

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan dibidang ekonomi menjadi perhatian khusus bagi pemerintah. Salah satu pembahasan menarik dari pembangunan dibidang ekonomi yang masih menghadapi berbagai macam problema adalah tentang ketenagakerjaan khususnya mengenai pengangguran. Kuantitas dan kualitas tenaga kerja menjadi faktor dalam keberhasilan pembangunan pada bidang ekonomi. Menurut data dari Badan Pusat Statistik bulan Agustus tahun 2018, ada sebanyak 131.005.641 orang di Indonesia yang merupakan angkatan kerja, dari jumlah tersebut sebanyak 124.004.950 orang bekerja, dan pengangguran sebanyak 7.000.691 orang. Sementara di Sumatera Barat total angkatan kerja adalah 2.552.130 orang, yang bekerja berjumlah 2.410.450 orang, dan sisanya yaitu sebanyak 141.680 orang belum mendapat pekerjaan.

Salah satu bidang usaha yang cukup berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja adalah usaha/bisnis ritel modern. Bisnis retail merupakan bentuk dari perkembangan pasar modern. Pasar modern adalah pasar yang dimana pembeli dan penjualnya tidak melakukan transaksi secara langsung. Pembeli hanya melihat label harga pada suatu kemasan produk kemudian pembeliannya dilayani secara mandiri oleh pramuniaga (Hutabarat, 2009). Damsar dan Indrayani (2018) menyebutnya dengan pasar kontemporer, yaitu pasar yang ditandai oleh tampilan fisik yang modern, mewah, dan nyaman. Orang yang berkunjung tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan terhadap suatu barang atau jasa, tetapi juga untuk memanfaatkan waktu luang (*leisure activity*). Sementara dari sisi manajemen,

pasar dikelola secara profesional. Pasar modern menggunakan sistem pelayanan mandiri, menjual berbagai jenis barang secara eceran yang berbentuk *Minimarket*, *Supermarket*, *Department Store*, *Hypermarket* ataupun grosir yang berbentuk perkulakan.

Berdasarkan data dari Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (APRINDO) dalam Bastara (2017), pertumbuhan ritel Indonesia pada tahun 2016 berada diangka 12% lebih baik dari tahun sebelumnya yang hanya 8% (Marketeers,2016) dan pangsa pasar bisnis ritel akan terus tumbuh mencapai kisaran 10%-15% setiap tahunnya (Data AC Nielsen, 2014). Laporan hasil survei perusahaan konsultan global A.T. Kearney dalam Global Retail Development Index tahun 2016, juga menyebutkan bahwa pada tahun ini, Indonesia menempati peringkat urutan 5 dari 30 negara berkembang perihal sektor bisnis ritel paling potensial di dunia. Data terbaru tahun 2018, dari Kementerian Perdagangan (Kemendag) mengungkapkan bahwa saat ini jumlah pasar modern yang ada diseluruh Indonesia mencapai 23.000 unit. Jumlah tersebut mengalami peningkatan dalam tiga tahun terakhir. Dari jumlah tersebut sebanyak 14.000 lebih diantaranya merupakan kelompok usaha *minimarket*, sedangkan sisanya adalah *supermarket*.

Pembangunan pusat perbelanjaan yang menjadi wujud dari pasar *modern* atau bisnis retail cukup membawa perubahan. Di wilayah Sumatera Barat terdapat \pm 11 unit pusat perbelanjaan *modern*, 9 (sembilan) diantaranya berada di Kota Padang yang tersebar di beberapa lokasi.

Tabel 1.1
Daftar Pusat Perbelanjaan Modern Berskala Besar di Kota Padang

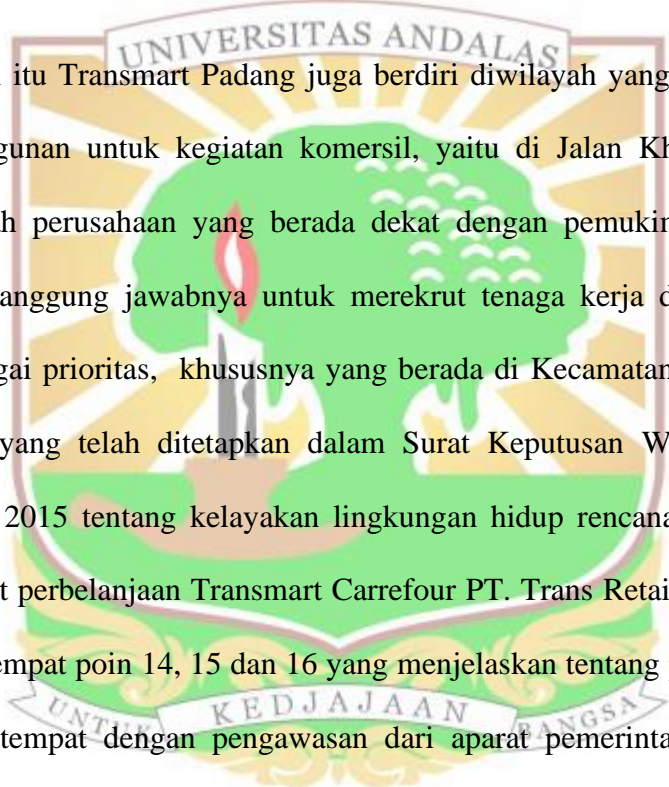
No.	Nama	Lokasi
1.	Basko Grand Mall	Jalan Prof. Dr. Hamka No.2
2.	Christine Hakim Idea Park (CHIP)	Jalan Adinegoro No. 17
3.	Damar Plaza	Jalan Damar
4.	Living Plaza / ACE	Jalan Damar No. 57
5.	Plaza Andalas	Jalan Pemuda
6.	Rocky Plaza	Jalan Permindo No. 40
7.	SJS Plaza	Jalan Jhoni Anwar
8.	SPR Plaza	Jalan Muhammad Yamin
9.	Transmart	Jalan Khatib Sulaiman

Sumber : Data observasi

Transmart adalah sebuah perusahaan ritel di Indonesia yang merupakan pemilik dari jaringan Supermarket Carrefour serta Carrefour Express. Saat ini Transmart merupakan salah satu anak perusahaan dari Trans Retail. Sebagai sebuah perusahaan retail, Transmart mengusung konsep *hypermarket*. *Hypermarket* sendiri adalah bentuk pasar modern yang sangat besar, dalam segi luas tempat dan barang-barang yang diperdagangkan. Selain itu hipermarket juga memiliki lahan parkir yang luas. Transmart berdiri dengan konsep 4 in 1, yaitu menyediakan tempat untuk berbelanja, bermain, menonton dan bersantap dalam satu lokasi. Transmart saat ini telah memiliki kurang lebih 113 gerai yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia. Berlokasi di Jalan Khatib Sulaiman, Transmart padang menjadi gerai ke-97 yang resmi beroperasi di Kota Padang.

Kehadiran Transmart di Kota Padang menjadi kompetitor bagi pusat-pusat perbelanjaan yang telah dulu ada. Dapat dilihat dari pengunjung pusat perbelanjaan lainnya yang tidak seramai dulu. Biasanya akhir pekan dan hari libur

menjadi waktu yang sering digunakan orang-orang untuk berkunjung ke pusat perbelanjaan besar. Tapi hal itu tidak berlaku bagi Transmart, pada hari kerja pun pengunjung Transmart juga cukup ramai. Hal itu terbukti dengan ramainya Transmart pada saat istirahat siang atau pun saat jam kerja usai. Orang-orang memilih Transmart sebagai tujuan *nongkrong* setelah seharian bekerja, hal ini dikarenakan banyaknya pilihan tempat bersantap dan bersantai yang tersedia di Transmart.



Selain itu Transmart Padang juga berdiri di wilayah yang tidak biasanya dibangun bangunan untuk kegiatan komersil, yaitu di Jalan Khatib Sulaiman. Sebagai sebuah perusahaan yang berada dekat dengan pemukiman, Transmart menjalankan tanggung jawabnya untuk merekrut tenaga kerja dari masyarakat setempat sebagai prioritas, khususnya yang berada di Kecamatan Padang Utara. Sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Surat Keputusan Walikota Padang No.555 tahun 2015 tentang kelayakan lingkungan hidup rencana pembangunan hotel dan pusat perbelanjaan Transmart Carrefour PT. Trans Retail Properti, pada keputusan ke empat poin 14, 15 dan 16 yang menjelaskan tentang perekrutan bagi masyarakat setempat dengan pengawasan dari aparat pemerintah dan pemuka masyarakat. Dalam penelitian Agestina (2012) mengenai “*Penyerapan tenaga kerja penduduk setempat pada industri garmen di Kecamatan Dawuan Kabupaten Majalengka*” menyebutkan bahwa penyerapan tenaga kerja dari penduduk setempat tergolong rendah karena minat dan kemampuan bekerja yang rendah .

Berbeda halnya dengan yang terjadi pada penyerapan tenaga kerja penduduk setempat oleh Transmart Padang. Pada tahun 2017 dalam sebuah

wawancara dengan Harian Singgalang perwakilan dari PT. Trans Retail Indonesia menyebutkan bahwa Transmart Padang telah membuka lapangan pekerjaan untuk ± 400 orang karyawan. Kemudian menurut penuturan salah satu HRD Transmart Padang dalam wawancara pada tahun 2019, pada saat *Grand Opening* tahun 2017 dulu 50% karyawan adalah dari penduduk sekitar Transmart.

Terbukanya lapangan pekerjaan sejumlah ± 400 adalah angka yang cukup besar dalam perekrutan tenaga kerja, hal ini tentunya sangat membantu dalam menekan jumlah pengangguran khususnya bagi masyarakat sekitar Transmart Padang. Perekrutan tenaga kerja sebanyak ± 400 itu tidak semata-mata dari pihak Transmart langsung, melainkan juga atas kerja sama dengan pihak ke-tiga (*outsourcing*). Perekrutan tenaga kerja langsung dibawah kontrak dengan Transmart adalah sebanyak ± 200 karyawan yang tersebar menjadi 7 (tujuh) divisi, yang telah disebutkan diatas. Sementara setengahnya lagi direkrut melalui pihak ke-tiga yang merupakan anak perusahaan dari PT. Trans Retail juga, beberapa divisi yang perekrutannya melalui pihak *outsourcing* adalah petugas parkir, *cleaning service*, *security* serta beberapa divisi lainnya.

Namun seiring dengan berjalannya waktu, karyawan yang berasal dari masyarakat setempat semakin menurun jumlahnya yaitu bekurang sebanyak 30%. Jumlah yang cukup banyak untuk merosotnya karyawan yang diawal berdirinya Transmart disebut sebagai prioritas utama. Berdiri pada tahun 2017 saat ini Transmart Padang sudah beroperasi selama hampir 3 (tiga) tahun, masih bisa dikatakan baru bagi sebuah pusat perbelanjaan yang baru tapi perputaran karyawannya berlangsung cukup cepat. Penulis menyaksikan sendiri fenomena

berkuangnya masyarakat setempat yang bekerja di Transmart Padang tersebut karena juga bertemoat tinggal disana. Terlihat pada awal dulu ramai sekali anak-anak muda berseragam Transmart pergi bekerja di pagi hari, tapi sekali hanya tinggal beberapa saja. Masyarakat setempat yang direkrut menjadi karyawan Transmart memang berasal dari kelompok masyarakat menengah ke bawah, namun rata-rata dari mereka sudah mempunyai pengalaman bekerja di pusat perbelanjaan sebelumnya atau pun sudah berpengalaman dibidangnya yang seharusnya tidak menimbulkan kendala besar pada pekerjaannya yang baru di Transmart Padang.

Dalam penelitian Fatkhurahman (2010) mengenai “*Analisis daya saing tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru*” menyebutkan bahwa daya saing tenaga kerja lokal tergolong masih rendah, mereka masih kurang mengetahui keunggulan yang dimiliki dan juga kurang memiliki kepercayaan diri serta terbatasnya wawasan dalam menggunakan informasi. Hal ini bisa juga menjadi penyebab berkurangnya masyarakat setempat yang bekerja di Transmart Padang, namun untuk memastikan hal tersebut penelitian mengenai hal ini perlu dilakukan. Penulis mencoba untuk menganalisis hal tersebut dan beberapa fenomena lainnya yang terjadi dilingkup tenaga kerja dan pihak Transmart Padang dengan lebih dahulu melihat fungsi-fungsi yang benar-benar berjalan semestinya atau malah menyebabkan terjadinya masalah yang tidak diinginkan.

1.2 Rumusan Masalah

Perkembangan jumlah bisnis ritel di Indonesia semakin meningkat setiap tahunnya. Hal ini menjadi peluang bagi para pengangguran karena penyerapan tenaga kerja pada perusahaan ritel *modern* menjadi salah satu solusi terbukanya

lapangan pekerjaan. Penelitian ini menjadi penting karena hal ini menjadi salah satu masalah ketenagakerjaan dan industri.

Kehadiran Transmart Padang juga membawa angin segar bagi masyarakat kota Padang. Terutama bagi masyarakat yang berdomisili disekitar Transmart yang sedang mencari pekerjaan. Terbukanya lapangan pekerjaan yang dekat dan juga bergengsi harusnya menjadi solusi untuk mengurangi jumlah pengangguran khususnya bagi masyarakat sekitar Transmart Padang sebagai prioritas perekrutan karyawan, yaitu masyarakat yang berdomisili di Kecamatan Padang Utara.

Dalam sebuah kegiatan industri maka terbentuklah sebuah hubungan yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tenaga kerja, pihak perusahaan ataupun pemerintah, yang disebut dengan hubungan industrial. Dalam hubungan industrial telah diatur beberapa fungsi utama yang harus dijalankan dalam sebuah kegiatan industri yang tentunya terdiri atas hak dan kewajiban setiap orang yang tergabung dalam hubungan tersebut. Tak dapat dipungkiri, hubungan yang terjalin antara tenaga kerja dan pihak perusahaan dapat berdampak positif maupun negatif. Dampak-dampak positif terwujud ketika fungsi-fungsi yang mengatur hubungan antara tenaga kerja dan perusahaan tersebut berjalan lancar. Namun adakalanya fungsi-fungsi tidak berjalan seperti yang diharapkan sehingga menimbulkan masalah.

Seperti yang terjadi di Transmart Padang, pada awal beroperasinya Transmart Padang hal-hal yang diharapkan diatas terlaksana dengan baik, terlihat bahwa 50% karyawan Transmart berasal dari masyarakat sekitar Transmart Padang, tapi tampaknya hal itu tidak bertahan lama lambat laun terjadi penurunan

jumlah karyawan dari masyarakat setempat yaitu sebanyak 30% dari jumlah seluruh karyawan yang ada. Masalah tersebut terjadi dengan jumlah yang cukup besar dan tentunya perlu dilihat penyebabnya dari bagaimana hubungan industrial yang berlangsung di Transmart Padang yaitu antara tenaga kerja dan pihak perusahaan. Masalah tidak akan terjadi apabila hubungan yang berjalan baik-baik saja.

Dengan demikian, rumusan masalah yang ingin penulis pecahkan adalah *Bagaimana pelaksanaan fungsi utama dalam hubungan industrial antara karyawan dan perusahaan di Transmart Padang?*

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pelaksanaan fungsi utama dalam hubungan industrial antara karyawan dan perusahaan di Transmart Padang.

1.3.2 Tujuan Khusus

Untuk dapat mencapai tujuan umum di atas, maka disusunlah beberapa tujuan khusus diantaranya :

- a. Mengetahui mekanisme rekrutmen karyawan Transmart Padang
- b. Menganalisis fungsi manifest dan fungsi laten dalam hubungan industrial antara karyawan dan perusahaan di Transmart Padang
- c. Mencari tahu penyebab berkurangnya masyarakat setempat yang bekerja di Transmart Padang



1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Aspek Akademik

Memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan disiplin ilmu sosial, terutama yang berkaitan dengan hubungan industri ritel dengan penduduk sekitarnya yang ada pada studi sosiologi industri, sosiologi pembangunan, perubahan sosial, dan sosiologi pasar serta sebagai sumbangan referensi bagi jurusan sosiologi. Serta memberikan masukan bagi peneliti lainnya yang akan meneliti hal serupa atau yang berkaitan dengan masalah ini.

1.4.2 Aspek Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada seluruh pihak yang terkait, terutama dalam membuat atau memperbaiki kebijakan yang berkaitan dengan hal-hal yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dan pengusaha.

1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial

Pengusaha dan pekerja mempunyai kepentingan yang sama demi keberhasilan kelangsungan berjalannya perusahaan. Atas dasar kesamaan kepentingan antara pengusaha dan pekerja maka saran-saran dan pendapat karyawan untuk membangaun perusahaan perlu didengarkan. Demikian juga dalam berbagai tingkat pengambilan keputusan, pekerja atau wakil mereka perlu diikut sertakan (Abdulkadir, 7&19 : 2006). Atas kepentingan masing-masing dalam proses kerja tersebut maka timbullah hubungan antara pengusaha dan

pekerjanya, disertai dengan aturan-aturan yang mengikat secara jelas yang dinamakan hubungan kerja.

Hubungan kerja adalah istilah pengganti untuk istilah perburuhan. Hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 15 disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan pemerintah (Asyhadie, 2007).

Namun istilah hubungan kerja masih dirasa sempit untuk menjelaskan apa saja hubungan yang timbul dalam perindustrian. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Fungsi utama hubungan industrial, yaitu:

1. Untuk menjaga kelancaran atau peningkatan produksi
2. Untuk memelihara dan menciptakan ketenangan kerja
3. Untuk mencegah dan menghindari adanya pemogokan
4. Untuk ikut menciptakan serta memelihara stabilitas nasional

Hubungan industri yang berlaku di Indonesia adalah hubungan industrial Pancasila yang merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku proses produksi barang dan jasa yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang

atas kepribadian dan kebudayaan nasional Indonesia. Hubungan industrial Pancasila memiliki ciri khusus, diantaranya :

1. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan hanya bertujuan untuk sekedar mencari nafkah saja, akan tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, kepada sesama manusia, dan kepada masyarakat, bangsa dan negara.
2. Menganggap pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.
3. Melihat antara pekerja dan pengusaha bukanlah mempunyai kepentingan yang bertentangan, akan tetapi mempunyai kepentingan yang sama yaitu kemajuan perusahaan.
4. Setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan
5. Terdapat keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan.

1.5.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Menurut Drs. Malayu, S.P dalam Susan (2019) mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

1.5.2.1 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sedarmayanti dalam Susan (2019) menjelaskan bahwa ada beberapa bagian dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia berdasarkan masa pelaksanaannya dan tugas pengembangan, yaitu :

1. *Pre Service Training* (Pelatihan Pra Tugas)

Pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan memulai untuk bekerja, atau karyawan baru yang bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya dibebankan kepada mereka.

2. *In Service Training* (Pelatihan dalam Tugas)

Pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. *Post Service Training* (Pelatihan Purna/Pasca Tugas)

Pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun.

1.5.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu Hasibuan, dalam Susan (2019) terdapat beberapa fungsi dalam MSDM, diantaranya :

1. Perencanaan, adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien serta agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian, adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam badan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.
3. Pengarahan, adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. Pengendalian, adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.
5. Pengadaan, adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, Pengadaan juga mencakup beberapa hal diantaranya ; (a) Analisis Pekerjaan, (b) Perencanaan SDM, (c) Rekrutmen, (d) Seleksi SDM, serta (e) Penempatan SDM.
6. Pengembangan, adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi, adalah pemberian balas jasa langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya

serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian, adalah kegiatan mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian mencakup hal lain diantaranya :

- (a) Motivasi kerja, merupakan dorongan kerja kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

- (b) Kepuasan kerja, merupakan cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya. Kepemimpinan, kemampuan untuk memengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai sasaran.

9. Pemeliharaan, adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsisten.

10. Kedisiplinan, merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kuncinya yaitu terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian, adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan pendidikan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No. 12 Tahun 1964.

1.5.3 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1.5.2.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja adalah berhentinya individu sebagai anggota sebuah organisasi yang disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha. Dalam teori manajemen sumberdaya manusia, pemutusan hubungan kerja dikenal dengan istilah *turnover*. Terdapat dua tipe *turnover* yaitu; *turnover* sukarela atau yang diprakarsai karyawan (*voluntary turnover*), dan *turnover* terpaksa atau yang diprakarsai oleh organisasi.

Sementara itu Manulang (1988) (dalam Zuharti 2010) mengemukakan bahwa istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian, yaitu :

1. *Termination*, yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati. Berakhirnya kontrak, bilamana tidak terdapat kesepakatan antara karyawan dengan manajemen, maka karyawan harus meninggalkan pekerjaannya.
2. *Dismissal*, yaitu putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan.
3. *Redundancy*, yaitu pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan pembangan dengan menggunakan mesinmesin berteknologi

baru yang cukup dioperasikan sat atau dua orang untuk menggantikan sejumlah tenaga kerja.

4. *Retrenchment*, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi, masalah pemasaran, sehingga perusahaan tidak mampu untuk memberikan upah kepada karyawan.

1.5.3.2 Sumber Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Mangkunegara dalam Ulum 2011 menjelaskan bahwa terdapat 2 (dua) sumber timbulnya kejadian Pemutusan Hubungan Kerja, diantaranya ;

- a. Pemutusan hubungan kerja atas permintaan sendiri

Suatu pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena dirasakan sudah tidak ada gunanya lagi melakukan hubungan kerja dengan perusahaan. Bila dilanjutkan misalnya, maka dapat menimbulkan kerugian yang lebih besar. Oleh sebab itu karyawan yang bersangkutan merasa lebih baik keluar dari pekerjaan atau melakukan pemutusan hubungan kerja atas permintaannya sendiri. pemutusan hubungan kerja atas permintaan sendiri disebabkan oleh :

- Tingkat kompensasi yang dianggap rendah
- Tidak ada pengembangan karir
- Lingkungan kerja yang kurang nyaman
- Masalah keluarga
- Masalah kesehatan yang tidak cocok
- Merasa pekerjaan tidak cocok dengan minat dan bakat
- Perlakuan yang dirasa kurang adil dan sebagainya.

b. Pemutusan hubungan kerja karena kebijakan perusahaan

Selain pemutusan hubungan kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan, kejadian pemutusan hubungan kerja bisa disebabkan oleh kebijaksanaan perusahaan. Hal ini yang biasanya menjadi momok menakutkan dalam dunia kerja, terancam tidak dapat menemukan pekerjaan yang baru juga ketidaksiapan karyawan untuk di PHK. Ada beberapa penyebab pemutusan hubungan kerja oleh kebijakan perusahaan sebagai berikut :

1. Karena adanya penyederhanaan organisasi atau rasionalisasi, yaitu pemberhentian dengan hormat yang dilakukan oleh pihak perusahaan karena alasan kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan sehingga menyebabkan perunya penyederhanaan organisasi dari rasionalisasi
2. Karena pelanggaran disiplin, penyelewengan atau tindak pidana lainnya, yaitu pemberhentian dengan hormat oleh perusahaan terhadap pegawai yang telah melakukan pelanggaran, penyelewengan atau karena tindak pidana yang mengakibatkan yang bersangkutan terkena hukuman.
3. Karena ketidakmampuan pegawai yang bersangkutan yaitu pemberhentian dengan hormat oleh pihak perusahaan terhadap pegawai yang dianggap tidak menunjukkan kemampuan atau prestasi yang baik.

1.5.4 Klasifikasi Pasar Modern

Definisi pasar menurut Peraturan Menteri Perdagangan No.70/M-DAG/PER/12/2013 adalah area tempat jual beli barang dengan jumlah penjual

lebih dari satu baik yang disebut sebagai Pusat Perbelanjaan, Pasar Tradisional, Pertokoan, Mall, Plaza, Pusat Perdagangan maupun sebutan lainnya. Kemudian pasar dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu :

1. Pasar Tradisional, adalah pasar yang dibangun dan dikelola oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, Swasta, Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah termasuk kerjasama dengan swasta dengan tempat usaha berupa toko, kios, los dan tenda yang dimiliki/dikelola oleh pedagang kecil, menengah, swadaya masyarakat atau koperasi dengan usaha skala kecil, modal kecil dan dengan proses jual beli barang dagangan melalui tawar menawar.

2. Pasar Modern

Dalam Peraturan Menteri Perdagangan No.70/M-DAG/PER/12/2013, menyebut pasar modern dengan toko modern yang mempunyai makna sebagai toko dengan sistem pelayanan mandiri, menjual berbagai jenis barang secara eceran yang berbentuk *Minimarket, Supermarket, Department Store, Hypermarket* ataupun grosir yang berbentuk perkulakan yang akan dijelaskan berikut ini :

- a. *Minimarket* adalah sarana/tempat usaha untuk melakukan penjualan barang-barang kebutuhan sehari-hari secara eceran dan langsung kepada konsumen akhir dengan cara swalayan. Batasan luas minimarket adalah kurang dari 400 m² (empat ratus meter per segi)
- b. *Supermarket* adalah sarana atau tempat usaha untuk melakukan penjualan barang-barang kebutuhan rumah tangga termasuk kebutuhan Sembilan bahan pokok secara eceran dan langsung kepada konsumen dengan cara

pelayanan sendiri. Batasan luas supermarket adalah 400 m² (empat ratus meter per segi) sampai dengan 5.000 m² (lima ribu meter per segi)

c. *Department Store* adalah sarana tempat usaha untuk melakukan penjualan barang-barang secara eceran, barang konsumsi utamanya adalah produk sandang dengan perlengkapan dengan penataan barang berdasarkan jenis kelamin dan /atau usia konsumen yang luas lantai usahanya diatas 400 m² (empat ratus meter per segi).

d. *Hypermarket* adalah sarana atau tempat usaha untuk melakukan penjualan barang-barang kebutuhan rumah tangga termasuk kebutuhan sembilan bahan pokok secara eceran dan langsung kepada konsumen yang didalamnya terdiri atas pasar swalayan, toko modern, dan toko serba ada, yang dilakukan secara tunggal dan /atau jasa yang terletak pada bangunan/ruangan yang berada dalm satu kesatuan wilayah/tempat. Batasan luas bangunan Hypermarker adalah lebih dari 5.000 m² (lima ribu meter per segi).

e. *Perlukakan atau grosir* adalah sarana atau tempat usaha untuk melakukan pembelian berbagai macam barang dalam partai besar dari berbagai pihak dan menjual barang tersebut dalam partai besar sampai pada distributor dan /atau pedagang eceran.

Transmart Padang sendiri termasuk dalam jenis *hypermarket*. Dibawah PT. Trans Ritel Indonesia. Ritel merupakan kegiatan bisnis dalam penjualan barang-barang nyata (produk) dan barang-barang tidak nyata (layanan) kepada konsumen akhir. Dalam saluran distribusi, menurut Lynda Wee dan Cynthia Ng-Tang, ritel

memainkan peran penghubung yang penting antara produsen dan konsumen akhir. Ritel membantu mengisi ruang antara produsen dan konsumen akhir (Damsar dan Indriani, 2018:179)

1.5.5 Konsep Masyarakat Setempat

Soekanto dan Sulistyowati (2014:130) menjelaskan tentang konsep masyarakat setempat (*community*) menunjuk pada bagian masyarakat yang bertempat tinggal di suatu wilayah (dalam arti geografis) dengan batas-batas tertentu dimana faktor utama yang menjadi dasar adalah interaksi yang lebih besar diantara para anggotanya, dibandingkan dengan penduduk di luar batas wilayahnya. Pada sumber lain, menyebutkan konsep masyarakat lokal yaitu mereka yang sudah menetap selama lebih dari dua generasi, dan ini berbeda dengan masyarakat pendatang, di mana mereka adalah generasi sebelumnya menetap diluar daerah yang dimaksud. (Yasir, 2004).

1.5.6 Tinjauan Sosiologis

Paradigma fakta sosial melihat masyarakat manusia dari sudut pandang makro strukturnya. Masyarakat jika dilihat dari struktur sosialnya (dalam bentuk pengorganisasiannya) tentu memiliki seperangkat aturan, hirarki kekuasaan dan wewenang sistem peradilan, serangkaian peran sosial, nilai dan norma, dan pranata sosial (Ritzer, 2010:123). Fakta sosial merupakan cara bertindak, berfikir dan berperasaan yang berada diluar individu dan mempunyai kekuatan memaksa dan mengendalikan. Paradigma fakta sosial melahirkan dua teori besar yaitu teori fungsionalisme struktural dan teori struktur konflik.

Teori fungsionalisme struktural adalah teori yang penulis pilih untuk menjelaskan masalah dalam penelitian ini. Tokoh terkenal dari teori ini adalah Talcott Parsons dan Robert K. Merton. Walaupun menggagas teori yang sama, namun kedua ahli ini mempunyai pandangan yang berbeda mengenai fungsionalisme struktural. Bagi Parsons semua institusi adalah baik dalam dirinya atau berfungsi dalam masyarakat. Sedangkan Merton berfikir sebaliknya, bahwa ada hal-hal yang tidak berfungsi sebagaimana mestinya. Hal yang tidak berfungsi itu disebutnya dengan disfungsi (Raho, 2007: 63). Dari awal merton menjelaskan bahwa analisis struktural fungsional memusatkan perhatian pada kelompok, organisasi, masyarakat, dan kultur. Ia menyatakan bahwa setiap objek yang dapat dijadikan sasaran analisis struktural fungsional tentu mencerminkan hal yang standar (artinya terpola dan berulang). Didalam pikiran Merton, sasaran studi struktural fungsional antara lain peran sosial, pola institusional, proses sosial, pola kultur, emosi yang terpola secara kultural, norma sosial, organisasi kelompok, struktural sosial, perlengkapan untuk pengendalian sosial, dan sebagainya (Merton, dalam Ritzer, 2014 : 133)

Pada penelitian ini penulis memusatkan perhatian pada penggunaan teori fungsionalisme struktural oleh Robert K. Merton. Menurut Merton, fungsi didefinisikan sebagai konsekuensi-konsekuensi yang dapat diamati yang menimbulkan adaptasi atau penyesuaian sistem tertentu. Perlu diperhatikan bahwa satu faktor sosial dapat mempunyai akibat negatif terhadap fakta sosial lain. Untuk memperbaiki kesalahan serius pada struktural fungsional awal ini, Merton mengembangkan gagasan tentang disfungsi. Dimana setiap struktur tidak semua

berfungsi sebagaimana mestinya namun bisa saja menjadi disfungsi. Sebagaimana struktur atau institusi dapat menyumbang pemeliharaan bagian-bagian lain dari sistem sosial, struktur atau institusi pun dapat menimbulkan akibat negatif terhadap sistem sosial (Riter, 2003:140).

Merton juga mengemukakan konsep *nonfunction* yang didefinisikan sebagai akibat-akibat yang sama sekali tak relevan dengan sistem yang sedang diperhatikan. Merton dalam analisa fungsionalnya menambahkan gagasan fungsi nyata (*manifest*) dan fungsi tersembunyi (*laten*). Fungsi manifest adalah fungsi yang diharapkan dan fungsi laten adalah fungsi yang tidak diharapkan. Lebih jelasnya fungsi manifest adalah konsekuensi-konsekuensi atau akibat-akibat yang orang harapkan dari suatu tindakan sosial atau situasi sosial. Sedangkan fungsi laten adalah konsekuensi atau akibat yang tidak diharapkan atau pun dimaksudkan.

Merton juga menjelaskan bahwa akibat yang tidak diharapkan tak sama dengan fungsi yang tersembunyi. Fungsi tersembunyi adalah salah satu jenis dari akibat yang tidak diharapkan, satu jenis yang fungsional untuk sistem tertentu.

Penulis sengaja memilih teori ini untuk menganalisis masalah pada penelitian ini karena salah satu dari gagasan utama Merton pada teori struktural fungsional ini terdapat pada topik yang penulis angkat, fungsi manifest dan fungsi laten.

1.5.7 Penelitian Relevan

Setelah dilakukan penelusuran ditemukan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini. Yang pertama berjudul *Analisis Daya Saing Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru*

(Kasus Pengisian Kesempatan Kerja pada Mall) oleh Fatkhurahman, STIE Riau 2010. Hasil temuan dari penelitian tersebut adalah terdapat perbedaan antara tenaga kerja lokal dan non lokal yang meliputi hal-hal berikut ;

1. Gairah kerja, dimana tenaga kerja lokal memiliki gairah kerja yang lebih rendah dibandingkan tenaga kerja non lokal,
2. Pengetahuan diri, pengetahuan diri yang dimiliki tenaga kerja lokal juga lebih rendah dibandingkan tenaga kerja non lokal,
3. Konsep diri, konsep diri tenaga kerja lokal pun juga masih rendah dibanding tenaga kerja non lokal,
4. Wawasan dan informasi, penguasaan wawasan dan informasi tenaga kerja lokal masih rendah dibanding tenaga kerja non lokal,
5. *Skill*, untuk *soft skill* masyarakat lokal lebih unggul dibanding tenaga kerja non lokal.

Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa daya saing tenaga kerja lokal masih tergolong rendah, dimana hal ini menunjukkan dari tenaga kerja lokal masih kurang mengetahui keunggulan yang dimiliki dalam diri kemudian juga kurang percaya diri dan terbatasnya wawasan dalam menggunakan informasi.

Penelitian yang *kedua*, berjudul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja di PT."X" oleh Decky Haedar Ulum, Univerisitas Indonesia tahun 2011. Hasil dari penelitian tersebut diantaranya;

1. Variabel jenis kelamin, usia, pendidikan, posisi jabatan, masa kerja dan status hubungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

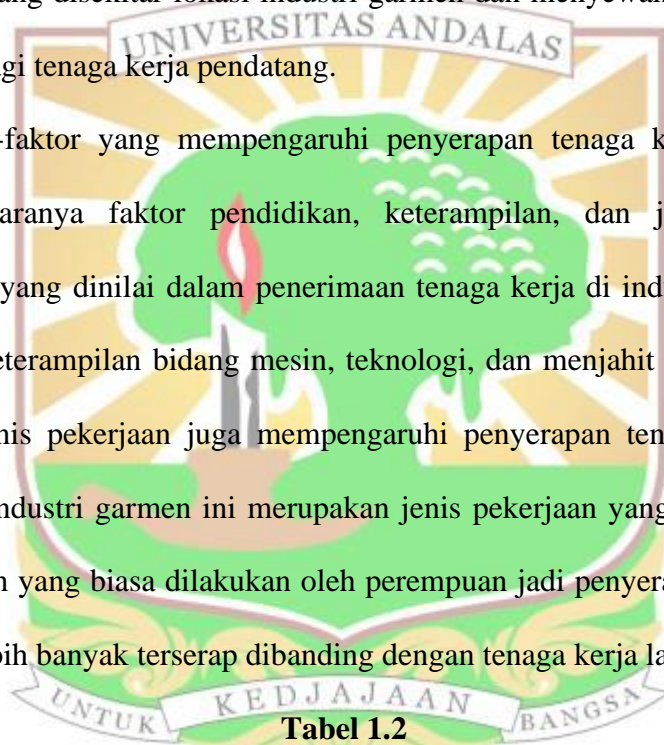
kejadian pemutusan hubungan kerja sedangkan variabel yang tidak berpengaruh terhadap kejadian pemutusan hubungan kerja adalah status perkawinan.

2. Faktor yang paling dominan yang berhubungan dengan kejadian pemutusan hubungan kerja adalah status hubungan kerja karyawan.
3. Jumlah pemutusan hubungan kerja yang terjadi berdasarkan keinginan pekerja atas alasan pengunduran diri (47,49%) lebih besar dibanding angka pensiun dini (19,59%).
4. Perjanjian kerja bersama PT."X" sebagai pedoman dalam pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh secara khusus belum mengatur hak bagi karyawan yang diputuskan hubungannya karena alasan mendesak, dikualifikasikan mengundurkan diri, pelanggaran tata tertib, pernikahan dan reorganisasi dalam Perjanjian Kerja Bersama PT."X".
5. Pengaturan syarat kerja dalam Perjanjian Kerja Bersama PT."X" belum mampu menciptakan sistem pengelolaan pekerja yang baik untuk mempertahankan pekerja agar tetap bekerja diperusahaan sampai mencapai usia pensiun. Hal ini dibuktikan dengan tingginya angka kejaian PHK yang diakibatkan atas keinginan pekerja sendiri yaitu mengundurkan diri dan mengajukan pensiun dini di PT."X" yang mempunyai proporsi terbesar dari kejadian PHK.

Selanjutnya penelitian yang *ketiga* berjudul *Penyerapan Tenaga Kerja Penduduk Setempat Pada Industri Garmen di Kecamatan Dawuan Kabupaten Majalengka* oleh Yuniar Agestina, Universitas Pendidikan Indonesia tahun 2012.

Hasil dari penelitian tersebut menyebutkan bahwa tingkat penyerapan tenaga kerja penduduk setempat di industri garmen rendah dibanding dengan tenaga kerja dari penduduk luar Kecamatan Dawuan maupun luar Kabupaten Majalengka. Hal tersebut dikarenakan minat penduduk setempat sendiri kurang untuk bekerja pada industri garmen, tingkat pendidikan dan keterampilan juga masih kurang, sehingga penduduk setempat lebih memilih pekerjaan lain, diantaranya bekerja sebagai pedagang disekitar lokasi industri garmen dan menyewakan kamar untuk tempat kost bagi tenaga kerja pendatang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di industri garmen diantaranya faktor pendidikan, keterampilan, dan jenis pekerjaan. Keterampilan yang dinilai dalam penerimaan tenaga kerja di industri garmen ini diantaranya keterampilan bidang mesin, teknologi, dan menjahit atau menyulam. Dan untuk jenis pekerjaan juga mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, jenis pekerjaan di industri garmen ini merupakan jenis pekerjaan yang sebagian besar jenis pekerjaan yang biasa dilakukan oleh perempuan jadi penyerapan tenaga kerja perempuan lebih banyak terserap dibanding dengan tenaga kerja laki-laki.



Tabel 1.2
Penelitian Relevan

No.	Judul Penelitian	Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan
1.	<i>Analisis Daya Saing Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru (Kasus Pengisian Kesempatan Kerja pada Mall)</i> oleh Fatkhurahman, STIE Riau 2010	Perbedaan metode penelitian yaitu menggunakan kuantitatif. Masalah penelitian fokus pada daya saing tenaga kerja lokal dan dikaji dengan ilmu ekonomi, serta tempat penelitian yang berbeda.
2.	<i>Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja di PT. "X"</i> oleh Decky Haedar Ulum, Univerisitas Indonesia	Perbedaan metode penelitian yaitu menggunakan kuantitatif. Masalah penelitian fokus pada pemutusan hubungan kerja pada karyawan secara umum, serta tempat penelitian yang

	tahun 2011.	berbeda.
3.	<i>Penyerapan Tenaga Kerja Penduduk Setempat Pada Industri Garmen di Kecamatan Dawuan Kabupaten Majalengka</i> oleh Yuniar Agestina, Universitas Pendidikan Indonesia tahun 2012	Perbedaan masalah penelitian fokus pada penyerapan tenaga kerja dari penduduk setempat saja, serta tempat penelitian yang berbeda

1.6 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode kualitatif dipilih dengan tujuan untuk mengupayakan suatu penelitian dengan menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dari suatu peristiwa serta sifat-sifat tertentu. Menurut Sugiyono (2017:9) metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau interpretif, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi), data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Metode kualitatif berusaha memahami dan menafsirkan makna suatu peristiwa interaksi tingkah laku manusia dalam situasi tertentu menurut perspektif peneliti sendiri (Husnaini dan Purnomo:2011). Penelitian kualitatif mementingkan makna artinya penulis mengeksplorasi data sampai mendalam dan menemukan makna dibalik yang terungkap tersebut.

1.6.1 Pendekatan dan Tipe Penelitian

Menurut Afrizal konsep pendekatan penelitian mengacu kepada perspektif teoritis yang dipakai oleh para peneliti dalam melakukan penelitian.

Sementara metode penelitian diartikan sebagai cara yang dipakai oleh para peneliti untuk memecahkan masalah dan mencari jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitiannya (Afrizal, 2014:11 & 12). Bodgan dan Tylor mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai proses penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Moloeng, 2005:4)

Pendekatan penelitian kualitatif berguna untuk mengungkapkan proses kejadian secara mendetail (Afrizal, 2014:38). Oleh karena itu dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menganalisis fungsi yang berjalan dalam hubungan industrial antara karyawan dan perusahaan sehingga dapat mengidentifikasi apa penyebab penurunan jumlah masyarakat setempat yang bekerja di Transmart Padang dan juga mencari tahu pandangan mereka mengenai fenomena tersebut. Metode penelitian kualitatif digunakan dalam penelitian ini agar dapat menjawab pertanyaan penelitian dan menjabarkannya lebih mendalam dan mendetail. Kemudian hasil dari temuan dinarasikan bukan menguantifikasikannya dengan angka-angka.

Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang menggambarkan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Dalam penelitian ini penulis berusaha menggambarkan, menjelaskan serta menganalisis secara rinci tentang hubungan industrial yang nerjalan antara karyawan dan perusahaan di Transmart Padang dengan melihatnya dari fungsi yang berjalan kemudian dikelompokkan menjadi dua yaitu fungsi manifest dan fungsi laten. Hal tersebut juga dilakukan sebagai

cara untuk mengetahui penyebab karyawan yang berasal dari masyarakat setempat sudah banyak yang tidak lagi bekerja di Transmart padang.

1.6.2 Informan Penelitian

Menurut Satori dan Komariah (2013:94) informan merupakan orang-dalam pada latar penelitian. Fungsinya untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Sejalan dengan itu, Afrizal (2014:139) mendefinisikan Informan penelitian sebagai orang yang memberikan informasi baik tentang dirinya maupun orang lain atau suatu kejadian atau suatu hal kepada peneliti atau pewawancara mendalam.

Informan harus dibedakan dengan responden, informan adalah orang-orang yang memberikan informasi baik tentang dirinya maupun orang lain atau suatu kejadian, sementara responden adalah orang-orang yang hanya menjawab pertanyaan-pertanyaan pewawancara tentang dirinya dengan hanya merespon pertanyaan dari pewawancara bukan memberikan informasi atau keterangan.

Afrizal (2014:139) membagi informan menjadi dua kategori, yaitu :

a. Informan pelaku

Informan pelaku adalah informan yang memberikan keterangan tentang dirinya, tentang perbuatannya, tentang pikirannya, tentang interpretasinya (maknanya) atau tentang pengetahuannya. Mereka adalah subjek penelitian itu sendiri. Informan pelaku dalam penelitian ini adalah karyawan Transmart Padang yang berasal dari masyarakat setempat (khususnya yang bertempat tinggal di Kelurahan Gunung Pangilun, Kecamatan Padang Utara)

b. Informan pengaman

Informan pengamat adalah informan yang memberikan informasi tentang orang lain atau suatu kejadian atau suatu hal kepada peneliti. Mereka dapat disebut sebagai saksi suatu kejadian atau pengamat lokal. HRD PT. Trans Retail Indonesia (Transmart Padang), dan perwakilan dari pemerintah Kecamatan dan Kelurahan, serta masyarakat sekitar Transmart Padang adalah informan pengamat dalam penelitian ini.

Tabel 1.3
Informan Penelitian

No.	Nama	Pekerjaan	Umur	Kriteria	Ket
1.	ML	Karyawan swasta (mantan karyawan Transmart Padang)	22	Karyawan Transmart Padang yang bertempat tinggal di Kel. Gunung Pangilun	Pelaku
2.	EV	Karyawan BUMN (Mantan Karyawan Transmart Padang)	23	Karyawan Transmart Padang yang bertempat tinggal di Kel. Gunung Pangilun	Pelaku
3.	MS	IRT (Mantan Karyawan Transmart Padang)	24	Karyawan Transmart Padang yang bertempat tinggal di Kel. Gunung Pangilun	Pelaku
4.	FN	Karyawan Transmart Padang	33	Karyawan Transmart Padang yang bertempat tinggal di	Pelaku

				Kel. Gunung Pangilun	
5.	YM	Wiraswasta (Mantan Karyawan Transmart Padang)	25	Transmart Padang yang bertempat tinggal di Kel. Gunung Pangilun	Pelaku
6.	Famita	HRD PT. Trans Retail Indonesia (Transmart Padang)	25	Pihak manajemen Transmart Padang	Pengamat
7.	Arnita, S.Sos,MM	KASI Perizinan dan Pendapatan Kecamatan Padang Utara	53	Pejabat Kecamatan	Pengamat
8.	Batoro Jontro Panggesang, ST	KASI Ketentrman dan Ketertian Umum Kelurahan Gunung Pangilun	43	Pejabat Kelurahan	Pengamat

Untuk mendapatkan data, pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2005:54). Teknik *purposive sampling* juga dikenal dengan nama mekanisme disengaja, artinya sebelum melakukan penelitian para peneliti menetapkan kriteria tertentu yang mesti dipenuhi oleh orang yang akan jadi sumber informasi (Afrizal, 2014:140). Adapun kriteria yang telah ditetapkan peneliti dalam rancangan penelitian ini adalah :

1. Karyawan Transmart Padang yang tinggal di sekitar wilayah Gunung Pangilun
2. Diutamakan bagi karyawan dari masyarakat setempat yang sudah tidak bekerja di Transmart.

Penulis mengalami kesulitan diawal pencarian informan dikarenakan pada saat-saat awal penulis menetapkan topik yang berhubungan dengan karyawan Transmart ini, penulis belum memahami siapa saja yang disebut dengan karyawan Transmart. Dari penelitian terkait yang penulis temui yaitu sama-sama membahas topik mengenai karyawan Transmart Padang mengatakan bahwa jumlah karyawan Transmart hampir 1000 orang. Penulis pun mencoba untuk mengkonfirmasi kepada pihak terkait yaitu HRD Transmart Padang mengenai jumlah pasti karyawan yang mereka pekerjakan. Tapi penulis tidak mendapatkan jawabannya dikarenakan HRD tersebut menolak untuk ditanyai hal-hal yang berkaitan dengan internal perusahaan.

Setelah mencari informasi ke beberapa Dinas terkait penulis belum juga menemui data pasti mengenai karyawan Transmart Padang, kemudian penulis menemukan sebuah berita *online* yang berisi tentang persiapan *Grand Opening* Transmart Padang dan juga sempat mewawancari salah seorang dari pihak manajemen. Dalam berita itu disampaikan bahwa Transmart Padang membuka lapangan pekerjaan untuk menjadi karyawan untuk sebanyak 400 orang. Kemudian penulis mencoba bertanya mengenai hal itu dengan salah seorang *security* Transmart Padang yang peneliti kenal dan ternyata jumlah 400 itu adalah jumlah keseluruhan karyawan yang bekerja di Transmart Padang termasuk karyawan dari outsourcing, SPG dan karyawan dari beberapa brand yang membuka *stand* di Transmart Padang. Karyawan Transmart Padang sendiri tidak sampai menyentuh angka 200, hanya berkisar antara 150an.

Kendala yang berkaitan dengan informan ini cukup memakan waktu yang cukup panjang sampai akhirnya penulis menemukan titik terang agar bisa menentukan siapa saja yang akan menjadi informan pada penelitian ini dengan membuat beberapa kriteria yang peneliti sampaikan diatas. Setelah merencanakan siapa saja yang akan menjadi informan, penulis mengalami kesulitan lainnya yaitu sulit menemui masyarakat setempat yang masih atau pun sudah tidak lagi bekerja di Transmart Padang dikarenakan beberapa dari mereka sudah banyak yang pindah dari daerah tersebut. Setelah susah payah mencari informan yang memenuhi kriteria akhirnya penulis menemukan 5 orang yang cocok dan bersedia untuk menjadi informan dalam penelitian ini.

Kelima orang informan tersebut mengajukan permintaan yang sama yaitu tidak ingin identitasnya diketahui karena beberapa pernyataan mereka mengandung komentar negatif terhadap Transmart Padang. Penulis menyetujui hal tersebut dan kemudian penelitian dapat dimulai dengan bantuan para informan.

1.6.3 Data Yang Diambil

Dalam penelitian kualitatif data yang dikumpulkan umumnya berupa kata-kata (tertulis maupun lisan) dan perbuatan-perbuatan manusia, tanpa ada upaya untuk mengangkakan data yang diperoleh (Afrizal, 2014:17). Dalam rencana penelitian ini, data didapat melalui dua sumber, yaitu :

1. Data primer

Menurut Moleong (2004:155) data primer atau data utama merupakan data atau informasi yang didapatkan langsung dari informan penelitian dilapangan. Data primer didapatkan dengan menggunakan teknik

wawancara mendalam. Dengan menggunakan teknik wawancara, peneliti mendapatkan data dan informasi-informasi penting yang sesuai dengan tujuan penelitian. Data yang diperoleh berupa informasi dari informan yakni tentang mekanisme perekrutan karyawan, pengalaman, kesan dan kendala karyawan selama bekerja di Transmart yang berhubungan dengan berjalannya fungsi industrial, serta hal apa yang membuat masyarakat setempat tidak lagi bekerja di Transmart Padang. Upaya yang dilakukan penulis adalah membuat catatan lapangan setiap penelitian dilakukan, seperti mencatat dan merekam wawancara dengan informan.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data tambahan yang diperoleh melalui penelitian pustaka yakni pengumpulan data yang bersiat teori yang berupa pembahasan tentang bahan tertulis, literatur, hasil penelitian, dan *website* (Moleong, 2004:159). Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berasal dari media cetak dan elektronik serta juga dilengkapi dengan data-data yang diperoleh dari artikel-artikel maupun jurnal serta hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang tentu mempunyai kaitan dengan penelitian ini.

1.6.4 Proses Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Penulis mengalami proses yang cukup panjang pada awal penelitian ini. Saat penulis menetapkan topik mengenai berkurangnya masyarakat setempat yang bekerja di Transmart Padang ini, hal pertama yang harus penulis ketahui adalah mengenai data valid mengenai jumlah keseluruhan karyawan dan jumlah

masyarakat setempat yang bekerja di Transmart Padang. Penulis tidak menyangka bahwa hal tersebut menjadi hal yang sulit dibandingkan mewawancarai informan.

Hal ini dimulai ketika penulis mengajukan surat untuk bertemu dengan HRD Transmart Padang dibulan September 2019, saat itu peneliti masih pada tahap menulis *Term Of Reference* (TOR). Penulis pikir akan langsung bisa bertemu dengan HRD tersebut pada saat mengantar surat itu juga, ternyata tidak. Surat tersebut diterima oleh *security* dan dijanjikan akan dihubungi bila waktunya sudah pas. Beberapa hari menunggu masih tidak ada juga kabar yang datang, penulis pun langsung *menfollow up* kembali surat itu ke Transmart Padang. Ternyata Penulis belum bisa bertemu dikarenakan HRD sedang ada agenda lain saat itu. Singkat cerita akhirnya penulis dapat bertemu dengan HRD Transmart Padang pada hari Senin, 16 September 2019.

Penulis sudah menyiapkan beberapa pertanyaan yang ingin diketahui jawabannya, tapi ternyata terkait SOP yang berlaku HRD tidak dapat memberikan jawaban untuk sebagian besar pertanyaan yang penulis lontarkan. SOP tersebut mengatur bahwa informasi internal perusahaan tidak dapat dibagikan kepada orang luar. Beberapa pertanyaan yang tidak bisa di jawab oleh HRD tersebut penulis tinggalkan, sementara dua pertanyaan yang sangat penting yaitu tentang jumlah karyawan dan perekrutan tenaga kerja dari masyarakat setempat juga tidak dijawab HRD. Kemudian penulis meminta persentase saja mengenai jumlah karyawan dari masyarakat setempat dan kemudian HRD memberikan jawabannya terkait hal tersebut.

Penulis masih kurang puas dengan jawaban tersebut karena tidak mengungkapkan secara gamblang mengenai jumlah yang sesungguhnya. Kemudian penulis mencoba untuk meminta bantuan data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumbar dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang tapi tetap saja tidak peneliti temui jawabannya. Penulis mencoba untuk mendatangi kedua Dinas terkait karena penulis berpikir bahwa laporan rutin pasti akan dilakukan oleh perusahaan, nyatanya tidak ada yang penulis temui. Akhirnya penulis mendapatkan informasi terkait hal yang peneliti cari itu dari *security* Transmart Padang yang penulis kenal.

Setelah data awal didapatkan penulis kemudian mengajukan berkas TOR pada bulan Oktober 2019. Tapi tidak lama setelah pengajuan TOR penulis mengalami musibah kecelakaan pada Tanggal 31 Oktober 2019. Penulisan proposal penelitian terhenti selama \pm 2 bulan sampai penulis pulih. Kemudian pada akhir bulan Desember 2019 penulis melanjutkan penulisan dan melaksanakan Seminar Proposal pada tanggal 30 Januari 2020. Selanjutnya penulis masuk ke tahap revisi dan turun lapangan dengan melakukan wawancara dengan informan pertama pada tanggal 22 Maret 2020.

Lalu kendala lain penulis hadapi ketika akan bertemu dengan para informan. Dari 5 (lima) informan penulis hanya mendapatkan 1 (satu) saja kontak dari informan. 4 (empat) informan lainnya langsung penulis datangi ke rumah, ada yang bisa langsung ditemui untuk proses wawancara ada pula yang sering tidak berada di rumah saat penulis berkunjung. Setelah gencar-gencarnya mengatur waktu untuk bertemu informan, tak lama pandemi covid-19 datang menghampiri

bumi pertiwi. Wawancara baru dilakukan para 3 (tiga) informan, proses wawancara dan bertemu dengan informan terpaksa dihentikan beberapa waktu. Melihat pandemi yang tak kunjung usai, penulis memutuskan untuk kembali melanjutkan proses wawancara dengan mengikuti protokol keselamatan covid-19. Sampai akhirnya penulis bisa mewawancarai semua informan pada keadaan yang cukup sulit tersebut. Proses turun ke lapangan dihentikan ketika penulis sudah merasa cukup dengan 5 (lima) informan pelaku karena jawaban yang mereka jelaskan kepada penulis rata-rata sama. Kemudian penulis juga sudah mendapatkan informasi dari informan pengamat.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara mendalam (*in-depth interview*) dan observasi.

1. Wawancara mendalam (*in-depth interview*)

Esterberg (2002) menjelaskan bahwa wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2005:72). Menurut Esterberg wawancara merupakan hatinya penelitian sosial.

Wawancara dalam penelitian kualitatif sifatnya mendalam karena ingin mengeksplorasi informasi secara holistic dan jelas dari informan. Bagi MC Millan dan Schumacher (2001), wawancara yang mendalam adalah tanya jawab yang terbuka untuk memperoleh data tentang maksud hati partisipan – bagaimana menggambarkan dunia mereka dan bagaimana mereka menjelaskan atau menyatakan perasaannya tentang kejadian-kejadian penting dalam hidupnya (Satori dan Komariah, 2013:130).

Wawancara mendalam dilakukan karena penulis ingin memberikan kesempatan kepada informan untuk bercerita tentang apapun yang ia hadapi baik itu berupa kendala ataupun kesan selama bekerja di Transmart Padang yang berhubungan dengan fungsi-fungsi industrial dan alasan apa yang menyebabkan mereka tidak lagi bekerja disana. Begitu pula halnya dengan informan pengamat, penulis juga melakukan wawancara mengenai bagaimana pandangan mereka terkait hubungan Transmart dengan karyawan maupun dengan masyarakat disekitarnya.

Wawancara akan dilakukan ketika informan bersedia untuk diwawancarai dan dengan dua metode yaitu secara langsung (tatap muka) maupun dengan media *online*, serta tentu saja dengan persetujuan dari para informan tersebut. Wawancara dilakukan hingga penulis mendapatkan informasi yang dibutuhkan telah terkumpul.

Wawancara dengan FN sebagai informan pertama dilakukan pada tanggal 22 Maret 2020. Penulis menemui FN di kediamannya setelah dua kali batal bertemu dikarenakan FN sedang bertugas di tempat kerjanya yaitu Transmart Padang. FN memang masih bekerja di Transmart Padang, namun ia telah bergabung dari tahun 2017 yaitu awal Transmart Padang berdiri. Penulis memutuskan untuk memilihnya sebagai informan dikarenakan masa kerjanya yang cukup panjang dan FN punya banyak informasi mengenai tempat kerjanya tersebut. Dan benar saja, penulis mendapat banyak informasi baru yang bahkan akan sulit bila dicari langsung ke pada pihak HRD. FN adalah seseorang yang

komunikatif ia bisa langsung menanggapi pertanyaan-pertanyaan dari penulis dan menjelaskannya dengan gamblang.

Informan kedua yaitu ML (22 thn) juga penulis temui langsung di rumahnya pada tanggal 25 Maret 2020, kebetulan hari itu ML sedang libur bekerja. Penulis cukup mengenal ML dengan baik dikarenakan ML dan penulis telah berteman dari bangku Sekolah Dasar (SD). Untuk MS (24 thn) penulis mengenalnya dari ML karena dulu mereka sama-sama bekerja pada divisi kasir di Transmart Padang tahun 2017. Walaupun baru mengenalnya, MS tidak ragu bercerita dengan semua hal yang berkaitan dengan tempat kerjanya dulu itu kepada penulis. Ia menjawab pertanyaan-pertanyaan dari penulis dengan jelas dan tegas. Ketika ia bercerita mengenai hal-hal yang membuatnya merasa kesal maka ia tidak ragu mengekspresikan kekesalannya itu, begitu pula ketika ia menceritakan hal-hal yang menyenangkan.

Di karenakan pandemi covid-19 penulis tidak dapat bertemu dengan EV akhirnya penulis menghubunginya via *whatsapp*. Penulis mendapat kontakannya dari tetangga penulis, dulu EV memang tinggal disebelah tempat tinggal penulis namun \pm 3 tahun yang lalu ia pindah. Penulis juga tidak mengalami kesulitan saat mewawancarainya, dikarenakan kami sudah saling mengenal dan EV juga sangat baik dalam berkomunikasi. Sewaktu bekerja di Transmart dulu ia bertugas sebagai *Costumer Service* (CS). Walaupun melakukan wawancara via *whatsapp* penulis tidak kekurangan informasi dari EV, ia bahkan menggunakan fitur *voice note* agar lebih mudah untuk menjelaskan satu atau lain hal yang penulis tanyakan.

Informan berikutnya adalah YM (25 thn), MS lah yang merekomendasikan YM untuk penulis wawancara. Mereka juga sama-sama bertugas sebagai kasir dulunya. YM tidak banyak bercerita ia hanya menjawab dengan singkat apa yang penulis tanyakan, dari yang peneliti lihat YM memang sulit untuk mengungkapkan apa yang dia pikirkan, penulis harus lebih berusaha lagi untuk membuatnya bercerita agak panjang.

2. Observasi

Observasi adalah pengamatan terhadap suatu objek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian (Satori dan Komariah, 2013:105). Marshall (1995) menyatakan bahwa melalui observasi, peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut (Sugiyono, 2005:64).

Observasi sengaja dipilih oleh peneliti sebagai salah satu teknik pengumpulan data dikarenakan untuk melihat lebih dekat lagi bagaimana prosedur kerja di Transmart, bagaimana perilaku karyawan selama bekerja. Memang yang penulis observasi bukan informan pelaku, sebab mereka sudah tidak lagi bekerja di Transmart. Tujuan penulis melakukan observasi sebelum wawancara adalah agar nanti sewaktu informan menjelaskan segala sesuatu hal yang berkaitan dengan Transmart Padang penulis bisa langsung mengerti.

Berbeda dengan mengunjungi Transmart Padang biasanya, beberapa hari di bulan September 2019 penulis pergi ke Transmart untuk melakukan observasi dengan melihat bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya kemudian beberapa

kali penulis juga bertanya kepada para karyawan tersebut agar penulis mendapatkan gambaran bagaimana sisi internal Transmart Padang.

1.6.5 Unit Analisis

Unit analisis diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan fokus/komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu yaitu karyawan Transmart Padang yang berasal dari masyarakat setempat.

1.6.6 Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi lainnya, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain. (Sugiyono, 2005:89)

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan. Data dalam penelitian ini dianalisis sesuai dengan model Miles dan Huberman, yaitu :

1. Kodifikasi Data

Peneliti menulis ulang catatan lapangan yang dibuat ketika melakukan wawancara dengan informan. Selanjutnya catatan lapangan tersebut diberi tanda untuk menandai informasi-informasi penting dari proses wawancara, karena dalam mewawancarai informan penulis tidak hanya langsung menanyakan hal inti yang ingin penulis ketahui, melainkan memulainya

dari pertanyaan-pertanyaan dasar. Informasi yang penting bagi penulis adalah informasi yang berkaitan dengan topik penelitian, sedangkan data yang tidak begitu penting adalah berupa pernyataan dari informan yang tidak berkaitan dengan topik penelitian. Dari hasil kegiatan tahap pertama adalah diperolehnya tema-tema atau klasifikasi itu telah mengalami penamaan oleh peneliti (Afrizal. 2014 : 178)

2. Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Menurut Miles dan Huberman, yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan menyajikan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Tahapan ini merupakan tahapan akhir dari proses analisis data dengan model Miles dan Huberman. Tahap penarikan kesimpulan adalah suatu tahap lanjutan di mana pada tahap ini peneliti menarik kesimpulan dari temuan data. Ini adalah interpretasi peneliti atas temuan dari suatu wawancara atau sebuah dokumen (Afizal, 2014:180). Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti

menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori (Sugiyono, 2005).

Saat proses analisis data, penulis mengumpulkan data dengan cara wawancara dan observasi. Kemudian dari pengumpulan data tersebut terdapat jenis data primer yaitu berupa hasil wawancara yang kemudian penulis sajikan dalam bentuk transkrip wawancara setelah sebelumnya penulis melakukan kodifikasi terhadap data-data yang dibutuhkan dalam penelitian. Kemudian dalam penulisan transkrip tersebut, penulis juga melengkapinya dengan terjemahan bahasa Indonesia agar lebih mudah dipahami. Karena dalam beberapa wawancara penulis dan informan berbicara dengan Bahasa Minang. Sementara untuk data sekunder yaitu informasi yang penulis dapatkan dari berita online akan disajikan dalam bentuk *screenshot* dari berita tersebut ataupun foto lainnya.

1.6.7 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dapat diartikan sebagai *setting* atau konteks sebuah penelitian. Tempat tersebut tidak selalu mengacu pada wilayah, tetapi juga kepada organisasi atau sejenisnya (Afrizal, 2014:128). Dalam penelitian ini lokasi penelitiannya adalah wilayah Kelurahan Gunung Pangilun, Kecamatan Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat.

Alasan memilih lokasi ini sebagai lokasi penelitian adalah dikarenakan Transmart berdiri di Kecamatan Padang Utara dan kelurahan yang paling dekat dengan berdirinya Transmart adalah Kelurahan Gunung Pangilun. Kelurahan Gunung Pangilun yang nantinya akan menjadi lokasi penelitian adalah satu dari tiga Kelurahan terdekat dari Transmart yang menjadi prioritas perekrutan karyawan.

1.6.8 Definisi Konsep

1. Analisis

Aktivitas yang memuat kegiatan memilah, mengurai, membedakan sesuatu yang kemudian digolongkan dan dikelompokkan menurut kriteria tertentu lalu dicari makna dan kaitannya masing-masing.

2. Hubungan Industrial

Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

3. Fungsi Manifest

Fungsi yang dikehendaki dan disadari dari adanya suatu fenomena sosial

4. Fungsi Laten

Fungsi yang tidak dikehendaki, tidak dimaksudkan dan tidak disadari dari adanya fenomena sosial yang ada dalam masyarakat.

5. Pasar Modern

Pasar yang bersifat modern di mana barang yang diperjual belikan dengan harga pas sehingga tidak ada aktifitas tawar menawar disertai dengan pelayanan yang baik

1.6.9 Jadwal Penelitian

Dalam melakukan penelitian akan memerlukan waktu untuk mencapai tujuan dari penelitian tersebut. Oleh karena itu peneliti membuat jadwal penelitian agar penelitian ini dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Penelitian ini

