

PERCALOAN TENAGA KERJA INDUSTRI
(Studi pada Reproduksi Sosial Percaloan Tenaga Kerja Industri di Desa
Bendo dalam Rekrutmen Karyawan yang Dilakukan oleh Perusahaan
Industri di PIEB)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Sosiologi
pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dengan
Minat Utama Sosiologi Lingkungan



Oleh:
Khoiriyah
125120100111003

JURUSAN SOSIOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2017

LEMBAR PENGESAHAN

Percaloan Tenaga Kerja Industri
(Studi pada Reproduksi Sosial Percaloan Tenaga Kerja Industri di Desa Bendo
dalam Rekrutmen Karyawan Industri yang Dilakukan oleh Perusahaan
Industri di PIEB)

Oleh:
Khoiriyah
125120100111003

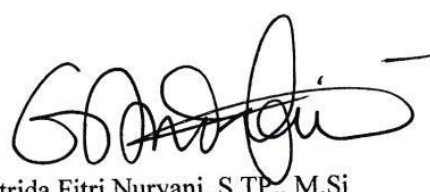
Skripsi ini Telah Diuji dan Dinyatakan **Lulus** oleh Dewan Penguji
dalam Ujian Sarjana pada Tanggal 11 Juli 2017

Tim Penguji:

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II


Anif Fatma Chayya, M.Si., Ph.D
NIP. 19740308 200501 2 001


Astrida Fitri Nuryani, S.TP., M.Si
NIK. 201607 820131 2 001

Dosen Penguji I

Dosen Penguji II


Ucca Arawindha, S.Sos., M.A
NIK. 2013068 71118 2 001


Titi Fitrianita, S.Sos., M.A
NIK. 201304 870527 2 001

Malang, Agustus 2017
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik


Prof. Dr. Unto Ludigdo, Ak
NIK. 19690814 199402 1 001

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Percaloan Tenaga Kerja Industri
(Studi pada Reproduksi Sosial Percaloan Tenaga Kerja Industri di Desa Bendo
dalam Rekrutmen Karyawan Industri yang Dilakukan oleh Perusahaan
Industri di PIEB)

Oleh:

Khoiriyah

125120100111003

Telah disetujui untuk diujikan oleh pembimbing

Dosen Pembimbing I



Anif Fatma Chava, M.Si., Ph.D
 NIP. 19740308 200501 2 001

Dosen Pembimbing II



Astrida Fitri Nuryani, S.TP., M.Si
 NIK. 201607 820131 2 001

PERNYATAAN ORISINALITAS

Nama : Khoiriyah
Nim : 125120100111003

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul Percaloan Tenaga Kerja Industri (Studi pada Reproduksi Sosial Percaloan Tenaga Kerja Industri di Desa Bendo dalam Rekrutmen Karyawan yang Dilakukan oleh Perusahaan Industri di PIEB) adalah benar-benar karya saya sendiri dan bukan karya orang lain. Hal-hal yang bukan karya saya dalam penulisan skripsi ini diberi tanda sitasi dan ditunjukkan di dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Malang, Agustus 2017
Penulis

(Khoiriyah)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Percaloan Tenaga Kerja Industri”. Penelitian untuk penyusunan skripsi ini berawal dari keingintahuan penulis mengenai percaloan tenaga kerja yang selama ini banyak terjadi di sekitar kawasan industri. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan tugas akhir kuliah dalam rangka memperoleh Gelar Sarjana Sosiologi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan rampung tanpa bantuan, dukungan, bimbingan, serta pemikiran dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada berbagai pihak, yaitu:

1. Kedua orang tua penulis yang senantiasa sabar, ikhlas, dan memberikan dukungan moral serta materil untuk memperoleh gelar sarjana sosiologi
2. Ibu Anif Fatma Chawa, M.Si., Ph.D. selaku pembimbing I dan Ibu Astrida Fitri Nuryani, S.TP., M.Si. selaku pembimbing II yang selalu meluangkan waktunya untuk bertukar pikiran, juga memberikan masukan supaya skripsi yang dikerjakan penulis menjadi lebih baik meskipun jauh dari sempurna.
3. Ibu Ucca Arawindha, S.Sos., M.A. dan Ibu Titi Fitrianita, S.Sos., M.A selaku dosen penguji yang mau memberikan kritik dan masukan untuk memperbaiki penulisan, sehingga skripsi yang dikerjakan oleh penulis menjadi semakin lengkap.

4. Semua pihak yang memiliki keterkaitan dalam penyelesaian skripsi ini, khususnya para informan yang telah bersedia untuk meluangkan waktu dan membagi informasi yang dibutuhkan untuk menguatkan data hasil penelitian
5. Seluruh dosen Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya yang telah mengajarkan ilmu sehingga pengetahuan dan pengalaman penulis semakin bertambah.
6. Teruntuk teman-teman jurusan sosiologi angkatan 2012 khususnya A. SOS yang telah meluangkan waktu untuk berdiskusi dengan penulis selama masa perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini, terimakasih atas semuanya.
7. Serta semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki terlalu banyak kekurangan, sehingga kritik dan saran yang bersifat membangun akan selalu penulis terima guna memperbaiki skripsi ini. Demikian ucapan terimakasih penulis sampaikan, mohon maaf yang sebesar-besarnya jika dalam penulisan skripsi ini terdapat kesalahan baik yang disengaja ataupun yang tidak disengaja.

Malang, Agustus 2017

Penulis

ABSTRAK

Khoiriyah (2017). Jurusan Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Brawijaya, Malang. Percaloan Tenaga Kerja Industri (Studi pada Reproduksi Sosial Percaloan Tenaga Kerja Industri di Desa Bendo dalam Rekrutmen Karyawan yang Dilakukan oleh Perusahaan Industri di PIEB). Pembimbing Anif Fatma Chawa, M.Si., PhD dan Astrida Fitri Nuryani, S.TP., M.Si

Penelitian ini membahas mengenai percaloan tenaga kerja industri yang ada di Desa Bendo dalam rekrutmen karyawan industri di PIEB. Percaloan tenaga kerja industri di Desa Bendo ini sangat penting untuk dikaji karena munculnya percaloan tersebut disebabkan oleh kehadiran kawasan industri PIEB yang hanya membuka peluang kerja berupa kesempatan kerja di sektor industri untuk masyarakat Desa Bendo. Namun kesempatan kerja tersebut tidak mudah untuk diakses karena persaingan yang ketat atau kualifikasi yang disyaratkan tidak sesuai dengan kualifikasi masyarakat Desa Bendo.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan reproduksi percaloan tenaga kerja industri yang selama ini berjalan di Desa Bendo dalam rekrutmen karyawan industri di PIEB. Penelitian ini menggunakan Teori Strukturasi yang dikemukakan oleh Anthony Giddens untuk menganalisis reproduksi sosial percaloan tenaga kerja industri yang selama ini terjadi di Desa Bendo. Selanjutnya, metode dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus.

Hasil temuan data di lapangan menunjukkan bahwasannya pola reproduksi sosial percaloan di Desa Bendo mengalami tiga kali perubahan terbagi dalam 3 fase percaloan. Reproduksi sosial percaloan pada fase I dilandasi oleh skema dualitas D-S-L (Dominasi-Signifikasi- Legitimasi), fase I ini berjalan dengan titik tolak dominasi calo. Pada fase II reproduksi sosial percaloan dilandasi oleh skema dualitas L-D-S (Legitimasi-Dominasi-Signifikasi), fase II ini berjalan dengan dominasi calo yang didasari oleh legitimasi calo yang diperoleh dari perusahaan. Pada fase III reproduksi sosial percaloan dilandasi oleh skema dualitas D-S-L (Dominasi-Signifikasi-Legitimasi), keterulangan percaloan pada fase III ini berjalan dengan dominasi calo. Perubahan skema dualitas yang mendasari reproduksi sosial percaloan tersebut merupakan bentuk penyesuaian agar percaloan terus-menerus berlangsung hingga saat ini.

Kata kunci: Percaloan Tenaga Kerja Industri, Reproduksi Sosial, dan Perubahan

ABSTRACT

Khoiriyah (2017). Department of Sosiogy, Faculty of Political and Social Science, University of Brawijaya, Malang. The Industrial Labor Broker (Study on Social Reproduction of Industrial Labor Broker in Bendo Village in the Recruitment of Industrial Employees in PIEB). Supervisor Anif Fatma Chawa, M.Si., PhD and Astrida Fitri Nuryani, S.TP., M.Si

This research discusses the existing industrial labor broker in Bendo Village in the recruitment of industrial employees in PIEB. The industrial labor broker in Bendo Village is very important to be studied because the occurrence of such brokering is caused by the presence of PIEB industrial area which only opens job opportunities in the industrial sector for Bendo Village community. However, such employment opportunities are not easy to access due to the strict competition or the required qualifications not in accordance with the Bendo Village community qualification.

The purpose of this research is to describe reproduction of industrial labor brokers that have been happening in Bendo Village in recruitment of industrial employees in PIEB. This reasearch uses Structuration Theory proposed by Anthony Giddens to analyze the brokerage of industrial labor that has been happening in Bendo Village. Furthermore, the method in this study using qualitative method with case study approach.

The findings of field data indicate that the pattern of social reproduction of brokers in Bendo Village has experienced three changes divided into 3 phases of brokering. The social reproduction of the brokering in phase I is based on the D-S-L duality (Domination-Signification-Legitimacy) scheme, phase I runs with the starting point of dominance of brokers. In phase II the social reproduction of brokers is based on the L-D-S duality (Legitimation-Domination-Significant) scheme, phase II runs with the dominance of brokers based on the legitimacy of brokers obtained from the company. In Phase III, social reproduction of brokers is based on the D-S-L duality (Domination-Significa- Legitimation) scheme, the repetition of brokering in Phase III runs with the dominance of brokers. The change in the duality scheme that underlies the social reproduction of the brokering is a form of adjustment to keep the brokering going on until now.

Keywords: Industrial labor broker, Industry Employment, Social Reproduction, and Change

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I	
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II	
TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 Landasan Teori.....	15
2.2.1 Teori Strukturasi Anthony Giddens	15
2.3 Definisi Konseptual.....	21
2.3.1 Definisi Percaloan Tenaga Kerja Industri	21
2.3.2 Reproduksi Sosial dan Perubahan dalam Percaloan.....	23
2.3.3 Definisi Rekrutmen Karyawan.....	25
2.3.4 Karang Taruna.....	26
2.4 Alur Berpikir	28

BAB III

METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	32
3.2 Lokasi Penelitian.....	35
3.3 Fokus Penelitian.....	36
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	36
3.5 Teknik Penentuan Informan.....	37
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.7 Teknik Analisis Data.....	43

BAB IV

GAMBARAN UMUM	46
4.1 Gmabaran Umum Desa Bendo.....	46
4.1.1 Lokasi Desa Bendo.....	46
4.1.2 Kondisi, Sosial, Ekonomi, dan Sosial Budaya Desa Bendo.....	55
4.3 Gambaran Umum Informan.....	58
4.4 Pemerintahan Desa Bendo	60
4.5 Dinamika Hubungan Masyarakat Desa Bendo dengan Perusahaan Industri di PIEB	62

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN.....	73
5.1 Praktik Sosial Percaloan Tenaga Kerja Industri di Desa Bendo	73
5.2 Kesadaran Agen dalam Praktik Percaloan Tenaga Kerja Industri di Desa Bendo	81
5.3 Dinamikan Percaloan Tenaga Kerja Industri di Desa Bendo.....	88
5.3.1 Percaloan Fase I (Tahun 2000-2006)	90
5.3.2 Percaloan Fase II (Tahun 2006-2013).....	94
5.3.3 Percaloan Fase III (Tahun 2014-sekarang)	100
5.4 Pola Reproduksi Sosial Percaloan Tenaga Kerja Industri di Desa Bendo	105
5.4.1 Reproduksi Sosial Percaloan Fase I	107
5.4.2 Reproduksi Sosial Percaloan Fase II	112
5.4.3 Reproduksi Sosial Percaloan Fase III.....	115

BAB VI

PENUTUP 121

6.1 Kesimpulan 121

6.2 Saran 123

DAFTAR PUSTAKA 124



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Skema Dualitas.....	19
Gambar 2. Alur Berpikir	31
Gambar 3. Peta Desa Bendo.....	48
Gambar 4. Struktur Pemerintaha Desa Bendo	60
Gambar 5. Pola Rekrutmen Sesuai SOP	76
Gambar 6. Pola Rekrutmen yang Melibatkan Calo	77
Gambar 7. Fase Percaloan.....	90
Gambar 8. Hubungan Antar Agen pada Percaloan Fase I	91
Gambar 9. Hubungan Antar Agen pada Percaloan Fase II	97
Gambar 10. Hubungan Antar Agen pada Percaloan Fase III	103
Gambar 11. Skema Dualitas Struktur pada Reproduksi Sosial Percaloan Fase I ...	111
Gambar 12. Skema Dualitas Struktur pada Reproduksi Sosial Percaloan Fase II ...	115
Gambar 13. Skema Dualitas Struktur pada Reproduksi Sosial Percaloan Fase III..	120



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Perbandingan Penelitian.....	14
Tabel 2. Keterkaitan 3 Gugus Struktur	19
Tabel 3. Informan Penelitian.....	39
Tabel 4. Jumlah Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 5. Tingkat Pendidikan Masyarakat Desa Bendo	51
Tabel 6. Mata Pencarian Masyarakat Desa Bendo.....	62
Tabel 7. Kegiatan Bersama Masyarakat Desa Bendo	53



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kawasan industri PIEB (Pasuruan Industrial Estate Baran) adalah kawasan industri yang ada di Kabupaten Pasuruan. PIEB merupakan kawasan industri ke-3 yang dibangun oleh PT. SIER setelah kawasan industri SIER (Surabaya Industrial Estate Rungkut) dan SIEB (Sidoarjo Industrial Estate Berbek) yang ada di Kota Surabaya dan Kabupaten Sidoarjo. Kawasan Industri PIEB menjadi kawasan industri terluas di Jawa Timur dengan luas lahan 563 Ha. Saat ini kawasan industri PIEB telah terisi 260 Ha dengan 87 perusahaan yang terdiri dari 45 PMA (Penanam Modal Asing) dan 42 PMDN (Penanam Modal Dalam Negeri). Tenaga kerja yang terserap sampai saat ini sebanyak 23.199 orang (SIER-PIER, 2016).

Pembangunan kawasan industri PIEB dimulai dengan proses pembebasan lahan yang dilakukan dari tahun 1989-2005. Pembebasan tersebut dilakukan oleh panitia pembebasan lahan yang terdiri dari : Bupati Kepala Daerah TK 1, Kepala BPN, Kabag Pemerintahan Daerah TK II, Departemen Pertanian, Kantor Pajak Hasil Bumi, Kecamatan, Kepala Desa, PT SIER (Persero) dan Kepala Seksi Hak Atas Tanah (HAT) dari BPN sebagai sekretaris. Lahan yang digunakan PIEB terdiri dari beberapa desa yang tergolong dalam 3 kecamatan, diantaranya Desa Dupak dan Desa Bendo termasuk dalam Kecamatan Baran, Desa Gangsir Kecamatan Kitiran, dan Desa Kendang Kecamatan Jamasan (Agustini, 2014, p. 81).

Pembukaan kawasan industri PIEB dilakukan pada tahun 1992. Pembukaan kawasan industri PIEB tersebut menimbulkan berbagai reaksi dari

masyarakat sekitar. Masyarakat sekitar ada yang pro dan kontra terhadap keberadaan kawasan industri PIEB. Masyarakat yang melakukan penolakan sebagian besar adalah petani. Hal tersebut disebabkan oleh hilangnya lahan pertanian mereka dan kekhawatiran mereka terhadap limbah dan polusi yang mungkin timbul karena kehadiran PIEB. Mereka menolak dengan cara melakukan demo dan sabotase pada saat pembukaan. (Agustini & Winarni, 2014: 80).

Namun sikap penolakan itu tidak permanen, sikap tersebut berubah seiring dengan berjalannya waktu, karena dalam perkembangannya masyarakat sekitar dapat merasakan dampak positif dari keberadaan kawasan industri PIEB. Dalam waktu 5 tahun masyarakat sekitar sudah bisa menerima keberadaan kawasan industri PIEB, mereka bahkan berusaha menyesuaikan diri (Purwowibowo dalam Agustini, 2014, pp. 79-80).

Keberadaan kawasan industri PIEB memberikan beberapa dampak pada wilayah Kabupaten Pasuruan secara umum. Pada bidang ekonomi keberadaan kawasan industri PIEB memberikan peningkatan yang cukup tinggi pada Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Pasuruan dan dapat mengurangi pengangguran karena kesempatan kerja yang ditawarkan oleh perusahaan-perusahaan industri yang ada di kawasan industri PIEB. Pada bidang kependudukan, keberadaan kawasan industri PIEB memberikan pengaruh yang cukup signifikan dengan meningkatnya jumlah penduduk akibat pendatang yang bekerja di kawasan industri PIEB. Pendatang yang bekerja di perusahaan-perusahaan industri yang ada di kawasan PIEB sebagian besar tinggal di daerah Pasuruan, Jamanan dan Kitiran (Agustini, 2014, p. 81).

Selanjutnya, dampak keberadaan kawasan industri PIEB pada masyarakat sekitar khususnya masyarakat desa yang menjadi lokasi PIEB (yaitu Desa Dupak, Desa Bendo, Desa Gangsir, dan Desa Kendang) adalah terbukanya peluang kerja, diantaranya menjadi karyawan industri, tukang ojek, membuka tempat reparasi motor/bengkel, membuka pertokoan dan kos-kosan. Namun pada bidang kependudukan tidak memberikan pengaruh yang signifikan, hal tersebut disampaikan oleh Purwowibow (dalam Agustini, 2014, p. 81):

“Dari studi lapangan diperoleh informasi hanya sedikit sekali pendatang yang bekerja di kawasan PIEB bertempat tinggal di sekitar wilayah tersebut, justru mereka banyak yang tinggal di Pasuruan, Kitiran dan Jamasan. Pertimbangan fasilitas yang kurang memadai seperti transportasi dan fasilitas umum lainnya menjadi masalah bagi para pendatang”.

Melalui enkulturasi penuh penulis mendapatkan bahwa bekerja sebagai karyawan industri merupakan pekerjaan yang paling diminati oleh masyarakat sekitar. Menjadi karyawan industri lebih menjanjikan dibandingkan peluang kerja lainnya. Peluang kerja lainnya (seperti kos-kosan) kurang bisa berkembang akibat sebagian besar pendatang yang bekerja di kawasan industri PIEB tinggal di Pasuruan, Jamasan dan Kitiran yang menyediakan fasilitas umum lebih lengkap.

Masyarakat sekitar yang awalnya adalah masyarakat agraris dan hanya bergantung pada lahan pertanian dan hubungan patron-klien mengalami perubahan ketika kawasan PIEB hadir, mereka menjadi tertarik pada kesempatan kerja yang disediakan oleh perusahaan industri yang ada di PIEB. Masyarakat sekitar berusaha untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan anggota keluarganya agar bisa terserap pada kesempatan kerja yang tersedia. Sebagian besar masyarakat sekitar menyekolahkan anaknya sampai pada jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) sederajat, karena dengan ijazah SMA sederajat anak

mereka sudah bisa mendapatkan pekerjaan sebagai karyawan produksi di perusahaan industri. Orientasi kerja remaja yang baru lulus SMA sederajat adalah bekerja menjadi karyawan industri. Hal tersebut menyebabkan rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan industri khususnya untuk posisi karyawan produksi menjadi tempat persaingan yang ketat bagi masyarakat sekitar yang mencari pekerjaan.

“Rekrutmen karyawan adalah proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu” (Sofyandi, 2013, p. 100). Rekrutmen karyawan umumnya dilakukan melalui rekomendasi pribadi, papan pengumuman yang ada di perusahaan, buletin berkala, dan memo untuk rekrutmen internal. Selanjutnya rekrutmen eksternal banyak dilakukan dengan cara pengumuman di tempat pertemuan bisnis, pusat kerja (DISNAKER), organisasi swasta dan konsultan, media cetak, dan radio. Berbagai cara rekrutmen tersebut dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas yang sesuai dengan posisi yang ditawarkan (Sofyandi, 2013). Seperti halnya perusahaan-persahaan industri berskala besar pada umumnya perusahaan industri yang ada di PIEB melakukan berbagai cara dalam rekrutmen karyawan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Adapun cara rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan industri yang ada di PIEB diantaranya adalah rekrutmen melalui pengumuman kesempatan kerja di wilayah perusahaan, pusat kerja (DISNAKER), bekerja sama dengan sekolah dan sebagainya.

Dalam beberapa tahun terakhir, untuk menjadi karyawan di perusahaan industri yang ada di kawasan PIEB semakin sulit. Hal tersebut disebabkan oleh

jumlah kesempatan kerja yang tersedia lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah pencari kerja – kondisi tersebut diperparah oleh jumlah perusahaan yang stagnan¹.

Pencari kerja harus mengikuti berbagai cara rekrutmen karyawan mulai dari seleksi di sekolah-sekolah, *Job fair*, atau bahkan langsung memasukkan surat lamaran. Pencari kerja harus melakukan berbagai cara dalam memasukkan surat lamaran pekerjaan agar peluang untuk seleksi lebih besar, dimana beberapa cara memasukkan surat lamaran kerja yang biasa dilakukan oleh pencari kerja diantaranya adalah memasukkan surat lamaran langsung mendatangi perusahaan, melalui kantor pos, atau melalui kepala desa setempat.

Memasukkan surat lamaran melalui kepala desa merupakan salah satu bentuk rekrutmen yang ditujukan untuk mengutamakan tenaga kerja lokal. Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, perusahaan industri yang ada di Kabupaten Pasuruan diharuskan memprioritaskan tenaga kerja lokal dalam rekrutmen karyawan. Perusahaan bisa merekrut tenaga kerja dari luar jika tenaga kerja lokal tidak ada atau tidak bisa memenuhi standar kualifikasi yang diinginkan. Dalam mengutamakan masyarakat sekitar perusahaan industri yang ada di PIEB melakukan kerja sama secara tidak tertulis dengan pihak desa. Hal ini kemudian memunculkan bentuk rekrutmen karyawan yang menjadikan kepala desa sebagai perantara yang menghubungkan pencari kerja dengan pihak perusahaan, dimana pencari kerja (masyarakat sekitar yang ingin bekerja) bisa memasukkan surat lamaran pada kepala desa setempat.

¹ Jumlah perusahaan industri tidak bertambah akibat tidak adanya investor yang melakukan investasi di PIEB pada tahun 2015. Hal tersebut disampaikan oleh Ruddy wicaksono (Direktur Utama PT.SIER) “Tahun lalu memang cukup berat karena tidak ada satupun investor yang membuka pabrik baru di PIEB. Para investor masih wait and see melihat pertumbuhan ekonomi Indonesia yang mengalami perlambatan tahun lalu,” (<http://sier-PIEB.com/?p=37&lang=id>)

Rekrutmen karyawan tersebut diurus oleh karang taruna. Dalam rekrutmen karyawan ini kepala desa hanya menjadi tempat mengumpulkan surat lamaran pencari kerja, kemudian karang taruna yang mengurus semua hal yang berhubungan dengan perusahaan industri terkait rekrutmen. Berdasarkan Peraturan Menteri Sosial No.77 Tahun 2010 tentang Pedoman Dasar Karang Taruna, karang taruna didefinisikan sebagai berikut: “Karang Taruna adalah organisasi sosial kemasyarakatan sebagai wadah dan sarana pengembangan setiap anggota masyarakat yang tumbuh dan berkembang atas dasar kesadaran dan tanggung jawab sosial dari, oleh dan untuk masyarakat terutama generasi muda di wilayah desa/kelurahan terutama bergerak dibidang usaha kesejahteraan sosial”.

Sebagai organisasi kemasyarakatan yang bersifat otonom, hubungan kerja antara kepala desa dengan karang taruna bersifat pembinaan dan penyediaan fasilitas.

Rekrutmen karyawan tersebut memberikan peluang yang lebih besar dalam upaya masyarakat sekitar memperoleh pekerjaan di sektor industri. Pada hakikatnya rekrutmen tersebut dikhususkan untuk masyarakat sekitar yang tempat tinggalnya merupakan desa yang menjadi lokasi PIEB (yaitu Desa Dupak, Desa Bendo, Desa Gangsir, dan Desa Kendang). Kenyataan di lapangan, seiring dengan berjalannya waktu, rekrutmen tersebut memunculkan suatu bentuk percaloan.

Karang taruna yang berhubungan langsung dengan pihak perusahaan industri dan pencari kerja mencari keuntungan dalam memasukkan surat lamaran pencari kerja, mereka mengharuskan pencari kerja mengeluarkan sejumlah uang untuk “biaya operasional karang taruna”. Karang taruna menjadi pihak ketiga

yang berperan sebagai *tertius gaudens*². Peran *tertius gaudens* yang dilakukan oleh karang taruna sejalan dengan percaloan tenaga kerja. Menurut Burt (dalam Feist, 2014, p. 6) “pada umumnya, calo berarti bahwa pihak ketiga, yaitu jembatan “lubang struktural”, lubang itu ada ketika tidak ada hubungan langsung antar pelaku”. Calo dapat disebut juga sebagai pedangang dalam lubang struktural, karena dalam menjalankan perannya calo mengambil keuntungan dari pihak yang akan mengakses sumber daya. Menurut Stovel, dkk (2010, p. 2) “...kita dapat mendefinisikan calo sebagai penghubung perantara pada hubungan sistem sosial, ekonomi, atau politik yang memudahkan perdagangan atau transmisi sumber daya berharga yang secara mendasar sulit diakses”.

Percaloan tenaga kerja industri ini akan membentuk rezim pabrik yang lebih eksploitatif. Menurut Marx dalam Giddens (2010, p. 29) dalam sistem kapitalisme, tenaga kerja sudah menjadi komoditas yang pada akhirnya membuat terampasnya kontrol produksi dari para pekerja. Para pekerja harus menawarkan tenaganya untuk dijual di pasar kerja untuk memperoleh sumber penghidupan. Para pekerja sebagai penjual tenaga dengan pengusaha/majikan sebagai pembeli bertemu di pasar kerja. Jika di pasar kerja terdapat campur tangan calo maka eksploitasi terhadap pekerja sudah dimulai dari pasar kerja.

Praktik calo dalam konteks rekrutmen karyawan perusahaan industri yang ada di PIEB oleh karang taruna menjadi permasalahan yang sangat penting untuk dikaji lebih lanjut, karena kajian mengenai percaloan tenaga kerja dalam konteks rekrutmen karyawan perusahaan industri belum banyak dilakukan. Kajian percaloan tenaga kerja selama ini banyak difokuskan pada percaloan TKI/TKW

² Dalam teori George Simmel: Peran *tertius gaudens* berupa pengambilan keuntungan dari konflik yang sedang berlangsung atau yang potensial antara kelompok duaan untuk kepentingan pribadi selanjutnya (Johnson, 1988: 277).

yang bekerja di luar negeri. Selain itu, bentuk percaloan yang ada pada rekrutmen karyawan perusahaan industri sedikit berbeda dengan bentuk percaloan TKI/TKW, karena yang menjadi aktor dalam percaloan tersebut merupakan organisasi yang sengaja ditetapkan untuk menjembatani hubungan antara perusahaan industri dengan masyarakat sekitar.

Tulisan ini akan memfokuskan pada praktik percaloan tenaga kerja yang ada di Desa Bendo. Desa Bendo merupakan salah satu desa yang wilayahnya menjadi lokasi kawasan industri PIEB. Luas wilayah Desa Bendo yang menjadi lokasi PIEB adalah ± 300 Ha, ditempati oleh 43 Perusahaan. Perubahan yang signifikan pada masyarakat Desa Bendo setelah adanya kawasan industri PIEB adalah perubahan orientasi kerja yang lebih tertarik untuk bekerja di perusahaan-perusahaan industri yang ada di PIEB. Masyarakat yang sedang mencari pekerjaan sering memasukkan surat lamaran pekerjaan melalui Kepala Desa Bendo untuk memperoleh peluang yang lebih besar, sehingga keberadaan percaloan tenaga kerja industri yang terjadi di Desa Bendo menjadi hal yang wajar.

Percaloan tenaga kerja industri di Desa Bendo mengalami beberapa kali perubahan. Terdapat beberapa bentuk percaloan dari tahun 2000 sampai saat ini. Mulai dari percaloan yang dilakukan oleh karang taruna sampai tokoh masyarakat. Percaloan tenaga kerja yang berjalan di Desa Bendo, saat ini tidak mengambil keuntungan di pasar kerja, yaitu ketika para pekerja sedang mencari pekerjaan. Karang taruna di Desa Bendo yang bertindak sebagai calo mengambil 40% upah pekerja. Hal ini dilakukan dengan cara pengelolaan hubungan kerja dengan salah satu perusahaan industri di PIEB.

Percaloan tenaga kerja industri tersebut merupakan tindakan yang dilakukan oleh agen secara sengaja. Percaloan tenaga kerja industri yang ada di Desa Bendo tersebut sudah menjadi praktik yang dilakukan secara terus-menerus. Memasukkan surat lamaran kerja melalui Kepala Desa Bendo sudah menjadi pilihan utama para pencari kerja. Percaloan tenaga kerja industri yang selama ini dilakukan oleh karang taruna Desa Bendo sudah menjadi bagian dalam rekrutmen karyawan perusahaan industri yang ada di PIEB.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam tulisan ini adalah:

Bagaimana reproduksi sosial percaloan tenaga kerja industri di Desa Bendo dalam rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh perusahaan industri di PIEB?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan reproduksi sosial percaloan tenaga kerja industri yang selama ini berjalan di Desa Bendo dalam rekrutmen karyawan perusahaan industri yang ada di PIEB.

1.4 Manfaat Penelitian

- Secara Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmiah dalam ilmu pengetahuan khususnya kajian mengenai percaloan tenaga kerja industri serta sebagai tambahan informasi dan bahan masukan bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya Malang khususnya mahasiswa Sosiologi yang ingin melakukan penelitian selanjutnya.

- Secara Praktis, penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan yang bermanfaat bagi pemerintah Kabupaten Pasuruan untuk mengambil kebijakan sehubungan dengan perekrutan karyawan pada masyarakat sekitar kawasan industri.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang digunakan oleh penulis sebagai referensi penelitian, diantaranya:

Pertama, Penelitian yang berkesesuaian dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah “Jaringan Sosial Sektor Informal (Studi pada Komunitas Calo di Terminal Purabaya)” yang dilakukan oleh Terry Norris pada tahun 2013. Pada penelitian tersebut, Norris berupaya melihat jaringan sosial calo dalam melakukan praktik percaloan di Terminal Purabaya. Tujuan penelitian adalah untuk melihat pembentukan jaringan sosial calo di Terminal Purabaya.

Jaringan sosial calo yang ada di Terminal Purabaya terwujud dalam hubungan antar calo atau bahkan hubungan antar kelompok calo dalam menjalankan perannya di Terminal Purabaya. Kelompok-kelompok calo yang ada di Terminal Purabaya memiliki karakteristik yang berbeda. Hal tersebut dilihat dari cara mereka dalam melakukan praktik percaloan. Praktik percaloan yang dilakukan oleh calo terminal adalah mereka beroperasi di terminal dengan memanfaatkan segala macam fasilitas terminal.

Metode yang digunakan dalam penelitian Norris adalah metode kualitatif deskriptif. Hal ini ditujukan untuk mendeskripsikan pembentukan jaringan sosial calo. Hasil dari penelitian ini adalah pembentukan jaringan sosial pada komunitas calo yang ada di terminal Purabaya dapat ditunjukkan berdasarkan wujud, basis dan motifnya. Selanjutnya hubungan yang mereka bangun merupakan hubungan

yang sifatnya kerjasama dan *take and give relationship* atau hubungan yang cenderung memiliki manfaat timbal-balik. Basis hubungan yang mendasari pembentukan jaringan merupakan basis kekerabatan, basis pertemanan dan juga basis hubungan etnis. Jaringan sosial pada komunitas calo di Terminal Purabaya memiliki fungsi untuk melanggengkan kegiatan ekonomi para calo serta legalisasi kegiatan non-formal mereka (Norris, 2013).

Dari hasil penelitian yang dilakukan Norris tersebut menunjukkan bahwa bertahannya praktik percaloan di Terminal Purabaya dipengaruhi oleh pembentukan jaringan sosial yang dibangun oleh aktor (calo). Penelitian yang dilakukan oleh Norris menitikberatkan pada keberadaan aktor dalam keberlangsungan suatu percaloan. Selain itu, Norris juga mengesampingkan keberadaan pengguna jasa dalam keterulangan percaloan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Norris, penelitian yang dilakukan oleh penulis akan lebih melihat keterulangan praktik percaloan tidak hanya dipengaruhi oleh keberadaan calo sebagai aktor namun juga dipengaruhi oleh keberadaan pengguna jasa calo. Selain itu penulis, juga akan melihat keterulangan percaloan dengan dualitas struktur, di mana keterulangan percaloan yang selama ini terjadi tidak hanya terbentuk karena tindakan aktor namun juga dipengaruhi oleh struktur yang memberdayakan.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Wati tahun 2011 yang berjudul “Peran Calo Tenaga Kerja dalam Proses Penyaluran TKI/TKW ke Luar Negeri”. Penelitian tersebut dilakukan di Desa Karangrowo, Kecamatan Undaan, Kabupaten Kudus. Tujuan dalam penelitian yang dilakukan oleh Wati tersebut adalah ingin mengetahui peran calo tenaga kerja dalam proses penyaluran

TKI/TKW, serta dampak positif dan negatif dari peran calo tenaga kerja bagi TKI/TKW. Penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi.

Peran calo tenaga kerja dilihat dari fungsi keberadaan calo dalam proses penyaluran TKI/TKW. Keberadaan calo tenaga kerja di Desa Karangrowo menjadi pilihan alternatif untuk masyarakat Desa karangrowo yang hendak memperbaiki ekonomi keluarga dengan menjadi TKI/TKW. Jasa calo yang digunakan oleh masyarakat Desa Karangrowo memunculkan suatu dampak yang bisa merugikan mereka, yaitu pemerasan, kekerasan fisik sampai eksploitasi.

Hasil temuan dalam penelitian yang dilakukan oleh Wati menunjukkan bahwa peran calo tenaga kerja dalam proses penyaluran TKI/TKW ke luar negeri adalah melakukan perekrutan dan memberi informasi kepada calon TKI/TKW, membantu mengurus dokumen, menawarkan calon TKI/TKW kepada pengguna jasa tenaga kerja, dan pendanaan awal bagi calon TKI/TKW. Peran calo tersebut memberikan beberapa dampak positif dan dampak negatif. Dampak positif yang dirasakan oleh TKI/TKW adalah kemudahan pelaksanaan proses migrasi yang berjalan dengan lancar. Adapun dampak negatif dari percaloan tenaga kerja TKI/TKW tersebut diantaranya adalah munculnya tindak pemerasan, tindak penipuan, kekerasan fisik dan eksploitasi yang dialami oleh TKI/TKW (Wati, 2011).

Penelitian yang dilakukan Wati mengkaji calo tenaga kerja khususnya TKI/TKW dengan perspektif fungsional, yaitu melihat peran, dampak positif, dan dampak negatif. Penelitian tersebut memperlihatkan bahwa fokus penelitiannya lebih ditekankan pada peran sosial dan melihat secara keseluruhan. Percaloan

dilihat dengan mengutamakan keberadaan struktur, dimana seorang calo muncul karena digerakkan oleh sistem sosial yang ada di masyarakat. Penelitian tersebut mengesampingkan keberadaan aktor, aktor dilihat sebagai orang yang hanya menjalankan peran dalam sosial yang ada di masyarakat.

Selanjutnya berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wati, dalam penelitian ini penulis akan mengkaji percaloan tenaga kerja dengan teori strukturasi Giddens. Percaloan yang akan dikaji merupakan percaloan tenaga kerja industri yang ada di Desa Bendo. Dalam penelitian ini, penulis akan melihat fenomena percaloan tenaga kerja terjadi akibat dualitas struktur dan agen. Fokus penelitian lebih ditekankan pada praktik percaloan yang merupakan suatu praktik sosial yang dilakukan secara terus-menerus dan berpola dalam ruang dan waktu.

Tabel 1. Perbandingan Penelitian

	Penelitian Terdahulu		Penelitian Sekarang
Nama	Terry Norris (2013)	Feri Kristiana Wati (2011)	Khoiriyah (2017)
Judul	Jaringan Sosial Sektor Informal (Studi pada Komunitas Calo di Terminal Purabaya)	Peran Calo Tenaga Kerja dalam Proses Penyaluran TKI/TKW ke Luar Negeri (Studi Kasus: di Desa Karangrowo, Kecamatan Undaan, Kabupaten Kudus)	Percaloan Tenaga Kerja Industri (Studi pada Reproduksi Sosial Percaloan Tenaga Kerja Industri di Desa Bendo dalam Rekrutmen Karyawan yang Dilakukan oleh Perusahaan Industri di PIEB)
Tujuan	Melihat pembentukan jaringan sosial calo di Terminal Purbaya.	Mengetahui peran calo tenaga kerja dalam proses penyaluran TKI/TKW asal Desa Karangrowo ke luar negeri dan dampaknya (yaitu, dampak positif dan dampak negatif).	Mendeskripsikan reproduksi dan transformasi sosial percaloan tenaga kerja industri yang selama ini berjalan di Desa Bendo dalam rekrutmen karyawan perusahaan industri yang ada di PIEB.

Teori	Teori Jaringan Sosial	Teori Migrasi dan Teori Peran	Teori Strukturasi (Antony Giddens)
Metode dan Pendekatan Penelitian	Kualitatif Deskriptif	Kualitatif Deskriptif	Kualitatif pendekatan Studi Kasus
Hasil	Hubungan antar calo dan antar komunitas calo mempengaruhi keterulangan praktik percaloan di Terminal Purabaya.	Fungsi calo tenaga kerja dalam proses penyaluran TKI/TKW di Desa Karangrowo memudahkan calon TKI/TKW, namun juga dapat merugikan karena mengakibatkan eksploitasi, kekerasan fisik, dan pemerasan.	Reproduksi sosial percaloan di Desa Bendo terbentuk dari perulangan aktivitas-aktivitas percaloan yang dilakukan oleh para agen. Terjadi perubahan dalam percaloan yang dibagi menjadi 3 fase percaloan. Dalam setiap fase reproduksi sosial terjadi dengan skema D-S-L, L-D-S, dan D-S-L.
Persamaan	Fokus penelitian yang sama-sama mengkaji percaloan.		

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Teori Strukturasi Anthony Giddens

Teori strukturasi merupakan sebuah teori yang menjelaskan tentang bagaimana proses penstrukturasi kebiasaan masyarakat yang lekat dengan ruang dan waktu. Hal tersebut membuat praktik sosial merupakan fokus kajian penelitian yang bisa memperlihatkan dualitas struktur dan agen. Dualitas struktur –dimana struktur merupakan hasil dan juga sarana dalam praktik sosial– menjadi proposisi utama dalam teori strukturasi. Oleh karena itu penulis menggunakan teori strukturasi Anthony Giddens, menurut penulis teori ini relevan dalam menjawab pertanyaan penelitian –mengenai reproduksi sosial percaloan tenaga kerja industri di Desa Bendo. Teori strukturasi ini akan penulis gunakan untuk mendekati masalah percaloan tenaga kerja industri yang ada di Desa Bendo.

Teori strukturalisme Giddens berusaha mengakhiri imperialisme objek dan subjek pada analisa ilmu sosial yang selama ini dipertentangkan karena perbedaan-perbedaan perspektif. Sosiologi interpretatif lebih mengutamakan tindakan dan makna dalam suatu analisa sosial, individu dilihat sebagai hal yang penting dalam terbentuknya totalitas kemasyarakatan. Sementara fungsionalisme dan strukturalisme menekankan secara kuat keunggulan totalitas kemasyarakatan dari pada individualnya dengan memperlihatkan sifat-sifat mengekang dari struktur. “Perbedaan-perbedaan perspektif tentang ilmu sosial ini seringkali dipahami bersifat epistemologis, padahal kenyataannya perbedaan-perbedaan itu juga bersifat ontologis” (Giddens, 2010, p. 3). Hal tersebut membuat Giddens berusaha untuk mengkhirinya dengan merumuskan teori strukturalisme.

Teori strukturalisme yang dikemukakan oleh Giddens melihat hubungan antara struktur dan agen sebagai hubungan dualitas. “Komposisi antara agen dan struktur-struktur bukanlah dua perangkat tertentu yang saling terpisah, atau sebuah dualisme, melainkan mewakili sebuah dualitas” (Giddens, 2010, p. 40).

Dualitas antara struktur dan agen dilihat dari keberadaan struktur sosial yang merupakan hasil dan juga sarana dari praktik sosial. Hal tersebut membuat analisa teori strukturalisme lebih difokuskan pada praktik sosial. Menurut teori strukturalisme, “domain dasar kajian ilmu-ilmu sosial bukanlah pengalaman masing-masing aktor ataupun keberadaan setiap bentuk totalitas kemasyarakatan, melainkan praktik-praktik sosial yang terjadi di sepanjang ruang dan waktu” (Giddens, 2010, p. 3).

Menurut Giddens Praktik-praktik sosial yang terjadi tersebut tidak hanya dihadirkan oleh para aktor sosial tapi terus-menerus diciptakan oleh mereka melalui sarana-sarana pengungkapan diri sebagai aktor, karena Giddens tidak

melihat individu sebagai pusat penentu totalitas kemasyarakatan dan/atau sebagai objek dari keberadaan bentuk totalitas kemasyarakatan. Individu dalam teori strukturasi dilihat sebagai agen. “Yang disebut pelaku (agen) adalah orang-orang yang konkret dalam “arus kontinu tindakan dan peristiwa di dunia”” (Priyono, 2016, p. 18). Teori Giddens melihat individu sebagai agen yang mempunyai agensi, artinya dalam kejadian-kejadian yang melibatkan individu sebagai pelaku mereka bisa bertindak berbeda, selain itu hal yang telah terjadi tersebut tidak akan terjadi tanpa perannya.

“Giddens membedakan tiga dimensi internal pelaku (agen), yaitu motivasi tak sadar (*unconscious motives*), kesadaran diskursif (*discursive consciousness*), dan kesadaran praktis (*practical consciousness*)” (Priyono, 2016, p. 28). Motivasi tak sadar berkaitan dengan keinginan atau kebutuhan individu yang mendorong dilakukannya suatu kegiatan. Kesadaran diskursif merupakan kapasitas individu dalam merefleksikan dan memberikan penjelasan rinci dan eksplisit atas tindakan yang dilakukan. Selanjutnya, kesadaran praktis adalah gugus pengetahuan praktis yang tidak selalu bisa diuraikan oleh agen. Kesadaran praktis ini merupakan kunci untuk memahami proses tindakan individu menjadi struktur juga proses struktur dalam mengatur dan memberdayakan tindakan individu. Hal tersebut dikarenakan oleh terjadinya reproduksi sosial disebabkan oleh keterulangan praktik sosial yang tidak dipertanyakan.

Dalam teori strukturasi, Giddens membedakan antara struktur dengan sistem (Karnaji, 2011). “Struktur dapat dipahami sebagai perangkat aturan dan sumber daya yang terorganisasikan secara rutin, berada di luar ruang dan waktu, tersimpan dalam koordinasi dan instansiasinya dalam bentuk jejak-jejak ingatan,

dan ditandai dengan ‘ketidakhadiran si subjek’” (Giddens, 2010: 40). Giddens percaya bahwa struktur bersifat objektif, namun dalam hal ini objektivitas struktur yang dikemukakan Giddens sangatlah berbeda dengan para tokoh struktural. Menurut Giddens objektivitas struktur melekat pada praktik sosial yang dilakukan oleh para agen. Struktur bukanlah benda melainkan “skemata yang hanya tampil dalam praktik sosial” (Giddens dalam Priyono, 2016, p. 23). Sementara sistem sosial dalam teori strukturasi merupakan praktik-praktik sosial para agen yang direproduksi disepanjang ruang dan waktu, dan melibatkan struktur secara rutin. Sehingga dalam mempelajari strukturasi dari sistem-sistem sosial sama hal nya dengan mempelajari bagaimana praktik-praktik sosial tersebut diproduksi dan direproduksi dalam interaksi.

Giddens melihat tiga gugus besar struktur dalam berbagai prinsip struktural, yaitu struktur signifikasi, dominasi, dan legitimasi. Struktur signifikasi atau penanda adalah struktur yang menyangkut simbolik, pemaknaan, penyebutan dan wacana. Adapun struktur dominasi atau penguasaan mencakup penguasaan atas orang yang berkaitan dengan politik dan penguasaan atas barang yang berkaitan dengan bidang ekonomi. Struktur legitimasi atau pembenaran menyangkut peraturan normatif yang terungkap dalam tata hukum (Priyono, 2016, p. 24). Dalam gerak praktik sosial, struktur signifikasi pada gilirannya menyangkut pada struktur dominasi dan struktur legitimasi, begitu juga sebaliknya. Hal tersebut disebabkan oleh keterkaitan ketiga gugus struktur tersebut dalam praktik-praktik sosial. Adapun keterkaitan ketiga gugus struktur tersebut dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

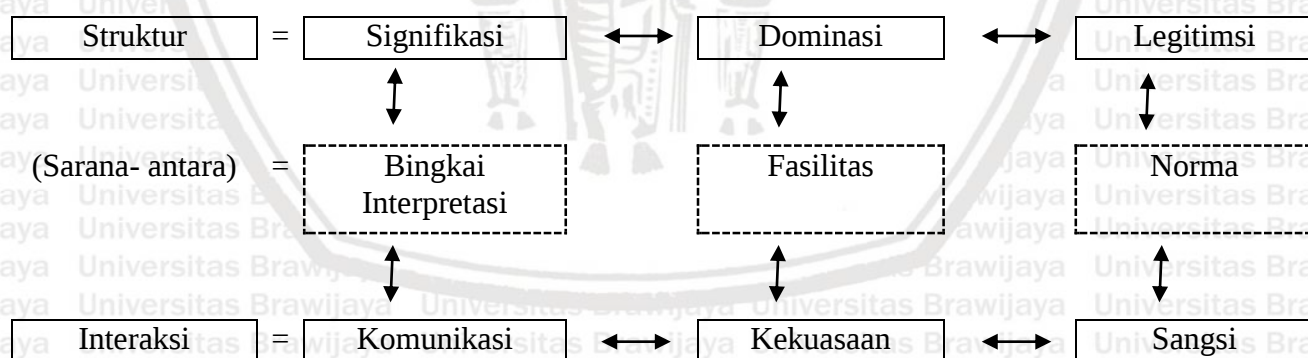
Tabel 2. Keterkaitan 3 Gugus Struktur

S-D-L	Tata simbol/ wacana	Lembaga bahasa / wacana
D (otorisasi)-S-L	Tata politik	Lembaga politik
D (alokatif)-S-L	Tata ekonomi	Lembaga ekonomi
L-D-S	Tata hukum	Lembaga hukum

Keterangan: S= Signifikasi, D=Dominasi, L= Legitimasi

Sumber: Priyono, 2016

Dengan tiga gugus struktur yang saling terkait, dualitas struktur yang menjadi proposisi utama teori strukturasi bisa terlihat. Keterkaitan antara tiga gugus struktur dengan agen atau praktik sosial bisa dilihat dengan keberadaan sarana antara. Sarana-antara bisa dimanfaatkan oleh agen untuk melakukan interaksi dan pada saat yang sama juga digunakan untuk sarana reproduksi tataran struktur. Pada tataran struktur terdapat struktur signifikasi, dominasi, dan legitimasi yang sebelumnya telah dijelaskan, sedangkan pada tataran interaksi terdapat komunikasi, kekuasaan, dan sanksi. Keterkaitan tataran struktur dan tataran interaksi yang dihubungkan dengan sarana antara dapat dilihat pada skema berikut ini:



Sumber: Priyono, 2016

Gambar 1. Skema Dualitas Struktur

Proposisi utama teori strukturasi yang lebih menekankan dualitas struktur bisa menjelaskan percaloan tenaga kerja industri di Desa Bendo secara menyeluruh. Dualitas struktur selalu merupakan landasan utama bagi keterulangan-keterulangan dalam reproduksi sosial di sepanjang ruang-waktu

(Giddens, 2010, p. 43). Percaloan tenaga kerja industri di Desa Bendo sudah menjadi praktik sosial yang berulang-ulang, sehingga menjadi bagian dari rekrutmen karyawan perusahaan industri yang ada di PIEB. Dualitas struktur dalam percaloan dapat dilihat dari keterulangan praktik yang dilakukan oleh para agen.

Dalam mendeskripsikan percaloan tenaga kerja industri penting juga untuk memperhatikan ruang-waktu. Dalam teori strukturasi ruang-waktu merupakan bagian integral dari suatu tindakan yang dilakukan agen. "...Giddens menyatakan bahwa waktu dan ruang bukanlah arena atau panggung tindakan, melainkan unsur konstitutif tindakan dan pengorganisasian masyarakat" (Priyono, 2016, p. 19).

Dalam konteks ini ruang-waktu yang dimaksudkan adalah pelaksanaan rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan industri yang ada di kawasan industri PIEB. Pelaksanaan rekrutmen tersebut menjadi unsur konstitutif terjadinya praktik percaloan tenaga kerja industri.

Dengan teori strukturasi di atas fenomena percaloan tenaga kerja industri yang ada di Desa Bendo dapat dijelaskan. Percaloan tenaga kerja industri yang ada di Desa Bendo dapat disebut sebagai praktik sosial yang dilakukan secara terus-menerus dalam rekrutmen karyawan industri. Percaloan tersebut selama ini sudah menjadi bagian dari rekrutmen karyawan industri. Percaloan tersebut secara terus-menerus direproduksi oleh mereka yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung. Untuk melihat reproduksi sosial percaloan penulis melihatnya dari keterkaitan tiga gugus struktur pada praktik percaloan.

2.3 Definisi Konseptual

2.3.1 Definisi Percaloan Tenaga Kerja Industri

Calo dapat diartikan sebagai pihak ketiga yang menghubungkan atau menjembatani lubang struktural. Lubang struktural diartikan dengan tidak adanya hubungan langsung antara kedua belah pihak. Hal tersebut disampaikan oleh Burt (dalam Feist, 2014, p. 6) *“By and large, brokerage means that third parties, that is, brokers, bridge “structural holes”. Such holes exist when there are no direct ties between actors”*.-- pada umumnya, calo berarti bahwa pihak ketiga, yaitu jembatan "lubang struktural", lubang itu ada ketika tidak ada hubungan langsung antar pelaku.

Lubang struktural muncul karena kedua belah pihak berada pada kelompok yang berbeda dan mereka fokus pada kegiatan kelompok masing-masing. Sebagai pihak ketiga calo mempunyai hubungan dengan kedua belah pihak. Hal ini kemudian membuat calo berada pada posisi yang bisa memberikan pilihan alternatif pada kedua belah pihak (Burt, 2004).

Menurut Stovel dkk (2010, p. 2) *“...we can define brokers as intermediary links in systems of social, economic, or political relations who facilitate trade or transmission of valued resources that would otherwise be substantially more difficult”* --kita dapat mendefinisikan calo sebagai penghubung perantara pada hubungan sistem sosial, ekonomi, atau politik yang memudahkan perdagangan atau transmisi sumber daya berharga yang secara mendasar sulit diakses. *The crucial characteristics of brokers are: (1) they bridge gaps in social structure; and (2) they help goods, information, opportunities, or knowledge to flow across*

that gap (Stovel, Golub, & Milgrom, 2010, p. 2) -- karakteristik penting dari calo adalah: (1) menjembatani kesenjangan dalam struktur sosial; dan (2) membantu barang, informasi, peluang, atau pengetahuan mengalir di kesenjangan itu.

Calo bisa memudahkan arus informasi dan praktik dengan begitu maka tindakan calo bisa membuat orang lebih cepat dalam melalui suatu proses. Dalam menjalankan perannya calo berupaya memfasilitasi pihak yang akan mengakses sumber daya, karena dari upaya memfasilitasi pihak yang akan mengakses sumber daya tersebut calo bisa mendapatkan keuntungan. Percaloan terjadi karena tidak adanya hubungan langsung antara kedua belah pihak yang selanjutnya menyebabkan akses terhadap sumber daya lebih sulit. Dalam hal ini percaloan terjadi pada rekrutmen karyawan industri. Percaloan tenaga kerja industri terjadi pada tataran hubungan antara pihak ketiga dengan pencari kerja yang berupaya mengakses sumber daya yang berupa kesempatan kerja. Pihak ketiga menguasai sumber daya yang berupa kesempatan kerja yang berasal dari pelimpahan wewenang oleh pihak perusahaan industri dalam rekrutmen karyawan.

Calo sebagai pihak ketiga menjembatani pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan membantu perusahaan industri untuk memperoleh karyawan, karena dalam upaya mencari pekerjaan pencari kerja tidak bisa terhubung secara langsung dengan perusahaan. Dalam konteks rekrutmen karyawan industri tersebut percaloan yang terjadi dapat disebut sebagai percaloan tenaga kerja industri.

2.3.2 Reproduksi Sosial dan Perubahan dalam Percaloan

Dalam Teori Strukturasi, Giddens tidak menjelaskan konsep reproduksi sosial secara eksplisit. Namun Priyono secara ringkas menjelaskan bahwa reproduksi sosial menurut Giddens adalah proses pembentukan suatu sistem yang berlangsung melalui keterulangan praktik yang jarang dipertanyakan lagi. Dengan ini kemudian sangatlah penting untuk mengacu pada 3 dimensi internal agen menurut Giddens yang telah dipaparkan di atas, –yaitu motivasi tak sadar, kesadaran diskursif, dan kesadaran praktis. Seorang agen mengetahui apa yang diperbuat. “...ketika terjadi produksi tindakan terjadi juga reproduksi dalam konteks pelaksanaan kehidupan sosial” (Giddens, 2010, p. 42).

Keterulangan praktik sosial tersebut terjadi dalam tatataran kesadaran praktis. “Kesadaran Parktis merujuk pada gugus pengetahuan praktis yang tidak bisa selalu diurai” (Priyono, 2016, p. 28). “melalui gugus pengetahuan praktis ini, kita tahu bagaimana melangsungkan hidup sehari-hari tanpa harus mempertanyakan terus-menerus apa yang terjadi atau yang mesti dilakukan” (Priyono, 2016, p. 29). Hal ini juga terjadi pada konteks percaloan tenaga kerja industri yang terjadi di Desa Bendo. Percaloan tenaga kerja industri tersebut dilakukan dalam interaksi para pelaku, mereka melakukannya tanpa mempertanyakan lagi apa yang terjadi dan apa yang harus terjadi. Percaloan terus-menerus berulang sehingga menjadi bagian dalam rekrutmen karyawan industri di PIEB.

Reproduksi sosial percaloan tenaga kerja industri tersebut terus-menerus terbentuk dari keterulangan aktivitas percaloan yang dilakukan oleh para agen. Di mana percaloan tersebut dimulai dari penyimpangan Pemerintah Desa dan karang

taruna Desa Bendo ketika mendapatkan wewenang merekomendasikan masyarakatnya. Semenjak saat itu percaloan terus-menerus dilakukan hingga saat ini, meskipun bentuk percaloan yang dilakukan sedikit berbeda.

Percaloan tersebut tidak hanya diciptakan oleh para agen yang bertindak sebagai aktor sosial –di mana makna tindakan agen menjadi hal yang penting dalam terbentuknya percaloan. Keterulangan percaloan yang selama ini berjalan di Desa Padean diperbarui secara terus-menerus oleh para agen dengan keberadaan struktur percaloan yang menjadi hasil sekaligus sarana. Dengan kesadaran yang dimiliki para agen melakukan aktivitas percaloan. Namun dalam aktivitas percaloan tersebut tidak hanya melahirkan konsekuensi yang disengaja, suatu aktivitas percaloan juga dapat melahirkan konsekuensi-konsekuensi tidak sengaja. Selanjutnya dengan kesadaran yang dimiliki agen bisa mengatur keseluruhan kondisi reproduksi sosial, artinya dengan kesadaran tersebut agen bisa menjaga segala sesuatunya seperti sediakala atau membuat perubahan.

“Dalam refleksi Giddens, perubahan selalu terlibat dalam proses strukturasi, betapapun kecilnya perubahan itu” (Priyono, 2016: 30). Perubahan terjadi jika terdapat ‘de-rutinisasi’.

De-rutinisasi menyangkut gejala di mana skemata yang selama ini menjadi aturan dan sumber daya tindakan serta praktik sosial kita tidak lagi memadai untuk dipakai sebagai prinsip pemaknaan dan pengorganisasian berbagai praktik sosial yang sedang berlangsung, ataupun yang sedang diperjuangkan agar menjadi praktik sosial baru” (Priyono, 2016, p. 30).

Hal yang memungkinkan adanya ‘de-rutinisasi’ adalah ketika agen mengambil jarak dan merefleksikan praktik melalui kesadaran diskursif.

“...kesadaran diskursif mengacu pada kapasitas kita merefleksikan dan memberikan penjelasan rinci serta eksplisit atas tindakan kita” (Priyono, 2016, p.

28). Tidak ada dinding pembatas antara kesadaran praktis dan kesadaran diskursif; hanya saja ada perbedaan-perbedaan antara apa yang bisa dikatakan dan apa yang semata-mata telah dilakukan (Giddens, 2010).

Pada konteks percaloan tenaga kerja industri yang ada di Desa Bendo, perubahan dalam percaloan dapat terlihat dari de-rutinisasi praktik percaloan, yaitu dari bentuk aktivitas atau cara-cara yang dilakukan oleh agen (calo, tenaga kerja yang menggunakan jasa calo, dan perusahaan industri). Ketika terdapat perubahan bentuk aktivitas percaloan yang dilakukan maka di situ terjadi perubahan dalam percaloan. Pada setiap bentuk percaloan terdapat perulangan yang menjadi tempat terjadinya hubungan dualitas struktur dan agen. Hubungan dualitas struktur dan agen tersebut dilihat dari keterkaitan 3 gugus struktur dengan praktik sosial yang diperantarai oleh modalitas.

2.3.2 Definisi Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen karyawan adalah proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu (Sofyandi, 2013, p. 100). Rekrutmen karyawan dilakukan ketika suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan penambahan tenaga kerja akibat lonjakan permintaan. Namun sebelum memutuskan untuk menambah tenaga kerja dilakukan analisis perencanaan sumber daya manusia. Hal tersebut dilakukan dengan menganalisis kebutuhan atau permintaan karyawan dengan ketersediaan karyawan dari segi jumlah dan klasifikasi. Ketika terjadi lonjakan permintaan sementara jumlah karyawan tidak memadai maka perusahaan akan melakukan rekrutmen karyawan.

Terdapat dua sumber penarikan tenaga kerja yaitu sumber internal (dari dalam perusahaan) dan eksternal (dari luar perusahaan) (Mathis dalam Kristanu, 2013, p. 2). Rekrutmen karyawan umumnya dilakukan melalui rekomendasi pribadi, papan pengumuman yang ada di perusahaan, buletin berkala, dan memo untuk rekrutmen internal. Rekrutmen eksternal banyak dilakukan dengan cara pengumuman di tempat pertemuan bisnis, pusat kerja (DISNAKER), organisasi swasta dan konsultan, media cetak, dan radio. Dari berbagai cara rekrutmen karyawan yang biasa dilakukan oleh suatu perusahaan industri, dalam penelitian ini lebih memfokuskan pada rekrutmen karyawan yang sengaja dilakukan untuk mengutamakan tenaga kerja lokal. Rekrutmen tersebut merupakan rekrutmen sengaja dikhususkan untuk masyarakat Desa Bendo yang belum mendapatkan pekerjaan. Dalam rekrutmen tersebut Pemerintah Desa Bendo bertugas menjadi perantara yang menjembatani pencari kerja dan perusahaan industri sehingga dalam praktiknya Pemerintah Desa rentan melakukan percaloan tenaga kerja industri.

2.3.3 Karang Taruna

Karang Taruna merupakan salah satu program yang digagas oleh kementerian sosial Republik Indonesia yang bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia dengan pemberdayaan masyarakat khususnya generasi muda yang berada di tingkat desa/kelurahan. Peraturan Menteri Sosial No.77 Tahun 2010 tentang Pedoman Dasar Karang Taruna mendefinisikan Karang Taruna sebagai berikut: “Karang Taruna adalah organisasi sosial kemasyarakatan sebagai wadah dan sarana pengembangan setiap anggota masyarakat yang tumbuh dan berkembang atas dasar kesadaran dan tanggung jawab sosial dari, oleh dan untuk

masyarakat terutama generasi muda di wilayah desa/kelurahan terutama bergerak dibidang usaha kesejahteraan sosial”.

Keberadaan Karang Taruna sebagai wadah pengembangan generasi muda pertama kali ditetapkan dalam TAP MPR Nomor II/MPR/1983 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara. Karang Taruna diharapkan bisa mencegah timbulnya masalah kesejahteraan sosial, pemberdayaan masyarakat, meningkatkan usaha ekonomi produktif, menumbuhkan kesadaran pada generasi muda untuk berperan aktif dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial, menjaga kearifan lokal, dan memperkuat semangat kebangsaan. Hal ini kemudian diatur dalam program kerja Karang Taruna yang paling sedikitnya harus terdiri dari pembinaan dan pengembangan generasi muda, penguatan organisasi, peningkatan usaha kesejahteraan sosial, usaha ekonomi produktif, rekreasi olahraga dan kesenian, kemitraan.

Dalam Pedoman Karang Taruna, keanggotaan Karang Taruna bersifat stelsel pasif, dimana semua anggota masyarakat yang berada di lingkungan desa/kelurahan dengan usia 13-45 tahun merupakan anggota Karang Taruna. Seluruh anggota Karang Taruna mempunyai hak dan kewajiban sama dalam Karang Taruna tanpa membedakan jenis kelamin, agama, ras, dan kedudukan sosial. Dalam kepengurusan Karang Taruna persyaratan menjadi pengurus Karang Taruna adalah seseorang yang berusia 17-45 tahun. Pengurus Karang Taruna dipilih, ditetapkan dan disahkan dalam musyawarah anggota Karang Taruna. Masa bakti pengurus Karang Taruna adalah tiga tahun. Keorganisasian Karang Taruna diselenggarakan secara otonom. Keuangannya dikelola sendiri dan dapat diperoleh dari berbagai cara diantaranya iuran anggota Karang Taruna, usaha

sendiri yang diperoleh secara sah, bantuan masyarakat yang tidak mengikat, bantuan/subsidi dari pemerintah, dan usaha-usaha lain yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, hubungan kerja antara pengurus Karang Taruna dengan kepala desa/lurah bersifat pembinaan. Kepala desa hanya bertugas mengukuhkan pengurus dan memfasilitasi kegiatan Karang Taruna.

Pada kesempatan ini penulis lebih memfokuskan pada Karang Taruna di Desa Bendo. Keberadaan Karang Taruna di Desa Bendo berkaitan langsung dengan perusahaan industri di PIEB, khususnya dalam hal rekrutmen karyawan. Karang Taruna Desa Bendo terlibat dalam hubungan Pemerintah Desa dan Perusahaan. Terdapat kerja sama antara Pemerintah Desa dengan perusahaan yang menggunakan nama Karang Taruna.

2.4 Alur Berpikir

Kehadiran kawasan Industri PIEB memberikan pengaruh yang cukup besar pada masyarakat sekitar termasuk masyarakat Desa Bendo. Pengaruh yang paling nampak adalah perubahan orientasi kerja yang disebabkan oleh munculnya peluang kerja baru. Peluang kerja yang memberikan pengaruh cukup besar adalah kesempatan kerja untuk menjadi karyawan industri. Masyarakat Desa Bendo yang semula bekerja di sektor pertanian tertarik untuk bekerja di sektor industri. Namun sebagian besar kualifikasi yang dimiliki oleh masyarakat Desa Bendo tidak sesuai dengan kualifikasi yang disyaratkan dalam lowongan kerja yang tersedia. Hal ini kemudian memunculkan bentuk rekrutmen karyawan industri yang melibatkan pemerintah desa yang bertindak sebagai perantara.

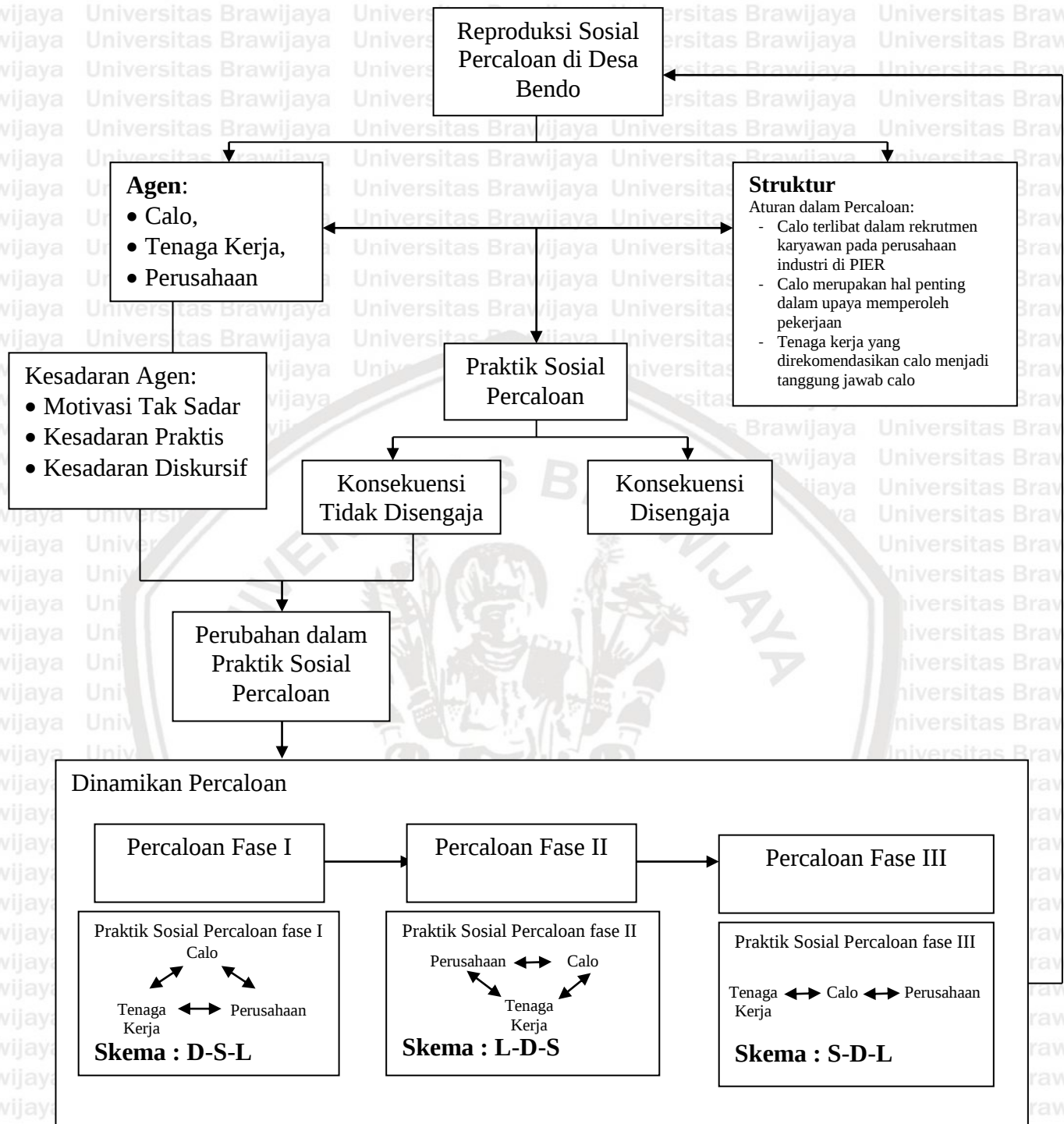
Sebagai perantara Pemerintah Desa Bendo kerap kali mengambil keuntungan dengan menjual kesempatan kerja yang ada pada masyarakat yang membutuhkan pekerjaan, artinya masyarakat yang akan mengakses harus mengeluarkan sejumlah uang untuk kepentingan pemerintah desa yang berposisi sebagai perantara. Hal tersebut telah menjadi pengetahuan bersama bagi masyarakat Desa Bendo dan sekitarnya. Selama ini pemahaman masyarakat mengenai rekrutmen tersebut adalah sebagai jalan pintas untuk mendapatkan pekerjaan. Rekrutmen tersebut memberikan peluang yang lebih banyak untuk pencari kerja dibandingkan dengan jenis rekrutmen karyawan lainnya yang dilakukan oleh perusahaan industri selama ini.

Pelaksanaan rekrutmen tersebut menjadi praktik percaloan tenaga kerja industri di Desa Bendo, karena selama menjadi perantara yang memfasilitasi pencari kerja mereka mengambil keuntungan dengan meminta sejumlah uang. Percaloan tersebut di mulai sejak tahun 2000. Percaloan terjadi pada tataran hubungan antara calo (pemerintah desa), tenaga kerja yang menggunakan jasa calo dan perusahaan sebagai agen atau pelaku. Dengan pola yang tertata masing-masing agen atau pelaku melakukan pertemuan-muka dalam aktivitas percaloan. Sebagai agen atau pelaku konkret dalam arus kontinu percaloan calo, tenaga kerja yang menggunakan jasa calo, dan perusahaan mempunyai agensi yang membuat percaloan tenaga kerja industri di Desa Bendo terjadi sampai saat ini.

Dalam percaloan tersebut juga terdapat struktur yang berupa aturan-aturan percaloan yang menjadi hasil dari dan sarana terjadinya praktik sosial percaloan. Praktik sosial percaloan yang dilakukan agen memungkinkan konsekuensi yang disengaja dan konsekuensi yang tidak disengaja. Dengan kesadaran yang dimiliki

agen, perubahan dapat terjadi dalam percaloan ketika terdapat konsekuensi yang tidak disengaja. Pada percaloan tenaga kerja industri di Desa Bendo terdapat beberapa kali perubahan, yang kemudian dapat digolongkan menjadi 3 fase percaloan. Pada setiap fase percaloan terdapat hubungan antar agen yang membuat suatu bentuk percaloan terjadi berulang-ulang.

Keterulangan pada setiap fase percaloan merupakan tempat terjadinya kaitan antara struktur dan agen yang bersifat timbal balik. Kaitan agen dan struktur tersebut membentuk reproduksi sosial percaloan. Pada tahap ini penulis menganalisis reproduksi sosial percaloan tenaga kerja industri yang berjalan di Desa Bendo dengan melihat dualitas struktur dari kerangka 3 gugus prinsip struktural (signifikasi, dominasi, dan legitimasi) pada setiap fase.



Gambar 2. Alur Berpikir
Sumber: Data Olahan Penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Menurut Herdiansyah (2010, p. 9), penelitian kualitatif adalah suatu penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam konteks sosial secara alamiah dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang diteliti. Memahami suatu fenomena sosial dengan penelitian kualitatif dilakukan dengan cara pengumpulan data secara langsung di setting asli fenomena sosial tersebut berada. Hal tersebut ditujukan untuk memperoleh pemahaman suatu fenomena sosial yang alami atau asli.

Proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena sosial yang sedang diteliti merupakan hal yang paling utama. Keberadaan peneliti merupakan kunci dalam pengumpulan data. Dalam penelitian kualitatif instrumen penelitiannya adalah peneliti itu sendiri. Proses interaksi komunikasi mendalam antara peneliti dengan fenomena sosial dilakukan dengan memahami atau menggali data pada subjek dan objek penelitian. Hal tersebut ditujukan untuk memperoleh pandangan atau pendapat asli subjek dan gambaran asli mengenai objek penelitian. Pemahaman dari suatu fenomena sosial diperoleh dari sudut pandang subjek sebagai pelaku dalam fenomena tersebut dan gambaran asli mengenai objek penelitian berasal dari deskripsi mengenai setting suatu fenomena sosial yang menggambarkan suatu kondisi sosial yang ada.

Dengan penelitian kualitatif penulis akan mencoba memahami percaloan tenaga kerja industri yang ada di Desa Bendo. Proses pengumpulan data dilakukan secara langsung di lokasinya, yaitu di Desa Bendo, Kecamatan Baran, Kabupaten Pasuruan. Penulis mengumpulkan data berdasarkan pengalaman dan gambaran yang didapatkan secara langsung dari subjek dan objek penelitian. Pandangan mengenai percaloan dalam rekrutmen karyawan tersebut akan diambil berdasarkan sudut pandang subjek yaitu orang yang terlibat dalam percaloan, selain itu gambaran sosial akan diperoleh dari deskripsi mengenai proses percaloan yang merupakan gambaran dari objek penelitian.

Adapun pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan studi kasus. Studi kasus adalah inkuiri empiris yang menyelidiki fenomena di dalam konteks kehidupan nyata yang membutuhkan multisumber bukti karena batas-batas antara fenomena dan konteks tak tampak dengan tegas (Yin, 2014, p. 18).

Penelitian studi kasus adalah pendekatan kualitatif yang penelitiannya mengeksplorasi kehidupan-nyata, sistem terbatas kontemporer (kasus) atau beragam sistem terbatas (berbagai kasus), melalui pengumpulan data yang detail dan mendalam yang melibatkan beragam sumber informasi atau sumber informasi majemuk (misalnya, pengamatan, wawancara, bahan audiovisual, dan dokumen dan berbagai laporan), dan melaporkan deskripsi kasus dan tema kasus (Creswell, 2014, pp. 135-136).

Dengan beberapa definisi mengenai studi kasus di atas dapat difahami bahwa pendekatan studi kasus merupakan pendekatan penelitian yang berupaya mengkaji suatu fenomena dengan cara menggali kasus yang merupakan konteks kehidupan nyata kontemporer.

Riset studi kasus dimulai dengan mengidentifikasi satu kasus yang spesifik, artinya suatu kasus dibatasi atau dideskripsikan dalam parameter

tertentu, misalnya tempat dan waktu yang spesifik (Creswell, 2014). Kasus dalam penelitian ini adalah praktik percaloan yang terjadi secara terus-menerus di Desa Bendo dalam rekrutmen karyawan industri di PIEB. Kasus tersebut merupakan kasus yang spesifik karena dibatasi oleh tempat dan waktu, kasus praktik percaloan tersebut terjadi di Desa Bendo pada saat rekrutmen karyawan industri.

Pelaksanaan studi kasus dalam penelitian ini ditujukan untuk memahami fenomena percaloan tenaga kerja industri yang merupakan konteks kehidupan nyata kontemporer.

Ketika mengkaji fenomena dengan menggali kasus yang merupakan konteks kehidupan nyata kontemporer perlu memilih tipe studi kasus yang disesuaikan dengan tujuan penelitian itu sendiri. Tipe studi kasus yang dipilih dalam penelitian ini adalah studi kasus instrumental tunggal. Menurut Stake (dalam Creswell, 2014, p. 139) dalam studi kasus instrumental tunggal peneliti memfokuskan pada satu isu persoalan, kemudian memilih kasus terbatas untuk mengilustrasikan persoalan ini. Penulis akan mengkaji fenomena percaloan tenaga kerja industri dengan memilih satu kasus yang sesuai, yaitu praktik percaloan tenaga kerja yang terjadi di Desa Bendo yang merupakan salah satu desa yang menjadi lokasi PIEB.

Alasan penulis menggunakan tipe studi kasus instrumental tunggal adalah percaloan tenaga kerja industri bukan merupakan kasus yang unik atau instrinsik karena percaloan tenaga kerja industri telah banyak terjadi. Hal yang membedakan kasus percaloan tenaga kerja industri di Desa Bendo dengan desa lainnya adalah keberadaan Desa Bendo yang merupakan salah satu desa lokasi PIEB, dimana terdapat sekitar 43 perusahaan yang menempati desa tersebut sehingga rekrutmen

karyawan pada masyarakat sekitar (yang dapat menghadirkan percaloan) sering dilakukan.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Desa Bendo, Kecamatan Baran, Kabupaten Pasuruan. Nama Desa Bendo bukan merupakan nama yang sebenarnya melainkan nama samara (pseudonym). Hal ini dilakukan untuk menjaga keamanan dan keselamatan informan yang terlibat, seperti yang dikemukakan oleh Gibbons (1975), Hagan (1993), dan Hessler (1992) (dalam Berg, 2004: p 65):

“Names of places, in association with a description of certain characteristics about an individual, may make it possible to discover a subject’s identity ... Researchers, therefore, must always be extremely careful about how they discuss their subjects and setting as well.”-- Nama tempat, yang terkait dengan deskripsi karakteristik tertentu tentang individu, memungkinkan seseorang menemukan identitas subjek... Periset, oleh karena itu, harus selalu sangat berhati-hati dengan bagaimana mereka mendiskusikan subjek dan setting mereka.

Pertimbangan yang mendasari pemilihan lokasi adalah:

1. Secara geografis merupakan salah satu desa yang menjadi lokasi kawasan industri PIEB. Di antara desa-desa lainnya, Desa Bendo merupakan desa yang wilayahnya paling luas digunakan lokasi kawasan industri PIEB. Pengaruh signifikan keberadaan kawasan industri PIEB pada masyarakat Desa Bendo adalah perubahan orientasi kerja yang lebih tertarik untuk menjadi karyawan di perusahaan industri. Hal tersebut membuat rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh perusahaan industri merupakan hal yang sangat penting bagi masyarakat sekitar.

2. Kesempatan merekomendasikan tenaga kerja dalam rekrutmen karyawan sering dilakukan karena terdapat sekitar 43 perusahaan industri yang menempati Desa Bendo.

Dengan demikian penetapan lokasi di Desa Bendo, Kecamatan Baran, Kabupaten Pasuruan merupakan suatu lokasi yang tepat untuk menggali fenomena percaloan tenaga kerja industri.

3.3 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini disesuaikan dengan tujuan penelitian yaitu untuk mendeskripsikan reproduksi sosial percaloan tenaga kerja industri yang terjadi di Desa Bendo dalam rekrutmen karyawan industri yang dilakukan oleh perusahaan industri yang berlokasi di Desa Bendo. Cakupan penelitian dalam penelitian ini adalah keterulangan percaloan tenaga kerja industri yang ada di Desa Bendo, jadi pihak-pihak yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang terlibat langsung dalam produksi dan reproduksi percaloan. Adapun pihak-pihak tersebut diantaranya adalah calo, tenaga kerja yang menggunakan jasa calo, dan perusahaan industri.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek dan subjek yang sedang diteliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara dan observasi yang dilakukan penulis di lapangan yang terkait dengan percaloan tenaga kerja yang dilakukan oleh calo terhadap tenaga kerja yang menggunakan jasa calo.

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang berasal dari buku-buku, jurnal penelitian yang relevan, dokumen yang berupa rekaman atau foto, data monografi Desa Bendo, dan informasi yang dipublikasikan di media *online* yang berkaitan dengan kasus percaloan tenaga kerja khususnya percaloan tenaga kerja pada rekrutmen karyawan industri.

3.5 Teknik Penentuan Informan

Dalam penelitian mengenai percaloan tenaga kerja industri ini teknik penentuan informan yang digunakan adalah teknik *purposive*. Teknik *purposive* merupakan pemilihan informan yang didasarkan dengan pertimbangan tertentu yang diyakini mewakili unit analisis penelitian.

Penentuan informan dengan teknik *purposive* dipilih karena informan yang tepat dalam penelitian ini adalah informan yang tahu atau bahkan terlibat langsung dalam proses percaloan tenaga kerja industri yang selama ini berjalan di Desa Bendo. Menunjuk informan yang terlibat langsung dalam perekrutan karyawan tersebut membuat penulis bisa memperoleh gambaran mengenai reproduksi dan transformasi sosial percaloan tenaga kerja industri di Desa Bendo.

Dengan teknik penentuan *purposive* peneliti membagi tiga jenis informan yang diambil datanya, yang diantaranya adalah informan kunci, informan utama, dan informan tambahan.

Informan kunci dapat mengantarkan penulis pada pihak-pihak yang dapat diambil datanya. Sesuai dengan penjelasan Burgers dalam Nurdiana (2014, p. 1112) yang menjelaskan bahwa “informan-informan kunci pada penelitian lapangan tidak hanya menyediakan data yang detail dan rinci dari suatu *setting* khusus, tetapi juga membantu peneliti menemukan informan kunci lainnya atau

membuka akses pada responden yang akan diteliti”. Informan kunci didapatkan dengan identifikasi awal terhadap kasus mengenai pihak yang mempunyai informasi pokok mengenai suatu masalah penelitian. Pada penelitian ini, informan kuncinya adalah Pak Sidiq yang banyak mengetahui sosio kultural masyarakat Desa Bendo khususnya yang berkaitan dengan keberadaan kawasan industri PIEB. Penentuan Pak Sidiq sebagai informan kunci didasarkan atas pertimbangan karakteristik Pak Sidiq yang merupakan masyarakat Desa Bendo yang telah lama ($\pm$ 36 tahun) tinggal di Desa Bendo jauh sebelum pembangunan kawasan Industri PIEB. Dari Pak Sidiq penulis memperoleh informasi mengenai perubahan yang terjadi akibat keberadaan PIEB khususnya yang berkaitan dengan percaloan.

Melalui Pak Sidiq penulis dapat mengidentifikasi pihak-pihak yang berkaitan langsung dalam percaloan tenaga kerja industri yang selama ini berjalan di Desa Bendo. Hasil identifikasi mengenai pihak-pihak yang berkaitan membuat penulis menemui informan lainnya seperti Pak Ramli, Ibu Yuli, Pak Januar, Pak Agus, dan Ibu Sriyani yang kemudian dijadikan sebagai informan utama dan/atau informan tambahan. Informan utama adalah mereka yang terlibat langsung dalam masalah penelitian, sedangkan informan tambahan adalah mereka yang dapat memberikan informasi walaupun tidak langsung terlibat masalah penelitian (Suyanto, 2007, p. 172).

Tabel 1. Informan Penelitian

No	Nama	Jenis Informan	Keterangan
1	Sidiq	Informan Kunci	Masyarakat Desa Bendo
2	Ramli	Informan Utama	Calo
3	Yuli	Informan Utama	Orang yang pernah menggunakan jasa calo
4	Agus	Informan Utama	Orang yang pernah menjadi calo
5	Sriyani	Informan Utama	Orang yang pernah menggunakan calo pada awal mula adanya calo
6	Januar	Informan Tambahan	Karyawan PT. YMPI

Sumber: Olahan Data Penelitian

Seperti halnya lokasi penelitian, nama informan di atas bukan nama sebenarnya. Nama-nama di atas adalah nama samaran (*pseudonym*), di mana nama informan sengaja diubah untuk keamanan dan keselamatannya. “... *it is important to provide subjects with a high degree of confidentiality*”-- penting untuk menyediakan tingkat kerahasiaan yang tinggi pada subjek. “... *this requires that the researchers systematically change each subject’s real name to a pseudonym or case number when reporting data*”-- , ini mengharuskan peneliti secara sistematis mengubah nama sebenarnya masing-masing subjek menjadi nama samaran atau nomor kasus saat melaporkan data. (Berg, 2004, p. 65)

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini, diantaranya adalah:

- Wawancara

Menurut Moleong (dalam Herdiansyah, 2010, p. 118) “Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara

(interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut”. “Secara keseluruhan, wawancara merupakan sumber bukti yang esensial bagi studi kasus, karena studi kasus umumnya berkenaan dengan urusan kemanusiaan (Yin, 2014, p. 111). Wawancara dilakukan dengan bertanya pada pelaku yang berhubungan dengan suatu peristiwa atau kasus yang sedang diteliti. Teknik pengumpulan data dengan cara wawancara ini digunakan untuk memperoleh informasi mengenai fakta-fakta yang terjadi pada peristiwa atau kasus tersebut.

Penelitian ini menggunakan wawancara bertipe *open-ended*, karena menurut Yin (2014, pp. 108-109), “yang paling umum, wawancara studi kasus bertipe *open-ended*, dimana penulis bertanya kepada responden kunci tentang fakta-fakta suatu peristiwa di samping opini mereka mengenai peristiwa yang ada”. Wawancara tersebut dilakukan dengan bertanya pada agen yang terlibat langsung dalam percaloan tenaga kerja industri yang ada di Desa Bendo. Wawancara tersebut dilakukan dengan tujuan memperoleh informasi mengenai fakta-fakta percaloan dan opini mereka (informan) mengenai praktik calo yang terjadi pada proses rekrutmen karyawan yang ada di PIEB. Sebelum wawancara dilakukan, penulis berperan menjadi pencari kerja untuk membangun rapport dengan informan. Hal ini kemudian juga menguntungkan penulis untuk memperoleh gambaran respon informan yang berkaitan dengan keberadaan percaloan dalam upaya memperoleh pekerjaan.

Data terkait dengan percaloan yang digali dengan wawancara ini diantaranya adalah:

- Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh para agen dalam percaloan. Mulai dari aktivitas calo itu sendiri, kemudian tenaga kerja yang

menggunakan jasa calo, sampai aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan.

- Aturan main dalam percaloan, yang berkaitan dengan hal-hal yang disepakati oleh para agen dalam percaloan. Kesepakatan antara calo dengan perusahaan, juga kesepakatan calo dengan tenaga kerja yang menggunakan jasa calo.

- Keuntungan dan konsekuensi yang diperoleh para agen dengan adanya percaloan.

- Observasi

Observasi didefinisikan sebagai suatu proses melihat, mengamati, dan mencermati serta “merekam” perilaku secara sistematis untuk suatu tujuan tertentu (Cartwright dan Cartwright dalam Herdiansyah, 2010, p. 131). Dengan berasumsi bahwa fenomena yang diminati tidak asli historis, beberapa pelaku dan kondisi lingkungan sosial yang relevan akan tersedia untuk observasi (Yin, 2014, p. 112). Dengan begitu maka observasi dilakukan pada beberapa pelaku dan kondisi sosial yang ada untuk mendapatkan gambaran mengenai fenomena yang sedang diteliti. Hasil dari observasi tersebut berupa catatan lapangan yang mampu melengkapi data yang berasal dari teknik pengumpulan data lainnya, artinya dengan hasil observasi data yang diperoleh bisa digambarkan secara menyeluruh.

Di lapangan penulis mengamati fenomena yang ada dengan menggunakan kelima indra yang dimiliki. Hal tersebut dilakukan dengan cara terlibat secara langsung, penulis memposisikan diri sebagai pencari kerja yang memasukkan surat lamaran pekerjaan. Hal tersebut dilakukan penulis pada saat bertemu dengan beberapa informan penelitian. Dengan menjadi pencari kerja, penulis bisa

memperoleh gambaran aktivitas para agen dalam praktik percaloan tenaga kerja yang ada di Desa Bendo.

Selain itu, observasi tidak langsung juga dilakukan oleh penulis untuk mengamati kondisi lingkungan Desa Bendo. Data yang diperoleh dari observasi tidak langsung ini diantaranya adalah:

- **Kawasan Industri PIEB**

Letak Kawasan Industri PIEB yang membelah Desa Bendo menjadi 2 bagian, yaitu daerah barat dan timur. Pembangunan kawasan industri yang belum sepenuhnya selesai, di mana masyarakat Desa Bendo banyak memanfaatkan lahan PIEB yang kosong untuk mengembala hewan ternak mereka. Selain itu, keberadaan pembangunan kawasan industri PIEB yang belum selesai juga dimanfaatkan oleh masyarakat Desa Bendo atau masyarakat pada umumnya untuk keluar masuk melewati PIEB.

- **Pemukiman**

Sebagian besar masyarakat Desa Bendo tinggal di daerah sebelah barat PIEB, yaitu Dusun Krajan. Untuk masyarakat yang tinggal di Dusun Bugul dan Dusun Kanigoro sebagian besar tinggal di pinggir-pinggir jalan.

- **Pemanfaatan lahan**

Kondisi lahan Desa Bendo yang berada di sebelah timur PIEB, yaitu Desa Bugul merupakan daerah tadah hujan, sehingga pemanfaatan lahannya lebih banyak dimanfaatkan untuk tegalan.

- Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis untuk memperoleh data mengenai percaloan tenaga kerja industri yang lebih menyeluruh. “Untuk studi kasus, penggunaan dokumen yang paling penting adalah untuk menambah bukti dari sumber-sumber lain” (Yin, 2014, p. 104). Jadi data yang diperoleh dari studi dokumentasi ini berfungsi untuk lebih memantapkan hasil penelitian, karena seperti yang telah disampaikan oleh Yin dalam penelitian studi kasus peneliti harus menggunakan berbagai sumber. Hal tersebut membuat hasil data yang diperoleh bisa menjawab pertanyaan penelitian dengan gambaran kasus yang lebih lengkap. Teknik pengumpulan data studi dokumentasi ini dilakukan peneliti dengan mengumpulkan data dari berbagai referensi yang berkaitan yaitu, data monografi Desa Bendo, jurnal penelitian yang terkait (yang membahas mengenai percaloan, industrialisasi di Kab. Pasuruan, teori strukturasi Giddens, dan rekrutmen karyawan industri), informasi yang termuat di media *online* seperti *website* kawasan industri PIEB, dan sebagainya.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis dilakukan pada data-data yang diperoleh dari lapangan guna menjawab pertanyaan penelitian. Analisis data dilakukan secara terus-menerus di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data. Dalam studi kasus terdapat tiga analisis data yang hendaknya digunakan, di mana dalam pengaplikasian masing-masing teknik analisis data tersebut harus disesuaikan dengan penelitian yang akan dilakukan, adapun tiga teknik analisis data tersebut diantaranya adalah

penjodohan pola, pembuatan eksplanasi, dan analisis deret waktu (Yin, 2014, p. 133).

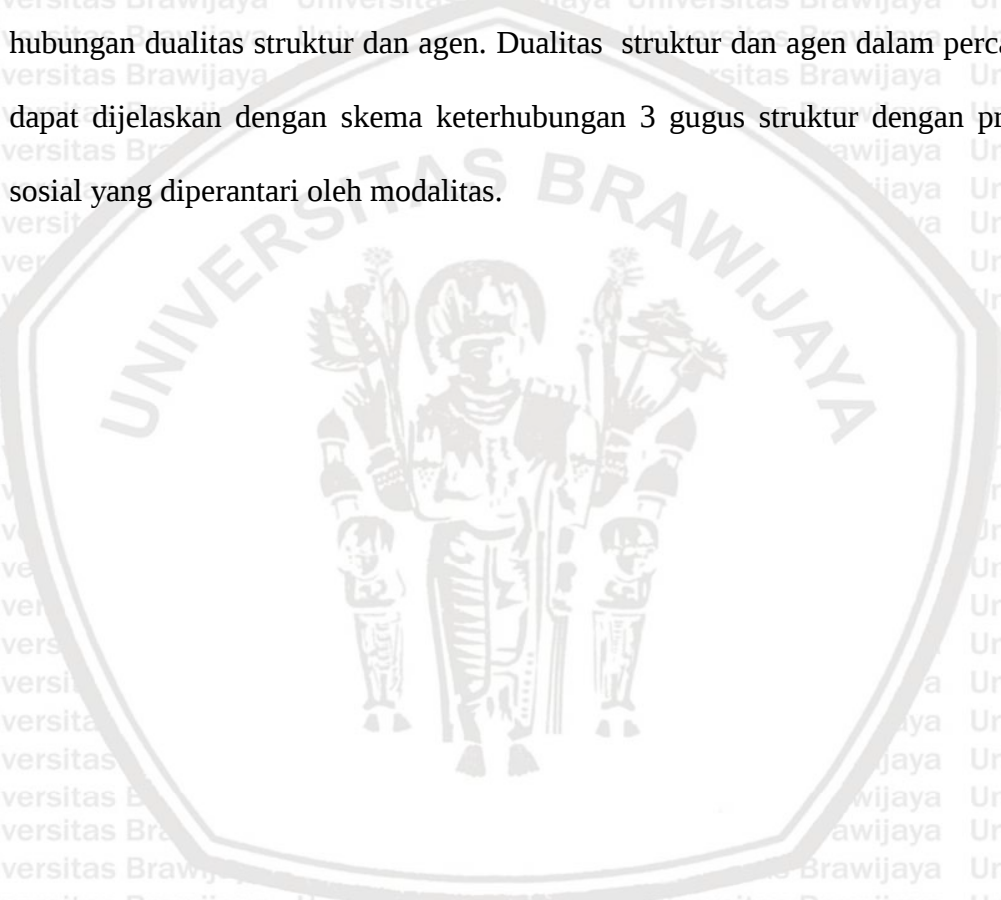
Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan teknik analisis data penjodohan pola. Analisis data penjodohan pola dilakukan dengan menggunakan logika penjodohan pola. Penjodohan pola dilakukan dengan membandingkan pola yang didasarkan atas empiri dengan pola yang diprediksikan (atau dengan beberapa prediksi alternatif), jika pada kedua pola tersebut terdapat persamaan maka validitas internal studi kasus penelitian menguat (Yin, 2014: 140). Pada penelitian ini peneliti akan membandingkan data empiri yang diperoleh dari lapangan dengan pola yang diprediksikan. Pola yang diprediksikan tersebut adalah proposisi penelitian yang dibangun oleh peneliti. Ketika terdapat kesamaan pada data empiri yang diperoleh dari lapangan dengan proposisi penelitian maka validitas internal penelitian ini kuat.

Proposisi penelitian dibangun oleh penulis berdasarkan asumsi-asumsi dasar atau prediksi yang diperoleh dari observasi awal penelitian dan tinjauan pustaka. Prediksi tersebut terkait dengan masalah penelitian yaitu percaloan tenaga kerja industri di Desa Bendo dalam rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh perusahaan industri yang berlokasi di desa tersebut. Adapun proposisi penelitian dalam penelitian ini adalah:

- Percaloan tenaga kerja industri yang selama ini kerap terjadi di Desa Bendo merupakan praktik sosial yang berulang dan terpola. Percaloan tersebut terus-menerus dilakukan dengan aktivitas yang sudah terbagi dengan jelas pada masing-masing agen.

- Aktivitas percaloan yang dilakukan oleh masing-masing agen melibatkan kesadaran yang dimilikinya, sehingga ketika terdapat konsekuensi tidak disengaja dalam aktivitas percaloan yang dilakukan agen bisa menjaga kondisi keterulangan aktivitas percaloan seperti sedia kala atau melakukan perubahan.

Keterulangan aktivitas percaloan yang dilakukan oleh para agen dilandasi oleh hubungan dualitas struktur dan agen. Dualitas struktur dan agen dalam percaloan dapat dijelaskan dengan skema keterhubungan 3 gugus struktur dengan praktik sosial yang diperantari oleh modalitas.



BAB IV GAMBARAN UMUM

4.1 Gambaran Umum Desa Bendo

4.1.1 Lokasi Desa Bendo

Desa Bendo merupakan salah satu desa yang ada di Kecamatan Baran, Kabupaten Pasuruan. Secara administratif Desa Bendo berbatasan langsung dengan desa-desa sebagai berikut:

Sebelah utara : Desa Masangan dan Desa Gangsir, Kecamatan Kitiran

Sebelah timur : Desa Kendang dan Desa Bendungan, Kecamatan Jamasan

Sebelah selatan : Desa Dupak, Kecamatan Baran

Sebelah barat : Desa Mojoparon, dan Desa Pekoren Kecamatan Baran.

Desa Bendo terdiri dari 3 dusun, yaitu Dusun Krajan, Dusun Bugul, dan Dusun Kanigoro. Selanjutnya untuk memaksimalkan pelayanan masyarakat dari ketiga dusun tersebut dibagi lagi menjadi 8 Rukun Warga (RW), dan 18 Rukun Tetangga (RT).

Secara geografis, sebagian wilayah Desa Bendo berupa perbukitan dengan untuk persawahan. Hal ini dapat dilihat dari pemanfaatan lahan yang lebih banyak tegalan dari pada sawah. Luas lahan tegalan sekitar 300 Ha, sedangkan untuk persawahan hanya sekitar 150 Ha. Lokasi sawah berada di Dusun Krajan, sedangkan tegalan berada di Dusun Bugul dan Dusun Kanigoro. Sebagian besar tegalan dibiarkan begitu saja tanpa ada aktivitas penanaman tanaman produktif. Tegalan tersebut hanya ditumbuhi rumput liar yang biasa digunakan masyarakat untuk pakan ternak.

Desa Bendo menjadi salah satu desa yang sebagian wilayahnya menjadi kawasan industri PIEB. Wilayah Desa Bendo yang lahannya digunakan kawasan industri PIEB adalah 300 Ha. Sampai saat ini, terdapat 43 perusahaan industri yang berada di wilayah Desa Bendo. Kawasan industri PIEB membentang dari sebelah utara sampai sebelah selatan Desa Bendo. Hal tersebut menyebabkan terbelahnya Desa Bendo menjadi 2 bagian, yaitu sebelah timur dan sebelah barat. Di sebelah timur ada Dusun Bugul dan Dusun Kanigoro, sedangkan di sebelah barat ada Dusun Krajan.

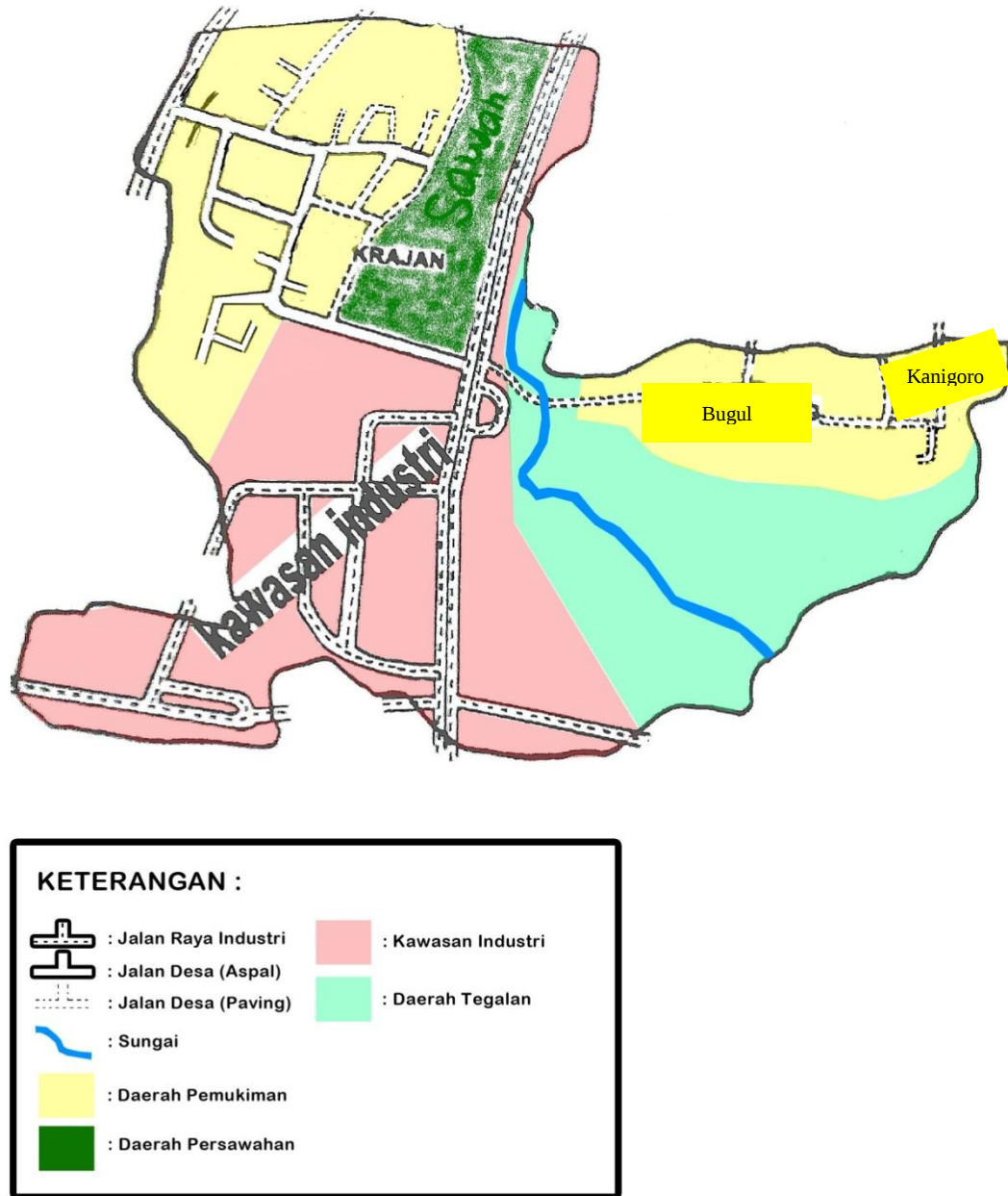
Pusat pemerintahan Desa Bendo berada di Dusun Krajan. Hal ini kemudian membuat masyarakat Dusun Bugul dan Dusun Kanigoro –yang terpisah dari Dusun Krajan karena keberadaan kawasan industri PIEB– harus mengakses jalan raya industri untuk menuju ke kantor desa yang ada di Dusun Krajan.

Meskipun begitu, keberadaan kawasan industri PIEB masih menguntungkan bagi masyarakat Desa Bendo, karena sampai saat ini pembangun kawasan industri PIEB belum selesai. Masyarakat masih bisa dengan mudah mengakses jalan raya industri dan juga memanfaatkan lahan PIEB yang belum dibangun pabrik.

Masyarakat Desa Bendo biasanya mengembala hewan ternaknya di lahan PIEB yang masih kosong.

Keberadaan kawasan PIEB meningkatkan pembangunan infrastruktur pada Desa Bendo. Hal ini dapat terlihat dari dibentuknya 3 HIPAM (Himpunan Pengguna Air Minum) yang terletak di masing-masing dusun. Pengadaan infrastruktur HIPAM diperoleh dari CSR (Corporate Social Responsibility) PT. SIER-PIEB. Pembangunan pertama dilakukan di Dusun Bugul, selanjutnya pada

tahun 2011 pembangunan di Dusun Kanigoro , dan yang terakhir di Dusun Krajan dilakukan pada tahun 2016.



Gambar 1. Peta Desa Bendo
(Sumber: Data Monografi Desa, 2015)

- **Kependudukan**

Berdasarkan data monografi Desa Bendo tahun 2015, jumlah penduduk Desa Bendo sekitar 2.460 jiwa. Dengan jumlah penduduk yang mencapai 2.460 jiwa Desa Bendo dapat digolongkan sebagai desa yang mempunyai penduduk sedikit.¹ Dari 2.460 jiwa penduduk Desa Bendo membentuk 900 KK. Tingkat kepadatan penduduk di Desa Bendo sebesar 80 jiwa/km². Penduduk Desa Bendo hidup secara berkelompok berdasarkan dusun. Daerah pemukiman penduduk Desa Bendo mempunyai total luas sekitar 400 Ha. Pemukiman penduduk di Dusun Krajan seluas 250 Ha, di Dusun Bugul 100 Ha, dan di Dusun Kanigoro 50 Ha. Sebagian besar penduduk Desa Bendo tinggal di Dusun Krajan. Untuk mempermudah urusan administrasi desa, di Dusun Krajan terbagi menjadi 6 RW, sedangkan di Dusun Bugul dan Dusun Kanigoro masing-masing 1 RW.

Tabel 1. Jumlah Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	1.045	42,47%
2	Perempuan	1.415	57,52%
Total		2.460	100%

Sumber: Data Monografi Desa Bendo, 2015

Dari data di atas terlihat bahwa jumlah penduduk laki-laki di Desa Bendo sekitar 1.045 jiwa atau 42,47 %, sedangkan jumlah penduduk perempuan sekitar 1.415 jiwa atau 57,52%. Dengan persentase 57,52% menunjukkan bahwa mayoritas penduduk berjenis kelamin perempuan. Pada wilayah yang ditempati

¹ Berdasarkan sensus 2010, perhitungan penulis mendapatkan bahwa rata-rata jumlah penduduk di tiap desa yang ada di Kecamatan Baran di Kabupaten Pasuruan sekitar 3563 jiwa. Jumlah penduduk di Desa Bendo berada di bawah jumlah rata-rata.

perusahaan industri seperti Desa Bendo, keberadaan mayoritas masyarakat berjenis kelamin perempuan cukup menguntungkan dalam hubungannya dengan perusahaan industri, karena kesempatan kerja di perusahaan industri lebih banyak untuk perempuan.

- **Pendidikan**

Pendidikan merupakan tolak ukur yang sangat penting dalam menilai kemajuan suatu kelompok masyarakat. Keberadaan lembaga pendidikan khususnya pendidikan formal pada suatu wilayah sangatlah penting. Lembaga pendidikan formal yang ada di Desa Bendo terbilang sedikit. Di sana hanya terdapat lembaga pendidikan formal di tingkat sekolah dasar, yang terdiri dari 2 Sekolah Dasar (SD) dan 1 Madrasah Ibtidaiyah (MI). Hal ini kemudian membuat masyarakat Desa Bendo yang ingin mengakses pendidikan formal pada tingkat yang lebih tinggi harus menempuh pendidikan di luar desa. Lembaga pendidikan formal tingkat SLTP dan SLTA sederajat terdekat berada di Desa Pekoren yang berjarak sekitar 2 Km dari pusat Desa Bendo, sedangkan untuk lembaga pendidikan formal Peguruan Tinggi terdekat terletak di Kecamatan Kitiran yang berjarak sekitar 7 Km dari pusat Desa Bendo.

Tabel 2. Tingkat Pendidikan Masyarakat Desa Bendo

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	S1-ke atas	15	0,62%
2	SLTA	650	27,13%
3	SLTP	515	21,5%

4	SD	500	20,87%
5	Tidak sekolah/ Tidak tamat SD	715	29,85%

Sumber: Data Monografi Desa Bendo, 2015

Dari tabel di atas terlihat bahwa persebaran persentase pendidikan formal masyarakat Desa Bendo mulai dari yang tidak sekolah sampai tingkat SLTA tidak beda jauh. 29,85% masyarakat Desa Bendo yang tidak sekolah/ tidak tamat SD merupakan masyarakat yang termasuk dalam kelompok usia 50 tahun ke atas, di mana pada masa mudanya belum ada kesadaran akan pendidikan. Kesadaran pentingnya pendidikan bagi masyarakat Desa Bendo sangat dipengaruhi oleh keberadaan kawasan industri PIEB.

Persyaratan dalam rekrutmen karyawan industri dengan tingkat pendidikan minimal SLTA mendorong masyarakat untuk meningkatkan pendidikan anggota keluarganya sampai tingkat SLTA. Masyarakat Desa Bendo berusaha menyekolahkan anak-anak mereka sampai tingkat SLTA agar bisa bekerja di sektor industri. Orientasi kerja masyarakat Desa Bendo di sektor industri cukup tinggi. Sehingga dalam 20 tahun terakhir tingkat pendidikan masyarakat Desa Bendo mengalami peningkatan yang cukup tinggi, khususnya untuk tingkat SLTA. Hal ini dapat terlihat dari persentase masyarakat dengan tingkat pendidikan SLTA berada di posisi kedua dengan 27,13%.

- **Mata Pencarian**

Masyarakat Desa Bendo tergolong dalam beberapa jenis mata pencarian, yaitu: pertanian, industri, pedagang, dan Jasa. Berikut tabel mata pencarian masyarakat Desa Bendo:

Tabel 3. Mata Pencanharian Masyarakat Desa Bendo

Mata Pencanharian	Jumlah	Persentase
Pertanian, Perkebunan, Peternakan	872	36,53%
Industri	1000	41,89%
Pedagang Besar/ eceran	10	0,41%
Jasa	505	21,15%

Sumber: Data Monografi Desa Bendo, 2015

Dari tabel di atas, terlihat bahwa mayoritas masyarakat Desa Bendo bekerja di sektor industri, yaitu dengan persentase 41,89%. Bagi masyarakat Desa Bendo, bekerja di sektor industri dirasa lebih menguntungkan dibandingkan dengan pekerjaan lainnya. Penghasilan yang didapatkan dari pekerjaan di sektor industri lebih tinggi dibandingkan pekerjaan lainnya mengingat UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) Kabupaten Pasuruan yang cukup tinggi, yaitu sekitar Rp. 3.288.100,-.

Pekerjaan di sektor industri menuntut masyarakat untuk mematuhi hubungan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebagian besar, hubungan kerja antara tenaga kerja dan perusahaan yang ada di PIEB bersifat kontrak. Hal ini sesuai dengan pernyataan Pak Ramli sebagai berikut:

“rata-rata perusahaan tidak mau ngangkat karyawan tetap setelah 2 kali kontrak dibuang, 2 kali kontrak dibuang, karena kalau karyawan tetap, bahasa perusahaan adalah mereka iku angkuh “nglamak pak melok nang serikat ngene-ngene mangkane meskipun nilaine apik yo tak guwak njupuk sing nyar ae, sing nyar iku luwih gampang diatur” memang gitu bahasa perusahaan, itu yang terjadi di perusahaan tidak sesuai dengan undang-undang yang berlaku” (Wawancara Pak Ramli, Tanggal 19 Nopember 2016).

Hubungan kerja yang bersifat kontrak tersebut tidak menyurutkan ketertarikan masyarakat Desa Bendo untuk bekerja di sektor industri, khususnya remaja desa.

Pilihan pertama para remaja yang baru lulus SLTA sederajat adalah melamar kerja di perusahaan industri.

- **Keagamaan**

Seperti yang telah disinggung di atas, mayoritas masyarakat Desa Bendo bekerja di sektor industri, namun hal tersebut tidak banyak mempengaruhi kondisi sosial masyarakat, kondisi sosial masyarakat tidak banyak mengalami perubahan.

Solidaritas masyarakat Desa Bendo tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan kegiatan bersama yang hampir dilakukan setiap hari. Kegiatan bersama tersebut berupa kegiatan keagamaan, berikut jadwal kegiatan keagamaan yang ada di Desa

Bendo:

Tabel 4. Kegiatan Bersama Masyarakat Desa Bendo

No	Hari	Kegiatan	Lokasi
1.	Senin	Pengajian	Masjid
2.	Selasa	Ishari	Rumah warga
3.	Rabu	Muslimat	Rumah warga
4.	Kamis	Tahlil	Rumah warga
5.	Jum'at	Albanjari	Rumah warga
6.	Sabtu	Fatayat	Rumah warga
7.	Minggu	Pengajian	Mushollah Baitur Rohman

Sumber: Olahan Data Penelitian

Seluruh masyarakat Desa Bendo beragama Islam, sehingga seluruh kegiatan bersama yang dilakukan berupa kegiatan agama Islam. Setiap Minggu dan Senin malam, masyarakat Desa Bendo baik laki-laki maupun perempuan berkumpul untuk mendengarkan ceramah agama yang disampaikan oleh tokoh agama pengasuh Pondok Pesantren Nurul Huda. Pada Minggu malam pengajian

dilakukan di masjid, sedangkan untuk pengajian pada Senin malam pengajian dilakukan di Mushollah Baitur Rohman.

Selain pengajian rutin yang dilakukan di Minggu dan Senin malam, terdapat juga kegiatan bersama dilakukan kaum laki-laki. Kegiatan tersebut dilakukan tiga kali dalam satu minggu, yaitu pada Selasa, Kamis, dan Jum'at malam. Pada Selasa malam mereka berkumpul untuk membacakan sholawat nabi.

Untuk kegiatan pada Kamis malam kaum laki-laki berkumpul untuk membaca yasin dan tahlil. Selanjutnya, pada Jum'at malam mereka berkumpul untuk membaca sholawat nabi. Ketiga kegiatan yang dilakukan oleh kaum laki-laki tersebut dilakukan di rumah warga secara bergantian.

Kegiatan bersama juga dilakukan kaum perempuan, yaitu dilakukan dua kali dalam seminggu, setiap Rabu malam dan hari Sabtu. Pada Rabu malam, kaum perempuan berkumpul duduk melingkar membaca Diba'. Sedangkan untuk hari sabtu mereka berkumpul untuk membacakan yasin dan tahlil. Sama halnya dengan kegiatan yang dilakukan oleh kaum laki-laki, kegiatan tersebut dilakukan di rumah warga secara bergantian.

Kebersamaan dan kerja sama antar masyarakat di Desa Bendo masih terjaga sampai saat ini. Hal tersebut terjadi pada saat salah satu anggota masyarakat terkena musibah (sakit atau kematian) dan gembira (pesta pernikahan). Ketika terdapat salah satu anggota masyarakat terkena musibah kematian, tetangga terdekat akan berkumpul untuk membantu proses pemakaman dan peringatan hari kematian sampai 7 hari kedepannya. Orang-orang akan datang memberikan sumbangan yang berupa bahan-bahan pokok (seperti beras, gula dan

lain lain), dan menyampaikan ucapan turut belasungkawa pada keluarga yang ditinggalkan. Pada saat gembira seperti pesta pernikahan, tetangga terdekat akan membantu mempersiapkan acara pernikahan. Orang-orang berdatangan untuk mengucapkan ucapan selamat dan memberikan salam tempe yang berupa uang.

4.2 Gambaran Umum Informan

Untuk memperoleh data mengenai Percaloan Tenaga Kerja Industri yang selama ini berjalan di Desa Bendo penulis menggali informasi dari pihak yang mengetahui atau bahkan terlibat secara langsung dalam percaloan. Informan yang dipilih dalam pennenelitian ini didasarkan pada teknik penentuan informan *purposive* yang telah dijelaskan pada BAB III. Berikut daftar informan yang dipilih:

1. Pak Sidiq

Pak Sidiq adalah pekerja konveksi yang mengerjakan pekerjaannya di rumah. Beliau mempunyai banyak waktu di Desa Bendo, karena tidak ada kegiatan yang banyak memerlukan waktu di luar Desa Bendo. Beliau menyatakan bahwa pernah mengikuti demo yang dilakukan masyarakat untuk protes pada perusahaan industri di PIEB karena masyarakat Desa Bendo kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan di sektor industri. Selain itu, Pak Sidiq merupakan masyarakat yang tinggal di Desa Bendo jauh sebelum pembangunan Kawasan Industri PIEB dengan begitu beliau memahami perubahan dan perkembangan yang terjadi setelah adanya PIEB terkait sosio kultural dan khususnya yang berkaitan dengan percaloan.

2. Pak Ramli

Pak Ramli merupakan PTPKD yang juga merangkap menjadi sekretaris umum karang taruna yang berada di Desa Bendo. Secara *de facto*, dalam karang taruna Pak Ramli menjadi ketua. Karena segala urusan yang berkaitan dengan karang taruna ditangani olehnya. Pak Ramli mempunyai tingkat pendidikan yang paling tinggi diantara perangkat desa lainnya termasuk kepala desa, pendidikan terakhirnya S2 Jurusan Sosial Politik. Dibandingkan Kepala Desa, campur tangan Pak Ramli dalam urusan rekomendasi tenaga kerja pada perusahaan mempunyai peran yang besar karena ia menjadi pihak yang berhubungan langsung dengan perusahaan.

3. Agus

Pak Agus adalah seorang tokoh agama yang ada di Desa Bendo. Beliau saat ini menjadi pengasuh Pondok Pesantren Daar Salam setelah ayahnya wafat. Sejak saat lulus dari bangku kuliah tahun 2006, beliau tertarik dengan urusan ketenagakerjaan yang ada di PIEB. Pada tahun 2006 itu beliau sering kali mengikuti demonstrasi yang dilakukan oleh masyarakat sekitar PIEB, sejak saat itu beliau berusaha menengahi ketegangan yang terjadi antara masyarakat dengan pihak perusahaan. Beliau mendapat kepercayaan dari perusahaan untuk merekomendasikan tenaga kerja lokal. Hal tersebut membuat beliau melakukan praktik percaloan tenaga kerja industri pada rentang tahun 2006-2013.

4. Ibu Yuli

Ibu Yuli merupakan salah satu buruh PT. AKI yang bergerak dibidang pembuatan peti jenazah. Sebelum bekerja di PT. AKI, Ibu Yuli bekerja pada *catring* yang ada pada perusahaan industri di PIEB. Pada usianya yang saat ini

menginjak usia 28, Ibu Yuli bekerja di PT. AKI selama beberapa bulan. Ibu Yuli diterima kerja pada tanggal 18 Desember 2016 dengan bantuan Kepala Desa Bendo. Ibu Yuli menjadi salah satu orang yang pernah menggunakan jasa Kepala Desa Bendo.

5. Ibu Sriyani

Ibu Sriyani merupakan ibu rumah tangga yang berusia 46 tahun, yang pernah bekerja sebagai buruh PT.ETA. Pada usia 39 ia berhenti dari pekerjaannya karena PT.ETA pindah dari kawasan PIEB ke Surabaya. Ibu Sriyani diterima kerja di PT.ETA dengan bantuan dari Kepala Desa Bendo pada saat itu, yaitu pada tahun 1997.

6. Pak Januar

Pak Januar adalah salah satu karyawan yang bekerja di bagian HRD pada PT. YMPI. PT.YMPI merupakan salah satu Perusahaan industri yang ada di PIEB yang menempati lahan Desa Bendo dan berdiri sejak tahun 1997. Disaat umurnya saat ini yang menginjak 29 tahun, Pak Januar sudah bekerja di perusahaan tersebut selama lima tahun. Posisi Pak Januar dalam penelitian ini adalah sebagai informan yang dianggap mampu memberikan informasi yang terkait dengan jalannya rekrutmen yang ada di perusahaan industri. Dia sudah banyak mengetahui bagaimana proses rekrutmen karyawan industri yang ada, selain itu dia juga mengetahui kasus-kasus percaloan yang terjadi di perusahaan di mana ia bekerja.

4.3 Karang Taruna di Desa Bendo

Karang Taruna di Desa Bendo terbentuk sejak tahun 1998. Awal mula terbentuknya di prakarsai oleh Bapak Sudarto yang saat ini menjadi Asisten Manager di PT.SIER-PIEB. Pada awal terbentuknya, Karang Taruna difungsikan untuk mengelola limbah afalan dari perusahaan industri di PIEB. Karang Taruna sengaja dibentuk untuk memeperudah pengelolaan limbah/afalan perusahaan industri di PIEB. Bapak Sudarto menjadi ketua Karang Taruna yang pertama, beliau menjabat sebagai ketua Karang Taruna sampai tahun 2000. Sampai saat ini, ketua Karang Taruna hanya mengalami pergantian sebanyak 3 kali, yaitu pertama Bapak Sudarto selanjutnya yang kedua Bapak Sohe dan yang ketiga Bapak H. Nur Hasan yang menjabat sampai saat ini.

Ketua Karang Taruna dipilih dan ditetapkan pada rapat anggota Karang Taruna. Pemilihan ketua Karang Taruna dilakukan dengan cara pemilihan suara terbanyak. Jika didasarkan pada pedoman dasar Karang Taruna yang ditetapkan oleh menteri sosial dalam Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia No 77 Tahun 2010 kepengurusan Karang Taruna di Desa Bendo tidak sesuai. Persyaratan pengurus Karang Taruna harus berusia sekitar 17-45 tahun, sementara usia Bapak H. Nur Hasan yang terpilih menjadi ketua dalam musyawarah anggota Karang Taruna adalah sekitar 60 tahun. Hal ini kemudian memunculkan kepengurusan secara tertulis Bapak H. Nur Hasan menjadi ketua Karang Taruna karena sudah terpilih dalam musyawarah. Namun dalam peklaksanaanya ketua Karang Taruna adalah Bapak Ramli yang merupakan sekretaris umum Karang

Taruna. Segala urusan yang berkaitan dengan Karang Taruna diurus oleh Bapak Ramli.

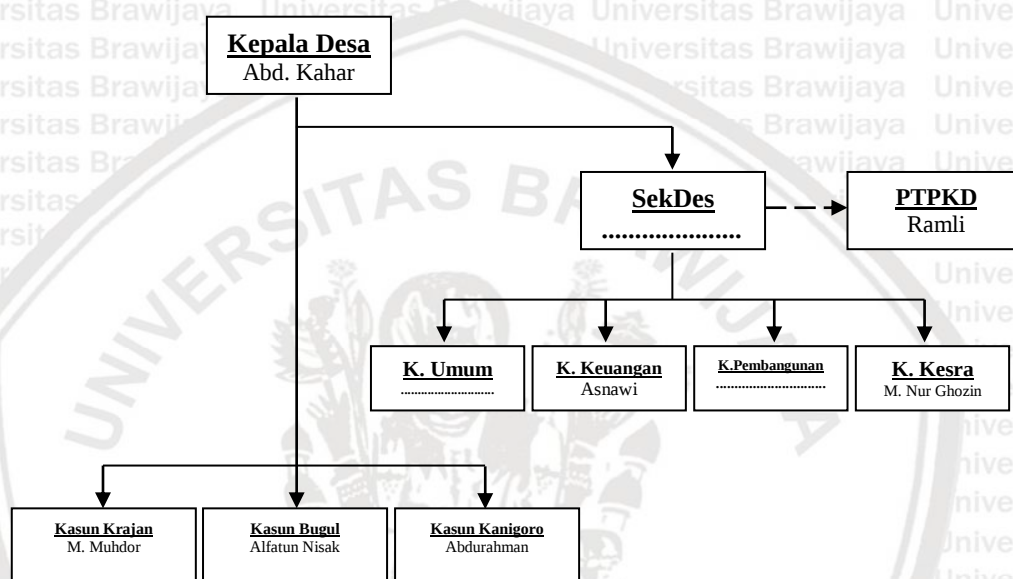
Di antara program kerja yang telah dirancang oleh menteri sosial dalam Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia No.77 Tahun 2010 hanya tiga program kerja yang berjalan di Karang Taruna Desa Bendo. Program Kerja yang berjalan diantaranya adalah program pendidikan dan pelatihan, program olah raga, serta program kemitraan. Dalam program pendidikan dan pelatihan yang biasa dilakukan oleh Karang Taruna desa Bendo adalah pelaksanaan peringatan hari besar nasional seperti memperingati hari kemerdekaan, maulid nabi, dll.

Dalam program olah raga Karang Taruna mempunyai 3 klub sepak bola yang diantaranya bermain di tingkat desa, Kabupaten, dan Divisi 3 Liga Indonesia.

Selanjutnya, dalam program usaha Karang Taruna mempunyai kegiatan aktif dengan perusahaan-perusahaan industri di PIEB yang berkaitan dengan rekrutmen karyawan dan pengelolaan limbah. Dalam rekrutmen, Karang Taruna mempunyai wewenang memasukkan surat lamaran pekerjaan masyarakat yang sedang mencari kerja ke perusahaan-perusahaan industri di PIEB. Surat lamaran yang dimasukkan oleh Karang Taruna tersebut sudah dapat dipastikan pelamarnya akan diterima. Pada pengelolaan limbah, Karang Taruna mempunyai kesepakatan dengan perusahaan yang ada di PIEB untuk mengambil limbah yang dihasilkan oleh perusahaan. Limbah tersebut berupa limbah padat yang mempunyai nilai ekonomis, yang kemudian dijual kembali.

4.4 Pemerintah Desa Bendo

Berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, yang disebut Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu oleh Perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Desa. Pemerintah Desa Bendo diselenggarakan oleh beberapa pihak sebagai berikut:



Gambar 2. Struktur Pemerintah Desa Bendo
(Sumber: Data Monografi Desa, 2015)

Struktur Pemerintah Desa Bendo di atas terbilang baru, karena struktur pemerintahan tersebut diperbaruhi setelah pemilihan kepala desa pada tahun 2013.

Perangkat Desa Bendo dipilih kembali karena posisi kosong, yang ditinggalkan oleh perangkat sebelumnya, yang berhenti karena pensiun. Perangkat Desa Bendo bertugas membantu Kepala Desa Bendo dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Sesuai dengan UU Nomor 6 Tahun 2014 Bagian Kelima, Perangkat Desa Bendo diangkat oleh kepala desa. Perangkat desa diangkat oleh Kepala Desa Bendo setelah konsultasi pada camat. Perangkat Desa Bendo dipilih dari Warga Desa Bendo yang memenuhi syarat.

Sampai saat ini, Sekretaris Desa masih tetap kosong. Namun pada organisasi Pengelolaan Keuangan Desa posisi yang seharusnya ditempati Sekretaris desa untuk sementara oleh Kepala Desa dilimpahkan kepada Pak Ramli. Pak Ramli menjadi Pelaksana Teknis Pengelolaan Keuangan Desa (PTPKD) yang menjalankan segala urusan administrasi desa. Keberadaannya yang mempunyai pendidikan paling tinggi (yaitu S2 Jurusan Sosial Politik) dibandingkan Perangkat Desa dan Kepala Desa membuat perannya cukup besar dalam penyelenggaraan pemerintah desa meskipun dia bukan perangkat desa.

Dari gambar struktur pemerintahan di atas terlihat bahwa selain posisi Sekretaris Desa terdapat posisi Perangkat Desa lainnya yang masih kosong. Hal ini kemudian membuat penyelenggaraan pemerintahan tidak berjalan dengan sebagaimana mestinya. Penyelenggaraan Pemerintah Desa Bendo yang tidak berjalan sebagaimana mestinya tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh beberapa posisi yang masih kosong, tapi juga dipengaruhi oleh kapasitas yang dimiliki oleh perangkat desa. Perangkat Desa Bendo yang telah terisi kurang memahami mengenai tupoksi masing-masing. Perangkat Desa hanya bekerja sesuai perintah dari Kepala Desa dan PTPKD. Hal ini kemudian membuat peran Kepala Desa dan PTPKD dominan dalam penyelenggaraan pemerintah di Desa Bendo.

Pada kesempatan merekomendasikan tenaga kerja ke perusahaan industri Kepala Desa dan PTPKD yang melakukannya. Kepala Desa hanya bertugas bertemu dengan masyarakat yang meminta bantuan untuk bekerja di sektor industri. Kepala Desa hanya menerima surat lamaran atau tempat mengumpulkan surat lamaran, selebihnya dilakukan oleh PTPKD. Hal ini selanjutnya dapat

dikatakan bahwa dalam kesempatan merekomendasikan tenaga kerja peran PTPKD lah yang paling dominan, karena PTPKD yang berurusan langsung dengan perusahaan dan tenaga kerja pada tahapan selanjutnya, yaitu ketika terjadi masalah mengenai hubungan kerja.

4.5 Dinamika Hubungan Masyarakat Desa Bendo dengan Perusahaan Industri di PIEB

Kehadiran kawasan industri PIEB yang menempati 300 Ha wilayah Desa Bendo, memberikan pengaruh yang signifikan pada masyarakat Desa Bendo. Perusahaan industri mempunyai sikap, nilai-nilai, dan pola tingkah laku yang bercirikan perindustrian dengan struktur yang bersifat organis, di mana hubungan antar individu di dalamnya berbentuk saling ketergantungan yang bersifat fungsional, terdapat pembagian kerja yang tinggi dengan *Standard Operating Procedure* (SOP) yang ditetapkan untuk kelancaran proses produksi. Hal tersebut sangatlah berbeda dengan masyarakat Desa Bendo yang lebih bercirikan tradisional dengan struktur yang bersifat mekanis, masyarakat Desa Bendo bersifat homogen, yaitu mempunyai kepercayaan bersama, pandangan, nilai dan gaya hidup yang sama. Perbedaan antara masyarakat Desa Bendo dengan perusahaan industri tersebut memunculkan gejala-gejala sosial yang menuntut adanya penyesuaian pada perusahaan industri maupun masyarakat Desa Bendo.

Awal mula kehadiran Kawasan Industri PIEB sekitar tahun 1992 muncul penolakan dari masyarakat ketika pembukaan. Masyarakat yang kontra dengan kehadiran PIEB di wilayahnya khawatir dengan limbah dan polusi yang mungkin timbul setelah adanya PIEB. Sikap penolakan oleh masyarakat sekitar tersebut

tidak berlangsung lama, dalam waktu 5 tahun masyarakat sudah bisa menerima kehadiran PIEB (Agustini, 2014, pp. 79-80). Tepatnya pada tahun 1997 kawasan industri PIEB sudah lumayan banyak didatangi oleh para investor yang membangun perusahaan industri. Perusahaan industri di PIEB semakin banyak dan kesempatan kerja di sektor industri yang tersedia juga meningkat.

Meningkatnya kesempatan kerja di PIEB karena banyaknya perusahaan industri tersebut memberikan pengaruh signifikan pada kehidupan masyarakat sekitar, yaitu masyarakat Kabupaten Pasuruan pada umumnya. Namun hal itu tidak berdampak banyak pada masyarakat Desa Bendo saat itu. Masyarakat Desa Bendo tidak terserap sebagai tenaga kerja. Hal ini disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan masyarakat Desa Bendo. Tingkat pendidikan masyarakat Desa Bendo tidak sesuai dengan kualifikasi yang disyaratkan oleh perusahaan.

Peluang kerja di sektor industri menjadi hal yang sulit untuk masyarakat Desa Bendo. Hal ini kemudian memunculkan aksi protes dari masyarakat terhadap perusahaan industri yang ada di PIEB. Masyarakat menuntut pada perusahaan industri agar mereka bisa terserap sebagai tenaga kerja. Aksi protes dilakukan dengan demonstrasi di kawasan industri PIEB. Hasil dari aksi perotes tersebut adalah terbukanya kesempatan bagi masyarakat.

Perusahaan industri memberikan kesempatan pada masyarakat sekitar dengan memposisikan kepala desa dan Karang Taruna sebagai perantara dalam rekrutmen. Masyarakat Desa Bendo yang ingin bekerja dipersilahkan untuk mendaftar ke kepala desa dan Karang Taruna, meskipun pendidikannya hanya tingkat SD bahkan tidak sekolah atau tidak tamat SD. Surat lamaran kerja

dikumpulkan di kepala desa dan Karang Taruna. Kepala Desa dan Karang Taruna menjadi pihak ketiga menyalurkan surat lamaran pencari kerja pada perusahaan.

Rekrutmen pada masyarakat sekitar dengan cara seperti di atas berjalan baik sampai tahun 2000. Posisi kepala desa dan Karang Taruna sebagai pihak ketiga dalam rekrutmen terhubung secara langsung dengan perusahaan industri dan masyarakat. Kepala desa dan Karang Taruna sebagai pihak ketiga melakukan perannya dengan baik sebelum tahun 2000, pada tahun 2000 tersebut terjadi perubahan. Pada saat itu terdapat pergantian ketua Karang Taruna. Pergantian ketua Karang Taruna tersebut menjadi titik tolak perubahan bentuk rekrutmen.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Pak Ramli berikut: "...setelah sampai tahun 2000 Pak Darto ganti, ganti Sohe, ganti Sohe *amburadul wes* (jadi kacau)..." [Wawancara dengan Pak Ramli pada Tanggal 28 November 2016].

Kekacauan terjadi dalam organisasi Karang Taruna setelah pergantian ketua dari Pak Darto menjadi Pak Sohe. Pergantian tersebut berdampak pada rekrutmen karyawan yang pada saat itu diperantarai oleh Kepala Desa dan Karang Taruna.

Terdapat beberapa pengurus Karang Taruna yang merekomendasikan tenaga kerja dari luar desa. Selain itu, pengurus Karang Taruna tersebut juga mengambil keuntungan dari tenaga kerja yang direkomendasikan dengan mengharuskan tenaga kerja untuk membayar.

"...tahun 2000 sampai 2013 itu sangat sulit bahkan perusahaan tidak percaya pada warga Bendo, karena ada beberapa oknum pengurus Karang Taruna yang dulu mencoreng *dedineh masuk agi* (jadinya merekomendasikan) *pak iki dulurku, dulurku* (pak ini saudara saya, saudara saya) ternyata orang luar dan itu bayar..." [Wawancara dengan Pak Ramli pada Tanggal 19 November 2016].

Dari pernyataan yang disampaikan, Pak Ramli menjelaskan bahwa terdapat praktik percaloan dalam rekrutmen. Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan Pak Sidiq –yang mengetahui bahwa rekrutmen dilakukan oleh kepala desa. Adapun pernyataannya sebagai berikut: “...*engak pak luranah jiah pas moro tak masuk agi oreng Bendo, oreng luar se emasuagi keranah pesse* (pak lurahnya itu yang tidak memasukkan orang Bendo, orang luar yang dimasukkan karena uang,...)”

[Wawancara dengan Pak Sidiq pada Tanggal 22 Oktober 2016]

Sebagai pihak ketiga kepala desa dan Karang Taruna mempunyai keuntungan mendeteksi dan mengembangkan peluang. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Burt (2007) orang-orang yang menjembatani lubang struktural antar kelompok mempunyai keuntungan mendeteksi dan mengembangkan peluang yang bermanfaat. Sehingga, pada saat itu muncullah percaloan, karena terdapat anggota Karang Taruna yang mengembangkan peluang untuk mendapatkan keuntungan dengan memungut biaya dari pencari kerja yang berasal dari luar Desa Bendo. Demi kepentingan uang, mereka mendahulukan masyarakat yang berasal dari luar.

Pada saat itu, rekomendasi tenaga kerja yang dilakukan oleh kepala desa dan karang taruna tidak memperdulikan aturan main perusahaan, mereka cenderung menyudutkan perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh Pak Agus berikut: “...*dulu awal masuk kepala desa pada dasarnya harus masuk, kalau tidak masuk kepala desa dan perangkatnya akan mendatangi perusahaan dengan marah-marah gayanya premanisme,...*”

[Wawancara dengan Pak Agus, pada Tanggal 30 Oktober 2016]. Dari pernyataan

yang disampaikan, Pak Agus menjelaskan bahwa keberadaan pihak ketiga dengan praktik percaloannya sangat merugikan kedua belah pihak, yaitu masyarakat dan perusahaan. Keberadaan calo yang merugikan perusahaan terlihat dari calo yang selalu mengancam perusahaan untuk menerima tenaga kerja yang direkomendasikan. Perusahaan tidak bisa menerapkan rekrutmen sesuai dengan SOP yang mereka tetapkan karena ancaman dari calo tersebut. Sedangkan, untuk masyarakat atau tenaga kerja yang direkomendasikan pada saat itu percaloan tersebut memeras mereka dengan adanya tarif yang diberlakukan di awal ketika akan menggunakan jasa calo.

Praktik percaloan tersebut juga memberikan ancaman pada hubungan antara masyarakat dan perusahaan. Pada saat itu, keberadaan praktik percaloan menjadi sebab hilangnya kepercayaan perusahaan pada masyarakat. Sedangkan, pada masyarakat, keberadaan praktik percaloan memberikan tekanan yang pada akhirnya mengarahkan masyarakat bersikap tidak profesional dalam bekerja di sektor industri dan kerap melakukan tindak kriminal. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Pak Agus Berikut ini:

“...dikarenakan begini, masyarakat sekitar butuh pekerjaan tapi pada saat masyarakat sekitar itu diberi kesempatan dan itu bukan sekali dua kali hampir selalu lah itu diberikan, cuman kalau diberikan itu *biasane* (biasanya) masyarakat sekitar itu tingkat pendidikannya rendah, etikanya rendah, profesionalisme lah, *njaluk pekerjaane mekso trus kerjone ora apik nyolongan pisan* (minta pekerjaan maksa trus kerjanya tidak bagus juga mencuri)..., *yo sak enak e dewe* (ya seenaknya sendiri) dia, yang lainnya kerja dia tidur, gitu,, semuanya, rata-rata,, rata-rata semuanya, diantaranya kalau ngumpul-ngumpul sama saya stress dia ini, *wong sak durunge melbu yo mbayar kerjo ngene iki* (sebelum masuk bekerja lo membayar), dia pun sudah merasa sampek kerjo 2 tahun iki rung entuk opo-opo sik an,, gitu...” [Wawancara dengan Pak Agus, pada Tanggal 30 Oktober 2016].

Dalam pekerjaan di sektor industri, profesionalitas masyarakat Desa Bendo sangatlah kurang. Masyarakat bertindak seenaknya sendiri dan kerap kali tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut selanjutnya memunculkan perselisihan yang terjadi antara masyarakat Desa Bendo dengan perusahaan industri di PIEB.

Permasalahan antara masyarakat dengan perusahaan sering terjadi. Hubungan masyarakat Desa Bendo dengan perusahaan industri memburuk. Sikap *ethnosentrisme* yang dilakukan oleh Kepala Desa Bendo –Sebagai tokoh yang berpengaruh Kepala Desa sering kali mengancam pihak perusahaan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi antara perusahaan dan masyarakat– membuat hubungan antara perusahaan dan masyarakat semakin buruk. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Pak Agus berikut:

“...kalau warganya itu nyolong atau melakukan kesalahan yang sifatnya melanggar aturan perusahaan dari yang kecil ke berat, itu bukan kepala desa bertanggung jawab atas kesalahan warganya tetapi kepala desa dan perangkatnya tetep memarahi perusahaan agar menggagalkan seluruh tuntutan dan lain-lain, dan tetep orang ini harus bekerja gitu, dan ini suatu hal yang relatif mencederai etika,, ada yang berani, kalau dulu ada yang berani ada yang tidak, kebanyakan sih tidak, cuman kan akhir e membuat kebencian ya dari pihak perusahaan.” [Wawancara dengan Pak Agus, pada Tanggal 30 Oktober 2016].

Pada saat itu, posisi kepala desa dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi selalu membenarkan masyarakatnya tanpa melihat duduk permasalahan secara keseluruhan. Kepala desa tidak berlaku adil pada perusahaan, di mana kepala desa selalu menuntut perusahaan untuk tidak membawa permasalahan ke ranah hukum.

Perusahaan dipaksa untuk memaafkan dan membiarkan masyarakat yang menimbulkan masalah tersebut.

Hubungan antara masyarakat dengan perusahaan yang semakin buruk membuat masyarakat sulit untuk mengakses kesempatan kerja yang disediakan oleh perusahaan, karena perusahaan lebih memilih tenaga kerja yang berasal dari luar daerah. Hal tersebut dipicu oleh hilangnya kepercayaan perusahaan terhadap masyarakat Desa Bendo. Situasi ini berlangsung sampai tahun 2006 di mana terdapat aksi protes yang cukup masif dari pihak masyarakat terhadap perusahaan.

Sekali lagi, masyarakat meminta pihak perusahaan melibatkan mereka dalam kegiatan produksi, yaitu meminta agar bisa terserap sebagai karyawan industri.

Aksi protes tersebut tidak hanya dilakukan oleh masyarakat Desa Bendo tapi dilakukan bersama-sama dengan masyarakat lainnya yang wilayahnya ditempati PIEB (yaitu Desa Dupak, Desa Gangsir, dan Desa Kendang) juga masyarakat Kecamatan Baran pada umumnya. Pada awalnya, tuntutan masyarakat tidak disambut baik oleh perusahaan.

“...warga sekitar ini minta tapi lek diberikan kesempatan dimasukkan ngunu ya merugikan perusahaan juga, gak onok wong sing seneng dengan sesama karyawan mentang-mentang, malah nantang gelut, pokok e lek onok wong Baran wes gak wenak wes pokok e, ya securitynya, ya sesame karyawannya, ya manajemene gak seneng wes nek onok wong Baran yo ngunu iku wes soale, akhire kan si manajemen menyampaikan hal-hal yang seperti itu, iki lek beberapa kali pun demonstrasi dilakukan ya selama mentalnya orang-orangnya kayak begitu ya susah,...” [Wawancara dengan Pak Agus, pada Tanggal 30 Oktober 2016].

Tuntutan masyarakat agar bisa terserap pada pekerjaan di sektor industri sudah dilakukan beberapa kali. Namun, pada demonstrasi saat itu perusahaan menyambut baik tuntutan tersebut. Pihak perusahaan yang enggan menerima masyarakat sekitar menjadi karyawan jika tidak ada penanggung jawab yang bisa menjamin perubahan sikap masyarakat –yang selama ini tidak profesional dalam

bekerja dan kerap melakukan tindak kriminal. Sehingga, Hasil dari aksi protes itu pada akhirnya memunculkan Pak Agus sebagai pihak ketiga yang menjembatani hubungan antara masyarakat dengan pihak perusahaan.

Pak Agus merupakan salah satu tokoh masyarakat yang ada di Desa Bendo yang terlibat dalam aksi protes yang dilakukan pada tahun 2006. Dalam menjembatani hubungan antara masyarakat dengan pihak perusahaan Pak Agus melakukan pendekatan pada kepala desa dan juga pihak perusahaan untuk mencari akar permasalahan yang selama ini terjadi.

“nah itu kemudian pada waktu setelah demonstrasi kami mencoba mencari upaya bersama-sama,, saya ngobrol dengan para kepala desa, pada dasarnya kepala desa itu kepinginnya itu yo gak ngunu kepingin e iku nggk belo nek misale rakyat sing salah ngunu kan, mereka tahu, tapi timbangane nggk mbelo rakyatku sing miskin ngene iki mendingan tarung ambek iko ae, kepala desa e koyok ngunu,nah terus waktu itu ya saya menyediakan diri, karena saya pikir iki nggk akan mari kalau misale nggk diputus rantai setan iki,, nah waktu itu saya kemudian memberikan paparan-paparan yang kiranya itu menyelesaikan semua masalah, saya presentasikan iki sejak dari satu, dua, tiga, trus kemudian ke PIEB dan banyak iki, dan kemudian saya ajukan di mana iki di kecamatan dengan para kepala desa semua akhirnya muncul kesepakatan nah itu baru bisa”
[Wawancara dengan Pak Agus, pada Tanggal 30 Oktober 2016].

Selaku penengah, Pak Agus mencoba memahami keinginan Kepala Desa dan masyarakat Desa Bendo. Hal yang dilakukan oleh Kepala Desa semata-mata hanya ditujukan untuk membela masyarakatnya. Solidaritas yang terbangun pada masyarakat Desa Bendo terbilang kuat, sehingga ketika ada permasalahan dengan perusahaan mereka akan membenarkan anggota masyarakatnya daripada perusahaan selaku pihak luar.

Masalah ketenagakerjaan dan tindak kriminal merupakan pemicu buruknya hubungan antara masyarakat dan perusahaan. Sikap masyarakat yang

tidak profesional menjadi masalah pertama yang harus diselesaikan dalam memperbaiki hubungan antara masyarakat dengan perusahaan. Sebagai penengah, Pak Agus mencoba meningkatkan profesionalitas masyarakat guna membangun kepercayaan pihak perusahaan. Hal yang pertama dilakukan oleh Gus Yussuf adalah memberikan pembekalan dan pelatihan pada masyarakat yang ingin bekerja di sektor industri. Pelatihan yang dilakukan Gus Yussuf ditujukan untuk mempersiapkan masyarakat dalam seleksi karyawan.

“...saya berikan pelatihan-pelatihan pada yang bersangkutan trus juga saya datangkan orang tuanya sak dulur-dulure kabeh sak kepala desa e kita punya perjanjian saya mendampingi ngene-ngene, hasilnya juga saya presentasikan ke perusahaan ini yang sudah kami lakukan tapi kiranya yo wes dalam tahapan cukup meskipun bukan maksimal..” [Wawancara dengan Pak Agus, pada Tanggal 30 Oktober 2016].

“...saya jelaskan pada semua pihak, yo iku wong tuane terutama neng arek e ya saya marahi arek e meskipun didepan orang tuanya ya saya nggak terlalu berurusan dengan wong tuane, he he he, bahwasannya sumber masalahnya itu ya di anak-anaknya kok nggak sinau tenanan, tapi ya mereka nggak mungkin sinau tenanan soale opo yo wong Baran, pendidikan mbiyen yo ra penting,,, terus kemudian saya ajari pas minggu...” [Wawancara dengan Pak Agus, pada Tanggal 30 Oktober 2016].

“...ngajare aku yo iki pagi siang malem terusan, koyok ngeles i. hem,,,untunge orang tuanya juga mendampingi jadi tahu betul sampek ibuk ne ndelok nilai e anak e uelek, nangis ibuk e: “yo opo koen le engko lek gak iso kerjo le” [Wawancara dengan Pak Agus, pada Tanggal 30 Oktober 2016].

Untuk meningkatkan profesinalitas dalam bekerja, Pak Agus memberikan pembekalan mengenai sikap yang harus dilakukan pada saat bekerja, etika dalam menghadapi rekan kerja dan atasan, serta masalah ketenagakerjaan lainnya. Pak Agus memanggil masyarakat yang ingin bekerja di sektor industri beserta orang tua dan kerabat untuk mendapatkan pembekalan dan pelatihan tersebut.

Selanjutnya, untuk meminimaisir tindak kriminalitas, Pak Agus melakukan pendekatan persuasif pada preman-preman desa yang kerap melakukan tindak kriminal di kawasan PIEB.

“sejak tahun 2006 kawasan PIEB jadi kawasan yang paling aman, soale juga ya saya bawa sing maling-maling, preman-preman kita lakukan pendekatan persuasif “ kalau sampean melakukan kerusakan di sini maka dulure sampean, keluarga e sampean, tonggo sampean, konco sampean nggak bisa masuk kerja, sampean harus terpaksa merampok dan mencuri lek misale tanggungne sampean iki gak iso kerjo, kalau sampean ikut membantu saya di sini ya bantulah minimal tidak melakukan aktivitas di sini, lebih baik lagi kalau misalnya bisa berhenti kondo nang konco-konco e jangan melakukan aktivitas di sini” [Wawancara dengan Pak Agus, pada Tanggal 30 Oktober 2016].

Pembekalan dan pendekatan persuasif yang dilakukan oleh Pak Agus mendekonstruksi pemahaman masyarakat mengenai keberadaan perusahaan industri.

Pada awalnya, masyarakat beranggapan dirinya sebagai “pemilik” tempat, karena mereka yang pertama kali menempati lokasi tersebut dibandingkan perusahaan-perusahaan industri di PIEB, sementara perusahaan industri tersebut dianggap sebagai “tamu” yang sekedar menumpang di tempat mereka. Dengan pembekalan dan pendekatan persuasif yang dilakukan, Pak Agus berhasil merubah sikap masyarakat terhadap perusahaan. Masyarakat yang pada awalnya tidak menghargai aturan main yang ditetapkan perusahaan, saat ini mereka bersikap baik terhadap perusahaan, mereka lebih profesional dalam bekerja dan tindak kriminalitas di kawasan PIEB berkurang. Semenjak saat itu hubungan antara masyarakat dan pihak perusahaan semakin baik, di mana ketegangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan antara masyarakat dengan perusahaan tidak pernah terjadi lagi.

Sampai saat ini, masyarakat lebih menghargai aturan main yang ditetapkan oleh perusahaan, khususnya dalam hal rekrutmen. Sikap tersebut juga dilakukan Pemerintah Desa Bendo. Sejak tahun 2014 Pemerintah Desa Bendo berusaha membangun kembali hubungan atau “kerjasama” dengan perusahaan. Hubungan atau “kerja sama” tersebut berkaitan dengan rekrutmen karyawan. Dalam hal membangun hubungan atau “kerja sama” dengan perusahaan, Pemerintah Desa Bendo menempuh jalan negosiasi yang mengarahkan pada hubungan yang saling menguntungkan. Meskipun Pemerintah Desa Bendo masih menggunakan ancaman dalam membangun kesepakatan mereka juga mematuhi aturan yang ditetapkan perusahaan. Dalam hal rekrutmen yang sampai saat ini dilakukan, pemerintah desa berusaha menjadi penanggung jawab yang bisa meredam gejala sosial yang mungkin muncul dari sikap masyarakat.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Praktik Sosial Percaloan Tenaga Kerja Industri di Desa Bendo

Percaloan terjadi karena adanya lubang struktural, yaitu tidak adanya hubungan langsung antara pihak penyedia sumber daya dan pihak yang mengakses sumber daya. Kedua belah pihak berada pada kelompok yang berbeda di mana mereka fokus dengan kegiatan masing-masing (Burt, 2004). Pihak yang akan mengakses sumber daya kerap kali kesulitan untuk mendapatkannya, karena proses yang panjang dan/atau persaingan yang sangat ketat. Dengan adanya calo suatu arus informasi dan praktik yang berkaitan dengan akses sumber daya bisa lebih mudah. Pihak yang mengakses sumber daya bisa lebih cepat dalam melalui suatu proses, karena calo memfasilitasinya (Stovel, Golub, & Milgrom, 2010). Begitu juga dengan percaloan tenaga kerja industri di Desa Bendo, percaloan tersebut muncul karena tingginya persaingan dalam mendapatkan pekerjaan di sektor industri dan tidak adanya hubungan langsung antara pihak pencari kerja dengan perusahaan industri yang menyediakan kesempatan kerja.

Tingginya persaingan untuk mendapatkan sumber daya menuntut seseorang harus melakukan berbagai cara termasuk mencari jalan pintas dalam usahanya. Begitu juga dengan masyarakat Desa Bendo yang ingin mendapatkan pekerjaan pada perusahaan industri di PIEB. Persaingan dalam memperoleh pekerjaan pada perusahaan industri di PIEB tidak hanya terjadi antara masyarakat Desa Bendo dengan masyarakat yang ada di sekitar kawasan PIEB, persaingan tersebut semakin ketat dengan adanya pencari kerja yang berasal dari luar desa

bahkan luar kota, yang mencoba peruntungan dengan melamar pekerjaan pada perusahaan industri di PIEB. Dengan begitu masyarakat Desa Bendo kesulitan untuk terserap sebagai tenaga kerja pada perusahaan industri di PIEB. Kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan industri yang ada di PIEB tersebut bertambah dengan kondisi masyarakat Desa Bendo itu sendiri, di mana kualifikasi anggota masyarakat Desa Bendo kerap kali tidak sesuai dengan standar kualifikasi yang disyaratkan oleh perusahaan industri di PIEB. Kesulitan dalam memperoleh pekerjaan di sektor industri tersebut mendorong masyarakat Desa Bendo untuk melakukan berbagai cara dalam memasukkan surat lamaran kerja termasuk melalui calo.

Calo tenaga kerja industri yang ada di Desa Bendo merujuk pada pihak ketiga yang menjadi perantara dalam perekrutan karyawan industri. Sebagai pihak ketiga, calo mempunyai kesepakatan dengan perusahaan industri dalam rekrutmen karyawan. Calo mendapatkan kesempatan merekomendasikan tenaga kerja untuk bekerja pada perusahaan industri di PIEB. Dengan begitu, maka dapat dikatakan bahwa calo mempunyai campur tangan dalam rekrutmen karyawan industri khususnya pada perusahaan-perusahaan yang ada di PIEB.

Seperti halnya rekrutmen karyawan pada umumnya, rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh perusahaan industri di PIEB menarik tenaga kerja (orang-orang atau pelamar) dari dua sumber penarikan tenaga kerja, yaitu sumber internal dan eksternal. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Pak Januar berikut:

“....kalau kita sih dua-duanya kita pake, jadi untuk rekrutmen itu eee,, prosesnya untuk internal dan eksternal kita pake, tapi untuk internal kita

lebih istilahnya bukan rekrutmen tapi promosi, dan sebelum promosi itu ada aktivitas untuk pendidikan, mendidik calon-calon yang akan dipromosikan itu agar nanti saat dia naik dia siap,, tapi misalkan nih ada suatu bagian, misalkan yabagian atasnya kosong misalkan, bagian bawahnya belum siap, tetapi kebutuhan kok cepet saat itu juga misalkan, kita akan rekrut dari luar, gitu.” [Wawancara dengan Pak Januar pada Tanggal 26 Oktober 2016].

“Kalau untuk operator kita dari luar... dari pelamar yang masuk, dan juga kita ada program namanya magang sasarannya siswa SMA yang baru lulus, nah kalau untuk magang itu kita eee perekrutannya kerja sama dengan sekolah-sekolah, biasanya setelah lulusan itu kita lakukan perekrutan di sekolah-sekolah, tes-tes di sekolah, nah nanti yang lulus di tes-tes itu kita masukkan program kita 3 bulan dan nanti yang dinilai bagus dari program itu baru dimasukkan jadi karyawan, tapi tidak menutup kemungkinan juga dari luar karena memang,, karena kenapa, karena kebutuhan permintaan karyawan dengan siswa yang magang itu terkadang masih kurang, misalkan permintaan 10 yang magang ada 3 yang 7 itu kita ambil dari luar, kalau ada kekurangan seperti itu kita ambil dari luar” [Wawancara dengan Pak Januar pada Tanggal 26 Oktober 2016].

Pak Januar yang merupakan salah satu karyawan HRD pada perusahaan industri di PIEB tersebut menjelaskan bahwa rekrutmen karyawan pada bagian kantor kerap kali dilakukan dengan rekrutmen karyawan internal yang sering disebut promosi. Sedangkan, untuk karyawan bagian produksi rekrutmen karyawan yang sering dilakukan adalah rekrutmen karyawan eksternal baik dengan sistem magang atau pemanggilan surat lamaran yang sudah terkumpul. Rekrutmen karyawan tersebut sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Rekrutmen karyawan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan SOP ketika calo turut campur tangan didalamnya. Keradaan calo mengubah bentuk rekrutmen yang pada akhirnya membuat rekrutmen tidak berjalan sesuai dengan rekrutmen pada umumnya –yaitu tidak adanya hubungan langsung antara tenaga kerja dengan perusahaan sebelum adanya hubungan kerja/ kontrak kerja. Sebagai

perantara dalam rekrutmen karyawan calo dapat mengubah bentuk rekrutmen dengan menghubungkan pencari kerja dengan perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Pak Agus berikut:

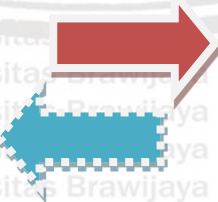
“... perekrutan karyawan itu bisa jadi tidak mengikuti pola umum asalkan ada penanggung jawab trus kemudian memang ada yang eee pada dasarnya adalah performa yang memastikan bahwasannya semua aturan itu tidak perlu berlaku, kalau misalnya ternyata aturan itu tidak perlu diberlakukan dan hasilnya bagus ya tentu,,,”

Dari pernyataan Pak Agus di atas terlihat bahwa sebagai perantara calo menjadi penanggung jawab atas tenaga kerja yang direkomendasikan. Keberadaan calo yang menjadi penanggung jawab tersebut memberi jaminan pada perusahaan sehingga perusahaan berkenan melakukan rekrutmen yang dilakukan dengan cara yang tidak sesuai dengan pola pada umumnya –rekrutmen sesuai dengan SOP perusahaan. Hal ini selanjutnya membuat bentuk rekrutmen yang melibatkan calo sebagai perantara tersebut memudahkan tenaga kerja yang ingin bekerja pada perusahaan industri di PIEB.

Berikut ini perbedaan pola rekrutmen karyawan industri yang sesuai SOP dengan pola yang melibatkan calo:

Tenaga Kerja

Perusahaan



Gambar 1. Pola Rekrutmen Sesuai SOP



Tenaga Kerja

Calo

Perusahaan



Gambar 2. Pola Rekrutmen yang Melibatkan Calo

Keterangan :



Tindakan yang dilakukan tenaga kerja dengan cara memasukkan surat lamaran langsung pada perusahaan, baik dilakukan dengan memasukkannya melalui pos atau mendatangi perusahaan secara langsung.



Panggilan yang dilakukan oleh perusahaan pada tenaga kerja yang memasukkan surat lamaran secara langsung tanpa melibatkan calo, panggilan tersebut belum pasti didapatkan oleh tenaga kerja mengingat banyaknya surat lamaran yang masuk dan perusahaan memanggil tenaga kerja secara acak.



Hubungan timbal-balik antara calo dengan tenaga kerja, serta calo dengan perusahaan dalam rekrutmen yang melibatkan calo. surat lamaran yang dimasukkan melalui calo sudah dapat dipastikan sampai ke tangan perusahaan dan akan mendapatkan panggilan untuk seleksi.

Pola rekrutmen karyawan sesuai SOP pada gambar 6 di atas terlihat bahwa tenaga kerja mengumpulkan surat lamaran langsung pada perusahaan, namun tenaga kerja tersebut belum pasti mendapatkan panggilan untuk seleksi dari perusahaan. Hal tersebut disebabkan oleh keberadaan perusahaan sebagai penyedia sumber daya berupa kesempatan kerja akan melakukan panggilan untuk seleksi jika benar-benar membutuhkan tenaga kerja karena adanya posisi atau jabatan yang kosong.

“Jadi kalau di sini buat eee,, proses rekrumennya itu,, memang sesuai dengan permintaan, kita manufaktur ya, jadi bagian HRD itu untuk memenuhi kebutuhan karyawan di bagian lain,, produksi misalkan, nah bagian produksi membuat form permintaan yang diajukan ke HR, nah kemudian dari form itu dijelaskan jumlahnya berapa, jenis kelaminnya apa, trus jurusannya apa, masuk tanggal berapa,,nah dari tanggal masuk itu baru kita buat apa,, rencana rekrutmen, bisa kita manggil dari lamaran yang masuk, atau kita kerja sama dengan sekolah.” [Wawancara dengan Pak Januar pada Tanggal 26 Oktober 2016].

Pak Januar menjelaskan bahwa rekrutmen karyawan akan dilakukan jika terdapat permintaan tenaga kerja pada suatu bagian. Tenaga kerja yang memasukkan surat lamaran pada perusahaan tidak dapat dipastikan akan mendapatkan panggilan untuk seleksi. Dengan begitu, terlihat bahwa dalam rekrutmen tersebut hubungan antara tenaga kerja dengan perusahaan tidak mempunyai hubungan langsung yang bersifat timbal-balik. Hal tersebut sangat berbeda dengan pola rekrutmen yang melibatkan calo.

Pola rekrutmen yang melibatkan calo mempunyai hubungan timbal-balik dengan adanya calo yang menjadi perantara atau penengah dalam hubungan tenaga kerja dengan perusahaan industri. Tenaga kerja yang menggunakan jasa calo menemui calo untuk minta direkomendasikan atau langsung mengumpulkan surat lamaran pekerjaan pada calo. Selanjutnya calo yang sudah menerima surat lamaran dari tenaga kerja mengantarkan surat lamaran pada perusahaan industri di PIEB. Calo dapat menyediakan jalan alternatif untuk tenaga kerja yang ingin bekerja pada perusahaan industri di PIEB. Di mana Kesempatan merekomendasikan tenaga kerja yang diperoleh oleh calo tersebut akan mempermudah tenaga kerja dalam upaya memperoleh pekerjaan. Tenaga kerja yang menggunakan jasa calo sudah dapat dipastikan mendapat panggilan untuk tahap seleksi dan peluang diterima kerja yang didapatkan oleh tenaga kerja akan semakin besar.

Sesuai dengan gambar 7 di atas rekrutmen karyawan yang melibatkan calo menempatkan calo menjadi agen sentral, calo mempunyai hubungan langsung dengan perusahaan dan tenaga kerja yang menggunakan jasanya. Seperti yang

telah dijelaskan sebelumnya, dalam memfasilitasi tenaga kerja calo sudah membangun kesepakatan dengan perusahaan. Calo membangun kesepakatan dengan perusahaan yang didasarkan dengan kepercayaan. Di mana tidak ada kerjasama yang bersifat tertulis. Calo menawarkan keamanan jika perusahaan bisa bekerjasama dengan mereka. Oleh perusahaan, calo dituntut untuk menyelesaikan permasalahan yang mungkin terjadi dalam hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja yang direkomendasikan. Selanjutnya ketika muncul gejolak sosial setelah penyelesaian masalah tersebut calo juga harus bisa meredamnya. Hal ini sesuai dengan tawaran calo yang akan menjadi “*social security*”¹ bagi perusahaan.

Dalam menjalankan perannya calo mengambil keuntungan dari tenaga kerja yang menggunakan jasanya. Di Desa Bendo percaloan tersebut dilakukan sejak tahun 2000 dan berlangsung sampai saat ini. Percaloan yang terjadi cenderung sama namun aktivitas yang dilakukan oleh masing-masing agen mengalami beberapa kali perubahan. Sehingga jika mengacu pada konsep praktik sosial yang dikemukakan Giddens kasus percaloan tersebut menunjukkan bahwa percaloan yang terjadi merupakan praktik sosial yang berulang dan terpola dalam lintas ruang dan waktu. Aktivitas-aktivitas percaloan tenaga kerja industri terus berkembang dan saling terkait satu sama lain. Aktivitas-aktivitas tersebut tidak dihadirkan oleh para aktor sosial, melainkan terus-menerus diciptakan oleh mereka melalui sarana-sarana pengungkapan diri mereka sebagai aktor (Giddens, 2010, p. 3). Para pelaku percaloan terus-menerus melakukan aktivitas masing-

¹ Social security merupakan istilah yang dimunculkan oleh calo, khususnya Pemerintah Desa Bendo dalam membangun kerjasama dengan perusahaan industri.

masing yang saling terkait dengan menggunakan sarana-sarana yang memungkinkan berjalannya percaloan.

Sampai saat ini, keberadaan percaloan di Desa Bendo dianggap hal yang biasa dalam rekrutmen karyawan industri. Dengan pola yang telah tertata, percaloan sudah menjadi bagian dalam rekrutmen karyawan industri di PIEB.

Pola dalam percaloan yang dimaksud adalah rangkaian aktivitas yang biasa dilakukan oleh pelaku. Di mana terdapat aktivitas yang sudah terbagi dengan jelas pada masing-masing pelaku, yaitu tenaga kerja yang menggunakan jasa calo mendatangi calo untuk mengumpulkan surat lamaran, selanjutnya calo mendatangi perusahaan guna merekomendasikan tenaga kerja, dan perusahaan menerima rekomendasi dari calo.

Aktivitas-aktivitas yang biasa dilakukan tersebut menuntut pertemuan-muka antar pelaku. Dalam percaloan calo bertemu dengan pihak perusahaan dan tenaga kerja yang menggunakan jasanya. Pertemuan dengan pihak perusahaan terjadi dalam aktivitas negosiasi untuk mendapatkan kesempatan merekomendasikan tenaga kerja serta menyerahkan surat lamaran tenaga kerja. Selanjutnya pertemuan dengan tenaga kerja terjadi pada saat tenaga kerja minta direkomendasikan atau memasukkan surat lamaran pekerjaan. Aktivitas-aktivitas percaloan yang dilakukan oleh agen tersebut hanya bisa berlangsung pada waktu dan ruang yang sama. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan ruang dan waktu pada percaloan merupakan hubungan kesatuan. Di mana tanpa kesatuan ruang dan waktu aktivitas-aktivitas pelaku percaloan tidak ada dan secara tidak

langsung percaloan juga tidak terjadi. Hal ini sesuai dengan keberadaan ruang dan waktu dalam teori strukturasi yang dianggap sebagai unsur konstitutif tindakan.

Ativitas-aktivitas yang saling terkait tersebut terus-menerus dilakukan oleh masing-masing pelaku, sehingga percaloan terjadi secara berulang-ulang.

Aktivitas yang dilakukan secara berulang-ulang memungkinkan suatu praktik yang berkesinambungan. Hal tersebut juga terjadi pada percaloan tenaga kerja industri di Desa Bendo. Percaloan tenaga kerja industri yang dilakukan secara berulang-ulang menjadi praktik yang berkesinambungan. Dikatakan berkesinambungan karena percaloan terjadi secara terus-menerus dan aktivitasnya cenderung sama.

5.2 Kesadaran Agen dalam Praktik Sosial Percaloan Tenaga Kerja Industri di Desa Bendo

Kontinuitas aktivitas percaloan yang dilakukan oleh masing-masing agen yang terlibat dalam percaloan melibatkan kesadaran praktis yang mereka miliki.

Kesadaran praktis merujuk pada pengetahuan yang sudah diandaikan yang tidak selalu bisa diurai dan merupakan sumber rasa aman ontologis dalam menjalankan percaloan (Priyono, 2016, pp. 28-29). Tenaga kerja di Desa Bendo selalu menggunakan jasa calo dalam upayanya memperoleh pekerjaan di sektor industri.

Tanpa mempertanyakan lagi tenaga kerja memasukkan surat lamaran pada calo. Hal tersebut dilakukan bersamaan dengan upaya lainnya seperti memasukkan surat lamaran melalui pos atau datang langsung ke perusahaan. Jika merujuk pada konsep kesadaran praktis yang dikemukakan oleh Giddens, hal yang dilakukan oleh tenaga kerja tersebut di atas merupakan aktivitas percaloan yang melibatkan

kesadaran praktis tenaga kerja. Selanjutnya aktivitas calo dan perusahaan yang melibatkan kesadaran praktis mereka dapat terlihat dari aktivitas calo yang menerima surat lamaran tenaga kerja dan mengirimkannya pada perusahaan, kemudian perusahaan yang menerima surat lamaran tersebut memanggil tenaga kerja untuk seleksi.

Keberadaan kesadaran praktis dalam aktivitas percaloan yang telah dijelaskan di atas diperoleh dari pengamatan penulis yang menjumpai hampir seluruh tenaga kerja di Desa Bendo selalu menggunakan jasa calo dalam upaya memperoleh pekerjaan, selanjutnya calo selalu menerima surat lamaran tenaga kerja dan mengirimkan pada perusahaan yang selanjutnya melakukan panggilan untuk seleksi. Aktivitas percaloan yang dilakukan oleh para agen dilakukan tanpa mempertanyakan lagi apa yang terjadi dan apa yang harus dilakukan.

Namun ketika penulis mendatangi para agen dan menanyakan hal yang melatarbelakangi aktivitas percaloan yang telah dilakukan, mereka bisa menjelaskan secara rinci. Hal ini selanjutnya memperlihatkan bahwa dalam aktivitas percaloan yang dilakukan oleh agen tidak hanya melibatkan kesadaran praktis. Aktivitas percaloan yang dilakukan oleh para agen tersebut juga melibatkan kesadaran diskursif. Keberadaan kesadaran praktis dengan kesadaran diskursif yang dimiliki oleh para agen tidak dibatasi dengan perbedaan yang bersifat kaku, perbedaan kedua kesadaran tersebut hanya terletak pada apa yang bisa dikatakan dan apa yang semata-mata dilakukan (Giddens, 2010, p. 10).

“Kesadaran diskursif mengacu pada kapasitas kita merefleksikan dan memberikan penjelasan rinci serta eksplisit atas tindakan kita” (Priyono, 2016, p.

28). Agen yang terlibat langsung dalam percaloan tenaga kerja industri di Desa Bendo mempunyai kapasitas menjelaskan tersebut. Dalam menjelaskan aktivitas percaloan yang dilakukan, para agen bisa memberitahukan banyak hal mengenai pandangan mereka terhadap masalah ketenagakerjaan khususnya yang berkaitan dengan rekrutmen karyawan. Para agen sangat memahami masalah rekrutmen karyawan pada umumnya, dan aktivitas percaloan yang dilakukan oleh masing-masing agen merupakan jalan keluar dari kesukaran yang dihadapi dalam masalah rekrutmen. Dengan begitu maka terlihat bahwa para agen cukup cerdas dalam memilih melakukan aktivitas percaloan ditengah kesukaran yang dihadapinya.

Bagi tenaga kerja, aktivitas memasukkan surat lamaran melalui calo merupakan jalan keluar untuk meningkatkan peluang bekerja di sektor industri. Menurut tenaga kerja yang menggunakan jasa calo, keberadaan praktik percaloan tersebut memberikan keuntungan dengan meningkatkan peluang dalam upaya mendapatkan pekerjaan di sektor industri. Tenaga kerja yang menggunakan jasa calo bisa mendapatkan peluang yang lebih besar dalam menghadapi ketatnya persaingan dalam memperoleh pekerjaan.

Kecilnya peluang kerja di sektor industri mengarahkan pencari kerja untuk menggunakan jasa calo, seperti yang disampaikan oleh Ibu Yuli berikut: “*Ngge angel, buleh nadeh dek luranah, ngge angel mon nyareh lakoh,*” (“Ya sulit, saya minta ke Pak lurah, ya sulit kalau mencari kerja”) [Wawancara dengan Bu Yuli pada Tanggal 29 November 2016]. Dalam pernyataan yang disampaikan, Ibu Yuli menggambarkan sulitnya mencari pekerjaan di sektor industri. Ia menggunakan jasa calo agar bisa diterima kerja. Selain itu, dorongan dari lingkungan sekitar

juga memperkuat keinginan pencari kerja untuk menggunakan jasa calo, seperti yang disampaikan oleh Ibu Sriyani:

“Yeh rok norok jiah reken karo dek pabrik tero alakoah, tembung bedeh bungkok, kan deye, (ya ikut-ikutan kerja di Pabrik, dari pada di rumah, kan begitu)” [Wawancara dengan Bu Sriyani pada Tanggal 21 November 2016].

“ “Ayok Yuk Ni mon norok ah”, yeh biasa, trus nglamar entar dek polisi deye jua ngebe lamaran, petorok dek pak lurah terus, (“ayo Mbak Ni kalau mau ikut”, ya biasa, terus ke kantor polisi begitu itu membuat lamaran, dititipkan ke pak lurah)” [Wawancara dengan Bu Sriyani pada Tanggal 21 November 2016].

Bu Sriyani menjelaskan bahwasannya ketertarikan bekerja di sektor industri muncul karena melihat beberapa tetangganya yang bekerja di sektor industri. Ia melihat lebih baik bekerja di sektor industri daripada hanya menganggur di rumah. Pada akhirnya Ia diajak oleh tetangganya untuk memasukkan surat lamaran melalui calo agar peluang untuk diterima kerja lebih besar. Pengaruh dari lingkungan yang berupa ajakan dari tetangga juga mengarahkan pencari kerja menggunakan jasa calo.

Agen yang berperan sebagai calo melakukan aktivitas percaloan untuk menjalankan fungsi sebagai tokoh masyarakat yang membantu masyarakat dengan mengurangi angka pengangguran. Dalam menjalankan fungsinya aktivitas percaloan yang dilakukan merupakan jalan keluar untuk meningkatkan peluang kerja masyarakat Desa Bendo. Menurut calo masyarakat Desa Bendo sangatlah kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan di sektor industri. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Pak Ramli berikut:

“...karyawan kita ketika masuk syarat aja tidak memenuhi syarat mangkanya kita taruh seperti itu sistem kesepakatan bersama tanpa menunjang syarat yang harus, kalau mereka spek nggak lolos dek, warga

kita nggak lolos, perusahaan minta pak harus ijazah ini kesehatannya ini kita nggak ada yang lolos yang terjadi kita nggak bisa kerja, mangkanya kita ada kesepakatan dengan perusahaan...”

Pak Ramli menjelaskan bahwa kualifikasi masyarakat Desa Bendo tidak sesuai dengan kualifikasi yang disyaratkan oleh perusahaan industri di PIEB. Hal ini selanjutnya mendorong beliau sebagai calo melakukan aktivitas percaloan. Calo membangun kesepakatan dengan pihak perusahaan agar bisa mendapatkan kesempatan merekomendasikan tenaga kerja lokal. Ketika mendapatkan kesempatan tersebut calo percaya bahwa mereka bisa mengurangi pengangguran yang ada di Desa Bendo.

Kesepakatan yang dibangun dengan perusahaan merupakan aktivitas percaloan yang harus dilakukan oleh calo, karena menurut calo dalam rekrutmen karyawan pada perusahaan industri di PIEB tidak pernah terlepas dari kepentingan petugas yang melaksanakan rekrutem, yaitu HRD (Human Resource Development):

“...karena mereka juga berkepentingan kalau HRD nya orang pasuruan rata-rata pekerja orang pasuruan sekitar rumahnya, suatu contoh AKT, AKT itu pasuruan pekerjanya rata-rata orang pasuruan sebelum saya masuk, jadi sebenarnya mereka itu kalau murni tes nggak ada, tetep HRD itu punya hak prerogatif mengangkat dan menolak karyawan, mangkanya saya minta pada mereka minimal 50% ataupun paling enggak maksimal yang kita pekerjaan di sana 10 orang lah di setiap perusahaan itu yang kita minta,...” (wawancara r ke2)

Pak Ramli menjelaskan bahwa HRD perusahaan industri yang ada di PIEB kerap kali melakukan penyimpangan dengan memanfaatkan hak prerogatif yang dimiliki, mereka memasukkan tenaga kerja yang merupakan kerabat dekat atau tetangganya. Hal ini kemudian membuat calo memandang bahwa aktivitas

percaloan yang dilakukan merupakan hal yang benar dan jalan keluar yang tepat untuk mengurangi pengangguran di Desa Bendo.

Berbeda dengan calo dan tenaga kerja, perusahaan melakukan aktivitas percaloan untuk kemudahan dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan.

Keberadaan percaloan yang berkesinambungan menguntungkan bagi perusahaan:

“...jadi mereka kemudian sangat suka masuknya karyawan kalau dari Baran justru lek dari luar Baran masuk misalnya ada masalah *ngunu-ngunu* mereka lapor ke serikat pekerja, lapor neng polisi, jadi masalah baru, jadi *sing digolek i saiki malah sing Baran-Baran iki* (yang dicari sekarang ya orang-orang Baran ini)...” [Wawancara dengan Pak Agus pada Tanggal 30 Oktober 2016]

Dari pernyataan Pak Agus di atas terlihat bahwa perusahaan diuntungkan dengan tenaga kerja yang direkomendasikan oleh calo. Perusahaan akan mudah dalam menyelesaikan masalah ketenagakerjaan. Ketika ada masalah dengan tenaga kerja yang direkomendasikan calo perusahaan cukup memberhentikan tenaga kerja tersebut melalui calo. Selanjutnya, ketika muncul protes perusahaan tidak perlu repot-repot menyelesaikan permasalahan tersebut dengan lembaga peradilan formal tapi hanya cukup dengan keberadaan calo sebagai pihak ketiga, di mana calo dapat meredam konflik yang mungkin muncul dari protes tenaga kerja yang bersangkutan. Hal ini secara tidak langsung melanggengkan percaloan tenaga kerja industri di Desa Bendo, karena dengan keuntungan yang diperoleh perusahaan akan terus-menerus memberikan kesempatan pada calo untuk merekomendasikan tenaga kerja.

Selanjutnya, dengan paparan mengenai kesadaran diskursif yang dimiliki oleh para agen di atas kita bisa melihat muatan motivasional yang berada dalam

aktivitas percaloan yang dilakukan. Dalam dimensi internal agen terdapat motivasi tak sadar yang berupa keinginan atau kebutuhan yang berpotensi mengarahkan tindakan (Priyono, 2016, p. 28). Pada tenaga kerja motivasi tak sadar yang terlihat berupa keinginan untuk mendapatkan pekerjaan di sektor industri tanpa harus bersaing dengan tenaga kerja lainnya. Selanjutnya pada calo motivasi tak sadar yang terlihat adalah ingin mendapatkan legitimasi sebagai tokoh masyarakat yang baik. Kemudian yang terakhir pada perusahaan motivasi tak sadar yang terlihat berupa keinginan mendapatkan kemudahan dalam masalah ketenagakerjaan.

Bentuk kesadaran para agen dalam melakukan aktivitas percaloan mempengaruhi kondisi reproduksi sosial. Kesadaran para agen tersebut bisa menjaga bentuk praktik sosial seperti sediakala atau untuk mengubah segala sesuatunya. Pada percaloan tenaga kerja industri di Desa Bendo ini kesadaran yang dimiliki agen menghasilkan bentuk perubahan dalam reproduksi sosial percaloan. Kesadaran para agen berhubungan secara langsung dengan konsekuensi tidak disengaja yang muncul dalam praktik sosial percaloan, yang selanjutnya membuat perubahan pada percaloan. Perubahan dalam percaloan yang ada di Desa Bendo terjadi beberapa kali sehingga penulis dapat membaginya dalam 3 fase percaloan yang akan dibahas secara rinci pada subbab selanjutnya.

5.3 Dinamika Percaloan Tenaga Kerja Industri di Desa Bendo

Percaloan tenaga kerja industri di Desa Bendo dimulai sejak tahun 2000 dan berlangsung sampai saat ini. Percaloan di Desa Bendo mulai terjadi sejak adanya penyimpangan yang dilakukan oleh Pemerintah Desa Bendo ketika

mendapatkan kesempatan merekomendasikan masyarakatnya untuk menjadi karyawan di perusahaan industri. Kesempatan itu muncul setelah adanya aksi protes terhadap perusahaan industri di PIEB yang dilakukan oleh masyarakat sekitar kawasan industri bersama pemerintah desa. Aksi protes tersebut terjadi pada tahun 1997, di mana dalam aksi tersebut tuntutan ditujukan pada perusahaan agar melibatkan masyarakat lokal dalam proses produksi, artinya masyarakat sekitar ingin terserap sebagai tenaga kerja. Hal tersebut dilakukan karena masyarakat sekitar termasuk masyarakat Desa Bendo kesulitan dalam mengakses kesempatan kerja yang tersedia pada perusahaan industri PIEB. Kesulitan yang diperoleh masyarakat sekitar tersebut disebabkan oleh kualifikasi tingkat pendidikan masyarakat yang rendah sehingga tidak sesuai dengan kualifikasi yang disyaratkan oleh perusahaan.

Kesulitan masyarakat dalam mengakses kesempatan kerja pada perusahaan industri di PIEB tersebut teratasi dengan adanya kesempatan merekomendasikan tenaga kerja yang diperoleh oleh pemerintah desa. Pemerintah desa sekitar termasuk Pemerintah Desa Bendo mempunyai kesempatan merekomendasikan masyarakatnya untuk bekerja pada perusahaan industri di PIEB. Rekomendasi masyarakat sekitar untuk bekerja di sektor industri tersebut dilakukan untuk mengutamakan tenaga kerja lokal dalam rekrutmen karyawan industri. Tenaga kerja lokal bisa terlibat dalam proses produksi yang dilakukan oleh perusahaan industri di PIEB dengan adanya rekomendasi dari pemerintah desa. Di Desa Bendo rekomendasi tersebut dilakukan oleh kepala desa bersama dengan karang taruna.

Kesempatan merekomendasikan masyarakat untuk bekerja di sektor industri yang diperoleh pemerintah desa dan karang taruna tersebut memposisikan mereka menjadi perantara dalam rekrutmen karyawan industri di PIEB. Sebagai Perantara Pemerintah Desa dan Karang Taruna Desa Bendo menjalankan perannya dengan baik sampai tahun 2000. Pada tahun 2000, setelah pergantian ketua karang taruna terjadilah penyimpangan dalam merekomendasikan tenaga kerja. Pemerintah Desa dan Karang Taruna Desa Bendo tidak hanya merekomendasikan masyarakatnya namun merekomendasikan tenaga kerja dari luar, selain itu mereka mengambil keuntungan dari tenaga kerja yang direkomendasikan dengan mengharuskan tenaga kerja untuk membayar. Hal ini selanjutnya menjadi titik tolak adanya percaloan tenaga kerja industri di Desa Bendo.

Percaloan tenaga kerja industri di Desa Bendo terus-menerus berlangsung sampai saat ini. Pada percaloan yang selama ini berjalan di Desa Bendo tersebut terdapat beberapa kali perubahan. Perubahan yang terjadi dalam percaloan tersebut melahirkan bentuk percaloan yang cukup berbeda. Hal ini selanjutnya membuat penulis membagi bentuk percaloan yang selama ini berjalan di Desa Bendo tersebut ke dalam 3 fase percaloan, berikut penjelasannya:



Gambar 3. Fase Percaloan
(Sumber: Olahan Data Penelitian)

5.3.1 Percaloan Fase I (Tahun 2000-2006)

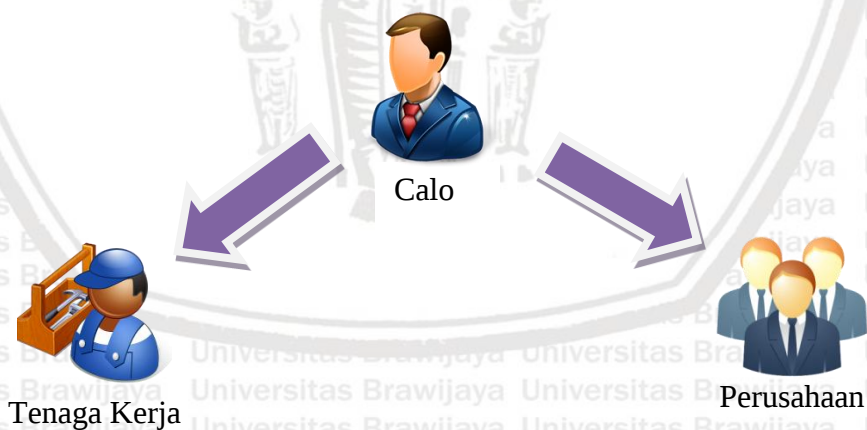
Percaloan pada fase ini merupakan percaloan pertama, yang terjadi pada tahun 2000-2006. Percaloan fase ini merupakan titik tolak berlangsungnya percaloan yang selama ini berjalan di Desa Bendo. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya percaloan pada fase ini terjadi karena adanya penyimpangan yang dilakukan oleh Pemerintah dan Karang Taruna Desa Bendo ketika mendapatkan kesempatan merekomendasikan masyarakatnya untuk menjadi karyawan di perusahaan industri. Dengan begitu, maka terlihat bahwa agen yang berperan sebagai calo dalam percaloan fase pertama adalah Pemerintah dan Karang Taruna Desa Bendo.

Dalam berjalannya percaloan, agen yang berperan sebagai calo kerap mengancam pihak perusahaan agar mereka mendapatkan kesempatan merekomendasikan tenaga kerja. Calo tidak segan-segan memberikan ancaman pada perusahaan jika perusahaan tidak menerima tenaga kerja yang direkomendasikan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Pak Agus "...dulu awal

masuk kepala desa pada dasarnya harus masuk, kalau tidak masuk kepala desa dan perangkatnya akan mendatangi perusahaan dengan marah-marah gayanya premanisme,...” [Wawancara dengan Pak Agus, pada Tanggal 30 Oktober 2016].

Selanjutnya, pada tenaga kerja yang akan direkomendasikan calo memintanya untuk membayar sejumlah uang di awal, artinya calo akan merekomendasikan tenaga kerja ketika tenaga kerja membayarkan sejumlah uang pada calo. Agar direkomendasikan oleh calo tenaga kerja harus membayar 1-5 juta per orang. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Pak Agus: “...kalau di itung-itung dalam angka jadi masing-masing orang entah itu masuk kerja atau tidak mereka sudah harus membayar entah satu, tiga sampai lima juta per orang...” [Wawancara dengan Pak Agus, pada Tanggal 30 Oktober 2016].

Pada percaloan fase I ini hubungan antar agen didominasi oleh calo, seperti yang terlihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4. Hubungan antar Agen pada Percaloan Fase I
(Sumber: Olahan Data Penelitian)

Keterangan:



Hubungan yang bersifat searah, laju perintah berasal dari calo, di mana calo menuntut tenaga kerja dan perusahaan mengikuti keinginannya dalam berjalannya percaloan.

Percaloan pada fase ini berjalan sesuai dengan kehendak calo. Perusahaan dan tenaga kerja yang akan direkomendasikan mengikuti aturan main yang dibuat oleh calo. Perusahaan kerap kali terpaksa harus menerima tenaga kerja yang direkomendasikan oleh calo. Selanjutnya, tenaga kerja yang akan direkomendasikan juga berkenan membayar sejumlah uang yang diminta oleh calo. Hal ini menunjukkan bahwa agen yang berperan sebagai calo pada fase I ini menggunakan kapasitas yang melekat pada dirinya yang berupa otoritas sebagai pemangku wewenang Pemerintahan desa. Dengan kapasitas yang dimiliki, agen yang berperan sebagai calo bisa memobilisasi agen lainnya untuk mengikuti kehendaknya.

Percaloan pada fase ini berjalan dengan baik ketika aktivitas yang dilakukan oleh masing-masing agen di atas terus-menerus dilakukan hingga berulang-ulang. Tidak hanya memunculkan keterulangan percaloan, aktivitas percaloan yang dilakukan oleh masing-masing agen tersebut juga memunculkan konsekuensi yang tidak disengaja. Konsekuensi tidak sengaja adalah kejadian-kejadian yang terjadi hanya jika masing-masing agen melakukan aktivitas percaloan namun kejadian tersebut di luar lingkup agen (Giddens, 2010).

Konsekuensi tidak disengaja yang muncul ketika aktivitas percaloan di atas dilakukan adalah berupa sikap tenaga kerja yang tidak Profesional dan perusahaan yang enggan menerima tenaga kerja lokal. Hal ini disebabkan oleh tertekannya tenaga kerja yang menggunakan jasa calo dan perusahaan. Tenaga kerja yang menggunakan jasa calo kerap tertekan karena keberadaan calo yang menuntut mereka untuk membayar. Keadaan tertekan yang dirasakan oleh tenaga kerja

mendorong mereka tidak profesional dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Pak Agus berikut:

“...kalau diberikan itu biasane masyarakat sekitar itu tingkat pendidikannya rendah, etikanya rendah, profesionalisme lah, njaluk pekerjaane mekso trus kerjone ora apik nyolongan pisan,, yo sak enak e dewe dia, yang lainnya kerja dia tidur, gitu,, semuanya, rata-rata,, rata-rata semuanya, diantaranya kalau ngumpul-ngumpul sama saya stress dia ini, wong sak durunge melbu yo mbayar, kerjo ngene iki dia pun sudah merasa sampek kerjo 2 tahun iki rung entuk opo-opo sik an,, gitu...”[Wawancara dengan Pak Agus, pada Tanggal 30 Oktober 2016].

Sikap tidak profesional di tempat kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja yang menggunakan jasa calo juga merugikan perusahaan, yang pada akhirnya memperparah tekanan yang dialami oleh perusahaan. Keadaan tertekan yang dialami oleh perusahaan dapat dilihat dari keberadaan perusahaan yang tidak dapat melakukan rekrutmen yang sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan, di mana perusahaan terpaksa menerima tenaga kerja yang direkomendasikan calo yang kerap kali tidak profesional dalam bekerja. Hal ini tentunya tidak sesuai dengan sistem kerja perusahaan dan sangat merugikan. Kondisi tertekan yang dialami oleh perusahaan ini membuat mereka tidak percaya pada masyarakat Desa Bendo terlebih Pemerintah Desa Bendo. Hal ini selanjutnya mendorong perusahaan menolak memberikan kesempatan pada pemerintah Desa Bendo, dan mereka juga lebih memilih tenaga kerja dari luar dibandingkan masyarakat Desa Bendo.

Konsekuensi tidak disengaja yang muncul akibat aktivitas percaloan tersebut bersifat timbal-balik sehingga memunculkan hubungan yang tidak baik antara perusahaan dengan tenaga kerja pada khususnya dan masyarakat Desa Bendo pada umumnya. Perusahaan yang enggan menerima tenaga kerja dari

masyarakat Desa Bendo membuat masyarakat Desa Bendo kesulitan untuk mengakses kesempatan kerja di sektor industri. Hal ini selanjutnya memunculkan bentuk protes masyarakat terhadap perusahaan. Aksi protes tersebut dilakukan pada tahun 2006, tuntutan masyarakat pada perusahaan berupa permintaan agar mereka diterima kerja, artinya masyarakat Desa Bendo meminta kemudahan dalam mengakses kesempatan kerja pada perusahaan yang ada di PIEB. Namun sayangnya perusahaan menolak tuntutan masyarakat tersebut, perusahaan enggan menerima tenaga kerja lokal jika sikap tenaga kerja yang kerap tidak profesional belum berubah. Dengan begitu pada akhirnya ditemukan jalan keluar di mana terdapat penengah antara perusahaan dengan masyarakat, penengah tersebut adalah Pak Agus. Pak Agus menjadi jaminan pada perusahaan agar perusahaan berkenan kembali menerima tenaga kerja lokal dalam rekrutmen karyawan.

Dalam menyelesaikan masalah tersebut Pak Agus memberikan pembekalan dan pelatihan pada masyarakat guna membentuk kembali pemahaman masyarakat mengenai keberadaan perusahaan yang selanjutnya dapat mengubah sikap masyarakat terhadap perusahaan. Keberadaan Pak Agus sebagai penengah dalam memperbaiki hubungan perusahaan dengan masyarakat ini selanjutnya memunculkan bentuk percaloan yang berbeda yang akan dijelaskan pada sub bab selanjutnya.

5.3.2 Percaloan Fase II (Tahun 2006-2013)

Percaloan pada fase II ini dimulai sejak pertengahan tahun 2006. Agen yang berperan sebagai calo pada fase ini adalah Pak Agus yang merupakan salah

satu tokoh masyarakat di Desa Bendo. Sesuai dengan penjelasan sebelumnya Pak Agus merupakan tokoh masyarakat yang terpilih untuk menengahi masalah antara perusahaan yang enggan menerima tenaga kerja lokal dan tenaga kerja lokal yang kerap tidak profesional dalam bekerja. Sebagai penengah beliau mendapatkan kepercayaan dari perusahaan sehingga mempunyai kesempatan merekomendasikan tenaga kerja lokal.

Kesempatan merekomendasikan tenaga kerja lokal tersebut dimanfaatkannya untuk membuka sebuah jasa penyaluran tenaga kerja industri. Calo mendapatkan kepercayaan dari perusahaan-perusahaan industri di PIEB sebagai penyalur tenaga kerja lokal. Terdapat beberapa perusahaan industri yang bekerja sama dengan Pak Agus dalam memperoleh tenaga kerja. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Pak Ramli: "...dari dulu tenaga kerja dimanagemen i oleh yusuf, yusuf dapat *fee management* dari perusahaan, kerja sama dengan perusahaan,..." [Wawancara dengan Pak Ramli pada Tanggal 19 November 2016]. Pernyataan Pak Ramli tersebut didukung oleh pernyataan Pak Januar yang merupakan karyawan HRD pada salah satu perusahaan industri di PIEB berikut ini:

"...kita ada kerja sama dengan pondok pesantren yang dekat dengan sini, nah itu terkadang ada beberapa orang yang melamar pekerjaan ke pondok tersebut dan didistribusikan pada beberapa perusahaan di PIEB salah satunya ke sini, nah kita pernah ikut,, ikut maksudnya ditawarkan juga karyawan dari situ ya tetep kita lakukan tes..."[Wawancara dengan Pak Januar pada Tanggal 26 Oktober 2016].

Pak Januar menjelaskan bahwa perusahaan tempat beliau bekerja pernah bekerja sama dengan calo pada fase II ini. Calo pada fase ini merupakan pengasuh pondok pesantren, yaitu Pondok Pesantren Daar Salam. Sebagai pengasuh Pondok

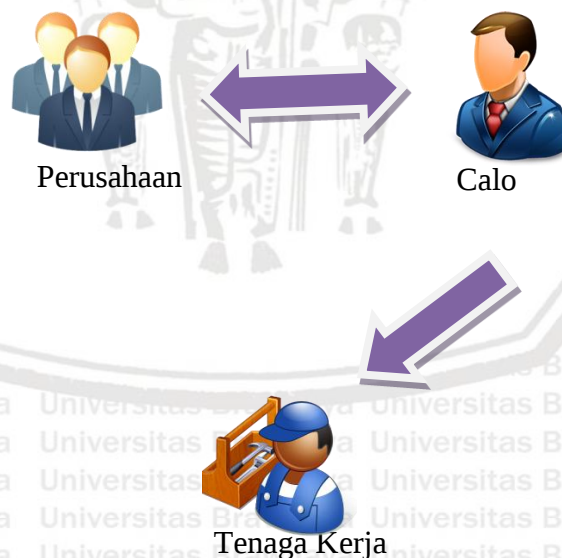
Pesantren Daar Salam, calo memanfaatkan Koperasi Daar Salam (KPDS) sebagai kantor untuk menjalankan praktik percaloannya. KPDS tersebut berlokasi di kawasan industri PIEB. Dalam percaloan fase II ini agen yang berperan sebagai calo berusaha meningkatkan profesionalitas masyarakat dengan memberikan pembekalan dan pelatihan pada calon tenaga kerja yang akan direkomendasikan. Pembekalan dilakukan dengan memaparkan pentingnya mematuhi peraturan perusahaan pada masyarakat yang bekerja di perusahaan industri. Sedangkan untuk pelatihan dilakukan untuk melatih calon tenaga kerja dalam menghadapi tahap seleksi di perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Pak Agus berikut:

“.. kalau saya dalam rangka mempersiapkan katakan saja profesionalisme bagi calon karyawan masyarakat di sekitar sini bekerja itu pastinya ada pembekalan, pertama tentang etika, bagaimana tentang seragam, trus bergaul di perusahaan bersama karyawan, pemberitahuan tentang pakai etika-etika peraturan perusahaan kayak misale ketemu pimpinan yang hormat kayak gitu itu semua ada, nah terus juga termasuk pengenalan-pengenalan sederhana tentang hukum-hukum ketenagakerjaan,”
[Wawancara dengan Pak Agus, pada Tanggal 30 Oktober 2016]

Tenaga kerja yang hendak menggunakan jasa calo pada fase II ini datang ke KPDS dengan membawa surat lamaran pekerjaan. Selanjutnya, agen yang berperan sebagai calo akan memasukkan surat lamaran pekerjaan tersebut pada perusahaan yang sedang membuka lowongan pekerjaan. Perusahaan industri yang menerima surat lamaran dari tenaga kerja yang direkomendasikan calo dapat menerima atau menolak tenaga kerja tersebut sesuai dengan pertimbangan mereka dalam seleksi karyawan. Pada fase ini cara yang digunakan agen yang berperan sebagai calo dalam menjalin hubungan dengan perusahaan tidak menggunakan ancaman melainkan dengan cara negosiasi. Dengan begitu, perusahaan tidak harus

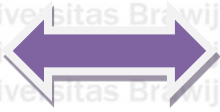
menerima tenaga kerja yang direkomendasikan, namun mereka mempermudah tenaga kerja yang direkomendasikan tersebut dengan menurunkan standar kualifikasi pada tahap seleksi karyawan. Setelah diterima kerja, tenaga kerja yang menggunakan jasa calo menjadi tanggung jawab calo, di mana calo turut campur tangan dalam hubungan kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan.

Percaloan pada fase II ini berjalan sesuai dengan kehendak calo dan perusahaan. kapasitas calo dan perusahaan bersifat timbal-balik saling mempengaruhi. Selanjutnya, kapasitas calo dan perusahaan tersebut menggerakkan agen yang berperan sebagai tenaga kerja. Pada perjalanannya hubungan antar agen yang tercipta pada percaloan fase II ini seperti yang terlihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 5. Hubungan antar Agen pada Percaloan Fase II
(Sumber: Olahan Data Penelitian)

Keterangan:



: Hubungan dua arah atau timbal balik antara calo dengan perusahaan, dalam hubungan calo dan perusahaan terdapat upaya negosiasi, namun pengaruh yang lebih besar dimiliki oleh perusahaan



: Hubungan satu arah antara calo dengan tenaga kerja, di mana calo menuntut tenaga kerja untuk mengikuti keinginannya dalam berjalannya percaloan.

Kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan kepada calo membuat calo mendapatkan kesempatan merekomendasikan tenaga kerja lokal. Hal ini selanjutnya membuat calo mengikuti aturan main yang diberikan oleh perusahaan dalam menjalankan perannya. Sese kali calo melakukan negosiasi untuk menyesuaikan kondisi masyarakat sekitar dengan aturan perusahaan, namun calo lebih sering mengikuti kemauan dari perusahaan. Agen yang berperan sebagai calo pada fase ini bertindak seperti kaki tangan perusahaan. Tenaga kerja selalu menganggap calo sebagai pihak yang bisa meningkatkan peluang kerja bagi mereka. Oleh karena itu, tenaga kerja dalam percaloan fase II ini selalu mengikuti aturan main calo yang telah disesuaikan dengan aturan main perusahaan. Hal ini selanjutnya membuat posisi perusahaan dan calo sebagai perantara dianggap lebih dominan dari tenaga kerja dan masyarakat Desa Bendo pada umumnya.

Agen yang berperan sebagai calo dalam percaloan fase II ini mengambil keuntungan dengan cara mengelola fasilitas kerja tenaga kerja yang direkomendasikan. Pengelolaan fasilitas kerja yang dilakukan oleh calo tersebut serupa dengan *outsourcing*. Calo mengambil keuntungan dari jaminan kerja karyawan yang dibayarkan oleh perusahaan terhadap tenaga kerja yang direkomendasikan calo. Seiring berjalannya waktu, pengambilan keuntungan yang

dilakukan oleh agen yang berperan sebagai calo dalam percaloan fase II ini memunculkan konsekuensi tidak disengaja berupa hilangnya kepercayaan tenaga kerja yang direkomendasikan dan masyarakat Desa Bendo pada umumnya, agen yang berperan sebagai calo mendapatkan tuduhan melakukan penyalahgunaan dalam pengelolaan fasilitas karyawan. Hal ini selanjutnya membuat percaloan fase II ini berakhir. Percaloan ini berakhir pada tahun 2013. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Pak Ramli berikut:

“Aaa KPDS, kerjo podo bayar seje hahaha, jadi KPDS itu bubar sekarang, sudah bubar, KPDS itu pemiliknya adalah saudara sepupu saya Pak Agus kalau kata orang tapi karena saya saudara sepupu yusuf kata saya, itu yusuf sudah bubar semenjak tahun 2013 dia kena kasus, kasusnya itu adalah masalah rekrutmen tenaga kerja,...” [Wawancara dengan Pak Ramli pada Tanggal 19 November 2016].

“...uang HR-an karyawan dan uang tabungan karyawan termasuk uang apa namanya? Jamsosteknya karyawan tidak dibayarkan itu hancurnya yusuf,...” [Wawancara dengan Pak Ramli pada Tanggal 19 November 2016].

Pernyataan Pak Ramli diperkuat oleh pernyataan Bu Sriyani berikut:

“...*Adek lah ambu setiah ruah, abit lah se ambu, molaen kisruh anoh juah le korupsi juah le, sabbeneh jeh melaluin juah Pak Agus juah anoh apalah nyamanah ,,,? KPDS sabeneh, setiah tadek lah, adek KPDS tutuplah,...*” (“...Tidak ada itu sekarang sudah berhenti, sudah lama berhentinya, mulai kisruh itu lo yang korupsi, dulu itu melalui Pak Agus apa ya namanya??? KPDS dulu, sekarang tidak ada lagi, tidak ada KPDS tutup,...”) [Wawancara dengan Bu Sriyani pada Tanggal 21 November 2016].

5.3.3 Percaloan Fase III (Tahun 2014-Sekarang)

Percaloan pada fase III ini dimulai sejak tahun 2014. Percaloan pada fase ini terjadi karena kembalinya kesempatan Pemerintah Desa Bendo untuk merekomendasikan masyarakatnya bekerja di sektor industri. Kesempatan tersebut didapatkan kembali setelah hilangnya kepercayaan perusahaan terhadap

pemerintah desa pada tahun 2006. Pergantian Kepala desa pada tahun 2014 menjadi titik tolak munculnya kesempatan pemerintah desa merekomendasikan masyarakatnya. Pada tahun 2014 tersebut terjadi perubahan struktur pemerintahan desa secara keseluruhan. Begitu juga dengan Karang Taruna, terjadi perubahan pada struktur kepengurusan karang taruna, pada saat itu ditetapkan ketua karang taruna baru dan susunan pengurus baru. Hal tersebut kemudian membuat pemerintah bersama karang taruna berupaya menjalin kembali hubungan atau “kerjasama” dengan perusahaan industri.

Upaya menjalin hubungan dengan perusahaan industri dimulai dengan negosiasi pertama oleh karang taruna, di mana 3 pengurus karang taruna yang aktif mendatangi perusahaan industri secara langsung. Selanjutnya, pertemuan kedua dengan perusahaan dilakukan oleh 3 pengurus karang taruna ditambah kepala desa dan wakil ketua BPD. Kedua pertemuan tersebut dilakukan untuk membangun suatu kesepakatan dengan pihak perusahaan. adapun kesepakatan yang dibangun tersebut berupa pengelolaan limbah yang masih bernilai ekonomis dan kesempatan untuk merekomendasikan tenaga kerja dalam rekrutmen karyawan. Kesepakatan tersebut dibangun dengan perusahaan industri yang menempati lahan Desa Bendo. Dari 43 perusahaan terdapat 4 perusahaan yang sulit untuk diajak kerjasama khususnya dalam hal menerima rekomendasi tenaga kerja lokal, diantaranya yaitu PT.YMPI, PT. Henkel, PT. King jim, PT. Innios Silicas.

Agen yang berperan sebagai calo pada percaloan fase III ini adalah Kepala Desa dan PTPKD. Seperti yang telah dijelaskan pada bab IV mengenai

Pemerintah Desa Bendo, keberadaan Kepala Desa dan PTPKD mempunyai peran yang besar dalam berjalannya pemerintahan desa, terlebih dalam kaitannya hubungan dengan perusahaan, yaitu dalam hal kesempatan merekomendasikan tenaga kerja. Rekomendasi tenaga kerja tersebut sepenuhnya dilakukan oleh Kepala Desa dan PTPKD (Pelaksana Teknis Pengelolaan Keuangan Desa) yang juga merangkap jabatan sebagai sekretaris umum Karang Taruna. Terdapat pembagian tugas antar agen yang berperan sebagai calo dalam percaloan fase III ini. Dimana Kepala Desa bertugas menemui pencari kerja atau masyarakat yang ingin mendapatkan pekerjaan di sektor industri. Sedangkan, PTPKD bertugas menghubungi pihak perusahaan industri di PIEB untuk informasi mengenai kesempatan kerja yang tersedia.

Jika ingin direkomendasikan oleh kepala desa dan/atau PTPKD pencari tenaga kerja harus bertemu dengan kepala desa. Tenaga kerja datang kepada kepala desa untuk mengumpulkan surat lamaran pekerjaan. Pada saat mengumpulkan surat lamaran, kolom alamat perusahaan yang dituju dibiarkan kosong, karena mereka masih belum mengetahui perusahaan industri yang membuka lowongan kerja. Selain datang dengan membawa surat lamaran pekerjaan, pada tahap ini juga bisa dilakukan tanpa membawa surat lamaran, pencari kerja datang minta tolong kepada kepala desa untuk mencari tenaga kerja.

PTPKD bertugas menjaga hubungan baik dengan pimpinan perusahaan-perusahaan industri di PIEB, mereka berkomunikasi melalui telepon dan/atau media sosial. Hal tersebut ditujukan untuk mencari informasi mengenai lowongan

pekerjaan yang tersedia. Setelah mendapatkan informasi mengenai kesempatan kerja yang tersedia, PTPKD menyerahkan surat lamaran yang telah terkumpul di kepala desa pada perusahaan yang menyediakan kesempatan kerja. Surat lamaran tersebut disertai dengan tanda berupa stempel karang taruna dan tanda tangan PTPKD. Hal ini ditujukan untuk menandai bahwa surat lamaran tersebut mendapatkan rekomendasi dari calo. Surat lamaran yang masuk ke perusahaan dengan tanda rekomendasi dari calo sudah dapat dipastikan mendapat panggilan untuk tahap seleksi.

Tenaga kerja yang direkomendasikan mendapatkan panggilan dari perusahaan untuk seleksi yang berupa tes tulis dan wawancara. Namun ada/tidaknya seleksi tersebut tergantung pada perusahaan industri yang sedang melakukan rekrutmen. Jika terdapat seleksi, seleksi tersebut menjadi suatu keharusan untuk diikuti oleh pencari kerja meskipun seleksi tersebut hanya digunakan untuk formalitas saja. Pencari kerja yang mendapatkan rekomendasi dari calo sudah dapat dipastikan menjadi karyawan (diterima kerja), kecuali pada beberapa perusahaan yang sulit untuk bekerja sama yaitu PT.YMPI, PT. Henkel, PT. King jim, PT. PQ Silicas.

Sebelum masuk kerja, tenaga kerja yang direkomendasikan kepala desa mendapatkan penjelasan dari calo mengenai hal-hal yang harus dipatuhi. Ketika diterima kerja, pekerja dituntut untuk Profesional dalam bekerja dan tidak melakukan hal-hal yang bertentangan dengan perusahaan.

“....sebelum mereka masuk ke perusahaan kita istilahnya ada technical meeting, technical meeting itu istilahnya kesepakatan bersama jadi satu kesepakatannya saya siap akan menjaga nama baik saya dan nama baik Desa Bendo, yang kedua ketika saya ada masalah dengan perusahaan

maka keputusan karang taruna adalah keputusan mutlak.” [Wawancara dengan Pak Ramli pada Tanggal 19 November 2016].

Berdasarkan pernyataan di atas terlihat bahwa calo bertanggung jawab atas pekerja yang direkomendasikan, yaitu pekerja yang diterima kerja melalui mereka. Pekerja yang masuk melalui calo mempunyai beberapa perbedaan dengan pekerja lainnya. Calo turut campur tangan dalam hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan. Mereka mempunyai wewenang memberhentikan karyawan, jika pekerja yang masuk melalui calo mempunyai masalah dengan perusahaan.

Sewaktu-waktu pekerja bisa diberhentikan meskipun kontrak kerja belum habis. Jika diberhentikan sebelum kontrak kerja habis, pekerja tidak bisa menuntut pihak perusahaan. Hal tersebut sudah menjadi konsekuensi dari ketentuan yang disyaratkan oleh calo terhadap pekerja yang direkomendasikan.

Percaloan pada fase III ini berjalan dengan cara adanya dominasi dari calo, seperti yang terlihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 6. Hubungan antar Agen pada Percaloan Fase III
(Sumber: Olahan Data Penelitian)

Keterangan:

 : Hubungan dua arah atau timbal balik antara calo dengan perusahaan, dalam hubungan calo dan perusahaan terdapat upaya negosiasi, namun pengaruh yang lebih besar dimiliki oleh calo.



Hubungan satu arah antara calo dengan tenaga kerja, di mana : calo menuntut tenaga kerja untuk mengikuti keinginannya dalam berjalannya percaloan.

Hubungan antara agen yang berperan sebagai calo dengan perusahaan bersifat timbal balik. Di mana calo kerap meminta kesempatan merekomendasikan masyarakatnya dan berkenan mengikuti aturan main perusahaan. Dengan begitu, maka aturan main dalam percaloan fase ini merupakan hasil dari kesepakatan antara calo dengan perusahaan. Seperti halnya pada fase-fase sebelumnya tenaga kerja selalu mengikuti aturan main yang disediakan oleh calo. Namun belajar dari percaloan pada fase sebelumnya agen yang berperan sebagai calo pada fase ini mengambil keuntungan dengan cara yang berbeda.

Dibandingkan dengan percaloan pada fase-fase sebelumnya, percaloan ini mempunyai bentuk percaloan yang berbeda dari sebelumnya. Hal yang paling membedakan terlihat dari cara pengambilan keuntungan. Dalam percaloan ini agen yang berperan sebagai calo tidak mengambil keuntungan dari pekerja yang direkomendasikan, karena pada beberapa perusahaan industri mereka hanya terlibat dalam hubungan kerja. Pengambilan keuntungan dalam percaloan ini dilakukan pada kerjasama dengan perusahaan PT. Duppont bagian *labeling*. Calo mempunyai kesepakatan dengan perusahaan tersebut dalam mengelola buruh harian lepas, di mana kerja sama tersebut atas nama karang taruna. Calo mengambil keuntungan sebesar 40% dari upah pekerja. Keuntungan yang diambil telah diketahui oleh pekerja, karena sebelum masuk kerja mereka yang

direkomendasikan pada PT. Duppont telah mendapatkan informasi mengenai upah yang ditawarkan.

5.4 Pola Reproduksi Sosial Percaloan Tenaga Kerja Industri di Desa Bendo

Keterulangan percaloan tenaga kerja industri di Desa Bendo berlangsung sampai saat ini. Hal ini kemudian membuat percaloan tenaga kerja industri yang ada di Desa Bendo tersebut sudah menjadi bagian dari rekrutmen karyawan industri di PIEB. Percaloan tenaga kerja industri tersebut dimulai sejak tahun 2000. Sampai saat ini percaloan tersebut telah mengalami beberapa kali perubahan, sehingga dalam perkembangannya percaloan tersebut dapat dibagi menjadi 3 fase seperti yang telah dijelaskan di atas.

Pada setiap fase, terdapat bentuk percaloan yang berbeda-beda. Perbedaan bentuk percaloan pada setiap fase tersebut memperlihatkan suatu bentuk de-rutinisasi percaloan. De-rutinisasi percaloan yang dimaksud di sini adalah perubahan pada aktivitas percaloan yang disebabkan oleh perubahan aturan main dalam percaloan. Sebagai praktik sosial, percaloan tersebut mengandaikan struktur yang berupa perangkat aturan percaloan yang memungkinkan dilakukannya percaloan oleh para agen. Aturan tersebut berupa aturan tidak tertulis yang diyakini oleh para agen dan masyarakat Desa Bendo pada umumnya.

Ketika terlibat dalam percaloan para agen sama-sama mengetahui aturan percaloan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagai struktur aturan tersebut bersifat objektif. Sesuai dengan pandangan Giddens, objektivitas struktur yang dimaksud tersebut adalah melekatnya aturan pada praktik percaloan, karena aturan percaloan berada pada jejak ingatan agen dan terwujud dalam aktivitas-aktivitas percaloan

yang dilakukan oleh para agen. Struktur oleh Giddens dibedakan dalam 3 gugus besar, yaitu struktur signifikasi (menyangkut simbolik, pemaknaan, penyebutan dan wacana), dominasi (menyangkut penguasaan), dan legitimasi (menyangkut peraturan normatif). 3 gugus struktur tersebut saling berhubungan serta berkaitan langsung dengan aktivitas percaloan yang dilakukan oleh para agen. Keterkaitan antara 3 gugus struktur dengan aktivitas percaloan merupakan bentuk hubungan dualitas antara struktur dan agen.

Hubungan dualitas struktur dan agen tersebut terjadi ketika keberadaan struktur dalam percaloan menjadi hasil sekaligus sarana yang memungkinkan dilakukannya aktivitas percaloan. Aktivitas percaloan yang dilakukan oleh masing-masing agen membentuk ulang percaloan tenaga kerja industri di Desa Bendo. Hal tersebut sesuai dengan pandangan Giddens yang melihat dualitas struktur dan agen tersebut menjadi landasan utama bagi keterulangan-keterulangan dalam reproduksi sosial.

Reproduksi sosial percaloan tenaga kerja industri di Desa Bendo tersebut merupakan proses pembentukan sistem percaloan yang sedang berjalan. Reproduksi sosial percaloan tenaga kerja industri berlangsung dalam dualitas struktur dan agen, yaitu dalam keterkaitan 3 gugus struktur percaloan dengan praktiknya yang dihubungkan oleh modalitas. Analisis dualitas struktur dan agen tersebut akan dilakukan pada setiap fase percaloan, dengan begitu terlihat pola reproduksi sosial percaloan yang selama ini terjadi di Desa Bendo.

5.4.1 Reproduksi Sosial Percaloan Fase I

Penyimpangan yang dilakukan oleh Pemerintah Desa dan Karang Taruna Desa Bendo dalam kesempatan merekomendasikan tenaga kerja lokal menjadi titik tolak terjadinya percaloan fase I. Hal ini menunjukkan bahwa dalam percaloan fase I ini Pemerintah Desa dan Karang Taruna Desa Bendo yang bertindak sebagai calo melakukan penguasaan dalam berjalannya percaloan ini.

Penguasaan yang dilakukan oleh agen yang berperan sebagai calo tersebut berupa penguasaan otoritatif dan penguasaan alokatif. Penguasaan otoritatif dilakukan pada perusahaan dan tenaga kerja yang menggunakan jasanya. Dalam melakukan penguasaan otoritatif pada perusahaan dan tenaga kerja, calo memanfaatkan otoritasnya sebagai pemangku wewenang pemerintahan di Desa Bendo.

Penguasaan otoritatif yang dilakukan pada perusahaan dilakukan dengan memaksa perusahaan untuk memberikan kesempatan merekomendasikan tenaga kerja. Dalam meminta kesempatan merekomendasikan tenaga kerja tersebut calo kerap kali mengancam perusahaan. Kesempatan merekomendasikan tenaga kerja yang diperoleh oleh calo tersebut merupakan kesempatan kerja di sektor industri untuk masyarakat Desa Bendo. Kesempatan kerja tersebut dikuasai oleh calo setelah mereka mendapatkan kesempatan merekomendasikan tenaga kerja. Penguasaan calo atas kesempatan kerja yang disediakan oleh perusahaan terhadap warganya tersebut merupakan penguasaan alokatif. Dengan begitu maka dapat dikatakan bahwa calo dapat melakukan penguasaan alokatif atas kesempatan kerja setelah ia melakukan penguasaan otoritaif terhadap perusahaan.

Penguasaan alokatif atas kesempatan kerja yang dilakukan oleh calo tersebut selanjutnya membentuk penguasaan otoritatif calo terhadap tenaga kerja yang menggunakan jasanya. Keinginan tenaga kerja untuk bekerja di sektor industri dengan cara direkomendasikan oleh calo membuat mereka mengikuti kehendak calo. Ketika calo meminta tenaga kerja untuk mengeluarkan sejumlah uang sebagai persyaratan agar bisa direkomendasikan, tenaga kerja tidak pernah menolak karena keinginannya untuk bekerja di sektor industri. Hal ini menunjukkan penguasaan otoritatif yang dilakukan oleh calo terhadap tenaga kerja.

Penguasaan otoritatif dan alokatif yang dilakukan oleh calo tersebut didasari oleh prinsip penguasaan yang berupa hubungan asimetris dalam percaloan. Pada tataran struktur, hubungan asimetris dalam percaloan tersebut merupakan struktur dominasi. Struktur dominasi dalam percaloan fase I ini tidak hanya menjadi prinsip atas penguasaan yang dilakukan oleh calo, melainkan juga menjadi hasil dari praktik penguasaan yang dilakukan oleh calo. Ketika praktik penguasaan dilakukan secara berulang-ulang maka struktur dominasi dalam percaloan fase I ini semakin kokoh.

Hubungan asimetris dalam percaloan yang dimaksud adalah hubungan antar agen yang bersifat hirarki. Pada percaloan fase I ini calo menjadi agen sentral yang secara dominan mengatur agen yang lain. Hal tersebut terlihat dari kondisi percaloan fase I ini yang berjalan sesuai dengan kehendak calo. Calo yang mengatur tenaga kerja dan perusahaan dalam percaloan ini. Hal ini selanjutnya

membentuk wacana yang berkembang pada masyarakat Desa Bendo pada umumnya.

Bagi masyarakat Desa Bendo, percaloan yang ada dirasa perlu dalam upaya memperoleh pekerjaan di sektor industri. Hal tersebut berkaitan dengan peluang kerja yang diperoleh masyarakat Desa Bendo. Peluang diterima kerja di perusahaan industri di PIEB bagi masyarakat Desa Bendo sama halnya dengan pencari kerja pada umumnya. Namun, terjadi hal yang berbeda jika ada pihak ketiga atau calo yang merekomendasikan.

Jika bukan karena percaloan, masyarakat Desa Bendo tidak mendapatkan perlakuan khusus dari perusahaan industri di PIEB pada umumnya, karena masyarakat Desa Bendo tidak diutamakan dalam rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh perusahaan. Percaloan di Desa Bendo sudah menjadi rahasia umum yang diketahui oleh masyarakat Desa Bendo pada umumnya. Pada tataran struktur signifikasi calo dianggap sebagai pilihan utama dalam upaya masyarakat Desa Bendo untuk memperoleh pekerjaan di sektor industri. Dikatakan sebagai pilihan utama adalah karena keberadaan percaloan sudah menjadi hal yang diperlukan dalam upaya memperoleh pekerjaan di sektor industri. Hal tersebut berkaitan dengan pengetahuan masyarakat Desa Bendo terhadap peluang kerja di sektor industri.

Masyarakat Desa Bendo mempunyai bingkai interpretasi terhadap keberadaan percaloan. “Skema interpretatif” adalah cara-cara penjenisan (*typification*) yang tersimpan dalam gudang pengetahuan para aktor, dan diterapkan secara refleksif ketika melangsungkan komunikasi (Giddens, 2010, p.

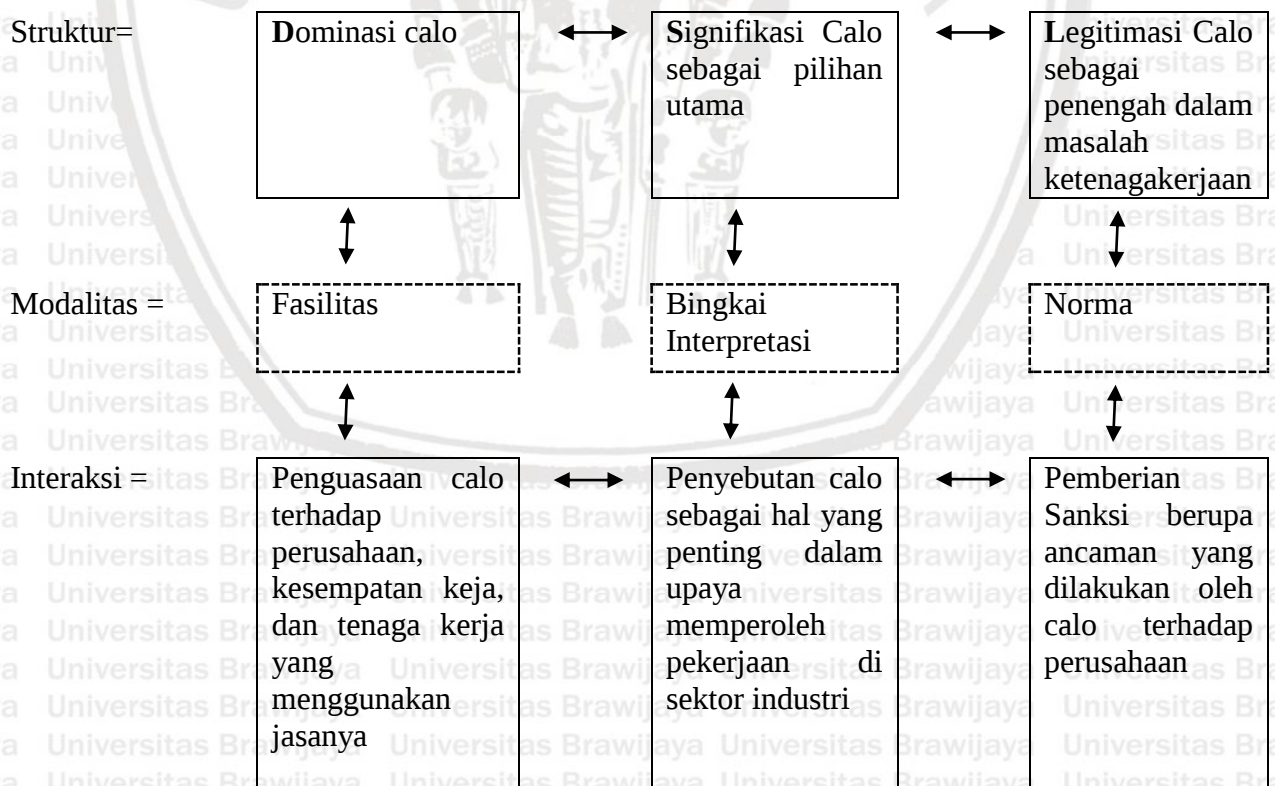
47). Masyarakat Desa Bendo pada umumnya mempunyai pengetahuan yang sama berkaitan dengan peluang kerja di sektor industri. Menurut masyarakat Desa Bendo peluang kerja di sektor industri sangatlah kecil. Masyarakat Desa Bendo kesulitan untuk diterima kerja dengan melamar kerja seperti biasanya. Sebagai modalitas, bingkai interpretasi tersebut dimanfaatkan oleh agen untuk menciptakan interaksi, namun pada saat yang sama juga menjadi sarana untuk mereproduksi komponen-komponen struktural sistem interaksi yang berupa signifikasi calo sebagai hal yang utama.

Bagi tenaga kerja yang menggunakan jasa calo dan masyarakat Desa Bendo pada umumnya percaloan dipandang sebagai hal yang penting dari sisi keuntungan yang dapat diperoleh. Keuntungan yang diperoleh berupa semakin besarnya peluang kerja untuk mendapatkan pekerjaan. Hal tersebut terlihat dari berkembangnya wacana pada masyarakat Desa Bendo yang berkaitan dengan upaya dalam memperoleh pekerjaan di sektor industri yaitu “akan mudah untuk mendapatkan pekerjaan di pabrik jika ada yang merekomendasikan” –jika mereka melalui proses melamar seperti biasanya mereka akan kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan di sektor industri. Sesuai dengan pernyataan Bu Sriyani berikut: “...*mon adek sing ngibeh lakuh sulit kiah*” (“kalau tidak ada yang membawa memang sulit juga”) [Wawancara dengan Bu Sriyani pada Tanggal 21 November 2016].

Signifikasi calo sebagai pilihan utama membentuk legitimasi calo sebagai penengah dalam masalah ketenagakerjaan. Pada percaloan fase I ini tenaga kerja yang menggunakan jasa calo kerap datang pada calo ketika terjadi masalah dalam

hubungan kerja dengan perusahaan. Calo dianggap sebagai penengah yang bisa menyelesaikan masalah tersebut. Dalam menyelesaikan masalah calo kerap memberikan ancaman kepada perusahaan, tanpa mencari tahu duduk permasalahan secara menyeluruh calo meminta perusahaan untuk menghentikan kasus dan memaafkan tenaga kerja. Calo kerap mengancam perusahaan jika masih mau membawa kasus atau masalah dengan tenaga kerja pada pihak yang berwajib.

Penyelesaian masalah ketenagakerjaan dengan mengancam perusahaan tersebut didasari oleh prinsip legitimasi calo sebagai penengah. Pada tataran struktur legitimasi tersebut tidak hanya sebagai aturan atau norma praktik penyelesaian masalah, melainkan juga termasuk hasil yang semakin kokoh dengan adanya praktik penyelesaian masalah.



Gambar 7. Skema Dualitas Struktur pada Reproduksi Sosial Percaloan Fase

I
(Sumber: Olahan Data Penelitian)

5.4.2 Reproduksi Sosial Percaloan Fase II

Keberadaan Pak Agus yang berposisi sebagai penengah dalam mengatasi masalah yang terjadi antara perusahaan dengan masyarakat Desa Bendo menjadikannya sebagai tokoh masyarakat yang penting pada saat itu. Dalam menyelesaikan masalah antara perusahaan dengan masyarakat Pak Agus mencoba meningkatkan profesionalitas masyarakat guna membangun kepercayaan pihak perusahaan. Hal yang pertama dilakukan oleh Pak Agus adalah memberikan pembekalan dan pelatihan pada masyarakat yang ingin bekerja di sektor industri. Selanjutnya, Pak Agus mendapat kepercayaan dari perusahaan karena dianggap berhasil menengahi masalah. Kepercayaan yang diterima Pak Agus ini selanjutnya memberikan legitimasi padanya sebagai penengah dalam masalah ketenagakerjaan.

Pak Agus mendapatkan kesempatan merekomendasikan tenaga kerja lokal. Perusahaan-perusahaan industri di PIEB kerap kali meminta Pak Agus untuk mencarikan tenaga kerja. Dalam praktiknya Pak Agus bertindak seperti kaki tangan perusahaan dalam rekrutmen karyawan. Namun dalam hubungan antara Pak Agus dengan perusahaan itu tidak diikat oleh kontrak tertulis, artinya pelaksanaan rekrutmen yang melibatkan Pak Agus tersebut hanya didasarkan atas kepercayaan. Hal ini selanjutnya dimanfaatkan oleh Pak Agus untuk melakukan percaloan tenaga kerja industri. Dengan begitu, maka dapat dikatakan bahwa legitimasi sebagai penengah yang diperoleh Pak Agus (calo) saat menengahi

masalah antara perusahaan dengan masyarakat tersebut menjadi titik tolak terjadinya percaloan fase II.

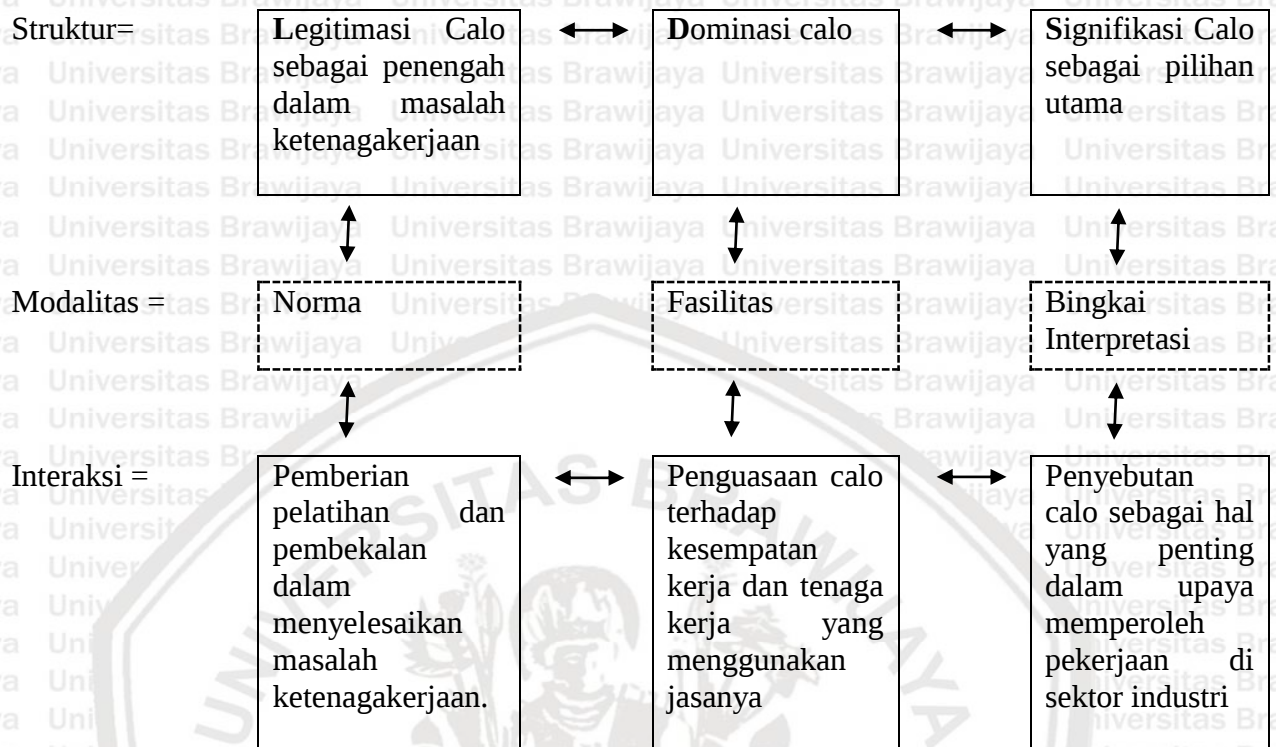
Pada tataran struktur legitimasi calo sebagai penengah dalam masalah ketenagakerjaan tersebut menjadi prinsip bagi calo dalam melakukan pembekalan dan pelatihan untuk menyelesaikan masalah. Namun selain menjadi prinsip struktur legitimasi calo sebagai penengah tersebut juga merupakan sedimentasi hasil perulangan aktivitas penyelesaian masalah yang dilakukan oleh calo. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, penyelesaian masalah yang dilakukan oleh calo membuat Ia terlibat dalam rekrutmen karyawan.

Ketika terlibat dalam rekrutmen karyawan calo menguasai kesempatan kerja yang tersedia. Hal tersebut merupakan bentuk penguasaan calo yang berupa penguasaan alokatif. Selanjutnya, penguasaan alokatif yang dilakukan calo tersebut memunculkan penguasaan lain yang berupa penguasaan otoritatif. Penguasaan otoritatif dilakukan calo terhadap tenaga kerja. Tenaga kerja yang menggunakan jasa calo selalu menerima apa yang disyaratkan oleh calo agar mereka bisa direkomendasikan oleh calo. Hal ini dilakukan karena mereka ingin mendapatkan pekerjaan di sektor industri namun kesulitan untuk mengakses kesempatan kerja yang tersedia.

Penguasaan otoritatif calo terhadap tenaga kerja yang direkomendasikan didasari oleh prinsip dominasi calo pada tataran struktur. Pada tataran struktur calo fase II ini mempunyai hubungan asimetris dengan tenaga kerja, namun tidak dengan perusahaan. Calo pada Fase II ini tidak melakukan penguasaan terhadap perusahaan untuk memperoleh kesempatan merekomendasikan tenaga kerja, calo

pada fase II ini memperoleh kesempatan tersebut karena kepercayaan dari perusahaan yang merupakan hasil dari legitimasinya sebagai penengah dalam masalah ketenagakerjaan. Seperti yang telah dijelaskan di atas penguasaan otoritatif calo terhadap tenaga kerja merupakan hasil dari penguasaan calo atas kesempatan kerja yang diperolehnya dari perusahaan. penguasaan tersebut dilakukan terus-menerus sehingga menghasilkan dominasi calo yang semakin baku pada tataran struktur.

Dominasi calo yang semakin baku pada fase II ini selanjutnya menghasilkan signifikansi calo sebagai pilihan utama pada tenaga kerja yang ingin bekerja di sektor industri dan masyarakat Desa Bendo pada umumnya. Pada tataran struktur calo dianggap sebagai pilihan utama hal ini kemudian menjadi dasar atas penyebutan calo sebagai hal yang penting dalam upaya memperoleh pekerjaan. Signifikansi calo sebagai pilihan utama tersebut diperantarai oleh bingkai interpretasi tenaga kerja dan masyarakat Desa Bendo pada umumnya. Bingkai interpretasi dalam memandang calo tersebut sedikit banyak dipengaruhi oleh pengetahuan masyarakat mengenai sulitnya mendapatkan pekerjaan di sektor industri.



Gambar 8. Skema Dualitas Struktur pada Reproduksi Sosial Percaloan Fase II
(Sumber: Olahan Data Penelitian)

5.4.3 Reproduksi Sosial Percaloan Fase III

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, percaloan pada fase III ini dimulai dengan upaya Pemerintah Desa Bendo yang berusaha membangun “kerjasama” dengan perusahaan industri yang berlokasi di wilayahnya. Hal ini menunjukkan bahwa percaloan fase III ini dimulai dengan penguasaan yang dilakukan Pemerintah Desa Bendo terhadap perusahaan. Dalam hal ini Pemerintah Desa dan Karang Taruna Desa Bendo yang bertindak sebagai calo melakukan penguasaan otoritatif. Penguasaan otoritatif calo terhadap perusahaan terlihat pada sikap calo yang meminta kesempatan merekomendasikan

masyarakatnya untuk bekerja di sektor industri. Calo menggunakan otoritasnya sebagai pemangku wewenang pemerintahan di Desa Bendo.

Penguasaan otoritatif yang dilakukan calo terhadap perusahaan menghadirkan bentuk penguasaan alokatif yang berupa penguasaan atas kesempatan kerja pada perusahaan industri. Kesempatan kerja pada perusahaan industri tersebut diterima saat calo mendapatkan kesempatan merekomendasikan masyarakatnya untuk menjadi karyawan. Penguasaan alokatif tersebut selanjutnya menghadirkan penguasaan otoritatif pada tenaga kerja yang menggunakan jasanya, karena tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan di sektor industri akan mudah dikuasai oleh calo. Tenaga kerja dengan mudah menerima aturan yang diberlakukan padanya.

Penguasaan yang dilakukan calo adalah penguasaan otoritatif dan penguasaan alokatif. Penguasaan otoritatif tersebut mengacu pada penguasaan calo terhadap perusahaan dan tenaga kerja yang menggunakan jasanya. Penguasaan otoritatif calo terhadap perusahaan dan tenaga kerja yang menggunakan jasanya sedikit berbeda. Dalam penguasaan yang dilakukan pada perusahaan calo tidak melakukan penguasaan penuh karena perusahaan memiliki otoritas untuk menolak tenaga kerja yang direkomendasikan oleh calo dengan alasan pelaksanaan seleksi karyawan. Sedangkan untuk penguasaan yang dilakukan pada tenaga kerja yang menggunakan jasa calo adalah penguasaan penuh, di mana penguasaan tersebut terlihat dari keberadaan calo yang mempunyai wewenang memberhentikan tenaga kerja yang menggunakan jasanya.

Penguasaan otoritatif dan penguasaan alokatif yang dilakukan oleh calo difasilitasi oleh hubungan asimetris pada tataran struktur. Hubungan asimetris tersebut menjadi prinsip penguasaan yang dilakukan oleh calo. Selain menjadi prinsip dalam penguasaan yang dilakukan calo hubungan asimetris tersebut juga merupakan hasil dari perulangan praktik penguasaan. Hubungan asimetris yang merupakan skemata dominasi pada tataran struktur merupakan hasil sedimentasi dari perulangan praktik penguasaan yang dilakukan oleh calo. Struktur dominasi dalam percaloan yang berupa hubungan asimetris calo dengan perusahaan dan tenaga kerja yang direkomendasikan menjadi semakin baku akibat dilakukannya praktik penguasaan.

Dominasi calo yang semakin baku pada fase III ini membentuk signifikasi calo sebagai pilihan utama bagi tenaga kerja dan masyarakat Desa Bendo pada umumnya. Seperti halnya signifikasi yang terjadi pada fase-fase sebelumnya. Signifikasi calo pada fase ini dipengaruhi oleh pengetahuan bersama masyarakat Desa Bendo mengenai sulitnya mendapatkan pekerjaan di sektor industri. Berbeda dengan struktur dominasi dan legitimasi yang selalu mengalami perubahan pada setiap fasenya, struktur signifikasi selalu sama dari percaloan fase I hingga percaloan fase III ini. Hal ini selanjutnya membuat penyebutan calo sebagai hal penting dalam upaya memperoleh pekerjaan ini semakin wajar dilakukan dan signifikasi calo sebagai pilihan utama menjadi semakin baku.

Signifikasi calo sebagai pilihan utama bagi tenaga kerja yang menggunakan jasanya membentuk posisi calo sebagai agen yang mempunyai posisi transformatif yang melahirkan perintah. Campur tangan calo dalam

hubungan kerja yang menggunakan jasanya dengan perusahaan membuat calo mempunyai wewenang memberhentikan karyawan. Calo pada fase III ini mempunyai otoritas terhadap tenaga kerja yang menggunakan jasanya. Pada gilirannya otoritas yang dimiliki calo tersebut melibatkan legitimasi.

Calo mempunyai wewenang memberhentikan karyawan, seperti yang terjadi pada tahun 2016, kemarin berdasarkan pernyataan Pak Ramli berikut:

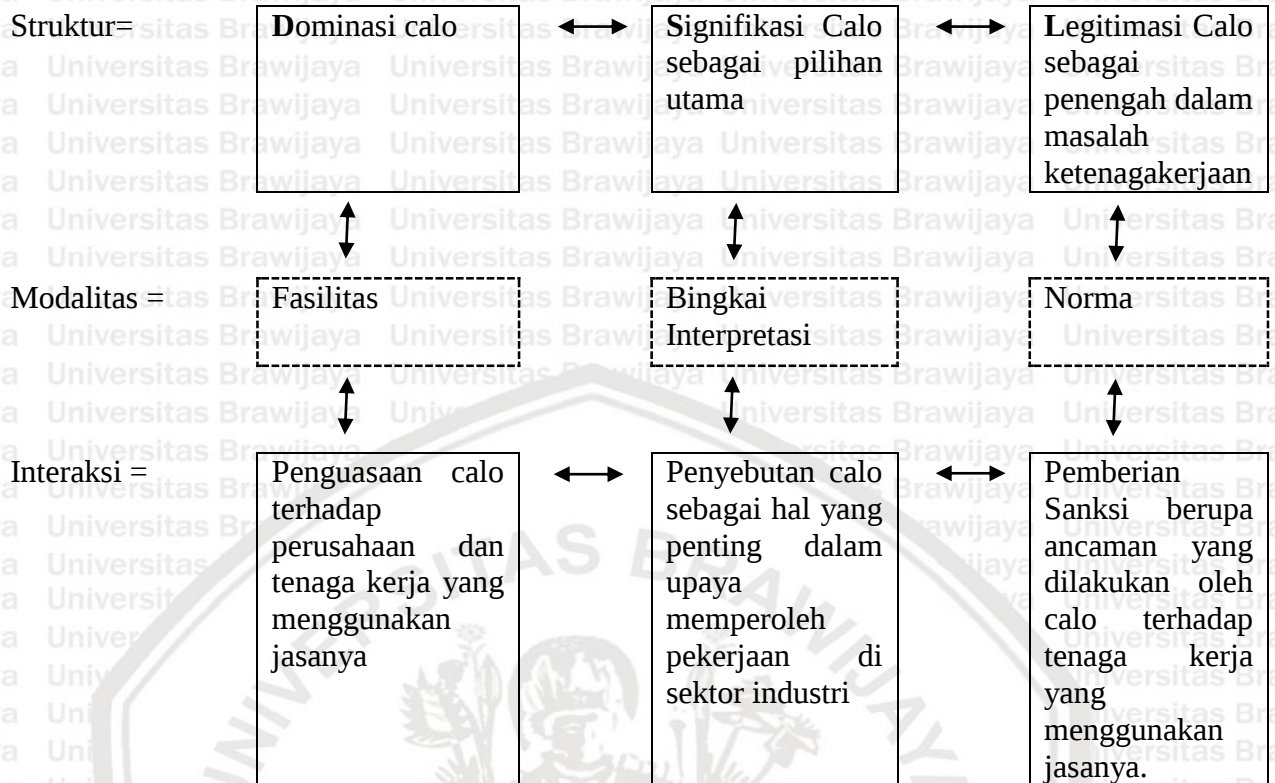
“...ada yang kemarin kita berhentikan anak Bendo termasuk sek ponakanku dan itu sampai dia datang ke LSM, LSM suruh nutup perusahaan yang di AKT itu, sebelum masa kontrak habis kok diberhentikan, tak jawab saya “ dia bukan diberhentikan saya yang memberhentikan, kalau ada organisasi LSM yang nggak terima datang saja ke saya jangan ke perusahaan” [Wawancara dengan Pak Ramli pada Tanggal 19 November 2016].

“...dari nutrition itu ponakan saya namanya mukhlis itu produksi salah, produksi satu ton bahan rusak kerugian perusahaan senilai 600 juta, perusahaan telfon langsung “pak ini mukhlis sudah tidak bisa dipertahankan pak”, “minta tolong mas dipertahankan”, “ganti orang saja pak, dari pada nanti merembet ke warga bapak yang lain, kalau kita kena audit pak warga bapak semuanya kita keluarkan”, itu yang diminta oleh perusahaan, mangkanya kita lebih baik mengorbankan satu orang daripada semua desa, mangkanya kalau masalah kesepakatan dengan desa mereka tetep ada kontrak cuman kontraknya kontrak abadi lah istilah e...”[Wawancara dengan Pak Ramli pada Tanggal 19 November 2016].

Calo pada fase III ini memberhentikan karyawan yang bermasalah dengan perusahaan. Hal tersebut bisa dilakukan sewaktu-waktu jika perusahaan mengeluhkan kinerja tenaga kerja yang menggunakan jasa calo. Pemberhentian tidak sepenuhnya dilakukan oleh calo, di mana perusahaan ikut andil, tapi keberadaan calo dalam pemberhentian tersebut menampilkan bahwa seolah-olah mereka yang melakukan. Hal tersebut dilakukan untuk meredam gejolak sosial yang mungkin muncul pada masyarakat akibat ketidakadilan yang didapatkan oleh tenaga kerja yang menggunakan jasa calo.

Jika ditinjau dengan teori strukturasi Giddens, pemberhentian tenaga kerja yang menggunakan jasa calo melibatkan struktur legitimasi. Keberadaan calo melakukan pemberhentian untuk menekan gejala sosial yang mungkin muncul merupakan bentuk pembenaran menyangkut aturan main yang ditetapkan calo terhadap tenaga kerja yang menggunakan jasanya. Seperti yang telah dijelaskan di atas calo menetapkan aturan main yang menuntut tenaga kerja untuk profesional dalam bekerja dan menyelesaikan masalah dengan perusahaan pada calo.

Aturan main yang ditetapkan oleh calo tersebut merupakan modalitas dalam struktur legitimasi di mana aturan main tersebut bisa menjadi dasar dilakukannya pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja (PHK). Tenaga kerja yang diberhentikan tidak dapat menuntut calo ataupun perusahaan karena aturan main tersebut merupakan bentuk kesepakatan yang telah disampaikan di awal. Tidak hanya sebagai modalitas, aturan main yang ditetapkan oleh calo tersebut juga menjadi hasil sedimentasi pemberian sanksi. Legitimasi/pembenaran menyangkut keberadaan calo sebagai penengah masalah ketenagakerjaan semakin kokoh dengan praktik pemberian sanksi.



Gambar 9. Skema Dualitas Struktur pada Reproduksi Sosial Percaloan Fase III

(Sumber: Olahan Data Penelitian)

BAB VI PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Dari beberapa tahap dan proses analisa data lapangan mengenai reproduksi sosial percaloan yang selama ini berjalan di Desa Bendo yang telah dideskripsikan sebelumnya, dapat disimpulkan pola reproduksi sosial percaloan yang selama ini terbentuk. Secara ringkas Priyono (2016: 27) menjelaskan bahwa menurut Giddens Reproduksi sosial berlangsung melalui dualitas struktur dan praktik sosial. Terdapat 3 skema dualitas struktur yang mendasari reproduksi sosial percaloan tenaga kerja industri yang selama ini berjalan di Desa Bendo. *Pertama*, fase I reproduksi sosialnya dilandasi oleh skema D-S-L (Dominasi-Signifikasi-Legitimasi). Hal ini disebabkan oleh titik tolak keterulangan percaloan pada fase ini berasal penyimpangan yang dilakukan oleh Pemerintah Desa dengan Karang Taruna Desa Bendo ketika dilibatkan sebagai perantara dalam rekrutmen karyawan. Keterulangan percaloan pada fase ini berjalan dengan dominasi calo. Hal ini selanjutnya membentuk pola reproduksi sosial fase II yang berjalan dengan skema yang berbeda.

Kedua, Pada fase II ini reproduksi sosial percaloan dilandasi oleh skema L-D-S (Legitimasi-Dominasi- Signifikasi). Berawal dari konsekuensi tidak disengaja yang muncul pada fase I yang berupa masalah hubungan antara tenaga kerja dengan perusahaan industri, calo pada fase II ini mendapat legitimasi dari perusahaan karena telah berhasil menengahi permasalahan yang terjadi. Selanjutnya, perulangan aktivitas percaloan pada fase II ini berjalan dengan dominasi calo yang didasari oleh legitimasi dari perusahaan. Calo bertindak seperti kaki tangan

perusahaan dan mendapatkan keuntungan dengan cara mengelola fasilitas kerja tenaga kerja yang menggunakan jasanya. Pengelolaan fasilitas kerja tersebut selanjutnya dirasa merugikan bagi tenaga kerja, hal ini selanjutnya membuat percaloan fase II berakhir.

Ketiga, fase III reproduksi sosial percaloan dilandasi oleh skema D-S-L (Dominasi-Signifikasi-Legitimasi). Dalam percaloan di Dusun Bendo, Percaloan fase III ini tidak berhubungan secara langsung dengan berakhirnya fase sebelumnya. Percaloan pada fase ini kembali dilakukan oleh Pemerintah Desa Bendo dengan Karang Taruna, pada fase ini calo menjalin hubungan dengan perusahaan dengan cara pertukaran keamanan untuk perusahaan. Keterulangan percaloan dalam fase III berjalan dengan dominasi calo. Namun belajar dari pengalaman sebelumnya, calo tidak melakukan penguasaan secara penuh terhadap perusahaan. Selain itu, calo juga tidak mengambil keuntungan pada seluruh tenaga kerja yang menggunakan jasanya, mereka hanya mengambil keuntungan dari pengelolaan buruh harian lepas dalam kerja sama yang dilakukan dengan salah satu perusahaan di PIEB.

Pola reproduksi sosial percaloan tenaga kerja industri yang mengalami perubahan hingga 3 bentuk skema dualitas tersebut terjadi karena adanya penyesuaian dalam dualitas struktur dan praktik sosial percaloan. Dalam prosesnya, kesadaran para agen mempengaruhi perubahan, karena dengan kesadaran yang dimiliki para agen dapat mengatur kondisi reproduksi sosial. Bentuk percaloan yang terjadi merupakan penyesuaian yang dilakukan agar percaloan terus-menerus berlangsung hingga saat ini.

1.2 Saran

Penelitian ini merupakan salah satu kajian yang berkaitan dengan kehadiran perusahaan industri pada suatu wilayah. Di mana percaloan tenaga kerja industri di Desa Bendo ini merupakan salah satu masalah yang timbul dalam masyarakat sekitar kawasan industri. Percaloan tersebut muncul setelah adanya kawasan industri, di mana masyarakat Desa Bendo ingin terserap sebagai karyawan. Ironisnya, Pemerintah Desa Bendo serta pihak-pihak yang mempunyai otoritas dan kemampuan menjadi penengah antara masyarakat dengan perusahaan industri memanfaatkan peluang untuk mendapatkan keuntungan. Sehingga munculah percaloan yang terus-menerus berjalan sampai saat ini.

Pada penelitian yang dilakukan penulis, kajiannya hanya mendeskripsikan percaloan tenaga kerja industri dengan membatasi fokusnya pada reproduksi praktik sosial dan struktur percaloan. Selain masalah Percaloan tenaga kerja industri, keberadaan pihak ketiga dalam hubungan perusahaan industri dengan masyarakat tersebut memberikan pengaruh yang cukup signifikan pada hubungan perusahaan industri dengan masyarakat Desa Bendo. Bagi peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian selanjutnya diharapkan lebih memperdalam kajiannya pada hegemoni Pemerintah Desa Bendo dalam mempengaruhi pemahaman masyarakat mengenai keberadaan perusahaan industri di wilayah mereka. Landasan teori hegemoni dari Antonio Gramsci bisa digunakan untuk mendeskripsikan kekuasaan superordinat yang bisa membentuk pemikiran subordinat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, T. (2014). Industrialisasi di Kabupaten Pasuruan Tahun 1992-2007. *Publika Budaya*, 78-84.
- Al'ayubby, A., & Mufakhir, A. (2015). *Mafia Lamaran Kerja dan Mitos Efisiensi Produksi Membongkar Kasus PHK Massal Buruh di PT. Nikomas*. Dipetik Februari 22, 2016, dari Indoprogress: <http://indoprogress.com/2015/03/mafia-lamaran-kerja-dan-mitos-efisiensi-produksi-membongkar-kasus-phk-massal-buruh-di-pt-nikomas/>
- Berg, B. L. (2004). *Qualitative Research Methods for The Social Science*. Boston: Pearson Education.
- Creswell, J. W. (2014). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset Memilih di antara Lima Pendekatan*. (A. L. Lazuardi, Penerj.) Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Feist, T. (2014). Brokerage in Cross-Border Migration: From Networks. (Working Papers – Center on Migration, Citizenship and Developmen), 1-20.
- Giddens, A. (2010). *Teori Strukturalisasi Dasar-dasar Pembentukan Struktur Sosial Masyarakat*. (Maufur, & Daryanto, Penerj.) Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Herdiansyah, H. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Karnaji. (2011). Sektor Informal Kota: Analisis Teori Strukturalisasi Giddens (Kasus Pedagang Pasar Keputran Kota Surabaya). *Jurnal Masyarakat Kebudayaan dan Politik*, 286-298.
- Norris, T. (2013). *Jaringan Sosial Sektor Informal (Studi Pada Komunitas Calo di Terminal Purabaya)*. Universitas Airlangga, Sosiologi.
- Nurdiani, N. (2014). Teknik Sampling Snowball dalam Penelitian Lapangan. *Comtech*, 1110-1118.
- Priyono, B. H. (2016). *Anthony Giddens Suatu Pengantar*. Jakarta: Kepustakaan Populer Gramedia.
- SIER-PIEB. (2016). *Tentang SIER_ SIER-PIEB*. Diambil kembali dari http://sier-PIEB.com/?page_id=126&lang=id
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stovel, K., Golub, B., & Milgrom, E. M. (2010). *Stabilizing Brokerage*. Diambil kembali dari <http://faculty.chicagobooth.edu/workshops/orgs-markets/past/pdf/Stovel-Booth.pdf>
- Wati, F. K. (2011). *Peran Calo Tenaga Kerja dalam Proses Penyaluran TKI/TKW ke Luar Negeri*. Universitas Negeri Semarang, Sosiologi Antropologi.
- Yin, R. K. (2014). *Studi Kasus*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Draft Cara Kerja Penelitian Studi Kasus

Rumusan Masalah : Bagaimana Reproduksi Sosial Percaloan Tenaga Kerja Industri dalam rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh perusahaan industri di PIER?

Fokus Penelitian : Fokus penelitian dalam penelitian ini disesuaikan dengan tujuan penelitian yaitu untuk mendeskripsikan reproduksi percaloan tenaga kerja industri yang terjadi di Desa Pandean dalam rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh perusahaan industri di PIER.

Konsep : Percaloan tenaga kerja industri, Reproduksi sosial dan perubahan dalam percaloan, rekrutmen karyawan, Karang Taruna.

Teori : Teori Strukturasi (Anthony Giddens)

No	Key Word	Keterangan
1	Aktivitas Percaloan	Berkaitan dengan hal-hal yang dilakukan oleh para agen yang terlibat langsung dalam percaloan, yaitu yang dilakukan oleh calo, perusahaan, dan tenaga kerja yang menggunakan jasa calo.
2	Aturan main dalam percaloan	Berkaitan dengan hal-hal yang disepakati oleh para agen dalam percaloan. Kesepakatan antara calo dengan perusahaan, juga kesepakatan calo dengan tenaga kerja yang menggunakan jasa calo.
3	Konsekuensi praktik percaloan	Mengenai kejadian-kejadian yang terjadi hanya jika masing-masing agen melakukan aktivitas percaloan, dan di luar lingkup kuasa agen untuk melakukannya.
4	Pengetahuan agen mengenai percaloan	Pengetahuan yang dimiliki agen yang berkaitan dengan praktik percaloan.

Daftar Perusahaan Industri di Wilayah Desa Pandean

NO	COMPANIES	PHONE	FAX	LINE OF BUSINESS	STATES
1	Aica Indria, PT	740123-24	8702413	Glue	Finlandia
2	AKT Indonesia, PT	4505082	-	Traditional Instrument	Taiwan
3	Enviro, PT	740100-03	740101	Furniture	Japan
4	Amak Pasukan Katak, PT	08883310052	-	Galvalum	Indonesia
5	Be Best International, PT	4502480	4502986	Plastic	Indonesia
6	Bina Anugrah Inti Kimia, PT	740418-420	740221	SPBE/Gas	Indonesia
7	PT. Jian Zhi Smelter	4505030	4505031	Melting Copper	Taiwan
8	Boxtime, PT	740182	740183	Jewelry Box	Italy
9	CMWI, PT	740300	740301	Whell Rim	Japan
10	CJ Korea Express, PT	5614141,5610886	-	Expedition	Korea
11	Crestec, PT	740312	740313	Printing	Japan
12	Dupont, PT	74208	740210	Pesticide	America
13	ETA Ind, PT	740140-43	740142	Kosong	Germany
14	Fronte Classic In, PT	740146-53	740150	Car Carpet	Japan
15	Fuji Seal, PT	5613991	5613992	Oli Seal	Japan
16	Henkel Adhesive, PT	740250-57	740250	Chemical	Germany
17	Hou-Tech In, PT	740391	740394	Wood Panel	Japan
18	Impact Indonesia, PT	740345	740333	All Tube	Australia
19	Ind Matsuya, PT	740157-60	740157	Furniture	Japan
20	Ind Smelting Tech, PT	740370	740371	Liquid Aluminium	Japan
21	King Jim Indo, PT	740164-70	740165	Clear File	Japan
22	Kemira, PT	7401257	740165	Clear File	Japan
23	Kyowa Stainless, PT	4505007	4505303	Sanitary Pipe	Japan
24	Lousiana Far East, PT	740174-76	740175	Cold Storage	Singapura
25	Matsuyama, PT	4505889	4505885	Sparepart Tractor	Japan
26	Nippon Indosari Corp, PT	740388	740387	Bakery	Japan
27	Nippon Piston Rink	740215-6	740217	Ring Piston	Japan
28	Oasis Water Inter, PT	4505802	4505803	Water	Indonesia
29	Osaki Medical, PT	740264	740261	Medicine	Japan
30	PQ Silicas, PT	740106-177	740113	Powder Silicas	Kingdom
31	Samator Gas, PT	740104	5610171	Gas O ₂	Indonesia
32	Sari Utama Makmur, PT	740279	740280	Jasa Nitriding	Indonesia
33	Scandinavian, PT	740273-76	740273	Tobacco	Belgia
34	Sekawan Anugrah, PT	740145	740145	Tube Plastic	Indonesia
35	Matsuya, PT	740356	740355	Plastic	Japan
36	Sin A Six Fifteen, PT	740270-27	740170	Candy	Indonesia
37	Sumber Asia, CV	740369	740398	Feed Mill	Indonesia
38	Surabaya Rending Plast, PT	740202-06	7403331	Plastic Bag	Taiwan
39	TOA	5615506, 5615501	-	Fitting Pipe	Japan
40	Trow Nutriton, PT	4505855	4505854	Feed Mill	Canada
41	Yahata, PT	4505756	4505563	Sparepart Farm Tools	Japan
42	YEMI, PT	740281-85	740282	Speaker	Japan
43	YMPI, PT	740290-94	740291	Musical Intsr	Japan

