

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam kehidupan sosial tidak akan terlepas dari konflik ketika interaksi antar sesama individu maupun kelompok terjadi, konflik merupakan hal yang lumrah atau wajar. Konflik adalah suatu proses sosial dimana dua orang atau kelompok berusaha menyingkirkan pihak lain dengan cara menghancurkan atau membuatnya tidak berdaya. Latar belakang konflik, sebagai proses sosial seperti adanya perbedaan ciri-ciri yang dibawa individu terlibat dalam suatu interaksi. Di antaranya adanya perbedaan ciri-ciri fisik, pengetahuan, adat istiadat, keyakinan dan lain sebagainya.

Konflik dapat terjadi di berbagai bidang kehidupan seperti dalam ranah industri. Industri menjadi salah satu sektor yang berperan penting dalam perkembangan dan pembangunan wilayah. Secara umum kegiatan industri ini mampu menjamin keberlangsungan proses pembangunan di suatu wilayah. Sehingga kegiatan industri menjadi salah satu keutamaan dalam pembangunan dan perkembangan ekonomi. Proses industrialisasi merupakan kegiatan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dalam tingkat hidup yang lebih maju (Arsyad, 1992).

Perkembangan industri yang kian terus meningkat, membuat para pengusaha tertarik membuka lahan industri di pedesaan. Hal ini, terjadi akibat menipisnya lahan di wilayah perkotaan untuk dibangun sebuah pabrik. Maka dialihkan lahan yang akan dibangun pabrik di pedesaan, karena di pedesaan masih banyak tempat atau lahan kosong yang tepat untuk dibangun sebuah industri seperti pabrik. Pembukaan industri ini tentu nantinya akan memerlukan atau menyerap tenaga untuk bekerja di pabrik yang akan dibangun tersebut. Semakin besar industri tersebut, maka akan memerlukan banyak pula tenaga kerja yang siap untuk bekerja di industri.

Proses industrialisasi tidak akan terlepas dari berbagai aktor, salah satunya ialah tenaga kerja yang memiliki peran dalam proses produksi barang maupun jasa. Tenaga kerja menjadi elemen utama untuk berjalannya sebuah industri. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna mneghasikan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja mencakup pekerja/buruh, pegawai negeri, tentara, orang yang sedang mencari pekerjaan, orang-orang yang berprofesi bebas seperti pengacara, dokter, pedagang, penjahit, dan lain-lain. Masing-masing profesi tersebut berbeda satu dengan yang lainnya walaupun semuanya termasuk dalam kategori tenaga kerja. Hal ini karena hubungan hukum dan peraturan yang mengaturnya juga berbeda (Maimun, 2007 : 11).

Undang-undang No. 13 Tahun 2003, antara lain menyebutkan bahwa : tiap-tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, tidak boleh ada deskriminasi antara pekerja wanita dan pria. Adapun ruang lingkup tenaga kerja menurut undang-undang ini adalah *pre-employment*, *during employment*, dan *post employment*. Tenaga kerja berhak atas pembinaan dan perlindungan dari pemerintah (Bambang, 2013 : 48).

Tenaga kerja tidak lepas dari hubungan antara kaum proletar dan kaum bourjuis, karena dalam suatu ruang lingkup kerja kedua tersebut selalu beriringan. Keterkaitan antara keduanya tak jarang memicu suatu konflik dalam sebuah hubungan kerja. Konflik dalam dunia kerja sudah pasti ada dan terkadang memang dibutuhkan. Terkadang konflik sebagai alat untuk mempererat solidaritas dan kerjasama antara perusahaan dengan pekerja. Meskipun konflik tidak selamanya dibutuhkan dalam suatu ruang lingkup kerja, tapi nyatanya peran konflik ini sangatlah penting.

Menurut Badan Pusat Statistik jumlah tenaga kerja di Indonesia mengalami peningkatan pada tahun 2013 sampai tahun 2015. Pada tahun 2013 jumlah tenaga kerja mencapai 115.929.612 orang, tahun 2014 berjumlah 118.169.922 orang dan tahun 2015 berjumlah 120.846.821 orang. Dari data di atas Bangka Belitung juga mengalami peningkatan jumlah tenaga kerja pada rentang tahun 2013 sampai tahun 2015 dengan

rincian yaitu tahun 2013 dengan jumlah 619.700 orang, tahun 2014 dengan jumlah 636.959 orang dan tahun 2015 dengan jumlah 665.842 orang.

Menurut Badan Pusat Statistik Kabupaten Bangka tahun 2015, Jumlah penduduk Kabupaten Bangka usia 15 tahun ke atas atau yang termasuk penduduk usia kerja (PUK) pada tahun 2015 sebanyak 225.989 jiwa (hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS), Agustus 2015). Sebesar 63,88 persen dari PUK termasuk dalam penduduk angkatan kerja (bekerja dan/atau mencari kerja) dan sisanya 36,12 persen adalah penduduk bukan angkatan kerja (sekolah, mengurus rumah tangga dan lainnya).

Meningkatnya jumlah tenaga kerja khususnya di Bangka membuat pemerintah maupun swasta mulai mencari alternatif lain untuk menyeimbangkan tenaga kerja yang akan bekerja. Pihak pemerintah dan swasta melakukan kerjasama untuk membuka lapang pekerjaan baru terkait tingginya angka tenaga kerja. Alternatif lainnya yakni mendirikan pabrik-pabrik di beberapa daerah di Bangka, salah satunya pabrik ubi *casesa* (tapioka). Pabrik ubi *casesa* ini sudah didirikan dan sudah mulai memproduksi di beberapa desa yang ada di Bangka seperti di Desa Puding Besar.

Menurut Bupati Bangka Tarmizi dalam [bangkapos.com](http://bangkapos.com), beliau mengatakan bahwa Pemerintah Kabupaten Bangka juga mempersiapkan sumber daya manusia untuk membantu para petani singkong *casesa* serta

menyerap tenaga kerja manusia yang efektif untuk mengembangkan sektor industri khususnya di Bangka.

Pembangunan pabrik ini adalah salah satu cara pemerintah untuk membantu meningkatkan ekonomi dan tingkat kesejahteraan masyarakat Desa Puding Besar, karena besar kemungkinan masyarakat Desa Puding Besar bisa bekerja dan membantu mengelola pabrik ubi *casesa* tersebut. Tapi, pembangunan pabrik-pabrik ini tak jarang selalu mendapat respon baik dari masyarakat. Terkadang ada masyarakat yang menolak apabila di desa yang mereka tinggal akan didirikan sebuah bangunan pabrik, karena dampak yang akan ditimbulkan dari sebuah pabrik tidaklah kecil, pasti akan memberikan dampak yang sangat besar dalam jangka waktu yang panjang.

Namun, seringkali adanya penolakan dari masyarakat terhadap keberadaan pabrik ini akhirnya menimbulkan konflik. Konflik bisa terjadi dimana saja, sama siapa saja, dan bahkan konflik terkadang memang dibutuhkan. Biasanya, konflik yang terjadi di dalam lingkungan pabrik ialah konflik antara perusahaan dengan masyarakat sekitar. Konflik terjadi karena adanya aktor-aktor yang mempunyai kepentingan yang berbeda hanya untuk mendapatkan keuntungan. Serta konflik antara pengusaha atau pihak pabrik dengan masyarakat ini bukanlah hal yang fenomenal lagi di kalangan masyarakat, sudah banyak terjadi di beberapa daerah di Bangka terkait keberadaan pabrik.

Pabrik ubi *casesa* (tapioka) yang ada di Desa Puding Besar, merupakan salah satu pabrik yang juga tidak lepas dari konflik. Konflik sudah menjadi hal yang harus siap untuk dihadapi. Konflik di Desa Puding Besar ini terkait keberadaan pabrik ubi *casesa* ialah konflik antara pengusaha (pihak pabrik) dengan masyarakat. Masyarakat yang di maksud ialah masyarakat yang melamar pekerjaan di pabrik ubi *casesa* dan masyarakat yang tinggal di daerah Puding Besar. Masyarakat melakukan aksi (demo) terhadap adanya ketidakpuasan masyarakat dalam hasil rekrutmen tenaga kerja di pabrik ubi *casesa* tersebut. Rekrutmen tenaga kerja harusnya berdasarkan dengan peraturan dan ketetapan yang telah ada, namun nyatanya ada sistem-sistem yang tidak baik dalam rekrutmen tenaga kerja di pabrik ubi *casesa*.

Konflik yang terjadi di Desa Puding Besar muncul akibat adanya pihak-pihak yang memiliki otoritas. Pihak-pihak tersebut ialah pihak yang memiliki otoritas tersebut, kemudian menciptakan kepentingan. Hingga seseorang yang memiliki otoritas tersebut merupakan pihak yang paling berpengaruh konflik itu terjadi.

Secara umum, proses rekrutmen tenaga kerja di pabrik melalui berbagai tahapan dalam mendapatkan tenaga kerja yang produktif. Berbagai tahapan tersebut diantaranya persyaratan rekrutmen pegawai secara administratif, wawancara, tes tertulis, ditentukan oleh perusahaan

atau pabrik yang ingin merekrut pegawai guna mendapatkan hasil produksi barang maupun jasa secara efektif dan efisien.

Namun hal berbeda terjadi di Desa Puding Besar, proses rekrutmen tenaga kerja sudah sesuai dengan kriterianya. Tetapi, ada beberapa hal-hal yang membuat masyarakat tidak puas terhadap perekrutan tenaga kerja di pabrik ubi *casesa*. Tenaga kerja yang diterima berdasarkan wilayah atau daerahnya bukan berdasarkan kualitas dan mutu dari tenaga kerja (orang) tersebut. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan terkait konflik rekrutmen tenaga kerja di pabrik ubi *casesa* Desa Puding Besar.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut yaitu :

1. Bagaimanakah gambaran konflik rekrutmen tenaga kerja di pabrik ubi *casesa* Desa Puding Besar ?
2. Apa saja faktor-faktor penyebab terjadinya konflik rekrutmen tenaga kerja di pabrik ubi *casesa* Desa Puding Besar ?
3. Bagaimanakah perkembangan konflik rekrutmen tenaga kerja di pabrik ubi *casesa* Desa Puding Besar ?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan gambaran konflik rekrutmen tenaga kerja di pabrik ubi *casesa* Desa Puding Besar.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor terjadinya konflik rekrutmen tenaga kerja di pabrik ubi *casesa* Desa Puding Besar.
3. Untuk mendeskripsikan perkembangan konflik rekrutmen tenaga kerja di pabrik ubi *casesa* Desa Puding Besar.

### D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat di antaranya adalah :

#### 1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat menyumbangkan ilmu pengetahuan dan informasi mengenai rekrutmen tenaga kerja serta menjadi landasan untuk mengkaji seputar permasalahan terkait konflik terhadap rekrutmen tenaga kerja di pabrik. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan memperkaya sosiologi yakni sosiologi konflik terkait konflik industri.

## 2. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat dijadikan acuan atau literatur selanjutnya bagi peneliti yang meneliti persoalan rekrutmen tenaga kerja dan menjadi masukan bagi para *stackholder* bagi perusahaan untuk merekrut tenaga kerja di pabrik.

### E. Tinjauan Pustaka

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis konflik rekrutmen tenaga kerja di pabrik ubi *casesa* Desa Puding Besar. Untuk itu, sebagai bahan pertimbangan peneliti mencantumkan tiga penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti lain dan dianggap memiliki kesamaan dalam penelitian. Adapun persamaan dari penelitian sebelumnya yaitu membahas tentang konflik industri dan metode penelitian yang digunakan. Adapun tiga penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai tinjauan pustaka, yaitu

Pertama, penelitian dilakukan oleh Katon Baskoro (2014), yang berjudul “*Konflik Industri Dalam Hubungan Buruh Dan Pengusahastudi Kasus Mekanisme Konflik Industri Dalam Hubungan Buruh Dan Penguasaha di Perusahaan “X”, Malang*”. Penelitian tersebut, Katon mendeskripsikan tentang konflik yang terjadi antara buruh dan pengusaha perusahaan “X” Malang. Konflik ini disebabkan oleh kontrol yang dilakukan oleh pihak perusahaan (pengusaha beserta manajemen) terhadap buruh yang dinilai terlalu memberatkan buruh. Penelitian ini membahas

bagaimana mekanisme konflik yang diawali dengan distribusi wewenang dan kekuasaan hingga terbentuknya kelompok kepentingan antara pihak buruh dan perusahaan “X”, Malang.

Selain itu, mekanisme konflik terbentuk dari keterkaitan unsur yang muncul akibat distribusi wewenang dan kekuasaan. Implikasi tersebut menjadikan beberapa unsur saling terkait dan bekerja semenjak prakonflik hingga pasca konflik. Unsur yang muncul di antaranya hubungan kekuasaan antara pengusaha dan buruh kerah biru, dominasi yang digambarkan dengan perintah dan sanksi, keterpaksaan yang dialami oleh buruh kelas biru, bentuk kepentingan yang secara teoritis terdiri dari kepentingan manifes dan laten. Dalam mekanisme konflik, peneliti menemukan bahwa kepentingan manifes tidak hanya terbentuk melalui kesadaran, namun terbentuk pada saat buruh dengan kapasitasnya tidak memiliki kemampuan untuk mempertahankan diri sebagai kelompok tertindas. Penyelesaian konflik dilakukan melalui *compromise* oleh pihak buruh dan pihak perusahaan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan menggunakan pendekatan studi kasus intrinsik karena studi yang dilakukan merupakan studi yang menarik dan peneliti berusaha memahami secara lebih mendalam dan kekhususan dari suatu kasus.

Penyelesaian konflik dilakukan melalui *compromise* oleh pihak buruh dan pihak perusahaan. Pihak perusahaan diwakili oleh cucu dari

pengusaha dan tidak memiliki hubungan struktural dalam perusahaan. Hal ini dilakukan karena memiliki pandangan yang berbeda dengan pihak struktur perusahaan mengenai mekanisme penyelesaian konflik industri. Perbedaan pandangan ini ditunjukkan dengan mekanisme penyelesaian konflik yang dilakukan. Pihak perusahaan menghendaki penyelesaian melalui PHI sedangkan cucu pemilik perusahaan menginginkan penyelesaian konflik melalui bipartit sehingga konflik dapat segera terselesaikan

Lemahnya kekuatan buruh dan tidak terorganisirnya kelompok buruh justru membuahkan hasil perjuangan yang tidak maksimal. Namun, pada saat ini upaya yang dilakukan oleh buruh lebih terorganisir dengan adanya serikat buruh. Terbentuknya serikat buruh dapat memberikan dampak yang baik dalam menunjang perjuangannya karena dapat meningkatkan pengetahuan tentang ketenagakerjaan dan kemampuan dalam melakukan lobi atau negosiasi dalam menyelesaikan permasalahan

Persamaan penelitian ini dengan yang akan diteliti adalah lokus penelitiannya berdomisili di kawasan pabrik, dan perbedaan penelitian Katon dengan yang akan diteliti ialah distribusi wewenang dan kekuasaan yang secara teoritis menjadikan faktor adanya pertentangan sosial dalam masyarakat industri saat ini. Peneliti melihat bagaimana mekanisme keberlangsungan konflik dimulai dari distribusi wewenang dan kekuasaan sehingga menyebabkan pertentangan antara buruh dan pengusaha. Unit kedua dalam penelitian ini yaitu kepentingan laten yang dimiliki oleh

buruh dan berimplikasi pada pembentukan kelompok semu. Gejala ini merepresentasikan timbulnya benih-benih konflik yang disebabkan oleh dominasi kelompok superordinat terhadap subordinat. Pada unit selanjutnya ialah kepentingan manifest dan kelompok kepentingan sebagai tindak lanjut dari kepentingan laten. Hal ini merepresentasikan kepentingan yang disadari oleh buruh yang menyadari apa yang harus diperjuangkan. Sedangkan yang akan diteliti oleh peneliti adalah akan mengkaji permasalahan terkait rekrutmen tenaga kerja di suatu perusahaan atau pabrik, dimana ada hal yang menarik untuk diteliti.

*Kedua*, penelitian dilakukan oleh Vieronica Varbi Sununianti (2013), yang berjudul *“Konflik Hubungan Industrial Suatu Kajian Pasar Kerja Fleksibel di Perguruan Tinggi”*. Dalam penelitian tersebut Vieronica mendeskripsikan bahwa konflik hubungan kerja yang terjadi tidak terlepas dari rangkaian perubahan status badan hukum UI itu sendiri. Hal inilah yang akhirnya memunculkan tumbuhnya serikat pekerja dengan keanggotaan yang beragam. Disamping itu, temuan juga menunjukkan terjadinya sejumlah demonstrasi (protes sosial) dari serikat kerja serta mobilisasi dan penggiringan penyelesaian permasalahan hubungan kerja di UI, termasuk memperluas jaringan ke luar universitas. Dalam hal ini, sistem kerja fleksibel diketahui mampu memungkinkan tumbuhnya serikat pekerja, meskipun kekuatan dan keberlanjutan serikat masih memerlukan kajian secara lebih mendalam.

Pasar kerja fleksibel merupakan konsep baru dari kapitalisme modern yang kini diterapkan di berbagai negara. Penerapan sistem kerja ini tiada lain sebagai dampak dari perubahan orientasi ekonomi global yang mengarah menjadi lebih fleksibel disertai meningkatnya liberalisasi perekonomian. Pasar kerja fleksibel diperlukan sebagai upaya menanggulangi guncangan ekonomi serta meningkatkan efisiensi serta optimalisasi keuntungan. Disamping itu, sistem kerja ini juga memungkinkan para pelaku pasar kerja (pencari dan pemberi kerja) untuk dapat menyesuaikan (fleksibel) kondisi kerja sesuai dengan keadaan terkini. Pemerintah Indonesia tidak terkecuali juga melegalkan penerapan sistem kerja fleksibel ini. Sementara itu, sistem pasar kerja fleksibel ini sendiri memerlukan asumsi serta sejumlah prasyarat agar sesuai dengan tujuannya. Adapun syarat utama bagi penyelenggaraan sistem pasar kerja fleksibel ini adalah tersedianya kebijakan pasar kerja yang aktif beserta jaminan sosial bagi pekerjanya. Praktik sistem pasar kerja fleksibel ini pun tidak semata terjadi di industri manufaktur, perbankan, pertambangan, dan perkebunan, melainkan juga di institusi pendidikan, terlebih universitas negeri. Salah satu universitas negeri di Indonesia yang menerapkan sistem kerja fleksibel ini serta menimbulkan keresahan sosial bagi sejumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikannya adalah Universitas Indonesia (UI).

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah kedua penelitian ini mengkaji tentang masalah konflik industri. Adapun

perbedaannya penelitian Vieronica lebih fokus pada konflik industri terkait tenaga kerja di perguruan tinggi, sedangkan penelitian ini akan mengkaji lebih fokus terhadap konflik rekrutmen tenaga kerja, yakni sebelum para pekerja bekerja.

*Ketiga*, penelitian dilakukan oleh Efi Asmi Suryani (2014) yang berjudul “*Resolusi Konflik Antara Pengusaha dan Pekerja di Pabrik Rokok Studi Kasus Mengenai Demonstrasi Pekerja Akibat Pelanggaran Hak Normatif yang di Lakukan Oleh Pengusaha di Pabrik Rokok Adi Bungsu Kota Malang*”. Dalam penelitian tersebut Efi mendeskripsikan bahwa konflik disebabkan oleh pengusaha yang berencana menurunkan THR dan menetapkan uang pesangon yang tidak sesuai dengan masa kerja pekerja borongan. Resolusi konflik yang ditempuh terkait konflik rencana penurunan THR dan konflik penetapan uang pesangon pekerja yang di-PHK dapat terselesaikan secara bipartit dengan menerapkan demokrasi industri. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus.

Adanya perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha di pabrik tersebut yang kemudian memicu terjadinya konflik. Kekecewaan akibat tindakan pengusaha tersebut menimbulkan kesadaran kolektif di kalangan pekerja untuk melakukan perlawanan kepada pengusaha. Kesadaran kolektif pekerja tersebut diwujudkan dengan melakukan aksi protes berupa demonstrasi.

Kemudian hasil penelitian terkait hubungan industrial antara pekerja dan pemilik pabrik pasca resolusi konflik menunjukkan kondisi hubungan yang harmonis. Selain itu, pekerja dan pengusaha telah memperbaiki pola pengambilan keputusan sehingga berbagai kebijakan yang akan diterapkan di pabrik merupakan hasil dari musyawarah bersama. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat beberapa konflik laten di pabrik tersebut baik antara mandor dengan pekerja maupun antar pekerja kelas bawah pasca terjadinya beberapa konflik terbuka yang telah terselesaikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa konflik tidak dapat dihindari karena konflik merupakan kenyataan sosial di suatu relasi dalam sistem.

Resolusi konflik di Pabrik Rokok Adi Bungsu terkait kasus rencana penurunan THR maupun penetapan uang pesangon dapat ditempuh melalui jalur bipartit dengan menerapkan demokrasi industri sehingga konflik tersebut dapat terselesaikan. Penerapan demokrasi industri di meja perundingan dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini: pengusaha dan pekerja mengungkapkan secara terbuka mengenai apa yang sebenarnya mereka inginkan, kedua belah pihak yang terlibat kemudian melakukan upaya tawar-menawar secara kolektif, pengusaha dan pekerja berusaha untuk saling mengurangi tuntutan dengan mengedepankan prinsip saling memahami kondisi satu sama lain.

Perubahan yang terjadi pasca resolusi konflik dapat dilihat dari adanya perbaikan pola pengambilan keputusan oleh pekerja dan pengusaha

dalam musyawarah tahunan mengenai upah maupun THR. Keputusan yang diperoleh merupakan hasil perumusan dan kesepakatan bersama sehingga hal tersebut dapat meminimalisir terjadinya konflik seperti pada tahun-tahun sebelumnya karena tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

Terdapat juga persamaan dan perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti yaitu persamaannya kedua penelitian ini sama-sama meneliti atau mengkaji permasalahan terkait konflik industri. Adapun perbedaannya dalam penelitian Efi mengatakan bahwa kespesifikan kasus yang dipilih oleh peneliti adalah latar belakang konflik yang akan diteliti oleh peneliti merupakan konflik yang berbeda dengan konflik industri pada umumnya. Pada umumnya, konflik yang terjadi cenderung pada aspek pengupahan. Keunikan tersebut dapat dilihat dari konflik yang terjadi di Pabrik Rokok Adi Bungsu baik rencana penurunan THR maupun penetapan uang pesangon pekerja yang dilakukan oleh pengusaha. THR dan uang pesangon sesungguhnya tidak hanya berkaitan dengan kepentingan ekonomi pekerja namun juga penghargaan yang harus diperoleh pekerja sesuai dengan masa kerja mereka. Sedangkan peneliti akan mengkaji tentang faktor apa saja terkait perekrutan tenaga kerja di pabrik seperti cara menyeleksi pekerja pabrik, sesuai dengan peraturan maupun perjanjian yang telah disepakati.

## F. Kerangka Teoritis

Dalam penelitian ini akan menggunakan teori konflik menurut Ralf Dahrendorf (Raho, 2007: 78) mengatakan bahwa dalam fungsionalisme struktural, keseimbangan atau kestabilan bisa bertahan karena kerja sama yang sukarela atau karena konsensus yang bersifat umum. Dalam teori konflik, kestabilan atau keseimbangan terjadi karena paksaan. Hal ini berarti bahwa dalam masyarakat ada beberapa posisi yang mendapat kekuasaan dan otoritas untuk menguasai orang lain sehingga kestabilan bisa di capai.

Menurut Ralf Dahrendorf, berbagai posisi yang ada di dalam masyarakat memiliki otoritas atau kekuasaan dengan insensitas yang berbeda-beda. Kekuasaan dan otoritas itu tidak terdapat secara instrinsik di dalam pribadi-pribadi melainkan dalam posisi-posisi yang mereka tempati. Kekuasaan dan otoritas selalu mengandung dua unsur, yakni penguasa (orang yang berkuasa) dan orang yang dikuasai atau atasan dan bawahan. Mereka yang menduduki posisi sebagai penguasa atau atasan diharapkan untuk mengontrol orang-orang yang dikuasai atau bawahan. Dengan demikian orang-orang itu menjadi berkuasa atau mempunyai otoritas bukan karena tipe kepribadiaannya yang demikian melainkan karena masyarakat mengharapkannya demikian. Hal ini mengingat kekuasaan atau otoritas adalah sesuatu yang sah (*legitimate*). Oleh karena itu kekuasaan itu adalah sah (*legitimate*) maka sah pula sangsi-sangsi yang dikenakan terhadap orang-orang yang melawan kekuasaan itu.

Kekuasaan dan otoritas tidak bersifat tetap karena ia melekat pada posisi dan bukan pada pribadi. Jadi, orang bisa saja berkuasa atau mempunyai otoritas dalam latarbelakang tertentu dan tidak mempunyai kuasa atau otoritas tertentu dalam latarbelakang yang lain. Kekuasaan atau otoritas di dalam suatu perkumpulan bersifat dialektik. Dalam setiap perkumpulan hanya akan terdapat dua kelompok yang bertentangan, yakni kelompok yang berkuasa atau atasan dan kelompok yang dikuasai atau bawahan. Kedua kelompok ini mempunyai kepentingan yang berbeda. Mereka disatukan hanya ada kepentingan bersama.

Menurut Dahrendorf (Ritzer, 2010 : 155), otoritas yang melekat pada posisi adalah unsur kunci dalam analisis Dahrendorf. Otoritas secara tersirat menyatakan superordinasi dan subordinasi. Mereka yang menduduki posisi otoritas diharapkan mengendalikan bawahan. Artinya, mereka berkuasa karena harapan dari orang yang berada di sekitar mereka, bukan karena ciri-ciri psikologis mereka sendiri.

Otoritas tidak konstan karena ia terletak dalam posisi bukan di dalam orangnya. Karena itu seseorang yang berwenang dalam satu lingkungan tertentu tak harus memegang posisi otoritas di dalam lingkungan yang lain. Begitu pula seseorang yang berada dalam posisi subordinat dalam satu kelompok, mungkin menempati posisi yang superordinat dalam kelompok lain. Ini berasal dari argumen Dahrendorf yang menyatakan bahwa masyarakat tersusun dari sejumlah unit yang ia sebut asosiasi yang dikoordinasikan secara imperatif. Masyarakat terlihat

sebagai asosiasi individu yang dikontrol oleh hierarki posisi otoritas. Karena masyarakat terdiri dari berbagai posisi, seorang individu dapat menempati posisi yang subordinat di unit lain.

### G. Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini akan dibuat kerangka berpikir peneliti mempermudah pengarahannya proses penelitian secara benar. Adapun kerangka berpikir yang telah dirumuskan, yaitu :



Berdasarkan bagan di atas, masyarakat dan stakeholder merupakan subjek yang utama. Masyarakat sebagian besar memiliki peran sebagai tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan. Stakeholder sebagai aktor atau pihak yang memiliki pengaruh yang besar dalam prosedur produksi suatu

perusahaan. Kedua subjek tersebut memang memiliki kepentingan yang sama, serta adanya otoritas yang melekat pada posisi yang ditempati oleh seseorang. Otoritas tersebut terbentuk karena adanya kepentingan dan kebutuhan. Hingga kedua elemen tersebut saling beiringan. Sama halnya dengan keberadaan pabrik ubi casesa di Desa Puding Besar ini. Pabrik ubi casesa ini memerlukan tenaga kerja untuk menjalankan sebuah perusahaan agar bisa berproduksi dengan ketentuannya. Sehingga tidak jarang konflik pun terjadi. konflik terjadi bisa diakibatkan oleh antara pengusaha dengan tenaga kerja atau pengusaha dengan masyarakat. Selanjutnya hasil analisis tersebut akan menggambarkan bagaimana gambaran konflik, perkembangan konflik dan faktor penyebab konflik rekrutmen tenaga kerja di Pabrik Ubi *Casesa* Desa Puding Besar.

#### **H. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini diawali dengan studi literatur yang terkait dengan permasalahan disabilitas, baik itu penelitian sebelumnya atau wacana terkait. Selain itu, dilakukan diskusi dan pra observasi untuk melengkapi gambaran penyandang tuna daksa dalam penulisan untuk memperkuat argumen peneliti.

Pada bab pertama menjelaskan beberapa tahap yang akan dijelaskan. Pertama, latar belakang adalah alasan peneliti ingin meneliti masalah atau objek penelitiannya. Sesuai dengan topik yang akan diteliti, maka latar belakang peneliti dalam penelitian ini tertarik meneliti masalah

konflik rekrutmen tenaga kerja di pabrik ubi *casesa* Desa Puding Besar. Selanjutnya terdapat rumusan masalah yang merupakan pertanyaan yang akan diteliti. Lalu, tujuan penelitian yang merupakan jawaban atas rumusan masalah penelitian. Kemudian, terdapat pula manfaat penelitian yang terdiri atas manfaat teoritis dan manfaat praktis. Tahap selanjutnya terdapat tinjauan pustaka yang merupakan literatur penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dan perbedaan dengan penelitian yang diteliti. Tahap selanjutnya yaitu kerangka teoritis dimana tahap ini merupakan alat analisis untuk mengkaji permasalahan yang diteliti. Tahapan terakhir yaitu kerangka berpikir. Kerangka berpikir dibuat untuk memudahkan peneliti untuk mengurutkan alur pikir penelitian.

Bab selanjutnya menjelaskan tentang metode penelitian. Metode penelitian menggunakan jenis kualitatif dan pendekatan studi kasus. Lokasi penelitian ini akan diambil di Desa Puding Besar dengan objek penelitian tentang konflik rekrutmen tenaga kerja di pabrik ubi *casesa*. Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara tak terstruktur sebagai data utama data serta dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan tahap pengumpulan data, reduksi data, display data, dan verifikasi data.

Pada bab berikutnya mengenai gambaran umum objek penelitian. Dalam gambaran umum, penelitian ini memberikan gambaran berupa data profil dan letak geografis Desa Puding Besar, kondisi sarana dan

prasaranan Desa Puding Besar, sistem mata pencaharian, gambaran umum pabrik ubi *casesa* serta gambaran umum tenaga kerja di pabrik ubi *casesa* Desa Puding Besar.

Kemudian, bab selanjutnya merupakan hasil dan pembahasan. Bab ini menjelaskan atau menganalisis gambaran konflik dan faktor-faktor penyebab terjadinya konflik rekrutmen tenaga kerja di pabrik ubi *casesa* Desa Puding Besar.

Bab terakhir yaitu penutup dibagi atas dua tahap yaitu kesimpulan yang merupakan hasil akhir dari penelitian dan saran yang berupa rekomendasi- rekomendasi bagi berbagai pihak terkait permasalahan rekrutmen tenaga kerja.

