

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Definisi konsep**

##### **2.1.1. Pengertian Peran**

Peranan merupakan aspek yang dinamis dalam kedudukan terhadap sesuatu. Apabila seseorang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan sesuatu. Dalam pengertiannya, peran (role) adalah sesuatu yang diharapkan yang dimiliki oleh individu yang mempunyai kedudukan lebih tinggi dalam kehidupan masyarakat, (Peter dan Yeni.1991).

Peran merupakan aspek yang dinamis dari kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak-hak dan kewajiban-kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka dia menjalankan sesuatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dari peranan adalah sesuatu kepentingan ilmu pengetahuan keduanya tak dapat dipisahkan, oleh karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya juga demikian tak ada peranan tanpa kedudukan atau kedudukan tanpa peranan. Sebagaimana halnya dengan kedudukan atau kedudukan tanpa peranan. Sebagaimana halnya dengan kedudukan, peranan juga mempunyai dua arti, (Peter dan Yeni 1991).

Menurut Hartono dan Hunt, peran adalah perilaku yang diharapkan dari seseorang yang memiliki suatu status. Berbagai peran yang tergabung dan terkait pada satu status ini oleh Merton dinamakan perangkat peran. Dalam kerangka besar, organisasi masyarakat, atau yang disebut sebagai struktur sosial, ditentukan oleh hakekat dari peran-peran ini, hubungan antara peran-peran tersebut, serta distribusi sumberdaya yang langka diantara orang-orang yang memainkannya. Masyarakat yang berbeda merumuskan, mengorganisasikan dan memberi imbalan (reward) terhadap aktivitas-

aktivitas mereka dengan cara yang berbeda, sehingga setiap masyarakat memiliki struktur sosial yang berbeda pula. Bila yang diartikan dengan peran adalah perilaku yang diharapkan dari seseorang dalam suatu status tertentu, maka perilaku peran adalah perilaku yang sesungguhnya dari orang yang melakukan peran tersebut. Perilaku peran mungkin berbeda dari perilaku yang diharapkan karena beberapa alasan. Teori peran memberikan dua harapan pertama harapan-harapan dari masyarakat terhadap pemegang peran. Kedua harapan-harapan yang dimiliki oleh pemegang peran terhadap orang lain yang mempunyai relasi dengannya dalam menjalankan perannya, (Davud Berry 1981).

#### 1. Unsur-Unsur Peran

Sebagai pola perlakuan, peran memiliki beberapa unsur, antara lain:

- a. Peran edial, sebagaimana diruskan atau diharapkan oleh masyarakat terhadap status-status tertentu. Peran tersebut merumuskan hak-hak dan kewajiban yang terkait dengan status tertentu.
- b. Peran yang dilaksanakan atau dikerjakan. Ini merupakan peranan yang sesungguhnya dilaksanakan oleh seseorang dalam kehidupan nyata. Peranan yang dilakukan dalam kehidupan nyata mungkin saja berbeda dengan peranan ideal, yang ideal hanya berada dalam fikiran dan belum terealisasi dalam kehidupan yang sebenarnya.

Masih terkait dengan peran, Suhardono menjelaskan bahwa peran dapat dijelaskan dengan beberapa cara yaitu: pertama, penjelasan historis: konsep peran pada awalnya dipinjam dari kalangan yang memiliki hubungan erat dengan drama dan teater yang hidup subur pada zaman Yunani Kuno atau Romawi. Dalam hal ini, peran berarti karakter yang disandang atau dibawakan oleh seseorang aktor dalam

sebuah pentas dengan lakon tertentu. Kedua, penertian peran dalam ilmu sosial, peran dalam ilmu sosial berarti suatu fungsi yang dibawakan seseorang ketika menduduki jabatan tertentu, seseorang dapat memainkan fungsinya karena fungsi yang didudukinya tersebut, (Ahmad Patoni, 2007).

### **2.1.2. Pengertian Etos Kerja**

Secara etimologis istilah etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti 'tempat hidup'. Mula-mula tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan. Sejalan dengan waktu, kata etos berevolusi dan berubah makna menjadi semakin kompleks. Dari kata yang sama muncul pula istilah Ethikos yang berarti 'teori kehidupan', yang kemudian menjadi 'etika' (Novliadi, 2009).

Menurut (Tampubolon, 2007) Etos kerja yang tinggi biasanya muncul karena berbagai tantangan, harapan-harapan dan kemungkinan-kemungkinan yang menarik. Situasi yang demikian dapat membuat manusia itu berkerja dengan rajin, teliti, berdedikasi, serta tanggung jawab yang besar, sementara (Kusnan, 2004) menyatakan etos kerja sebagai aspek kualitatif yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Sedangkan menurut (Novliadi, 2009) etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai berkerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya. Menurut (Priansa, 2014) etos kerja memiliki tiga karakteristik utama:

- a. Keahlian Interpersonal, adalah kemampuan untuk menjalani hubungan kerja dengan orang lain baik di dalam maupun di luar organisasi.
- b. Inisiatif, merupakan karakteristik dimana pegawai merasa terdorong untuk melakukan sesuatu dalam upaya meningkatkan kinerjanya.

c. Dapat diandalkan, merupakan suatu perjanjian implisit pegawai.

Menurut (Iskandar, 2002) etos etos kerja yang tinggi akan terlihat dari perilaku kehidupan petani yang berkerja keras, penuh tanggung jawab, ulet dan mandiri. Unsur-unsur tersebut bila dimiliki petani akan sangat membantu dalam melakukan pekerjaan sehari-hari seperti petani sebagai penggarap sawah yang penuh keterbatasan tetapi dituntut mempunyai produktivitas yang tinggi. Sedangkan etos dalam arti moderen dikembangkan oleh filsuf (Tasmara 1995:25) yang menyatakan etos yang berasal dari kata Yunani, dapat mempunyai arti sebagai sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai berkerja.

Adapun menurut Tasmara (1995:26) bekerja bagai seorang muslim adalah sesuatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, fikir dan dikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dengan kata lain dapat kita katakan bahwa dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.

Sementara Lubis (1978: 11) menggunakan kata etos dalam arti luas, yaitu suatu sistem tata nilai moral, tanggung jawab dan kewajiban. Etos adalah segala sesuatu yang kita perbuat atau kita lakukan dalam kehidupan kita sehari-hari serta beryakinan kuat akan hal tersebut akan membuahkan hasil sesuai dengan apa yang kita jalani, pada dasarnya hal tersebut tergantung pada sikap dan kepribadian kita sendiri. Apa bila sikap kita selalu mengagap hal yang kita lakukan itu akan berguna atau membuahkan hasil yang positif, maka dengan sendirinya kita akan bersemangat dalam mengerjakannya, begitu pula sebaliknya apa bila sikap dan kepribadian kita selalu mengagap segala sesuatu itu dengan dasar suka-suka saja maka yang akan

terjadi seperti apa yang kita jalani. Pada intinya etos ini tergantung pada masing-masing individunya dalam menyikapinya. Sedangkan kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu. Makna kerja juga dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk memenuhi kebutuhannya, baik di dunia maupun akhirat. Bekerja bukanlah sekedar untuk memperoleh penghasilan, namun bekerja yang lebih hakiki merupakan perintah Tuhan untuk menjadi manusia yang bermanfaat bagi sesamanya. Melalui bekerja, dapat diperoleh beribu pengalaman, dorongan bekerja, bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dituntut kerja keras, kreatif, dan siap menghadapi tantangan zaman.

Menurut Mochtar Buchori (2008: 128), Etos kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Dalam arti luas menyangkut akan akhlak dalam pekerjaan, untuk bisa menimbang bagaimana akhlak seseorang dalam kehidupan, cara bekerja sangat tergantung dari cara melihat arti kerja dalam kehidupan, cara bekerja hakikat bekerja.

Menurut Asep Setiawan (2007: 2), dalam Islam, iman banyak dikaitkan dengan amal. Dengan kata lain, kerja yang merupakan bagian dari amal tak lepas dari kaitan iman seseorang. Idealnya, semakin tinggi iman itu maka semangat kerjanya juga tidak rendah. Ungkapan iman sendiri berkaitan tidak hanya dengan hal-hal spritual tetapi juga program aksi.

#### 1. Berorientasi pada hasil

Dalam bekerja hendaknya seorang mengorientasikan setiap pekerjaan apapun dan sekecil apapun tetap pada pencapaian hasil.

#### 2. Kerja Keras

Ciri pekerja keras adalah sikap pantang menyerah; terus mencoba hingga berhasil. Sehingga seorang pekerja keras tidak mengenal kata 'gagal' (atau memandang kegagalan sebagai sebuah kesuksesan yang tertunda).

### 3. Kerja Cerdas

Kerja cerdas ciri-cirinya adalah memiliki pengetahuan dan keterampilan, terencana, memanfaatkan segenap sumber daya yang ada.

Dari ketiga prinsip etos kerja di atas, dapat dipahami bahwa jika etos kerja dimaknai dengan semangat kerja, maka etos kerja seorang bersumber dari visinya: meraih kebaikan di dunia dan di akhirat. Jika etos kerja dipahami sebagai etika kerja sekumpulan karakter, sikap mentalis, maka dalam bekerja seorang muslim senantiasa menunjukkan kesungguhannya.

#### **2.1.3. Definisi Petani**

Petani adalah seseorang yang bergerak dibidang pertanian, utamanya dengan cara melakukan pengelolaan tanah dengan tujuan untuk menumbuhkan dan memelihara tanaman, dengan harapan untuk memperoleh hasil dari tanaman tersebut untuk digunakan sendiri ataupun menjualnya kepada orang lain. Mereka juga menyediakan bahan mentah bagi industri.

Pertanian diharapkan dapat berperan penyediaan pangan bagi para penduduk, mendorong pertumbuhan ekonomi melalui penyediaan bahan baku industri dan ekspor, meningkatkan pemerataan kesejahteraan petani melalui penyediaan kesempatan kerja dan berusaha, memberi sumbangan pada pengembangan wilayah. Misi penting dari sektor pertanian adalah hasil pangan yang cukup dan berkualitas bagi seluruh penduduk pencapaian hal ini akan memberi sumbangan yang besar kepada pembangunan nasional (Abdoel R Djamali 2010: 2).

## 2.2. Teori

Menurut Aunur Rahmi Faqih, (2001: 123-125) Jika dikaji lebih jauh tatanilai kerja diketahui adanya beberapa faktor yang menyebabkan keberhasilan (efektifitas dan efisiensi) kerja, yaitu :

- a. Keahlian sesuatu pekerjaan yang dilakukan pekerjaan seseorang tidak akan berhasil dikerjakan dengan baik mana kalah yang bersangkutan tidak memiliki kemampuan keahlian (bakat, pengetahuan dan keterampilan) dibidang tersebut.
- b. Kemauan dan sikap positif terhadap pekerjaan, kemampuan keahlian untuk melakukan pekerjaan bukan satu-satunya faktor yang menentukan keberhasilan kerja, kemampuan tanpa diiringi dengan kemauan (motivasi dan sikap positif terhadap pekerjaan) tidak akan menjadikan pekerjaan itu efektif dan efisien terselesaikan. Bahkan tanpa kemauan untuk mengerjakan, pekerjaan itu sendiri tidak akan selesai, apa lagi efektif dan efisiensi.
- c. Imbalan yang layak orang bekerja dengan tujuan tertentu. Tujuan itu bisa berupa tujuan material, bisa bukan material, bisa bersifat duniawiah, bisa ukhrawi. Orang yang bekerja akan sangat senang dan bergairah mengerjakan pekerjaan manakalah mendapatkan apa yang diinginkannya dari pekerjaannya itu. Imbalan yang diperoleh dari pekerjaan, dengan demikian tidak harus senantiasa berupa benda material (upah dan sebagainya), bisa pula imbalan yang lain, misalnya penghargaan, ujian, kenaikan pangkat atau jabatan, peningkatan karir, dan juga kebanggaan diri. Bahkan bisa pula orang bekerja bukan untuk mencari imbalan masa kini didunia, melainkan mengharapkan imbalan dari Allah di hari akhir nanti.
- d. Hubungan kerja yang manusiawi pemberian upah orang bekerja sesegera mungkin (sebelum keringatnya habis seperti yang telah disebut-sebut dimuka), menunjukkan islam sangat memperhatikan hubungan kerja yang manusiawi, karyawan atau

orang yang bekerja tidak boleh diperlakukan tanpa semena-mena, sebagai budak atau sapi peraha, melainkan harus diperlakukan sesuai dengan martabatnya sebagai manusia.

### **2.3. Hasil penelitian yang relevan**

2.3.1. Penelitian yang dilakukan oleh Elyana 2010, dengan judul Tingkat Kemiskinan Rumah Tangga petani kelapa di Desa Pahongk kecamatan Mempawah Hulu Kabupaten Landak Provinsi Kalimantan Barat, Hasil penelitian yaitu Tingkat pendapatan rumah tangga pertanian di Desa Phongkg belum mencukupi kebutuhan sehari-hari dengan pendapatan Rp 28.133.000 dengan jumlah responden mencapai 37,51% per tahun dan pendapatan non pertanian Rp 2.911.000 dengan jumlah responden mencapai 3,88% per tahun. Tingkat kemiskinan rumah tangga termasuk kategori miskin sekali sebesar 58,67% rumah tangga termasuk dalam kriteria tidak miskin sebesar 17,33% dan rumah tangga dengan kategori tidak miskin sebanyak 24%.

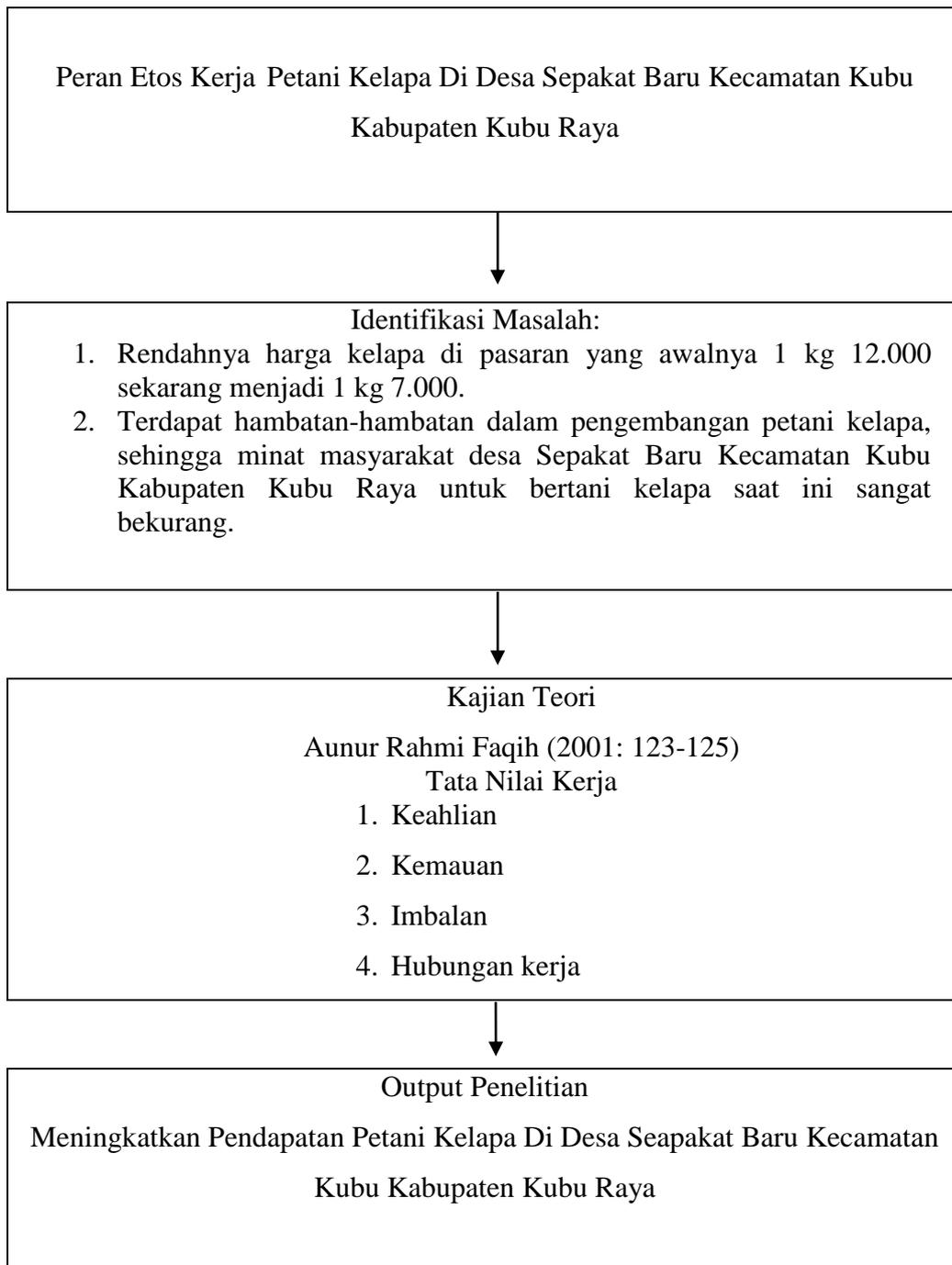
2.3.2. Selanjutnya Penelitian Rusmawardi 2010 yang berjudul Dampak Berdirinya Perkebunan Kelapa. Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi Masyarakat (Studi kasus pada desa Kabuau, Kecamatan Perenggean, Kabupaten Kota Waringin Timur, Provinsi Kalimantan Tengah) menunjukkan bahwa : (1) Keberadaan perusahaan perkebunan Kelapa PT. Makin Group di Desa Kebauau telah membawa perubahan kehidupan sosial ekonomi masyarakat desa Kebauau : (2) Perubahan sosial yang terjadi berdirinya perusahaan perkebunan dan pabrik kelapa PT. Makin terkait dengan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya pendidikan dan kesehatan serta fasilitas jalan utama

yang menambah frekuensi keluar masuknya kendaraan umum yang menuju desa kebauau.

Namun di lain sisi terhadap kekhawatiran masyarakat desa terhadap nilai-nilai budaya karna banyak pendatang yang membawa budaya baru yang mempengaruhi budaya lokal : (3) perubahan ekonomi masyarakat yang dapat dirasakan setelah berdirinya PT. Makin Group adalah berkurangnya pendatang masyarakat akibat peralihan pekerja masyarakat, dari perambah hutan ke buruh perkebunan: (4) Perilaku sosial masyarakat desa Kebauau setelah berdirinya PT. Makin Group, ternyata untuk sementara tidak mengalami pergeseran, terlihat dari masih eratnya sistem kekerabatan antara sesama warga dan masih dipegangnya kaidah-kaidah/aturan adat dalam kehidupan sehari-hari.

2.3.3. Skripsi Ichsan Darwis 2009 Mahasiswa fakultas ilmu sosial dan ilmu dan ilmu politik Universitas Tanjung pura yang berjudul Dampak Keberadaan Perusahaan Kelapa Terhadap Kesejahteraan sosial Masyarakat di Desa Sepakat Baru Kecamatan Kubu Kabupaten Kubu Raya, Menunjukkan hasil bahwa :Dampak keberadaan perusahaan kelapa di Desa Sepakat Baru secara ekonomi bahwa banyak dampak positif. Namun secara sosial membawa perubahan negatif berkenaan dengan tingkat gotong royong masyarakat. sebelum adanya perusahaan intensitas gotong royong di Desa Sepakat Baru sangatlah baik. 85 responden atau 93,4 persen dari total sampel menjawab selalu gotong royong. Sebaliknya, ketika sudah ada perusahaan intensitas gotong royong di Desa Sepakat Baru mengalami penurunan yang sangat signifikan.

## 2.4. Alur pikir peneliti



Penelitian yang saya penulis ingin disini adalah peran etos kerja petani kelapa di Desa Sepakat Baru Kecamatan Kubu Kabupaten Kubu Raya, melihat kondisi itu dapat dilihat dari berbagai aktivitas untuk masyarakat Desa Sepakat beberapa faktor yang dapat dipengaruhi dalam etos kerja petani sehingga pengaruh itu bisa menyebabkan pada rendahnya harga kelapa di pasaran yang awalnya 1 kg 12.000

sekarang menjadi 1 kg 7.000. Terdapat hambatan-hambatan dalam pengembangan petani kelapa, sehingga minat masyarakat desa Sepakat Baru Kecamatan Kubu Kabupaten Kubu Raya untuk bertani kelapa saat ini sangat berkurang.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif Dalam hal ini penulis menggunakan teori Aunur Rahmi Faqih dengan menggunakan tata nilai kerja diantaranya, Keahlian, kemauan, imbalan, dan hubungan kerja maka terdapat akan output penelitian kedepan ingin meningkatkan pendapatan petani kelapa di desa sepakat baru kecamatan Kubu kabupaten kubu raya

c. mian masyarakat dalam etos kerjanya.