

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pembangunan pabrik di ruang lingkup pedesaan merupakan langkah yang tepat untuk memajukan desa tersebut yang akan di bangun suatu pabrik. Pembangunan pabrik di Desa Puding Besar ini yakni pabrik ubi *casesa*, yang mana merupakan suatu terobosan terbaru untuk Desa ini karena pabrik yang di bangun di desa Puding Besar ini merupakan pabrik yang memproduksi jumlah hasil ubi *casesa* yang besar.

Dari jumlah pelamar yang mengantar berkas lamaran ada 1087 orang, yang lulus hingga tes kesehatan ada 141 orang. Dari 141 orang ini tentu sudah dilakukan penyaringan yang ketat meski ada 76 orang yang tersebut merupakan rekomendasi dari pemilik lahan ganti rugi PT. SBT. Perjanjian awal pemilik lahan yang menjual lahan ke PT. SBP akan wajib merekomendasikan 1 orang untuk bekerja di pabrik tersebut dan mengikuti tes hanya sebagai formalitas saja.

Terkait dengan kekuasaan, kekuasaan muncul karena adanya otoritas dan kepentingan yang berbeda-beda yang dimiliki oleh seseorang. Otoritas muncul karena adanya kepentingan hingga menyebabkan kedudukan yang ditempat seseorang itu sangat berpengaruh. Otoritas yang terjadi pada saat rekrutmen tenaga kerja di pabrik ubi *casesa* Desa Puding

Besar karena adanya kepentingan antara pihak PT. SBP dengan masyarakat Desa Puding Besar. Kepentingan ini didasari oleh pihak-pihak yang memiliki otoritas. Adapun di antaranya Kepala Desa, Pihak PT. SBP, masyarakat Desa Puding Besar serta aktor-aktor yang memiliki kepentingan lain.

Konflik perekrutan tenaga kerja muncul karena beberapa faktor penyebab, di antaranya *pertama*, pelanggaran atas perjanjian secara lisan antara pihak perusahaan pabrik dengan masyarakat Desa Puding Besar. *Kedua*, tidak transparannya rekrutmen tenaga kerja. *Ketiga*, ketidakpuasan pemilik lahan ganti rugi terhadap hasil rekrutmen tenaga kerja.

Beberapa faktor di atas menjadi penyebab terjadinya konflik perekrutan tenaga kerja. Masyarakat sempat melakukan aksi demo di kantor desa untuk menuntut perjanjian awal dari pihak perusahaan. Jika permasalahan itu tidak segera di klarifikasi maka masyarakat akan tetap melakukan aksi demo tersebut.

Penyelesaian konflik menggunakan cara kompromi (perundingan). Kompromi dilakukan oleh pihak-pihak yang memiliki kekuasaan atau kekuatan yang tinggi seperti Kepala Desa, TIM 10 dan pihak PT. SBP. Dan kemudian hasil yang ditemukan untuk menyelesaikan konflik ini yakni dengan kompromi. Sehingga dari hasil tersebut Kepala Desa langsung, untuk di sampaikan kepada masyarakat Desa Puding Besar. Hal ini dilakukan untuk menghentikan aksi demo dari masyarakat dan juga untuk menepati perjanjian mereka pada awal kesepakatan yang telah

dibuat oleh kedua belah pihak antara pihak perusahaan dan masyarakat. Setelah dilakukan kompromi aksi demo itu berhenti ketika perjanjian itu ditepati, karena keinginan dan kesepakatan masyarakat sudah ditepati. Kompromi memang sangat tepat untuk dipakai menyelesaikan permasalahan ini.

Jadi, Otoritas memang sangat diutamakan, siapa yang memiliki kuasa pasti mereka bisa mendapatkan apa yang diinginkan. Karena adanya kepentingan yakni untuk mendapatkan keuntungan dan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

B. Implikasi Teoritis

Menurut Ralf Dahrendorf, berbagai posisi yang ada di dalam masyarakat memiliki otoritas atau kekuasaan dengan intensitas yang berbeda-beda. Kekuasaan atau otoritas itu tidak terdapat secara instrinsik di dalam pribadi-pribadi melainkan dalam posisi-posisi yang mereka tempati. Kekuasaan atau 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 kepribadiannya 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 atau 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.

Hubungan teori konflik dengan penelitian ini adalah dilihat dari masyarakat yang sangat tergantung pada orang lain. Masyarakat sangat membutuhkan pekerjaan untuk memperoleh penghasilan sebagai mata pencaharian sebagai bertahan hidup. Setiap individu pasti memiliki kebutuhan dan kepentingan yang berbeda-beda. Kepentingan itu muncul karena adanya dorongan dari dalam diri seseorang untuk mencapai segala sesuatu atas dasar keinginan kemudian berlanjut dengan hal yang penting.

Seperti halnya kepentingan itu muncul karena atas dasar kemauan, kemudian membentuk menjadi suatu hal yang harus segera dipenuhi hingga dengan melakukan berbagai cara. Agar kepentingan itu bisa terpenuhi. Tak jauh halnya dengan dalam dunia kerja, kepentingan pasti muncul, entah itu kepentingan individu maupun kelompok. Munculnya kepentingan kemudian melahirkan sebuah kekuasaan, rasa yang ingin memiliki.

Artinya, dalam kehidupan bermasyarakat ini tidak mungkin jika konflik ini tidak terjadi, serta sangat mustahil apabila didalam suatu pedesaan tidak ada konflik. Baik itu konflik atas pekerjaan, keluarga,

lahan maupun konflik lain yang hingga menimbulkan ketidaknyamanan antara pihak yang berkonflik. Seperti halnya muncul pabrik ubi *casesa* ini juga menimbulkan konflik, konflik terjadi karena adanya kepentingan antara pihak PT. SBP dengan masyarakat. Dimana PT. SBP ini memerlukan lahan untuk pembangunan pabrik tersebut, otomatis PT. SBP tersebut mencari cara supaya lahan masyarakat desa Puding Besar ini bisa dijual dengan PT. SBP dengan cara memberikan perjanjian kepada masyarakat pemilik lahan bisa bekerja apabila lahan mereka di jual kepada PT. SBT tersebut. sedangkan masyarakat (pemilik lahan) pasti akan menjual lahan mereka yang pasti dengan harga yang lumayan tinggi dan juga keluarga mereka bisa bekerja di pabrik tersebut. Dari situ sudah terlihat bahwa kepentingan dan kekuasaan itu tidak bisa dipisahkan pasti saling beriringan.

Dari pemaparan ini peneliti berasumsi bahwa kekuasaan yang menjadi pondasi utama dari seorang yang memiliki kedudukan dan kepentingan. Kekuasaan ada karena adanya kelompok-kelompok yang membentuk subordinasi dan superordinasi. Hal ini, menyebabkan adanya kelompok yang menguasai dan kelompok dan dikuasai.

C. Saran

Konflik terhadap perekrutan tenaga kerja di Pabrik Ubi *Casesa* terhadap masyarakat Desa Puding Besar adalah sebuah fenomena sosial yang mempunyai keterikatan antara pihak-pihak tertentu yang memiliki kepentingan. Sebagai tindak lanjut dari penelitian ini, maka terdapat beberapa saran yang diberikan peneliti untuk menyingkapi fenomena konflik terhadap perekrutan tenaga kerja ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk masyarakat, harusnya masyarakat harus lebih aktif lagi untuk mencari tahu jika ada suatu industri yang akan didirikan di Desa mereka, karena dampaknya pasti akan muncul. Masyarakat juga harus memberikan kontribusi juga untuk industri yang akan memasuki desa mereka.
2. Untuk pihak perusahaan, harusnya tidak menyampingkan perjanjian awal, karena bisa membuat konflik yang tidak diinginkan oleh masyarakat. Bekerjasama dengan masyarakat untuk memajukan desa mereka dengan cara menyerap tenaga kerja dari desa tersebut untuk bekerja di pabrik. Ini juga untuk membantu produksi pabrik. Rekrutlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan, kualitas dan keterampilan yang dimiliki oleh orang tersebut.
3. Harus ada komunikasi dan bentuk kerjasama yang dilakukan oleh kedua pihak perusahaan PT. SBP dan masyarakat Desa Puding Besar, karena pembangunan ini bukanlah suatu industri kecil yang tidak terhindar dari konflik.

4. Untuk peneliti selanjutnya, bahwa peneliti menganjurkan untuk lebih memfokuskan permasalahan penelitian jika pabrik ubi *casesa* ini sudah beroperasi dan memproduksi. Karena, mungkin saja masih banyak konflik-konflik yang terjadi bukan hanya konflik pada saat proses rekrutmen saja melainkan bisa saja konflik antara pegawai dengan pegawai, atasan dengan bawahan, mengenai upah buruh kebun dan lain-lainnya.

