

POLA KERJA DAN KONFLIK BURUH
(Studi Pabrik Tapioka CV Menara Di Desa Purwonegoro
Kecamatan Purwonegoro Kabupaten Banjarnegara)

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan**



Disusun Oleh

MELIA WIJIANINGSIH

06413244037

**PROGRAM PENDIDIKAN SOSIOLOGI
JURUSAN PENDIDIKAN SEJARAH
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2010**

PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul "**POLA KERJA DAN KONFLIK BURUH** (Studi Pabrik Tapioka CV Menara Di Desa Purwonegoro, Kecamatan Purwonegoro, Kabupaten Banjarnegara)"



Yogyakarta, 3 Oktober 2010

Dosen Pembimbing I

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Siti Irine Astuti D".

Dr. Siti Irine Astuti D
NIP. 196109081989012001

Dosen Pembimbing II

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Puji Lestari".

Puji Lestari, M. Hum
NIP. 195608191985032001

PENGESAHAN

POLA KERJA DAN KONFLIK BURUH

(Studi Pabrik Tapioka CV Menara Di Desa Purwonegoro, Kecamatan Purwonegoro, Kabupaten Banjarnegara)

Oleh:
Melia Wijiamingsih
NIM. 06413244037

Telah Dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi Prodi Pendidikan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta Pada Tanggal 22 November 2010 dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan.



Yogyakarta, 29 November 2010

Dekan FISE

Universitas Negeri Yogyakarta,



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

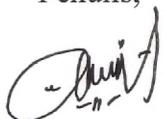
Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Melia Wijianingsih
NIM : 06413244037
Program Studi : Pendidikan Sosiologi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ekonomi
Judul Tugas Akhir : **POLA KERJA DAN KONFLIK BURUH** (Studi Pabrik Tapioka CV Menara Di Desa Purwonegoro, Kecamatan Purwonegoro, Kabupaten Banjarnegara)

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Program Studi Pendidikan Sosiologi.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 03 November 2010
Penulis,



Melia Wijianingsih
NIM. 06413244037

MOTTO

"sesungguhnya bersama kesukaran ada kemudahan maka jika kamu telah selesai satu urusan, kerjakanlah urusan yang lain dengan sungguh-sungguh". (Q.S. Al Qasyirah: 6-7).

"carilah kesalahan sebanyak mungkin, karena dari banyaknya kesalahan yang dilakukan akan menjadi jawaban bagi persoalan yang dihadapi dan menjadi tujuan untuk melangkah ke masa depan". (Anonim).

"harta dicari sebanyak mungkin tidak akan pernah bisa dibawa sampai mati, tetapi sekecil-kecilnya amal ibadah kita dapat digunakan saat kita berada di akherat nanti". (Anonim).

"orang yang pertama disebut adalah ibu, kedua masih ibu, ketiga juga masih ibu tetapi keempat adalah ayah. Oleh karena itu janganlah kau mendurhakai ibumu sendiri, karena surga itu ada ditelapak kaki ibu. Ciumlah kaki ibumu bila engkau ingin berada ditempat yang dijanjikan oleh alloh". (Anonim).

PERSEMPAHAN

Kepada:

ALLOH SWT

yang telah memberikan ridho dan hidayahnya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Skripsi ini saya bersembahkan kepada:

Nenek saya yang senantiasa mendoakan dan mendorong saya untuk selalu terus berjuang dalam menggapai cita-cita.

Ayah dan ibu saya yang senantiasa mendidik dan membesarkan saya dengan penuh kasih sayang. Mengajari saya akan hidup mandiri dan tidak mudah putus asa.

Mengingatkan saya akan sholat lima waktu dan selalu bersyukur akan kebesaran alloh dan tidak lupa untuk selalu mengaji. Memberikan dukungan yang amat besar baik material maupun bukan material

Ayah, Ibu terimakasih. I MISS YOU.....

Saya bingkiskan skripsi ini untuk adik saya

Yang senantiasa mendukung, memberikan motivasi dan mendoakan saya. Terimakasih.

Kepada kedua sahabat saya

Yang mendukung dan memberikan motivasi dalam terselesaiannya skripsi ini.

ABSTRAK

POLA KERJA DAN KONFLIK BURUH

(Studi : Pabrik Tapioka CV Menara Di Desa Purwonegoro Kecamatan Purwonegoro Kabupaten Banjarnegara)

Oleh :

Melia Wijianingsih

Penelitian ini berfokus pada buruh pabrik Tapioka CV Menara di desa Purwonegoro Kecamatan Purwonegoro Kabupaten Banjarnegara. Buruh pabrik tapioka CV Menara melakukan pola pencucian, pemarutan, penyaringan, pengendapan, pengeringan, pengemasan dan penyimpanan pada bahan baku pembuatan tepung tapioka. Mereka bersama-sama yang berpendapatan rendah dikarenakan faktor ekonomi yang mengjadikannya untuk menjadi buruh pabrik. Dalam bidang kerja selalu terdapat konflik sosial yang tidak akan pernah lepas dari kegiatan kerja buruh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pola kerja dan konflik buruh yang ada dalam Pabrik Tapioka CV Menara di Desa Purwonegoro, Kecamatan Purwonegoro, Kabupaten Banjarnegara.

Metode penelitian adalah deskriptif kualitatif. Informan dalam penelitian ini adalah buruh Pabrik Tapioka CV Menara. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi yang dibantu dengan instrumen pendukung berupa pedoman observasi dan pedoman wawancara. Teknik cuplikan yang digunakan adalah *purposive sampling* atau sampel bertujuan. Pengujian keabsahan data/validitas dilakukan dengan teknik triangulasi. Teknik analisis data menggunakan model analisis interaktif dari Miles dan Huberman yang terdiri dari empat komponen analisis, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan berbagai macam pola kerja buruh pabrik Tapioka CV Menara di desa Purwonegoro terdapat dua pola kerja yang diantaranya pola kerja awal yaitu pencucian, pemarutan, penyaringan, dan perendaman. Sedangkan pola yang kedua adalah pengeringan, pembungkusan dan penyimpanan pada tepung tapioka. Konflik yang terlihat dalam pola kerja adalah konflik pada pola kerja akhir. Konflik kerja tersebut terdapat pada konflik internal dan konflik eksternal.

Kata Kunci: Pola kerja dan Konflik sosial.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **” POLA KERJA DAN KONFLIK BURUH (Studi Pabrik Tapioka CV Menara Di Desa Purwonegoro, Kecamatan Purwonegoro, Kabupaten Banjarnegara)”** dapat terselesaikan. Penulisan Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan guna meraih gelar Sarjana Pendidikan pada program studi Pendidikan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa selama penulisan skripsi ini dari awal hingga akhir tidak akan berhasil dengan baik apabila tanpa adanya bimbingan, dukungan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.A, M.Pd selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Bapak Sardiman AM, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Ibu Terry Irenewati, M. Hum selaku ketua Jurusan Pendidikan Sejarah yang telah memberikan arahan dan masukan.
4. Ibu Puji Lestari, M. Hum selaku ketua Prodi Pendidikan Sosiologi dan sekaligus pembimbing II yang senantiasa dengan sabar memberikan

bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Danar . yang selaku Pembimbing Akademik yang selalu memberikan dukungan dan bimbingan selama ini.
6. Ibu Dr. Siti Irene Astuti Dwiningrum, selaku Pembimbing I yang berkenan memberikan bimbingan, arahan dan masukan serta motivasi dalam menyusun skripsi ini.
7. Ibu V Indah Sri Pinastri, M. Si, selaku nara sumber dan penguji utama yang telah memberikan masukan dan saran yang sangat berarti guna kesempurnaan penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Pendidikan Sosiologi dan Program Studi pendidikan Sejarah yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan yang sangat bermanfaat bagi penulis.
9. Bapak, ibu dan adikku tersayang, yang tak henti-hentinya memberikan doa dan dukungannya demi lancarnya proses penggerjaan skripsi ini.
10. Terimakasih kepada tante-tanteku (tante : Jumini, Subi, darwi, yati, nasiem, inah, sumini) yang tidak henti-hentinya memberikan nasehat dan semangat kepadaku agar aku tidak putus aja dan selalu berusaha.
11. Terima kasih kepada saudara-saudaraku (mz Afi, Deni Aryanti, Febri, Danu, Suprih, Budi, Nova, Anggi, Ivan, Afri, erni, dian, aan) yang memberikan semangat agar aku tidak putus asa dan terus berjuang.
12. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Pendidikan Sosiologi angkatan 2006 dan teman-teman yang akrab dengan ku, (Supartina, Devi Ratih, Devi

Punikasari, Rian Puspitasari, Roziah) yang senantiasa mau bermain dan berteman denganku dan memberikan motivasi.

13. Teman-teman kos Edelwais (Winda Devi, Via, Mb'Rea, Mb'Pungki, Dwi Indarti, Mb'tiwi) yang senantiasa selalu memberikan semangat dan dengan sabar mau mendengar keluhan dan kejahlanku.
14. Rekan-rekan sepermainanku (Leli Susanti, Juniati, Sutarno, Sulistiono, Arinda, Mardiono, Rita, Dani, Bengah, Destriani) yang mau bermain dan berteman denganku.
15. Anak-anak KKN-PPL(Rina, Ifa Latifah, Dwi Indarti S, Ida, Prapti, Hersaning, Yayan, Banu, Dito, Fatah, Mb Beti) yang senantiasa memberikan dukungan kepada ku.
16. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 03 November 2010

Penulis



Melia Wijianingsih

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERFIKIR	8
A. Kajian Pustaka.....	8

1. Tinjauan Interaksi Sosial	8
a. Pengertian Interaksi Sosial	8
b. Bentuk-bentuk Interaksi Sosial	9
2. Tinjauan Konflik Sosial.....	15
a. Pengertian Presperktif Konflik	15
b. Pengertian Konflik Sosial	16
c. Pengertian Konflik Industri	18
d. Jenis-jenis Konflik Sosial	20
3. Tinjauan Pola Kerja	23
a. Pengertian Pola Kerja	23
B. Penelitian yang Relevan	31
C. Kerangka Berfikir	32
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Lokasi Penelitian.....	35
B. Waktu Penelitian	35
C. Bentuk Penelitian	35
D. Subyek Penelitian dan Akses Penelitian.....	36
E. Sumber Data Penelitian	37
F. Instrument Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	37
G. Teknik Keabsahan Data	40
H. Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
A. Deskripsi Data	44
1. Deskripsi Profil	44
a. Kondisi Lingkungan	44
b. Penduduk	45
c. Kegiatan Ekonomi	45
2. Profil Industri Tapioka CV Menara	46
a. Sejarah Pabrik Tapioka CV. Menara	46
b. Perkembangan Pabrik Tapioka	49

3.	Manajemen Produksi	50
a.	Perencanaan Produksi	52
b.	Pengorganisasian Produksi	53
c.	Pengarahan Produksi	55
d.	Pengawasan Produksi	56
4.	Lembaga Organisasi Pabrik	60
a.	Organisasi Pabrik Tapioka CV. Menara	60
b.	Pembagian Tenaga Kerja Pabrik Tapioka CV. Menara	64
5.	Deskripsi Informan	66
B.	Pola Kerja Pabrik Tapioka CV. Menara	71
1.	Hubungan Kerja	72
2.	Proses Produksi Pabrik Tapioka CV. menara	77
a.	Pola Kerja Awal Produksi	77
b.	Pola Kerja Akhir Produksi	83
3.	Pola	88
a.	Cara Kerja Awal	89
b.	Cara Kerja Akhir	91
C.	Konflik Kerja Buruh Pabrik Tapioka CV Menara	92
1.	Konflik Yang Pernah Terjadi Di Pabrik Tapioka CV. Menara ..	93
a.	Persaingan Pabrik	94
b.	Pemogokan	98
2.	Mengatasi Konflik Kerja Buruh Pabrik Tapioka CV. Menara ..	100
3.	Hubungan antara Pola Kerja Dengan Konflik Kerja Buruh Pabrik Tapioka CV. Menara	103
D.	Implikasi Penelitian	107
BAB V. PENUTUP	110
A.	Kesimpulan	110
B.	Saran	111
DAFTAR PUSTAKA	112
LAMPIRAN	114

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Bagan Pembagian kerja	58
2. Struktur Organisasi Pabrik	63
3. Bagan Tenaga Kerja	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Penelitian	114
2. Pedoman Wawancara	115
3. Hasil Observasi	118
4. Interview Guide	121
6. Foto Observasi	144
7. Surat ijin penelitian	149

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Proses penyaringan	80
2. Depan Pabrik Tapioka CV Menara	144
3. Kegiatan kerja para buruh sedang memindahkan tepung	144
4. Tepung tapioka yang sedang di keringkan	145
5. Tepung tapioka yang sudah di bungkus	145
6. Tungku/kompor	146
7. Alat produksi yang sedang dibersihkan	146
8. Alat-alat produksi pabrik	147
9. Proses Pencucian ketela pohon	147
10. Proses penghancuran ketela pohon	148

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Buruh adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan hasilan berupa pendapatan baik secara fisik dan rohani. Buruh pada dasarnya hanya menunjukkan pada teknologi kerja di bidang industri dan jasa.¹ Buruh hanyalah sebutan bagi orang yang bekerja dipabrik dan mereka bekerja menggunakan tenaga dengan tangan dan kaki dan juga mereka menggunakan indra penglihatan dan bahkan penciumannya dalam proses kerja. Buruh identik dengan perintah atau orang yang disuruh untuk melakukan pekerjaan yang berat dan hanya mendapatkan gaji yang minim dan tidak sesuai dengan apa yang mereka kerja.

Buruh pada jaman dahulu selalu diperlakukan yang tidak layak selayaknya sebagai seorang manusia dan bahkan buruh diperlakukan seperti binatang yang harus melakukan pekerjaannya dengan terus menerus tanpa diberi waktu untuk istirahat. Mereka bekerja 24 jam dan jarang diberi makan oleh majikannya. Bila pekerjaan mereka tidak baik dan kurang memuaskan maka cembukan atau bahkan pukulan dan cacian yang mereka dapatkan. Bila dilihat pada zaman dahulu buruh sangatlah kurang beruntung.

¹ _____, 2009. *Buruh*. Diambil pada tanggal 14 September 2010 dari: <http://id.wikipedia.org/wiki/Buruh>.

Sebutan buruh adalah untuk orang yang bekerja di pabrik. Dibandingkan antara pekerjaan buruh sekarang dan dahulu sangatlah berbeda, dimana pada zaman dahulu para buruh diperlakukan dengan kejam dan tidak manusiawi. Buruh pada masa sekarang mempunyai beberapa hak untuk mendapatkan hidup yang layak dan baik. Mereka mempunyai kekuasaan untuk bisa menuntut pertanggung jawaban bila haknya tidak diberikan. Buruh bisa saja melakukan unjuk rasa untuk menuntut haknya.²

Pabrik Tapioka CV. Menara berdiri sejak tahun 1987 oleh seorang industriawan yang bernama Bp. Indra S N. Pabrik tersebut sudah berdiri hampir 23 tahun hingga sekarang. Dimana pabrik tersebut mempunyai pekerja buruh sebanyak 162 orang buruh yang dibagi menjadi 10 bagian pekerja yaitu:

1. Bagian timbang ketela pohon terapat 10 orang pekerja.
2. Bagian pembersih atau pembongkar ketela pohon ada 7 orang pekerja.
3. Penggilingan ketela pohon terdapat 42 orang dan dibagi menjadi 2 bagian.
4. Masinis 9 orang dan bila lembur bisa 4 orang saja.
5. Bagian pembuatan tepung tapioka terdapat 30 orang pekerja.
6. Bagian oven atau pe masakan tepung tapioka sebelum dibungkus 28 orang dibagi menjadi 2 bagian.
7. Batu bara 5 orang pekerja dibagi menjadi 2 bagian.

² _____, 2008. *Sosiologi Industri*. Diambil pada tanggal 7 Februari 2010 dari: <http://blog.unila.ac.id/young/sosiologi-industri/>.

8. Proses onggok 3 orang pekerja.
9. Jemur onggok 17 orang pekerja.
10. Bagian pengiriman ada 16 orang pekerja.

Pabrik Tapioka CV. M enara membentuk suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam manajemen produksi. Dimana dalam suatu pabrik tanpa adanya manajemen produksi tidak akan berjalan dengan baik. Manajemen produksi yang ada dalam pabrik berperan sebagai penggerak agar proses produksi pabrik berjalan dengan baik sesuai dengan sistem yang disusun.

Proses perproduksi pabrik Tapioka CV. M enara dibagi menjadi dua bagian dalam pola kerja produksi yang diantaranya adalah pertama, pola kerja awal terdiri dari pencucian, pemarutan, penyaringan, dan perendaman tepung tapioka setengah jadi, kemudian masuk kedalam pola kerja selanjutnya yaitu kedua, pola kerja akhir yang mengolah bahan tepung setengah jadi menjadi tepung jadi dan siap untuk dipasarkan. Pola kerja ini terdiri dari pengeringan, pembungkusan dan penyimpanan tepung tapioka.

Proses kerja produksi dalam pola kerja pertama dan kedua ini saling berhubungan satu sama lain dimana dalam pola kerja ini bila pola kerja yang pertama tidak berjalan maka pola kerja akhir pun akan terhambat dan tidak berjalan dengan baik. Kedua pola kerja ini merupakan kedua pola kerja yang dimana pola kerja dalam proses produksi tepung mempunyai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam kerja

buruh. T anpa a danya manajemen pr oduksi po la ke rja pa brik t idak akan berkembang dengan baik, karena manajemen produksi adalah bertujuan untuk mengarahkan pa ra buruh da lam mengolah po la ke rja yang a da d ipabrik Tapioka C V. M enara agar p roses p eroduksi d an lebih berkembang da n terdapat perubahan agar lebih maju.

Proses produksi pabrik Tapioka CV. Menara tidak selamanya berjalan dengan lancar. Setiap proses akan mengalami sebuah kesulitan dan hambatan dalam bekerja. H ambatan d an k esulitan yang d ialami o leh p abrik T apioka CV. M enara a dalah hambatan d alam memproses t epung t apioka de ngan adanya pe rsaingan yang t erjadi d idalam a taupun d iluar pe rindustrian. Persaingan yang ke rap ka li t erjadi da lam p abrik t apioka a dalah pe rsaingan antara k aryawan p abrik dengan buruh pa brik t apioka d imana mereka membentuk go longan a tau ke lompok masing-masing d alam bekerja. Sedangkan pe rsaingan yang t erjadi d iluar pe rindustrian a dalah pe rsaingan yang t erjadi atara p abrik T apioka C V. Menara d engan p abrik T apioka d ari CV. Tabah.

Persaingan yang t erjadi da lam po la ke rja pa brik t idak hanya t erjadi pada ka ryawan juga buruh melainkan t erjadi juga d idalam pr oses pr oduksi pabrik dimana sistem kerjasama antara karyawan dan buruh sangat sulit. Pola kerja yang s ering menimbulkan pe rmasalahan t erjadi d idalam p ola k erja akhir, d imana d alam p ola k erja akhir t ersebut s istem k erjanya s angat r umit dan membutuhkan ketelitian yang k husus, sedangkan da lam po la kerja awal tidak terlihat karena sistem kerjanya sederhana dan tidak begitu rumit. Selain

persaingan yang kerap kali terjadi dalam atau luar perindustrian juga terjadi pemogokan.

Pemogokan yang kerap kali terjadi adalah di kalangan buruh, dimana buruh selalu dihadapkan dalam permasalahan perindustrian. Yaitu pemogokan akan gaji buruh yang tertunda dan pemogokan akan alat produksi yang kurang memadai. Itu semua dapat menghambat proses kerja pabrik. Dimana buruh akan terhambat dalam proses kerja bila tuntutan yang diajukan oleh buruh tidak terpenuhi, oleh karena itu pimpinan perusahaan taupun karyawan harus bisa memenuhi permintaan tersebut agar proses kerja produksi tidak terhambat. Karena peran buruh dalam proses kerja produksi pabrik lebih penting. Tanpa adanya buruh pabrik tidak akan berjalan.

B. Identifikasi Masalah.

Berdasarkan latar belakang diatas maka ditemukan beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi, antara lain :

1. Proses produksi pabrik Tapioka CV. Menara.
2. Manajemen produksi yang terbentuk dalam pabrik Tapioka CV. Menara.
3. Pola kerja dalam proses produksi pabrik Tapioka CV. Menara.
4. Konflik kerja yang sering terjadi dalam atau diluar pabrik Tapioka CV. Menara.
5. Pabrik Tapioka CV. Menara dalam mengetasi konflik kerja yang terjadi dalam proses kerja buruh.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terfokus pada hasil penelitiannya maka peneliti membatasi bagaimana pola kerja dan konflik buruh yang terjadi di kalangan pabrik Tapioka CV Menara di desa Purwonegoro Kecamatan Purwonegoro kabupaten Banjarnegara.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang terjadi dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pola kerja buruh pabrik Tapioka CV Menara?
2. Konflik kerja yang terjadi di pabrik Tapioka CV. Menara?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pola kerja yang ada di pabrik tapioka CV Menara.
2. Untuk mengetahui bagaimana konflik sosial yang terjadi di pabrik tapioka CV Menara.

F. Manfaat Penelitian.

1. Manfaat Teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terhadap peneliti setelah ini dan bisa memberikan kontribusi terhadap kajian sosiologi industri.

2. Manfaat Praktis.

a. Bagi Universitas Negeri Yogyakarta.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang ilmu sosial bagi mahasiswa mengenai perkembangan industri dalam pola kerja dan konflik yang terjadi dalam perindustrian.

b. Bagi Mahasiswa.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terhadap masyarakat tentang gambaran pola kerja dan konflik buruh melalui sejarah perkembangannya, organisasinya, manajemen produksinya dan tenaga kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERFIKIR

A. Kajian Pustaka

1. Tinjauan Interaksi Sosial.

a. Pengertian interaksi Sosial.

Interaksi sosial yaitu bentuk yang tampak apabila orang-orang atau perorangan ataupun kelompok-kelompok manusia mengadakan hubungan satu sama lain terutama dengan mengetengahkan kelompok serta lapisan sosial sebagai unsur pokok struktur sosial. Interaksi sosial adalah kunci dari semua kehidupan sosial, oleh karena itu tanpa interaksi sosial, tidak akan mungkin ada kehidupan bersama. Bertemu orang perorangan secara badanlah belaka tidak akan menghasilkan pergaulan hidup dalam suatu kelompok sosial.¹

Interaksi sosial merupakan hubungan-hubungan sosial yang dinamis yang menyangkut hubungan antara orang-orang perorangan, antara kelompok-kelompok manusia, maupun antara orang perorangan dengan kelompok manusia. Apabila dua orang bertemu interaksi akan dimulai pada saat itu juga. Mereka saling menegur, berjabat tangan, saling berbicara atau bahkan mungkin saling berkelahi. Aktifitas-aktifitas seperti itu merupakan bentuk interaksi sosial. Walaupun orang-orang yang bertemu mereka tersebut tidak

¹ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006, hlm 61.

saling berbicara atau tidak serta menukar tanda-tanda, interaksi sosial telah terjadi, oleh karena masing-masing sadar akan adanya pihak lain yang menyebabkan perubahan-perubahan dalam perasaan maupun saraf orang-orang yang bersangkutan, yang disebabkan oleh misalnya bau ke ringat, minyak wangi, suara berjalan dan sebagainya.²

b. Bentuk-bentuk Interaksi Sosial.

Bentuk-bentuk interaksi sosial dapat berupa kerjasama (*cooperation*), persaingan (*competition*), dan bahkan juga berbentuk pertengangan atau pertikaian (*conflict*).³ Dalam hal ini banyak tokoh yang mengidentifikasi diri bentuk interaksi sosial yang terjadi didalam kehidupan sosial. Menurut Gilliland dan Gilliland, bentuk interaksi sosial dibagi menjadi dua yaitu dengan proses asosiatif dan disosiatif.

Proses asosiatif sendiri dalam hal ini terdiri berbagai jenis yang diantaranya sebagai berikut:

1) Kerja sama

Kerja sama merupakan sebuah proses dimana terjadi sebuah kesadaran adanya kepentingan yang sama dan dalamnya yang kemudian melakukan sebuah tindakan guna memenuhi kebutuhannya. Dalam hal ini kerjasama dibagi menjadi lima

² *Ibid*, hlm. 61.

³ *Ibid*, hlm. 64.

bentuk yaitu *pertama*, kerukunan yang mencakup gotong royong dan tolong menolong, *kedua*, bergaining atau yang biasa disebut dengan suatu proses perjanjian mengenai pertukaran barang atau jasa, *ketiga*, kooptasi yaitu suatu proses dimana terjadi penerimaan unsur-unsur baru guna menciptakan suatu stabilitas di dalam kehidupan masyarakat, *keempat*, koalisasi adalah suatu kombinasi antara dua organisasi atau lebih yang mempunyai tujuan-tujuan yang sama, *kelima*, joint venture merupakan sebuah proses kerjasama dalam sebuah proyek tertentu.

2) Akomodasi

Akomodasi adalah sebuah bentuk usaha untuk mengurangi pertentangan antara orang-orang berongan atau kelompok-kelompok di dalam masyarakat akibat perbedaan paham atau pandangan. Mencegah meledaknya suatu pertentangan untuk sementara waktu atau temporer.⁴ Yang mana akomodasi juga mengupayakan perlakuan antara kelompok-kelompok yang terpisah dan bahkan memungkinkan terjadinya sebuah kerjasama di dalamnya. Dalam hal ini akomodasi diterapkan dalam masyarakat yang cenderung mengenal adanya sebuah kasta akibat faktor sosio-ekologis dimana mereka terkotak-kotak dalam kelasnya masing-masing.

⁴ *Ibid*, hlm. 69.

3) Asimilasi

Asimilasi merupakan suatu proses sosial dalam tataran kelanjutan, yang ditandai dengan adanya usaha-usaha mengurangi perbedaan-perbedaan yang terdapat antara individu atau kelompok dan juga meliputi usaha-usaha untuk mempertinggi kesatuan tindak, sikap dan proses-proses mental dengan memerhatikan kepentingan-kepentingan dalam tujuan bersama.⁵ Dalam konteks ini proses assimilasi harus didukung dengan adanya sebuah toleransi para pelakunya, namun kadang kala proses assimilasi sendiri terhambat karena faktor kehidupan masyarakat yang terisolasi atau terisolir, yang cenderung mempunyai pengetahuan yang relatif rendah.

Bentuk-bentuk interaksi sosial yang terwujud dalam proses asosiatif di atas dalam hal ini melekat pada masyarakat pedesaan. Gambaran umumnya terlihat pada proses asosiatif kerja sama, dimana terdapat gotong royong, perjanjian, kombinasi dan lain-lain, hal tersebut seiring sejalan dengan kehidupan masyarakat di pedesaan yang lekat dengan sifat-sifat tersebut. Selain identik dengan kerja sama dalam masyarakat pedesaan juga terdapat puluhan proses akomodasi dan assimilasi. Terkait dengan program swasembada air ini, unsur-unsur asosiatif terdapat di dalamnya yaitu terdapat gotong royong masyarakat dalam pembentukan paguyuban serta mekanisme

⁵ *Ibid*, hlm. 81.

kerja dari para guyuban tersebut. Kemudian terdapat keinginan bersama untuk memenuhi kebutuhan hidup serta terdapat pula adanya perwujudan stabilitas masyarakat melalui proses akomodasi dan assimilasi. Meminimalisir konflik sosial juga merupakan sebuah orientasi yang diinginkan, dalam hal ini implikasi atau dampak yang terjadi dengan arah program swasembada dirdi Dukuh Watugenuk memunculkan konflik sosial, sehingga dalam hasil kajian mengenai bentuk interaksi sosial yang bersifat antisifatif menjadi penting di dalamnya.

Sedangkan proses disosiatif atau juga disebut dengan *oppositional processes* terdiri dari:

a) **Persaingan (competition)**

Persaingan dapat diartikan sebagai suatu proses sosial, dimana individua atau kelompok yang bersaing mencari keuntungan melalui bidang-bidang kehidupan yang pada saat itu jadi pusat perhatian umum dengan cara menarik perhatian atau mempertajam perasaan yang telah ada, tanpa mempergunakan kekerasan atau ancaman.⁶ Persaingan sendiri dalam hal ini meliputi berbagai hal yaitu persaingan ekonomi, persaingan budaya, atau persaingan dalam kehidupan masyarakat. Adapun fungsi dari persaingan salah satunya adalah untuk menyalurkan sebuah keinginan individu yang bersifat

⁶ *Ibid*, hlm. 87.

kompetitif dalam masyarakat, yang kemudian secara output dengan adanya persaingan timbul sebuah perubahan sosial dimana akan merujuk pada sebuah kemajuan masyarakat.

b) Kontravensi (*contravention*)

Kontravensi merupakan bentuk proses sosial yang berada antara persaingan dan pertentangan atau pertikaian kontraversi merupakan sikap mental yang tersembunyi terhadap orang-orang lain atau terhadap orang-orang lain atau terhadap unsur ke budayaan go longan tertentu.⁷ Kontravensi ini identik dengan sebuah perbuatan penolakan dan perlawanan yang mana memungkinkan terjadinya sebuah penghasutan untuk menjatuhkan lawan-lawanya. Menurut von Wiese dan Backer, terdapat tiga tipe umum kontravensi, yaitu kontravensi generasi masyarakat, kontravensi yang menyangkut seks dan kontravensi parlementer.⁸

c) Pertentangan (*conflict*)

Pertentangan atau pertikaian adalah suatu proses sosial dimana individu atau kelompok berusaha memenuhi kebutuhan atau tujuannya dengan jalannya mengantang pihak lawan dengan

⁷ *Ibid*, hlm. 90.

⁸ Leopold von Weise dan Howard Backer: *Systematic Sociology*, (New York: John R. Willy & Sons, 1932), bab 19. Tersedia pada Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005, hlm. 88.

sebuah a ncamanan atau k ekerasan. S ecara u mum t erjadinya pertentangan dikarenakan adanya sebuah perbedaan yang sangat mencolok, mulai da ri pe rbedaan individu, ke pentingan hingga perbedaan s osial. P ertentangan d alam hal ini t idak s erta merta bersifat negatif, n amun ju ga b ersifat positif. Dalam h al i ni dijelaskan mengenai a kibat-akibat d ari bentuk p ertentangan yaitu yang bersifat p ositif a salah t erjadi sebuah s olidaritas dalam suatu kelompok dan kemudian memungkinkan terjadinya perubahan k epribadian, s edangkan ya ng be rsifat ne gatif adalah goyah at au r etaknya k esatuan s osial masyarakat yang memungkinkan terjadinya perpecahan atau disorganisasi.

Selain proses asosiatif, dalam interaksi sosial terdapat pula sebuah p roses d isasosiatif yang mana telah dijabarkan d iatas. Masalah sosial tidak m uncul s ecara alami, n amun m asalah s osial ada k arena “*social creation*”, yang t ercipta s ebagai hasil d ari pemikiran manusia d alam k ebudayaan yang d imiliki o leh manusia itu s endiri yang t erwujud da ri pe ranan-perenannya yang t erwujud karena interaksi sosial d alam s uatu ar ena t ertentu.⁹ Dalam h al i ini perwujudan i nteraksi sosial tidak h anya b ersifat positif s aja, melainkan ju ga b ersifat negatif b erupa ma salah-masalah s osial. Bentuk interaksi sosial y ang b ersifat disasosiatif m erupakan b agian

⁹ Bambang R udito, Melia F amiola, *Social Mapping Metode Pemetaan Sosial*. Bandung: Rekayasa Sains. 2008. hlm. 49.

di dalamnya yang pembahasannya adalah, dimana setiap kerangka perubahan yang terjadi pasti terdapat proses yang kadang kali dimulai dengan adanya benturan-benturan satu sama lain, yang mana kondisi ini dapat berupa kontraversi bahkan pertentangan. Secara umum hal tersebut sangat wajar karena untuk membentuk sebuah keseimbangan (*equilibrium*). Proses interaksi disasosiatif ini juga menjadi tinjauan konsensus dalam menganalisis dampak sosial swasembada air terhadap masyarakat pedesaan di Dukuh Watugenuk, yang mana proses yang terjadi di dalamnya juga terdapat unsur yang bersifat konktrontra di antara masyarakat, serta perbedaan pendapat bahkan pertentangan turut menjadi bentuk interaksinya.

2. Tinjauan Konflik Sosial.

a. Pengertian Prespektif Konflik.

Prespektif konflik secara luas didasarkan pada karl Marx (1818-1883), yang melihat pertentangan dan eksplorasi kelas sebagai penggerak utama kekuatan-kekuatan dalam sejarah. Setelah untuk waktu yang lama prespektif konflik diabadikan oleh para sosiolog, baru-baru ini prespektif konflik telah dibangkitkan kembali oleh C. Wright Mills (1956-1959), Lewis Coser (1956) dan yang lain (Aron, 1957; Dahrendorf, 1959, 1964 ; Chambliss, 1973 ; Collins, 1975). Bila masyarakat fungsional melihat keadaan normal masyarakat sebagai sesuatu keseimbangan yang mantap, maka para

teoritis konflik melihat masyarakat sebagai berada didalam konflik yang terus menerus diantara kelompok dan kelas. Sebaliknya Marx memusatkan perhatiannya pada pertentangan antar kelas untuk pemilikan atas kekayaan dan produksi, para teoritis modern lebih perpandangan sedikit sempit. Mereka melihat perjuangan meraih kekuasaan dan penghasilan sebagai suatu proses yang berkesinambungan terkecuali satu hal dimana orang-orang mencul sebagai penentang kelas, bangsa, kewarganegaraan dan bahkan jenis kelamin.¹⁰

b. Pengertian Konflik Sosial.

Konflik diyakini merupakan suatu fakta utama dalam masyarakat industri modern. Meskipun ada pembahasan perihal sifat dan fungsi konflik tersebut, namun tentu tidaklah mudah mengakui keberadaannya. Konflik memiliki fungsi-fungsi positif salah satunya adalah mengurangi ketegangan dalam masyarakat, juga mencegah agar ketegangan tersebut tidak terus bertambah dan menimbulkan kekerasan yang memungkinkan terjadinya perubahan-perubahan.¹¹ Dalam perubahan dan perkembangan serta dinamika masyarakat maka dilihat tidak ada masyarakat pun yang tidak pernah mengalami konflik antar anggotanya atau dengan kelompok masyarakat lainnya, konflik hanya akan hilang bersamaan dengan

¹⁰ Horton Paul. *Sosiologi jilid 1 Edisi keenam*. Jakarta. Erlangga. 1984

¹¹ Wardi Bachtiar. *Sosiologi Klasik*. PT Remaja RosdaKarya Bandung. 2006.

hilangnya masyarakat itu sendiri, atau hilangnya suatu kepentingan tertentu antara kelompok, masyarakat atau individu-individu di dalam masyarakat.

Konflik adalah sifat perspektif di dalam sosiologi yang memandang masyarakat sebagai satu sistem sosial yang terdiri dari bagian-bagian atau komponen-komponen yang masing-masing memiliki kepentingan yang berbeda-beda dimana komponen yang satu berusaha untuk menahului komponen yang lain guna memenuhi kepentingannya atau memperoleh kepentingan sebesar-besarnya.¹²

Konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (antara kelompok, atau masyarakat, etnis dan lain sebagainya) dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya. Dalam pengertian radikal demikian, konflik sosial muncul pada awal perkembangan industri di Negara-negara industri dimana terjadi perubahan sosial yang mengarah pada perbedaan kepentingan pemilik modal dengan buruh/pekerja.

Menurut Ralf Dahrendorf, konflik sosial adalah berfungsi untuk menciptakan perubahan dan perkembangan. Dia menyatakan bahwa sekali kelompok-kelompok yang bertengangan muncul, maka mereka akan terlibat dalam tindakan-tindakan yang terarah kepada

¹² Raho Bernard. *Teori Sosiologi Modern*. Prestasi pustaka Publister. 2007.

perubahan di dalam struktur sosial. Jika konflik itu adalah intensif, maka perubahan akan bersifat radikal. Jika konflik itu diwujudkan dalam bentuk kekerasan, maka perubahan struktural akan terjadi dengan tiba-tiba.¹³ Berbagai posisi yang ada di dalam masyarakat memiliki otoritas atau kekuasaan dengan intensitas yang berbeda-beda. Ada orang yang sangat berkuasa atau mempunyai otoritas yang tinggi dan ada orang lain yang mempunyai sedikit kekuasaan atau otoritas yang sedikit. Kekuasaan atau otoritas itu tidak terdapat secara intrinsik di dalam peribadi-pribadi mereka lainkan dalam posisi yang mereka tempati. Kekuasaan atau otoritas selalu mengandung dua unsur, yakni pengguna (orang yang berkuasa) dan orang yang dikuasai atau dasan dan bawahan.¹⁴ Seperti yang ada dalam pola kerja dan konflik buruh yang terdapat didalam kelompok kerja pabrik tapioka CV Menara, dimana setiap pekerja diatur oleh atasanya atau oleh pemimpin pabrik untuk mendapatkan hasil produksi yang lebih baik dan lebih banyak.

c. Pengertian Konflik Industri

Menurut Ralf Dahrendorf, mengenai kelas dan konflik kelas dalam masyarakat industri, perubahan sosial tidak hanya datang dari dalam tetapi juga di luar masyarakat; perubahan dari dalam tidak

¹³ *Ibid*, hlm. 80.

¹⁴ *Ibid*, hlm. 78.

selalu disebabkan konflik sosial dan di samping konflik ke luar terdapat pula konflik sosial yang berbentuk. Konflik tidak selalu menghasilkan evolusi, selanjutnya Dahrendorf mencatat bahwa kekuasaan politik selalu mengikuti kekuasaan dibidang industri.¹⁵

Sebagian teori mengatakan bahwa konflik adalah gangguan luar biasa terhadap norma yang sudah “teratur” dan merupakan wabah penyakit yang mengancam kehidupan ekonomi dan masyarakat. Menurut Scott, terjadinya sebuah perubahan mogokan adalah bagian dari konflik industri. mereka menemukan situasi yang bertentangan dengan pendapat umum bahwa konflik selalu bersifat merugikan atau berdasarkan dengan ketidakefisienan industri.¹⁶

Menurut Margerison pada tahun 1969 membuat sebuah analisis tentang tipe-tipe konflik yang agak berbeda dengan analisa yang dilakukan oleh Scott diatas, sebagai berikut :

- 1) *Distributive Conflict*, situasi konflik yang adanya situasi timbang pertentangan dalam perundingan mengenai perjanjian upah dan kondisi pekerjaan.
- 2) *Structural Conflict*, berhubungan erat dengan masalah yang muncul akibat adanya interaksi di dalam struktur formal organisasi.

¹⁵ Abdul Syani. 2009. *Realitas Pengendalian Konflik*. Diambil pada tanggal 26 Januari 2010 dari: <http://blog.unila.ac.id/abdulsyani/file/2009/10/makalah-realitas-pengendalian-konflik.pdf>.

¹⁶ Kartasapoerta. *Sosiologi Industri*. Jakarta. RINEKCIPTA. 1990. Hlm 201.

- 3) *Human Relations Conflict*, yaitu konflik yang terjadi antara pribadi dengan perusahaan yang berasal dari masalah-masalah yang sering terjadi dalam aktivitas-aktivitas kerja.

Menurut pendapat Mangkunegara, konflik adalah koordinasi kerja yang tidak dilakukan, ketergantungan dalam pelaksanaan tugas, tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan), perbedaan dalam orientasi kerja, perbedaan dalam memahami tujuan organisasi, perbedaan persepsi, sistem kompetensi intensif (reward), dan strategi permotivasi yang tidak tepat.¹⁷ Berdasarkan beberapa pendapat tentang sumber konflik sebagaimana dikemukakan oleh beberapa ahli, dapat ditegaskan bahwa sumber konflik dapat berasal di dalam dan di luar diri individu. Dari dalam diri individu misalnya adanya perbedaan tujuan, nilai, kebutuhan serta perasaan yang telah sensitif. Dari luar diri individu misalnya adanya teknologi dari lingkungan, persaingan, serta langkanya sumber daya yang ada.

d. Jenis-jenis Konflik Sosial.

Ada beberapa jenis konflik dalam kerja yang antaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Pengendalian Konflik

¹⁷ Crayonpedia. 2010. *Konflik Sosial*. Diambil pada tanggal 8 Juli 2010 dari: http://www.crayonpedia.org/mw/BAB_6_KONFLIK_SOSIAL.

Tiga jenis pengendalian konflik yaitu :¹⁸

- a) Masing-masing kelompok yang terlibat dalam konflik harus menyadari akan adanya situasi konflik di antara mereka.
- b) Pengendalian konflik tersebut hanya mungkin dilakukan apa bila berbagai kekuatan sosial yang saling bertentangan itu terorganisir secara jelas.
- c) Setiap kelompok yang terlibat dalam konflik harus mematuhi aturan-aturan diantara pola tertentu.

2) Definisi Konflik kerja

Konflik organisasi (*organizational conflict*) adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena arena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumberdaya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi.¹⁹

Penyebab-penyebab konflik antara lain:

- a) Komunikasi: salah pemahaman yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang sulit dimengerti dan informasi yang

¹⁸ Abdulsyani. 2009. “Realitas Pengendalian Konflik”. Diambil pada tanggal 26 Januari 2010 dari: <http://blog.unila.ac.id/abdulsyani/files/2009/10/makalah-realitas-pengendalian-konflik.pdf>.

¹⁹ _____ .2009. Jenis-jenis Definisi Konflik Kerja. D iambil pada tanggal 26 Januari 2010 dari: http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/03/konflik-kerja-definisi-jenis-dan_10.html.

medua dan tidak lengkap, serta gaya individu manajer yang tidak konsisten.

- b) Struktur: pertarungan kekuasaan antara departemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem pernilaian yang bertentangan, bersaingan untuk merebutkan sumberdaya-sumberdaya yang terbatas, atau saling tergantung dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka.
- c) Pribadi: ketidaksesuaian tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi yang rawan dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka, dan perubahan dalam nilai-nilai persepsi.

3) Penyebab terjadinya konflik kerja :²⁰

- a) Koordinasi kerja yang tidak dilakukan.
- b) Ketergantungan dalam pelaksanaan tugas.
- c) Tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan).
- d) Perbedaan dalam otorisasi dalam pekerjaan.
- e) Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi.
- f) Perbedaan persepsi.
- g) Sistem kompetensi insentif (*reward*).
- h) Strategi pemotivasi tidak tepat.

²⁰ _____ . 2009. *Konflik Kerja*. Diambil pada tanggal 26 Januari 2010 dari: http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/03/konflik-kerja-definisi-jenis-dan_10.html.

- 4) Cara mengatasi konflik kerja :²¹
- a) Pemecahan masalah (*problem solving*).
 - b) Tujuan tingkat tinggi (*lipsordinate goal*).
 - c) Perluasan sumber (*ekspansion of resources*).
 - d) Menghindari konflik (*avoidance*).
 - e) Melincinkan konflik (*smoothing*).
 - f) Perintah dari wewenang (*authoritative commands*).
 - g) Mengubah variabel manusia (*altering the human variable*).
 - h) Mengubah variabel struktur (*altering the structural variables*).
 - i) Mengidentifikasi musuh bersama (*identifying a common enemy*).

3. Tinjauan Pola Kerja

a. Pengertian Pola Kerja.

Pada dasarnya setiap perusahaan dan perindustrian mempunyai pola kerja sendiri-sendiri yang dimana setiap pola kerja yang sudah ditetapkan tersebut wajib dipatuhi oleh setiap pekerja atau buruh agar dalam proses kerja dapat terlaksana dengan baik dan bagus. Dengan adanya pola kerja setiap para buruh bisa melakukan pekerjaan sesuai prosedur agar dalam berkerja mereka

²¹ _____, 2009. *Konflik Kerja*. diambil pada tanggal 26 Januari 2010 dari: http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/03/konflik-kerja-definisi-jenis-dan_10.html.

bisa menghasilkan produksi yang sudah ditetapkan oleh perindustrian.

Pola kerja adalah suatu alat kerja berupa perencanaan yang operasional untuk mewujudkan sasaran yang telah diterapkan secara bersama-sama oleh pihak-pihak yang berkaitan. Dalam hal ini pola kerja adalah sebuah rancangan, perencanaan atau kegiatan yang dilakukan oleh para pekerja pada diketahui dengan cara mereka masing-masing atau sebuah pola kerja yang sudah ditetapkan dalam perencanaan dan kesepakatan dari manajemen atau menejer yang sejatinya harus dipatuhi.²² Setiap pola kerja terdapat sebuah motivasi dan kepuasan dalam kerja. Yang diantara adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Kerja

Motivasi adalah sebuah proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke pencapaian tujuan tertentu.²³ Motivasi Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.²⁴ Oleh karena itu motivasi kerja bisa disebut

²² Trimiyati. 2009. *Pola Kerja*. Diambil pada tanggal 9 Maret 2010 dari: <http://trimiyati.web.ugm.ac.id/wordpress/wp-content/libtik-v.pdf>

²³ Muhantar Ashar Sunyoto. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Universitas indonesia. 2001. hlm 232.

²⁴ Moh. As'ad, Drs. Psi. *Psikologi Industri*. Yogyakarta. 1987. Hlm 45.

sebagai pendorong dalam bekerja. Adapun ciri-ciri dari motivasi individu adalah sebagai berikut:

- a) Motiv adalah majemuk.
- b) Motiv dapat berubah-ubah.
- c) Motiv berbeda-beda bagi individu.
- d) Beberapa motif tidak disadari oleh individu.

Fakta pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipatuhi. Aktifitas dalam kerja mengandung unsur sifat kaitan sosial, menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut McClelland, seseorang itu berkerja karena berkerja itu merupakan kondisi biasa seperti bermain atau beristirahat, untuk akhirnya mengerjakan sesuatu. Kemudian Smith dan Wakeley, menambahkan dengan teorinya yang menyatakan bahwa seseorang didorong untuk beraktifitas karena dia berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sekarang.²⁵

Menurut Maslow, individu dimotivasi oleh kebutuhan yang belum dipuaskan, yang paling rendah, paling dasar dalam tata tingkat. Begitu tingkat kebutuhan ini dipuaskan, ia tidak akan lagi memotivasi perilaku. Kebutuhan pada tingkat berikutnya yang lebih tinggi menjadi dominan. Dua tingkat kebutuhan dapat beroperasi pada waktu yang sama, tetapi

²⁵ Moh. As'ad, Drs. Psi. *Psikologi Industri*. Yogyakarta. 1987. Hlm 45-47.

kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah yang diangkat menjadi motivator yang lebih kuat dari perilaku. Maslow juga menekankan bahwa makin tinggi tingkat kebutuhan, makin tidak penting ia untuk mempertahankan hidup (*survival*) dan makin lama penemuhannya dapat ditunda.²⁶

Dalam situasi dalam kondisi tertentu kebutuhan-kebutuhan pada teori atau tingkat kebutuhan ini dapat menimbulkan motivasi proaktif dan dapat menimbulkan motivasi reaktif. Sistem nilai-nilai yang dimiliki individu dan corak rangsang lingkungan individu yang menentukan motivasi lebih bercorak proaktif atau reaktif. Misalnya jika nilai “bekerja adalah mulia” merupakan nilai yang sangat penting dalam sistem nilai pribadi seseorang, maka motivasi kerjanya cenderung bercorak proaktif. Sebaliknya jika nilai tertinggi dalam sistem nilai adalah “taat kepada atasan”, maka motivasi kerjanya akan cenderung bercorak pasif. Pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh atasan.²⁷

Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang tidak menimbulkan kepuasan kerja. Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yang ia

²⁶ Muhantir Ashar Sunyoto. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Universitas indonesia. 2001. hlm 232.

²⁷ *Ibid*, hlm. 239.

namakan faktor motivator mencangkup faktor-faktor yang berkaitan isi dari pekerjaan yang merupakan faktor intrinstik dari pekerjaan yaitu:²⁸

- a) Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seseorang tetapi kerja.
- b) Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaan.
- c) Pekerjaan itu sendiri besar kecilnya tanggangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
- d) Capaian (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.
- e) Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk kerjanya.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Siegel dan Lane (1982) yang menerima batasan oleh Locke, yaitu bahwa kepuasan kerja adalah penghargaan bagi suatu pekerjaan karena telah mencapai atau menerima pencapaian (hasil) dari nilai suatu pekerjaan yang berharga asalkan nilai-nilai tersebut kongruen atau dapat membantu memenuhi kebutuhan dasar seseorang.²⁹

²⁸ *Ibid*, hlm. 331.

²⁹ *Ibid*, hlm. 350.

Dalam b atasan L ocke d iatas juga da pat d isimpulkan adanya du a uns ur yang pe nting da lam ke puasan ke rja, yaitu nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan t ugas pe kerjaan. Y ang ingin di capai ialah nilai-nilai p ekerjaan yang d ianggap pe nting o leh individu. Dikatakan selanjutnya b ahwa ni lai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian da pat k ita s impulkan bahwa ke puasan ke rja merupakan hasil d ari t enaga k erja yang berkaitan d engan motivasi kerja.³⁰

a) Teori-teori kepuasan kerja

(1) Teori Pertentangan (*Discrepancy Theory*).

Teori p ertentangan d ari L ocke merupakan kepuasan atau ketidak puasan dari beberapa aspek dari pekerjaan m encerminkan dua ni lai, yaitu pertentangan yang d ipersepsikan a ntara a pa yang d iiinginkan seseorang individu de ngan a pa yang d iterima da n pentingnya apa yang diinginkan bagi individu.³¹

Menurut L ocke, s eorang induvidu akan merasa puas atau t idak puas merupakan sesuatu yang pr ibadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan akan adanya

³⁰ *Ibid*, hlm 350

³¹ *Ibid*, hlm. 354.

kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasinya.³²

(2) Model dari Kelepuasan Bidang/Bagian (*Facet Satisfaction*).

Menurut Lawler, jumlah dari bidang yang dipersepsikan orang sebagai sesuatu yang diinginkan dipengaruhi oleh bagaimana orang mempersepsikan masukan pekerjaan, ciri-ciri pekerjaannya dan bagaimana mereka mempersepsikan masukan dan keluaran dari orang lain yang dijadikan banding bagi mereka.³³

(3) Teori Proses Bertentangan (*opponent-Process Theory*).

Teori proses bertentangan dari Landy memandang kepuasan kerja dari perspektif yang berbeda secara mendasarkan pada perbedaan yang lain. Teori ini menekankan bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional.³⁴

Teori proses bertentangan mengasumsi bahwa kondisi emosional yang ekstrim tidak memberikan kemaslahatan. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja memacu mekanisme fisiologikal dalam sistem saraf yang membuat aktif emosi yang bertentangan atau

³² *Ibid*, hlm. 355.

³³ *Ibid*

³⁴ *Ibid*, Hlm 356

berlawanan, meskipun lebih lebih mungkin dari emosi yang cukup alih, akan tetapi terus ada dalam jangka waktu yang cukup lama.³⁵

b) Faktor-faktor Kepuasan Kerja.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada diri masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Blum (1956) sebagai berikut:³⁶

- (1) Faktor-faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- (2) Faktor sosial, meliputi hubungan ke keluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan berserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- (3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Berbeda dengan pendapat Belmont dan Gilmer (1966) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagaimana berikut:³⁷ kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (supervisi), faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, fasilitas.

³⁵ *Ibid*, Hlm 156-157.

³⁶ Moh. As'ad, Drs. Psi. *Psikologi Industri*. Yogyakarta. 1987. Hlm 113.

³⁷ *Ibid*, hlm. 114.

B. Penelitian yang Relevan.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dra. Wisdiati dkk yang merupakan dosen dari Fakultas Pendidikan Tehnologi dan Kejuruan Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan Yogyakarta. Berjudul “Menciptakan Pola Kerja Sama Antara Industri Garment Di Jawa Tengah Dengan Jurusan Pendidikan Kesejahteraan Keluarga Program Studi Tata Usaha melalui Praktek Industri”. Membahasan tentang kerjasama antara mahasiswa dengan beberapa industri untuk melakukan praktik kerja yang dilakukan mahasiswa dalam kegiatan KKN di lapangan. Kegiatan ini melatih mahasiswa untuk siap kerja dan bersedia diperlakukan seperti buruh dalam perindustrian. Tanpa kerja sama dengan perindustrian mahasiswa tidak bisa melakukan kegiatan KKN.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Prita Airin yang berdasarkan Fakultas Psikologi Universitas Muhamadiah Surakarta. Berjudul “Hubungan Antara Kualitas Konsumen Dan Persepsi Terhadap Manajemen Konflik Dengan Kinerja Karyawan Hotel Permai”. Membahas kerjasama antara karyawan hotel dengan pelanggan dan bagaimana cara karyawan hotel dapat menarik pelanggan hotel agar mereka bersedia menginap di hotel tersebut dan menjelaskan akan fasilitas yang telah disediakan hotel.

Kedua sumber penelitian relevan diatas, dapat digunakan oleh peneliti sebagai pembanding dalam melakukan penelitian. Kesamaan dalam penelitian tersebut adalah yang pertama sama-sama membahas tentang pola kerja dalam perindustrian pabrik. Sedangkan kesamaan

dalam penelitian yang kedua adalah konflik kerja dalam manajemen produksi.

Perbedaan dalam penelitian ini adalah peneliti mengambil fokus penelitian dari pola kerja pada pabrik tapioka C V. M enara dimana peneliti mencari tahu sistem atau proses kerja produksi pabrik dan konflik kerja buruh yang terjadi didalam ataupun diluar perindustrian. Konflik yang terjadi adalah persaingan didalam atau diluar perindustrian tapioka dan pemogokan yang terjadi pada buruh pabrik tapioka. Sedangkan dalam penelitian relevan diatas adalah pertama yaitu membahas tentang pola kerja sama antara perindustrian dengan mahasiswa KKN dan yang kedua adalah membahas tentang kinerja karyawan hotel permai dalam menghadapi persepsi manajemen konflik.

C. Kerangka Berpikir

Proses produksi dapat berjalan dengan lancar ketika dany manajemen produksi yang merencanakan, mengorganisasikan, pengarahkan dan mengawasi jalannya kegiatan kerja b uruh. Tanpa adanya manajemen produksi yang direncanakan maka kegiatan kerja b uruh tidak akan berjalan dengan lancar.

Proses produksi pada brik melewati beberapa unit produksi yang diantaranya adalah melalui proses produksi dalam kegunaan alat produksi seperti, pencucian, pemarutan, penyaringan, pengendapan, pengeringan,

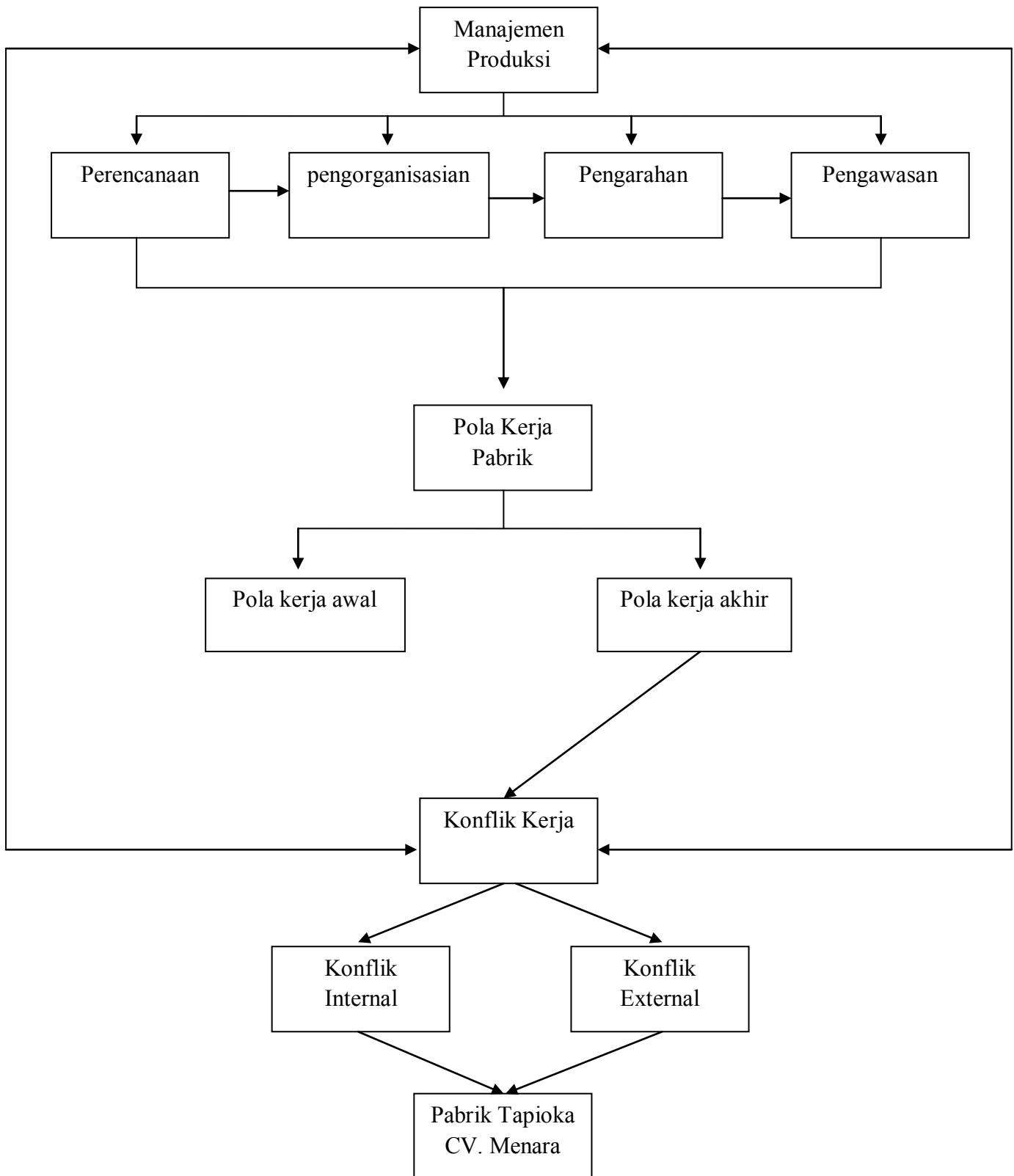
pengemasan, dan penyimpanan. Proses produksi melalui dua pola dalam proses kerja yang pertama adalah tahap pembuatan tepung tapioka setengah jadi dan tahap kedua adalah tahap pemasakan atau oven.

Tahap awal dilakukan saat ketela peruh ditiang dan proses pembuatan pada tahap awal dimulai yaitu tahap pencucian, pemarudan, penyaringan dan perendaman. Setelah tahap awal selesai dilakukan maka dilanjutkan tahap yang selanjutnya yaitu tahap yang kedua. Tahap yang kedua ini proses kerjanya adalah ke dalam proses pengeringan, pembungkusan dan penyimpanan tepung tapioka yang sudah jadi.

Proses kerja pada pabrik tidak selamanya akan berjalan dengan lancar. Dalam ruang lingkup perindustrian pastinya terdapat persaingan yang terjadi diluar atau didalam lingkungan perindustrian dan juga pemogokan yang bisa digolongkan kedalam konflik kerja buruh pabrik Tapioka CV. Menara.

Konflik kerja pada proses produksi pabrik tapioka CV. Menara lebih sering terjadi pada pola akhir dalam proses kerja dibandingkan dengan pola awal. Karena pada pola akhir setiap buruh sering mengalami kesulitan dalam proses pengeringan, dimana proses pengeringan tersebut membutuhkan beberapa ketelitian dalam proses kerja yang diantaranya adalah ketelitian dalam mengatur temperatur pemanasan kompor atau tungku.

Bagan Kerangka Berfikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian tentang “**Pola Kerja dan Konflik Buruh**” dipilih atas dasar pertimbangan dan tujuan dari peneliti yang ingin dicapai yaitu mencari tahu bagaimana pola kerja dan konflik buruh yang terjadi di lingkungan perindustrian Tapioka CV. M enara. berdasarkan beberapa pertimbangan, peneliti akhirnya memutuskan yang menjadi tempat penelitian adalah di desa Purwonegoro, kecamatan Purwonegoro, kabupaten Banjarnegara.

B. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam jangka waktu 2 (dua) bulan yaitu bulan Juni 2010 sampai dengan bulan Juli 2010.

C. Bentuk Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Menurut Moleong, pendekatan deskriptif kualitatif yaitu pendekatan penelitian dengan data-data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar-gambar dan bukan angka.¹ Data-data tersebut dapat diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan lain sebagainya. Penelitian kualitatif diartikan juga sebagai kegiatan mengamati orang dalam lingkungannya, berinteraksi dengan mereka,

¹ Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung : Remaja Rosda Karya, 2004, hlm. 2.

berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya.²

Peneliti dalam hal ini ingin mengetahui pola kerja dan konflik buruh yang ada di pabrik tapioka CV Menara yang letaknya di desa Purwonegoro Kecamatan Purwonegoro kabupaten Banjarnegara.

D. Subyek Penelitian dan Akses Penelitian

1. Subyek Penelitian

Subjek penelitian yang dipilih oleh peneliti akan berpengaruh pula pada teknik pengambilan sampel. Teknik *purposive sampling* merupakan teknik yang dipilih oleh peneliti dalam sampel penelitiannya. Melalui teknik ini diharapkan sample yang ada benar-benar mampu memberikan informasi yang tepat mengenai fokus penelitian ini. Teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan sample berdasarkan pada wiliayah penelitian dengan subjek penelitian ditentukan atas tujuan tertentu oleh peneliti sendiri. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah sebagian besar buruh pabrik tapioka CV Menara dan beberapa karyawan atau kepala bagian pabrik tapioka CV Menara.

2. Akses Penelitian

Secara umum proses awal dari penelitian ini adalah peneliti melakukan survei atau observasi di lapangan, akses penelitian dalam hal ini tidak terlalu sulit dan tidak menggunakan prosedur tertentu, melainkan

² Nasution, *Metode Penelitian kualitatif*, Bandung: Tarsito, 1988, hlm. 5.

hanya melalui perizinan kepada pihak-pihak terkait yaitu kepada kepala bagian perizinan pabrik tapioka CV Menara atau bagian humas.

E. Sumber Data Penelitian

Penelitian kualitatif mempunyai sumber data utama yang bersumber dari faktor-faktor indakan, sebagainya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.³ Adapun jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer maupun sekunder, yaitu:

1. Sumber data primer, yaitu sumber data yang berasal dari narasumber langsung yang terdiri dari humas dan beberapa pekerja atau buruh pabrik tapioka CV Menara.
2. Sumber data sekunder berasal dari referensi buku-buku, majalah, koran, jurnal penelitian maupun penelitian yang relevan, dan lain-lainnya. Sumber data sekunder ini akan mempermudah dan membantu peneliti dalam proses menganalisis data-data yang terkumpul yang nantinya dapat memperkuat pokok temuan dan menghasilkan penelitian yang mempunyai tingkat validitas yang tinggi.

F. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Instrument atau alat di sini adalah alat untuk mengumpulkan data. Instrumen dalam penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri (*human instrument*) yang disertai alat-alat bantuan berupa catatan. Peneliti dalam hal ini

³ Moleong, *op.cit*, hlm. 157.

menggunakan beberapa metode pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Observasi Langsung

Pengumpulan data dengan observasi langsung adalah teknik pengambilan data dengan menggunakan alat insidental yang dalam hal ini lebih difokuskan pada mata.⁴ Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang sering dipakai dalam penelitian kualitatif. Secara umum, observasi berarti pengamatan dan penglihatan. Observasi menjadi lebih berharga apabila peneliti bisa mengambil bukti-buktis seperti foto, rekaman pada situasi studi kasus untuk menambah keabsahan penelitian. observasi digunakan untuk mempermudah dalam pengamatan kejadian yang sebenarnya mengenai kenyataan yang sebenarnya dari pola kerja dan konflik buruh.

2. Teknik wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua belah pihak yaitu; pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interview*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.⁵ Atau juga Wawancara adalah percakapan langsung dan tatap muka (*face to face*) dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh kedua belah pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) dan yang diwawancarai (*interview*). Wawancara ini bersifat

⁴ Moh. Natzir, *Metode Penelitian*, Jakarta: Galia Indonesia, 1988, hlm. 212.

⁵ Moleong, *op.cit*, hlm.186.

lentur dan terbuka, tidak terstruktur ketat, tetapi dengan pertanyaan yang semakin terfokus dan mengarah pada kedalam informasi, dalam hal ini peneliti dapat bertanya kepada informan tentang fakta-satuatup eristiwa disamping opini mereka tentang peristiwa yang ada.

Kelebihan mencari data dengan wawancara, dapat diperoleh keterangan yang tidak dapat diperoleh dengan metode lain, semakin bagus pengertian perwawancara dan semakin halus pengamatanya, semakin besar pulalah kemampuannya untuk memberikan dorongan kepada subjeknya, semakin besar batasan informan dalam wawancara, maka semakin besar perannya sebagai informan. Dalam hal ini informan sangat penting sekali bagi keberhasilan studi kasus, mereka tidak hanya memberikan keterangan tentang sesuatu kepada peneliti, tetapi juga bisa memberi saran tentang sumber-sumber lain yang mendukung serta menciptakan akses terhadap sumber yang berkaitan. Keterlancaran wawancara sangat dipengaruhi oleh adanya *rappoport*, yaitu situasi dimana telah terjadi hubungan psikologis antar pewawancara dan responden sehingga terjalin komunikasi yang wajar dan jujur.⁶ Dengan demikian wawancara mendalam harus memberikan keleluasaan bagi informan dalam memberikan penjelasan agar informan tidak merasa tidak tertekan sehingga suasana keluarga dan keakraban perlu dibangun secara baik. Melalui wawancara ini peneliti berusaha menggali data para karyawan dan bantuan tentang pola kerja dan konflik

⁶ Natzir, *op.cit*, hlm.243.

buruh yang letaknya di perabrik tapioka CV Menara di Desa Purwonegoro Kecamatan Purwonegoro Kabupaten Banjarnegara.

G. Teknik Keabsahan Data

Teknik penelitian meriksa keabsahan data dengan menggunakan untuk mengecek kebenaran data yang dihasilkan oleh peneliti sehingga diperoleh data yang valid serta dapat ditanggungjawabkan keabsahannya. Peneliti menggunakan teknik Triangulasi, yaitu teknik penelitian meriksa keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk perluan pengujian atau sebagai banding terhadap data itu.

Penelitian ini menggunakan metode triangulasi modulus, yaitu menggunakan sumber ganda. Peneliti akan memeriksa keabsahan data dengan cara mewawancara kembali informan lain atau kepada ahli maupun pakar yang mengerti dan memahami topik permasalahan tersebut. Disini, peneliti akan langsung melakukannya dengan menanyakan kembali hal yang sama terhadap informan lain tanpa sampaikan pengetahuan informan sebelumnya. Informasi yang dihasilkan mungkin merupakan data yang sebenarnya, karena telah dikemukakan oleh lebih dari satu informan.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan model analisis interaktif seperti yang diungkapkan Miles dan Huberman, yaitu proses analisis yang dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data. Proses

analisis ini melalui empat tahapan, yaitu: tahap pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Empat tahap dalam proses analisis data ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dicatat dalam catatan lapangan yang berisi tentang apa yang dilihat, didengar, dirasakan, disaksikan, dialami, dan juga temuan tentang apa yang dijumpai selama penelitian dan merupakan bahan rancangan pengumpulan data untuk tahap berikutnya. Catatan lapangan dibuat lengkap mungkin oleh peneliti, dalam catatan lapangan dicantumkan penjelasan mengenai setting fisik yakni penjelasan mengenai dimensi ruang yang diobservasi atau diteliti.

2. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses dimana peneliti melakukan pemilihan, pemasukan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakran data hasil penelitian. Proses ini juga dinamakan sebagai proses transformasi data, yaitu perubahan dari data yang bersifat “kasar” yang mencakup dari catatan-catatan tertulis di lapangan menjadi data yang bersifat “halus” dan siap pakai setelah dilakukan penyekian, membuat ringkasan, menggolong-golongkan ke dalam pola dengan membuat transkrip penelitian untuk mempertegas, memperpendek, membuat fokus dalam kemudian membuang data yang tidak diperlukan. Data yang sudah di reduksinya akan memberikan gambaran yang dapat mempermudah

peneliti untuk mencari kembali data yang diperlukan nantinya. Peneliti secara umum dalam hal ini melakukan seleksi terhadap data-data yang dilakukan secara manual.

3. Penyajian Data

Penyajian data diaksudkan untuk mempermudah peneliti dalam melihat hasil penelitian. Banyaknya data yang diperoleh menyulitkan peneliti untuk melihat hubungan antara detail yang ada, sehingga peneliti mengalami kesulitan dalam melihat gambaran hasil penelitian maupun proses pengambilan kesimpulan, sebab hasil penelitian masih berupa data-data yang bersifat sendiri-sendiri. Melalui penyajian data akan dipahami apa yang seharusnya diperoleh berupa alasan mengapa masyarakat lebih memilih bekerja sebagai bahan pabrik tapioka dari pada harus mencari pekerjaan lain yang tentunya lebih baik dan penghasilannya juga lebih besar.

4. Penarikan Kesimpulan

Tahap penarikan kesimpulan ini menyangkut interpretasi peneliti, yaitu penggambaran makna dari data yang ditampilkan. Peneliti berupaya mencari makna dibalik data yang dihasilkan dalam penelitian, serta menganalisa data dan kemudian membuat kesimpulan. Sebelum membuat kesimpulan, peneliti harus mencari pola, hubungan, persamaan, dan sebagainya antar detail yang ada untuk kemudian dipelajari, dianalisis dan kemudian disimpulkan.

Proses menyimpulkan merupakan proses yang memerlukan pertimbangan yang matang. Jangan sampai peneliti salah menyimpulkan ataupun menafsirkan data. Sebagaimanapun melihat hasil wawancara dengan teliti sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan yang valid.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi Profil

Desa Purwonegoro adalah desa yang letaknya di Jawa Tengah yang berada di kabupaten Banjarnegara kecamatan Purwonegoro. Dimana desa tersebut adalah tipe empat berturutannya pabrik Tapioka CV Menara. Dalam hal ini pabrik Tapioka CV Menara di desa Purwonegoro adalah pabrik yang mempunyai fasilitas lebih lengkap diantara pabrik tapioka yang berada di desa Gumiwang, Badamita, dan Karangjati.

a. Kondisi Lingkungan

Desa Purwonegoro merupakan Desa yang terletak di Kecamatan Purwonegoro, Kabupaten Banjarnegara. Desa Purwonegoro mempunyai batas administratif, sebagai berikut:

- 1) Sebelah Utara : Sungai Serayu
- 2) Sebelah Selatan : Desa Peyuyon / Mertasari
- 3) Sebelah Barat : Desa Danaraja
- 4) Sebelah Timur : Desa Kalipelus

Desa Purwonegoro yang letaknya di Kecamatan Purwonegoro memiliki kondisi geografis dari ke tinggian tanah pemukaan air laut 175 M, sehingga banyaknya curah hujan 17,5 Mm /Th, dan datarnya adalah dataran rendah. Desa Purwonegoro memiliki orbitasi (jarak dari pusat pemerintahan) terdiri dari jarak

pusat pemerintahan Kecamatan 0, 7 km, jarak dari Ibu Kota Kabupaten Daerah Tingkat II 15 km, jarak dari Ibu Kota Propinsi Daerah Tingkat I 164 km, dan jarak dari pusat pemerintahan Negara adalah 500 km.

b. Penduduk

Penduduk Desa Purwonegoro merupakan suku Jawa yang warganya beragama Islam. Bahasa yang digunakan sehari-hari adalah bahasa jawa. Jumlah penduduknya adalah 8137 jiwa, penduduk laki-laki berjumlah 4103 jiwa dan penduduk perempuan 3034 jiwa. Yang terdiri dari penduduk usia 0-5 tahun adalah sebanyak 1624 jiwa, penduduk usia 6-18 tahun adalah sebanyak 2579 jiwa, penduduk usia 19-50 tahun adalah 3297 jiwa dan usia diatas 50 tahun adalah sebanyak 637 jiwa. Jumlah yang menempuh jenjang pendidikan adalah sebanyak 825 orang yang terdiri dari usia 07-12 tahun sebanyak 507, sedangkan yang berusia 13-15 tahun adalah 318 dan selebihnya tidak dapat dihitung.

c. Kegiatan Ekonomi

Penduduk desa Purwonegoro, kecamatan Purwonegoro, kabupaten Banjarnegara hidup dari hasil bertani, perdagangan, berternak sebagian penduduk hidup dengan menjadi buruh pabrik di perindustrian Tapioka CV Menara. Kecamatan Purwonegoro disamping perindustrian Pabrik Tapioka masih ada beberapa

perindustrian lain yang diantaranya adalah perindustrian tahu, kerupuk, perindustrian batu bata.

Mata pencaharian di desa Purwonegoro bukan hanya dalam bidang industri tetapi ada juga yang hidup dengan berkebun singkong, cabai, sayuran, buah-buahan, pisang. Selain berkebun penduduk pun bertenak yang diantaranya beternak ikan, kerbau, sapi, ayam, bebek dan ada juga yang hidup dengan menjadi tukang ojek / becak.

2. Profil Industri Tapioka CV Menara

a. Sejarah Pabrik Tapioka CV Menara

Pabrik Tapioka CV Menara yang letaknya di Desa Purwonegoro Kecamatan Purwonegoro Kabupaten Banjarnegara didirikan pada tahun 1988 oleh seorang industriawan bernama Chiu Inden dengan inisial Indra SN. Indra SN merupakan seorang pengusaha juga di CV Bunga Mawar, kebondalem Banjarnegara. Melihat lokasi yang menguntungkan maka memutuskan untuk mendirikan pabrik Tapioka di Desa Purwonegoro. Pabrik berdiri dengan surat keputusan no 503/1457 tanggal 20 Mei 1987.

Alasan yang melatarbelakangi didirikannya perusahaan CV Menara yang berlokasi di Kecamatan Purwonegoro, yaitu sebagai berikut :

- 1) Daerah di sekitar Purwonegoro memiliki potensi produksi singkong yang besar dan menjadi bahan baku utama pembuatan

tepung tapioka, terutama daerah setelah yang potensial untuk singkong.

- 2) Lokasi perusahaan yang dekat dengan aliran sungai dan air yang cukup terutama air dingin. Air merupakan bahan pendukung yang sangat penting yang dibutuhkan selama proses produksi.
- 3) Sarana transportasi baik untuk mendukung ke lancaran produksi serta pemasaran sehingga biaya dapat minimal.
- 4) Memberikan lapangan pekerjaan bagi penduduk di sekitar lokasi perusahaan, dengan upah yang murah.
- 5) Memberikan keuntungan bagi petani dan perusahaan.

Awal berdirinya perusahaan CV Menara pada tahun 1988 proses pengolahan singkong masih dilakukan dengan cara manual oleh tenaga manusia, belum menggunakan mesin, sehingga menambah biaya untuk tenaga kerja pengupas. Selain itu proses pengeringan masih dilakukan dengan cara memanfaatkan menambah energi matahari, sehingga ke langsungan proses produksi masih tergantung pada kondisi alam dan hal ini sangat tidak menguntungkan bagi perusahaan.

Semakin berkembangnya perusahaan dan semakin majunya teknologi maka pada tahun 1994 perusahaan memulai memanfaatkan teknologi dengan menggunakan mesin oven pengeringan untuk proses pengeringan dan pengupasan singkong langsung dilakukan dengan menggunakan mesin. Sinar matahari hanya digunakan untuk

pengeringan limbah dan sebagian kecil pati basah, bahkan sekarang untuk pengeringan onggok sudah mulai menggunakan mesin.

Awal produksi perusahaan hanya menggunakan satu mesin penggiling dengan kapasitas produksi 20 ton setiap hari. Untuk memenuhi permintaan konsumen akan tepung tapioka yang semakin meningkat perusahaan melakukan penambahan mesin dengan menambah satu mesin penggiling dan mulai tahun 2001 perusahaan menambah mesin lainnya. Sampai saat ini perusahaan mampu memproduksi tepung tapioka dengan kapasitas produksi maksimal 100 ton dengan menggunakan mesin yang ada.

Perindustrian pabrik tapioka CV Menara yang semakin lama semakin berkembang dan untuk memenuhi permintaan konsumen yang semakin meningkat pada tahun 1991 memutuskan untuk membuat pabrik lagi di Badamita, kemudian membuat pabrik lagi di Gumiwang dengan nama CV Tabah. Pada tahun 1995, CV menara akhirnya membeli CV Karangjati. Sampai sekarang keempat perindustrian tersebut dibawah satu bendera dengan nama Menara Grup. Dalam hal ini perindustrian tersebut sama-sama memproduksi tepung tapioka.

Maksud dari pendirian cabang-cabang perindustrian di Badamita, Gumiwang dan Karangjati adalah untuk memudahkan penampungan bahan baku ke perusahaan. Ketiga cabang perusahaan hanya melakukan produksi hanya sampai aci basah sedangkan untuk

proses selanjutnya yaitu pengeringan dan pengepakan sebagian besar dilakukan di Menara dengan menggunakan oven, tetapi ada sebagian kecil aci b asah y ang dijemur dengan m enggunakan s inar m atahari dengan j umlah y ang s angat sedikit sekali, dan i ni m erupakan ha l yang sangat tidak efisien.

b. Perkembangan Pabrik Tapioka

Pabrik t apioka C V M enara mengalami p erubahan d an perkembangan yang sangat pesat pada tahun 2010. Mulai dari masa produksinya sampai pe masarannya. H al ini d itandai de ngan perubahan tempat kerja, penambahan alat poduksi, serta penambahan jumlah p egawai at au buruh. P erkembangan dan p rubahan ini berdampak pada produksi tepung tapioka yang semakin hari semakin meningkat da n t erpenuhinya pe rmintaan ko nsumen yang makin bertambah.

Pada t ahun 2010 pa brik T apioka CV Menara mampu melakukan pe masaran tepung tapioka sampai ke luar daerah bahkan keluar p ulau, s eperti M akasar, S ulawesi T engah d an Kalimantan. Peningkatan pemasaran ini membuat pabrik mambutuhkan pemasok bahan ba ku ya ng l ebih b anyak. Luasnya wilayah pemasaran s erta banyaknya p ermintaan p asar mampu t eratasid engan a danya penambahan m esin pr oduksi, sehingga produksi l ebih c epat dan hasilnya lebih banyak.

Perkembangan pabrik Tapioka CVM enara mengalami perubahan yang lambat laun semakin meningkat. Kerjasama yang dilakukan oleh bagian pemasok bahan baku dengan petani semakin meningkat dengan penambahan bahan baku yang tadinya hanya 3 truk dalam sehari sekarang pabrik bisa menambah bahan baku menjadi 5-6 truck dalam sehari. Demikian juga dalam proses pemasarannya yang tadinya sehari hanya membutuhkan 2-3 truck sekarang bisa mencapai 4 truck dalam sekali angkut. Perubahan dalam perkembangan pabrik menjadi semakin terlihat dan semakin maju.

3. Manajemen Produksi

Istilah manajemen mengandung tiga pengertian, yaitu pertama manajemen sebagai suatu proses, manajemen sebagai kolektivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen, dan ketiga manajemen sebagai suatu seni dan sebagai suatu ilmu.¹

Menurut pengertian yang pertama yaitu manajemen sebagai suatu proses berbeda-beda definisi yang diberikan oleh para ahli untuk memperlihatkan tata warna definisi manajemen menurut pengertian yang pertama itu, kita temukan tiga buah definisi. Dalam *Encyclopedia of the social sciences* dikatakan bahwa manajemen adalah suatu proses

¹ Mahullang. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. Hlm 3.

dengan mana pe laksanaan suatu t ujuan t tertentu d iselenggarakan da n diawasi.²

Haiman m engatakan b ahwa m anajemen a dalah f ungsi untuk mencapai s esuatu melalui ke giatan o rang lain u ntuk m engawasi usaha-usaha individu u ntuk m encapai tujuan b ersama. Akhirnya, G eorge R . Terry m engatakan b ahwa m anajemen a dalah pencapaian tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu dengan menggunakan kegiatan orang lain.³

Menurut pengertian yang kedua, manajemen adalah ko lektifitas orang-orang yang melakukan aktifitas manajemen dalam suatu aktifitas badan tertentu disebut manajemen. Dalam arti singular (tunggal), disebut manajer. M anajer a dalah p ejabat yang bertanggung jawab atas terselenggaranya aktifitas-aktifitas manajemen agar t ujuan u nit yang dipimpinnya tercapai dengan menggunakan bantuan orang lain.⁴

Menurut pengertian yang ketiga manajemen a dalah s eni a tau suatu i lmu. Mengenai ini pun s esungguhnya belum ada ke seragaman pendapat, segolongan m engatakan b ahwa m anajemen i tu adalah s eni, golongan lain mengatakan manajemen adalah ilmu. Sesungguhnya kedua pendapat itu sama mengandung kebenaran.⁵

Produksi a dalah ke giatan mengubah bahan a tau ko mponen (produk) m enjadi barang jadi. D efinisi at au p engertian yang

² *Ibid*

³ *Ibid*

⁴ *Ibid hlm 4*

⁵ *Ibid*

dikemukakan oleh R .C Appleby tersebut di atas bersifat praktis operasional. Secara teoretis dengan kognisi ilmu ekonomi produksi diartikan sebagai suatu proses pembentukan nilai suatu barang atau barang.⁶ Manajemen produksi adalah perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pengarahan.⁷

a. Perencanaan Produksi

Pada dasarnya perencanaan produksi yang telah disusun sejak semula adalah merupakan dasar bagian produksi dalam menyusun organisasi, melaksanakan dan mengendalikan serta mengawasi proses produksi. Lebihnya spek perencanaan ini akan ditunjukkan didalam beberapa bagian produksi yang tidak harmonis dan seimbang karena beberapa fungsi yang kurang mendapatkan perhatian.⁸

Oleh karena itu dalam menyusun perencanaan produksi ini diperlukan beberapa pedoman. Adapun pedoman umum dalam menentukan “blue print” atau cetak biru suatu rencana adalah:⁹

- 1) Perencanaan harus dilandaskan pada data-data yang faktual.

⁶ Edilius. 1994. *Manajemen Koperasi Indonesia*. Jakarta. PT. Rineka Cipta. Hlm 97.

⁷ Ahyadi Agus. 2002. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem produksi Edisi 4*. Yogyakarta. BPFE. Hlm 37.

⁸ Edilius. 1994. *Manajemen Koperasi Indonesia*. Jakarta. PT. Rineka Cipta. Hlm 104.

⁹ Ibid hlm 104-105.

- 2) Rencana itu merupakan hasil konsiliasi atau kesimpulan dari pemikiran dan harapan, yang juga harus berdasarkan pada kenyataan-kenyataan yang berlaku.
- 3) Harus bersifat lentur (fleksibel) terhadap kendala-kendala yang dihadapi, dalam arti bahwa mudah diubah menurut keperluan dan situasinya.
- 4) Perencanaan yakni adalah yang juga mengandung “ job description” atau dikripsi (uraian) pekerjaan secara tertulis lengkap dengan tugas, wewenang dan kewajiban untuk masing-masing pekerja atau sekelompok pekerja.

Perencanaan adalah fungsi seorang manager yang berhubungan dengan pemilihan dari berbagai alternatif dari tujuan, kebijaksanaan, prosedur, dan program.¹⁰ Perencanaan merupakan suatu ikatan guna melaksanakan sesumlah tindakan yang diajgap perlu untuk mencapai tujuan.¹¹

b. Pengorganisasian Produksi

Menurut James D. Mooney, yang dimaksud dengan organisasi adalah sebagai bentuk ikatan antar manusia untuk mencapai tujuan bersama. Jadi melihat organisasi sebagai alat atau badan untuk mencapai tujuan. Chester I. Barnard mengartikan organisasi sebagai suatu sistem, dimana terdapat ikatan antara orang-

¹⁰ Mahullang. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press. Hlm 40.

¹¹ Sukamdiyo. 1999. *Manajemen Koperasi*. Semarang. Erlangga. Hlm 35.

orang untuk mencapai tujuan bersama. Melihat organisasi sebagai suatu susunan skematik yang menggambarkan sistem kerja sama.¹² Organisasi sebagai suatu sistem dari akifitas kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.¹³

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa organisasi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:¹⁴

- 1) Adanya kelompok orang.
- 2) Sifat hubungan dari orang-orang yang ada adalah bekerja sama secara dinamis.
- 3) Kerjasama itu didasarkan atas hak, ke wajiban dan tanggung jawab.

Pengorganisasian juga merupakan suatu proses untuk menciptakan hubungan di antara fungsi personalia dan faktor fisik agar kegiatan yang harus dikerjakan dapat disatukan dalam tujuan bersama. Hasil dari proses pengorganisasian ini yang merupakan dasar bagi hubungan yang pasti dan formal, dianggap sebagai pedoman untuk bekerja sama.¹⁵

¹² *Ibid.* Hlm 38.

¹³ Mahullang. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta. Graha Mada University Press. Hlm 59.

¹⁴ Sukamdiyo. 1999. *Manajemen Koperasi*. Semarang. Erlangga. Hlm 39.

¹⁵ *Ibid.* Hlm 39.

c. Pengarahan Produksi

Pengarahan atau inisiatif kegiatan merupakan fungsi manajemen yang mengarahkan (menstimulir) tindakan agar berhasil dilaksanakan. Hal ini meliputi pemberian perintah yang mempengaruhi cara berkomunikasi dan memberikan semangat atau motivasi dalam pelaksanaan untuk mencapai tujuan organisasi. Perintah adalah permintaan kuarsa yang diberikan untuk memulai pekerjaan dan dapat menjadi pedoman dalam pelaksanaannya. Agar pemberian perintah dapat dilaksanakan dengan baik, maka harus dipenuhi syarat-syarat sebagai berikut:¹⁶

- 1) Perintah harus berkaitan dengan keadaan yang nyata.
- 2) Perintah harus mempunyai latar belakang, yaitu sesuai dengan sarana yang ada, waktu dan kemampuan yang diperintah.
- 3) Perintah harus jelas, lengkap dan konsisten.
- 4) Perintah jangan bersifat paksasaan, tetapi harus diberikan dengan bahasa yang tepat dan mudah dimengerti.

Secara umum, pelaksanaan kegiatan pengarahan dalam perusahaan ini dapat dipisahkan menjadi dua bagian besar, yaitu yang pertama adalah pengarahan terhadap staf dan karyawan perusahaan, sedangkan yang kedua adalah pengarahan terhadap

¹⁶ *Ibid.* Hlm 41.

penggunaan sarana dan fasilitas yang ada di dalam perusahaan tersebut.¹⁷

Pengarahan selain berhubungan dengan pemberian perintah juga berhubungan bagaimana mempengaruhi orang lain melalui berbagai motivasi. Motivasi ini dapat dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah adanya suatu keuntungan (manfaat) sedangkan yang negatif adalah dorongan untuk mengerjakan sesuatu karena takut terkena sanksi.¹⁸

d. Pengawasan produksi

Pengawasan produksi adalah salah satu fungsi yang berupaya agar dapat diperoleh hasil produksi (barang/jasa) yang berkualitas dan dalam jangka waktu yang sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Pengawasan ini pada dasarnya bukan bentuk kegiatan yang bertujuan untuk mencurigai para pekerja, melainkan untuk memberikan penilaian kemudian memperbaiki hal-hal yang kurang atau tidak tepat, sehingga proses produksi dapat terlaksana sesuai dengan rencana. Oleh karena itu pelaksanaan dan pengawasan produksi akan berjalan dengan baik jika bersumber dari adanya perencanaan yang baik pula.¹⁹

¹⁷ Agus Ahyari. 2002. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi Edisi 4*. Yogyakarta. Hlm 42.

¹⁸ Sukamdiyo. 1999. *Manajemen Koperasi*. Semarang. Erlangga. Hlm 41.

¹⁹ Edilius. 1994. *Manajemen Koperasi Indonesia*. Jakarta. PT. Rineka Cipta. Hlm 105-106.

Pengawasan adalah prosedur atau perlaksanaan dalam merealisasi tujuan badan usaha. Perencanaan berhubungan erat dengan fungsi pengawasan karena dapat dikatakan perencanaan itu adalah sebagai standar atau alat pengawasan bagi pekerjaan yang sedang dikerjakan.

Sejalan dengan pengertian tersebut, pada prinsipnya pengawasan dapat dijalankan apabila ada perencanaan tertentu, ada perintah (instruksi) untuk mengerjakan, dan ada wewenang kepada orang lain (bawahan). Selain prinsip tersebut, juga terdapat beberapa prinsip pendukung seperti:

- 1) Pengawasan harus ekonomis.
- 2) Pengawasan harus fleksibel dan mudah dimengerti.
- 3) Pengawasan harus dapat menjamin tidaknya tindakan kolektif sehingga meluruskan jalannya organisasi yang menyimpang.
- 4) Pengawasan harus dapat melaporkan penyimpangan yang mungkin ada dan usaha perbaikannya.
- 5) Pengawasan harus mengetahui dengan pasti tentang situasi dan kebutuhan dari kegiatan yang harus diawasi, sehingga secara preventif dapat mencegah adanya penyimpangan.²⁰

²⁰ Sukamdiyo. 1999. *Manajemen Koperasi*. Semarang. Erlangga. Hlm 44.

Tabel 1. Bagan pembagian kerja

No	Alat Produksi	Proses Produksi	Tenaga Kerja	Jumlah Buruh	Pembagian Kerja Buruh
1	Alat Pencucian	Bertujuan untuk mencuci singkong agar terpisah dari kotoran dan batu yang mengelat pada singkong.	Harian/borongan.	-	2
2	Alat Pemarudan	Bertujuan untuk memisahkan pati antara serat yang kasar dan yang halus.	Mingguan	20	2
3	Alat Penyaringan	Bertujuan untuk menyaring antara tepung dengan butiran-butiran batu kecil yang masih mengalir.	Mingguan	16	4
4	Alat Pengendapan	Bertujuan untuk memisahkan air dengan tepung yang akan dikeringkan.	Harian / borongan	-	2
5	Alat Pengeringan	Bertujuan untuk mengeringkan tepung tapioka.	Mingguan	20	2
6	Alat Pembungkusan	Bertujuan untuk membungkus tepung yang sudah keriting dan	Mingguan	8	2

		sudah ditimbang. Dan berat bersihnya adalah 50/kg.			
7	Proses Penyimpanan	Penyimpanan tepung dilakukan dalam ruangan yang dapat melindungi tepung tapioka yang sudah jadi agar terhindar dari panasnya sinar matahari dan hujan. Mengjaga kualitas tepung agar tidak rusak.	Harian / borongan	-	1

4. Lembaga Organisasi Pabrik

a. Organisasi Pabrik Tapioka CV Menara

Struktur organisasi pabrik tapioka CV Menara didasarkan pada sistem organisasi garis dan staff. Kekuasaan tertinggi ada pada seorang menejer atau pimpinan perusahaan. Manajer memiliki tugas untuk mengatur dan mengesahkan segala tujuan dan kebijakan perusahaan. Manajer dari pabrik tapioka CV Menara dibantu oleh kepala-kepala bagian yang berada dibawahnya dan bertanggung jawab terhadap pimpinan pusat yang mengepalai empat perusahaan.

Kepala bagian pabrik tapioka CV Menara terdiri dari lima bagian, yaitu :

- 1). Kepala bagian pembelian bahan baku
- 2). Kepala bagian keuangan atau administrasi
- 3). Kepala bagian *processing giling*
- 4). Humas
- 5). Kepala bagian perlengkapan dan kendaraan

Kepala bagian bahan baku bertugas mencari bahan baku dan mengadakan kegiatan yang bersifat pemberitahuan. Bagian ini pelaksanaannya kecililing dengan sumber-sumber singkong dalam memberitahukan bahwa pabrik mulai berproduksi dan memberitahukan berapa harga pembelian singkong perkilonya yang telah disetiakan untuk bahan pembuatan tepung di pabrik tapioka CV Menara.

Kepala bagian keuangan dan administrasi bertugas mengatur keuangan pabrik tapioka, mengalokasikan dana untuk biaya produksi

dan pembayaran upah pegawai atau karyawan, selain itu setiap harinya melaporkan keadaan keuangan perusahaan ke manajer pusat. Disamping itu, sebagai kepala administrasi bertugas meneliti dokumen-dokumen yang ada dalam merapikannya agar jelas dan mudah dalam pencarinya apabila sewaktu-waktu dibutuhkan baik oleh perusahaan maupun oleh instansi-instansi lain yang menginginkannya.

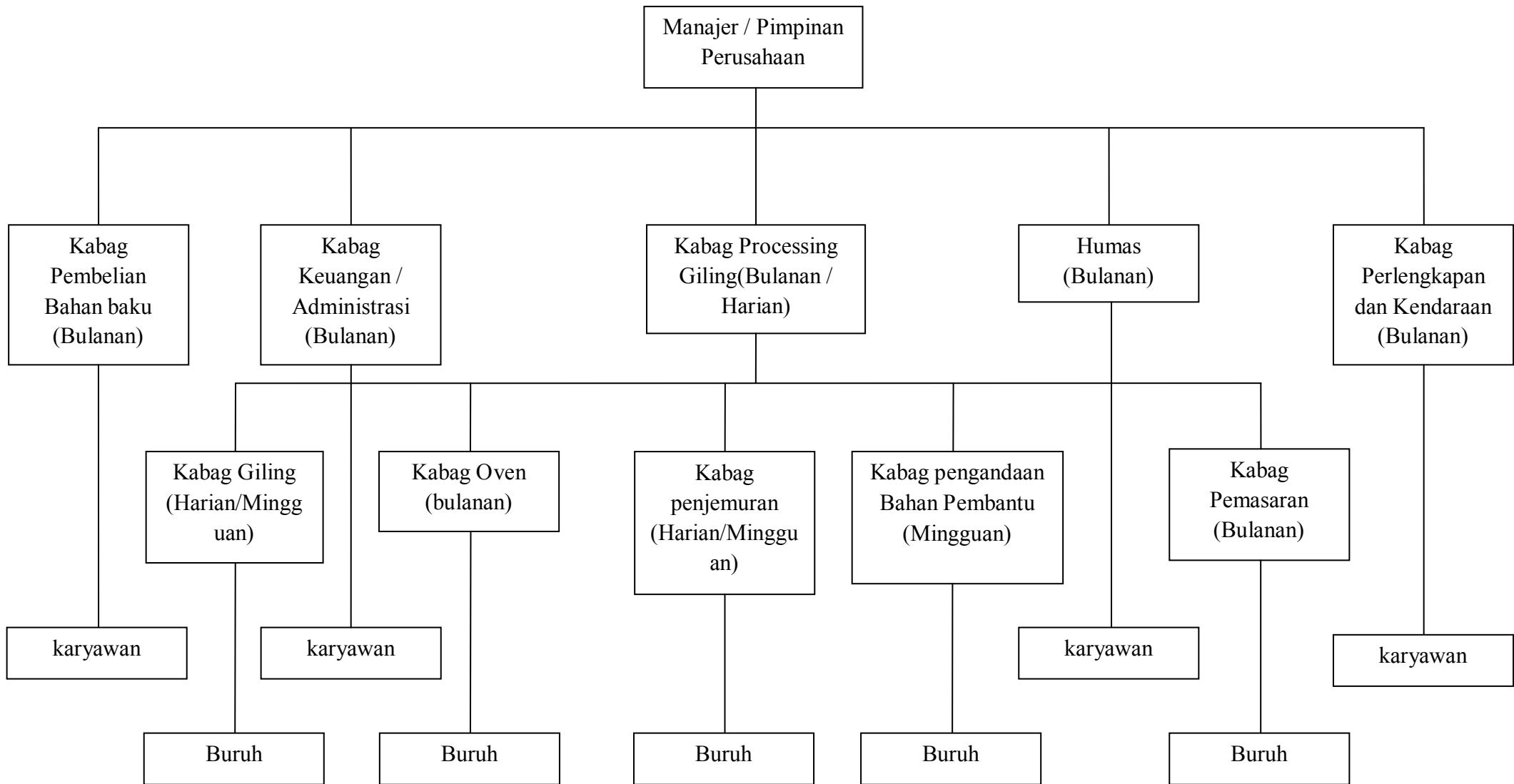
Bagian *processing* bertugas mengawasi, memerawat dan memelihara mesin agar terawat. Dalam bagian *processing* terdiri dari kepala bagian giling yang bertugas mengawasi proses pengeringan dan pengemasan tepung tapioka. Bagian penjemuran yang bertugas mengawasi penjemuranonganok maupun sebagian kecilnya basah. Bagian pengadaan bahan pembantu juga berada dibawah bagian *processing* yang bertugas untuk mencukupi kebutuhan bahan pembantu seperti air. Selain itu juga terdiri dari bagian pemasaran yang bertugas mengatur distribusi tepung tapioka dan bertanggung jawab terhadap penjualan dan penetapan harga dan menerima pesanan dari para konsumen.

Bagian humas bertugas untuk mengadakan hubungan maupun kontak dengan instansi-instansi maupun siapapun yang berada diluar perusahaan maupun karyawan. Selain itu bagian humas juga mengurus semua keperluan perusahaan yang bersifat non teknis seperti perijinan, pengurusan jam sotek dan lain sebagainya. Humas

juga sebagai penghubung antara karyawan dengan pemimpin perindustrian.

Kepala bagian perlengkapan dan kebutaan bertugas mengatur dan mengawasi penggunaan angkutan transportasi milik perindustrian serta ke lancaran pengangkutan bahan baku ke perusahaan, selain itu mengawasi k elancaran pengangkutan tepung tapioka ke konsumen. Bagian ini juga bertugas untuk mengawasi semua perlengkapan yang ada. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada bagan sebagai berikut:

Tabel 2. Struktur Organisasi Pabrik



b. Pembagian Tenaga Kerja Pabrik Tapioka CV Menara

Tenaga kerja yang ada pabrik tapioka CV Menara terbagi dalam tiga kelompok yaitu :

1) Karyawan bulanan

Karyawan bulanan bekerja tidak tergantung pada besarnya produksi. Karyawan bulanan meliputi kepala bagian pembelian bahan baku, kepala bagian keuangan atau administrasi, kepala bagian *processing*, humas, kepala bagian perlengkapan dan kendaraan, kepala bagian *processing* giling dan kepala bagian oven.

2) Karyawan harian

Karyawan harian dan karyawan borongan kerjanya bersifat tidak tetap, karena mereka bekerja jika proses produksi berlangsung. Pada saat perusahaan libur mereka tidak bekerja. Jika volume produksi besar, maka karyawan borongan jumlahnya semakin bertambah. Karyawan harian biasanya bekerja pada bagian *processing* untuk membersihkan peralatan produksi, membersihkan bahan pengendapan, dan menyiapkan peralatan untuk pengovenan serta pengemasan produksi.

3) Karyawan mingguan.

Karyawan borongan biasanya bekerja pada bagian pengangkutan, yaitu menurunkan singkong dari truk ke tempat

penampungan sementara, meningkatkan bahan baku dari tiga empat penampungan sementara, ke tempat pembersihan, menaikkan tepung tapioka yang segera dipasarkan, melakukan pengemurnan onggok, pembongkaran partisi basah, pengangkutan partisi basah keoven dan pengcampuran partisi basah dengan pati kering serta pengemasan produksi.

Dalam pembagian kerja tersebut bisa dilihat bentuk kerja yang telah ditetapkan oleh perindustrian untuk para buruh pabrik Tapioka CV Menara, dimana dalamnya setiap pembagian kerja mempunyai cara kerja yang berbeda-beda.

Berikut ini adalah bagan mengenai tenaga kerja pabrik Tapioka CV Menara di Desa Purwonegoro, sebagai berikut:

Tabel 2. Bagan Tenaga Kerja

No	Karyawan Bulanan	Karyawan Mingguan	Karyawan Harian / Borongan
1	Pembelian bahan baku	Sebagai pekerja yang memindahkan bahan baku tepung tapioka ke tempat penampungan sementara.	Bagian pengucian alat produksi.
2	Kepala bagian keuangan	Bertugas untuk memisahkan tara tepung tapioka yang masih basah dan yang sudah kering.	Bagian angkut barang

3	Kepala bagian processing		Bagian penyimpanan tepung tapioka yang akan dipasarkan
4	Humas		
5	Kepala bagian perlengkapan		
6	Kepala bagian processing gilling		

5. Deskripsi Informan

Informan dalam penelitian ini difokuskan pada kaum buruh pabrik Tapioka CV Menara yang ikut terlibat dalam kegiatan roses produksi tepung tapioka, baik dari kepala bagian Humas dan buruh pabrik. Jumlah informan dalam penelitian ini terdiri dari 1 orang bagian Humas dan 5 orang buruh. Informan yang dipilih dalam penelitian ini adalah mereka yang dianggap memiliki pengetahuan yang cukup, dan mampu menjelaskan mengenai data yang dibutuhkan oleh peneliti.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti, proses produksi tepung tapioka berhubungan antara produksi pembuatan awal sampai menjadi tepung tapioka yang siap untuk dipasarkan. Dimana tanpa adanya perintah dari pengawadannya kerjasama para buruh dalam kegiatan kerja, keranatan tanpa adanya buruh pabrik roses produksi tepung tapioka akan terhambat.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, proses kerja buruh dapat terhambat dengan adanya permasalahan yang selalu

muncul dalam kerjaan k erja. Pekerjaan buruh tidak selamanya akan berjalan dengan baik, bukan akan mengalami banyak hambatan atau kesulitan dalam kerjaan kerja. Seperti, proses interaksi buruh dengan karyawan, perusahaan industri dengan perindustrian lain, dan kurang nyamannya dalam melakukan proses kerja. Tidak hanya buruh saja, bagian permasok bahan baku juga harus bisa menarik petani untuk menjual hasilnya kepada pabrik untuk pembuatan bahan tepung tapioka. Dengan tidak adanya kerjasama maka permasok dan petani akan sangat sulit untuk dapat saling menguntungkan dalam proses produksi.

Berikut di sajikan profil singkat yang menjadi informasi dalam penelitian ini, baik karyawan bagian Humas dan buruh dalam proses produksi dalam industri Pabrik Tapioka CV Menara di Desa Purwonegoro Kecamatan Purwonegoro Kabupaten Banjarnegara.

a. SW

Berusia 37 tahun dan berjenis kelamin laki-laki. Ia bekerja di pabrik Tapioka CV Menara sudah hampir 12 tahun. Profesi SW adalah sebagai bagian Humas yang tugasnya mengecek surat-surat masuk dan kerjaan kerja para buruh pabrik Tapioka CV Menara. Pendidikan terakhirnya adalah S1. Setelah lulus kuliah dia ditawari pekerjaan di Perindustrian Pabrik Tapioka CV Menara. Dia sudah menikah dan mempunyai dua orang anak dan istrinya bekerja sebagai pengajar konter yang dekat dengan rumahnya.

Motivasi yang mendorong dia untuk bekerja dipabrik tapioka tersebut karena letaknya dekat dengan tempat tinggalnya. Disamping itu dia adalah sosok yang disiplin dan baik juga pekerja keras demi mengidupi istri dan anaknya.

b. SM

Berusia 50 tahun dan berjenis kelamin laki-laki. Dia bekerja dipabrik Tapioka CV Menara dibagian masinis. Dia bekerja dipabrik tersebut sudah 20 tahun. Pekerjaannya adalah mengecek alat produksi seperti mesin yang akan digunakan untuk alat produksi bahan tepung tapioka. Alasan dia bekerja di pabrik Tapioka CV Menara karena letaknya strategis dan dekat dengan tiga empat tinggalnya.

Menurut SM pekerjaan tersebut tidak begitu berat dan sangat menyenangkan disamping itu waktu yang digunakan tidak begitu banyak jadi bisa disela dengan kegiatan dirumah saat pulang kerja. Dia beranggapan bahwa sangat menyenangkan bisa kerja di pabrik Tapioka CV Menara ini karena tidak begitu berat. SM adalah tamatan dari SMU yang pada awalnya bekerja di jakarta. Karena tidak betah sehingga SM berhenti bekerja dan melanjutkan melamar pekerjaan di Pabrik Tapioka CV Menara.

c. SH

Berumur 48 tahun dan berjenis kelamin laki-laki. Pendidikan SH adalah tamatan SMU yang tadinya bekerja di jakarta sebagai kuli

bangunan. Karena pekerjaanya tidak membuat hasil dan tidak ada perubahan sehingga S H berhenti bekerja dan kembali ke Banjarnegara. Tadinya S M menganggur tetapi setelah S M ditawari pekerjaan yang lebih dekat dengan empat tinggalnya dalam pekerjaannya itu ke lihatannya asyik maka S H mencoba untuk bekerja di Pabrik Tapioka CV Menara dan bekerja di bagian batu bara.

SH merasa lebih baik bekerja di Pabrik Tapioka tersebut karena pekerjaannya ternyata asyik dan tidak begitu berat. SH hanya diharuskan mengontrol batu bara yang telah masuk untuk bahar bakar pe masakan tepung tapioka. Motivasi S H bekerja di pabrik Tapioka CV Menara karena pekerjaannya tidak begitu keras dan berat.

d. BR

Berusia 34 tahun dan seorang laki-laki. Dia bekerja di pabrik tapioka CV menara sudah 17 tahun. BR adalah lulusan SMU yang setelah lulus bekerja di Pabrik Tapioka CV Menara dan tidak pernah mencoba pekerjaan lain selain pabrik Tapioka tersebut. BR ditawari pekerjaan tersebut oleh temannya yang bekerja di pabrik tersebut.

BR bekerja dibagian baki yang tugasnya adalah mengecek tepung tapioka yang dialirkan dari penyaringan. Dari awal BR bekerja, BR Merasa nyaman dan senang karena pekerjaannya tidak begitu sulit dan sifatnya santai, disamping itu jam kerjanya pun tidak

penuh sehingga bisa melakukan aktivitas lain setelah pulang kerja dan yang lebih menyenangkannya lagi bagi BR adalah karena tempat kerjanya dekat dengan tempat tinggalnya.

e. JR

Berusia 40 tahun dan berjenis kelamin laki-laki. Pendidikan JR yang terakhir adalah SLTP karena perekonomian keluarganya yang kurang mampu sehingga JR tidak dapat melanjutkan sekolah lagi. JR bekerja di pabrik Tapioka CV Menara sudah 10 tahun. sebelumnya JR bekerja di sebagai buruh juga di jakarta. JR bekerja di bagian open dimana tugasnya adalah mengeringkan tepung tapioka yang sudah direndam selama semalam.

JR merasa bekerja yang sekarang lebih baik dari pada pekerjaan yang dulu. Walaupun sebagai buruh juga tapi gajinya lebih lumayan dari kerjaan buruh pada saat dijakarta. Selain itu JR merasa pekerjaan sekarang tidak terlalu berat dan waktunya pun tidak keseluruhan hanya dari jam 07.00 WIB – 13.00 WIB. Setelah itu JR bisa mempunyai waktu senggang dirumah bersama keluarga dan bisa melakukan kegiatan lain seperti memelihara lele.

f. RH

Berusia 32 tahun dan seorang laki-laki. RH bekerja di pabrik Tapioka CV Menara sudah 10 tahun. RH bekerja di bagian penyaringan. sebelumnya RH adalah pedagang keliling, karena pekerjaan sebelumnya tidak memberikan hasil maka RH pernah

profesi sebagai buruh pabrik Tapioka CV Menara karena informasi dari tetangganya yang bekerja disana juga.

RH adalah lulusan SMU yang sudah menikah dan mempunyai 2 orang anak. RH merasa pekerjaan di pabrik sangat menyenangkan dan tidak begitu berat karena pekerjaannya hanya menyalakan mesin penyaringan yang akan memisahkan antara ampas ke telur dengan tepung tapioka yang belum jadi.

B. Pola Kerja Pabrik Tapioka CV Menara

Pola kerja adalah suatu kegiatan kerja berupa hubungan, struktur dan bentuk dalam proses kerja. Pola kerja tidak bisa lagi didasarkan pada orientasi kerja melainkan pada ketentuan waktunya.²¹ pola kerja dilakukan agar dalam proses industri dapat berjalan dengan lancar dan berkembang. Dengan adanya pola kerja setiap kegiatan kerja dapat berjalan dengan baik karena sistem kerja pabrik yang terencana dan tersusun.

Pola kerja industri Pabrik Tapioka CV. Menara dibuat agar proses produksi dalam kegiatan kerjanya berjalan dengan baik dan berkembang sehingga perindustriannya dapat terus dilakukan tanpa adanya hambatan. Pola kerja pada pabrik harus terus dilakukan dan dijalankan demi kelancaran perindustriannya proses produksi pada pabrik. Banyak faktor yang dapat

²¹ _____, 2009. Sosiologi Industri. Diambil pada tanggal 07 Februari 2010 dari: <http://blog.unila.ac.id/young/sosiologi-industri/>.

melakukan kegiatan kerja mereka dengan baik karena adanya pola kerja yang telah terencanakan dan tersusun dengan baik.

Pabrik Tapioka CV. Menara membentuk dua sistem pola kerja yaitu pola kerja awal dan pola kerja akhir. Dimana dalam dua pola kerja ini saling berhubungan satu sama lain. Tanpa adanya pola kerja awal maka pola kerja akhir tidak akan pernah berjalan dengan baik. Pola kerja awal adalah pola kerja yang dilakukan oleh buruh untuk awal mula melakukan produksi pembuatan tepung tapioka. Sedangkan pola kerja akhir adalah pola kerja yang dilakukan untuk penyelesaian produksi tepung setengah jadi menjadi tepung yang jadi dan siap untuk dipasarkan.

1. Hubungan Kerja

Hubungan adalah sifat proses dari rasa percaya, puas dan motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan kerja sama dalam proses kerja. Lucke, kepercayaan adalah merupakan “kecenderungan perilaku tertentu yang dapat mengurangi risiko yang muncul dari perilakunya”. Konsep kepercayaan yang dikaitkan dengan risiko, juga dikemukakan oleh Lukmann, penegrtian kepercayaan yang dikaitkan dengan risiko dikritik oleh beberapa teoritis. Salah satu diantaranya adalah Giddens. Menurut Giddens, kepercayaan pada dasarnya berkaitan dengan kependidikan dan berbagai kemungkinan. Kepercayaan selalu mengandung konten dan ditengah-tengah berbagai akibat yang serba mungkin, apabila dia berhubungan dengan tindakan individu atau dengan beroperasinya sistem. Dalam

kasus ke percayaan terhadap agen manusia, dugaan akan ke yakinan melibatkan “kebaikan” (penghargaan) atau cinta kasih.²² dalam hal ini selain hubungan dalam bentuk kepercayaan juga terdapat hubungan akan perasaan puas dalam menjalin kerjasama dengan orang lain dengan apa yang telah diusahakan atau dikerjakan. Kepuasan tersebut mengandung pengertian yang sangat penting dalam hubungan kerja yaitu kepuasan akan rasa u saha de mi mendapatkan apa yang diinginkan dan demi tercapainya kerjasama yang berjalan dengan baik.

Menurut Lucke, kepuasan adalah tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya. Lucke menyimpulkan bahwa ada dua unsur yang penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membuat permenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.²³

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kekerjaan oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi

²² Damsar. 2009. *Pengantar Sosiologi Ekonomi*. Jakarta. Kencana. Hlm 184.

²³ Ashar Sunyoto M unandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Universitas Indonesia. Hlm 350.

karya biasanya disebut pendorong semangat kerja.²⁴ Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja suatu industri akan tercapai dan terlaksana dengan baik dengan adanya bentuk kepercayaan, kepuasan dan motivasi yang ada pada diri seorang individu.

a. Hubungan Kerja Karyawan dan Buruh Pabrik Tapioka CV Menara

Buruh adalah seseorang yang bekerja di bidang industri yang dalam pekerjaannya ditempatkan kedalam bagian alat produksi. Buruh identik dengan kondisi ketidakadilan, penghisapan atau kebobrokan dalam proses kerja. seseorang buruh dipakai untuk orang miskin atau dalam kehidupannya tidak tercukupi. Sedangkan karyawannya adalah seseorang yang mempunyai gelar atau jabatan yang lebih tinggi dari buruh.²⁵

Hubungan kerja buruh industri dengan karyawan pabrik tapioka hanya sebatas hubungan antara atasannya terhadap bawahannya. Dalam hal ini dijelaskan bahwa tidak semua karyawan mau bekerja sama dengan buruh. Kebanyakan karyawan menganggap buruh hanya sebagai pesuruh atau pembantu untuk menjalankan mesin produksi pabrik.

²⁴ Moh. As'ad, S.U. 1987. *Psikologi Industri*. Bulaksumur. Hlm 45.

²⁵ _____ . 2009. *Buruh*. Diambil pada tanggal 14 September 2010 dari: <http://id.wikipedia.org/wiki/Buruh>.

Peneliti melihat adanya ketidak komunikasi antara buruh dengan karyawan pabrik, karena dalam proses kerja buruh dengan karyawan tersebut pisah. Dimana buruh berkerja keras untuk menghasilkan produksi tepung tapioka, sedangkan karyawan hanya sebagai pengawas atau pengamat akan jalannya proses kerja buruh.

Hubungan kerjasama seperti ini terjadi dikarenakan interaksi yang kurang lancar. Interaksi tersebut terjadi saat proses kerja antara buruh dan karyawan dimulai, dimana karyawan memberikan masukan atau arahan terhadap buruh agar proses kerja pembuatan tepung tapioka dapat berjalan dengan baik. Setelah diluar jam kerja, interaksi yang terjadi tersebut dianalisa bahwa buruh dengan karyawan tidak saling berkomunikasi atau menjalankan aktivitas masing-masing. Kondisi kerja seperti ini dikarenakan dengan kelancaran proses produksi. Saat peneliti melakukan penelitian ke pabrik terlihat jelas bahwa kebanyakan dari buruh pabrik lebih berfikir untuk bergerak ke tempat lainnya buruh dengan karyawan pabrik.

Seperti yang dikatakan oleh S.M dalam wawancara pada waktu itu adalah:

Sulit untuk menyatukan antara karyawan dan buruh. Karena karyawan menganggap buruh seehingga buruh harus menghormati karyawan yang jatuh abatannya lebih tinggi dan lebih berkuasa. Seakan-akan buruh di mata

karyawan itu adalah rendah. Jadi bukan hanya bisa beradaptasi atau bergaul dengan sesama buruh.²⁶

Hubungan kerja yang terjadi antara buruh dengan karyawan seperti yang diperlukan dapat mengatur buruh sendiri seperti apa yang dikehendaki dan bila terjadi kesalahan dalam proses kerja yang paling disalahkan adalah k alangan buruh yang dianggap kurang bagus dalam menjalankan tugasnya. Menurut pendapat SM sampai kapanpun hubungan antara buruh dengan karyawan hanya dibatasi sebagai hubungan kerja.

Pendapat yang dikemukakan oleh S M mengenai hubungan kerja hampir sama dengan pendapat yang dikatakan oleh beberapa buruh industri. Bahwa interaksi yang terjadi antara karyawan pada akhirnya dengan buruh berlangsung saat proses kerja dimulai. Tidak hanya pendapat yang dikatakan oleh sebagian buruh saja tetapi peneliti juga menanyakan hal tersebut pada salah satu karyawan yang bekerja dibagian human resources SW. Dia berkata:

Menjalin hubungan dengan buruh itu sangat sulit dan butuh proses karena buruh adalah orang yang sifatnya tertutup dan sangat sulit untuk bisa bersifat terbuka. Mereka lebih bisa beradaptasi dengan sesama buruh

²⁶ Wawancara Dengan SM Yang Berlangsung Pada Hari Minggu Tanggal 13 Juni 2010. Jam 10.30 WIB.

dari pada h arus mencoba beradaptasi dengan karyawan. Tidak hanya itu, dalam mengatasi masalah pun ke banyak buruh berusaha untuk mengatasi masalah dengan sesama buruh.²⁷

Hubungan yang terjadi dalam bentuk kerja pada pabrik Tapioka CV Menara antara buruh dengan karyawan bisa dibilang hubungan yang terjadi di arena sistem kerja yang mengharuskan mereka untuk bisa bekerja sama dalam satu unit produksi. Walaupun rasa tidak nyaman tersebut selalu ada dan selalu menjadi masalah dalam proses interaksi.

2. Proses Produksi Pabrik Tapioka CV Menara

a. Pola Kerja Awal Produksi

1) Proses Pencucian

Fungsi alat produksi ini adalah bertujuan untuk membersihkan kotoran yang melekat dalam ketela pohon. Alat produksi ini terdiri dari korket, korket ini mempunyai beberapa buah lengkap yang berfungsi untuk menghantarkan kotoran melalui beberapa lubang dinding yang dilengkapi dengan ram besi ketempat penampungan limbah. Air yang digunakan untuk membersihkan singkong adalah air bersih yang berfungsi untuk mengurangi kotoran yang ada pada ketela pohon. Proses ini dilakukan pertama kali untuk bertujuan membersihkan

²⁷ Wawancara Dengan S.W.Yang Berlangsung Pada Hari Senin Tanggal 12 Juli 2010. Jam 10.30 WIB.

sebelum ketela pohon menuju ke proses yang selanjutnya.

Dalam hal ini telah diperoleh pendapat menurut S.W yang mengemukakan bahwa:

proses pencucian ketela pohon lebih mudah dari pada proses yang selanjutnya, karena proses pencucian ini hanya berkerja untuk memisahkan kotoran yang terdapat pada ketela pohon. Tidak seperti pada alat produksi yang lainnya, keranasi telah digunakan dalam memproduksi tepung alat pencucian ini lebih mudah untuk dibersihkan sebelum dipergunakan lagi.²⁸

Proses pencucian ini tidak berbeda beresiko, kerena dalam alat produksi ini sudah dilindungi oleh besi yang bertujuan untuk menyaring antara ketela pohon yang sudah bersih dengan kotorannya sehingga bisa langsung dialirkan ke bagian pemarutan. Proses produksi tersebut berhubungan langsung dengan pemarutan, kerena setelah ketela pohon dicuci bersih ke ketela pohon langsung dialirkan ke dalam bak pemarutan atau yang disebut alat produksi penghancur.

2) Proses Pemarutan

Setelah ketela pohon selesai dicuci dengan mesin pencucian, ketela pohon kemudian diangkat oleh elevator sendokan ke arah pemarutan. Alat pemarutan singkong berbentuk silinder. Tujuan pemarutan adalah untuk

²⁸ Wawancara Dengan SW Yang Berlangsung Pada Hari Senin Tanggal 12 Juli 2010. Jam 10.30 WIB

memisahkan pati dari serat kasarnya ke mudian singkong terdorong oleh perputaran silinder, sehingga menjadi bubur aci atau pati.

3) Proses Penyaringan

Alat penyaringan bubur tepung tapioka disebut sintrik yang berbentuk persegi panjang terdiri dari 3 bagian.

- a) Sintrik 1 yang ukuran 60 mesh. Cara kerjanya adalah sintrik bergoyang dengan kecepatan tertentu sesuai dengan kapasitas dari tepungnya. Serat kasar dan pati, kemudian dipisahkan dengan cara sambil ditembakkan dengan air bersih dalam jumlah banyak. Suspensi yang berukuran kurang dari 60 mesh akan lolos dan dialirkan menuju ketempat sintrik yang kedua, sedangkan suspensi yang berukuran lebih besar dari 60 mesh akan dialirkan menuju tempat penampungan onggok (geber).
- b) Suspensi pati yang lolos dari sintrik yang pertama, kemudian dialirkan ke sintrik kedua. Sintrik kedua mempunyai ukuran 80 mesh, alat ini juga bergerak dengan cara bergoyang secara horizontal. Gerakan ini menyebabkan suspensi yang ukurannya kurang dari 80 mesh akan lolos dengan arah menuju kesintrik yang ketiga. Suspensi yang tidak lolos kemudian dialirkan ketempat penampungan onggok (geber).

c) Suspensi yang 1 olos dari sintrik yang kedua m asuk kesintrik yang ketiga mempunyai ukuran 100 mesh. Proses yang terjadi di sintrik yang ketiga adalah sama dengan proses pada sintrik yang pertama. Sintrik ketiga bergerak dengan gerakan horizontal sehingga menyebabkan suspensi yang berukuran kurang 100 mesh akan 1 olos dengan bantuan dorongan air menuju kebak pengendapan, sedangkan suspensi pati yang ukurannya lebih besar dari 100 mesh akan ter dorong dan dialirkan menuju k etempat penampungan onggok.

Berikut ini adalah gambar proses penyaringan tepung tapioka.



Gambar 1. Alat penyaringan.

Proses kerja dalam mesin penyaringan ini memang membutuhkan beberapa keahlian khusus di mana setiap tahap penyaringan harus mendapatkan pengamatan yang lebih teliti oleh pengawas yang mengawasi jalannya proses penyaringan sehingga dalam pemindahan tepung tapioka dari penyaringan pertama sampai penyaringan yang ketiga berjalan dengan baik. Dalam hal ini seperti pendapat yang telah dikatakan oleh RH yang bekerja di bagian penyaringan dalam melakukan wawancara, adalah sebagai berikut:

Dalam proses kerja alat produksi penyaringan ini membutuhkan beberapa keahlian dalam pengamatan yang lebih teliti di mana proses kerjanya dari pemanasan pertama sampai terakhir berjalan dengan baik sampai pada akhirnya dipenyaringan yang ketiga bisa dialirkan ke bagian pengendapan.²⁹

4) Proses Pengendapan

Proses pengendapan ini bertujuan untuk merendam tepung yang berasal dari penyaringan ketiga setelah melewati beberapa proses penyaringan pertama dan kedua. Karena itu suspensi hasil penyaringan dari sifatnya tiga, diperlukan dalam bak pengendapan yang mempunyai ukuran panjang 30 m. Lebar $3\frac{1}{2}$ m, dan tinggi $\frac{1}{2}$ m. Bak pengendapan ini terdiri dari tiga bak, yang semuanya terbuat dari bahan dasar keramik.

²⁹ Wawancara yang dilakukan oleh RH pada hari senin, 28 Juni 2010 pukul 11.00 WIB

Proses pengendapan ini tidak terlalu sulit karena hanya bertujuan untuk merendam bahan tepung tapioka selama 1 hari. Agar hasilnya lebih maksimal. Seperti yang telah dituturkan oleh SH yang bekerja dibagian pengendapan. Dalam wawancara beberapa waktu yang lalu SH beranggapan:

Bahwa proses pengendapan ini dilakukan agar air yang yang tersebut campur dengan tepung tapioka bisa kering sehingga bisa diangkat dan dikeringkan dengan mudah. Karena bila masih terdapat air dalam tepung tidak akan maksimal hasilnya karena air dalam tepung dapat memperngaruhi proses produksi tepung nantinya.³⁰

Proses pengendapan merupakan proses pemisahan antara air dengan kontaminan yang masih terbawa dengan pati, selain itu juga merupakan proses pengendapan terhadap pati dengan berat jenis tertentu yang tidak ikut terbawa bersama dengan air dan kontaminan. Suspensi yang ada dialirkan kebak-bak pengendapan melalui bak kepala. Pada bak kepala akan diendapkan gelembung halus dan kotoran-kotoran yang masih terbawa. Kemudian gelembung yang dikeluarkan otoran yang terbawa akan mengendap karena berat jenisnya yang lebih berat dari pati dan air suspensi.

Suspensi pada tersebut dialirkan ke bak-bak pengendapan dengan ujungnya yang dipasang papan. Kegunaan dari papan

³⁰ Wawancara yang dilakukan oleh SH pada hari senin, 28 juni 2010 pukul 10.30 WIB.

pada ujung bak adalah untuk memanaskan pati yang hilang terbawa bersama air. Dari bak pengendapan air suspensi kemudian dialirkan menuju ke bak pengeringan bahan ak penampungan limbah cair. Dari bak penampungan limbah cair kemudian dialirkan menuju bak penyaringan air limbah.

Pada pagi hari mendapan tepung tapioka basah diambil kemudian ditimbang untuk mengetahui rendemannya. Pengendapan dianggap selesai apabila :

- a) Air filtrat yang tadinya putih berubah menjadi jernih.
- b) Lama waktu pengendapan mencapai kurang lebih $1\frac{1}{2}$ jam.
- c) Tepung sudah lengket kalau dipegang.

b. Pola Kerja Akhir Produksi

1) Proses Pengeringan

Pengeringan bertujuan untuk mengurangi kadar air pada tepung tapioka. Pengeringan yang sempurna akan menghasilkan kualitas pati yang sempurna. Pengeringan yang dilakukan oleh perindustrian adalah dengan menggunakan mesin pengering atau oven. Untuk menggunakan oven. Pengeringan menggunakan sinar matahari dilakukan pada siang hari, waktu yang diperlukan untuk pengeringan tergantung dari cuaca. Tempat pengeringan diatas sebuah nyiru yang ditaruh pada tempat yang tingginya satu meter.

Sebelum menggunakan oven pengeringan pada biasanya dilakukan dengan sinar matahari. Pengeringan alami dengan menggunakan sinar matahari mempunyai banyak kelebihan, sehingga mengakibatkan beberapa resiko yaitu :

- a) Meningkatnya biaya produksi, karena harus menambah biaya tenaga kerja.
- b) Warna tepung kurang bersih.
- c) Bau yang dihasilkan kurang wangi.
- d) Penurunan kualitas tepung secara keseluruhan.
- e) Memperlambat waktu produksi.

Pengeringan buatan atau dengan menggunakan oven pengering dapat mengurangi resiko yang ditimbulkan pada pengeringan secara alami. Selama tepung basah dimasukan ke *feed conveyor*, terlebih dahulu dilakukan pencampuran antara pati basah dengan partikuler. Ukurannya adalah 85% pada basah dan 15% partikuler. Tujuan pencampuran ini adalah agar pati tidak melekat pada alat-alat pengering. Dalam hal ini seperti pendapat yang telah dikatakan oleh JR yang bekerja dibagian pengeringan atau oven ini beranggapan bahwa:

Proses pengeringan yang dilakukan secara buatan dapat menghasilkan tepung tapioka yang lebih bagus dan lebih mempunyai nilai jual yang tinggi dibandingkan pengeringan yang digunakan dengan bantuan sinar matahari secara langsung. Disamping

itu juga hasil produksinya lebih besar dari hasil produksi yang diharapkan sebelumnya.³¹

Cara penyusunan pati adalah sebagai berikut :

- a) Pada lapisan pertama adalah pada bahan pengendap pertama, lapisan ke dua adalah pada bahan pengendap kedua dan lapisan ketiga adalah pada bahan pengendap ketiga.
- b) Campuran antara pada bahan dengan pati keriting diaduk dengan menggunakan sekop. Setiap pengadukan selalu ditambahkan pada keriting dan kemudian dilakukan pengadukan secara merata.
- c) Campuran pada yang telah merata kemudian dimasukkan kedalam oven melalui *feed conveyor* yang telah dilengkapi dengan alat penghalus pati.

Cara kerja dari mesin pengering atau oven yaitu *blower* penghisap yang merupakan bagian dalam oven berfungsi menghisap udara dari luar, kemudian masuk kedalam *furnace*. Pada saat kompor pertama kali dinyalakan suhu awal adalah sekitar 180°C kemudian naik hingga mencapai suhu 147°C setelah panas kemudian suhu diturunkan menjadi sekitar 140°C , suhu ini harus dipertahankan ke seimbangannya. Udara panas yang dihasilkan kemudian dialirkkan kedalam cerobong-cerobong dan kemudian bergabung dengan pada bahan yang akan mengalir bersama. Didalam oven proses pengeringan berlangsung disepanjang cerobong, pada tahap ini juga terdapat proses penyeleksian secara otomatis, sehingga bahan

³¹ Wawancara yang dilakukan oleh JR pada hari minggu, 13 juni 2010 pukul 11.00 WIB

yang belum kering akan jatuh kembali ke udara panas dan pati kering akan menuju ketempat pemisahan.

Pada tempat pemisahan terjadi pemisahan antara udara dengan pati kering dengan sebuah alat yang disebut cyclon. Udara dikeluarkan oleh blower dan pati kering menuju sistem pendingin. Dari sistem pendingin pati kering dilewatkan pada ayakan yang terdiri dari empat bagian dengan masing-masing bagian berukuran 140 mesh. Dalam tahap ini terjadi pemisahan antara pati kering, halus dengan gumpalan-gumpalan pati yang belum hancur. Gumpalan-gumpalan pati yang belum hancur kemudian dimasukan ke dalam karung secara terpisah untuk dicampur dengan pati dari bak pengekor dan selanjutnya dihaluskan dengan molen.

Suhu yang tidak sesuai akan mengakibatkan kualitas yang tidak baik. Suhu yang terlalu tinggi akan mengakibatkan timbulnya gelatin pada tepung. Tepung yang terlalu kering akan mudah terbang melalui cerobong. Selain itu tepung yang terlalu kering akan mengurangi bobot tepung, sedangkan bila suhu terlalu rendah menyebabkan kadar air dalam tepung akan terlalu tinggi, sehingga tepung tidak tahan lama bila disimpan akan mudah rusak.

Beberapa keuntungan pengering menggunakan mesin pengering atau oven, yaitu:

- a) Tidak tergantung cuaca.
- b) Kapasitas pengering cukup besar, sehingga mempercepat kelancaran proses.
- c) Kebersihan terjamin.
- d) Suhu dan kelembaban dapat diatur.
- e) Dapat mencapai kadar air yang dikehendaki.
- f) Kualitas tepung akan selalu terjaga terutama warna dan bau.

Untuk mengoperasikan mesin pengering dibutuhkan satu tenaga ahli yang berfungsi untuk mengontrol jalannya mesin serta untuk memelihara dan merawat mesin agar proses pengeringan dapat berjalan dengan baik.

2) Proses Pembungkusan

Bahan pengemas yang baik adalah kantong plastik yang memiliki ketebalan yang disesuaikan dengan volume tumpeng tapioka. Syarat tersebut harus dipenuhi karena sifat dasar dari tepung tapioka yang mudah menyerap air dari udara. Tepung tapioka yang benar-benar kering harus segera dikemas dan ditutup rapat sebelum menyerap air dari udara.

Ukuran kemasan kantong plastik adalah berukurang 50 kg dengan panjang 90 cm X 60 cm. Alat yang digunakan untuk menimbang berat tepung tapioka adalah timbangan duduk. Setelah ditimbang, karung plastik kemudian dijahit tangan yang dilakukan oleh pekerja. Kegiatan pengemasan dilakukan dengan memperhitungkan tujuan pemasaran produk, sehingga jenis bahan pengemas dan cara pengemasan harus disesuaikan dengan tujuan atau sasaran pembeli.

3) Proses Penyimpanan

Penyimpanan hanya bersifat sementara. Perusahaan CV Menara mempunyai gudang-gudang penyimpanan yang dilengkapi dengan ventilasi, dinding dan lantai yang permanen yang kuat dilindungi dari panas dan hujan. Cara penyimpanan menggunakan model tapel, yaitu karung pada setiap bagian diletakan secara berjur-juru dan melintang. Lama penyimpanan dalam gudang biasanya mencapai 6 bulan. Cara pengambilan adalah dengan model fifo (*first in first out*), artinya tepung tapioka yang disimpan dahulu akan dikeluarkan lebih dahulu.

3. Pola

Pola adalah cara kerja atau sistem kerja yang dibentuk atau disusun secara terencana oleh perusahaan atau perindustrian. Cara kerja pabrik tapioka CV. Menara dibagi menjadi dua cara kerja yaitu

cara kerja awal dan cara kerja akhir. Dimana dalam dua sistem ini saling berkaitan satu sama lain.

a. Cara Kerja Awal

Pabrik tapioka CV. Menara mendatangkan bahan baku ketela pohon sebagai bahan dasar pembuatan tepung tapioka. ketela pohon didatangkan dari berbagai daerah antara lain adalah Temanggung, Surabaya, Semarang, Purbalingga, dan Solo.

Buruh pabrik Tapioka CV. Menara mulai bekerja pada sore hari yaitu pada jam 15.00 WIB. Peralatan pembuatan tepung tapioka adalah ketela pohon ditimbang terlebih dahulu untuk mengetahui berapa berat kotornya, sehingga dalam proses produksi tidak mengalami kesulitan. Untuk itu, ketela masuk kedalam proses pengupasan. Proses pengupasan ini masih berbentuk manual yaitu menggunakan tenaga manusia dan tugas ini dilakukan oleh buruh harian atau bongongan. Untuk itu ketela masuk ke dalam proses pencucian. Ketela pohon yang kotor dicuci selama beberapa jam sampai ketela bersih dan terlepas dari kotoran. Untuk itu, ketela pohon diambil menggunakan saringan dan dialirkan ke bagian pemarutan.

Proses pemarutan bertujuan untuk menghancurkan ketela pohon menjadi butiran ampas ketela yang akan dialirkan ke dalam mesin penyaringan. Mesin penyaringan ketela dibagi menjadi tiga bagian yaitu:

- 1) Pernyaringan pertama, penyaringan ini mempunyai lubang sebesar biji jeruk yang akan memisahkan antara ampas dengan batu-batu kecil atau pasir yang masih terbawa oleh ampas ketela.
- 2) Penyaringan kedua, penyaringan ini mempunyai lubang lebih kecil dari penyaringan yang kedua. Penyaringan ini bertujuan agar ampas ketela dengan tanah yang masih terbawa dari penyaringan yang pertama dapat tersaring dalam terpisah, sehingga ampas terhindar dari kotoran.
- 3) Penyaringan ketiga, penyaringan ini bertujuan untuk memisahkan ampas dengan tepung tapioka. Lubang penyaringan yang ketiga lebih kecil dari penyaringan yang kedua sehingga ampas ketela tidak akan masuk, begitu juga dengan batu atau pasir akan terbawa oleh alat penyedot dan dibuang ke bak pembuangan ampas.

Ketiga penyaringan tersebut mempunyai fungsi masing-masing. Alar penyaringan ini dialiri oleh air yang bertujuan untuk membasahkan ampas, sehingga ampas tetap basah dan tidak kering. Untuk itu, tepung selanjutnya dialirkan ke dalam bak perendaman tepung. Bak perendaman tepung perendaman tepung bertujuan untuk menghilangkan air yang tercampur dengan tepung, sehingga dalam proses pengeringan lebih mudah dan lebih cepat.

Ampas ketela pohon yang tidak terpakai disedot dengan alat penyedot yang nantinya akan dimasukan kedalam karung dan akan dijemur atau diatur ulang menjadi beberapa bentuk atau bahkan menjadi bahan makanan yang bisa dimakan. Bahkan ampas / onggok tersebut nantinya akan dijual keberbagai daerah dan bahkan keluar negeri.

b. Cara Kerja Akhir

Cara kerja ini dilakukan untuk proses penyelesaian tepung tapioka, dimana dalam cara kerja awal hanya sampai proses pengendapan atau perendaman tepung tapioka. Tepung tapioka yang diambil dari bak pengendapan dipindahkan ke dalam proses pengeringan atau yang disebut oven. Untuk itu, tepung yang masih basah dipindah ke dalam alat pengering atau oven yang bertujuan untuk memasak tepung yang setengah jadi menjadi tepung yang jadi dan siap untuk dikemas.

Proses pengeringan ini suhu dalam oven harus terus stabil dan dalam pengawasan setiap saat sehingga oven tetap stabil dan tepung menjadi kering. Untuk itu, tepung yang sudah kering dimasukan kedalam karung yang berat bersihnya 50kg/karung.

Karung yang berisi tepung ditimbang oleh mesin penimbangan sehingga dalam pengemasan tidak terjadi kesalahan dan beratnya sama. Karung yang sudah ditimbang untuk itu, dijahit menggunakan jarum dan disimpan di tempat penyimpanan tepung

untuk siap dipasarkan. Pemasaran tepung tapioka dilakukan di beberapa daerah yaitu Purwokerto, Purwalingga, Wonosobo, Wemanggung, Magelang, Solo dll.

C. Konflik Kerja Buruh Pabrik Tapioka CV Menara

Konflik sosial berarti adanya posisi atau pertentangan pendapat antar orang-orang, kelompok-kelompok, atau organisasi-organisasi. Mengingat adanya berbagai perkembangan dan perubahan dalam bidang manajemen, maka adalah rasional untuk menduga akan timbulnya perbedaan-perbedaan pendapat, keyakinan-keyakinan serta ide-ide.³²

Mengingat bahwa konflik tidak dapat dihindari, maka approach yang baik untuk diterapkan pada manajer pendekatan mencoba memanfaatkan konflik dengan rupa, hingga ia tepat serta efektif untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Pendekatan konflik sebagai bagian normal dari perlakuan dapat dimanfaatkan sebagai alat untuk mempromosikan mencapai perubahan-perubahan yang dikehendaki.³³

Konflik kerja adalah permasalahan atau pertentangan-pertentangan yang terjadi dalam proses kerja. Konflik muncul, apabila terdapat adanya ketidaksesuaian paham pada sebuah kesesuaian sosial tentang pokok-pokok pikiran tertentu atau terdapat adanya antagonisme-antagonisme emosional. Dalam konflik kerja terdapat dua unsur konflik yang harus diperhatikan yaitu

³² Winardi. 1994. Manajemen Konflik. Bandung. Mandar Maju. Hlm 1.

³³ *Ibid.*

konflik substantif dan konflik emosional. Dimana konflik substantif meliputi ketidak sesuaian paham tentang hal-hal seperti, tujuan-tujuan, distribusi imbalan, kebijakan-kebijakan dalam prosedur-prosedur, serta pernugasan pekerjaan. Sedangkan konflik emosional timbul karena perasaan-perasaan marah, ke tidak percayaan, ke tidak senangan, takut dan sikap menentang, maupun bentrokan-bentrokan kepribadian. Kedua macam jenis konflik yang dikemukakan merupakan hal yang tidak dapat dihindari pada kegiatan kerja.³⁴

1. Konflik Yang Pernah Terjadi Di Pabrik Tapioka CV Menara

Perindustrian tidak akan terlepas dari permasalahan yang sering muncul. ruang lingkup industri dalam menjalankan proses produksi akan mengalami banyak kesulitan-kesulitan dalam tantangan-tantangan dari berbagai industri lain untuk menunjukkan yang terbaik akan hasil produksinya. Permasalahan yang sering terjadi dalam ruang lingkup industri adalah persaingan, pertentangan dan pemogokan. Persaingan terjadi dikarenakan setiap pabrik tidak hanya satu modalinkan lebih. Adanya persaingan dikarena setiap perindustrian ingin menunjukkan kepada masyarakatnya mengenai hasil produksi yang berkualitas.

Pabrik tidak hanya mempermasalkan tentang persaingan, melainkan terdapat masalah yang lain yaitu pemogokan yang kerap kali terjadi di kalangan buruh industri. Dalam ruang lingkup perindustrian, pemogokan terjadi dikarena faktor lingkungan yang menjadikan mereka merasa kurang nyaman dalam melakukan kegiatan kerja. Pemogokan

³⁴ *Ibid.* Hlm 5

kerap kali terjadi karena dalamnya terdapat seorang yang mengusulkannya. Pemogokan yang kerap kali muncul dalam ruang lingkup industri adalah tentang gaji, kurangnya perlengkapan alat produksi, sering terjadinya hambatan dalam kegiatan kerja, dll.

Pabrik Tapioka CV Menara tidak pernah terlepas dari permasalahan tersebut diatas. Dalam hal ini akan dijelaskan lebih rinci mengenai persaingan dan pemogokan yang kerap kali muncul dalam ruang lingkup Perindustrian CV Menara.

a. Persaingan Pabrik

Persaingan adalah sebagai suatu proses sosial, dimana individu atau kelompok yang bersaing mencari keuntungan melalui bidang yang pada suatu masa jadi pusat perhatian umum dengan cara menarik perhatian atau mempertajam prasangka yang telah ada tanpa mempergunakan kekerasan atau ancaman.³⁵

1) Persaingan antar pabrik Tapioka CV. Menara dengan CV.

Tabah.

Persaingan yang terjadi diluar perindustrian pabrik Tapioka CV Menara adalah persaingan antar industri yang masih berada didalam ruang lingkup kabupaten Banjarnegara. Persoalan tersebut mencakup faktor lingkungan yang mengharuskan mereka untuk bersaing demi memperoleh

³⁵ Soerjono Soekanto. 2006. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta. Raja Grafindo Persada. hlm 87.

sebanyak mungkin pergi langgar atau ke nsumen. Permasalahan yang dihadapi oleh pabrik CV Menara adalah dengan pabrik yang bertempat di desa Badamita, nama pabrik tersebut adalah CV. Tabah.

CV. Tabah tidaknya adalah perindustrian yang berada dalam satu pimpinan yang dipimpin oleh bapak Indra. Karena hasil produksi pada brik yang kurang bagus menjadikan pada brik tersebut terpaksa dijual oleh salah satu pengusaha dan sekarang menjadi saingan pabrik tapioka CV. Menara. Seperti yang telah dikemukakan oleh SW, bahwa dengan menjualnya pada brik CV. Tabah maka sekarnya CV. Menara mempunyai saingan untuk meningkatkan semangat kerja buruh dan karyawannya untuk memperoleh sebanyak mungkin pemasok dalam memperoleh ketela pohon dari petani yang mau menjual hasil pertaniannya, juga menarik sebanyak mungkin konsumen yang mau bekerja sama dengan pabrik³⁶. SW mengatakan bahwa dalam dunia bisnis bila tidak ada persaingan maka tidak akan seru. Oleh karena CV. Menara merasa sendiri bersaing dengan CV. Tabah.

Persaingan dapat memberikan semangat kerja terhadap perkembangan ke majuan produksi pada brik dan juga semangat

³⁶ Wawancara Yang Dilakukan Oleh SW Pada Hari Senin, 12 Juli 2010 Jam 10.30 WIB

kerja buruh dan kerawang pabrik. Dengan adanya persaingan omzet penjualan produksi dapat meningkat. Konsumen menjadi lebih puas akan hasil produksi yang dijualkan sehingga bisa menguntungkan satu sama lain.

Persaingan yang terjadi selain menarik konsumen juga terdapat permasalahan tersebuthadap petani yang menjual hasil pertaniannya dengan harga yang lebih tinggi. CV. Menara dan CV. Tabah berusaha mencari sumbernya dengan menguntungkan petani yang mau menjual hasil pertaniannya dengan harga jual yang tinggi demi kelancaran proses produksi. Hal ini menjadikan para petani memperoleh untung yang lebih besar. Menarik petani untuk masuk ke pabrik CV. Menara sangatlah sulit. Karena CV. Tabah mau membeli ketela pada harga jual yang tinggi, dengan kata lain CV. Menara terpaksa membeli ketela pada harga jual yang telah ditentukan oleh petani. Persaingan tersebut adalah persaingan yang terjadi diluar perindustrian CV. Menara.

- 2) Persaingan yang Terjadi Antara Buruh Dengan Karyawan Pabrik

Persaingan yang terjadi didalam lingkup industri CV. Menara adalah persaingan yang ditujukan oleh buruh terhadap karyawan pabrik CV. Menara. Dimana buruh berusaha menunjukkan yang terbaik didepan karyawan pabrik bahwa tanpa

buruh industri tapioka C V. menara tidak akan pernah berjalan.

Proses industri yang menjalankan adalah buruh, mesin produksi pabrik yang mengenyal jangkauan juga berjalan. Buruh bekerja tanpa mengenal waktu bahkan mereka bekerja selama 24 jam penuh.

Dalam hal ini peneliti menanyakan tentang persaingan tersebut kepada salah seorang buruh industri pabrik yang bernama B.R.

Dalam wawancara tersebut BR beranggapan bahwa:

Buruh dianggap rendah oleh karyawan, sedangkan yang lebih berperan penting dalam kegiatan kerja proses produksi pabrik adalah buruh. Oleh karena itu sebagaimana buruh merasa persaingan tersebut sangat penting demi menunjukkan akan ketegangan antara buruh dan menunjukkan yang terbaik terhadap karyawan pabrik akan usaha buruh dalam menjalankan industri tidak sia-sia dan membuahkan hasil.³⁷

Karyawan bisa memberikan perintah terhadap para buruh sebagaimana yang dianggap oleh karyawan itu sendiri adalah buruh sebagaimana yang disuruh yang sekali disuruh harus segera dilakukan, jika tidak dilakukan maka akan dikenakan sanksi. Selain pendapat yang dikatakan oleh B.R, peneliti mencari pendapat lain dengan cara mengajukan pertanyaan terhadap beberapa buah pabrik. Setelah melakukan beberapa proses dalam wawancara peneliti menemukan kesamaan antar pendapat

³⁷ Wawancara Yang Dilakukan Oleh BR Pada Hari Minggu, 27 Juni 2010 pukul 11.00 WIB

BR dengan buruh yang lainnya seperti SM yang berpendapat bahwa:

Tidak semua buruh merasa dirinya itu rendah di mata karyawan. Karena buruh berusaha memberikan hasil kerja yang nantinya dapat meningkatkan proses produksi pabrik. Dengan kata lain buah lebih berperan penting dalam menjalankan proses produksi.³⁸

Persaingan yang kerap kali muncul dalam perindustrian pabrik CV. Menara adalah persaingan dimana menunjukkan hasil yang terbaik bagi perindustrian CV. Menara dan demi kelancaran proses produksi pabrik.

b. Pemogokan

Pemogokan adalah situasi pada para buruh dimana mendapatkan apa yang mereka inginkan dan apabila keinginan mereka tidak terpenuhi maka pemogokan akan dilakukan tersebut menerus sampai tuntutan mereka terpenuhi. Pemogokan juga pernah dialami oleh pabrik Tapioka CV. Menara. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya:

1) Upah Buruh Rendah

Pabrik Tapioka CV. Menara memberikan upah yang tidak sesuai dengan hasil kerja para buruh. Terlebih lagi buruh tidak menerima upah selama dua bulan. Hal tersebut menjadi

³⁸ Wawancara Yang Dilakukan Oleh SM Pada Hari Minggu, 13 Juli 2010 pukul 10.30 WIB

pemicu buruh pada brik untuk melakukan aktivitas pemogokan guna memperoleh upah sesuai dengan haknya.

Berikut hasil wawancara saya dengan SH:

Saya melakukan pemogokan ini demi memberikan makan anak dan istri saya. Bila gaji saya tidak dibayarkan maka akan makan apa mereka. Saya bekerja dipabrik tapioka ini karena membutuhkan uang, tapi kalau kejadianya seperti ini maka saya tidak bisa diam begitu saja, karena gaji tersebut adalah hak saya selama bekerja.³⁹

2) Alat-alat Produksi Kurang Memadai

Proses produksi di CV. Menara masih dilakukan secara manual. Hal ini menyebabkan buruh dalam alam bekerja setelah menguras tenaga buruh, juga hasilnya kurang maksimal. Berikut hasil wawancara dengan RH:

Alat-alat yang digunakan masih manual, sehingga saya merasa pekerjaan yang dilakukan membutuhkan tenaga yang lebih besar. Sedangkan manusia sendiri mempunyai batasan dalam mengeluarkan tenaga, karena manusia bukanlah mesin yang tidak mengenal rasa lelah. Kami semua sudah berulang kali mengingatkan kepada pimpinan perusahaan namun hasilnya nihil. Padahal hal ini juga dekat dengan elancaran proses produksi perusahaan. Karena itu kami melakukan pemogokan agar alat-alat produksi ditambah.⁴⁰

Protes buruh bukan hanya dilakukan oleh kaum lengan buruh saja, mereka lainnya melibatkan kepala Desa

³⁹ Wawancara Yang Dilakukan Oleh SH Pada Hari Senin, 28 Juni 2010 pukul 10.30 WIB

⁴⁰ Wawancara Yang Dilakukan Oleh RH Pada Hari Senin, 28 Juni 2010 pukul 10.00 WIB

Purwonegoro. B uruh b eranggapan dengan a danya k epala desa b isa m embantu m enyelesaikan m asalah y ang dialaminya.

Pemogokan yang pernah terjadi berlangsung didepan Kantor Pusat Banjarnegara. Kepala Desa selaku perwakilan dari buuh berunding de ngan p impinan pe rusahaan pa brik CV. Menara un tuk menjelaskan pe rmasalahan pe nyebab terjadinya pemogokan buruh.

2. Mengatasi Konflik Kerja Buruh Pabrik Tapioka CV Menara

Konflik dalam masyarakat selalu saya terjadi kapan saja dan dimana saja tanpa memperhitungkan waktu. Terjadinya konflik tidak dapat diatur dan terjadi begitu saja. Konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (antara kelompok, antara masyarakat, etnis dan lain sebagainya) dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurnya atau membuatnya tidak berdaya.

Konflik organisasi (*organizational conflict*) adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya pernyataan bahwa mereka harus membagi sumberdaya-sumberdaya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena pernyataan bahwa mereka memiliki perbedaan

status, tujuan, ni lai, a tau pe rsepsi.⁴¹dalam hal ini bisa d i ke mukakan melalui pendapat dari SW disaat wawancara dia menjawab:

Bahwa setiap permasalahan yang ada di apabrik Tapioka CV Menara selalu diselesaikan dengan cara bersama-sama dimana orang yang mempunyai masalah dikumpulkan dan mereka saling menjelaskan permasalahannya, sehingga dapat diselesaikan dengan baik. Jadi permasalahan yang terjadi tidak berkelanjutan.⁴²

Cara mengatasi konflik dalam kerja adalah menghindari terjadinya perbedaan pendapat dan saling bisa menjaga perkataan yang dapat menyenggung perasaan orang lain. Konflik ditimbulkan karena adanya interaksi yang kurang baik. Pekerja bisa saja mempunyai sifat yang berbeda-beda dari masyarakat lainnya, yang diantaranya adalah pemarah. Orang yang mempunyai sifat cepat marah cepat sekali terginggung dan cepat sekali marah. Sehingga mereka harus bisa menjaga persaan orang tersebut.

Komunikasi dalam interaksi arus bisa dijaga dengan baik dan dipikirkan terlebih dahulu sebelum orang mau berbicara sehingga apa yang dikatakan nantinya tidak menyenggung orang lain. Seperti yang dikatakan oleh RH:

Cara mengatasi konflik itu tidak harus dengan cara berantem melainkan dengan cara diselesaikan dengan kepala dingin dan dirundingkan sesama pihak yang sedang berpermasalah. Dan

⁴¹ _____, 2009. Jenis-jenis Definisi Konflik Kerja. diambil pada tanggal 26 Januari 2010 dari: http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/03/konflik-kerja-definisi-jenis-dan_10.html.

⁴² Wawancara dengan SW pada hari senin, 12 Juli 2010 pukul 10.30 WIB

Pabrik Tapioka ini setiap ada yang mempunyai permasalahan selalu berusaha diselesaikan dengan cara kekeluargaan.⁴³

Kerja yang dilakukan oleh para buruh pada pabrik Tapioka CV Menara dilakukan dengan struktur organisasi yang sudah ditetapkan oleh perindustrian sehingga mau tidak mau harus bisa dilaksanakan. Mematuhi wewenang yang sudah dibicarakan dan aman mendengar apa yang dibicarakan oleh atasannya sehingga jalannya kerja bisa terselesaikan dengan baik. Seperti yang dikatakan oleh SW:

Bahwa menjadikan setiap perkataan kita didengar oleh buruh itu sangat sulit. Tapi agar mereka bisa menghormati saya, saya harus berusaha untuk menghormati mereka. Sehingga dalam kerja kita bisa saling berkerjasama. Agar tidak terjadi permasalahan yang akan membuat para buruh marah.⁴⁴

Konflik yang terjadi di industri pabrik Tapioka CV. Menara lebih terlihat sebagai konflik yang terjadi antara kelompok dengan kelompok, dimana didalam pabrik tapioka terdapat permasalahan antara buruh dengan karyawan, dan diluar perindustrian terdapat konflik antara pabrik CV. Tabah yang berada di Desa Badamita dengan CV. Menara.

⁴³ Wawancara yang dilakukan oleh RH pada hari senin, 28 Juni 2010 pukul 11.00 WIB

⁴⁴ Wawancara yang dilakukan oleh SW pada hari senin, 12 Juli 2010 pukul 10.30 WIB

3. Hubungan antara Pola Kerja dengan Konflik Buruh Pabrik Tapioka CV. Menara

Pola kerja adalah struktur kerja berupa struktur, hubungan, dan gambaran dalam bentuk kerja industri. Pola kerja industri yang terencana dibentuk oleh pimpinan perindustrian. Buruh hanya sebagai pesuruh yang menjalankan perencanaan perindustrian dalam proses produksi agar dalam proses produksi buruh dapat melakukan proses kerja dengan baik.⁴⁵ Dalam hal ini seperti pola kerja yang terjadi di pabrik Tapioka CV. Menara. Yaitu, pertama, pola kerja awal, adalah buruh melakukan proses pencucian, pemarutan, penyaringan, pengendapan dalam proses produksi tepung. Pola kedua adalah proses penyelesaian tepung tapioka yang antaranya adalah proses pengeringan, pembungkusan, dan penyimpanan hasil produksi tepung tapioka.

Pabrik tapioka CV. Menara pernah mengalami konflik dalam kegiatan kerja produksi yang diantaranya adalah konflik pada pola awal produksi dan pada akhir produksi, dimana kedua pola kerja tersebut menimbulkan konflik internal (konflik dalam perindustrian).

a. Pola kerja awal

Pola kerja awal produksi pabrik tapioka CV. Menara melalui beberapa proses produksinya taranya adalah proses pencucian, pemarutan, penyaringan, rendaman bahan baku tepung tapioka

⁴⁵ Trimiyati. 2009. *Pola Kerja*. Diambil pada tanggal 9 Maret 2010 dari: <http://trimiyati.web.ugm.ac.id/wordpress/wp-content/libtik-v.pdf>.

setengah jadi. Dimana permasalahan yang sering muncul dalam proses kerja tersebut tidak terlihat karena pada proses kerjanya tidak terlalu rumit dan hanya memerlukan waktu yang singkat. Permasalahan yang sering terjadi dalam kerja ini adalah permasalahan yang dianggap kecil atau biasa saja. Seperti wawancara yang pengelitian dilakukan dengan BR pada saat itu beranggapan bahwa:

Selama saya bekerja disini saya tidak pernah mengalami permasalahan yang serius dibagian penyaringan, karena proses penyaringan dilakukan dengan baik dan tidak rumit. Dimana proses kerjanya adalah memisahkan tepung tapioka dari batu-batu yang kecil. Paling permasalahan yang sering dikeluhkan itu adalah pekerjaan yang saya lakukan kurang cermat atau kurang teliti dalam pemrosesan dan bagi saya itu adalah hal yang wajar terjadi.⁴⁶

Permasalahan yang timbul pada proses produksi awal adalah permasalahan buruh yang kurang teliti dalam memproses tepung yaitu pada bagian penyaringan tepung masih terdapat batu kecil yang terbawa masuk pada perlakuan rendaman tepung. Dalam hal ini permasalahan yang timbul adalah persoalan yang wajah terjadi karena setiap mesin produksi tidak mungkin memproses bahan secara keseluruhan. Disamping itu juga permasalahan pada bagian perendaman yang setiap buruh selalu ditugaskan untuk lebih teliti dalam proses perendaman tepung karena dalam proses perendaman

⁴⁶ Wawancara yang dilakukan oleh BR pada hari senin, 12 Juli 2010 pukul 10.30 WIB

tersebut sering kali terjadi ke salahannya yaitu tepung yang direndam masih menyisakan kotoran atau batu.

b. Pola kerja akhir.

Pola kerja akhir adalah proses penyelesaian tepung tapioka dimana proses ini dilakukan dari proses penyaringan, pembungkusan dan penyimpanan tepung tapioka. Dalam proses kerja ini mempunyai resiko yang sangat besar, dimana dalam proses pengeringan buruh harus berhati-hati dengan oven atau tungku yang digunakan untuk pengeringan. Proses pengeringan adalah proses yang paling sulit dikерjakan oleh buruh, dimana buruh harus meneliti terlebih dahulu mesin produksi pengering sehingga dalam proses kerja tidak terjadi kesalahan.

Pengeringan tungku tapioka membutuhkan suhu rata-rata 145^0 , suhu sedang adalah 250^0 dan suhu tingginya adalah 360^0 dimana mesin pengering atau oven ini harus terus diteliti agar suhu yang dibutuhkan tidak mencapai 450^0 , bila tinggi suhu sampai 450^0 atau lebih maka oven akan sangat panas dan berakibat buruk bagi proses produksi tepung.

Tahun 2006 pernah terjadi kecelakaan pada pagi pengeringan karena buruh tidak teliti dalam mengatur suhu sehingga terjadi ledakan yang hebat dan mengakibatkan kecelakaan buruh dan kerugian pada pabrik tapioka CV. Menara, dalam hal ini karyawan menyalahkan akan proses kerja buruh yang kurang maksimal

sehingga terjadi kerjakan kerobohan dalam bekerja. Wawancara yang peneliti lakukan adalah dengan JR sebagai berikut:

Kecelakaan yang terjadi pada bagian pengeringan tepung terjadi karena kelalaiannya buruh dalam bekerja dan kurangnya pengamatan dari pengawas. Kecelakan itu memang mengakibatkan kerugian yang besar tetapi korban tidak banyak, sehingga terjadi perselisihan dan pertengangan antara buruh dan akryawan.⁴⁷

Kecelakaan yang terjadi dalam proses kerja pengeringan tepung tidak hanya terjadi sekali melainkan dua kali dalam yang kejadian yang kedua itu terjadi pada tahun 2010. Akibatnya pimpinan produksi marah dan kurang percaya terhadap hasil kerja buruh. proses kerja dalam bagian pengeringan tersebut sekarang lebih diketahui oleh karyawannya bahwa buruh hanya bertugas untuk mengeringkan tepung dan memasukannya ke oven, karena karyawan pada brik tidak ingin ke jadian tersebut terulang lagi untuk yang ketiga kalinya. Sehingga karyawan pabrik lebih teliti dan lebih berhati-hati dalam mengatur suhu pada temperatur oven agar suhu tidak sampai berada di atas rata-rata.

Proses produksi tepung tapioka pada proses pengeringan memang sangat sulit dimana buruh selalu disalahkan dan dianggap kurang teliti atau kurang terampil dalam kerja.

Dari paparan data diatas bahwa proses produksi pola kerja awal tidak menimbulkan konflik kerja dalam proses produksi awal cara

⁴⁷ Wawancara yang dilakukan oleh JR pada hari senin, 12 Juli 2010 pukul 10.30 WIB

kerja produksi sederhana dimana buruh merasa lebih baik dalam bekerja.

Sedangkan konflik sering terjadi dalam pola kerja akhir di mana dalam proses produksi pola kerjanya lebih rumit dan membutuhkan ketelitian.

D. Implikasi Penelitian

Penelitian ini merupakan upaya untuk mengetahui pola kerja dalam konflik buruh yang terjadi di pabrik tapioka CV. Menara. antara lain adalah:

1. Pola Kerja Pabrik Tapioka CV. Menara

Pola kerja pabrik tapioka CV. Menara terbagi menjadi dua bagian pola kerja yang diantaranya adalah pertama, pola kerja awal yang terdiri dari pencucian, pemarudan, penyaringan dan perendaman tepung tapioka setengah jadi. Kedua, pola kerja akhir di mana proses kerjanya adalah memproses tepung setengah jadi menjadi tepung yang sudah jadi dan siap untuk dipasarkan. Dalam pola kerja akhir terdiri dari pengeringan, pembungkusan dan penyimpanan tepung tapioka.

Pola kerja pabrik terdiri dari dua hubungan pola kerja di mana diantara ke duanya tersebut saling berhubungan dan bila tidak dilakukan awal tidak berjalan maka pada pola kerja akhir pun akan terhambat. Pola kerja pabrik terdiri dari dua sifat yaitu sifat negatif dan sifat positif. Dimana hubungan positif terdiri dari proses kerjasama antara karyawan dan buruh pabrik yang didasari oleh motivasi kerja yang kuat dan mendorong tercapainya proses kerja pabrik yang maju dan berkembang. Sifat negatif yang dihadapkan kepada buruh dan karyawan pabrik adalah

sifat yang mendorong mereka akan kepuasan dalam bekerja, dimana kepuasan tersebut membuatnya menjadi buruh dan karyawan pabrik menjadi semakin tertantang akan proses kerja yang kurang sembang dengan kerjasama yang sulit untuk dilakukan, karena buruh dan karyawan membentuk kelompok kerja sendiri. Hal tersebut akan sulit untuk menjadikan buruh dan karyawan bersatu dalam bekerja dan sifat kerjanya akan menghambat proses produksi.

2. Konflik Kerja Buruh Pabrik Tapioka CV. Menara

Permasalahan yang kerap kali muncul dalam perindustrian tapioka CV. Menara tidak akan pernah terselesaikan dengan adanya masalah yang selalu muncul dan selalu menjadi pemicu akan hambatan proses kerja produksi, seperti halnya dalam proses kerja awal konflik tidak terlihat karena dalam pola kerja awal proses kerjanya sederhana dan tidak terlalu membahayakan buruh, sedangkan dalam perlakuan buruh ataupun karyawan membutuhkan ketelitian dan keahlian yang khusus agar proses kerja produksi tepung dapat terlaksana dengan baik.

Permasalahan yang timbul dalam pabrik tapioka adalah persaingan antara kelompok dan individu, antara lain adalah persaingan antara perindustrian tapioka CV. Menara dengan perindustrian CV. Tabah yang letaknya di desa Badamita yang membawa perubahan dan perkembangan bagi perindustrian kerena kerja buruh yang lebih semangat dan lebih giat dalam proses produksi tepung. Selain persaingan antar kelompok juga terdapat persaingan antar individu yang diantaranya

adalah persaingan antara karyawan pada brik dan buruh pada brik yang membawa dampak positif dan negatif bagi perindustrian. Dampak negatifnya adalah perkembangan pada brik tapioka CV. Menara menjadi terhambat karena sikap karyawan yang selalu menganggap buruh hanya sebagai bawahan yang setiap saat harus mematuhi perintah. Dalam hal ini karyawan harus melihat sisi lain dari buruh yang selalu menjalankan perintahnya dengan baik dan menyadari akan peran buruh sangat penting demi ke majuan perindustrian karena tanpa buruh industri tidak akan berkembang dan maju.

Dampak positif yang ditimbulkan dalam perindustrian pada brik tapioka CV. Menara adalah persaingan yang membawa perubahan dan perkembangan bagi industri. Permasalahan yang terjadi bukan karena persaingan saja melainkan pemogokan yang akan merugikan perindustrian, karena pemogokan tersebut lebih banyak membawa dampak negatif dari pada dampak positif bagi industri.

Pemogokan yang terjadi pada pabrik tapioka CV. Menara adalah pemogokan akan pertandaan gaji pegawai dan alat-alat produksi yang kurang lengkap sehingga menghambat proses produksi pada brik. Oleh karena itu pimpinan perindustrian harus lebih mendekeliti dan mengecek akan kekurangan yang ditimbulkan oleh brik sehingga dalam proses produksi tidak terhambat dalam berjalan dengan baik. Dengan adanya pemimpin dan karyawan yang bijaksana akan membawa perubahan dan perkembangan yang lebih maju bagi perindustrian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pola kerja pabrik tapioka CV. Menara terdiri dari dua pola kerja yaitu pertama, pola kerja awal yang terdiri dari pencucian, pemanasan, penyaringan dan perendaman tepung tapioka setengah jadi. Kedua, pola kerja akhir yang diantaranya terdiri dari pengeringan, pembungkusan dan penyimpanan tepung tapioka yang sudah jadi dan siap untuk dipasarkan.

Proses kerja pabrik tidak selamanya berjalan dengan lancar, karena dalam setiap proses produksi pabrik akan mengalami hambatan dan kesulitan dalam proses kerja. Permasalahan yang ditimbulkan dalam pabrik tapioka CV. Menara terjadi karena terdapat konflik dalam proses produksi. Konflik yang terjadi dalam pabrik Tapioka CV. Menara adalah konflik yang bersifat internal dan eksternal dimana konflik tersebut menjadi hambatan dalam kegiatan kerja buruh dan karyawan dan proses produksi.

B. Saran

1. Pabrik tapioka C V. M enara lebih ditingkatkan lagi proses produksi tepung agar bisa lebih berkembang dan lebih maju.
2. Pimpinan pabrik tapioka C V. M enara agar lebih memperhatikan dan mengawasi kegiatan kerja buruh agar tidak terjadi kesalahan dan lebih teliti dalam bekerja.
3. Karyawan dan buruh baprik untuk lebih meningkatkan kerjasama dalam bekerja agar proses produksi pabrik dapat berjalan dengan lancar dan tidak ada hambatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyadi Agus. 2002. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem produksi Edisi 4.* Yogyakarta. BPFE.
- Bambang R udito, M elia Famiola. *Social Mapping Metode Pemetaan Sosial.* Bandung: Rekayasa Sains. 2008.
- Edilius. 1994. *Manajemen Koperasi Indonesia.* Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Horton Paul. *Sosiologi jilid 1 Edisi keenam.* Jakarta. Erlangga. 1984
- Kartasapoerta. *Sosiologi Industri.* Jakarta. RINEKCIPTA. 1990.
- Lexy M oleong. *Metode Penelitian Kualitatif.* Bandung : R emaja R osda K arya. 2004.
- Muhantar Ashar Sunyoto. *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta. Universitas Indonesia. 2001
- Moh. As'ad, Drs. Psi. *Psikologi Industri.* Yogyakarta. 1987.
- Moh. Natzir. *Metode Penelitian.* Jakarta: Ghalia Indonesia. 1988.
- Mahullang. 2005. *Dasar-dasar Manajemen.* Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Nasution. *Metode Penelitian kualitatif.* Bandung: Tarsito. 1988.
- Raho Bernard. *Teori Sosiologi Modern.* Prestasi pustaka Publister. 2007.
- Soerjono Soekanto. *Sosiologi Suatu Pengantar.* Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2005.
- Sukamdiyo. 1999. *Manajemen Koperasi.* Semarang. Erlangga.
- Wardi Bachtiar. *Sosiologi Klasik.* PT Remaja RosdaKarya Bandung. 2006.
- Internet:

Abdul Syani. 2009. *Realitas Pengendalian Konflik*. Diambil pada tanggal 26 Januari 2010 dari: <http://blog.unila.ac.id/abdulsyani/file/2009/10/makalah-realitas-pengendalian-konflik.pdf>.

Crayonpedia. 2009. *Konflik Sosial*. Diambil pada tanggal 8 Juli 2010 dari: http://www.crayonpedia.org/mw/BAB_6_KONFLIK_SOSIAL.

_____. 2009. *Konflik kerja*. Diambil pada tanggal 26 Januari 2010 dari: http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/03/konflik-kerja-definisi-jenis-dan_10.html.

Trimiyati. 2009. *Pola Kerja*. Diambil pada tanggal 9 Maret 2010 dari: <http://trimiyati.web.ugm.ac.id/wordpress/wp-content/libtik-v.pdf>

Penelitian :

Prita Airin. 2009. “*Hubungan Antara Kualitas Konsumen Dan Persepsi Terhadap Manajemen Konflik Dengan Kinerja Karyawan Hotel Permai*”.

Wisdiati. 1990. “*Menciptakan Pola Kerja Sama Antara Industri Garmen Di Jawa Tengah Dengan Jurusan Pendidikan Kersejahteraan Keluarga Program Studi Tata Busana Melalui Praktek Industri*”.

Lampiran 1

INSTRUMEN PENELITIAN

Pedoman Observasi

Pola Kerja dan Konflik Buruh

(Studi Pabrik Tapioka CV Menara Di Desa Puewonegoro Kecamatan

Purwonegoro Kabupaten Banjarnegara)

No.	Aspek yang diamati	Keterangan
1.	Lokasi	
2.	Waktu Observasi	
3.	Profil Lokasi Penelitian	
4.	Jumlah Pegawai Pabrik	
5	Bagian Kerja Pabrik	
6	Interaksi sosial	
7	Konflik Sosial	
8	Perubahan Sosial Yang Terjadi	
9	Struktur Organisasi Pabrik	
10	Pola Kerja Pabrik Tapioka CV Menara	
11	Cabang Pabrik Tapioka Di Kabupaten Banjarnegara.	

Pedoman Wawancara (*interview Guide*)

Pola Kerja Dan Konflik Buruh

(Studi kasus : Desa Purwonegoro Kecamatan Purwonegoro Kabupaten Banjarnegara)

Nama :

Umur :

Pekerjaan :

I. Untuk bagian humas (Pertanyaan kemasyarakatan).

1. Sudah berapa lama bapak bekerja dipabrik tapioka?
2. Bagaimana komunikasi antara karyawan dan buruh pabrik?
3. Bagaimana hubungan antara atasan dengan buruh pabrik?
4. Interaksi sosial yang terjalin dengan organisasi atau kerja seperti apa?
5. Jam kerja pabrik tapioka dimulai dari jam berapa?
6. Saya melihat sebagian besar para pekerja adalah laki-laki. Kenapa?
7. Bagaimana motivasi yang ada dalam diri bapak selama bekerja di pabrik tapioka ini?
8. Berapakah jumlah pekerja pabrik tapioka?
9. Kegiatan kerja antara buruh laki-laki dan perempuan itu apakah sama?
10. Pola kerja pabrik tapioka ini seperti apa?
11. Selama bapak bekerja dipabrik tapioka ini permasalahan yang sering terjadi itu seperti apa?
12. Pernahkah terjadi pemogokan pegawai?
13. Ada berapakah cabang dari pabrik tapioka ini. Dan berada dimana saja?
14. Bagaimanakah kerja sama dengan pemasok bahan baku?
15. Dari manakah bahan baku didapat?
16. Permasalahan yang sering terjadi dalam kalaangan buruh biasanya seperti apa?
17. Sudah berapa lamakah pabrik tapioka ini didirikan?

18. Siapakah yang mendirikan pabrik tapioka ini?
19. Pada tahun berapakah pabrik tapioka ini didirikan?
20. Bagaimana cara mengatasi permasalahan yang sering muncul?

II. Pertanyaan untuk para buruh pabrik

Nama :

Umur :

Pekerjaan :

Pertanyaan

1. Sudah berapa lamakah bapak/ibu bekerja dipabrik tapioka?
2. Sebelumnya bekerja dimana?
3. Bagaimanakah hubungan pekerja dengan pekerja yang lainnya?
4. Interaksi sosial yang terjadi di pabrik tapioka ini bagaimana?
5. Motivasi pabak/ibu selama bekerja disini seperti apa?
6. Kepuasan yang diperoleh seperti apa?
7. Bapak/ibu bekerja dibagian apa?
8. Cara kerjanya seperti apa?
9. Berapakah jumlah pekerja dibagian ini?
10. Permasalahan dengan karyawan lain bagaimana?
11. Kesalahan yang pernah bapak alami dalam kerja seperti apa?
12. Bagaimana cara mengatasi permasalahan yang sering muncul?

HASIL OBSERVASI

Pola Kerja dan Konflik Buruh

(Studi Pabrik Tapioka CV Menara Di Desa Purwonegoro Kecamatan Purwonegoro Kabupaten Banjarnegara).

No.	Aspek yang diamati	Keterangan
1.	Lokasi	Pabrik Tapioka CV Menara di Desa Purwonegoro, Kec. Purwonegoro, Kab. Banjarnegara
2.	Waktu Observasi	<ol style="list-style-type: none">1. Observasi<ol style="list-style-type: none">a. 21 Februari 2010b. 3 April 20102. Wawancara<ol style="list-style-type: none">a. 12 juni 2010b. 28 juni 2010c. 13 juni 2010d. 13 juni 2010e. 27 juni 2010f. 28 juni 2010
3.	Profil Lokasi Penelitian	Perusahaan didirikan agar dapat memberikan hasil atau laba yang besar atau merupakan orientasi dari perusahaan.
4.	Jumlah Pegawai Pabrik	84 orang pekerja pabrik
5	Bagian Kerja Pabrik	Kerja pabrik dibagi menjadi beberapa bagian kerja. Antara lain: <ol style="list-style-type: none">a. penimbanganb. pencucianc. penggilingan/penghancuran

		<p>d. penyaringan</p> <p>e. perendaman</p> <p>f. pemanggangan</p> <p>g. pembungku</p>
6	Interaksi sosial	<p>a. Asosiatif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kerjasama - Akomodasi <p>b. Disosiatif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Persaingan - Pertikaian - Pemogokan
7	Konflik Sosial	Pemogokan, pemberentian pekerja dan atasannya yang banyak mengatur bawahannya.
8	Perubahan Sosial Yang Terjadi	Dalam kerja pada pabrik yang tadinya itu dilakukan dengan tenaga manusia dan memanfaatkan sinar matahari sekarang menggunakan mesin produksi.
9	Struktur Organisasi Pabrik	<p>Terdapat lima bagian perusahaan dipabrik tapioka CV Menara. Antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Kepala bagian pembelian bahan baku. b. Kepala bagian keuangan dan administrasi. c. Kepala bagian <i>processing giling</i>. d. Humas. e. Kepala bagian perlengkapan dan kendaraan.

10	Pola Kerja Pabrik Tapioka CV Menara	Sifatnya terus menerus dan tidak ada perubahan dari awan berdirinya pabrik Tapioka CV Menara.
11	Cabang Pabrik Tapioka Di Kabupaten Banjarnegara.	<p>a. CV Tabah di Desa gumiwang.</p> <p>b. CV Karangjati di Desa Karangjarti.</p> <p>c. PA. Pandansari di Desa Kejobong.</p>

INTERVIEW GUIDE

Pola Kerja dan Konflik Buruh

**(Studi Pabrik Tapioka CV Menara Di Desa Puewonegoro Kecamatan
Purwonegoro Kabupaten Banjarnegara)**

Nama : SW

Umur : 37 tahun

Pekerjaan : Humas

I. Untuk bagian humas (Pertanyaan kemasyarakatan).

1. Sudah berapa lama bapak bekerja dipabrik tapioka? 12 tahun.

Peneliti: sebelumnya bekerja dimana?

Narasumber: saya lulus kuliah langsung bekerja disini.

Peneliti: tidak mencari pekerjaan yang lain?

Narasumber: tidak.

Peneliti: mengapa?

Narasumber: k arena d ari p ertama saya s udah merasa co cok d an s aya ingin mencobanya.

2. Bagaimana komunikasi antara karyawan dan buruh pabrik?komunikasi antara karyawan dengan para buruh lancar-lancar saja.

Peneliti: tidak saling membedakan?

Narasumber: k alau perbedaan tentunya tidak kerjasama antara karyawan dan buruh itu baik untuk saling membentuk sebuah organisasi. Jadi mereka tidak mempunyai go longan sendiri-sendiri atau kerja sendiri-sendiri.

3. Bagaimana hubungan antara desain dengan buah bibir? Hubungan yang terjalin baik. Jadi dalam hal ini para pekerja saling bekerja sama dengan ke lancaran hasil produksi. Kalau tidak seperti itu maka hasil produksi tidak akan lancar dan tentunya ada hambatannya.
4. Interaksi sosial yang terjalin dengan organisasi atau kerja seperti apa? Interaksi dengan para pekerja berjalan baik.

Peneliti: organisasinya?

Narasumber: organisasinya berjalan dengan baik juga.

Peneliti: interaksi sosial yang terjadi dalam kerja itu seperti apa?

Narasumber: biasanya percakapan dalam kerja atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan.

5. Jam kerja perabrik tapioka dimulai dari jam berapa? Jam 07.00-16.00 WIB.

Peneliti: jam istirahatnya?

Narasumber: jam istirahatnya dari jam 09.00-09.45 WIB dan jam 12.00-13.00 WIB.

Peneliti: jam lemburnya?

Narasumber: dihitung diluar jam kerja para buruh.

Peneliti: mulainya?

Narasumber: jam 17.00 sampai selesai.

6. Saya melihat sebagian besar para pekerja adalah laki-laki. Kenapa?

Sebenarnya yang lebih dibutuhkan adalah buruh laki-laki sedangkan perempuan hanya sebagai cadangan atau membantu.

Peneliti: buruh perempuan itu ditempatkan dibagian yang sama?

Narasumber: tidak.

Peneliti: lalu?

Narasumber: buruh perempuan itu ditempatkan di bagian yang tidak terlalu berat. Seperti di bagian oven. Bagian pencucian alat-alat produksi.

7. Bagaimana motivasi yang ada dalam diri bapak selama bekerja dipabrik tapioka ini? Motivasi saya tentunya ingin menjadikan pabrik ini lebih maju dan lebih baik dari hari-hari yang sebelumnya.
8. Berapakah jumlah pekerja pabrik tapioka? 84 orang pekerja.

Peneliti: bagiannya?

Narasumber: dari 84 pekerja di bagian dalam pembagian antara lain bagian borongan, harian, dan bulanan.

Peneliti: maksudnya?

Narasumber: borongan itu kebanya berkelompok dan itu biasanya ditempatkan di bagian aci basah dan aci karang dan harian ditempatkan pada bagian bersih alat-alat produksi, sedangkan bulanan itu bagian staf atau disebut pengontrol (pengawas).

9. Kegiatan kerja antara buruh laki-laki dan perempuan itu apakah sama?

Kegiatan kerjanya tidak sama.

Peneliti: maksudnya?

Narasumber: kalau b uruh l aki-laki ditempatkan di bagian yang berat seperti masinis, kompor, baka ci, menghancuran. Sedangkan perempuan itu ditempatkan dibagian oven, pencucian alat-alat produksi.

10. Pola kerja pabrik tapioka ini seperti apa? Pola kerjanya bersifat terus menerus dan tidak ada perubahan.

Peneliti: maksudnya?

Narasumber: pola kerjanya tetap dalam sama dari berdirinya pabrik tapioka ini sampai sekarang.

Peneliti : polanya?

Narasumber: pola penimbangan, penupasan, pencucian, penggilingan, pemerasan, perendaman dan pemasakan atau oven.

11. Selama bapak bekerja di pabrik tapioka ini permasalahan yang sering terjadi itu seperti apa? Biasanya dalam alat-alat produksi pabrik.

Peneliti: alat-alat seperti apa?

Narasumber: bagian mesin produksi. Paling sering itu kurang pengecekan bahkan terkadang tidak teliti sedingga sering tidak lancar dalam proses kerjanya.

12. Pernahkah terjadi pemogokan pegawai? pernah.

Peneliti: pemogokan seperti apa?

Narasumber: minta kenaikan gaji pergawai dan bahkan pernah juga minta tambahan alat produksi pabrik.

13. Ada berapakah cabang dari pabrik tapioka ini? Ada 3 cabang selain di Desa Purwonegoro.

Peneliti: nama cabangnya?

Narasumber: CV. Tabah di Desa Gumiwang, CV. Karangjati di Desa Karangjati, dan PA. Pandan Sari di Desa Kejobong.

14. Bagaimanakah kerja sama dengan pemasok bahan baku? kerja sama dengan pemasuk bahan baku baik walaupun terhadang ada hambatan juga kerena pertani berpindah masa perannya. Dan teradang kita kesulitan mendapatkan bahan bakunya.

Peneliti: mencari bahan bakunya itu dimana saja?

Narasumber: mencari bahan bakunya ada yang didalam daerah dan ada juga yang diluar daerah.

Peneliti: daerahnya?

Narasumber: kalau di dalam daerah itu Purwonegoro, Purworejo Klampok. Kalau di luar daerah biasanya di daerah Wonosobo, Purworejo, Purwokerto, Temanggung, Solo dan Kebumen.

15. Cara berhubungan dengan pemasok? Berhubungannya biasanya lewat komunikasi. Antara pemilik yang satu dengan yang lain saling bergubungan dan saling mencari informasi jika kita bisa tahu bahan baku yang ada di daerah manakah yang mudah diperoleh.

16. Permasalahan yang sering terjadi dalam k alangan buruh biasanya seperti apa? Permasalahan yang sering terjadi biasanya itu dalam penimbangan dan pengecekan alat-alat produksi.
17. Sudah berapa lamakah pabrik tapioka ini didirikan? Sudah hampir 22 tahun.
18. Siapakah yang mendirikan pabrik tapioka ini? Biasa dipanggil bapak Indara SN atau Chiu in.
19. Pada tahun berapakah pabrik tapioka ini didirikan? Pada tahun 1988.
20. Bagaimana cara mengatasi permasalahan yang sering muncul? Biasanya diatasi dengan cara bersama. Dalam masalah yang terjadi pada buruh pabrik biasanya diselesaikan dengan carab esama yaitu kita berunding dan mencari solusi yang terbaik. Dan berjanji untuk tidak mengulangi lagi.

Pedoman Wawancara (*interview Guide*)

Pola Kerja Dan Konflik Buruh

(Studi kasus : Desa Purwonegoro Kecamatan Purwonegoro

Kabupaten Banjarnegara)

Tanggal Wawancara : 27Juni 2010

Tempat / Waktu : Pabrik tapioka CV Menara jam 10.00

A. Identitas Informan.

Nama : BR

Umur : 34 tahun

Pekerjaan : Bak aci

**B. Pedoman Wawancara untuk pekerja buruh Pabrik Tapioka CV
Menara.**

1. Sudah berapa lamakah bapak/ibu bekerja dipabrik tapioka? Sudah 17 tahun

Peneliti: sebelumnya bekerja dimana?

Narasumber: sebelumnya bekerja dijakarta.

2. Bagaimanakah hubungan p ekerja d engan p ekerja yang lainnya?
Hubungan antara p ekerja d engan p ekerja yang lainnya baik dan berjalan dengan lancar.

Peneliti: hubungan dengan mandor?

Narasumber: hubungan dengan mandor juga baik.

3. Interaksi sosial yang terjadi di pabrik tapioka ini bagaimana? Interaksi sosial yang terjadi lancar baik dengan karyawan dan buruh yang lainnya.

Peneliti: dengan mandornya?

Narasumber: dengan mandor kadang baik kadang enggak. Tergantung mutunya saja. Bila kerjanya baik interaksi baik bila kerja buruh maka interaksi yang terjadi juga ikut buruk.

4. Motivasi pabak/ibu selama bekerja disini seperti apa?

Memajukan pabrik tapioka CV. Menara menjadi lebih baik lagi dan dapat menghasilkan produksi tepung yang lebih berkualitas.

5. Kepuasan yang diperoleh seperti apa?

Kerja saya tidak sia-sia.

6. Bapak/ibu bekerja dibagian apa? Bagian bak aci

Peneliti: bagaimana cara kerjanya?

Narasumber: cari kerjanya hanya mengecek bahan tepung tapioka yang ada dibak aci yang dari penyaringan.

7. Berapakah jumlah pekerja dibagian ini? 8 orang pekerja.

Peneliti: pembagiannya?

Narasumber: dari 8 orang pekerja dibagi menjadi 2 bagian yaitu bagian pagi dan bagian sore.

8. Permasalahan dengan karyawan lain bagaimana? Permasalahan dengan karyawan lain tentunya selalu saja ada dan tidak akan pernah tidak ada. Bahkan setiap hari itu selalu muncul.
9. Kesalahan yang pernah bapak alami dalam kerja seperti apa? Kesalahan tentunya tidak ada.

Peneliti: pernah tidak merasa tersaingi dengan pekerja yang lainnya?

Narasumber: tersaingi tentunya ada. Karena itukan hal kerja jadi rasa persaing itu pasti akan terus muncul demi mendapatkan tempat kerja yang lebih baik dari bagian bak aci.

Peneliti: pemogokan pernah terjadi tidak?

Narasumber: pernah.

Peneliti: pemogokan dalam masalah apa?

Narasumber: minta kenaikan gaji dengan pemanfaatan alat-alat produksi.

10. Bagaimana cara mengatasi permasalahan yang sering muncul? Diantas dengan kepala dingin.

Pedoman Wawancara (*interview Guide*)

Pola Kerja Dan Konflik Buruh

(Studi kasus : Desa Purwonegoro Kecamatan Purwonegoro Kabupaten Banjarnegara)

Tanggal Wawancara : 13 Juni 2010

Tempat / Waktu : Pabrik tapioka CV Menara jam 10.30

A. Identitas Informan.

Nama : JR

Umur : 40 tahun

Pekerjaan : open

B. Pedoman Wawancara untuk pekerja buruh Pabrik Tapioka CV Menara.

1. Sudah berapa lamakah bapak/ibu bekerja dipabrik tapioka? Sudah 10 tahun.

Peneliti: sebelumnya bekerja dimana?

Narasumber: sebelumnya bekerja dibogor.

2. Bagaimanakah hubungan p ekerja dengan p ekerja yang lainnya?
Hubungannya dengan pekerja yang lainnya tergantung mutunya kalau menurut saya. Kalau menurut yang lain saya kurang tahu.

3. Interaksi sosial yang terjadi di pabrik tapioka ini bagaimana? Interaksi sosial yang terjadi dalam pabrik ini biasanya dalam kerja sama para pekerja yang sering terlihat dimana setiap kegiatan kerja kita selalu melakukan kegiatan secara bersama jadi interaksinya sangat terlihat.

4. Motivasi pabak/ibu selama bekerja disini seperti apa?

Motivasi saya bekerja dengan rasa ingin tahu bisa menjadikan pabrik menjadi lebih baik lagi.

5. Kepuasan yang diperoleh seperti apa?

Saya merasa hasil kerja saya tidak sia-sia dan dapat memberikan kemajuan terhadap pabrik tapioka CV. Menara.

6. Bapak/ibu bekerja dibagian apa? Bagian open

Peneliti: Cara kerjanya seperti apa?

Narasumber: mengeringkan tepung tapioka yang masih basah dan setengah jadi habis itu baru melakukan pembungkusan.

7. Berapakah jumlah pekerja dibagian ini? Jumlah pekerja dibagian open itu tidak tentu. Karena karena kebanyakan dari pekerja borongan.

Peneliti: terus dibagian open ada jam lemburnya tidak?

Narasumber: dibagian open ini tidak ada jam lembur. Karena kegiatan kerjanya dilakukan disiang hari yaitu dimulai dari jam 11.00 sampai selesai.

Peneliti: yang ada jam lemburnya itu bagian apa saja?

Narasumber: yang ada jam lemburnya itu biasanya dibagian penghancuran, penimbangan, penyaringan dan perendaman.

8. Permasalahan dengan karyawan lain bagaimana? Permasalahan dengan karyawan lain kalau menurut saya setiap hari selalu saja muncul.

Peneliti: maksudnya?

Narasumber: ya ada saja masalah yang muncul dengan karyawan.

Peneliti: contohnya permasalahan seperti apa?

Narasumber: contohnya itu, kurang teliti dalam pengecekan pengangkutan tepung tapioka.

9. Kesalahan yang pernah bapak alami dalam kerja seperti apa? Kesalahan yang pernah saya alami ini seperti saya kurang teliti dalam penimbangan.

Peneliti: kenapa?

Narasumber: karena setelah masuk ke dalam pembungkusannya itu biasanya langsung masuk ke dalam pembungkusannya jadi harus ditimbang diulu sesuai dengan tempat yang sudah ditentukan.

Peneliti: memang 1 kantong tepung itu berapa kilogram?

Narasumber: 50 kilogram 1 kantong.

10. Bagaimana cara mengatasi permasalahan yang sering muncul? cara mengatasi permasalahan itu biasanya diselesaikan oleh bagian humas.

Pedoman Wawancara (*interview Guide*)

Pola Kerja Dan Konflik Buruh

(Studi kasus : Desa Purwonegoro Kecamatan Purwonegoro Kabupaten Banjarnegara)

Tanggal Wawancara : 28 Juni 2010

Tempat / Waktu : Pabrik tapioka CV Menara jam 11.00

A. Identitas Informan.

Nama : RH

Umur : 32 tahun

Pekerjaan : Pengeringan

B. Pedoman Wawancara untuk pekerja buruh Pabrik Tapioka CV Menara.

1. Sudah berapa lamakah bapak/ibu bekerja di pabrik tapioka? Sudah 10 tahun

Peneliti: sebelumnya bekerja dimana?

Narasumber: sebelumnya bekerja di jakarta.

2. Bagaimanakah hubungan p ekerja d engan p ekerja yang lainnya?
Hubungannya biasa-biasa saja.

Peneliti: maksudnya biasa-biasa saja?

Narasumber: k arena d alam k erja sebuah hubungan d engan p ekerja yang lainnya tentunya s ifat y ang s udah bi asa terjadi m enjalin hubungan k erjasama yang b aik d an k erja sama p ekerja o rganisasi yang lebih baik dan lancar.

3. Interaksi sosial yang terjadi di pabrik tapioka ini bagaimana? Interaksi sosial yang t erjadi d alam k egitan k erja baik-baik s aja da n be rjalan

dengan lancar. Karena itu sangat penting dalam kerja. tanpa adanya interaksi kerja tidak akan berjalan dengan lancar.

4. Motivasi pabak/ibu selama bekerja disini seperti apa?

Motivasi saya selama saya bekerja di sini adalah ingin memberikan yang terbaik untuk kemajuan produksi pabrik.

5. Kepuasan yang diperoleh seperti apa?

Kepuasan. Hasil kerja para buruh selama ini tidak sia-sia.

6. Bapak/ibu bekerja dibagian apa? Bagian pengeringan

Peneliti: cara kerjanya seperti apa?

Narasumber: cara kerjanya adalah menyalakan mesin produksi dan mengejek antara ampas tapioka dengan tepung tapioka. Dimana ampas tepung tapioka dikeringkan dan dijadikan sebagai pupuk.

7. Berapakah jumlah pekerja dibagian ini? Jumlah pekerja ada 3 orang.

Peneliti: ada pembagiannya?

Narasumber: ada.

Peneliti: pembagiannya bagaimana?

Narasumber: pembagiannya memang tidak menentu dan tidak seimbang. Tapi dari 3 pekerja itu setiap harinya dibagi secara bergantian karena dalam pergantian tidak sekaligus tapi 1 orang ganti.

8. Permasalahan dengan karyawan lain bagaimana? Permasalahan dengan karyawan lain itu tentunya selalu saja ada. Setiap hari dan setiap saat pasti ada saja kesalahan. Yang katanya kurang pengecekan, kurang teliti dalam kerja.

9. Kesalahan yang pernah bapak alami dalam kerja seperti apa?
Kesalahan yang pernah saya lakukan adalah kesalahan dalam pengecekan pesin produksi saat mulai kerja.
10. Bagaimana cara mengatasi permasalahan yang sering muncul? diatasi dengan kepala dingin dan diselesaikan secara bersama-sama.

Pedoman Wawancara (*interview Guide*)

Pola Kerja Dan Konflik Buruh

(Studi kasus : Desa Purwonegoro Kecamatan Purwonegoro Kabupaten Banjarnegara)

Tanggal Wawancara : 13 Juni 2010

Tempat / Waktu : Pabrik tapioka CV Menara jam 10.30

A. Identitas Informan.

Nama : SM

Umur : 50 tahun

Pekerjaan : Masinis

B. Pedoman Wawancara untuk pekerja buruh Pabrik Tapioka CV Menara.

1. Sudah berapa lamakah bapak/ibu bekerja dipabrik tapioka? Sudah 20 tahun

Peneliti: sebelumnya bekerja dimana?

Narasumber: tidak bekerja dimana-mana.

2. Bagaimanakah hubungan pekerja dengan pekerja yang lainnya?
Hubungannya baik.

Peneliti: komunikasi yang terjadi?

Narasumber: komunikasi yang terjadi lancar-lancar saja.

Peneliti: dengan mandor?

Narasumber: tidak menentu juga. Kadang baik kadang tidak.

Peneliti: maksudnya?

Narasumber: ya tergantung keadaan. Disaat kerja kita baik komunikasi atau hubungan dengan mandor baik tapi disaat dalam kerja kurang bagus maka sering terjadi kesalahan atau disalahkan.

3. Interaksi sosial yang terjadi di pabrik tapioka ini bagaimana? Interaksi biasa-biasa saja.

Peneliti: maksudnya?

Narasumber: interaksikan bisa dibilang sebagai percakapan. Jadi percakapan yang terjalin baik.

Peneliti: dengan karyawan lain?

Narasumber: bila dengan karyawan lain tidak begitu lancar karena bagiannya itu berbeda-beda.

4. Motivasi pabak/ibu selama bekerja disini seperti apa? Motivasi saya ya kerja.

Peneliti: maksudnya?

Narasumber: kan saya disini untuk mendapatkan upah atau gaji jadi saya ingin bekerja semaksimal mungkin agar saya itu bisa menghidupi keluarga.

5. Kepuasan yang diperoleh seperti apa? Setiap hari tentunya saya merasa puas.

Peneliti: kok seperti itu?

Narasumber: kalau saya tidak puas maka saya tidak akan bekerja disini dan saya akan mencari pekerjaan yang lainnya lagi. Oleh karena itu saya merasa senang.

6. Bapak/ibu bekerja dibagian apa? Masinis.

Peneliti: cara kerjanya?

Narasumber: cara kerjanya adalah mengecek alat-alat produk sebelum dan sesudah digunakan dan juga meneliti alat produksi bila sedang digunakan karena takutnya itu ada kerusakan.

7. Berapakah jumlah pekerja dibagian ini? 8 orang.

Peneliti: itu sekaligus?

Narasumber: tidak.

Peneliti: lah terus?

Narasumber: dibagi menjadi dua bagian. Yaitu bagian pagi dan bagian lembur.

Peneliti: maksud dari bagian pagi dan lembur?

Narasumber: kan ada 8 orang pekerja itu dibagi dalam dua bagian pagi dan lembur. Bila pagi 4 orang dan lembur 4 orang. Jadi bila 4 orang itu sudah daang pagi maka lemburnya orang yang berbeda.

8. Permasalahan dengan karyawan lain bagaimana? Permasalahan dengan karyawan lain tentunya selalu ada.

Peneliti: maksudnya?

Narasumber: bila ada kegiatan kerja yang kurang beres selalu saja dimarahi dan disalahkan. Katanya kurang teliti dalam kerja.

9. Kesalahan yang pernah bapak alami dalam kerja seperti apa?
Alhamdulillah belum pernah.

10. Bagaimana cara mengatasi permasalahan yang sering muncul? Cara mengatasinya diselesaikan secara bersama-sama dan dengan kepala dingin tentunya.

Pedoman Wawancara (*interview Guide*)

Pola Kerja Dan Konflik Buruh

(Studi kasus : Desa Purwonegoro Kecamatan Purwonegoro Kabupaten Banjarnegara)

Tanggal Wawancara : 28 Juni 2010

Tempat / Waktu : Pabrik tapioka CV Menara jam 13.00

A. Identitas Informan.

Nama : SH

Umur : 48 tahun

Pekerjaan : Batu bara

B. Pedoman Wawancara untuk pekerja buruh Pabrik Tapioka CV Menara.

1. Sudah berapa lamakah bapak/ibu bekerja di pabrik tapioka? Sudah 15 tahun

Peneliti: sebelumnya bekerja dimana?

Narasumber: saya langsung bekerja disini dan sebelumnya saya tidak bekerja dimana-mana atau nganggur.

Peneliti: kenapa ingin bekerja di pabrik Tapioka ini?

Narasumber: k arena letaknya s trategis yaitu d ekat d engan t empat tinggal. jadi bila ada waktu istirahat atau waktu senggang saya bisa pulang dan istirahat dirumah.

2. Bagaimanakah hubungan p ekerja dengan pekerja yang lainnya?
Hubungan pekerja dengan pekerja lainnya saya kurang tahu.

Peneliti: kenapa?

Narasumber: k arena saya tidak begitu d ekat d engan p ekerja yang lainnya. Saya lebih fokus ke bagian batu bara dan kompor jadi dengan karyawan lain kurang.

3. Interaksi sosial yang terjadi di pabrik tapioka ini bagaimana? Lancar-lancar saja.
4. Motivasi p abak/ibu selama bekerja disini seperti apa? Motivasi saya ingin menjadikan pabrik ini lebih baik. Inginya.

Peneliti: kenapa?

Narasumber: karena saya hanya seorang buruh jadi saya rasa tidak punya wewenang untuk merubah keadaan yang ada di pabrik tapioka ini. Yang saya bisa lakukan adalah bekerja sebaik mungkin.

5. Kepuasan yang diperoleh seperti apa? Saya kurang tahu.

Peneliti: kenapa?

Narasumber: k arena semenjak saya bekerja d isini s aya merasa p uas dan nyaman saja. Bila kurang puas saya pasti akan pergi ke tempat lain.

6. Bapak/ibu bekerja dibagian apa? Batu bara

Peneliti: cara kerjanya?

Narasumber: menjaga dan mengecek kompor dan batu bara yang akan menjadi alat pemasak tepung tapioka.

7. Berapakah jumlah pekerja dibagian ini? 5 orang karyawan.

Peneliti: dari 5 orang itu dibagi-bagi?

Narasumber: iya.

Peneliti: pembagiannya?

Narasumber: dibagi 2 bagian yang terkadang 3 orang dan 2 orang pekerja.

Peneliti: tidak seimbang berarti?

Narasumber: memang tidak seimbang tapi dilakukan dengan cara bergantian. Jadi menurut saya baik juga.

8. Permasalahan dengan karyawan lain bagaimana? Permasalahan dengan karyawan lain tidak bagaimana-bagaimana.

Peneliti: maksudnya sering tidak terjadi permasalahan dengan karyawan lain?

Narasumber: permasalahan dengan karyawan lain tentunya ada.

Peneliti: permasalahan dalam hal apa?

Narasumber: permasalahan dalam hal kerja yang kita tanya kurang terampil.

9. Kesalahan yang pernah bapak alami dalam kerja seperti apa?
Kesalahan tentunya tidak. Karena bisa terjadi kesalahan akan merakibat fatal dan sangat membahayakan.

10. Bagaimana cara mengatasi permasalahan yang sering muncul? Cara mengatasi salah satu biasanya diselesaikan dengan bersama-sama.

GAMBAR PABRIK TAPIOKA CV MENARA



2. Depan Pabrik Tapioka CV Menara yang diambil pada tanggal 20 April 2010.



3. Kegiatan kerja para buruh sedang memindahkan tepung yang diambil pada tanggal 20 April 2010.



4. Tepung tapioka yang sedang dikeringkan yang diambil pada tanggal 20 April 2010.



5. Tepung tapioka yang sudah dibungkus yang diambil pada tanggal 20 April 2010.



6. Tungku / kompor yang diambil pada tanggal 20 April 2010.



7. Alat produksi yang sedang dibersihkan yang diambil pada tanggal 20 April 2010.



8. Alat-alat produksi pabrik yang diambil pada tanggal 20 April 2010.



9. Proses pencucian ketela pohon yang diambil pada tanggal 20 April 2010.



10. Proses penghancuran ketela pohon yang diambil pada tanggal 20 April 2010.



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH
Kepatihan - Danurejan, Yogyakarta - 55213

Nomor : 070/3177/V/2010
H a l : Ijin Penelitian

Yogyakarta, 18 Mei 2010

Kepada Yth.
Gubernur Provinsi Jawa Tengah
Cq. Bakesbanglinmas
di.
SEMARANG

Menunjuk surat

Dari : Dekan Fak Ilmu Sosial dan Ekonomi UNY
Nomor : 1460/H.34.16/PL/2010.
Tanggal : 11 Mei 2010.
Perihal : Ijin Penelitian

Setelah mempelajari proposal/desain riset/usulan penelitian yang diajukan, maka dapat diberikan surat keterangan untuk melaksanakan penelitian kepada

N a m a : MELIA WIJIANINGSIH
NIM/NIP. : '06413244037
Alamat : Karangmalang Yogyakarta

Judul Penelitian : POLA KERJA DAN KONFLIK BURUH (Studi Pabrik Tapioka CV Menara di Desa Purwonegoro Kec. Purwonegoro Kabupaten Banjarnegara)
Lokasi : Kab. Banjarnegara , Provinsi Jateng
Waktu : 3 (tiga) Bulan Mulai Tanggal 18 Mei s/d 18 Agustus 2010

Peneliti berkewajiban menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah penelitian.

Kemudian harap menjadikan maklum

Tembusan disampaikan Kepada Yth.

1. Gubernur DIY (sebagai laporan);
- 2Dekan Fak Ilmu Sosial dan Ekonomi UNY.
3. Yang Bersangkutan.

An. Sekretaris Daerah
Asisten Perekonomian dan Pembangunan

Ub.
Kepala Biro Administrasi Pembangunan





PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
BADAN KESATUAN BANGSA, POLITIK DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT

JL. A. YANI NO. 160 TELP. (024) 8454990 FAX. (024) 8414205, 8313122
SEMARANG - 50136

SURAT REKOMENDASI SURVEY / RISET

Nomor : 070 / 0828 / 2010

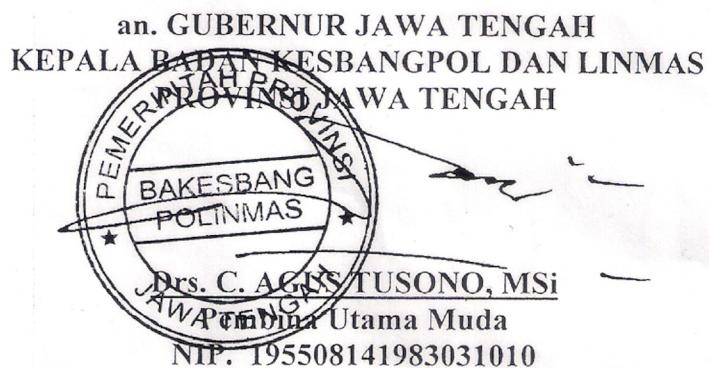
- I. DASAR : Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah.
Nomor 070 / 265 / 2004. Tanggal 20 Februari 2004.
- II. MEMBACA : Surat dari Gubernur DIY Nomor 070 / 3177 / V /
2010 Tanggal 18 Mei 2010.
- III. Pada Prinsipnya kami TIDAK KEBERATAN / Dapat Menerima atas
Pelaksanaan Penelitian / Survey di Kabupaten Banjarnegara.
- IV. Yang dilaksanakan oleh :
1. Nama : Melia Wijianingsih.
 2. Kebangsaan : Indonesia.
 3. Alamat : DS. Muntangsari Kec Purwanegara Kab
Banjarnegara.
 4. Pekerjaan : Mahasiswa.
 5. Penanggung Jawab : Dr. Siti Irine Astuti D.
 6. Judul Penelitian : Pola Kerja Dan Konflik Buruh (Studi Pabrik
Tapioka CV Menara di Desa Purwonegoro
Kec Purwonegoro Kab Banjarnegara.
 7. Lokasi : Kab Banjarnegara.

V. KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat Setempat / Lembaga Swasta yang akan dijadikan obyek lokasi untuk mendapatkan petunjuk seperlunya dengan menunjukkan Surat Pemberitahuan ini.
2. Pelaksanaan survey / riset tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan. Untuk penelitian yang mendapat dukungan dana dari sponsor baik dari dalam negeri maupun luar negeri, agar dijelaskan pada saat mengajukan perijinan.
Tidak membahas masalah Politik dan / atau agama yang dapat menimbulkan terganggunya stabilitas keamanan dan ketertiban.
3. Surat Rekomendasi dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila pemegang Surat Rekomendasi ini tidak mentaati / mengindahkan peraturan yang berlaku atau obyek penelitian menolak untuk menerima Peneliti.

4. Setelah survey / riset selesai, supaya menyerahkan hasilnya kepada Badan Kesbangpol Dan Linmas Provinsi Jawa Tengah.
- V. Surat Rekomendasi Penelitian / Riset ini berlaku dari :
21 Mei s.d 30 Juli 2010.
- VI. Demikian harap menjadikan perhatian dan maklum.

Semarang, 21 Mei 2010





PEMERINTAH KABUPATEN BANJARNEGARA
KANTOR KESATUAN BANGSA, POLITIK DAN
LINMAS KABUPATEN BANJARNEGARA

Jalan. A. Yani No. 16 Telp. (0286) 591218, Ext. 772 – Fax. (0286) 591187
BANJARNEGARA 53414

Banjarnegara, 26 Mei 2010

K e p a d a :

Nomor : 070/265/2010
Lampiran : -
Perihal : **Rekomendasi Ijin Penelitian**
a.n. MELIA WIJIANINGSIH.

Yth. Kepala BAPPEDA Kabupaten
Banjarnegara
di-
BANJARNEGARA

- I. Menunjuk Surat Rekomendasi Survey/Riset Badan Kesbangpolinmas Provinsi Jawa Tengah Nomor :070/0828/2010 Tanggal 21 Mei 2010.
- II. Dengan ini Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Banjarnegara yang dalam hal ini bertindak atas nama Bupati Banjarnegara dengan ini menyatakan bahwa pada prinsipnya TIDAK BERKEBERATAN / MENYETUJUI atas pelaksanaan riset di Wilayah Kabupaten Banjarnegara yang dilaksanakan oleh :
 - a. Nama : MELIA WIJIANINGSIH
 - b. Pekerjaan : Mahasiswa
 - c. Alamat Kantor : Karang Malang Yogyakarta Telp. (0271) 548202.
 - d. Alamat Rumah : Ds. Muntangsari, Purwonegoro Rt. 01 Rw. 05 Banjarnegara
 - e. Judul Penelitian : "Pola Kerja dan Buruh (Studi Pabrik Tapioka CV Menara di Desa Purwonegoro Kec. Purwonegoro, Kab. Banjarnegara"
 - f. Lokasi Penelitian : Kabupaten Banjarnegara
 - g. Penanggung Jawab : Dr. Siti Irine Astuti D.
 - h. Dengan ketentuan sebagai berikut :
 1. Bahwa pelaksanaan kegiatan tersebut di atas tidak disalahgunakan untuk maksud dan tujuan yang lain yang dapat mengganggu keamanan dan ketertiban masyarakat.
 2. Bahwa sebelum melaksanakan tugas yang sifatnya langsung kepada responden agar terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat Wilayah, Kepala Dinas / Instansi setempat guna dimintakan petunjuk teknis seperlunya.
 3. Bahwa untuk melaksanakan kegiatan dimaksud, diminta kepada yang bersangkutan untuk melaporkan hasilnya secara tertulis kepada Bupati Banjarnegara C/q. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Banjarnegara pada kesempatan pertama.
 4. Surat Ijin Rekomendasi ini berlaku mulai tanggal 21 Mei 2010 sampai dengan 30 Juli 2010.

Demikian Surat Rekomendasi dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

a.n.KEPALA KANTOR KESBANGPOLINMAS
KABUPATEN BANJARNEGARA
Kasi Politik Dalam Negeri

SINUNG NUGROHO.S.Sos
NIP. 19690102 199612 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN BANJARNEGARA
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
Jalan Dipayuda No. 30 A Telp. (0286) 591142
BANJARNEGARA 53414

SURAT REKOMENDASI RESEARCH / SURVEY

NOMOR : 070 / 302 / 2010

- I. Dasar : Surat dari Kepala Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Linmas Kabupaten Banjarnegara Nomor : 070/265/2010 tanggal 26 Mei 2010 perihal Rekomendasi Ijin Penelitian an. **MELIA WIJIANINGSIH.**
- II. Yang bertanda tangan di bawah ini :
Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Banjarnegara, menyatakan bahwa pada prinsipnya tidak berkeberatan atas pelaksanaan kegiatan pra survey/ observasi/ Survey/penelitian tersebut di wilayah Kabupaten Banjarnegara yang dilaksanakan oleh :
- | | |
|-----------------------------------|---|
| 1. Nama | : MELIA WIJIANINGSIH |
| 2. Pekerjaan | : Mahasiswa UNY |
| 3. Alamat Instansi | : Karangmalang, Yogyakarta Telp. (0274)548202 |
| 4. Alamat rumah | : Desa Muntangsari, Purwonegoro RT 01 RW 05 |
| 5. Maksud dan tujuan | : Ijin melakukan kegiatan penelitian dengan judul :
" POLA KERJA DAN BURUH (STUDI PABRIK TAPIOKA CV MENARA DI DESA PURWONEGORO KEC. PURWONEGORO KABUPATEN BANJARNEGARA) ". |
| 6. Lokasi | : Desa Purwonegoro Kec. Purwonegoro |
| 7. Penanggungjawab/
Pembimbing | : Dr. Siti Irine Astuti D. |
| 8. Pelaksana | : MELIA WIJIANINGSIH |
- III. Dengan ketentuan - ketentuan sebagai berikut :
- a. Bahwa pelaksanaan kegiatan tersebut di atas tidak disalahgunakan untuk maksud dan tujuan lain yang dapat mengganggu keamanan dan ketertiban masyarakat.
 - b. Bahwa sebelum melaksanakan tugas kepada responden agar terlebih dahulu melaporkan pada Pejabat Wilayah/Kepala Dinas/Instansi setempat guna dimintakan petunjuk teknis seperlunya.
 - c. Bahwa setelah selesai melaksanakan kegiatan dimaksud diminta kepada yang bersangkutan untuk melaporkan hasilnya secara tertulis kepada **Bupati Banjarnegara Cq. Kepala BAPPEDA Kabupaten Banjarnegara** pada kesempatan pertama.
 - d. Surat ijin pelaksanaan Penelitian/Research/Survey ini berlaku dari tanggal 26 Mei 2010 sampai dengan 26 Agustus 2010 dan dapat diperbarui kembali.

Dikeluarkan di : Banjarnegara
Pada Tanggal : 26 Mei 2010

**AN. KEPALA BAPPEDA
KABUPATEN BANJARNEGARA
KABID. STATISTIK & MONEV,
Ura Kasubid. Statistik & Litbang**



Ir. RATRI WIDYANTINI,

NIP. 19650922 199603 2 003



PEMERINTAH KABUPATEN BANJARNEGARA
KECAMATAN PURWANEGARA

Jl. Raya 19 Purwanegara, Telp.(0286) 411635
Banjarnegara – 53472

Nomor : 070 / M93
Lampiran : -
Perihal : Rekomendasi Research/Survey.

Purwanegara, 27 Mei 2010

K e p a d a :

Yth. Kepala Desa Purwanegara
Kecamatan Purwanegara

Dasar Surat dari Kepala Bappeda Kabupaten Banjarnegara,nomor : 070 / 302 / 2010 , tanggal 26 Mei 2010, perihal sebagaimana tersebut pada pokok surat.

Diberitahukan bahwa di Desa Saudara akan dilaksanakan survey untuk mengadakan penelitian oleh :

1. N a m a : MELIA WIJIANINGSIH
2. Pekerjaan : Mahasiswa UNY.
3. Alamat : Purwanegara Rt.01/05-Kec.Purwanegara.
4. Maksud dan tujuan : Ijin Penelitian dengan Judul :

POLA KERJA DAN KONFLIK BURUH
(STUDI PABRIK TAPIOKA CV MENARA DI
DESA PURWANEGARA KECAMATAN
PURWANEGARA KAB. BANJARNEGARA)

5. L o k a s i : Desa Purwanegara
Kecamatan Purwanegara.
6. Penanggung jawab : Dr.Siti Irine Astuti D.
7. Pelaksanaan : 26 Mei 2010 s / d 26 Agustus 2010.

Demikian untuk menjadikan maklum dan atas kerja sama yang baik disampaikan terimakasih.



Tembusan kepada Yth:

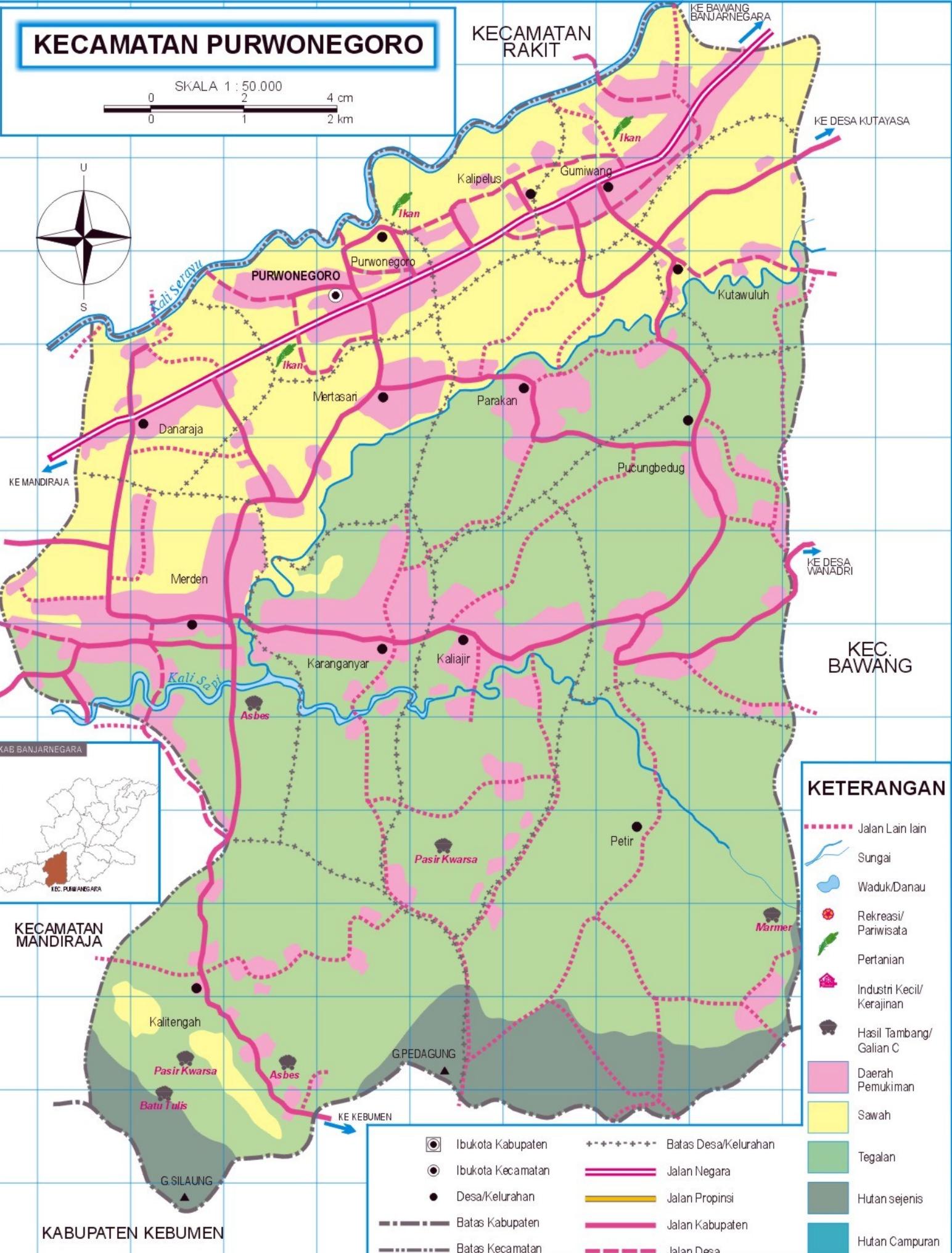
1. Kepala Bappeda Kab. Banjarnegara.

KECAMATAN PURWONEGORO

SKALA 1 : 50.000
0 2 4 cm
0 1 2 km



KECAMATAN RAKIT



KETERANGAN

- | | |
|---------------------------|--------------------|
| Jalan Lain lain | (Dotted line) |
| Sungai | (Blue line) |
| Waduk/Danau | (Blue polygon) |
| Rekreasi/ Pariwisata | (Red dot) |
| Pertanian | (Green leaf) |
| Industri Kecil/ Kerajinan | (Pink house) |
| Hasil Tambang/ Galian C | (Black rock) |
| Daerah Pemukiman | (Pink area) |
| Sawah | (Yellow area) |
| Tegalan | (Light green area) |
| Hutan sejenis | (Dark green area) |
| Hutan Campuran | (Dark blue area) |
| Ibukota Kabupaten | (Circle with dot) |
| Ibukota Kecamatan | (Circle with dot) |
| Desa/Kelurahan | (Black dot) |
| Batas Kabupaten | (Dashed line) |
| Batas Kecamatan | (Dashed line) |
| Batas Desa/Kelurahan | (Dotted line) |
| Jalan Negara | (Thick pink line) |
| Jalan Propinsi | (Yellow line) |
| Jalan Kabupaten | (Thick pink line) |
| Jalan Desa | (Thin pink line) |