

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia merupakan negara yang terkenal akan kekayaannya, baik itu berupa kekayaan alam maupun kekayaan budaya serta keunikan yang dimiliki penduduknya. Tak heran bila Indonesia terkenal akan banyaknya kebudayaan yang dimiliki, sebab Indonesia merupakan negara yang penduduknya terdiri dari berbagai macam etnis atau lebih dikenal dengan negara multikultural, disamping itu kekayaan budayanya pun di dorong oleh kondisi fisik negara Indonesia yang berpulau-pulau, bahkan Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di dunia. Selain terkenal sebagai negara kepulauan, Indonesia pun terkenal dengan jumlah penduduknya yang cukup padat urutan ketiga dunia.

Dengan jumlah penduduk yang besar tentu kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) pun memiliki potensi cukup besar. Mengenai kualitas SDM Indonesia, menurut Human Development, Indonesia menduduki peringkat 108 di dunia. Rendahnya kualitas SDM Indonesia di duga karena penduduk Indonesia yang kurang produktif dan kreatif, sehingga daya saing dengan negara lain cukup kecil, hal inilah yang menyebabkan peringkat SDM Indonesia berada di bawah negara-negara tetangga seperti Malaysia, Singapura dan Philipina. Sungguh miris melihat data prestasi SDM tersebut, jika kita mengingat betapa kayanya Indonesia khususnya kaya oleh Sumber Daya Alam (SDA) yang begitu berlimpah.

Sudah lumrah di dengar bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan Indonesia selalu dipandang memiliki SDM yang rendah yakni karena penduduk Indonesia yang memiliki etos kerja yang rendah. Namun perlu kita ingat bahwa dalam sejarahnya, hampir setiap suku di Indonesia memiliki nenek moyang yang sangat menjunjung tinggi budaya kerja dalam kehidupannya yang kemudian diwariskan secara turun temurun kepada penerusnya. Dapat kita ambil contoh salah satu suku di Indonesia yang memiliki etos kerja yang tinggi, yakni suku Jawa. Tingginya etos kerja yang dimiliki suku Jawa dapat kita lihat dari persebaran masyarakat suku Jawa yang banyak tersebar di kota-kota besar Indonesia, bahkan tak hanya itu suku Jawa pun ditemukan bermukim di Suriname dan Malaysia. Dalam perantauannya, masyarakat suku Jawa dikenal ulet dalam bekerja, sehingga tak heran bila masyarakat suku Jawa dapat kita temui dalam berbagai bidang pekerjaan, khususnya pemerintahan dan militer. Dari budaya kerja suku Jawa ini dapat kita lihat betapa masyarakat Indonesia pada dasarnya memiliki etos kerja atau budaya kerja yang tinggi.

Namun mengapa di zaman yang semakin modern ini SDM Indonesia dipandang memiliki etos kerja yang rendah sehingga menempatkan negara Indonesia pada posisi 108 di dunia. Ekonomi, politik, sosial dan budaya suatu bangsa sangat ditentukan oleh etos kerja masyarakatnya. Salah satu faktor yang menyebabkan krisis multidimensi Indonesia sejak tahun 1997 adalah merajalelanya etos kerja yang buruk. Padahal secara historis, etos kerja yang tinggi telah ditanamkan oleh penduduk Indonesia sejak dulu. Sehingga kini etos kerja menjadi permasalahan utama dalam pembangunan negara Indonesia.

Merupakan yang utama dalam melaksanakan pekerjaan adalah keunggulan budi dan keunggulan karakter yang menghasilkan kerja dan kinerja yang unggul pula. Tentunya, keunggulan tersebut berasal dari buah ketekunan seorang manusia Mahakarya. Kemampuan menghayati pekerjaan menjadi sangat penting sebagai upaya menciptakan keunggulan. Intinya, bahwa saat kita melakukan suatu pekerjaan maka hakikatnya kita sedang melakukan suatu proses pelayanan. Menghayati pekerjaan sebagai pelayanan memerlukan kemampuan transendensi yang bersifat melampaui ruang gerak manusia yang kecil. Hal ini semua dapat terlihat dan tertuang dalam etos kerja. Etos kerja dikatakan sebagai faktor penentu dari keberhasilan individu, kelompok, institusi dan juga yang terluas ialah bangsa dalam mencapai tujuannya.

Mengingat bahwa kebudayaan itu merupakan hasil usaha budanya rakyat Indonesia seluruhnya, maka cepat lambatnya pertumbuhan tergantung pada keaktifan peran serta segenap warga Negara Indonesia. Dengan kata lain, kebudayaan bangsa itu merupakan perwujudan tanggapan aktif penduduk terhadap lingkungan dan tantangan sejarah. Oleh karena itu usaha memajukan kebudayaan Nasional tidak mungkin terlaksana tanpa peran sertanya seluruh lapisan masyarakat Indonesia dimanapun mereka berada dan kapan saja mereka hidup.

Masalah pembangunan yang sedang giat-giatnya dilaksanakan, kita artikan sebagai usaha ke arah peningkatan kesejahteraan penduduk di segala sektor kehidupan. Dalam prosesnya, usaha itu mendorong kita untuk mengambil alih teknologi dan ilmu pengetahuan guna mempercepat proses. Pengambilalihan

teknologi dan ilmu pengetahuan yang kita lakukan itu pada gilirannya akan menuntut penyesuaian budaya dalam proses penyerapannya. Teknologi dan ilmu pengetahuan yang berkembang atas dasar nilai serta gagasan tertentu namun, itu belum tentu sesuai dengan nilai-nilai dan gagasan utama yang selama ini mendominasi kehidupan sosial budaya masyarakat lokal.

Pertambahan penduduk menimbulkan berbagai pengaruh terhadap kehidupan sosial budaya bangsa. Selain diperlukan sarana dan prasarana fisik yang diperlukan untuk menampung pertumbuhan penduduk pola-pola interaksi yang menyangkut sistem sosial maupun sistem nilai dapat terpengaruh oleh karena proses penyesuaian sosial anggota masyarakat terhadap situasi dan kondisi yang ada. Orang-orang tidak sekedar harus berjuang lebih keras untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan kebudayaannya, melainkan mereka juga harus mengembangkan cara-cara yang paling efektif untuk mencapai tujuan. Dengan demikian diperlukan pengembangan sistem sosial yang memadai dan bahkan pegereran dan perluasan sistem nilai yang tidak sesuai lagi dengan perkembangan masyarakat.

Penduduk Indonesia terdiri dari berbagai ragam etnis dan suku bangsa yang tersebar diseluruh nusantara. Banyak etnis dan suku bangsa yang ada di Indonesia tentu membawa pengaruh besar pada keanekaragaman budaya. Mentalitas dan pola kehidupan pun berbeda dari etnis satu dengan etnis lainnya, termasuk didalamnya adalah etos kerja. Etos kerja pasti dimiliki oleh seorang individu ataupun kelompok. Secara umum gambaran mengenai etos kerja masyarakat Indonesia dikenal kurang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja.

Menurut catatan *Ethnologie*: Grimes (Gufran Ali Ibrahim 2004:22) terdapat 29 bahasa di Propinsi Maluku Utara. Ini sebuah realitas keberagaman. Semakin tinggi kemajuan kota dan daerah tersebut semakin tinggi pula jumlah pendatang baru. Suatu hal yang pasti bahwa pendatang itu akan tetap membawa nilai-nilai budaya seperti pada daerah asal sehingga terpadu dengan budaya lokal dan akan membentuk sebuah masyarakat yang ragam budaya. Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana membangun interaksi dan komunikasi antarsuku dan antarbudaya tersebut berjalan dengan baik maka kemungkinan akan melahirkan integrasi antarbudaya yang kemudian akan melahirkan sebuah budaya baru. Kalau kehadiran para pendatang baru dilatarbelakangi oleh nilai-nilai budaya yang baik dan dinamis, terpadu dengan budaya lokal yang dinamis pula, integrasi antarbudaya akan melahirkan sebuah budaya baru yang lebih dinamis dan lebih maju, terlebih pada budaya kerja.

Manusia adalah makhluk individu yang tidak dapat melepaskan diri dari hubungan dengan manusia lain. Sebagai akibat dari hubungan yang terjadi di antara individu-individu (manusia) kemudian lahirlah kelompok-kelompok sosial (*social group*) yang dilandasi oleh kesamaan-kesamaan kepentingan bersama. Namun bukan berarti semua himpunan manusia dapat dikatakan kelompok sosial. Untuk dikatakan kelompok sosial terdapat persyaratan-persyaratan tertentu. Dalam kelompok sosial yang telah tersusun susunan masyarakatnya akan terjadinya sebuah perubahan dalam susunan tersebut merupakan sebuah keniscayaan. Karena perubahan merupakan hal yang mutlak terjadi dimanapun tempatnya.

Setiap masyarakat mengalami perubahan sepanjang masa. Perubahan itu ada yang samar, ada yang mencolok, ada yang lambat, ada yang cepat, ada yang sebagian atau terbatas, ada yang menyeluruh. Perubahan dapat berupa pergeseran nilai sosial, perilaku, susunan organisasi, lembaga sosial, stratifikasi sosial, kekuasaan, wewenang dan sebagainya. Semua perubahan itu ada yang maju (Progress) dan ada yang mundur (Syahrial Syarbaini dan Rusdiyanta, 2009: 135).

Perubahan bisa terjadi kapan pun dan dimana pun baik pada individu, kelompok, suku, maupun bangsa. Salah satunya adalah perubahan etos kerja etnis Makian yang terjadi sejak lama dan berulang-ulang dari masa kemasa. Nenek moyang etnis Makian dikenal memiliki etos kerja yang tinggi dan di berbagai sektor kehidupan. Keunggulan pun terlihat dan bukti kongkrit pada sektor pendidikan, ekonomi, dan status sosial pada etnis Makian yang gemilang. Seiring berjalannya waktu nilai-nilai dan norma itu sedikit-sedikit telah terkikis dengan pengaruh “modernisasi”, kesadaran terhadap masa depan pada generasi muda pun memudar. Kesadaran akan tantang jaman dan persaingan pun nampaknya telah dirasakan sekarang sehingga telah terjadi perbaikan secara perlahan-lahan.

Kenyataan mengenai perubahan-perubahan dalam masyarakat dapat dianalisa dari berbagai segi diantaranya: ke “arah” mana perubahan dalam masyarakat itu “bergerak” (*direction of change*), yang jelas adalah bahwa perubahan itu bergerak meninggalkan faktor yang diubah. Akan tetapi setelah meninggalkan faktor itu mungkin perubahan itu bergerak kepada sesuatu bentuk

yang baru sama sekali, akan tetapi boleh pula bergerak kepada suatu bentuk yang sudah ada di dalam waktu yang lampau.

Berangkat dari tinjauan teoritis diatas, jika dikaitkan dengan Aspek pengembangan nilai-nilai sosial budaya merupakan suatu permasalahan yang sangat perlu diperhatikan, mengingat beragamnya latar belakang sosial, budaya dan suku enis masyarakat yang bermukim didaerah Maluku Utara. Hal ini dapat dilihat bertemunya etnis Jawa dan etnis Makian di Unit Pemukiman Transmigrasi desa Koli tidak menjadikan daerah tersebut rentang akan konflik sehingga etnis Jawa dapat dapat beradaptasi dengan baik dengan masyarakat setempat (etnis Makian).

Bertemunya suku-suku bangsa ini tentu saja menghadirkan perbedaan-perbedaan, terutama dalam hal bahasa, agama, adat istiadat, norma-norma maupun etos kerja masing-masing. Dalam hal aktifitas keseharian, tentu saja masing-masing melaksanakannya sesuai dengan nilai-nilai dan patokan-patokan yang mencerminkan budaya sukunya (Koentjaraningrat, 1993:3).

Dengan bertemunya berbagai kelompok sosial, suku-suku bangsa pada suatu wilayah dapat terjadi dua kemungkinan proses sosial (hubungan sosial atau interaksi sosial), yaitu hubungan sosial yang positif dan negatif. Dampak positif dari interaksi sosial etnis Jawa dengan etnis Makian dapat dilihat dari hubungan mereka membangun *tim work* dalam berbagai bidang, dimana mereka dapat meniru tata cara ataupun nilai-nilai antara satu dengan yang lainnya, bahkan inovasi baru dalam hal pengolahan lahan pertanian dari etnis Jawa yang dapat meningkatkan produktifitas, dan begitu pula sebaliknya diberbagai bidang. Dalam

perkembangan selanjutnya, satu sama lain dapat bertukar pengalaman dan pengetahuan diberbagai bidang kehidupan. Jika kontak-kontak tersebut berlangsung secara terus menerus dalam waktu tertentu, tidak menutup kemungkinan akan terjadinya transformasi, bahkan membentuk budaya baru yang merupakan hasil dari transformasi kedua etnis ini.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merasa tertarik unuk mengangkat permasalahan ini melalui suatu penelitian dengan formulasi judul sebagai berikut: **Transformasi Etos Kerja Etnis Jawa Terhadap Etnis Makian** (*suatu penelitian di Unit Pemukiman Transmigrasi desa Koli Kecamatan Oba Kota Tidore*).

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah proses transformasi etos kerja etnis Makian?
2. Faktor-faktor apakah yang mendorong terjadinya transformasi etos kerja etnis Makian?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Secara umum penelitian ini adalah untuk mendeskripsi dan menjelaskan Transformasi etos kerja etnis Jawa terhadap etnis Makian.

Ada pun yang menjadi tujuan khusus dalam penelitian ini sebagai berikut:



1. Untuk memperoleh gambaran tentang Transformasi etos kerja etnis Jawa terhadap etnis Makian.
2. Mendiskripsikan faktor-faktor yang mendorong terjadinya transformasi etos kerja etnis Makian.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan kontribusi bagi:

1. Bagi calon penulis, bermanfaat untuk menambah pengetahuan serta mengembangkan kemampuan berfikir melalui penulisan karya ilmiah di bidang ilmu sosial. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah penelitian di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Gorontalo.
2. Bermanfaat bagi penelitian yang lebih luas dan lebih mendalam dalam rangka menambah wawasan penulisan transformasi etos kerja di Indonesia.
3. Memberikan sumbangan pemikiran bagi masyarakat dalam menambah wawasan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kreativitas dalam kehidupan kesehariannya.
4. Dapat menjadi bahan informasi yang dapat memberikan sedikit gambaran bagi penelitian lain yang ada kaitannya dengan penelitian ini.