



**AGENSI DAN KEKUASAAN DALAM RELASI KERJA  
PERKEBUNAN KALIKLATAK KABUPATEN BANYUWANGI**

**AGENCY AND POWERS OF THE WORKING RELATIONSHIP  
IN KALIKLATAK PLANTATION BANYUWANGI**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**KRISMAN HIDAYAT**

**NIM 120910302083**

**SOSIOLOGI**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**2016**



**AGENCI DAN KEKUASAAN DALAM RELASI KERJA  
DI PERKEBUNAN KALIKLATAK KABUPATEN BANYUWANGI**

**AGENCY AND POWERS OF THE WORKING RELATIONSHIP  
IN KALIKLATAK PLANTATION BANYUWANGI**

**SKRIPSI**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Studi Sosiologi (S1)  
dan mencapai gelar Sarjana Sosial

**Oleh:**

**Krisman Hidayat  
NIM 120910302083**

**PROGRAM STUDI SOSIOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2016**



**AGENSI DAN KEKUASAAN DALAM RELASI KERJA  
DI PERKEBUNAN KALIKLATAK KABUPATEN BANYUWANGI**

**AGENCY AND POWERS OF THE WORKING RELATIONSHIP  
IN KALIKLATAK PLANTATION BANYUWANGI**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**Krisman Hidayat  
NIM 120910302083**

**Pembimbing**

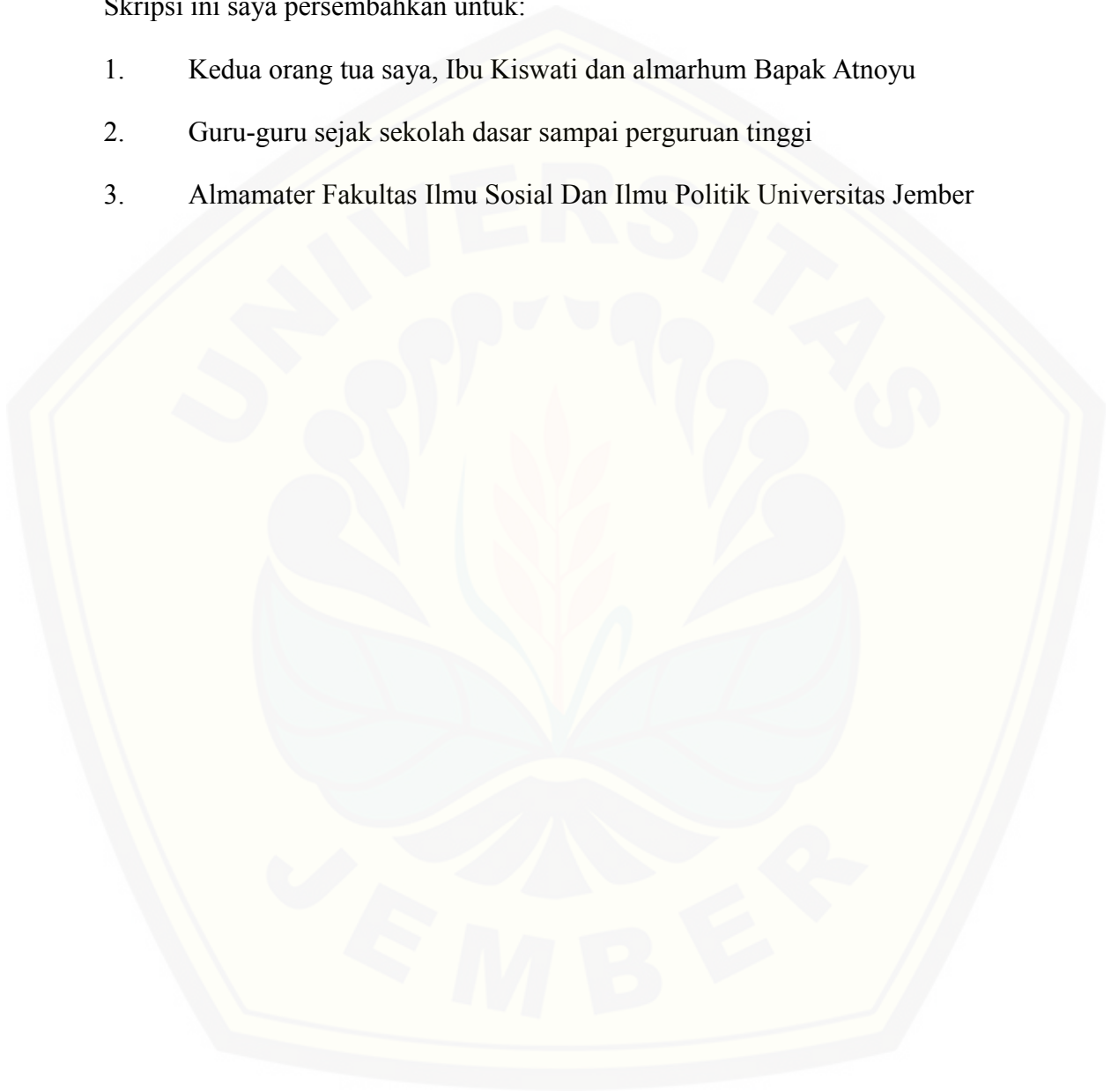
**Raudlatul Jannah S.Sos., M.Si**

**NIP. 198206182006042001**

**PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

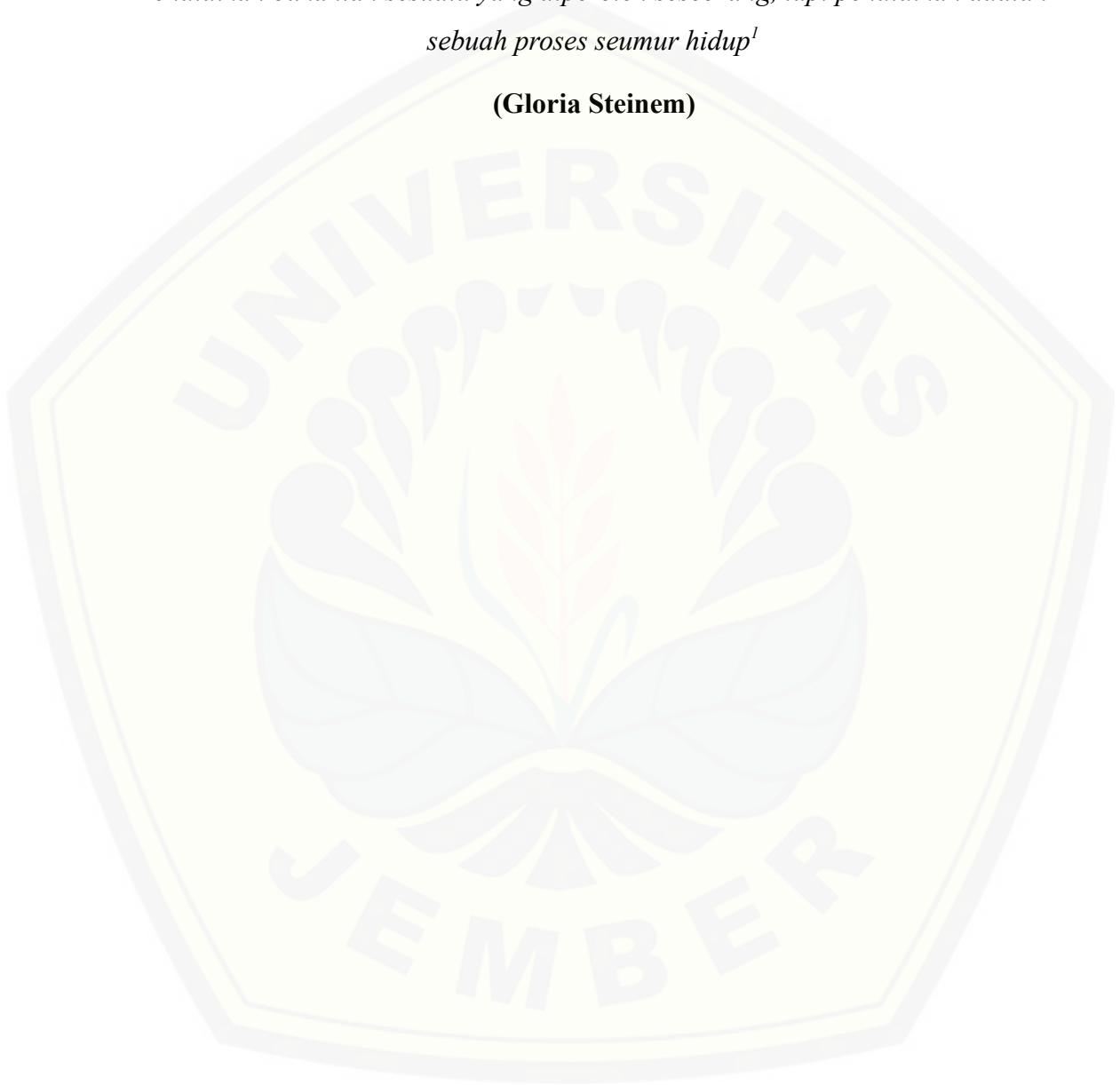
1. Kedua orang tua saya, Ibu Kiswati dan almarhum Bapak Atnoyu
2. Guru-guru sejak sekolah dasar sampai perguruan tinggi
3. Almamater Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember



**MOTTO**

*Pendidikan bukanlah sesuatu yang diperoleh seseorang, tapi pendidikan adalah sebuah proses seumur hidup<sup>1</sup>*

**(Gloria Steinem)**



---

1 Kata bijak dari Gloria Steinem yang diakses di [duniabaca.com](http://duniabaca.com) pada tgl 10 mei 2016 pk1. 15.00

**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Krisman Hidayat

NIM : 120910302083

Menyatakan bahwa sesungguhnya karya tulis yang berjudul “Agensi dan Kekuasaan dalam Relasi Kerja di Perkebunan Kaliklatak” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang telah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan di instansi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab akan keabsahan isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Jember, 13 mei 2016

Yang menyatakan,

Krisman Hidayat

NIM 120910302083

**PENGESAHAN**

Skripsi berjudul “Agensi dan Kekuasaan dalam Relasi Kerja di Perkebunan Kaliklatak Kabupaten Banyuwangi” telah diuji dan disahkan oleh fakultas ilmu sosial dan ilmu politik pada:

Hari/tanggal : Rabu, 08 Juni 2016

Tempat: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Tim penguji

Ketua,

Sekretaris,

Prof. Dr. Hary Yuswadi, MA

NIP.195207271981031003

Anggota,

Raudlatul Jannah, S.Sos, M.Si

NIP.198206182006042001

Anggota

Hery Prasetyo, S.Sos, M.Sosio

NIP.198304042008121003

Prof. Dr. Syamsul Maarif, M.Si

NIP. 850000067

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Jember

Prof. Dr. Hary Yuswadi, MA

NIP. 195207271981031003



## RINGKASAN

**Agensi dan Kekuasaan dalam Relasi Kerja di Perkebunan Kaliklatak Kabupaten Banyuwangi. Krisman hidayat 120910302083; 2016; 94 halaman; Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.**

Perkebunan Kaliklatak merupakan perkebunan yang berada di Kecamatan Kalipuro, Kabupaten Banyuwangi dengan status PT (Perseroan Terbatas). Perkebunan ini merupakan wilayah kerja yang banyak menyerap tenaga kerja di wilayah Kelurahan Gombengsari dan sekitarnya mulai dari penyerapan pekerja atau karyawan tetap hingga karyawan kontrak. Dengan banyaknya pekerja yang ada di dalam Perkebunan Kaliklatak terbangun suatu relasi kerja dari adanya kekuasaan yang diterapkan melalui beragam peraturan dan kebijakan dan akhirnya menciptakan suatu agensi.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan mendiskripsikan bagaimana agensi yang terbentuk dari adanya relasi kerja di dalam kekuasaan yang berjalan di dalam perkebunan kaliklatak. Teori strukturasi Anthony Giddens dipilih sebagai teori utama dalam penelitian ini melalui konsep “agency” dan “struktur” dan sudut pandang kekuasaan untuk menjelaskan relasi kerja yang terbangun di dalam Perkebunan Kaliklatak.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif (*descriptive research*). Untuk penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Tehnik pengumpulan data melalui observasi langsung, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan untuk teknik analisis data untuk menguji keabsahan data menggunakan triangulasi, teknik ini menguji keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu.



Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa relasi kerja yang terbangun di dalam Perkebunan Kaliklatak dipengaruhi oleh kekuasaan yang diciptakan oleh pihak perusahaan. Kekuasaan dalam relasi kerja berdampak pada terciptanya agensi yang beragam. Karyawan perkebunan khususnya karyawan kontrak beradaptasi melawan dominasi kekuasaan yang hadir di dalam perkebunan.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah (1) Relasi kerja yang terbangun antara karyawan dengan pihak pimpinan dipengaruhi oleh kekuasaan yang ada di dalam perkebunan. (2) Posisi agensi dalam relasi kerja tercipta oleh dominasi yang dilakukan oleh pihak perkebunan melalui peraturan dan kebijakan yang diterapkan (3) Relasi kerja di dalam perkebunan membentuk *social constraint* (kekangan sosial) dan dihadapi oleh karyawan dengan menciptakan *enabling* (peluang).

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Agensi dan Kekuasaan dalam Relasi Kerja di Perkebunan Kaliklatak Kabupaten Banyuwangi”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember.

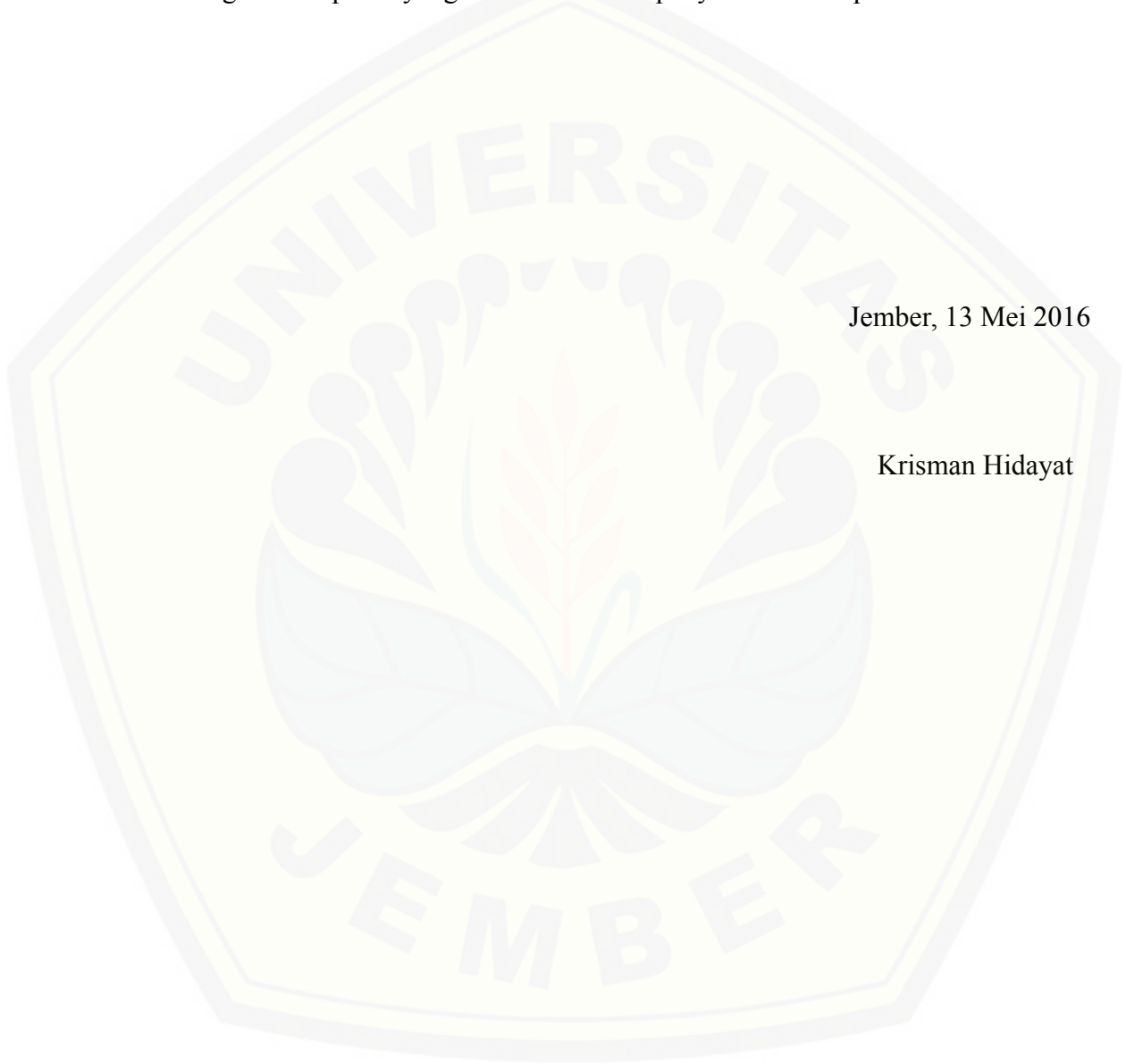
Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Hary Yuswadi , MA. Selaku dekan fakultas ilmu sosial dan ilmu politik (FISIP) Universitas Jember.
2. Raudlatul Jannah S.Sos., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, masukan, dan arahan-arahan demi terselesaikannya skripsi ini.
3. Drs. Akhmad Ganefo, M.Si. selaku ketua program studi sosiologi dan dosen pembimbing akademik yang telah banyak memberikan bimbingan selama mengikuti proses perkuliahan
4. Seluruh dosen Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik yang telah memberikan ilmu dan nasehat selama proses perkuliahan
5. Kedua orang tuaku ibu kiswati dan Alm. Bapak Atnoyu serta seluruh keluarga yang telah memberikan kasih sayang, dukungan dan doanya selama ini
6. Cintia Karunia Dewi dan keluarga yang telah banyak memberikan dukungan dan motivasi selama ini
7. Seluruh teman dan sahabat di Program Studi Sosiologi khususnya angkatan 2012 yang telah banyak memberikan kebahagiaan dan dukungannya selama ini
8. Sahabat-sahabatku Ahmad Riski Andi, Angga Suprayogi, Anggi Febrianto dan Fuad Rizal yang telah banyak memberikan semangat, dukungan dan doanya.

9. Para karyawan Perkebunan Kaliklatak yang telah bersedia menjadi informan dan memberikan waktu dan informasi yang sangat bermanfaat sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian dan skripsi ini.
10. Bagi semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini.

Jember, 13 Mei 2016

Krisman Hidayat



**DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PEMBIMBING</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	iv
<b>PERNYATAAN</b> .....	v
<b>PENGESAHAN</b> .....	vi
<b>RINGKASAN</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR BAGAN</b> .....	xiv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan & Manfaat Penelitian.....	5
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	5
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	6
2.1 Konsep Agensi.....	6
2.2 Kekuasaan.....	7

2.2.1 Definisi Kekuasaan.....	7
2.2.2 Unsur-Unsur Kekuasaan.....	8
2.2.3 Saluran-Saluran Kekuasaan.....	10
2.3 Definisi Relasi Kerja.....	11
2.4 Kebijakan Perkebunan Sebagai Produksi Kekuasaan.....	13
2.4.1 <i>Labour Market Flexibility</i> .....	13
2.4.2 <i>Outsourcing</i> / Kontrak Kerja .....	15
2.5 Teori Strukturasi Antony Giddens.....	17
2.6 Penelitian Terdahulu.....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>21</b>
3.1 Desain Penelitian.....	21
3.2 Paradigma Penelitian.....	22
3.3 Penentuan Lokasi dan Waktu Penelitian.....	23
3.4 Penentuan Informan.....	24
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.5.1 Observasi Langsung.....	26
3.5.2 Wawancara.....	26
3.5.3 Dokumentasi.....	27
3.6 Teknik Analisis Data.....	27
Bagan Alur Penelitian.....	29
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>30</b>
4.1 Gambaran Umum Agensi dan Kekuasaan dalam Perkebunan Kaliklatak.....	30
4.2 Perkebunan Kaliklatak Sebagai Ruang Lingkup Kajian Agensi dan	

Kekuasaan.....	32
4.3 Kekuasaan dalam Relasi Kerja di Perkebunan Kaliklatak	
Kabupaten Banyuwangi.....	34
4.3.1 Relasi Kerja Pihak Perkebunan dengan Karyawan Kontrak.....	34
4.3.2 Relasi Kerja Pihak Perkebunan dengan Karyawan Tetap.....	37
4.3.3 Produk-Produk Kekuasaan di Dalam Perkebunan Kaliklatak.....	39
4.3.4 Sistem Kontrak Kerja dan <i>Outsourcing</i> Perkebunan Kaliklatak.....	51
4.3.5 Kesejahteraan Karyawan Perkebunan.....	62
4.4 Posisi Agensi dalam Relasi Kerja di Perkebunan Kaliklatak	
Kabupaten Banyuwangi.....	69
4.4.1 <i>Social Constraint</i> Karyawan Perkebunan Kaliklatak.....	71
4.4.2 ( <i>Dialectic Of Control</i> ) Dialektika Kendali Karyawan Perkebunan..	86
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan.....	92
5.2 Saran.....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

**DAFTAR BAGAN**

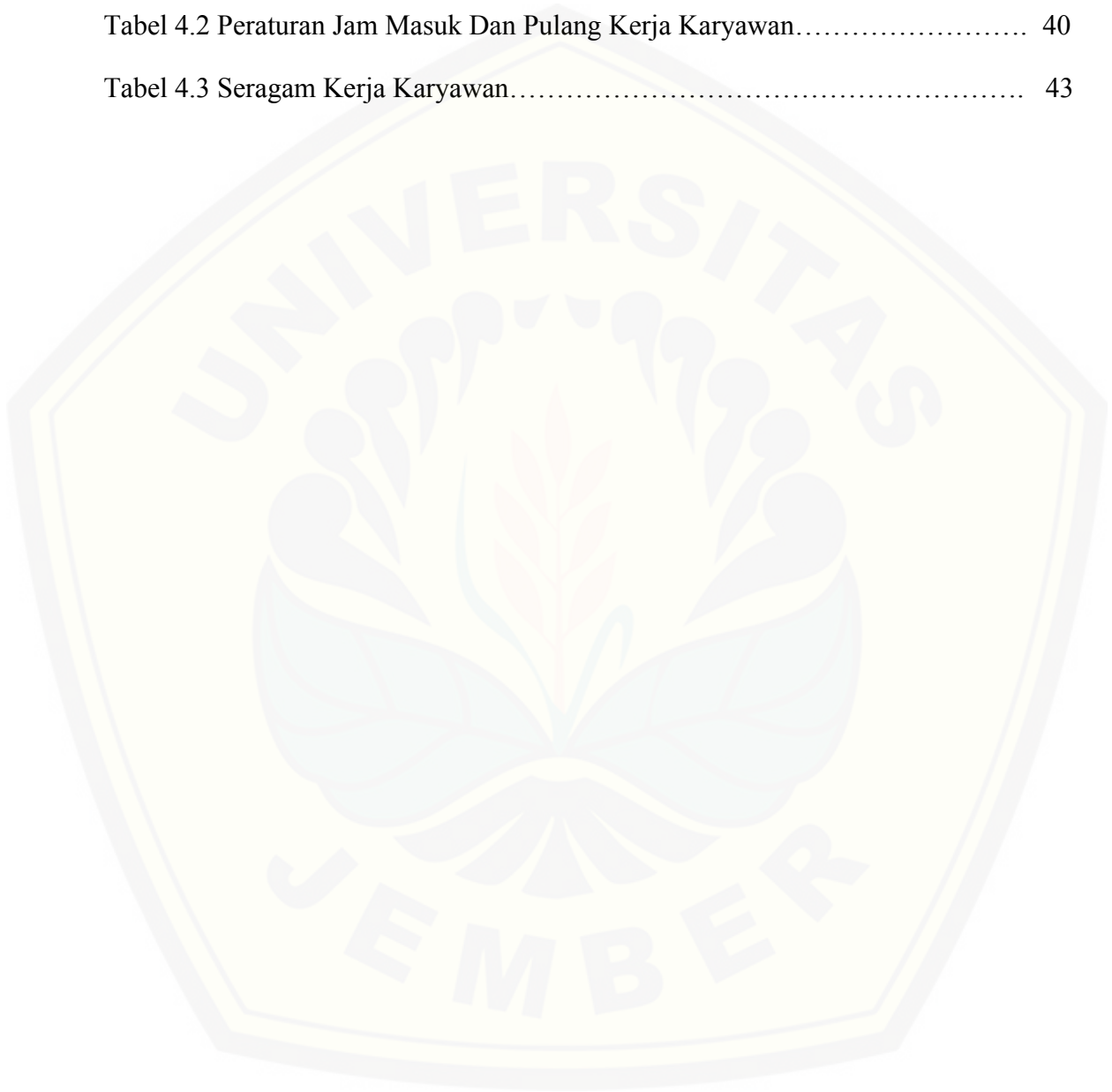
Bagan 2.1 Alur Penelitian..... 29





**DAFTAR TABEL**

Tabel 4.1 Perbandingan Relasi Kerja.....	39
Tabel 4.2 Peraturan Jam Masuk Dan Pulang Kerja Karyawan.....	40
Tabel 4.3 Seragam Kerja Karyawan.....	43



**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Foto-Foto Penelitian

Lampiran 2. Peta Perkebunan Kaliklatak

Lampiran 3. Surat Ijin Penelitian dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Lampiran 4. Surat ijin penelitian dari Dinas Kehutanan, Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Banyuwangi

Lampiran 5. Surat ijin penelitian dari Lembaga Penelitian Universitas Jember

Lampiran 6. Pedoman Wawancara

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Relasi kerja di dalam suatu perusahaan tidak akan lepas dari hubungan kerja pimpinan dan karyawan sebagai roda penggerak perusahaan. Peran keduanya sangatlah penting karena merupakan kunci sukses dalam keberhasilan demi mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, utamanya adalah peran yang dihasilkan oleh para karyawan sebagai alat produksi di dalam perusahaan itu sendiri.

Perkebunan sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pertanian pasti sangatlah kental akan isu-isu atau masalah-masalah dalam relasi kerja karyawannya. Di mana di dalam perusahaan sendiri banyak ditemui berbagai macam jenis pekerja mulai dari karyawan tetap, lepas dan kontrak. Dari beberapa jenis pekerja tersebut akan menghasilkan suatu hubungan dalam sistem kerja yang bervariasi yang akan langsung berhubungan pula dengan sistem kekuasaan dan kebijakan yang diterapkan oleh pihak perusahaan.

Kekuasaan dalam dunia kerja juga merupakan salah satu hal yang sangat penting. Kekuasaan hadir sebagai alat kontrol untuk mengatur sistem kerja dan kebijakan serta membatasi ruang gerak karyawan dalam melakukan suatu tindakan kerja. Perkebunan sebagai organisasi usaha yang di dalamnya didukung dan digerakkan oleh para karyawan, sementara itu terdapat agensi yang akan memberikan dampak langsung maupun tidak langsung kepada perusahaan karena kekuasaan akan memicu berbagai macam tindakan dari para karyawan mulai dari tindakan yang negatif maupun yang positif.

Perkebunan Kaliklatak adalah perusahaan yang dipilih sebagai tempat penelitian. Perkebunan Kaliklatak berada di Kabupaten Banyuwangi, Kecamatan Kalipuro, Kelurahan Gombengsari. Kekuasaan dalam Perkebunan Kaliklatak terlihat dari berbagai macam aturan, sistem kerja dan kebijakan yang dianut

sehingga menarik untuk dibahas tentang kekuasaan dan agensi serta hubungannya dengan relasi kerja. Keberadaannya juga sangat erat dengan kehadiran karyawan baik itu karyawan tetap, lepas ataupun kontrak sekalipun.

Kekuasaan hadir di wilayah perkebunan dipicu oleh sistem kerja dan sistem kebijakan yang dianut dan diterapkan oleh pihak perkebunan, salah satu kebijakan yang dianut oleh perkebunan adalah kebijakan *labour market flexibility* atau pasar kerja fleksibel. Kebijakan *Labour Market Flexibility* atau Pasar Kerja Fleksibel ialah kebijakan yang berintikan keleluasaan merekrut dan memecat buruh sesuai dengan situasi usaha untuk menghindarkan kerugian (Tjandraningsih, 2010). Kebijakan ini adalah salah satu kebijakan yang diterapkan di banyak perusahaan yang ada di Indonesia maupun dunia.

Kebijakan yang diterapkan oleh pihak perkebunan seperti kebijakan *Labour Market Flexibility* merupakan suatu bentuk kekuasaan yang mempengaruhi relasi kerja. Sistem perekrutan dan pemecatan yang dilakukan secara sepihak membuat para karyawan tidak memperoleh keadilan yang diharapkan. Kondisi ini dirasakan oleh para karyawan Perkebunan Kaliklatak seperti Pak Busiono bersama istri yang telah mengabdikan dan bekerja untuk Perkebunan Kaliklatak hampir 8 tahun lamanya dan hanya menjadi karyawan kontrak. Kontrak kerja yang dilakukan sesuai dengan perjanjian antara karyawan dan pihak perkebunan membuat Pak Busiono yang hanya karyawan kontrak akan kembali menjadi pengangguran setelah masa kontrak 3 bulan kerjanya telah habis. Keadaan tersebutlah yang menjadi ironi apabila melihat langsung dari adanya kekuasaan dalam relasi kerja karyawan.

Kebijakan pasar kerja fleksibel tidak hanya diterapkan oleh Perkebunan Kaliklatak akan tetapi banyak perusahaan-perusahaan lain. Kebijakan ini banyak dianut karena akan memberikan aura positif bagi perusahaan dan dapat meminimalisir kerugian akibat menurunnya permintaan barang. Contoh perusahaan yang menganut kebijakan ini adalah perusahaan Samsung.

*Seiring dengan berlakunya labour market flexibility (LMF) atau pasar tenaga kerja fleksibel dan undang-undang liberalisasi perburuhan, praktik union busting atau pemberangusan serikat di Indonesia kian menguat dan bahkan kian agresif. Kuatnya pertumbuhan capital tidak berbanding lurus dengan daya tawar kolektif buruh/pekerja. Dari 2.800 buruh / pekerja yang bekerja di Samsung, sebanyak 800 orang merupakan buruh / pekerja kontrak yang berstatus kerja temporal/sementara, dan 800 orang merupakan buruh / pekerja outsourcing, di mana 80% nya merupakan buruh / pekerja perempuan berusia 20-25 tahun. Buruh / pekerja kontrak ini mendapatkan bonus lain termasuk untuk transportasi dan bahkan baju kerja mereka pun dibedakan. (fathimah fildzah, 2014)*

Kebijakan tersebut hanya merupakan salah satu produk dari kekuasaan yang diterapkan oleh perkebunan sebagai suatu organisasi kerja yang di dalamnya akan mempengaruhi relasi kerja yang ada. Masih ada berbagai macam kekuasaan yang akan ditimbulkan di dalam wilayah kerja perkebunan khususnya yang mempengaruhi hubungan kerja para karyawan. Hal tersebutlah yang menarik untuk dibahas yaitu bagaimana perkebunan sebagai instansi kerja akan memproduksi kekuasaan yang akan mempengaruhi relasi kerja karyawan dilihat dari sudut pandang berbeda dan tidak terpaku pada masalah-masalah umum yang dapat ditimbulkan oleh sistem kerja dan kebijakan yang diterapkan oleh pihak perkebunan seperti yang biasa kita lihat dan dengar sebelumnya dan juga melihat sejauh mana agensi tercipta dari adanya kekuasaan di dalam relasi kerja perkebunan.

Dampak yang ditimbulkan oleh kebijakan *labour market flexibility* terhadap pekerja kontrak yang ada di dalam perkebunan akan berimbas langsung kepada relasi kerja. Peneliti lebih melihat dari sudut pandang agensi dan kekuasaan dalam membaca dan menganalisis dampak LMF dan peraturan serta kebijakan-kebijakan lainnya yang diterapkan sebagai produk dari kekuasaan terhadap relasi kerja karyawan Perkebunan Kaliklatak.

## **1.2 Rumusan Masalah**



Kebijakan tentang ketenagakerjaan seperti kebijakan *labour market flexibility* yang di dalamnya juga termasuk kebijakan tentang karyawan kontrak dan *outsourcing* merupakan kebijakan yang banyak digunakan oleh perusahaan dan perkebunan. Penerapan kebijakan LMF sangat merugikan terutama bagi karyawan kontrak karena kebijakan ini hanya memihak perusahaan dan tidak memperdulikan nasib karyawan. Kebijakan tersebut merupakan salah satu hasil dari adanya kekuasaan yang diterapkan oleh pihak perkebunan untuk membatasi ruang gerak karyawan selain peraturan dan kebijakan-kebijakan lain yang juga diterapkan dan akhirnya berpengaruh pada agensi dan relasi kerja yang tidak optimal akibat kekuasaan yang coba diterapkan.

Banyak dari para pencari kerja yang masih mau menjadi tenaga kerja kontrak ataupun *outsourcing* meskipun mereka telah mengetahui dampak apa yang akan muncul setelah mereka mendapat pekerjaan. Sistem kerja dan kebijakan yang dianut oleh perusahaan ataupun perkebunan berkaitan dengan produksi kekuasaan haruslah berpihak tidak hanya kepada salah satu pihak saja melainkan semua pihak yang terlibat sehingga dapat merasakan keadilan dan tidak terjadi ketimpangan. Oleh karena itu produksi kekuasaan yang dihasilkan oleh perkebunan yang akan berdampak pada relasi kerja sehingga dampak negatif yang ditimbulkan oleh adanya kekuasaan seperti perlawanan dan pembangkangan tidak terjadi dan tidak mempengaruhi agensi dan relasi kerja yang negatif. Selain itu karyawan perkebunan juga haruslah dapat beradaptasi dengan semua peraturan dan kebijakan yang diterapkan di dalam Perkebunan Kaliklatak.

Dari penjelasan tersebut, maka menarik untuk dibahas dan muncul pertanyaan:

1. Bagaimana produksi kekuasaan yang ada di Perkebunan Kaliklatak Kabupaten Banyuwangi?
2. Bagaimana posisi agensi dalam relasi kerja yang ada di Perkebunan Kaliklatak Kabupaten Banyuwangi?

### **1.3 Tujuan & Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis produksi kekuasaan di dalam wilayah Perkebunan Kaliklatak kabupaten banyuwangi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis posisi agensi dalam relasi kerja di Perkebunan Kaliklatak Kabupaten Banyuwangi.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis  
penelitian ini diharapkan mampu memberikan penjelasan mengenai agensi dan kekuasaan dalam relasi kerja karyawan Perkebunan Kaliklatak Kabupaten Banyuwangi.
2. Manfaat praktis  
penelitian ini diharapkan mampu menjawab masalah ketimpangan dan diskriminasi akibat kekuasaan yang diterapkan di Perkebunan Kaliklatak Kabupaten Banyuwangi.





## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Konsep Agensi

Konsep agensi Giddens diawali dari pemahaman agen sebagai manusia yang membentuk dirinya sendiri dalam sistem sosial. Konsep agensi memang tidak secara gamblang dijelaskan oleh Giddens di dalam tulisan-tulisannya. Berbeda halnya dengan agen, agensi memiliki pengertian tersendiri di mana agensi disebut dengan sesuatu yang diproduksi secara sosial dan diberdayakan oleh sumber daya sosial yang disebarkan secara bervariasi, yang memunculkan berbagai tingkat kemampuan untuk bertindak pada ruang-ruang tertentu.

*“Agensi mengacu bukan pada maksud-maksud yang dimiliki orang dalam melakukan sesuatu, melainkan pada kemampuannya melakukan hal-hal itu (yang merupakan mengapa agensi menyiratkan kekuasaan: cf. definisi agen menurut Oxford English Dictionary; yakni sebagai seseorang yang mengeluarkan kekuasaan atau menghasilkan efek’). Agensi berurusan dengan peristiwa-peristiwa yang pelakunya seseorang, maksudnya bahwa individu itu dalam sembarang fase dalam satu rangkaian perilaku tertentu, sesungguhnya bisa bertindak secara berbeda.” (Giddens, 1984:11)*

Agensi dapat dikatakan sebagai kemampuan seseorang ataupun sekelompok orang yang memiliki pandangan dan tindakan yang berbeda-beda dalam menanggapi suatu hal. Di dalam sebuah sistem atau struktur dalam bahasa Giddens, agensi berperan sebagai penerima dan pelaksana efek dari struktur. Agen kita sepakati sebagai aktor ketika membicarakan agensi.

Hal ini yang melatar belakangi mengapa pembahasan agensi masuk ke dalam tulisan. Agen sebagai aktor di dalam sebuah sistem atau struktur senantiasa bertindak dan berperilaku mengikuti alur yang ada. Keberadaan sistem yang tercermin dari adanya peraturan dan kebijakan di dalam ranah sosial menjadi salah satu faktor penting dan utama dalam pembentukan suatu karakter agen. Tindakan sosial yang merupakan hasil dari adanya interaksi yang terjalin antara

struktur dan agen mewakili teori strukturasi yang dijelaskan oleh Anthony Giddens.

Pembahasan agensi yang seperti ter jelaskan di atas lah yang menjadi ketertarikan ketika menjelaskan tentang relasi kerja yang ada di dalam perkebunan. Interaksi yang terbangun antara pihak perkebunan sebagai sistem dan karyawan perkebunan sebagai agen senantiasa memberikan interaksi yang menarik untuk dibahas secara lebih mendalam. Bukan hanya karena agensi sebagai penjelas dari adanya karyawan akan tetapi bagaimana agensi menimbulkan dampak yang mempengaruhi adanya kekuasaan di dalam perkebunan.

## **2.2 Kekuasaan**

### **2.2.1 Definisi Kekuasaan**

Kembali ditegaskan dalam subbab ini definisi atau arti dari kekuasaan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia kekuasaan atau kuasa diartikan sebagai kemampuan orang atau golongan untuk menguasai orang atau golongan lain berdasarkan kewibawaan, wewenang, karisma, atau kekuatan fisik. Kekuasaan mencakup kemampuan untuk memerintah (agar yang diperintah patuh) dan juga untuk memberi keputusan-keputusan yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tindakan-tindakan pihak-pihak lainnya. (Soekanto, 1982:230)

Sedangkan Max Weber (1930) mengatakan kekuasaan adalah kesempatan seseorang atau sekelompok orang untuk menyadarkan masyarakat akan kemauan-kemauannya sendiri dengan sekaligus menerapkannya terhadap tindakan-tindakan perlawanan dari orang-orang atau golongan tertentu. Sedangkan Foucault (2000) membahas kekuasaan dari sudut pandang berbeda, Foucault menjelaskan bahwa kuasa itu ada di mana-mana dan muncul dari relasi-relasi antara pelbagai kekuatan, terjadi secara mutlak dan tidak tergantung dari

kesadaran manusia. Kekuasaan hanyalah sebuah strategi. Strategi ini berlangsung di mana-mana dan di sana terdapat sistem, aturan, susunan dan regulasi. Kekuasaan ini tidak datang dari luar, melainkan kekuasaan menentukan susunan, aturan dan hubungan-hubungan dari dalam dan memungkinkan semuanya terjadi.

Berbeda halnya dengan apa yang dijelaskan oleh Weber dan Foucault yang menganggap kekuasaan akan menghadirkan perlawanan dan anti kekuasaan, Antony Giddens menjelaskan konsep kekuasaan dengan cara yang berbeda. Giddens dalam Davis (Wirawan, 2012:307) tentang kekuasaan lebih berfokus pada bagaimana aktor-aktor yang terlibat dalam interaksi secara terus-menerus dan rutin membangun, memelihara, mengubah, dan mentransformasi hubungan-hubungan kekuasaan tersebut baik pada level mikro maupun makro, mencakup dominasi dan subordinasi yang dibangun secara terus menerus dalam proses interaksi oleh faktor-faktor untuk memelihara hubungan kekuasaan tadi.

### **2.2.2 Unsur-Unsur Kekuasaan**

Kekuasaan yang ada di dalam masyarakat khususnya yang ada di dalam wilayah kerja mempunyai beberapa unsur pokok seperti yang dijelaskan oleh Soekanto (1982:233), diantaranya adalah:

#### **1. Rasa Takut**

Rasa takut adalah hal yang wajar dirasakan apabila seseorang dihadapkan kepada satu sistem kekuasaan yang otoriter dan kaku. Biasanya penguasalah yang membuat rasa takut ini muncul dan menghantui orang-orang yang dikuasai oleh sistem kekuasaan tersebut. Rasa takut timbul karena orang-orang yang berada dalam batasan kekuasaan merasa terawasi dan terkontrol secara penuh dalam bertindak dan dalam keleluasaan memilih ruang gerak sehingga orang-orang yang merasa dikuasai akan merasakan ketakutan akan kekuasaan.

## 2. Rasa Cinta

Unsur kekuasaan yang sangat baik diterapkan terlebih bagi orang-orang yang lemah akan dampak kekuasaan itu sendiri adalah rasa cinta. Rasa cinta ini adalah unsur kekuasaan yang akan muncul apabila seseorang melihat kekuasaan dari sudut pandang yang berbeda. Maksudnya adalah kekuasaan akan selalu memberikan dampak yang beragam kepada yang dikuasainya dan kebanyakan dari dampak tersebut adalah yang negatif seperti bentuk perlawanan ataupun anti kekuasaan dalam bahasa Foucault. Akan tetapi, kita dapat memandang dari arah yang berbeda dampak yang dapat ditimbulkan oleh kekuasaan yaitu dampak positif yang dapat diperoleh apabila kita menanamkan rasa cinta kepada sistem kekuasaan yang dibangun.

## 3. Kepercayaan

Kepercayaan merupakan unsur kekuasaan yang berikutnya. Kepercayaan dapat menjadi unsur kekuasaan karena banyak kita temui kekuasaan yang dilandaskan akan hubungan-hubungan yang terjadi antara pemegang kekuasaan dan orang yang dikuasai. Hubungan ini menimbulkan dampak kepercayaan terlebih pada orang yang dikuasai sehingga apa saja yang diperintahkan oleh pemegang kekuasaan kepada diri yang dikuasai akan senantiasa dilakukannya meskipun dengan alasan-alasan yang tidak dapat diterima.

## 4. Pemujaan

Pemujaan merupakan unsur kekuasaan yang ditimbulkan oleh kepercayaan berlebih yang ditunjukkan oleh seseorang kepada orang yang dianggapnya benar. Unsur kekuasaan ini banyak kita temui pada orang-orang yang menuhankan individu yang dianggap berpengaruh baginya sehingga apapun yang diperintahkannya akan selalu dilakukan.



### 2.2.3 Saluran-Saluran Kekuasaan

Dalam Soekanto (1982:234) Kekuasaan hadir di dalam masyarakat melalui beberapa saluran, berikut saluran-saluran kekuasaan:

a. Saluran Militer

Militer seperti yang kita ketahui sangat kental akan kekuasaannya. Di dalam kemiliteran para anggotanya tidak segan-segan untuk diperlakukan dengan kasar apabila tidak mematuhi aturan yang telah diperintahkan. Aturan dan perintah merupakan kekuasaan yang coba diterapkan oleh pemimpin-pemimpin di bidang militer yang tujuan utamanya adalah untuk menertibkan dan memberikan suatu pelajaran agar anggota militer yang berada di bawahnya tertib dan mengikuti tata aturan yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Saluran Ekonomi

Kekuasaan sangat erat kaitannya dengan bidang ekonomi. Mulai dari perusahaan, pabrik, perkebunan, sistem patron-klien pertanian akan kita jumpai kekuasaan yang ada di dalamnya. Sistem ekonomi yang melibatkan atasan dan bawahan sangat rentan terhadap ketimpangan kekuasaan. Maka dari itu bidang ekonomi merupakan saluran yang sangat besar pengaruhnya apabila kita membicarakan tentang kekuasaan. Seperti halnya pada perkebunan yang melibatkan pimpinan dan karyawan sebagai bawahan, kekuasaan yang diberikan oleh penguasaan senantiasa membatasi ruang gerak karyawan dan akhirnya mengikuti semua yang diinginkan oleh pihak perusahaan.

c. Saluran Politik

Saluran politik merupakan saluran kekuasaan yang melatarbelakangi terciptanya sistem kekuasaan Negara Indonesia dan banyak Negara lain di dunia. Hampir seluruh sistem politik melibatkan kekuasaan sebagai alat penggerakannya. Akan kita temukan pemimpin sebagai pemegang kekuasaan

dan anggota sebagai orang yang dikuasai menjalankan sistem politik sesuai dengan aturan organisasi dan terkadang para anggotanya akan lebih mementingkan kepentingan politik di atas kepentingan-kepentingan yang lain.

d. Saluran Tradisional

Saluran kekuasaan yang berikutnya adalah saluran tradisional. Saluran ini lebih disukai oleh orang-orang karena kekuasaan yang coba dibangun di dalam saluran tradisional lebih mengedepankan tradisi sehingga pelaksanaan kekuasaan dapat berjalan dengan lancar.

e. Saluran Ideologi

Ideologi banyak digunakan oleh penguasa-penguasa dengan tujuan memberikan doktrin-doktrin yang dapat mempengaruhi orang-orang sehingga secara tidak langsung mereka akan mengikuti segala perintah dan aturan yang diberikan penguasa. Banyak dari penguasa akan menerangkan ideologinya kepada masyarakat sehingga mereka dapat memperoleh kekuasaan dengan memanfaatkan kepercayaan orang yang telah diberikan pandangan ideologinya.

f. Saluran-Saluran Lainnya

Selain saluran-saluran di atas, terdapat saluran-saluran yang dapat digunakan oleh penguasa untuk memperoleh kekuasaannya salah satu contohnya adalah saluran kekuasaan melalui media komunikasi dan lain sebagainya.

### 2.3 Definisi Relasi Kerja

Relasi adalah kata yang diartikan sebagai hubungan sedangkan kerja dalam kamus besar bahasa Indonesia didefinisikan sebagai sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah atau mata pencaharian. Jadi relasi kerja adalah hubungan yang terjalin antara individu maupun kelompok dengan individu-individu yang lain dalam melakukan sesuatu hal yang dilakukan untuk mencari nafkah. Relasi kerja identik dengan pekerja yang melakukan interaksi dengan



pekerja-pekerja lain di dalam wilayah kerja dan membentuk suatu ikatan emosional antar sesamanya dan memiliki satu tujuan yang sama yaitu ingin mencapai kesejahteraan.

Di dalam perusahaan ataupun di dalam perkebunan pekerja atau karyawan diklasifikasikan berdasarkan jabatan sesuai dengan pekerjaannya masing-masing, mulai dari karyawan tetap, lepas dan kontrak. Beberapa jenis karyawan tersebut berbaur menjadi satu kesatuan di dalam wilayah kerja dan melakukan interaksi di setiap hari kerjanya dan saling menunjukkan loyalitas dan etos kerja kepada pihak perusahaan ataupun perkebunan.

Relasi kerja dibangun atas kesadaran diri dan kebutuhan masing-masing individu. Dalam perkebunan relasi kerja awalnya terbangun antar sesama divisi kerja dan biasanya dijalin antar sesama jabatan. Contohnya, relasi kerja karyawan dimulai dari interaksi yang dilakukan pada penempatan divisi kerja seperti relasi yang terbentuk antar sesama pekerja petik cengkih, pekerja petik kopi ataupun pekerja penyadap getah karet. Untuk perkembangannya akan berurutan ke atas sampai relasi kerja yang terbangun antara karyawan dengan pimpinan divisi atau mandor sehingga di dalam setiap divisi kerja akan tercipta relasi kerja yang berlevel mikro, dan begitu seterusnya sehingga relasi kerja terbentuk dalam cakupan makro atau di seluruh divisi kerja di dalam perkebunan.

Relasi kerja merupakan relasi kuasa yang sengaja dibangun oleh pihak perkebunan atau pemegang faktor produksi untuk mengatur dan mengontrol sistem kerja. Sistem kerja yang dimaksud adalah semua aturan yang dibentuk dan dibangun sedemikian rupa oleh pihak perkebunan guna membatasi ruang gerak para karyawan dan imbasnya adalah kepatuhan dan rasa takut. Tujuan inilah yang hendak dicapai dalam relasi kuasa dimana hubungan yang terjalin antar anggota di dalam wilayah kerja mempengaruhi satu sama lain dan mayoritas dari dampak yang dihasilkan adalah berkuasanya pemimpin dan terkuasanya karyawan.

## 2.4 Kebijakan Perkebunan Sebagai Produksi Kekuasaan

Apabila membicarakan tentang produksi kekuasaan di dalam wilayah perkebunan maka kekuasaan akan terlihat dari kebijakan yang diambil. Kebijakan sendiri memiliki pengertian sebagai rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak (tata pemerintahan, organisasi, dan lain sebagainya) atau dapat juga didefinisikan sebagai pernyataan cita-cita, tujuan, prinsip, atau maksud sebagai garis pedoman untuk manajemen dalam usaha mencapai sasaran.

Untuk mengetahui lebih jauh tentang produk dari kekuasaan di dalam perkebunan yang dihasilkan oleh berbagai macam kebijakan, patut diketahui beberapa macam kebijakan yang membawa dampak negatif dan positif produksi dari kekuasaan itu sendiri. Kebijakan-kebijakan tersebut diantaranya:

### 2.4.1 *Labour Market Flexibility*

*Labour market flexibility* atau dalam bahasa Indonesia dapat kita sebut sebagai pasar kerja fleksibel merupakan salah satu kebijakan yang tercipta untuk mengatur urusan ketatatanagakerjaan dalam suatu perusahaan. Sedangkan definisi umum dari *labour market flexibility* atau pasar kerja fleksibel itu sendiri adalah kebijakan yang memberikan keleluasaan merekrut dan memecat buruh sesuai dengan situasi usaha untuk menghindarkan kerugian. *Labour market flexibility* atau bisa kita singkat dengan LMF merupakan suatu inovasi kebijakan yang diambil bukan hanya oleh Negara melainkan oleh dunia dengan tujuan meluweskan pengaturan tatatanaga kerja yang harus dihadapi oleh suatu perusahaan atau dengan kata lain memudahkan dalam mengatur tenaga kerja ataupun buruh di dalam suatu lembaga kerja.

Kebijakan LMF sendiri terbentuk untuk dijadikan sebagai suatu strategi baru untuk menekan pengeluaran perusahaan dan memaksimalkan keuntungan

dari hasil produksi yang didapat dengan memanfaatkan peraturan tenaga kerja kontrak. Pengaturan yang dimaksud adalah mengatur keluar masuknya tenaga kerja kontrak disesuaikan dengan peraturan yang dibentuk oleh perusahaan itu sendiri. Fleksibilitas dalam pasar kerja inilah yang memberikan keleluasaan untuk perusahaan menerapkan sebuah aturan tenaga kerja yang berlaku tidak untuk buruh tetap melainkan untuk karyawan kontrak.

Terdapat 4 dimensi fleksibilitas yakni:

1. Perlindungan kesempatan kerja
2. Fleksibilitas upah : pembatasan variasi tingkat upah melalui berbagai institusi dan regulasi termasuk upah minimum, aktivitas serikat buruh dan negosiasi upah
3. Fleksibilitas internal atau fungsional yang merupakan kemampuan perusahaan untuk mengatur kembali proses produksi dan penggunaan tenaga kerja demi produktivitas dan efisiensi yang mencakup fleksibilitas numerikal dan fungsional.
4. Fleksibilitas di sisi permintaan dari pekerja dalam keleluasaan waktu kerja dan mobilitas antar pekerjaan

Mengapa membahas kebijakan LMF, alasannya adalah karena kebijakan ini adalah kebijakan yang merupakan awal dari adanya produksi kekuasaan yang akhirnya berdampak pada relasi kerja karyawan perkebunan. Kebijakan ini erat kaitannya dengan strategi karena strategi ada untuk menciptakan suatu kebijakan yang tepat sasaran.

Tujuan dan fungsi dari adanya kebijakan maupun strategi adalah yang utama untuk memberikan kesejahteraan dan keadilan sosial bagi orang-orang yang diberikan kebijakan. Akan tetapi terkadang keberadaan strategi dan kebijakan tidak sesuai dengan fungsi utamanya bahkan melenceng begitu jauh. Seperti yang dikatakan Haryanto (2011) bahwa muara berbagai kebijakan dan strategi adalah meningkatnya indeks ketimpangan sosial ekonomi di masyarakat.

Ketimpangan seperti ini selanjutnya menimbulkan dampak saring (*filtering effect*) yang menghambat peluang kaum miskin dalam memperoleh berbagai pelayanan dan buah pembangunan.

Melencengnya kebijakan yang diambil adalah salah satu hasil dari produksi kekuasaan yang memberikan dampak negatif kepada para karyawan sebagai penggerak roda produksi di dalam perkebunan. Apabila ada salah satu produksi kekuasaan yang tidak tepat sasaran dan imbasnya langsung kepada para karyawan akan menimbulkan suatu bentuk kritik dan perlawanan yang tidak langsung dilakukan oleh para karyawan melainkan mereka akan membendungnya dalam sikap-sikap individu yang tidak taat pada aturan atau sikap anti kekuasaan.

#### **2.4.2 Outsourcing/ Kontrak Kerja**

Di dalam wilayah kerja sendiri akan banyak kita temukan sistem kerja yang ada khususnya sistem kerja yang berhubungan dengan ketengakerjaan. Salah satunya adalah sistem kerja *outsourcing*, sistem kerja ini dapat didefinisikan sebagai sebuah upaya mengalihkan pekerjaan atau jasa ke pihak ketiga. Tujuan utama *outsourcing* pada dasarnya adalah untuk:

- ✓ menekan biaya
- ✓ berfokus pada kompetensi pokok
- ✓ melengkapi fungsi yang tak dimiliki
- ✓ melakukan usaha secara lebih efisien dan efektif
- ✓ meningkatkan fleksibilitas sesuai dengan perubahan situasi usaha
- ✓ mengontrol anggaran secara lebih ketat dengan biaya yang sudah diperkirakan
- ✓ menekan biaya investasi untuk infrastruktur internal

Sebenarnya Praktek PKWT dan *outsourcing* merupakan wujud dari kebijakan Pasar Kerja Fleksibel yang dimintakan kepada pemerintah Indonesia

oleh IMF dan *World Bank* sebagai syarat pemberian bantuan untuk menangani krisis ekonomi 1997. Kebijakan Pasar Kerja Fleksibel merupakan salah satu konsep kunci dari kebijakan perbaikan iklim investasi yang juga disyaratkan oleh IMF dan dicantumkan dalam Letter of Intent atau nota kesepakatan ke-21 antara Indonesia dan IMF butir 37 dan 42. Kesepakatan dengan IMF tersebut menjadi acuan bagi penyusunan kebijakan dan peraturan perbaikan iklim investasi dan fleksibilitas tenagakerja.

Kontrak kerja merupakan kesepakatan antara kedua belah pihak dimana di dalam dunia kerja diwakili oleh pihak pertama pekerja dan pihak kedua adalah pihak perusahaan. Keduanya saling membuat suatu kesepakatan akan sistem kerja yang akan dijalani ketika pekerja telah masuk di dalam perusahaan, pihak perusahaan memiliki kekuasaan dalam menentukan kebijakan seperti apa yang akan dibuat sehingga pihak pekerja haruslah mengikuti kebijakan tersebut. Meskipun kontrak kerja merupakan kesepakatan bersama antar kedua belah pihak, akan tetapi terkadang pekerja hanya bisa pasrah dengan keadaan yang ada karena mereka tidak memiliki hak untuk melarang ataupun membantah sekalipun kebijakan kontrak yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan, sehingga mau tidak mau para pekerja mengikuti kontrak kerja yang ada yang telah dibuat oleh pihak perusahaan.

Kontrak kerja/Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia kontrak diartikan sebagai perjanjian (secara tertulis) antara dua pihak dalam perdagangan, sewa-menyewa, dan lain sebagainya atau kontrak adalah persetujuan yang bersanksi hukum antara dua pihak atau lebih untuk melakukan atau tidak melakukan suatu kegiatan. Sedangkan kerja dalam kamus besar bahasa Indonesia diartikan sebagai suatu kegiatan melakukan sesuatu atau sesuatu yang



dilakukan untuk mencari nafkah atau mata pencaharian. Jadi kontrak kerja secara keseluruhan dapat diartikan sebagai suatu persetujuan yang bersanksi hukum antara dua pihak atau lebih untuk melakukan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mencari nafkah atau sebagai mata pencaharian.

Dalam kontrak kerja sendiri ada perjanjian yang harus dipenuhi, seperti halnya yang tercantum pada pasal 52 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menegaskan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. kesepakatan kedua belah pihak
2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Jadi dalam kontrak kerja harus ada 4 elemen tersebut agar perjanjian yang telah dilakukan memiliki kejelasan. Hal tersebut penting karena merupakan satu landasan hukum bagi para pihak perusahaan atau perkebunan ataupun bagi pihak karyawan atau buruh sehingga tidak ada dari kedua belah pihak yang berani melanggar perjanjian yang telah disepakati.

## 2.5 Teori Strukturasi Antony Giddens

Teori strukturasi Giddens merupakan teori yang banyak disebut sebagai penyempurna dari teori-teori yang ada sebelumnya seperti fenomenologi, etnometodologi, interaksi simbolik, *hermeneutic*, serta strukturalis. Inti dari teori strukturasi giddens sebenarnya adalah proses terbentuknya sebuah struktur di mana dalam hal ini dipengaruhi oleh hubungan antara “struktur”(structure) dan “pelaku”(agency). Dalam teori ini Giddens mengkaji tentang hakikat tindakan manusia, institusi sosial, dan hubungan antara tindakan dan institusi.

Giddens dalam Wirawan (2012) menjelaskan dari berbagai prinsip struktural, Giddens melihat tiga gugus besar struktur. *Pertama*, struktur



signifikansi (*signification*) menyangkut skemata simbolis, penyebutan, dan wacana. *Kedua*, struktur dominasi (*domination*) yang mencakup skemata penguasaan atas orang (politik) dan barang (ekonomi). *Ketiga*, struktur legitimasi menyangkut skemata peraturan normative yang terungkap dalam tata hukum. Perlu diingat di sini bahwasannya Giddens mengharapkan suatu pemahaman tentang bagaimana agency atau aktor tidaklah dipengaruhi oleh adat dan budaya yang ada di dalam sistem sosial melainkan aktor harus mempunyai niat untuk mempengaruhi dan mengubah sistem sosial yang ada. Jadi, yang terpenting bukan menghindari risiko, melainkan manajemen risiko. Giddens (1984) mengajak kita untuk mengolah tantangan baru dengan cara yang baru pula. Resep untuk mengatasi masalah yang timbul karena peradaban masyarakat industry harus dengan cara meradikalkan dan mengembangkan modernitas secara lebih dinamis.

Teori yang dikembangkan oleh Giddens (1984) yang disebut dengan teori strukturasi merupakan jalan tengah untuk mengakomodasi dominasi struktur atau kekuatan sosial dengan pelaku tindakan sehingga dapat menimbulkan dampak positif terhadap kekuasaan yang dijalankan. Menggunakan konsep kekuasaan dari Giddens, dijelaskan beberapa karakteristik utama dari kekuasaan menurut pandangan strukturalis antara lain: (Davis dalam Wirawan 2012)

1. kekuasaan sebagai bagian integral dari interaksi sosial (*power as integration to social interaction*).
2. Kekuasaan adalah hal yang penting pokok dalam diri manusia (*power as intrinsic to human agency*).
3. Kekuasaan adalah konsep relasional, termasuk hubungan otonomi dan ketergantungan. (*Power as relational concept, involving relations of otonomy and dependence*).
4. Kekuasaan selain bersifat membatasi juga memberi kebebasan (*power as contraining as well as enabling*).

### 5. Kekuasaan sebagai proses (*power as a process*)

Lebih lanjut dijelaskan bahwa, Giddens memandang suatu masyarakat pada dasarnya secara terus-menerus diproduksi oleh orang-orang yang berinteraksi dalam masyarakat itu sendiri. Suatu struktur sosial menkonstitusi atau memproduksi tindakan, namun pada saat yang sama ia juga dikonstitusi atau diproduksi oleh tindakan. Oleh karena itulah mengapa Giddens berpendapat bahwa suatu struktur bukan semata-mata sebagai sumber kendala (*constraints*) bagi agensi manusia, tapi juga sekaligus sebagai peluang (*enabling*). (Maliki, 2012:302)

Relevansinya dengan penelitian ini dapat terlihat secara jelas dari penjelasan bahwa interaksi dapat diproduksi. Dengan adanya hal tersebut keadaan ini sangat memungkinkan untuk kekuasaan yang dilahirkan karena adanya sikap ataupun tindakan pemimpin secara leluasa menentukan relasi kerja yang terbangun di dalam wilayah perkebunan. Dampak tersebut bukanlah hal yang tidak disengaja melainkan keadaan yang tercipta karena adanya keinginan dan wewenang dari pemegang hak kuasa perkebunan.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Ada penelitian yang telah dilakukan berhubungan dengan kekuasaan dan relasi kerja salah satu contohnya adalah skripsi yang ditulis oleh Tia Sajida, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang dengan judul “***Relasi Kerja Mandor Dan Buruh Pemetik Teh Di Perkebunan Teh Kaligua, (Studi Kasus Pt. Perkebunan Nusantara Ix Persero Kebun Kaligua Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes)***”

Skripsi ini berisi tentang bagaimana relasi yang terjadi antara mandor dan buruh petik teh yang terjadi di perkebunan teh kaligua. Dijelaskan dalam skripsinya Sebagai kesimpulan dalam penelitian ini adalah: (1) Relasi kerja yang terjalin antara mandor dan buruh pemetik teh di Perkebunan Kaligua merupakan hubungan kerja yang asimetris yang menempatkan buruh pada faktor produksi

yang paling rendah, relasi kerja yang asimetris membuat mandor leluasa membuat syarat-syarat kerja atau peraturan-peraturan kerja yang tidak seimbang antara mandor dan buruh pemetik teh. (2) Tumbuhnya dominasi mandor dan kesadaran kelas yang semu dalam diri buruh pemetik, membuat buruh mau tidak mau tetap bertahan menjadi buruh pemetik teh dengan upah yang rendah dan resiko kerja yang berat.

Pembeda dari penelitian yang dilakukan oleh tia sajida ialah terletak pada perbedaan sudut pandang kekuasaan yang dilakukan di dalam relasi kerja di dalam perkebunan. Dalam penelitian ini lebih ditekankan pada bagaimana karyawan dapat beradaptasi dan manajemen resiko yang ditimbulkan oleh kekuasaan dan berimbas pada relasi kerja yang positif.



## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Desain Penelitian

Metode merupakan suatu aspek yang sangat penting dan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap berhasil atau tidaknya suatu penelitian, terutama untuk mengumpulkan data. Karena data yang kita dapat atau kita peroleh di dalam suatu penelitian merupakan gambaran umum dari obyek penelitian. Desain penelitian merupakan salah satu metode dalam penelitian di mana desain penelitian merupakan bentuk pendekatan yang akan digunakan dalam melakukan penelitian sehingga ada batasan bentuk pendekatan yang harus digunakan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Dimana pendekatan kualitatif ini adalah pendekatan yang cara atau tehnik mengumpulkan datanya tidak berupa angka melainkan melalui wawancara langsung terhadap informan atau narasumber, catatan lapangan, dokumen pribadi, memo atau dokumen-dokumen lainnya. Penelitian kualitatif sendiri menurut Bogdan dan Taylor dalam Moleong (2002) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati atau dapat disebut sebagai penggambaran realita yang ditemukan di lapangan. Alasan utama dari dipilihnya pendekatan kualitatif ialah karena dalam penelitian ini peneliti banyak melakukan wawancara mendalam terhadap para informan.

Sedangkan untuk jenis penelitian kualitatif yang peneliti gunakan ialah jenis penelitian deskriptif kalitatif (*descriptive research*). Tipe atau jenis penelitian deskriptif kualitatif ini adalah suatu analisa yang menggambarkan keadaan obyek penelitian berupa kata-kata, gambar dan bukan berupa angka-angka (Moleong, 2007:6)



### 3.2 Paradigma Penelitian

Paradigma merupakan pandangan awal yang membedakan, memperjelas dan mempertajam orientasi berpikir seseorang. Sedangkan di dalam penelitian terdapat paradigma penelitian kuantitatif dan kualitatif. Perbedaan keduanya terdapat pada sudut pandang yang digunakan, di mana paradigma penelitian kuantitatif lebih mengarah pada positivism, sedangkan kualitatif mengarah pada fenomenologis.

Dalam Neuman (1999) berkaitan dengan paradigma penelitian dijelaskan terdapat tiga tipe pendekatan yang banyak dipakai oleh peneliti sosial yaitu *Positivism social science* (PSS), *Interpretive social science* (ISS) dan *Critical social science* (CSS). Dalam penelitian ini dipilih paradigma penelitian dengan pendekatan *Interpretive social science*.

*Interpretive social science* atau ISS adalah pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengembangkan pemahaman atas dunia sosial dan bagaimana individu membangun makna dunia sosial mereka dalam kehidupan sehari-hari. Peneliti ingin melihat setting sosial yang khusus dan melihat itu dari dalam, peneliti berbagi makna dan mencoba melihat segala sesuatu dari sudut pandang subyek yang dikaji. Peneliti ISS mencari makna dari setiap tindakan sosial yang dilakukan oleh subyek yang diteliti dan berusaha menemukan keunikan dari setiap tindakan. Peneliti juga berusaha melihatnya dari alasan individu/pelaku dan konteks sosial pelaku.

Dalam penelitian ini *interpretative social science* dipilih sebagai paradigma penelitian karena fokus utama dari penelitian ini adalah mencari makna dari setiap tindakan sosial yang dilakukan oleh subyek yang diteliti dan berusaha menemukan keunikan dari setiap tindakan. Selain itu dalam ISS juga mendeskripsikan dan menginterpretasi bagaimana individu dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini relevan dengan penelitian ini yang berusaha mengkaji dan mencari tahu bagaimana kondisi sehari-hari para karyawan perkebunan dan adaptasi mereka



dengan kondisi yang ada yang berhubungan dengan relasi kerja yang terbangun sebagai dampak adanya kekuasaan di dalamnya .

### 3.3 Penentuan Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah lokasi atau tempat yang dijadikan sebagai kawasan penelitian dan tempat di mana informan atau narasumber berada untuk menggali informasi sedetail dan sebanyak-banyaknya sebagai syarat mutlak di dalam melakukan penelitian. Dalam penelitian yang berjudul “Agensi dan Kekuasaan Dalam Relasi Kerja Perkebunan Kaliklatak Kabupaten Banyuwangi” ini telah jelas tertera di judul bahwa lokasi penelitian yang diambil adalah di Perkebunan Kaliklatak, Kelurahan Gombengsari, Kecamatan Kalipuro, Kabupaten Banyuwangi.

Dipilihnya Perkebunan Kaliklatak sebagai lokasi penelitian didasarkan atas beberapa pertimbangan, diantaranya adalah:

1. Penelitian ini difokuskan untuk meneliti agensi dan kekuasaan dalam relasi kerja yang berkaitan dengan interaksi karyawan dan pimpinan sehingga perkebunanlah yang dipilih sebagai tempat penelitian dan dalam hal ini Perkebunan Kaliklatak di Kabupaten Banyuwangi yang menjadi pilihan.
2. Narasumber atau informan di dalam penelitian banyak akan kita temukan di dalam kawasan perkebunan
3. Keamanan dalam melakukan penelitian

Selain beberapa alasan tersebut di atas alasan lain mengapa Perkebunan Kaliklatak dipilih sebagai tempat penelitian ialah karena perkebunan ini berada dekat dengan tempat tinggal peneliti, sehingga keberadaan tempat penelitian yang dekat akan memaksimalkan waktu penelitian dan kejelasan informasi yang akan didapat serta kemudahan penambahan informasi apabila dinilai informasi yang telah didapat dirasa kurang. Untuk pelaksanaan waktu penelitian sendiri telah

dilakukan setelah proposal di acc dan berakhir sampai pencarian data penelitian telah dirasa jenuh.

### 3.4 Penentuan Informan

Informan dalam kamus besar bahasa Indonesia diartikan sebagai orang yg menjadi sumber data dalam penelitian atau orang yang memberi informasi. Informan dapat juga disebut dengan narasumber, adanya informan merupakan syarat mutlak dalam melakukan penelitian semakin banyak iforman semakin baik pula hasil penelitian yang akan dicapai. Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, di mana menurut Sugiyono (2005) mendefinisikan teknik *purposive sampling* sebagai teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang diteliti.

Informan yang akan dijadikan sebagai sumber informasi dalam penelitian ini akan ditentukan berdasarkan beberapa kriteria, diantaranya adalah:

1. Informan yang dipilih adalah orang yang terlibat dalam produksi kekuasaan dan relasi kerja karyawan Perkebunan Kaliklatak
2. Informan yang dipilih adalah orang yang mengetahui dan memahami sejarah dan seluk-beluk relasi kerja dan kekuasaan yang ada di dalam wilayah Perkebunan Kaliklatak
3. Informan yang dipilih adalah orang yang bersedia untuk memberikan informasi dan bersedia untuk diwawancarai.

Informan yang akan dijadikan sebagai sumber informasi dalam penelitian ini akan ditentukan berdasarkan beberapa kriteria, diantaranya adalah:

1. Informan yang dipilih adalah orang yang terlibat dalam produksi kekuasaan dan relasi kerja karyawan Perkebunan Kaliklatak

2. Informan yang dipilih adalah orang yang mengetahui dan memahami sejarah dan seluk-beluk relasi kerja dan kekuasaan yang ada di dalam wilayah Perkebunan Kaliklatak
3. Informan yang dipilih adalah orang yang bersedia untuk memberikan informasi dan bersedia untuk diwawancarai.

Dari kriteria informan yang telah ditentukan tersebut, peneliti memilih informan sebagai berikut:

- a) Bapak Busiono atau biasa dipanggil kangno berumur 39 tahun. Beliau merupakan karyawan kontrak di Perkebunan Kaliklatak yang telah mengabdikan di sana selama 10 tahun
- b) Bapak Subondo berumur 63 tahun, beliau adalah mandor Perkebunan Kaliklatak periode tahun (1967-2008) yang juga sekaligus sebagai karyawan tetap pasta (telah memiliki tunjangan) serta telah mempunyai banyak pengalaman ketika membicarakan perkebunan karena pernah menjadi karyawan sementara.
- c) Ibu Sugiwarni atau biasa dipanggil Yu Sugi. Beliau adalah karyawan tetap sementara (belum memiliki tunjangan) yang telah mengabdikan di perkebunan selama hampir 20 tahun lebih
- d) Ibu Kiswati berumur 50 tahun. Beliau adalah karyawan tetap sementara di Perkebunan Kaliklatak yang sudah mengabdikan hampir 30 tahun di perkebunan.
- e) Mbak Miskiya berumur 22 tahun. Beliau adalah istri dari bapak busiono yang juga merupakan karyawan kontrak Perkebunan Kaliklatak dan telah bekerja selama 4 tahun di dalam perkebunan.
- f) Bapak Ibrohim berumur 61 tahun. Beliau merupakan karyawan tetap pasta Perkebunan Kaliklatak (Periode Tahun 1975-2007). Beliau telah mengabdikan di

perkebunan selama hampir 33 tahun dan telah mengalami banyak pemindahan penempatan kerja di Perkebunan Kaliklatak.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan pendekatan yang dipilih ialah:

#### **3.5.1 Observasi Langsung**

Observasi adalah peninjauan secara cermat, sedangkan observasi langsung adalah pengamatan langsung atau peninjauan langsung di lokasi penelitian. Dengan teknik penelitian ini dapat dengan mudah dan jelas mendapatkan informasi secara langsung karena peneliti akan berada di tempat atau lokasi penelitian sehingga keefektifan penelitian semakin baik. Kelebihan dalam teknik adalah peneliti juga dapat secara langsung meninjau keadaan baik itu keadaan lokasi ataupun keadaan para informan.

Observasi dilakukan peneliti dengan langsung mendatangi salah satu afdeling di dalam wilayah Perkebunan Kaliklatak dan melihat dan mengamati bagaimana sistem agensi dan produk dari kekuasaan berjalan serta mengamati bagaimana relasi kerja awal yang terbangun di dalam kawasan Perkebunan Kaliklatak sendiri.

#### **3.5.2 Wawancara**

Wawancara adalah salah satu teknik mengumpulkan data dengan cara mendatangi langsung responden dan melakukan gali informasi dengan melakukan percakapan atau tanya jawab sesuai dengan isu atau masalah yang sedang terjadi. Teknik ini digunakan agar peneliti dapat menggali informasi sejelas-jelasnya dengan responden dengan bertatap muka langsung dan melakukan wawancara secara mendalam. Menurut Meleong (2002) wawancara

adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh pewawancara dan yang diwawancarai.

Dalam metode wawancara ini peneliti melakukan wawancara kepada beberapa informan di luar wilayah Perkebunan Kaliklatak dengan tujuan untuk lebih mengkondusifkan suasana wawancara sehingga tidak ada tekanan ketika sedang ditanya seputar kekuasaan perkebunan. Maka dari itu, wawancara dilakukan dengan memilih narasumber yang memiliki tempat tinggal di luar wilayah Perkebunan Kaliklatak.

### **3.5.3 Dokumentasi**

Dokumentasi adalah Teknik pengumpulan data dengan cara mendokumentasikan berbagai kejadian, entah itu percakapan, tatap muka dengan responden dan keadaan lokasi penelitian. Menurut Meleong (2002) dokumen adalah setiap bahan tertulis ataupun film. Sedangkan alat-alat yang digunakan untuk dokumentasi dapat berupa buku sebagai alat catatan, perekam suara untuk mengabadikan percakapan dengan responden, dan kamera untuk mengambil gambar responden ataupun keadaan lokasi penelitian.

Pada metode dokumentasi peneliti memilih menggunakan alat perekam dan pengambil gambar berupa kamera android. Dengan pemakaian android ini peneliti bisa merekam dan mengambil gambar informan dan juga melakukan dokumentasi dengan kualitas yang baik dan moda penyimpanan berkas yang baik pula.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Dalam buku penulisan karya tulis ilmiah, Teknik analisis data adalah data yang berisi uraian tentang cara mengkaji dan mengolah data mentah sehingga mampu menjadi sebuah informasi yang jelas terkait cara menganalisisnya. Teknik analisis data dilakukan untuk memaparkan data secara rinci dan diukur keabsahannya agar didapat data yang benar-benar akurat.



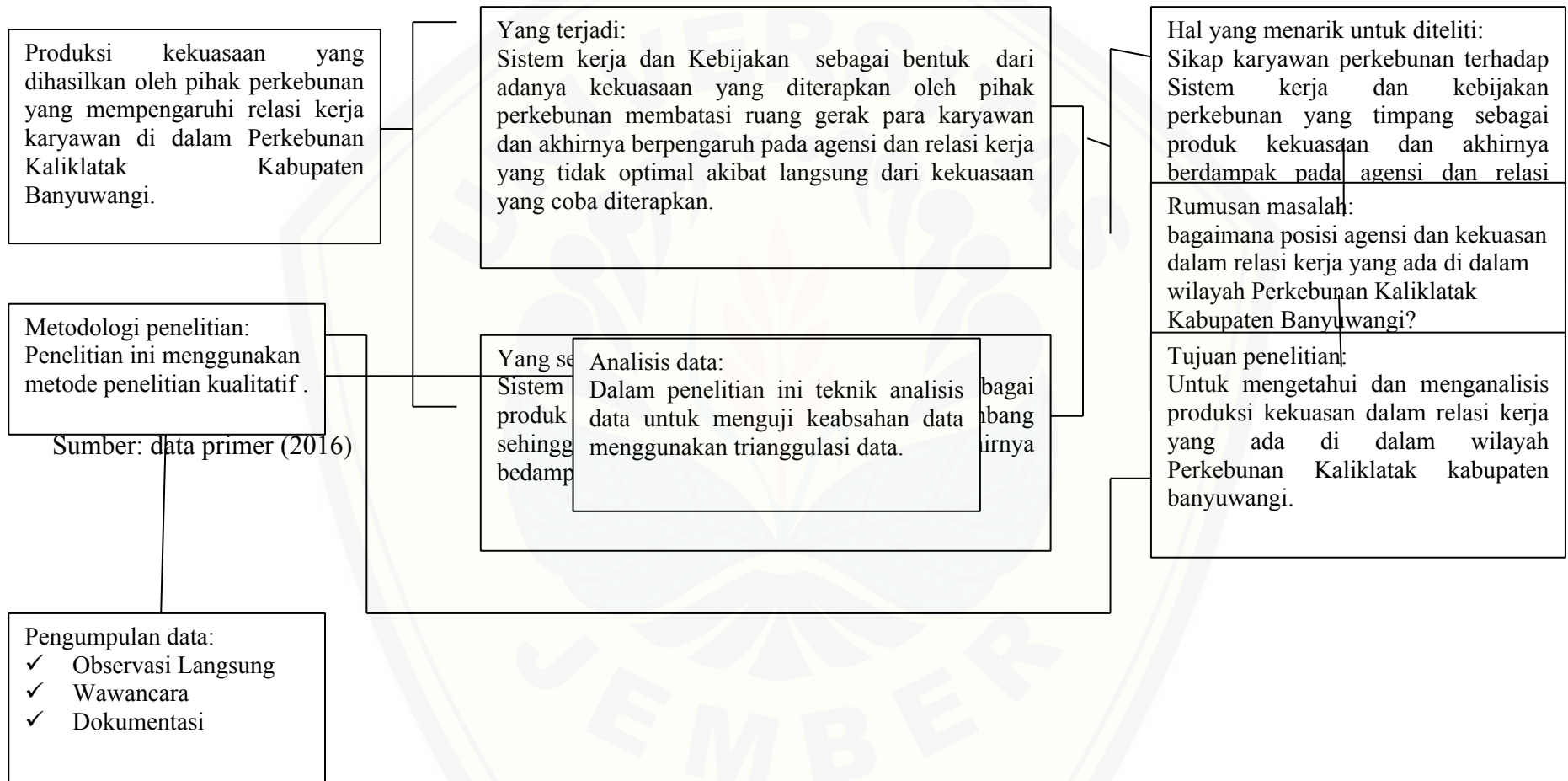
Dalam penelitian ini teknik analisis data untuk menguji keabsahan data menggunakan triangulasi di mana triangulasi menurut Meleong (2002) adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Sedangkan langkah-langkah triangulasi sumber juga dalam Meleong (2002) adalah sebagai berikut:

- a. membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara
- b. membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi
- c. membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu
- d. membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintahan
- e. membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.



bagan 2.1 Alur Penelitian

**AGENSI DAN KEKUASAAN DALAM RELASI KERJA PERKEBUNAN KALIKLATAK  
KABUPATEN BANYUWANGI**







## BAB V. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Perkebunan Kaliklatak sebagai instansi kerja yang di dalamnya banyak terjadi interaksi antara pihak atasan dan bawahan akan selalu memunculkan sistem kekuasaan yang mendominasi. Kekuasaan yang ada di dalam perkebunan kaliklatak tercermin dari beragamnya kebijakan dan peraturan yang dipakai sebagai contoh langsung dari produk-produk kekuasaan. Peraturan seperti sistem pembagian kerja, sistem kontrak dan sistem upah hanyalah beberapa contoh dari terlihatnya sistem kekuasaan yang berjalan yang akhirnya akan berdampak pada pola relasi kerja dan agensi yang ada di dalam Perkebunan Kaliklatak.

Relasi kerja yang tercipta dari adanya kekuasaan yang diterapkan oleh perkebunan juga berdampak pada terbentuknya agensi. Relasi kerja yang melibatkan antara pihak pusat atau pimpinan dengan para karyawan, baik itu karyawan tetap maupun kontrak akan menciptakan suatu kesenjangan yang jelas terlihat, di mana para karyawan dibeda-bedakan oleh kedudukan yang mereka punya sehingga berimbas pada ketidakadilan pola relasi kerja yang terbangun.

Produk-produk kekuasaan yang ada di dalam perkebunan seperti peraturan jam kerja, seragam kerja, disiplin kerja, prestasi kerja dan lain sebagainya memiliki tujuan utama yaitu untuk memberikan control terhadap para karyawan sehingga memiliki batasan berperilaku dalam bekerja. Sistem kontrak kerja dan outsourcing adalah salah satu sistem yang memiliki dampak paling besar terhadap kehidupan para karyawan perkebunan khususnya untuk para karyawan kontrak. Adanya ketidakadilan kontribusi pendapatan untuk para karyawan berdampak langsung pada kesejahteraan karyawan yang bekerja di dalam perkebunan.

Relasi kerja yang terbangun di dalam Perkebunan Kaliklatak merupakan suatu relasi yang tercipta dari adanya kekuasaan pimpinan yang membentuk para pekerja yang diharapkan patuh dan tunduk terhadap semua aturan yang berjalan. Keadaan tersebut mempertegas bagaimana posisi agen atau para pekerja yang berada di bawah dominasi pihak perkebunan. Adanya kekuasaan juga berdampak pada terciptanya subyek yang pasif di mana para pekerja sebagai agen/aktor dibelenggu dan secara perlahan dibentuk sedemikian rupa.

Dapat dikatakan dari banyaknya peraturan dan kebijakan yang diterapkan oleh pihak perkebunan adalah merupakan suatu social constraint atau kekangan yang harus dihadapi oleh para karyawan perkebunan. Selain menciptakan subjek yang pasif, constraint karyawan juga berdampak pada ketakutan para karyawan. Dalam hal ini konsep agensi berperan untuk menyelesaikan masalah sehingga constraint yang ada dapat ditanggapi secara efektif dan para karyawan memiliki cara dan sudut pandang tersendiri dalam menyikapi beragam masalah.

Adaptasi merupakan salah satu cara untuk menghadapi constrain atau kekangan yang ada yang muncul karena adanya kekuasaan. Adaptasi merupakan salah satu bentuk peluang atau dalam bahasa giddens disebut sebagai enabling. Demonstrasi karyawan perkebunan merupakan bentuk nyata dari adanya enabling yang harus dilakukan untuk menghadapi constraint yang ada. Dengan cara tersebut para karyawan diharapkan mampu mengembangkan dirinya di dalam pekerjaan dan tidak terdominasi oleh segala macam dan bentuk kekuasaan yang coba diterapkan oleh pihak perkebunan.

## 5.2 Saran

Saran yang dapat saya berikan pada Perkebunan Kaliklatak selaku pihak perusahaan yang melahirkan banyak produk dari adanya kekuasaan yang ada sehingga dapat memadukan kewajiban dan hak-haknya dengan para karyawan perkebunan ialah sebagai berikut:

1. Pihak perkebunan Kaliklatak haruslah memikirkan keadilan dalam masalah kesejahteraan karyawan perkebunan.
2. Pihak perkebunan Kaliklatak diharapkan untuk menyeimbangkan semua sistem peraturan dan kebijakan yang telah diterapkan dengan kemampuan karyawan sebagai roda penggerak produksi perkebunan.
3. Sistem pengawasan dan sistem-sistem kerja lainnya untuk lebih diluweskan dan tidak terlalu ketat agar para karyawan perkebunan dapat bekerja tanpa adanya rasa tertekan.
4. Untuk para karyawan diharapkan bisa beradaptasi dengan segala peraturan yang telah diterapkan di dalam perkebunan karena tidak dapat dipungkiri pihak perkebunan telah berjasa memberikan lapangan pekerjaan untuk para karyawan.

5. Untuk Dinas Ketenagakerjaan diharapkan untuk meneliti kembali kebijakan yang telah dikeluarkan khususnya kebijakan akan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan sistem kontrak dan outsourcing agar bisa diperbaiki menjadi kebijakan yang seadil-adilnya.





**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, Khozin. Konsep Kekuasaan Michel Foucault. Fakultas Ushuluddin IAIN Sunan Ampel Surabaya
- Conyers, Diana. 1991. Perencanaan Sosial Di Dunia Ketiga (Suatu Pengantar). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Giddens. Anthony. 1984. The constitution of society (teori strukturasi untuk analisis sosial). Pasuruan: penerbit pedati
- Haryanto, Sindung. 2011. Sosiologi Ekonomi. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA
- Haryatmoko. 2002. Basis: Kekuasaan Melahirkan Anti Kekuasaan. Jakarta:Garuda Satu Persadana
- Johnson, Doyle Paul (Terjemahan Robert M.Z Lawang). 1986. Teori Sosiologi Klasik Dan Modern. Jakarta: PT.Gramedia,
- Kartika Sari K, Indah. Makna Kerja Bagi Karyawan Dalam Sistem Outsourcing Di Pt. Adira Dinamika Multi Finance Di Kota Lubuk Linggau. Universitas Sriwijaya.
- Maliki, Zainudin. Rekonstruksi Teori Sosial Modern. 2012. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Moleong, J Lexy. 2002. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Neuman, Lawrence. Social Research Methods, Qualitative And Quantitative Approaches : Fourth Edition. 1999. Review Chapter 4 THE MEANINGS OF METHODOLOGY Oleh Raudlatul Jannah
- Raho, Bernard SVD. Teori Sosiologi Modern. 2007. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Ritzer, George & Douglas J. Goodman. Teori Sosiologi Modern (Edisi Keenam). 2010. Jakarta: Kencana.
- Sajida, Tia. 2013. Relasi Kerja Mandor Dan Buruh Pemetik Teh di Perkebunan Teh Kaligua (Studi Kasus PT. Perkebunan Nusantara IX Persero Kebun Kaligua Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes). Jurusan Sosiologi dan Antropologi. Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang.
- Soekanto, Soerjono. 1982. Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Tadjuddin Noer Effendi. 1995. Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja Dan Kemiskinan. Yogyakarta: PT. Tiara Wacana Yogya
- Tjandraningsih, Indrasari, Rina Herawati ,Dkk. 2010. Diskriminatif dan Eksploitatif (Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di sektor industri metal di Indonesia). Bandung: akatiga-fspm-fes.
- Wirawan, I.B. 2012. Teori-Teori Sosial Dalam Tiga Paradigma. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

## Sumber Internet:

- Argyo Demartoto, Teori Strukturasi dari Anthony Giddens, Diakses Di [Http://Argyo.Staff.Uns.Ac.Id/2013/02/05/Teori-Strukturasi-Dari-Anthony-Giddens/](http://Argyo.Staff.Uns.Ac.Id/2013/02/05/Teori-Strukturasi-Dari-Anthony-Giddens/) Pada 17 April 2016 Pukul 00.54 WIB
- Esha Najitama. Sekilas Tentang Sistem Kerja Kontrak dan Outsourcing Di Indonesia. di akses dari <http://shnajitama.wordpress.com/2011/05/05/sekilas-tentang-sistem-kerja-kontrak-dan-outsourcing-di-indonesia/> pada 4 Februari 2016
- Fahmi Panimbang, Dkk Dalam Fathimah Fildzah. 2014. Industry Elektronik Di Asia Dan Kehidupan Para Pekerjaannya Dikutip Dalam Buku Labor Rights In High Tech Electronics : Case Studies Of Workers' Struggles In Samsung Electronics And Its Asian Suppliers (2013). Akses di <http://indoprogress.com/2014/04/industri-elektronik-di-asia-dan-kehidupan-para-pekerjanya/> pada tanggal 21 april 2016, pkl.00.24 WIB
- Filsafat Penelitian dan Paradigma Penelitian(1.2 paradigma penelitian). diakses dari [http://web.suplemen.ut.ac.id/html/suplemen/ekma5104/5104%20jadi/fmenu\\_1.2.htm](http://web.suplemen.ut.ac.id/html/suplemen/ekma5104/5104%20jadi/fmenu_1.2.htm), pada tanggal 27 november 2015 pkl.18.21 WIB
- Gajimu.com. Ketentuan Seputar Kontrak Kerja, Apa yang Dimaksud dengan Kontrak Kerja?& Apa Saja Jenis Kontrak Kerja Menurut Bentuknya?& Apa saja jenis dan sifat pekerjaan yang diperbolehkan menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu? (Online) di akses dari (<http://www.majalahsedane.net/2012/09/buruh-kontrak-di-perkebunan.html>) 8 september 2015 pkl.18.24 WIB
- Pengertian Karyawan Kontrak, diakses dari [Http://Www.Psychologymania.Com/2013/04/Pengertian-Karyawan-Kontrak.Html](http://Www.Psychologymania.Com/2013/04/Pengertian-Karyawan-Kontrak.Html), Diakses Pada Tanggal 4 September 2015 Pkl.14.09