etnis lain. Sedangkan cara berinteraksi masyarakat Madura kepada masyarakat luar Madura yaitu menggunakan bahasa Indonesia dan bahasa Jawa agar komunikasi lebih mudah untuk dipahami. Yang menjadi ciri khas masyarakat Madura yaitu suka pergi bekerja merantau, pekerja keras, jujur, tidak suka menunda melakukan pekerjaan, dan memiliki gaya kerja yang cepat.

## B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan informasi dan hasil penelitian yang di dapatkan sebagai berikut:

### 1. Bagi masyarakat lokal setempat

Dalam kehidupan yang berdampingan dengan etnis lain yang berbeda hendaknya menghilangkan asumsi *stereotype* dalam hidup. Sebab pemikiran *stereotype* kerap kali mengarah pada hal yang negatif terhadap individu atau kelompok tertentu. Sehingga akan mempengaruhi cara bersosialisasi terhadap orang lain. Kesepahaman pemikiran merupakan hal penting untuk kesadaran bahwa perbedaan itu adalah hal yang biasa sehingga interaksi yang terjadi merupakan bentuk proses mencari persamaan bukan untuk memperbesar perbedaan. Selanjutnya dalam kegiatan keagamaan bisa lebih di aktifkan kembali atau menambah kegiatan tersebut.

### 2. Bagi karyawan Madura PTPN 13

Tetap memberikan sikap dan perilaku yang baik kepada masyarakat sekitar meskipun masih dipandang negatif oleh sebagian dari mereka. Pertahankan semangat bekerja keras dan sifat kejujuran agar menjadi contoh yang untuk karyawan lainnya. Selanjutnya dalam kegiatan keagamaan agar bisa lebih di aktifkan kembali atau menambah kegiatan tersebut.

### 3. Bagi atasan (Manager) PTPN 13

Bagi atasan (manager) PTPN 13 diharapkan agar selalu konsisten dan tepat waktu dalam pemberian upah (gaji) kepada

karyawan agar tidak ada lagi keluhan dari karyawan. Sehingga akan meningkatkan kembali semangat kerja mereka dan kerja sama akan selalu berjalan dengan baik.

4. Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi penelitian selanjutnya dalam meneliti hal terkait atau memperdalam substansi penelitian dengan melihat dari sudut pandang yang berbeda.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU

- Anggito Albi, Johan Setiawan. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jawa Barat: CV Jejak, 2018.
- Bahri, Syamsul. *Manajemen Sumber Daya Aparatur*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2012.
- Berdasarkan data Kantor PTPN 13 PERSERO Kebun Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat, Kecamatan Pangkalan Banteng, Kotawaringin Barat: 2016.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an*, Bandung, 2007.
- Djaali, Muljono Pudji. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo, 2008.
- Edi, Fandi Rosi Sarwo. *Teori Wawancara Psikodiagnostik*. Yogyakarta: LeutikaPrio, 2016.
- Endraswara, Suwardi. *Metode, Teori, Teknik Penelitian Kebudayaan Ideologi, Epistemologi dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006.
- Hartanto Mardi Frans. *Paradigma Baru Manajemen Indonesia Menciptakan Nilai Dengan Bertumpu Pada Kebajikan dan Potensi Insani*. Bandung: PT Mizan Pustaka, 2009.
- Hengki, Wijaya. *Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi*. Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2019.
- Hernimawati. *Model Implementasi Kebijakan Penataan Reklame*, Surabaya: CV. Jagad Publishing, 2018.
- Herlintati, *Budaya Kerja dan Kompensasi Kinerja Tenaga Medis*, Bantul: Ikatan Guru Indonesia (IGI) DIY, 2020.
- Irianto Gatot, *Lahan dan Kedaulatan Pangan*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2016.

- Jaya, Indra. *Penerapan Statistik Untuk Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Pranamedia Group, 2012.
- Jirhanuddin. *Islam Dinamis*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017.
- Kau Sofyan A.P. dan Yahiji Kasim H, *Akulturası Islam dan Budaya Lokal (Studi Islam Tentang Ritus-Ritus Kehidupan dalam Tradisi Lokal Muslim Gorontalo)*, Malang, Inteligencia Media, 2019.
- Liliweri, Alo. *Prasangka Konflik dan Komunikasi Antar Budaya*, Jakarta: Kencana, 2018.
- Mamik, 2015, *Metodologi Kualitatif*, Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Maryati Kun, Suryawati Juju, 2006, *Sosiologi*. Jakarta: Erlangga.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 1 Tahun 1986.
- Punaji, Setyosari *Metode Penelitian Pendidikan & Pengembangan*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.
- Prawiro, Abdurrahman Misno Bambang, dkk. *Pesona Budaya Sunda Etnografi Kampung Naga*, Sleman: Deepublish, 2019.
- Sachari, Agus. *Budaya Visual Indonesia*. Jakarta: Erlangga, 2007.
- Suprapti Supardi, *Ekonomi Pertanian*, Yogyakarta: CV. Absolute Media, 2016.
- Supriatna Nana, dkk, *Ilmu Pengetahuan Sosial (Geografi, Sejarah, Sosiologi, Ekonomi)*, Jakarta: Grafindo Media Pratama, 2006.
- Surtardi, Tedi. *Antropologi Mengungkap Keragaman Budaya*, Bandung: PT Setia Purna Inves, 2009.
- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- Sutrisno, Mudji. Putranto Hendar. *Teori-Teori Kebudayaan*, Yogyakarta: Kanisius, 2005.
- Solong, Aras. *Budaya dan Birokrasi*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019.
- Sjafei, Soewardji, *Peran Local Genius dalam Kebudayaan dalam Ayatrohaedi*, Jakarta: Dunia Pustaka Jaya, 1986.

Syam, Aldo Redho, *Urgensi Budaya Organisasi Untuk Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam*, Jurnal EDUCAN, Vol. 2, No. 1, 2017.

Tira Yudhis, *Sosiologi 1 (Suatu Kajian Kehidupan Masyarakat)*, Yogyakarta: Yudhistira, 2006.

Tasmara, Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani, 2002.

Qurtubi, Ahmad. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Jakad Media Publishing, 2019.

Widodo, Djoko Setyo, *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*, Bandung: Cipta Media Nusantara, 2020.

Wiyata .Latief A, *Mencari Madura*, Jakarta: Bidik –Phronesis Publishing, 2013.

Yani, Ahmad, *Be Excellent Menjadi Pribadi Terpuji*, Jakarta: Al-Qalam, 2007.

## **B. SKRIPSI**

Akbar, Harisul, “*Perilaku Komunikasi Dalam Akulturasi Antar Budaya (Studi Deskriptif Kualitatif tentang Perilaku Komunikasi dalam Akulturasi Budaya Antar Etnis Jawa dan Etnis Madura di Kab.Sampang Madura)*”, Skripsi.

Gustanto, Zulfi, “*Kejujuran dan Etos Kerja Pedagang Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Pasar Sinduraja, Kaligondang, Purbalingga)*”, Skripsi.

Kurniawa, Fenny, “*Gambaran Strategi Akulturasi Pada Mahasiswa Asing di Universitas Sumatera Utara*”, Skripsi.

Majdi, Ahmad. “*Akulturasi Budaya Etnis Arab dan Etnis Madura di Desa Kepanjen Sumenep Dalam Tinjauan Komunikasi Antar Budaya*”, Skripsi.

Mawaidi, “*Identitas Budaya Madura Dalam Cerpen Indonesia*”, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, Skripsi.

Nailufar, Medhia Iffah, “*Akulturasi Pada Tempat Tinggal di Pemukiman Sekitar Keraton Sumenep Madura*”, Tesis.

Purnomo, Hendra “*Komunikasi Antar Budaya Masyarakat Madura Dengan Masyarakat Kabupaten Malang (Studi Pada Tokoh Agama di Desa Landungsari Kabupaten Malang)*”, Skripsi.

Oktavia, Boby Firma, "*Pengaruh Sikap Kejujuran*", Skripsi.

### C. JURNAL

Achmad Sobirin, *Budaya: Sumber Kekuatan Sekaligus Kelemahan Organisasi*, Jurnal Siasat Bisnis, Vol. 1, No. 7, 2002.

Farab, Ersya Muhammad, *Etos Kerja Islam Masyarakat Etnis Madura*, Jurnal Sosial & Budaya Syar-I, Vol. 3, No. 1, 2016.

Fitriyani, *Islam dan Kebudayaan*, Jurnal Al-Ulum, Vol.12, No.1, 2012.

Frinaldi, Aldri, *Pengaruh Budaya Kerja Etnik Terhadap budaya kerja keadilan keterbukaan PNS Dalam Membangun Masyarakat Madani dan Demokrasi (Studi pada Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat*, Jurnal Sosial Budaya, Vol.X No.1, 2011.

Gobang, Dori Gregorius Klemens Jonas. "*Konflik Budaya Lokal Pada Masyarakat Di Pulau Flores (Sebuah Analisis Komunikasi Lintas Budaya)*".Jurnal Komunikasi, Vol.9.No, 1 Oktober 2014.

H.Khomsahrial Romli. "*Akulturas Dan Asimilasi Dalam Konteks Interaksi Antar Etnik*".Ijtimaiyya.Vol.8.No.1 Februari 2015.

Juditha, Christiany. "*Stereotip dan Prasangka dalam Konflik Etnis Tionghoa dan Bugis Makasar*", Jurnal Ilmu Komunikasi, Vol.12 No 1.

Luthfi, Khabib Muhammad, *Islam Nusantara: Relasi Islam dan Budaya Lokal*, Jurnal Shahih, Vol. 1, No. 1, 2016.

Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 1 Tahun 1986.

Qamariah, Isti, dkk., "*Budaya Komunikasi Etnis Madura Dalam Kehidupan Sosial di Kelurahan Mata Kota Kendari*", Karya Tulis Ilmiah, Kendari: Universitas Halu Oleo.

Rochana, Totok, *Orang Madura: Suatu Tinjauan Antropologis*, Jurnal Ilmu Sosial, Vol. XI, No. 1, 2012.

Setyaningrum, Budi Diah Naomi.*Budaya Lokal di Era Global*, jurnal Ilmu Pengetahuan dan Karya Senia, Vol.20, No 2, 2018.

Suryandari, Nikmah, *Stereotype Tentang Etnis Madura Sebagai "Intercultural Barrier" Dalam Komunikasi Antar Budaya*, Jurnal, Seminar Nasional Gender & Budaya Madura III.

Widyarini, Nilam, *Prasangka (Prejudice) Penyebab dan Cara Mengatasinya*, Jurnal: Handout Psi Sosial II.

#### D. INTERNET

Disnakertrans Kabupaten Lombok Timur, *Mengulas Singkat Pengertian Transmigrasi*, <https://disnakertrans.lomboktimurkab.go.id/baca-berita-178-mengulas--singkat-pengertian-transmigrasi.html>, (online 23 Juli 2019 pukul 22:02).

Iqro' Alfirdaus, *Sikap dan Perilaku Orang Madura*, <https://www.lontarmadura.com/sikap-perilaku-orang-madura/#>, (online 26 Juni 2011).

Lararenjana Edelweis, *7 Unsur Kebudayaan Universal dalam Masyarakat*, <https://m.merdeka.com/jatim/7-unsur-kebudayaan-universal-dalam-masyarakat-pahami-penjasannya-klm.html?page=all>, (online 04 Juni 2020).

Monkbot, *Orang Madura*, [https://en.m.wikipedia.org/wiki/Madurese\\_people](https://en.m.wikipedia.org/wiki/Madurese_people), (online 26 November 2020)

Sejarah PT Perkebunan Nusantara XIII, [www.ptpn13.com/page-selengkapnya&c=0114031002533342104-keterbukaan-informasi-publik.html](http://www.ptpn13.com/page-selengkapnya&c=0114031002533342104-keterbukaan-informasi-publik.html), (online 31 Agustus 2020).

Sora N, *Pengertian Pekerjaan dan Contohnya di Sekitar Kita*, <http://www.pengertianku.net/2017/02/pengertian-pekerjaan-dan-contohnya.html>, (online 09 Februari 2017).

Pura, Don Jaya, *Provinsi Madura Nasibmu Kini*, <https://www.google.com/amp/s/m.kumparan.com/amp/donjayaputra2016/provinsi-madura-nasibmu-kini-1tnhxOc8E1K>, (online 14 Juli 2020).

