

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberlangsungan proses industri di dunia pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai peran didalamnya guna melangsungkan mekanisme produksi suatu komoditas. Peran-peran tersebut pada gilirannya melibatkan tenaga buruh, kelompok diareja manajerial, serta pemilik modal itu sendiri (Schneider,1989). Dalam rangka menjamin proses produksi tersebut, maka hubungan kerja antar aktor dalam suatu industri menjadi hal yang sangat penting. Adanya stagnasi atau permasalahan pada salah satu komponen tersebut pada dasarnya mampu berimplikasi pada keberlangsungan proses industri. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang terjalin antara pemilik modal dan pekerja atau buruh yang terikat oleh adanya kesepakatan kerja bersama (<https://jdih.kemnaker.go.id/>). Hubungan kerja pada dasarnya memiliki beragam variasi menurut dengan ideologi yang diadopsi oleh suatu negara, konsentrasi bidang garapan maupun sistem yang telah dimodifikasi oleh suatu perusahaan itu sendiri (Zulkarnaen,2016).

Masyarakat Tempurejo Kabupaten Kediri merupakan masyarakat yang notabene melakukan aktivitas pemenuhan hidupnya melalui sektor agraris. Dengan dibangunnya PT “X” di Desa Tempurejo sejak tahun 2020 ini mampu membuka lapangan pekerjaan baru bagi para pengangguran, sehingga kebutuhan hidup dan ekonomi masyarakat setempat dapat tercukupi. Selain itu munculnya beragam kebutuhan lain yang bersifat menuntut, maka dibutuhkan suatu upaya lebih dalam mengubah nasib, terkhusus ihwal ekonomi (Mulyadi, 2015). PT “X” di Desa Tempurejo merupakan suatu pabrik pembuatan karung untuk kepentingan produksi komoditas. Pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja industri ini dilakukan dengan adanya sistem *shift* dengan aktivitas kerja selama 12 jam setiap orang. Aktivitas produksi dalam pabrik dilakukan selama 24 jam penuh dengan melibatkan sekitar 120 tenaga kerja dari peralihan masyarakat petani, pedagang, peternak, lulusan SMA menjadi pekerja pabrik. Dalam hal ini peran-peran yang sebelumnya berupa kinerja berbasis konvensional berubah menjadi kinerja berbasis teknologi dalam suatu pabrik dengan mekanisme kerja yang relatif berbeda dari pekerjaan yang biasa mereka lakukan sehari-hari. Hubungan kerja industri yang dilakukan oleh para pekerja ini pada dasarnya memiliki beragam perbedaan dari

pekerjaan yang mereka lakukan sebelumnya, seperti dalam hal mekanisme kerja, sistem pengupahan, jumlah upah yang diterima, durasi waktu bekerja dan beragam dampak yang melingkupinya.

Dengan adanya perkembangan masyarakat menuju kearah industrialisasi dengan perubahan pekerjaan yang dilakukan mampu menyebabkan perubahan perilaku dan dampak dari pekerjaan tersebut. Para masyarakat industri atau buruh pabrik lebih memiliki orientasi akan kecintaannya terhadap ihwal-ihwal material yang berbeda dengan masyarakat petani dengan kohesivitas dalam gotong royong dan kerukunan. Mereka lebih condong pada pengorbanan aspek immaterial untuk mendapatkan materi yang dinilai lebih menguntungkan (Ismanto, 2012). Dalam beberapa kasus terkemuka, para pekerja acapkali teralienasi oleh proses produksi, sesama pekerja, kemanusiaan, dan dari tujuan aktivitas produksi. Pekerja mengerjakan sesuatu tidak didasarkan pada kreativitas mereka, namun pada standarisasi keinginan dari perusahaan. Para pekerja teralienasi oleh karena tidak mampu melakukan pekerjaan berdasarkan kebutuhan mereka sendiri dengan adanya waktu yang sangat padat dengan keterlibatan manipulasi waktu oleh supervisor (Prayoga, 2014)

Terdapat beberapa studi terdahulu mengenai hubungan kerja industri telah dilakukan. Diantaranya dengan judul *A Study Of Industrial Relation In India* oleh Gosavy (2017). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan deskripsi mengenai hubungan kerja disuatu industri berikut perkembangannya di negara India. Menurut studi ini, hubungan kerja industri memiliki karakteristik yang bervariasi dari tahun ke tahun. Terlebih jika dikomparasikan dengan hubungan kerja yang bersifat konvensional. Karakteristik tersebut meliputi, pertama, dominasi tripartisme menjadi landasan utama secara legal yang dikembangkan oleh pemerintah. Dalam hal ini keterlibatan pihak perusahaan, negara, dan para pekerja menjadi hal relasi yang terstruktur. Kedua, hubungan kerja dalam industri khususnya bilateral memungkinkan karyawan dan manajemen untuk mengembangkan hubungan mereka seperti yang mereka inginkan. Hubungan bilateral ini terjalin melalui perundingan bersama. Adapun pula setiap industri yang berjalan acapkali memodifikasi kebutuhan mereka dengan membangun sistem sendiri. Hubungan industri pada dasarnya tidak serta merta memamerkan suatu konsep yang tegas seperti bipartit, voluntarisme, atau tripartit. Mereka mempertontonkan karakteristik dari semua sistem.

Studi selanjutnya dengan *Problem and Prospect of Industrial Relation* oleh Aiswarnya (2020). Tujuan dari penelitian ini adalah memberikan gambaran mengenai

permasalahan dan proses hubungan kerja di industri manufaktur perkotaan. Hasil dari penelitian ini menggambarkan bahwa hubungan industri yang terjadi pada era kini lebih berorientasi pada efisiensi dan efektivitas dalam mekanisme produksi. Hal ini dimanifestasikan melalui penggunaan teknologi untuk memenuhi target pasar, bukan pada penurunan jumlah upah kepada para pekerja. Pekerja atau buruh bertindak sebagai operator dalam menjalankan teknologi dengan pelatihan khusus. Kemajuan industri saat ini lebih didasari pada hubungan asosiatif dari manajemen dan para buruh dengan peningkatan efisiensi dan pengurangan omset perusahaan. Produktivitas mampu ditingkatkan dengan kerjasama yang baik antara berbagai komponen dalam hubungan industri.

Studi yang terakhir berjudul *Industrial Relations Comparative Non-Standard Employment Relations In Nigeria and Indonesia* oleh Damiri dkk. (2017). Hasil penelitian ini ditemukan bahwa terdapat hubungan kerja yang tidak standar di Nigeria dan Indonesia. Pekerja yang tidak standar ini diakibatkan karena adanya pekerja yang memiliki keterampilan kerja yang rendah dan tidak memiliki jenjang karir yang justru membahayakan dalam hubungan kerja. Di Indonesia perusahaan-perusahaan yang menerapkan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan standar khususnya pada sistem *outsourcing* dan pekerja lepas dimana perundang-undangan ketenagakerjaan sering terjadi pelanggaran pada hak-hak pekerja tidak tetap. Dalam penerapannya, hubungan kerja yang tidak standar banyak merugikan para pekerja. Saat ini secara umum berbagai perusahaan manufaktur di Indonesia dengan tingginya penawaran tenaga kerja menyebabkan fleksibilitas dalam hal rekrutmen hubungan kerja melalui sistem *outsourcing* (Jaminnudin 2021).

Pada dasarnya sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan, para pekerja/buruh haruslah bekerja selama 40 jam dalam seminggu. Dengan adanya jam kerja yang berlebih, haruslah dihitung sebagai *shift* lembur, dimana hal ini haruslah kerelaan dari pekerja bukan dari paksaan dari pengusaha. Selain itu, penetapan upah minimum yang diterima pekerja/buruh haruslah mencapai Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Hal ini diatur dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, terkhusus pada pasal 1 angka 16 mengenai hubungan industri. Selain itu dengan adanya UU Cipta kerja pada pasal 6 yang mengatur dalam hal kemudahan investasi dimanifestasikan dalam bentuk kemudahan izin usaha menjadi salah satu acuan perusahaan dalam mendirikan suatu usaha.

Selain itu berdasarkan Undang-Undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003,

hubungan kerja industri menjamin adanya bentuk persyaratan kerja, keselamatan kerja, jam kerja, pengupahan, serikat pekerja/serikat buruh, pesangon, koperasi pekerja dan buruh. Dalam rangka menjamin kesejahteraan bersama antara pengusaha dan para pekerja, hubungan kerja juga harus dilandasi oleh kesepakatan kolektif melalui Peraturan Perusahaan (PP) maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Berdasarkan Undang-Undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003, hubungan kerja industri menjamin adanya bentuk persyaratan kerja, keselamatan kerja, jam kerja, pengupahan, serikat pekerja/serikat buruh, pesangon, koperasi pekerja dan buruh. Dalam rangka menjamin kesejahteraan bersama antara pengusaha dan para pekerja, hubungan kerja juga harus dilandasi oleh kesepakatan kolektif melalui Peraturan Perusahaan (PP) maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Berdasarkan beberapa studi terdahulu yang telah disebutkan. Peneliti ingin menghadirkan *novelty* atau kebaruan penelitian. Kebaruan tersebut pada dasarnya terletak pada kondisi dan lingkup hubungan kerja industri. Terkait dengan kondisi, PT “X” di Desa Tempurejo merupakan industri manufaktur yang beroperasi dalam memproduksi *jumbo bag* dengan status tanpa adanya perizinan usaha dari pemerintah. Terkait dengan lingkup penelitian, hubungan kerja ini didasari dengan adanya kebaruan pembangunan industri besar dilingkup masyarakat pedesaan. Oleh karena itu, peneliti ingin memahami hubungan kerja yang dikembangkan oleh PT “X” di Desa Tempurejo berikut dengan dampak dari hubungan kerja yang berlangsung. Peneliti berasumsi bahwa, dengan tidak adanya legalisasi perizinan usaha suatu industri mampu mengakibatkan kerawanan atau ketidakpastian bagi para pekerja atau buruh dalam hubungan kerja yang sedang dilakukannya. Dalam penelitian ini karakteristik dari pekerja sesuai dengan konteks kajian akan disajikan oleh peneliti. Studi mengenai hubungan kerja industri dilingkup pedesaan ini penting untuk dipahami agar para *stakeholder* memiliki pandangan yang jelas dalam hal merumuskan kebijakan maupun tindakan tegas dalam menciptakan kesejahteraan para pekerja, terkhusus untuk pekerja atau buruh industri dilingkup pedesaan.

1.2 Fokus Penelitian

Secara umum, studi ini dimaksudkan untuk memahami hubungan kerja industri di PT “X” di Desa Tempurejo. Didirikannya PT “X” menyebabkan hubungan kerja baru bagi para pekerja atau buruh industri yang sebelumnya bekerja pada sektor konvensional. Fokus penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan kerja yang dikembangkan PT “X” di Desa Tempurejo terhadap para pekerja?
2. Bagaimana dampak hubungan kerja PT “X” di Desa Tempurejo terhadap para pekerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus studi tersebut, maka tujuan dari studi ini adalah memahami hubungan kerja yang dijalani oleh para pekerja atau buruh industri di PT “X” di Desa Tempurejo yang sebelumnya bekerja pada sektor konvensional. Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan hubungan kerja yang dikembangkan oleh PT “X” di Desa Tempurejo terhadap para pekerja
2. Untuk mengidentifikasi dampak hubungan kerja PT “X” di Desa Tempurejo terhadap para pekerja

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Secara praktis, pada dasarnya hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh para *stakeholder* untuk lebih berpartisipasi dalam menjamin kesejahteraan para pekerja industri melalui kebijakan kerja yang lebih baik dalam hubungan kerja.

2. Manfaat Akademis

Secara akademis, hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai pengembangan kajian hubungan kerja industri dilingkup pedesaan. Adanya beragam pemahaman dan kerangka berfikir dari adanya mekanisme kerja produksi ini juga menjadi konsep yang penting untuk dikembangkan secara akademis, terkhusus dalam perspektif sosiologi. Penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi rujukan untuk penelitian selanjutnya dengan relevansi kajian yang relatif sama.

1.5 Tinjauan Pustaka

Melalui tinjauan pustaka peneliti akan lebih mudah untuk memahami dan memperoleh gambaran data dari studi terdahulu. Metodologi, teori, maupun temuan data menjadi suatu referensi yang penting untuk dilakukannya penelitian sehingga penelitian mampu fokus dan mendapatkan data yang kompleks. Selain itu, temuan data terdahulu juga bermanfaat sebagai sumber pemahaman konseptual maupun teoritis untuk memberikan kontribusi baru dalam penelitian yang serupa, terlebih mampu melengkapi penelitian terdahulu agar mendapatkan data yang relatif luas.

1. Tinjauan Studi Terdahulu

Selain tinjauan terhadap literatur yang membahas beberapa teori dan konsep yang digunakan dalam studi ini, peneliti juga menghimpun, menelaah, dan menggunakan referensi dari berbagai hasil studi terdahulu yang bersumber dari jurnal ilmiah.

Penelitian pertama bersumber dari jurnal ilmiah dari Universitas Prahyanan yang berjudul “Kajian Implementasi Hubungan kerja di PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk” oleh Rozelin Masaulina Panggabean pada tahun 2016. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan dapat diidentifikasi bahwa PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk. gagal menerapkan sepenuhnya kebijakan dalam hal PKB. Dalil dengan timbulnya defisit finansial yang terjadi didalam PT. Primarindo Asia Infrastructure menimbulkan siasat perusahaan dalam mencapai efisiensi dan efektifitas kerja dengan penerapan beberapa kebijakan yang berseberangan dengan ketentuan hukum nasional dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dalam beberapa kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan, masih terdapat penyimpangan dari isi Perjanjian Kerja Bersama yang juga menyimpang dari ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Beberapa dari ketentuan yang belum diubah secara hukum adalah: Pertama, perusahaan telah menerapkan kontrak kerja waktu tetap (PKWT) di hampir setiap bagian dari dan bukan kontrak kerja percobaan. Kedua, perusahaan menerapkan kebijakan kerja lembur untuk perhitungan upah jam lembur yang mana mekanisme perhitungannya tidak sesuai dengan isi PKB dan UU yang berlaku. Disisi lain, perusahaan juga membuat beberapa kebijakan dalam konteks kompensasi/tunjangan liburan THR yang berbeda antara karyawan tetap dan kontrak. Terakhir, layanan makanan dan transportasi bersubsidi tidak berfungsi di perusahaan sejauh ini.

Dalam penelitian ini juga mengkaji beberapa hal terkait dengan hubungan kerja yang diidentifikasi dalam beberapa dimensi. Dalam dimensi umum, sosialisasi oleh para serikat buruh kepada buruh terkait dengan pelatihan, hak dan kewajiban buruh sesuai dengan undang-undang yang berlaku mampu diterima dengan baik oleh para buruh. Dalam dimensi hubungan kerja, mayoritas pekerja diposisi operasional adalah para pekerja dengan status PKWT. Promosi jabatan untuk para tenaga ahli pada dasarnya juga mengalami stagnasi akibat rumitnya berbagai prosedur dan penilaian. Dalam hal pengupahan, pada dasarnya perusahaan tidak menerapkannya secara normatif menurut ketentuan undang-undang yang berlaku terkait dengan upah lembur perusahaan. Namun dalam kasus ini, para buruh tidak merasa keberatan apabila perusahaan melakukan penyimpangan terhadap aturan PKB, terkait dengan distribusi upah lembur.

Penelitian kedua bersumber dari jurnal ilmiah dari kajian *International Journal of Development* atau IJDR dengan judul “*A Study Of Industrial Relation In India*” oleh Dr. Gosavi pada tahun 2017. Pada jurnal ini dijelaskan bahwa hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang terjalin antara para pekerja dengan manajemen. Suatu pekerja mampu diasosiasikan sebagai individu maupun kelompok yang memiliki relasi dengan pihak manajerial. Dalam hal ini suatu kelompok pekerja akan lebih mudah terorganisir apabila menjadi suatu kelompok-kolektif. Hubungan itu bisa bersifat pribadi dan informal, namun disisi lainnya bisa sangat dilembagakan melalui struktur dan prosedur ketat secara hukum. Hubungan kerja di India pada dasarnya memiliki karakteristik yang bervariasi dari tahun ke tahun. Pertama, dominasi tripartisme menjadi landasan utama secara legal yang dikembangkan oleh pemerintah India. Dalam hal ini keterlibatan pihak perusahaan, negara, dan para pekerja menjadi hal yang terstruktur. Didalam perjanjian ini terdapat beberapa postulasi mengenai undang-undang dan peraturan perburuhan mengenai tindakan kesehatan dan keselamatan kerja yang dijamin oleh pemerintah sejak politisasi perdagangan. Adapun yang lain adalah legalisasi kuat dalam hubungan perburuhan. Negara bagian mengesahkan banyak undang-undang perburuhan karena memperhatikan kepentingan pihak yang lebih lemah. Hubungan kerja dalam industri khususnya bilateral memungkinkan karyawan dan manajemen untuk mengembangkan hubungan mereka seperti yang mereka inginkan. Hubungan bilateral ini terjalin

melalui perundingan bersama. Dalam rangka resolusi permasalahan, ketika negosiasi gagal dan tidak ada kesepakatan yang dicapai pada gilirannya pihak yang bernegosiasi memiliki dua pilihan, yaitu menggunakan mekanisme pemutusan hubungan kerja untuk menekan pihak lain agar menerima penawaran atau keluhan yang dibuat atau meminta bantuan pihak ketiga untuk membantu menyelesaikan negosiasi dan menyelesaikan masalah. Hubungan industri di India, pada dasarnya tidak serta merta memamerkan suatu konsep yang tegas seperti bipartit, voluntarisme, atau tripartit. Mereka mempertontonkan karakteristik dari semua sistem. Setiap industri yang berjalan pada dasarnya memodifikasi kebutuhan mereka dengan membangun sistem sendiri. Situasi hubungan kerja pada sektor industri di India telah mengalami banyak perubahan akibat faktor internal dan faktor eksternal industri. Perekrutan pekerja melalui kontak pribadi dan koneksi adalah mode proses rekrutmen yang paling umum di sebagian besar industri. Rekrutmen melalui publik iklan relatif rendah. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah pekerja yang bekerja di industri memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka, sementara itu kurang dari setengah dari pekerja tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan. Modus dari mempekerjakan pekerja melalui kontak pribadi dapat menjadi salah satu alasan utama untuk tidak tersedianya tenaga kerja terampil. Juga kurangnya pelatihan Dengan meningkatnya persaingan di pasar nasional dan internasional, industri berada di bawah tekanan untuk meningkatkan kapasitas mereka. Meskipun sebagian besar industri bersedia untuk memperluas kapasitas yang ada, situasi sosial-politik transisional dan keamanan yang tidak stabil telah menghambat ini.

Penelitian ketiga bersumber dari Meenakshi University dengan judul *“Problem and Prospect of Industrial Relation”* oleh P. Aiswarya pada tahun 2020. Hasil dari penelitian pada dasarnya hubungan kerja disuatu industri merupakan suatu hubungan kerja yang terjalin dengan melibatkan beberapa komponen utama seperti manajemen, karyawan, dan serikat buruh. Pada perkembangannya ditahun 1947 pemerintah India mulai memformulasikan suatu Undang-Undang tentang perburuhan India sejauh menyangkut kepentingan serikat pekerja dan karyawan secara perorangan di Industri dalam negeri yang berlaku hingga saat ini diperkotaan India. Hubungan ini menyangkut relasi antara pihak perusahaan dengan serikat pekerja atau dengan para karyawan. Dua

kelompok yang diklasifikasikan dalam hal ini adalah pihak manajemen dan para pekerja. Hubungan yang terjalin ini pada dasarnya layaknya sebuah sistem dengan kepentingan bersama dalam mengakomodasikan berbagai fungsi untuk mencapai tujuan bersama melalui aturan bersama secara legal. Studi kasus dari penelitian ini pada dasarnya merupakan kesangsian para pekerja atau serikat pekerja dengan keputusan manajerial dalam menjual pabrik Philips, Kolkata, India akibat adanya penurunan produksi dan kerugian yang dialami oleh perusahaan. Pergantian pemilik modal ini menjadikan para pekerja skeptik dengan masa depannya. Padahal sebelumnya, para pekerja merasakan kesejahteraan dari pekerjaan yang dilakukannya. Masalah dari isu tentang hubungan industri pada jurnal ini pada dasarnya lebih terkonsentrasi pada kegagalan manajerial dalam mengelola industri. Dalam hubungan industri yang terjadi pada era kini, pada dasarnya aspek efisiensi dan efektivitas dalam mekanisme produksi lebih diorientasikan dengan penggunaan teknologi untuk memenuhi target pasar, bukan pada penurunan jumlah upah kepada para pekerja. Dalam hal ini pekerja atau buruh bertindak sebagai operator dalam menjalankan teknologi dengan pelatihan khusus. Kemajuan industri saat ini lebih didasari pada hubungan asosiatif dari manajemen dan para buruh dengan peningkatan efisiensi dan pengurangan omset perusahaan. Perusahaan Philips India dalam penelitian ini telah mengadopsi konsep kesejahteraan bagi para pekerja atau buruh didalam mekanisme produksi yang mampu termanifestasikan dalam pemberian jaminan kesehatan, dana kematian, dan jaminan keselamatan kerja. Produktivitas mampu ditingkatkan dengan kerjasama yang baik antara berbagai komponen dalam hubungan industri. Kegagalan dalam beroperasi secara aktif dalam aktivitas produksi lebih disebabkan dari manajerial yang buruk.

Penelitian keempat bersumber dari Universitas Negeri Jakarta dengan judul *“Industrial Relationship Between Worker, Entrepreneur and Govement On the Outsourcing Program in PT. Aru Raharja Indonesia.”* Oleh A. Budiantoro pada tahun 2019. Pada dasarnya penelitian dari jurnal ini ini bertujuan untuk mengetahui apakah Hubungan kerja antar pekerja, pemilik modal, dan Pemerintah di PT. Aru Raharja Indonesia telah mencapai pada tujuannya. Negara telah melakukan upaya dalam mensejahterakan rakyat yang dilakukan dengan berbagai kegiatan di berbagai bidang, salah satunya adalah bidang industri. Dalam pemikiran negara berkembang, industrialisasi manufaktur memiliki tujuan

untuk menyerap tenaga kerja sebanyak mungkin dalam meningkatkan kesejahteraan bangsa. Dalam hal ini negara telah mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha dan berbagai aturan yang diberlakukan untuk mengatur hubungan kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Manajemen hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha di industri PT. Aru Raharja Indonesia dilakukan atas dasar kegiatan operasional di bawah kewenangan operasi direktur yang dibantu dengan manajer operasi, asisten manajer. Sedangkan, untuk aktualisasi program *outsourcing*, PT Aru Raharja Indonesia memiliki program strategi *outsourcing*, yaitu: menjaga hubungan dengan PT. Jasa Raharja. Selalu mengusahakan untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Dan yang terakhir melakukan sosialisasi dengan mitra secara professional oleh petugas dan staff yang sesuai dengan tugas dan kewenangan. Perusahaan Aru Raharja Indonesia melakukan rekrutmen *outsourcing* pelamar berasal dari rekomendasi internal, proses seleksi tidak ketat. Dalam pelaksanaan rekrutmen tidak melibatkan psiko test, hanya wawancara singkat yang dilakukan di cabang kantor jasa raharja. Hal ini yang menyebabkan kualitas SDM tenaga kerja *outsourcing* tidak dapat diketahui dan dipertanggungjawabkan kepada PT. Aru Raharja. Mereka hanya menerima proposal saja, karena manajemen tidak berpartisipasi secara aktif dalam melakukan rekrutmen tenaga kerja.

Hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja dalam bentuk kerjasama perjanjian pengadaan jasa penunjang antara PT. Jasa Raharja dan PT. Aru Raharja masing-masing didalamnya termuat hak serta kewajiban masing-masing pihak serta rincian pekerjaan dan biaya yang diperlukan, penyelesaian perselisihan dan kesepakatan jangka waktu kerja sama yang ditanda tangani oleh keduanya. Kegiatan program *outsourcing* di PT. Aru Raharja sudah sesuai dengan undang-undang yang berlaku tentang syarat syarat pelayanan penunjang kerja. Pekerjaan jasa penunjang yang telah dilakukan oleh PT. Aru Raharja meliputi bidang jasa kebersihan, jasa keamanan, dan jasa transportasi. Akan tetapi, dalam pelaksanaan aktivitas program *outsourcing* masih terdapat kekurangan, yaitu terkait pada hal kedisiplinan tenaga kerja.

Penelitian kelima bersumber dari jurnal Universitas Padjajaran dengan judul "*Industrial Relations Comparative Non-Standard Employment Relations In Nigeria and Indonesia*" oleh Devi Melisa Damiri dan Mohammad Benny Alexandri pada tahun 2017. Pada dasarnya jurnal ini bertujuan untuk mengetahui

gambaran dari hubungan kerja yang tidak standart yang terjadi di Negara Nigeria dan juga Indonesia. Hubungan kerja yang tidak sesuai dengan standart ini terkait pada kontrak dan *outsourcing*. Hubungan pekerjaan yang tidak standart diperkuat dengan adanya banyak pengangguran di Nigeria dan Indonesia yang merupakan pekerjaan yang tidak standart akan memberikan tantangan bukan memberikan keuntungan dan cenderung memiliki kerugian yang besar bagi pekerja/buruh. Pada hasil penelitian ini ditemukan bahwa terdapat hubungan kerja yang tidak standart di Nigeria dan Indonesia. Pekerja yang tidak standart ini diakibatkan karena adanya pekerja yang memiliki keterampilan kerja yang rendah dan tidak memiliki jenjang karir yang justru membahayakan bagi hubungan kerja.

Hubungan kerja yang tidak standart bukan banyak terjadi pada negara Nigeria dan Indonesia saja, melainkan juga terjadi pada Negara-negara dunia lainnya. Globalisasi yang terjadi mengakibatkan perusahaan asing banyak melakukan migrasi ke negara Nigeria. Negara Nigeria biaya pekerja dianggap lebih murah dibandingkan negara yang lainnya. Para pekerja di Nigeria sebagian besar adalah buruh lepas kontrak dan *outsourcing*. Indonesia yang memiliki jumlah sumber daya manusia yang cukup banyak juga mengalami hal demikian. Berdasarkan pada data statistik biro federal, menunjukkan bahwa Nigeria memiliki populasi kaum muda sebesar 80 juta jiwa penduduk dengan jumlah 60 % mewakili dari total populasi negara Nigeria. Sementara sebanyak 1,6 juta penduduk memiliki pekerjaan. Pengangguran di Nigeria dibagi menjadi dua kategori, yaitu gerakan yang lebih tua yang kehilangan pekerjaan melalui PHK atau kebangkrutan perusahaan. Dan yang kedua adalah kategori dari kalangan muda, yang sebagian besar belum pernah bekerja. Sebagian pekerja, tidak memiliki latar belakang pendidikan di berbagai seperti teknik, ilmu komputer, telekomunikasi dan akuntansi. Hubungan kerja yang standart dapat didefinisikan sebagai karyawan dengan waktu yang penuh, kerja terus menerus di mana karyawan bekerja suatu perusahaan berada di bawah pengawasan pimpinan.

Pasar tenaga kerja di Indonesia tiap tahun telah mengalami perkembangan sejak tahun 2014 yang lalu, Indonesia saat ini memiliki jumlah penduduk usia kerja yang lebih tinggi daripada usia lansia. Saat ini banyak perusahaan yang menerapkan efisiensi produksi akibatnya tidak banyak menerima tenaga kerja yang tidak sesuai dengan standart yang berlaku. Hal tersebut tidak jauh dengan negara Nigeria, dimana perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran

dalam membiayai Sumber Daya Manusia yang bekerja di perusahaan. Para pekerja kontrak, pekerja lepas, *outsourcing* pada umumnya memiliki kualitas hidup lebih rendah dibandingkan karyawan pada umumnya. Mereka mengalami ketidakstabilan keuangan, ketidakmampuan untuk merencanakan masa depan dan sering mengalami tekanan emosional dan psikologis.

Karyawan tidak tetap biasanya hanya diperkejakan pada kurun waktu yang cukup sebentar, sehingga mereka tidak akan mungkin mencapai status karyawan tetap. Para pekerja lepas dan *outsourcing* tidak memiliki serikat buruh dan perlindungan di bawah Undang-undang ketenagakerjaan dan ketika mereka mengalami konflik kepentingan antara perusahaan dan karyawan mereka tidak memiliki kekuatan untuk melindungi diri mereka secara hukum di Nigeria. Di Indonesia perusahaan-perusahaan yang menerapkan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan standart khususnya *outsourcing*, pekerja lepas, perundang-undangan ketenagakerjaan sering terjadi pelanggaran pada hak-hak pekerja tidak tetap. Dalam penerapannya, hubungan kerja yang tidak standart banyak merugikan para pekerja. Banyak alasan yang dikemukakan oleh para pemimpin perusahaan mengenai kebijakan ini, salah satunya adalah perusahaan tidak lagi terikat untuk membayar kompensasi atas hak buruh ketika dilakukan pemutusan hak kerja.

Hubungan kerja yang tidak sesuai dengan standart yang terjadi di negara berkembang seperti, Nigeria dan Indonesia secara umum tidak jauh berbeda. Beberapa fenomena yang terjadi bahwa hubungan kerja yang tidak sesuai dengan standart kerap memberikan dampak kerugian bagi para pekerja. Kebijakan perlindungan hukum, upah minimum, pesangon, *outsourcing* dan tunjangan jaminan sosial terkait erat satu sama lain. Penerapan dari hal tersebut pada dasarnya masih terbatas. Hukum yang berlaku di Nigeria menunjukkan bahwa pemerintah menetapkan batas waktu bagi perusahaan untuk memperkerjakan karyawan tidak tetap selama lebih dari 90 hari tanpa menjadi karyawan permanen atau tetap.

Penelitian keenam bersumber dari jurnal Departement of Sociology University of Copenhagen dengan judul "*Between industrial and employment relations – the practical and academic implications of changing labour markets*" oleh Carsten Strøby Jensen pada tahun 2011. Jurnal ini menjelaskan bahwa hubungan kerja pada sektor industri telah berubah secara dramatis selama dua

puluh hingga tiga puluh tahun terakhir. Hal ini berlaku untuk hubungan kerja sebagai bidang praktik dalam masyarakat modern dan juga bidang akademik mengenai hubungan kerja pada sektor industri. Hal ini dapat ditinjau dari terkikisnya institusi dan pelaku hubungan industrial pada sejumlah negara besar industri. Jurnal ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana perubahan dalam bidang praktis hubungan industrial yang telah ditafsirkan dan dikonseptualisasikan oleh para ahli teori di bidang akademik mengenai hubungan industri. Peneliti mengidentifikasi beberapa tantangan khusus untuk bidang praktis dan akademis hubungan industrial, kemudian memfokuskan studi tersebut pada konsep aktor dalam teori dan praktik Hubungan industrial (HI) dan bagaimana peneliti dapat mengidentifikasi koherensi sistem hubungan kerja pada sektor industri. Hubungan kerja pada sektor industri memiliki fokus terhadap aturan-aturan yang mengatur hubungan kerja, institusi-institusi yang terlibat dalam proses ini dan dinamika kekuasaan di antara para pelaku utama regulasi. Terkikisnya bentuk-bentuk regulasi kolektif dan institusional menjadi pusat dari perubahan yang terjadi di bidang hubungan industrial. Literatur hubungan industrial telah mendokumentasikan berkurangnya tingkat serikat pekerja, turunnya cakupan perundingan bersama, berkurangnya akses ke ranah dan otoritas politik yang tinggi diantara partai-partai pasar tenaga kerja, dan tren serupa lainnya yang menunjukkan disorganisasi, deregulasi, dan deinstitutionalisasi hubungan kerja industri. Deinstitutionalisasi pada tingkat yang lebih rendah telah banyak diamati di negara-negara Skandinavia dan di antara negara-negara Eropa kontinental. Namun dapat diamati bahwa di benua Eropa dan Skandinavia terdapat kecenderungan ke arah desentralisasi system hubungan kerja pada sektor industri.

Terdapat kecenderungan umum kearah kurang (atau setidaknya berubah) pada peraturan pemerintah di bidang hubungan kerja industri pada sejumlah negara di Eropa. Deregulasi berbagai jenis undang-undang menjadi jawaban atas globalisasi di berbagai negara Eropa terutama untuk menciptakan pasar tenaga kerja yang lebih fleksibel. Globalisasi seringkali digunakan untuk menjelaskan adanya perubahan keseimbangan kekuasaan antara pengusaha dan karyawan. Internasionalisasi dan globalisasi ekonomi sering dianggap lebih menguntungkan perusahaan dan pemberi kerja dibandingkan dengan karyawan. Beberapa pengamat mengatakan bahwa globalisasi produksi, perdagangan, dan investasi

adalah kekuatan pendorong di balik penurunan serikat pekerja. Secara keseluruhan globalisasi cenderung meningkatkan daya tawar pengusaha dan menurunkan daya tawar karyawan. Ancaman dan diskusi tentang kemungkinan *outsourcing* sebagai fasilitas produksi digunakan oleh pengusaha untuk memperkuat posisi tawar mereka guna memaksa pekerja dan serikat pekerja agar menerima sistem hubungan kerja yang kurang terorganisir.

Krisis dalam hubungan kerja disuatu industri secara praktis terlihat sebagai konsekuensi dan pergeseran agenda politik dan keseimbangan kekuasaan antara pengusaha dan pekerja. Kondisi ini mengisyaratkan para sarjana di bidang akademik mengenai hubungan kerja tidak boleh meninggalkan studi klasik tentang hubungan industrial, melainkan harus membantu melembagakannya kembali baik dalam praktiknya maupun teori. Kurangnya institusi yang baik dalam hubungan kerja disuatu industri lebih tepatnya disebabkan oleh proses marginalisasi dan perubahan keseimbangan kekuasaan antara majikan yang kuat dan karyawan yang relatif tidak berdaya, terfragmentasi secara sosial, semi legal atau bahkan ilegal. Sistem hubungan kerja disektor industri saat ini dapat dilihat sebagai jawaban atas pasar tenaga kerja yang jauh lebih kompleks dan terdiferensiasi yang ditandai dengan semakin beragamnya konflik dan kepentingan antara berbagai kelompok di pasar tenaga kerja. Implikasi dari berkembangnya pemain serta peran baru bagi pemain tradisional dalam regulasi hubungan kerja adalah bahwa perlu lebih difokuskan pada bagian-bagian ketenagakerjaan dan kehidupan sosial yang berlangsung di luar atau di samping sistem hubungan industri klasik.

Penelitian ketujuh bersumber dari Nordic journal of working life studies dengan judul “*Forced Flexibility and Exploitation: Experiences of Migrant Workers in the Cleaning Industry*” Natalia Ollus pada tahun 2016. Hasil dari penelitian tersebut pada dasarnya mampu digambarkan dengan suatu keadaan dilematis yang harus dihadapi oleh para buruh dalam hubungan kerja industri. Dalam kebijakan industri dan pemerintahan terkait dengan ketersediaan lapangan kerja dan jaminan terselenggaranya ruang profesional dalam bidang kerja nyatanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para buruh. Hal ini juga berlaku bagi para sarjana yang pada akhirnya menjadi seorang buruh industri akibat tekanan pasar tenaga kerja. Mereka berakhir dengan pekerjaan sebagai bagian pembersih lingkungan pabrik. Buruh migran yang diwawancarai

tampaknya pasrah dengan kenyataan bahwa pekerjaan kebersihan adalah pekerjaan yang akan mereka dapatkan, terlepas dari pendidikan atau aspirasi mereka untuk pekerjaan yang lebih baik. Dari perspektif buruh migran, situasinya paradoks. Di satu sisi, mereka membutuhkan pekerjaan apa pun yang bisa mereka dapatkan, tetapi di sisi lain, banyak praktik pasar tenaga kerja yang ada tidak menguntungkan, terutama bagi para pekerja yang tidak memiliki pilihan lain. Industri membutuhkan tenaga kerja yang memiliki fleksibilitas dalam pekerjaan tanpa adanya waktu pasti, namun para migran selaku buruh berpersepsi bahwa hal tersebut bukanlah suatu fleksibilitas, tetapi merupakan tindakan tanpa adanya pilihan subsistensi lain. Oleh karena itu, fleksibilitas menjadi fleksibilitas paksa yang dibangun di atas posisi rentan pekerja migran dan kurangnya daya tawar. Kebijakan diarahkan pada tindakan deviasi perusahaan dalam memberikan upah yang semestinya dengan jam kerja yang pasti. Diskriminasi hadir bagi para migran dengan posisi yang termarginalkan dibandingkan dengan para buruh lokal. Beberapa pekerja yang diwawancarai berbicara tentang majikan yang memberi mereka area yang sangat luas untuk dibersihkan dan terlalu sedikit waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, karena majikan tahu bahwa mereka tidak akan mengeluh. Dengan adanya kontrak tanpa jam kerja pada dasarnya juga menjadi diskursus eksploitasi dari hubungan kerja industri para buruh kebersihan dengan para pengusaha di Finlandia dengan tanpa kepastian bagi nasib para buruh. Kontrak ini pada dasarnya dilegalisasi oleh negara dan menjadi fungsional ketika para buruh mengetahui berbagai persyaratan yang ada, namun menjadi suatu penyimpangan ketika istilah fleksibilitas dijadikan suatu dalil perusahaan dalam memperlakukan para tenaga kerjanya, terkhusus buruh. Perwakilan majikan mengakui bahwa pekerja migran mungkin tidak diberitahu dengan benar tentang isi dan konsekuensi dari kontrak semacam itu, tampaknya ada pengabaian terhadap faktor struktural dan posisi tidak berdaya yang menempatkan pekerja dalam situasi di mana mereka tidak punya pilihan selain untuk menyetujui kontrak yang tidak menguntungkan. Walaupun tidak satu pun bentuk eksploitasi yang dengan sendirinya tampak sangat serius, situasi totalitas, keterasingan dan perasaan bahwa mereka tidak memiliki alternatif lain selain tunduk, yang membuat para pekerja berada di bawah kendali majikan. Para buruh menanggung kondisi kerja yang sulit dan takut untuk mengeluh, karena mereka takut kehilangan pekerjaan dan dengan demikian hak mereka untuk tetap tinggal di

negara tersebut. Para migran dalam hal ini sesungguhnya menjadi korban dari tersediannya pekerjaan yang sudah miskin dan kondisi membutuhkan pekerjaan.

Penelitian kedelapan bersumber dari Universitas Darma Agung dengan judul “Peranan Hubungan Industrial” oleh Jaminuddinn pada tahun 2020. Hasil dari penelitian ini dijelaskan dengan penggambaran bahwa pekerja memiliki tujuan untuk mendapatkan penghasilan melalui mekanisme kerja. Sedangkan pengusaha memiliki orientasi untuk mendapatkan keuntungan yang banyak dari usaha yang dibangunnya. Keuntungan tersebut acapkali didapatkan melalui produktivitas yang tinggi dan penekanan terhadap upah pekerja. Hubungan antar peran ini pada dasarnya bersifat timpang dengan adanya distribusi otoritas yang tidak merata.

Oleh karena itu dalam menjaga dan menjamin kesejahteraan pekerja, peran pemerintah menjadi sangat penting. Pemerintah memiliki fungsi untuk melindungi pekerja/buruh mengawasi pekerja/buruh dan lain – lain, sedangkan untuk pengusaha pemerintah mengadakan pembinaan, pengawasan, perlindungan dan kebijakan. Dengan demikian pekerja/buruh dan pengusaha dan ikutnya pemerintah adalah untuk membuat hubungan harmonis dalam proses memproduksi barang dan atau jasa. Pemerintah menjalankan perannya menurut Undang-Undang ketenagakerjaan dengan memberikan tuntutan kepada perusahaan untuk memberikan berbagai jaminan yang dimanifestasikan dalam peraturan tentang persyaratan kerja, keselamatan kerja, jam kerja, pengupahan, serikat pekerja/serikat buruh, pesangon, koperasi pekerja dan buruh. Pemerintah memiliki fungsi sebagai kontrol dalam mekanisme hubungan industri. Pada dasarnya sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan, para pekerja/buruh haruslah bekerja selama 40 jam dalam seminggu. Dengan adanya jam kerja yang berlebih, haruslah dihitung sebagai *shift* lembur, dimana hal ini haruslah kerelaan dari pekerja bukan dari paksaan dari pengusaha. Pada hal lembur ini biasanya produktifitas pekerja cenderung menurun oleh karena kelelahan yang mampu berakibat pada sakit. Hal ini berimplikasi pada jumlah produksi dan kualitas barang/jasa yang kurang baik. Selain itu, penetapan upah minimum yang diterima pekerja/buruh haruslah mencapai Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Hal ini diatur dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, terkhusus pada pasal 1 angka 16 mengenai hubungan industri.

Pada dasarnya dalam hubungan kerja, terdapat beberapa klasifikasi umum untuk menjamin kesejahteraan dan kebaikan bersama baik dari pengusaha

maupun pekerja/buruh melalui kesepakatan kolektif. Kesepakatan tersebut termaktubkan dalam Peraturan Perusahaan (PP) maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dalam penyusunan Peraturan Perusahaan (PP), pekerja/buruh memiliki partisipasi dalam merumuskan kebijakan dengan pengusaha ataupun pemberi kerja dalam bentuk masukan – masukan maupun saran – saran untuk pembuatan peraturan perusahaan tersebut, sedangkan untuk pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh ikut merumuskan isi dari Perjanjian Kerja Bersama tersebut. Sehingga dengan demikian tidak ada alasan bagi pengusaha maupun pekerja/buruh yang diwakili serikat pekerja/serikat buruh untuk melaksanakannya. Keterbukaan antar berbagai komponen dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting. Dalam hubungan industri di Eropa, keterbukaan merupakan aspek esensial yang diterapkan. Kendati perusahaan melakukan pemangkasan terhadap upah pekerja, pekerja mampu memahaminya atas dasar kondisi dan masa depan dari perusahaan tersebut.

Penelitian kesembilan dengan judul “A Qualitative Exploration of Shift Work and Employee Well-Being in the US Manufacturing Environment” oleh Megan McHugh, PhD, Diane Farley, BA, dan Adovich S. Rivera, MD pada tahun 2020. Hasil dari penelitian ini pada dasarnya digambarkan dengan aktivitas perusahaan atau industri otomatisasi menerapkan sistem beberapa shift guna menunjang produktifitas dan efektivitas dalam produksi. Industri melakukan mekanisme kerja selama 24 jam. Dalam rentan waktu 24jam tersebut terdapat beberapa kelompok pekerja yang akan bekerja menggunakan mesin. Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan beberapa variabel pembahasan untuk mendapatkan data yang komprehensif berkenaan dengan topik yang dikaji. Variabel tersebut diantaranya adalah kebijakan penempatan kerja dan iklim industri, kesehatan, rumah, komunitas, dan keamanan. Para pekerja menyadari bahwa perusahaan mencanangkan kebijakan berupa shift dalam rangka melangsungkan produktivitas perusahaan yang memiliki beban tinggi terhadap kebutuhan konsumen dan ketersediaan aset produksi. Dengan adanya sistem shift ini pada dasarnya para pekerja merasa bahwa mereka memiliki waktu lebih untuk keluarga dan komunitasnya diluar dari praktik pekerjaan yang mereka lakukan dalam hubungan industri. Dengan adanya sistem *shift* akan menyebabkan sirkulasi pekerja yang baik, sehingga berbagai kebutuhan lain dari pekerja mampu

tercukupi diluar pekerjaannya. Menurut para pekerja, mereka dibayar lebih perjam ketika melakukan kerja shift, dibandingkan dengan pekerjaan yang menawarkan jam kerja secara tradisional. Meski pada dasarnya terdapat beberapa implikasi kesehatan yang niscaya hadir bagi para pekerja *shift*, terkhusus untuk *shift* malam. Selain dari dampak positif dari yang dirasakan oleh pekerja/buruh dalam sistem *shift*, terdapat beberapa permasalahan tendensial yang dihadapi oleh para pekerja/buruh dalam praktik kerja. Kelelahan dan kurang kehati-hatian menjadi faktor determinan terjadinya kecelakaan kerja. Sistem *shift* dengan 12 jam kerja pada dasarnya sangat merugikan secara fisik. Para pekerja secara prima pada dasarnya hanya mampu untuk bekerja selama enam hingga delapan jam saja. Empat jam setelah itu merupakan suatu malapetaka. Seusai bekerja, para pekerja/buruh tidak memiliki waktu berlebih untuk keluarga dan mencukupi kebutuhan sosialnya karena kelelahan fisik akibat pekerjaan berat yang mereka lakukan.

Studi ini berupaya menghadirkan *novelty* atau kebaharuan penelitian yang tidak termaktubkan dalam beberapa studi terhadulu. Kebaharuan tersebut terletak pada kondisi serta lingkup hubungan kerja industri. Terkait dengan kondisi, PT “X” di Desa Tempurejo merupakan industri manufaktur yang beroperasi dalam hal produksi *jumbo bag* dengan status tanpa adanya perizinan usaha dari pemerintah. Terkait dengan lingkup penelitian, hubungan kerja yang dikembangkan oleh PT “X” ini didasari dengan adanya kebaharuan pembangunan industri besar dilingkup masyarakat pedesaan. Peneliti berasumsi bahwa dengan tidak adanya legalisasi perizinan usaha suatu industri mampu mengakibatkan kerawanan atau permasalahan bagi para pekerja atau buruh dalam hubungan kerja yang sedang dijalaninya.

2. Kerangka Teoritik dan Konsep Penelitian

Hubungan kerja merupakan suatu relasi yang terjalin antara pemilik modal dengan para pekerja melalui ikatan kerja dengan menggunakan tenaga otomatisasi dalam rangka melangsungkan proses-proses produksi. Dalam hal ini mekanisme produksi menggunakan mesin-mesin modern menjadi ciri umum dari transformasi hubungan industri yang eksis hingga saat ini. Richard Hyman menjelaskan bahwa hubungan kerja industri memiliki fokus terhadap “aturan-aturan yang mengatur hubungan kerja, institusi-institusi yang terlibat dalam

proses ini dan dinamika kekuasaan di antara para pelaku utama regulasi” (Hyman 2007: 29). Terkikisnya bentuk-bentuk regulasi kolektif dan institusional menjadi pusat dari perubahan yang terjadi di bidang hubungan kerja sektor industri. Literatur hubungan kerja dilingkup masyarakat industri telah mendokumentasikan berkurangnya tingkat serikat pekerja, turunnya cakupan perundingan bersama, berkurangnya akses ke ranah dan otoritas politik yang tinggi diantara partai-partai pasar tenaga kerja, dan tren serupa lainnya yang menunjukkan disorganisasi, deregulasi, dan deinstitutionalisasi hubungan industrial (Edwards 2003). Deregulasi berbagai jenis undang-undang menjadi jawaban atas globalisasi di berbagai negara Eropa terutama untuk menciptakan pasar tenaga kerja yang lebih fleksibel. Globalisasi seringkali digunakan untuk menjelaskan adanya perubahan keseimbangan kekuasaan antara pengusaha dan karyawan. Internasionalisasi dan globalisasi ekonomi sering dianggap lebih menguntungkan perusahaan dan pemberi kerja dibandingkan dengan karyawan.

Menurut Deery et al. (1998), terdapat tiga pendekatan atau teori yang mendominasi dalam hubungan industrial, yakni unitaris, pluralis, dan radikal. Sebagai langkah dilakukannya penelitian ini, peneliti mengadopsi beberapa teori atau pendekatan dengan fungsi sebagai kerangka berfikir dalam memahami fenomena sosial yang terjadi dalam hubungan kerja disektor industri dilingkup masyarakat pedesaan.

1. Teori Unitaris

Pada dasarnya perspektif unitaris menganggap bahwa pada dasarnya suatu hubungan kerja layaknya suatu sistem organisme yang saling berinterdependensi untuk mencapai suatu tujuan bersama. Dalam hal ini berbagai bagian atau komponen produksi dalam hubungan industri menjadi aspek yang penting. Selaras dengan pemikiran Flanders (Dorothea, 2014) yang menyatakan bahwa hubungan kerja dalam sistem industri merupakan suatu konsep yang menyatukan hubungan antara perusahaan dengan para pekerjanya. Perspektif Unitaris memiliki beberapa premis yang menjadi imperatif pokok sebagai kerangka berfikir, yakni persamaan tujuan dan kepentingan bersama antara pengusaha dan para buruh. Perpecahan atau konflik dianggap sebagai penghalang terjadinya keseimbangan dalam sistem. Kedua nilai tersebut pada

dasarnya berasal dari beberapa asumsi berikut: Pertama, keberhasilan bersama yang paling baik adalah hasil dari gairah individu dalam mengaktualisasikan kepentingannya sendiri. Kedua, uang atau upah merupakan stimulasi atau pendorong utama dari kinerja para buruh, sedangkan keuntungan merupakan stimulan para pengusaha untuk melangsungkan pekerjaannya. Jadi dalam hal ini uang menjadi orientasi terpenting dalam melangsungkan mekanisme kerja dalam hubungan industrialisasi. Ketiga, upah dan keuntungan saling berhubungan dengan produktivitas kerja (Dwikardana, 1994).

Produktivitas menjadi jawaban utama dalam mencapai tujuan dan kepentingan bersama. Dengan semakin banyaknya produk yang dihasilkan oleh para buruh dalam proses produksi akan memicu keuntungan ekonomi pemilik pengusaha, sedangkan dengan semakin banyaknya produk yang dihasilkan pula pada dasarnya mampu memicu kestabilan harga dipasar. Jika konsep ini mampu diterapkan, pada dasarnya hubungan kerja tidak akan memicu hubungan kompetitif antar bagian dalam proses produksi, berikut dalam mengaktualisasikan kepentingan dan tujuan bersama dalam hubungan kerja. Hal tersebut selaras dengan pandangan Frederick W. Taylor (Dorothea, 2014) yang mengungkapkan bahwa hubungan industri harus dilandasi oleh kemitraan antara modal dengan karyawan dalam memaksimalkan produktivitas dan efisiensi yang berimplikasi pada keuntungan ekonomi pemilik modal dengan para pekerja. Hubungan kerja akan didasarkan pada peran-peran yang saling berinterdependensi satu sama lain meskipun secara struktural diatur dari tingkat pembuat keputusan hingga tingkat pelaksana keputusan. Dalam perspektif ini negosiasi maupun daya tawar dari para buruh atau serikat buruh kepada perusahaan atau pemilik dianggap sebagai gangguan atau hambatan dalam hubungan kerja. Hal ini dianggap akan memunculkan suatu perpecahan atau konflik dalam hubungan kerja. Pemilik usaha atau modal akan cenderung untuk menghindari negosiasi dari serikat pekerja. Jika terpaksa harus melangsungkan negosiasi, arah tujuan dari negosiasi akan dibatasi menjadi tujuan-tujuan yang lebih sempit, sehingga memunculkan dominasi kepentingan pemilik modal. Terakhir, perusahaan akan berupaya menolak serikat “*white collar*”

dalam bernegosiasi. Dalam perspektif ini dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja yang melibatkan berbagai peran ini lebih bersifat paternalistik dalam mencapai suatu keseimbangan sistem kerja.

2. Teori Radikalis

Pandangan ini menganggap bahwa dalam hubungan kerja sektor industri terdapat berbagai kepentingan yang variatif didalamnya. Dalam pandangan ini terdapat relasi yang bersifat asimetris antara pemilik modal dengan para pekerja. Konflik merupakan hal yang fundamental terjadi dalam hubungan kerja akibat perbedaan kepentingan dan distribusi otoritas yang cenderung timpang. Teori ini lebih condong dengan pemikiran Marxist dengan asumsi dasar bahwa pertentangan terjadi antara pemilik modal yang memegang kendali berupa otoritas politik dan sarana produksi yang dimilikinya untuk mendapatkan keuntungan melawan para pekerja atau buruh yang hanya menerima upah dengan menjual tenaganya untuk menjadi sarana produksi. Berbeda dengan pendekatan unitaris, pendekatan radikal lebih memandang hubungan kerja industri sebagai totalitas dari hubungan sosial dalam proses produksi. Pendekatan radikal memandang adanya entropi kekuasaan ditempat kerja sebagai substansi dari hubungan kerja masyarakat industri. Kekuasaan tersebut pada umumnya merupakan bagian dari timbulnya berbagai peran yang ada dalam hubungan kerja industrial. Dalam hal ini terdapat beberapa nilai-nilai yang dipaksakan dalam rangka menciptakan suatu konsensus bersama. Secara lebih konkrit, nilai-nilai tersebut dapat berupa kesepakatan antara pemilik modal dengan para pekerja dalam hubungan kerja meliputi pengupahan, sistem kerja, dan berbagai aturan yang dikonstruksi oleh pemilik modal sebagai kelompok dominan. Dalam konsepsi yang serupa, substansi dari teori ini memiliki relevansi yang tegas dengan pemikiran Dahrendorf mengenai konflik pada masyarakat industri. Ia mengklasifikasikan jenis masyarakat industri menjadi tiga entitas, yakni pemilik modal, kelompok eksklusif, dan tenaga kerja. Konflik dalam hubungan kerja mampu terjadi akibat adanya kelompok yang mendominasi dan didominasi. Dahrendorf berpendapat bahwa di dalam setiap asosiasi yang ditandai oleh pertentangan terdapat suatu ketegangan di antara mereka yang tergabung

dalam struktur kekuasaan dan tunduk pada struktur itu (Margaret M. Poloma, 2004). Menurut Dahrendorf, suatu konflik mampu terjadi akibat distribusi otoritas yang berbeda. Hal ini menyebabkan adanya kelompok dominan dan kelompok yang didominasi atau *subordinat*. Pada pertentangan yang dimaksud acapkali dipicu oleh adanya perbedaan kepentingan yang mengakibatkan adanya kelompok pertentangan yang memperjuangkan kepentingannya begitu juga dengan pihak atau kelompok sebaliknya. Seperti dalam suatu perusahaan, mereka yang menjadi kelompok subordinat atau sebagai *the ruled class* pada dasarnya menyadari ketertindasan mereka (Novri Susan, 2009). Namun dengan kondisi ini mereka belum memiliki orientasi kepentingan untuk merubah posisinya sebagai kelompok subordinat. Pada galibnya mereka hanya memiliki kepentingan semu atau kepentingan laten yang ditentukan oleh posisi dan peran mereka dalam struktur sosial yang dibentuk dalam hubungan kerja.

1.5.2.3 Teori Konstruksi Sosial

Teori konstruksi sosial merupakan teori yang dicetuskan oleh Peter L. Berger dan Thomas Luckmann. Teori ini menjelaskan mengenai proses individu dalam membentuk pemaknaan atau konstruksi pengalaman terhadap realitas sosial yang bersentuhan dengan kehidupan mereka. Dalam khazanah sosiologi, pemahaman mengenai realitas sosial bersifat subyektif. Apa yang dianggap “nyata” bagi seseorang bisa jadi dianggap “tidak nyata” bagi orang lain. Perbedaan persepsi tersebut dipengaruhi oleh kecakapan “pengetahuan” yang dimiliki oleh masing-masing individu dan oleh karena setiap individu memiliki “pengetahuan” yang berbeda-beda mengenai realitas, maka pemahaman terhadap realitas tersebut sudah pasti berbeda (Sulaiman, 2016). Dalam teori konstruksi sosial yang diicetuskan oleh Peter L. Berger dan Thomas Luckmann, realitas dibagi menjadi tiga bentuk, yakni *subjective reality*, *symbolic reality*, dan *objective reality*. Realitas-realitas tersebut kemudian terbentuk melalui tiga tahapan atau fase yang bersifat dialektis, yaitu eksternalisasi, objektivasi, dan internalisasi (Berger, Luckmann, & Zifonun, 1967).

- a. *Objective reality*, adalah semua definisi realitas dan gejala sosial yang telah mapan dan disepakati bersama oleh masyarakat umum.
- b. *Symbolic reality*, adalah semua bentuk simbolik dari realitas objektif yang umumnya diketahui masyarakat dalam kesehariannya. Biasanya berupa teks media atau karya seni.
- c. *Subjective reality*, adalah realitas sosial yang dimiliki individu oleh karena proses internalisasi. Realitas ini pasti dimiliki oleh setiap individu dan merupakan dasar bagi individu dalam melibatkan diri pada proses eksternalisasi.

Realitas menurut Berger & Luckmann (1967) dibentuk secara sosial. Manusia atau masyarakat membentuk kenyataan yang objektif melalui tiga proses dialektis sebagai berikut:

1. Eksternalisasi, merupakan upaya penyampaian ekspresi diri dari masing-masing individu ke dalam proses sosial kemasyarakatan. Proses ini merupakan fase untuk memperkuat eksistensi diri melalui pembiasaan (habitualisasi). Masyarakat dilihat sebagai produk dari proses eksternalisasi.
2. Obyektivasi, adalah proses pembentukan makna berdasarkan berbagai realitas subjektif yang telah diekspresikan oleh masing-masing individu pada proses eksternalisasi. Pada tahap ini terdapat proses institusionalisasi terhadap realitas intersubjektif yang ada. Realitas objektif berada diluar individu yang kemudian disepakati secara kolektif dan diterima sebagai suatu fakta.
3. Internalisasi, merupakan proses penyerapan dan penghayatan kembali realitas objektif yang telah diterima oleh masing-masing individu yang kemudian membentuk realitas subjektif. Realitas subjektif ini dapat berbeda-beda antar masing-masing individu karena tiap individu mengalami proses dan lingkungan sosial yang berbeda.

Terdapat relevansi antara konsep yang dibangun oleh teori ini dengan konsep yang diadopsi pada penelitian ini. Kesesuaian tersebut terletak pada proses pembentukan makna atau pengalaman individu pekerja dalam hubungan kerja di PT “X” di Desa Tempurejo. Hubungan kerja

merupakan realitas sosial bagi para pekerja, realitas itu bersentuhan langsung dengan peran mereka di dunia kerja. Dalam hal ini para pekerja yang satu dengan yang lainnya pemahaman mengenai hubungan kerja yang berbeda antara yang satu dengan lainnya. Terlebih dalam hal ini para pekerja mampu menggambarkan berbagai pengalaman yang dilaluinya didalam hubungan kerja disektor industri dan memberikan gambaran perbedaan dengan status pekerjaan yang dimilikinya sebelum tergabung sebagai anggota dari kelompok kerja industri. Penelitian ini membuka ruang bagi para pekerja untuk mengekspresikan pemahaman intersubjektif mereka mengenai hubungan kerja yang mereka jalani.

1.6 Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pada dasarnya setiap individu memiliki peran-peran ganda dalam kehidupan sosialnya. Pengalaman menjadi bagian dari suatu sistem yang besar mampu menimbulkan beragam makna yang sedikit banyak mengandung motif maupun kesadaran dari individu tersebut untuk tetap berpartisipasi didalamnya, kendati sistem tersebut menghasilkan suatu kesangsian dalam legalitas dan kesejahteraan para pekerja didalamnya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif guna mengumpulkan data dengan lebih rinci dan mengutamakan detail dalam menggambarkan suatu fenomena. Metode kualitatif merupakan suatu metode yang gambaran yang luas tentang suatu fenomena. Pendekatan ini lebih bersifat tentative dengan tidak adanya variable guna mengidentifikasi hubungan kausalitas atau sebab-akibat dari suatu realitas sosial. Penelitian ini digunakan dalam rangka memberikan gambaran secara lengkap melalui instrument penelitian yang ada. Penelitian dilakukan berdasarkan fenomena dilapangan yang unik untuk dikaji. Proses kategorisasi dan pemberian narasi dalam penelitian ini menjadi aspek yang sangat penting dalam pengumpulan data. Metode kualitatif digunakan secara fleksibel oleh peneliti dalam memperoleh data dari informan yang diwawancarai maupun diobservasi. Metode ini mengupayakan terjadinya hubungan yang naturalistik antar peneliti dan informan, sehingga data yang diperoleh bersifat inkusif tanpa adanya intervensi apapun. Kebenaran data maupun pemaknaan akan suatu fenomena didasarkan pada pengalaman subjektif

informan yang diteliti secara mendalam dengan memperhatikan prosedur penelitian yang baku pula. Peneliti dalam hal ini lebih berperan sebagai seorang pendengar, sedangkan informan merupakan aktor yang dianggap ahli dalam memberikan gambaran akan suatu fenomena kehidupan sehari-hari yang dilakukannya.

Tujuan dari pemilihan metode ini pada dasarnya peneliti sesuaikan dengan kebutuhan penelitian yang memiliki orientasi untuk memahami suatu fenomena berdasarkan gambaran atau penjelasan mendalam dari informan sebagai bagian dari suatu kelompok sosial tertentu. Dalam hal ini melalui hubungan kerja yang dialami oleh para pekerja atau buruh industri di PT“X” di Desa Tempurejo

2. Penentuan Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini, subyek yang akan menjadi informan penelitian merupakan individu-individu yang mampu memberikan informasi bagi peneliti berdasarkan suatu persyaratan atau kriteria tertentu yang mendukung penelitian. Subyek dari penelitian ini adalah para pekerja industri di PT “X” di Desa Tempurejo. Subyek penelitian dipilih diharapkan mampu memberikan informasi yang detail dan mendalam ihwal permasalahan yang menjadi topik atau fokus dalam penelitian ini. Beberapa kriteria dari subyek penelitian dalam penelitian ini adalah para pekerja yang memiliki perbedaan divisi pekerjaan. Perbedaan divisi pekerjaan tersebut meliputi bagian atau divisi operator jahit, *quality control*, dan divisi *packing* di PT “X” di Desa Tempurejo. Kriteria lain dari subyek penelitian ini adalah informan berusia 18 tahun keatas yang memiliki perbedaan pekerjaan seperti mantan petani, pedagang, peternak, pelajar, pekerja kasar atau serabutan sebelum bekerja di industri. Penentuan subjek penelitian ini pada dasarnya juga dilandasi oleh peran baru yang harus mereka terapkan dalam mekanisme hubungan kerja. Alasan dari pemilihan beberapa kriteria tersebut adalah agar data yang dihasilkan mampu menyeluruh sesuai dengan kebutuhan penelitian mengenai hubungan kerja industri dilingkup pedesaan. Terlebih dalam hal ini penemuan mengenai variasi data menjadi hal yang diharapkan oleh peneliti dalam melakukan penelitian di PT “X” di Desa Tempurejo.

Cara untuk mendapatkan subyek penelitian (informan) adalah dengan menerapkan metode *snowball*. Metode *snowball* merupakan suatu metode yang diterapkan oleh peneliti dalam rangka mendapatkan informan berdasarkan

rekomendasi atau informasi dari pihak lain sesuai dengan karakteristik subyek penelitian yang diharapkan oleh peneliti. Konkretisasi dari penerapan metode ini adalah dengan mendatangi salah satu pekerja yang akan menjadi informan kunci yang dikenal bekerja di PT “X” di Desa Tempurejo. Pengenalan dan keterbukaan dalam penelitian harus dilakukan agar informan kunci mampu memahami maksud dan kriteria informan yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Selanjutnya, informan kunci diharapkan akan memberikan beberapa rekomendasi subyek penelitian selanjutnya yang relevan dengan kriteria yang dibutuhkan oleh peneliti dalam penelitian. Adapun informan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Informan Penelitian

No.	Nama Informan	Bagian atau Divisi Kerja
1.	GI	Operator Jahit
2.	KW	Operator Jahit
3.	PM	Operator Jahit
4.	SS	Operator Jahit
5.	ME	<i>Quality control</i>
6.	YM	<i>Divisi packing</i>
7.	KY	<i>Divisi packing</i>

Sumber: diolah oleh Peneliti 2022

3. Setting Sosial Penelitian

Berdasarkan topik dan fokus yang telah diuraikan dalam peneltian tentang hubungan kerja industri, maka penelitian akan dilakukan di PT “X” di Desa Tempurejo, Kecamatan Wates, Kabupaten Kediri. Pemilihan lokasi ini memiliki relevansi yang baik dari apa yang ingin peneliti kaji dan teliti mengenai hubungan kerja industri bagi para pekerja industri yang sebelumnya bekerja pada sektor konvensional. Pemilihan lokasi ini juga menarik karena pada dasarnya industri ini merupakan suatu sarana produksi yang baru dalam kehidupan masyarakat Desa Tempurejo yang mampu menyebabkan suatu perubahan sosial dalam kehidupan sosial didalamnya, terkhusus ihwal hubungan kerja industri. Dengan semakin majunya era-modernisasi, pada dasarnya menciptakan pemenuhan kebutuhan hidup yang semakin efisien, efektif, dan praktis dalam mekanisme

kerja manusia. Dalam hal ini perbincangan mengenai hubungan kerja disektor industri bagi masyarakat pedesaan menjadi relevan. Disisi lain pengidentifikasian mengenai arti pentingnya perizinan usaha disektor industri bagi para pekerja juga menjadi hal menarik yang ingin disajikan dalam temuan data. Hal ini koheren dengan status perizinan usaha yang belum dimiliki oleh PT “X”. Hal tersebut mampu peneliti identifikasi berdasarkan beberapa sumber. Sumber primer berupa observasi peneliti lakukan secara langsung menghadap ke kantor manajerial. Upaya tersebut ditolak oleh pabrik pusat dengan alasan PT “X” merupakan pabrik yang masih baru dan tidak dapat digunakan dalam penelitian. Dalam hal ini peneliti berasumsi bahwa terdapat suatu kejanggalan berdasarkan beberapa isu problematik yang mengemuka dimasyarakat sekitar. Dalam menguji keabsahan informasi, peneliti juga melakukan uji eksperimen sosial dengan melibatkan informan.

“Leg jarene ki kae wonge omong “ngene mas sakdurunge sepurane tenan ndek kene sek pabrik anyar mas, dari mojokerto sana sudah tidak diperbolehkan. Kambek kae ngomong kalau surat izin usaha masih diproses belum jadi”i. (GI, Operator jahit) (Kalau katanya itu beliau bilang “gini mas sebelumnya mohon maaf disini masih pabrik baru mas, dari mojokero sana sudah tidak diperbolehkan. Dulu ada yang bilang kalau surat izin usaha masih diproses belum jadi.) (Peneliti).

Kutipan percakapan tersebut didapatkan melalui uji eksperimen peneliti dengan melibatkan salah satu informan yang adalah mahasiswa untuk berpura-pura melakukan perizinan skripsi di PT “X” Desa Tempurejo. Hasil dari uji eksperimen tersebut adalah penolakan industri dengan alasan perizinan yang belum dimiliki oleh PT “X”. Keabsahan informasi tersebut peneliti identifikasi lagi melalui komunikasi dengan pemilik tanah dan bangunan tempat PT “X” berdiri dengan menghasilkan beberapa informasi mengenai isu problematis yang dimiliki oleh praktik produksi PT “X” di Desa Tempurejo. Pemilik tanah dan bangunan tersebut mengatakan bahwa PT “X” belum memiliki perizinan usaha dari pemerintah dan beberapa perombakan mengenai sistem didalamnya.

Berbagai isu problematis mengenai penerapan hubungan kerja di PT “X” juga menjadi hal yang menarik untuk peneliti kaji dalam rangka menggambarkan hubungan kerja yang dikembangkan oleh suatu industri dengan status tanpa perizinan usaha.

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini dengan metode kualitatif, peneliti menggunakan suatu prosedur secara metodologis agar mampu mengumpulkan data sesuai dengan kebutuhan penelitian secara akurat. Sebelum melakukan penelitian, peneliti pada dasarnya harus melalui proses *getting in*. Langkah ini dilakukan dengan memperkenalkan diri satu sama lain dengan informan maupun calon informan perihal kepentingan yang ingin peneliti lakukan dalam interaksi sosial tersebut. Dengan adanya hal ini akan memicu suatu keterbukaan satu sama lain untuk saling memahami dan menjauhkan diri dari adanya prasangka. Dalam tahap ini pendekatan dengan informan menjadi sangat penting untuk menjamin keterbukaan dan keleluasaan dalam menyampaikan informasi oleh informan kepada peneliti. Setelah dilakukannya hal tersebut, maka proses *getting along* harus dilakukan oleh peneliti untuk menghasilkan data yang akurat. Proses ini dilakukan dengan memberikan keleluasaan ruang informan untuk memberikan informasi maupun mengaktualisasikan pengalamannya melalui informasi kepada peneliti. Dalam hal ini peneliti lebih berpartisipasi sebagai seorang pendengar dan informan merupakan suatu hal yang terpenting dalam memberikan informasi sesuai dengan pengalaman subjektifnya. Berbagai proses ini haruslah menghasilkan pola yang alamiah, sehingga berbagai intervensi dari hal lain dapat dinafikan secara principal dalam penelitian. Proses *getting out* dapat dicapai dengan adanya data-data yang akurat yang mampu peneliti dapatkan melalui interaksi dengan informan dalam penelitian berdasarkan prosedur penelitian yang sah dan terstruktur.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain sebagai berikut:

a) Wawancara Mendalam/*indepth interview*

Wawancara mendalam dilakukan dengan bantuan *interview guide* atau pedoman wawancara guna memberikan batasan dan alat bantu dalam melakukan wawancara sesuai dengan bagian-bagian penting yang menjadi kebutuhan penelitian. Wawancara mendalam dilakukan secara fleksibel dengan adanya keleluasaan informan untuk memberikan gambaran atau bercerita tentang pengalaman hidupnya terkait dengan suatu fenomena. Pertanyaan yang termaktubkan dalam *interview guide* atau pedoman wawancara ini pada dasarnya tidak melulu dengan pertanyaan yang bersifat

eksklusif atau tertutup, namun juga pertanyaan yang memungkinkan para informan untuk memiliki kebebasan dalam mengekspresikan apa yang mereka rasakan, pikiran, dan lakukan sesuai konteks permasalahan yang dikaji dalam penelitian.

b) Observasi

Observasi merupakan suatu hal esensial dalam tahapan pengumpulan data dalam penelitian kualitatif. Dalam hal ini pedoman observasi menjadi sangat penting. Dengan adanya observasi peneliti akan menerima berbagai simbol atau respon dari informan kendati informan tersebut tidak meng gambarkannya dengan jelas. Observasi disinyalir mampu memberikan maa melampaui apa yang terucapkan oleh informan melalui *gesture*, *facial movement*, *body movement*, maupun simbol lain berupa konstruksi bangunan atau yang lainnya. Dalam pengumpulan data ini pada dasarnya peneliti juga menjadi alat atau sarana penting dalam memahami dan pengumpul data. Triangulasi data dalam hal ini juga menjadi penting untuk menjadi modal peneliti dilapangan untuk lebih memahami kondisi dan situasi informan beserta permasalahan yang dihadapi dalam lingkup kajian penelitian serta sebagai kerangka berfikir untuk menghasilkan data yang eklektif dari suatu fenomena sosial yang dikaji dalam penelitian ilmiah. Triangulasi dalam hal ini juga menjadi sangat penting guna mendapatkan data yang mendalam dan akurat dalam penelitian. Sehingga, dalam hal ini ketajaman seorang peneliti juga menjadi instrument penelitian yang sangat penting guna menangkap realitas sosial secara akurat.

c) Studi Kepustakaan

Studi pustaka yang dilakukan oleh peneliti adalah mengumpulkan data-data serta berbagai informasi, baik yang bersumber dari buku, jurnal, makalah, serta artikel-artikel maupun yang bersumber dari internet. Pencarian berbagai sumber tersebut dilakukan berdasarkan topik penelitian, yaitu hubungan kerja industri bagi buruh pedesaan.

d) Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan cara merekam serta mencatat seluruh kejadian serta kondisi yang terjadi selama proses wawancara berlangsung agar hasil penelitian yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Hasil dari

dokumentasi yang dilakukan dapat berupa foto atau gambar, rekaman suara, serta tulisan dengan menggunakan media elektronik, seperti handphone.

5. Metode Analisis Data

Dalam melakukan analisis data, peneliti akan melakukan transkrip dari setiap wawancara yang dilakukan. Dengan adanya transkrip ini peneliti akan dimudahkan dalam mengkategorisasi maupun memahami fenomena berdasarkan sudut pandang informan. Dengan adanya transkrip ini, peneliti juga akan melakukan pengecekan ulang terkait dengan data yang didapatkan. Dalam menggunakan metode ini pada umumnya peneliti tidak mencari suatu pola kecenderungan suatu realitas. Perbedaan yang nampak akan menjadi kekayaan tersendiri dalam temuan data penelitian. Dalam hal ini penting pula untuk mereduksi data primer lalu mengintegrasikan antara temuan data dan kerangka berpikir teoritik untuk analisis yang berujung pada sebuah kesimpulan yang konseptual dalam sebuah penelitian kualitatif. Pengklasifikasian temuan data sesuai dengan tema atau topik penelitian merupakan suatu hal yang penting.

Menurut Sparringa (1997, dalam Azaria, 2005) terdapat setidaknya 3 landasan dalam mengolah dan menganalisis data dalam pendekatan kualitatif, yakni:

1. Refleksivitas

Refleksivitas adalah memperhatikan apa yang tidak terlihat dan tidak terdengar dari subjek. Apa yang terlihat oleh fakta tidak selalu merupakan kebenaran sehingga posisi individu dalam memberikan wacana dilihat dari lingkungan di sekitarnya. Peneliti tidak hanya dianggap sebagai pengamat yang pasif, melainkan partisipan yang aktif dalam proses studi karena secara aktif membangun interpretasi tentang pengalamannya di lapangan.

2. Voice

Voice yakni dengan melihat individu siapa yang sedang berbicara dan didengarkan saat wawancara. Tiga dimensi dalam *voice* diantaranya pertama adalah dari pengarang, kedua adalah ketika kedirian menjadi subjek studi, dan terakhir adalah persentasi *voice*. Penentuan terhadap *voice* mana yang layak dan tidak layak ditampilkan sepenuhnya merupakan wewenang peneliti. Hal ini karena peneliti telah membangun teori dari data yang telah

ada dan peneliti benar-benar tahu koherensi data dengan teori yang dibangun melalui *voice* yang dipilih.

3. Subjektivitas

Subjektivitas ialah melihat individu secara mendalam dan melihat bahwa setiap individu itu unik dan spesifik sehingga masing-masing individu memiliki cara pandang tertentu yang dihasilkan dari pengalaman dan pengharapannya. Subjektivitas mengedepankan bagaimana individu mampu menciptakan, menginterpretasi, dan membayangkan dunianya sendiri, dalam lingkungan dunia yang ada di sekitarnya.