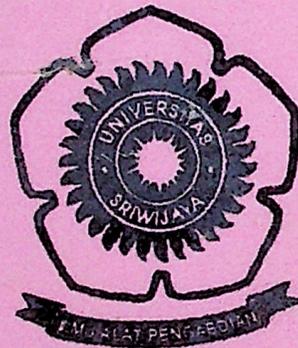


**POLA HUBUNGAN KERJA ANTARA TENAGA
KERJA SUKARELA DAN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI KANTOR CAMAT TANJUNG BATU
KABUPATEN OGAN ILIR**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi Persyaratan
Dalam Mencapai Derajat S1 Ilmu Sosiologi**



Oleh

Winda Astarie (07061002036)

**JURUSAN SOSIOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDRALAYA**

2010

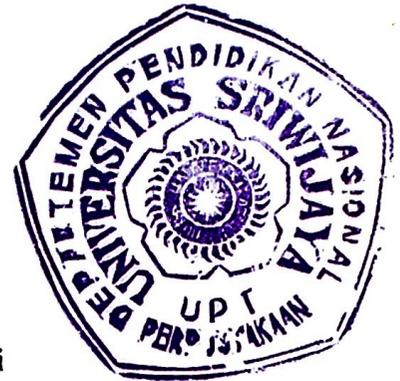
Rec: 23356

Reg: 23907

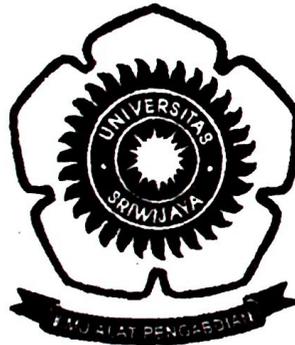
**POLA HUBUNGAN KERJA ANTARA TENAGA
KERJA SUKARELA DAN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI KANTOR CAMAT TANJUNG BATU
KABUPATEN OGAN ILIR**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi Persyaratan
Dalam Mencapai Derajat S1 Ilmu Sosiologi**



302
win
p
2010



Oleh

Winda Astarie (07061002036)

**JURUSAN SOSIOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDRALAYA**

2010

**POLA HUBUNGAN KERJA ANTARA TENAGA KERJA SUKARELA
DAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LEMBAGA PEMERINTAHAN
TANJUNG BATU
(Studi Di Kantor Camat Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir)**

**SKRIPSI
Untuk memenuhi Persyaratan
Dalam Mencapai Derajat S1 Ilmu Sosiologi**

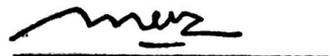
**Diajukan Oleh
WINDA ASTARIE
07061002036**

**Telah Disetujui Oleh Dosen Pembimbing
Pada Tanggal 19 Juni 2010**

**Pembimbing I
Dra. Hj. Eva Lidya, M. Si
NIP. 195910241985032002**



**Pembimbing II
Mery Yanti, S.Sos, MA
NIP. 19770504200012201**



**POLA HUBUNGAN KERJA ANTARA TENAGA KERJA SUKARELA
DAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR CAMAT TANJUNG BATU
KABUPATEN OGAN ILIR**

SKRIPSI

**Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya
dan Dinyatakan Berhasil Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
dari Syarat-syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Sosiologi
Pada Tanggal, 22 Juli 2010**

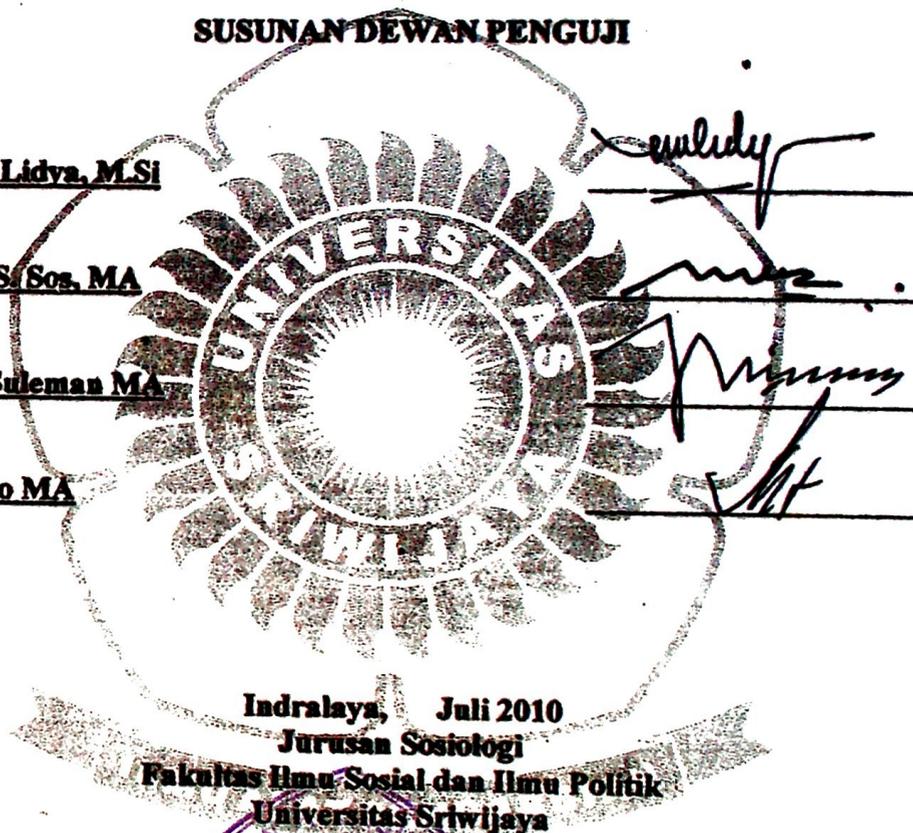
SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Dra. Hj. Eva Lidya, M.Si
Ketua

Mery Yanti, S. Sos. MA
Anggota

Dr. Zulfikri Suleman MA
Anggota

Drs. Mulyanto MA
Anggota



Indralaya, Juli 2010

Jurusan Sosiologi

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya**



Dra. Dyah Hapsari ENH, M.Si
NIP. 196010021992032001

Motto

Allah tidak akan menguji hambanya di luar batas kemampuan hambanya.

Siapa yang bersungguh-sungguh dalam kebaikan niscaya ia akan mendapatkannya.

(Al-Quran)

Persembahan

Kupersembahkan karya sederhana yang penuh perjuangan ini kepada:

- *Kedua Orang Tua dan keluargaku*
- *Kedua Dosen Pembimbing yang kubanggakan*
- *Seseorang dihatiku*
- *Almamater*

ABSTRAK

Untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan, anggota organisasi harus melakukan dan menjalin hubungan kerja yang baik dengan seluruh anggota organisasi. Penelitian ini berjudul "Pola Hubungan Kerja Antara Tenaga Kerja Sukarela dan Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir". Permasalahan penelitian ini adalah bagaimana pola hubungan kerja antara tenaga kerja sukarela dan pegawai negeri sipil di Kantor Camat Tanjung Batu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pola hubungan kerja yang terjalin antara tenaga kerja sukarela dan pegawai negeri sipil di Kantor Camat Tanjung Batu. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada ilmu-ilmu sosial terutama mata kuliah Sosiologi Organisasi dan Hubungan Ketenagakerjaan, sedangkan secara praktis penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai pola hubungan kerja yang terjadi di dalam lembaga pemerintahan.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dengan individu dalam hal ini TKS dan PNS sebagai unit analisisnya. Informan dalam penelitian ini berjumlah 10 orang yang terdiri dari 5 orang informan utama dan 5 orang informan pendukung. Penentuan informan dilakukan secara *purposive* dengan tujuan dengan tujuan mengambil informan dari orang-orang yang benar-benar terlibat dengan permasalahan yang diteliti. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa hal yang mendasari pola hubungan kerja antara TKS dan PNS yaitu prosedur perekrutan, pengawasan dan pengendalian tindakan TKS dan pekerjaan. Adapun hubungan kerja yang terjalin antara TKS dan PNS di Kantor Camat Tanjung Batu berpola vertikal dan kekerabatan.

Kata kunci: Pola Hubungan Kerja, TKS, PNS.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya jualah penulis dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi yang berjudul “Pola Hubungan Kerja Antara Tenaga Kerja Sukarela dan Pegawai Negeri Sipil Di Lembaga Pemerintahan Tanjung Batu”. Melihat fenomena meningkatnya jumlah TKS di berbagai lembaga pemerintahan dan bahkan jumlahnya lebih besar dari pada jumlah PNS. Selain itu tidak adanya uraian pekerjaan yang jelas bagi TKS menyebabkan TKS hanya menjadi pesuruh bagi PNS. Berdasarkan fenomena inilah penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini.

Penulis menyadari sepenuh hati bahwa skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa bantuan dan kerja sama dari banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan yang baik ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Badia Parizade M.B.A selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. Ibu Dra. Dyah Hapsari ENH, M. Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Dr. Zulfikri Suleman MA selaku Ketua Jurusan Sosiologi dan juga pembahas skripsi. Terima kasih atas kritik dan sarannya yang amat berharga bagi penulis.
4. Ibu Dra. Hj. Eva Lidya, M.Si selaku pembimbing I, terima kasih atas kesabaran dan pengertian serta arahannya dalam membimbing penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Ibu Mery Yanti, S.Sos MA selaku Sekretaris Jurusan Sosiologi sekaligus pembimbing II, terima kasih atas kesabaran dan pengertian serta arahannya dalam membimbing penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Bapak Drs. Mulyanto MA selaku pembahas skripsi. Terima kasih atas kritik dan sarannya yang amat berharga bagi penulis.
7. Kedua orang tua penulis, Bapak Ali Hanafiah dan Ibu Raslina. Terima kasih atas pengorbanan, kasih sayang, dukungan dan doa yang tercurah kepada penulis.

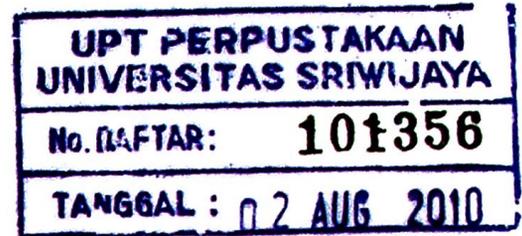
8. Bapak M. Kapidin Hanafi S.Sos selaku Camat dan Bapak M.A Hadi selaku Sekretaris Camat Tanjung Batu beserta Staf yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya dengan penulis dalam memperoleh data penelitian.
9. Bapak Hendri Cahyana S.Ag, M.Si, Bapak Armansyah Edy Utama S.Sos, Mba' Gita, Yu' Mini, Mba' Siska, K' Bowo dan para staf karyawan FISIP UNSRI yang tidak dapat disebutkan satu-persatu. Terima kasih atas bantuannya selama penulis kuliah.
10. *Special thanks to* Indra Saputra yang telah memberikan spirit dan inspirasi kepada penulis. Terima kasih atas kebersamaan dan pengorbanannya selama ini, *U'll be forever in my heart.....(hihihihihi lebay)*. Semangadddd y ngerjain TA nya *_*.
11. Ketiga adikku tersayang Elsa Resfiani, Ifran Subekti dan Dinar Wahyuni. walaupun kalian sering buat kesal tapi ayuk tetap sayang kalian. *Luv U full*
12. *Special thanks to "The Eleven"*: Rini, Yepi, Tami, Liana, Potter, Yuni, Petti, Eska, Tika dan Sapit. Terima kasih atas kebersamaannya selama 4 tahun ne, keceriaan disetiap tawa dan canda serta keluguan kita telah memberikan warna tersendiri dalam hidupku. Bersama kalian aku bisa mengerti arti persahabatan...cieeee.....Tetap semangaaaaad ngerjain skripsinya biar cepet nyusul. Khusussss untuk Yepi & Rini jangan mudah pesimis yaww!!!! *keep spirit, U can do it...cayooo*
13. Teman senasib seperjuangan: Desi Sariana S.Sos, Dina Agustina S.Sos dan Fitri Rahmi S.Sos (*hemmm* nambah panjang namanya sekarang)....Akhirnya *kegigihan* dan *keuletan* kita dalam mengejar pembimbing berbuah manieezz ^_^ . To Indah Meilani, kapan nyusul bug????
14. Teman-teman seperjuangan Sosiologi '06, Dian, Devi, Gita, Elly, Adis, Mella, etc yang tidak bisa disebutkan satu-persatu *keep spirit to a better future !!!!*
15. Para informan yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas kerjasamanya, tanpa kalian skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh untuk dikatakan sempurna. Oleh karena itulah saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan di masa yang akan datang. Harapan terbesar penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dalam menambah khasanah ilmu pengetahuan.

Tanjung Batu, Juli 2010

Winda Astarie

DAFTAR ISI



HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian	
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	10
1.4.2 Manfaat Praktis	10
1.5 Tinjauan Pustaka.....	10
1.6 Kerangka Pemikiran	17
1.7 Metode Penelitian	
1.7.1 Sifat dan Jenis Penelitian	28
1.7.2 Lokasi Penelitian	28
1.7.3 Batasan Pengertian.....	28
1.7.4 Penentuan Informan.....	29
1.7.5 Unit Analisis	30
1.7.6 Data dan Sumber Data	30
1.7.7 Teknik Pengumpulan Data.....	31
1.7.8 Teknik Analisis Data	32
1.8 Sistematika Penulisan.....	34
BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
2.1 Gambaran Umum Kecamatan Tanjung Batu.....	35
2.1.1 Letak Geografis dan Batas Wilayah	35
2.1.2 Kondisi Sosial Ekonomi Masyarakat.....	35
2.2 Gambaran Umum Kantor Kecamatan Tanjung Batu	36
2.2.1 Struktur Pemerintahan Kecamatan Tanjung Batu	36
2.2.2 Keadaan Pegawai Di Kantor Kecamatan Tanjung Batu.....	37
2.3 Deskripsi Informan Penelitian.....	38

BAB III ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

3.1 Dasar Pola Hubungan Kerja Antara TKS dan PNS.....	41
3.1.1 Perekrutan Tenaga Kerja Sukarela	42
3.1.2 Pengawasan dan Pengendalian Tindakan Tenaga Kerja Sukarela....	51
3.1.3 Uraian Pekerjaan (<i>Job Description</i>)	55
3.2 Pola Hubungan Kerja Antara Tenaga Kerja Sukarela dan Pegawai Negeri Sipil.....	58
3.2.1 Pola Hubungan Kerja Vertikal.....	58
3.2.2 Pola Hubungan Kerja Keekerabatan.....	65

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan.....	72
4.2 Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I: Kondisi Sosial Ekonomi Masyarakat Di Kecamatan Tanjung Batu Ogan Ilir
- Lampiran II: Struktur Organisasi Pemerintahan Kecamatan Tanjung Batu Ogan Ilir
- Lampiran III: Daftar Nama Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Tanjung Batu Periode 2009
- Lampiran IV: Daftar Nama Tenaga Kerja Sukarela Di Kantor Kecamatan Tanjung Batu Periode 2009
- Lampiran V: Daftar Informan Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia menurut Undang-Undang Dasar 1945 memberikan keleluasaan kepada daerah untuk menyelenggarakan otonomi daerah. Dalam menghadapi perkembangan keadaan, baik di dalam maupun di luar negeri serta tantangan persaingan global, dipandang perlu menyelenggarakan otonomi daerah dengan memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab kepada daerah secara proporsional yang diwujudkan dengan pengaturan, pembagian dan pemanfaatan sumber daya nasional serta perimbangan keuangan pusat dan daerah sesuai dengan prinsip-prinsip demokrasi, peran-serta masyarakat, pemerataan dan keadilan serta potensi dan keanekaragaman daerah yang dilaksanakan dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia (UU No. 22/1999 tentang pemerintahan daerah).

Secara prinsipil, kewenangan otonomi yang diberikan kepada pemerintah daerah dimaksudkan untuk memaksimalkan penyelenggaraan fungsi-fungsi pokok pemerintahan yang mencakup pelayanan (*service*), pemberdayaan (*empowerment*) dan pembangunan (*development*). Dalam fungsi pelayanan terkandung tujuan untuk menciptakan keadilan dalam masyarakat. Dalam fungsi pemberdayaan terkandung tujuan untuk menciptakan masyarakat yang mandiri dan dalam fungsi pembangunan terkandung tujuan untuk menciptakan kesejahteraan rakyat. Melalui kewenangan otonomi ini secara logis dapat diharapkan bahwa pelayanan

pemerintah kepada masyarakat lebih baik kualitasnya, karena faktor jarak yang lebih dekat. Upaya pemberdayaan masyarakat pun bisa lebih efektif berdasarkan asumsi bahwa pemerintah daerah lebih tahu akan potensi-potensi yang dapat dikembangkan dari masyarakatnya (Tim Suara Pembaharuan, 1995: 31).

Namun otonomi daerah tidak mungkin terwujud tanpa adanya sumber daya manusia sebagai aparatur pemerintah dalam tugasnya sebagai perumus kebijakan nasional sehingga setiap daerah melakukan perekrutan pegawai dalam usaha untuk merealisasikan otonomi daerah itu sendiri. Perekrutan pegawai yang dilakukan oleh pemerintah daerah tidak hanya bagi pegawai negeri sipil semata tetapi juga bagi mereka yang belum menjadi pegawai negeri sipil atau tenaga kerja sukarela. Namun, dibukanya kesempatan bagi para tenaga kerja sukarela ini terkadang menyebabkan jumlah tenaga kerja sukarela *over* kapasitas.

Berdasarkan data yang diperoleh dari beberapa situs pemerintahan menyebutkan bahwa hampir di setiap lembaga pemerintahan daerah yang ada di Provinsi Sumatera Selatan ini jumlah tenaga kerja sukarela lebih banyak dibandingkan dengan jumlah pegawai negeri sipil. Di Pemerintahan Daerah Kabupaten Martapura (OKU Timur) terdapat 3000 tenaga kerja sukarela sedangkan jumlah pegawai negeri sipil hanya 892 orang (<http://www.okutimurkab.go.id/> diakses tanggal 28 Januari 2010). Di Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ilir terdapat lebih dari 200 tenaga kerja sukarela sementara yang dibutuhkan hanya 50 orang (<http://news.id.finroll.com/news/> diakses tanggal 28 Januari 2010). Hal serupa juga terjadi di Kabupaten Ogan Ilir dimana tenaga kerja sukarela berjumlah

sekitar 941 orang dan terus bertambah hingga ribuan orang sampai saat ini sedangkan untuk pegawai negeri sipil berjumlah 1.417 orang (<http://blog.oi.or.id/> diakses tanggal 28 Januari 2010). Salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Ogan Ilir ialah Kecamatan Tanjung Batu dimana jumlah tenaga kerja sukarela yang ada di kantor Kecamatan Tanjung Batu berjumlah 31 orang. Jumlah ini lebih banyak jika dibandingkan dengan kecamatan-kecamatan lain yang ada di Kabupaten Ogan Ilir seperti Kecamatan Payaraman dimana terdapat 21 orang tenaga kerja sukarela dan untuk Kecamatan Rambang Kuang hanya terdapat 16 orang tenaga kerja sukarela.

Tingginya animo masyarakat untuk menjadi tenaga kerja sukarela di berbagai lembaga pemerintahan daerah ini dikarenakan adanya harapan bagi mereka untuk diangkat menjadi pegawai negeri sipil. Namun, tidak semua tenaga kerja sukarela tersebut dapat diangkat menjadi pegawai negeri sipil. Banyak prosedur yang harus diperhatikan dalam hal pengangkatan tenaga kerja sukarela menjadi pegawai negeri sipil seperti kualifikasi strata pendidikan, lama masa kerja (pengalaman) dan profesionalitas (Tim Suara Pembaharuan, 1995: 14).

Pelaksanaan otonomi daerah yang dilakukan hampir oleh semua daerah yang dianggap telah mampu mengatur rumah tangganya sendiri. Untuk menunjang dan mengoptimalkan pelaksanaan otonomi daerah maka dibentuklah Kecamatan Tanjung Batu yang diatur dalam KEPMENDAGRI No. 158 tahun 2004 tentang pedoman organisasi kecamatan. Kecamatan Tanjung Batu membawahi 2 kelurahan yaitu Tanjung Batu dan Tanjung Batu Timur dan 19 buah desa.

Tenaga kerja sukarela yang bekerja di kantor Kecamatan Tanjung Batu ini rata-rata berumur 19 sampai 25 tahun dengan kualifikasi pendidikan rata-rata tamatan SMA dan sedang dalam masa pendidikan di bangku kuliah serta beberapa orang yang berpendidikan D-I dan S-I. Pada umumnya mereka telah bekerja selama dua tahun lebih dan berdasarkan prosedur yang berlaku setiap tenaga kerja sukarela yang telah bekerja selama kurun waktu dua tahun lebih akan diangkat menjadi tenaga honorer (Data Monografi Kantor Kecamatan Tanjung Batu periode 2009).

Di dalam Lembaga Pemerintahan Kecamatan Tanjung Batu sebagai suatu organisasi juga mempunyai tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut seluruh elemen dan bagian yang ada di dalamnya atau pihak-pihak lain yang terkait perlu mengadakan hubungan kerja baik pegawai yang bersatus pegawai negeri sipil atau pun pegawai yang masih berstatus tenaga sukarela. Bahkan lebih dari itu, semua bagian harus bergerak sebagai satu kesatuan yang terkoordinasi.

Pada umumnya hubungan kerja dalam sebuah lembaga pemerintahan mempunyai dua bentuk dasar yakni hubungan kerja formal dan hubungan kerja informal. Hubungan kerja formal merupakan serangkaian kegiatan individu atau kelompok yang diikat oleh aturan-aturan resmi dan rasional untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan bersama. Sedangkan hubungan kerja informal diartikan sebagai serangkaian kegiatan individu atau kelompok yang terbentuk karena adanya kesamaan dari para individu atau kelompok itu sendiri, tidak mempunyai tata aturan yang jelas dan tidak disadari. Pada dasarnya hubungan kerja formal dan informal merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Di

dalam hubungan kerja formal akan selalu ada yang namanya hubungan kerja informal. Hubungan kerja informal ini lahir karena hubungan kerja formal tidak dapat memenuhi kebutuhan dari individu atau kelompok itu sendiri (<http://graffourliciouslalala.blogspot.com/> diakses pada 10 mei 2010).

Kegiatan hubungan kerja merupakan bagian integral dan komprehensif dalam mencapai tujuan dari lembaga itu sendiri. Hubungan kerja ini akan lahir bersama-sama dengan terbentuknya organisasi. Demikian karena organisasi terbentuk atas dasar adanya hubungan kerja sama antar orang dan antar kelompok orang yang memiliki kepentingan tertentu, yang kemudian diikat oleh suatu formalitas tertentu (<http://one.indoskripsi.com> diakses 28 januari 2010).

Hubungan kerja ini timbul karena setiap pegawai-pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Batu dibagi-bagi dalam beberapa bidang pelayanan. Setiap bagian pelayanan mempunyai tujuan-tujuan tertentu dan untuk mencapai tujuan tersebut setiap elemen-elemen yang ada dalam lembaga pemerintahan kecamatan Tanjung Batu harus melakukan hubungan kerja yang baik dan serasi. Tanpa adanya hubungan kerja yang dilaksanakan dengan baik antar berbagai pihak, baik antar pegawai negeri sipil maupun antara pegawai negeri sipil dengan tenaga kerja sukarela di Kantor Kecamatan Tanjung Batu maka proses administrasi dari lembaga tersebut tidak akan berjalan dengan baik.

Berdasarkan data monografi kantor Camat Tanjung Batu periode 2009, komposisi pegawai yang ada di kantor camat Tanjung Batu adalah 11 (sebelas) orang pegawai negeri sipil dimana 2 (dua) orang yang mempunyai golongan III/d, 2 (dua) orang dengan golongan III/c, 2 (dua) orang dengan golongan III/b, 2

(dua) orang dengan golongan III/a, 1 (satu) orang yang bergolongan II/d dan 2 (dua) orang yang bergolongan II/c, sedangkan untuk tenaga kerja sukarela berjumlah 31 (tiga puluh satu) orang. Dari data ini dapat dilihat bahwa terdapat perbandingan yang cukup jauh antara jumlah pegawai negeri sipil dengan tenaga kerja sukarela yang ada di kantor Camat Tanjung Batu.

Dari komposisi pegawai tersebut maka terlihat jelas bahwa pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Batu mempunyai golongan dan jabatan yang berbeda-beda. Seringkali perbedaan ini menimbulkan pola hubungan kerja yang beragam diantara para pegawai. Setiap elemen yang ada dalam lembaga ini harus bekerja sama untuk mencapai tujuan. Dalam satu bidang atau seksi di kepalai oleh seorang pegawai negeri sipil dan beranggotakan lima orang atau lebih tenaga kerja sukarela yang menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Pada hakikatnya terdapat banyak perbedaan antara tenaga kerja sukarela dan pegawai negeri sipil di Lembaga Pemerintahan Tanjung Batu. Perbedaan-perbedaan ini antara lain tingkat pendidikan dimana pendidikan para pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Tanjung batu ini mayoritas S-I sedangkan untuk pendidikan para tenaga kerja sukarela mayoritas SMA. Selain itu perbedaan antara tenaga kerja sukarela dan pegawai negeri sipil terletak pada jabatan dan golongan serta jenis pekerjaan yang dilakukan. Perbedaan yang paling jelas yaitu dalam hal gaji yang diterima dan status. Gaji pegawai negeri sipil diberikan secara rutin sebulan sekali dan dengan jumlah yang stabil. Sedangkan gaji tenaga kerja sukarela diberikan empat bulan sekali dan dengan jumlah yang tidak tentu.

Job description (uraian pekerjaan) antara pegawai negeri sipil dan tenaga kerja sukarela yang bekerja di Kantor Kecamatan Tanjung Batu terdapat perbedaan yang jelas. Pegawai negeri sipil mempunyai tugas dan jabatan yang jelas sedangkan untuk tenaga kerja sukarela tidak mempunyai *job description* atau aturan tertulis yang menjelaskan uraian pekerjaan bagi tenaga kerja sukarela. Pada umumnya tenaga kerja sukarela hanya sekedar membantu dan meringankan tugas pegawai negeri sipil semata. Tenaga kerja sukarela akan menjalankan tugas dan fungsi kerja yang diperintahkan oleh pegawai negeri sipil dengan menyesuaikan bidang kerja yang ditempati.

Memang ketika kita melihat tenaga kerja sukarela itu dari latar belakang pendidikannya, tidak banyak tugas-tugas yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja sukarela tersebut. Pada hakikatnya mereka melakukan tugas setelah ada komando dari pegawai negeri sipil sehingga pekerjaan yang mereka lakukan hanya sebatas apa yang diperintahkan oleh pegawai negeri sipil. Pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh tenaga kerja sukarela di lembaga pemerintahan Tanjung Batu ialah membersihkan dan merapikan ruangan kantor, membuat minuman untuk pegawai negeri sipil dan membuat atau mengetik surat-menyurat yang diperlukan oleh pegawai negeri sipil.

Hubungan kerja antara tenaga kerja sukarela dengan pegawai negeri sipil sangat dipengaruhi oleh situasi kerja dalam lembaga pemerintahan itu sendiri. Ketika situasi kerja dalam lembaga pemerintahan itu stabil maka hubungan kerja antar elemen dalam lembaga itupun dapat tercipta dengan baik. Implikasi utama



apabila terciptanya hubungan kerja yang baik antara tenaga kerja sukarela dan pegawai negeri sipil ialah adanya kepuasan kerja dari kedua belah pihak.

Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan pegawai dengan kenyataan yang muncul. Kesesuaian harapan ini misalnya adanya kesesuaian antara beban kerja dengan gaji yang diterima oleh tenaga kerja sukarela. Kepuasan kerja merupakan unsur penting baik bagi tenaga kerja sukarela maupun bagi pegawai negeri sipil itu sendiri. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja mengacu pada sikap dan perilaku tenaga kerja sukarela maupun pegawai negeri sipil. Apabila kepuasan kerja tenaga kerja sukarela tinggi maka tenaga kerja sukarela akan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Davis, Keith dan Jhon Newstron, 1989:105).

Namun terkadang walaupun hubungan kerja yang terjalin antara tenaga kerja sukarela dan pegawai negeri sipil baik belum menjamin adanya kepuasan kerja bagi tenaga kerja sukarela di Lembaga Pemerintahan Tanjung Batu. Hal ini dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara beban pekerjaan, lamanya jam kerja dan gaji yang diterima oleh tenaga kerja sukarela.

Berangkat dari latar belakang inilah sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji masalah mengenai pola hubungan kerja antara tenaga kerja sukarela dan pegawai negeri sipil di Kantor Camat Tanjung Batu.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas masalah yang dapat di rumuskan yaitu:

1. Bagaimana prosedur perekrutan tenaga kerja sukarela di Kantor Camat Tanjung Batu?
2. Bagaimana *job description* tenaga kerja sukarela di Kantor Camat Tanjung Batu?
3. Bagaimana pola hubungan kerja yang terjalin antara tenaga kerja sukarela dan pegawai negeri sipil yang bekerja di Kantor Camat Tanjung Batu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui prosedur perekrutan tenaga kerja sukarela di Kantor Camat Tanjung Batu.
2. Untuk mengetahui *job description* tenaga kerja sukarela di Kantor Camat Tanjung Batu.
3. Untuk mengetahui pola hubungan kerja yang terjalin antara tenaga kerja sukarela dan pegawai negeri sipil di Kantor Camat Tanjung Batu.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau sumbangan pada ilmu-ilmu sosial dan juga sebagai referensi terutama untuk mata kuliah

Sosiologi Organisasi dan Hubungan Ketenagakerjaan serta dapat bermanfaat dalam upaya mengatasi masalah-masalah sosial terutama yang berkaitan dengan pola hubungan kerja di lembaga pemerintahan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pola hubungan kerja yang terjadi di dalam lembaga pemerintahan.

1.5 Tinjauan Pustaka

Pada hakikatnya penelitian mengenai pola hubungan kerja telah banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Bramasto Dwi A yang berjudul *Hubungan Patron-Klien Petani Tembakau (Studi Deskriptif Kualitatif Tentang Hubungan Patron-Klien Petani Tembakau Di Desa Wonotirto, Kecamatan Bulu, Kabupaten Temanggung)* pada tahun 1999. Masalah yang diangkat dalam penelitian ini ialah bagaimana pola hubungan patron klien yang terjadi pada petani tembakau di desa Wonotirto. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan status ekonomi antara keduanya, yaitu adanya status kepemilikan lahan pertanian. Adanya kepemilikan lahan pertanian oleh petani (patron), maka dapat dijadikan oleh buruh (klien) untuk salah satu mata pencaharian hidup. Hubungan *patron-klien* yang terjalin yakni antara juragan dan buruh ini merupakan interaksi timbal balik yang terbina sebagai bentuk pertukaran dan termasuk dalam bentuk suatu hubungan kerja. Hubungan ini merupakan prinsip transaksi ekonomi elementer sebagai dasar pertukaran yaitu dengan terjadi pertukaran modal dan tenaga kerja, buruh dengan bermodalkan tenaga bekerja

pada petani sebagai pemilik lahan dengan imbalan berupa upah. Upah yang diterima buruh sudah ada kesepakatan dari para juragan dan disepakati oleh buruh, upah yang di dapat berupa upah harian yaitu pada saat penggarapan lahan Rp 15.000/ hari dan pada saat musim tembakau upah yang diterima buruh Rp 25.000/ hari (<http://digilib.uns.ac.id/> diakses pada tanggal 11 februari 2010).

Penelitian yang dilakukan Elly Purnamasari pada tahun 2002 yang berjudul *Pola Hubungan Produksi Ponggawa-Petambak: Suatu Bentuk Ikatan Patron-Klien (Studi Kasus Pada Masyarakat Petambak Di Desa Babulu Laut Kecamatan Babulu, Kabupaten Paser Kalimantan Timur)*. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dan kuantitatif peneliti berusaha untuk mengkaji masalah tentang bagaimana pola interaksi sosial yang terbentuk dari hubungan produksi ponggawa-petambak dan sejauh mana berakar dalam kehidupan petambak. Dari hasil penelitiannya, Elly menyebutkan bahwa dalam kenyataannya interaksi antara ponggawa dan petambak merupakan ikatan diadik dalam posisi vertikal dimana ponggawa berada pada posisi atas sedangkan petambak berada pada posisi bawah. Hubungan kerja ini terjadi karena ponggawa meminjamkan modal kepada petambak dan petambak mengelolah lahan tambaknya. Pola hubungan kerja yang terjadi antara ponggawa dengan petambak ialah *patron-klien*. Hal ini terlihat dari terpenuhinya unsur *patron-klien* yaitu adanya sesuatu yang berharga (*profit* yang tinggi bagi ponggawa dan terpenuhinya kebutuhan ekonomi dan subsistensi oleh petambak) dalam suatu interaksi timbal balik yang didukung oleh norma-norma dalam masyarakat (<http://antropologi.fib.ugm.ac.id/> diakses pada 12 februari 2010).

Penelitian lain dilakukan oleh Wisnu Subagyo dan Agustinus Walukow pada tahun 1999 yang berjudul *Pola Interaksi Antar Etnik Di Kabupaten Minahasa*. Dalam penelitian ini disebutkan bahwa interaksi yang terjadi pada masyarakat Minahasa di pasar Poigor lebih cenderung berbentuk pertemanan dan kekerabatan. Pola hubungan yang terbentuk ini dari adanya kesamaan jenis barang dagangan dan cara mengambil barang dagangan tersebut. Penelitian ini sedikit berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Soeprpto dimana pola hubungan yang terjadi lebih mengarah pada hubungan *patron klien*. Sedangkan penelitian oleh Wisnu dan Agustinus ini melihat pola hubungan yang terjadi pada masyarakat di pasar Poigor ini lebih kepada hubungan pertemanan dan kekerabatan (Yusuf, 2004: 35).

Penelitian yang dilakukan Soeprpto yang berjudul *Hubungan Patron Klien Di Lingkungan Perkebunan Tembakau Vorstenlanden Di Klaten Jawa tengah* mengungkapkan bahwa pola hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan diikat dengan perjanjian formal. Dalam hal ini terdapat pihak yang memberi perlindungan yang dilakukan oleh pemilik dan juga ada pihak yang diberi perlindungan, dimana yang diberi perlindungan ini adalah para pekerja. Hubungan *patron-klien* yang terjadi antara pemilik perkebunan dengan pekerja dikemas halus dengan formula dalam perjanjian dan aturan formal. Bentuk-bentuk perlindungan yang diberikan oleh patron berupa pemberian jaminan penghasilan yang pasti sehingga pekerja tidak perlu khawatir dengan masalah keuangan dan juga pemberian bantuan-bantuan fisik untuk kepentingan desa (Yusuf, 2004:35).

Penelitian yang sama mengenai pola hubungan kerja juga dilakukan oleh Yusuf (2004) tentang *Pola Hubungan Kerja Usaha Kerajinan Atap Daun Di Kelurahan Karya Jaya*. Dalam penelitiannya Yusuf mengkaji masalah tindakan sosial dalam aktivitas sehari-hari warga yang menekuni usaha kerajinan atap daun. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggambarkan data deskriptif dari realitas yang diteliti. Dari hasil penelitiannya Yusuf menyebutkan bahwa terdapat tiga aktor dalam usaha kerajinan atap daun yaitu pemilik usaha, pekerja dan koperasi jalan. Interaksi antara pekerja dan pemilik dan sesama pemilik serta interaksi dengan koperasi jalan membentuk hubungan kekerabatan, hubungan kerja berdasarkan ikatan historis dan hubungan kerja pertemanan. Hubungan kerja yang terbentuk tersebut diintegrasikan dengan norma aktual berupa pemberian pinjaman uang atau pemberian uang muka pada pekerja. Kebebasan pekerja untuk bekerja dengan pemilik yang memiliki bahan baku, pola hubungan kerja yang terbentuk serta norma-norma aktual seperti tolong menolong, saling percaya dan rasa kekeluargaan yang telah terintegrasikan tersebut merupakan determinasi subjektivitas individu yaitu kesadaran persepsi serta adanya interpretasi aktif antar aktor terhadap tindakan sosialnya (Yusuf, 2004:72).

Andy Barliansyah dalam penelitiannya yang berjudul *Pola Hubungan Kerja Pada Industri Buis Beton (2007)*. Dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif peneliti mengangkat masalah mengenai pola hubungan kerja yang terjalin dalam industri buis beton di daerah R. Sukanto Palembang. Dari hasil penelitiannya, Andy menyebutkan bahwa dalam industri buis beton terdapat tiga pola hubungan yang terjadi yaitu: pola hubungan kekerabatan yang dilakukan

dengan mensosialisasikan bentuk usaha keluarga agar dapat dilanjutkan atau dengan kata lain agar terdapat regenerasi terhadap usaha-usaha keluarga. Yang kedua adalah pola hubungan historis. Pola hubungan historis ini tercermin dari sistem perekrutan tenaga kerja. Pola hubungan kerja yang terakhir adalah pola hubungan pertemanan yang berupa peminjaman uang atau pemberian barang jadi berupa buis beton (Barliansyah, 2007:35).

Penelitian lain juga dilakukan oleh Hasnita Dewi (2007) yang berjudul *Pola Hubungan Kerja Petani Pemilik dan Petani Penyakap Tanah Pertanian Di Kabupaten OKU*. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif Hasnita mengkaji beberapa masalah yakni pola hubungan kerja petani pemilik dengan petani penyakap tanah pertanian dan pola hubungan sosial yang terjalin dari hubungan kerja petani pemilik dan petani penyakap tanah pertanian. Dalam hasil penelitiannya disebutkan bahwa hubungan kerja yang terjadi antara petani pemilik dengan petani penyakap tanah pertanian memiliki beberapa pola yaitu pola hubungan kerja yang berdasarkan kekerabatan yaitu petani pemilik dan petani penyakap masih memiliki hubungan keluarga yaitu keluarga luas (*extended family*), terkadang petani penyakap merupakan adik atau kakak ipar dari petani pemilik. Pola hubungan yang kedua adalah hubungan kerja yang berdasarkan ketetanggaan yaitu petani pemilik dan petani penyakap berada dalam satu lingkungan tempat tinggal yang sama. Pola hubungan yang terakhir yang terjalin antara petani pemilik dan petani penyakap adalah hubungan kerja yang didasarkan pada ikatan historis dimana antara petani pemilik dan petani penyakap memiliki

perasaan senasib seperti sama-sama seorang petani, berasal dari daerah yang sama, bahasa dan agama yang sama pula.

Hubungan sosial yang terjalin antara petani pemilik dan petani penyakap antara lain: 1) hubungan kekeluargaan yang lebih akrab, 2) petani pemilik memberikan perlindungan kepada petani penyakap berupa pemberian pekerjaan kepada petani penyakap dan memberikan bantuan-bantuan untuk keperluan hidup sehari-hari, 3) petani penyakap memberikan waktu, tenaga dan pikiran kepada petani pemilik sebagai bentuk balas jasa yang dilakukan petani penyakap kepada petani pemilik dan 4) adanya toleransi dari petani pemilik ketika terjadi gagal panen (Dewi, 2007:67).

Studi mengenai pola hubungan kerja di Lembaga Pemerintahan pernah dilakukan oleh Yanti Aresta (2009) yang berjudul *Bentuk Interaksi Sosial Pegawai Negeri Sipil Dengan Tenaga Honorar Di SETDA Kabupaten Lahat*. Masalah yang diangkat dalam penelitian ini ialah bentuk interaksi sosial pegawai negeri sipil dengan tenaga honorer. Metode penelitian yang digunakan peneliti ini bersifat deskriptif kualitatif. Dalam penelitiannya Yanti menyebutkan bahwa terdapat tiga bentuk interaksi sosial yang terjadi antara PNS dengan tenaga honorer di SETDA Lahat, yaitu interaksi sosial yang berbentuk kerja sama. Kerja sama ini disesuaikan dengan kemampuan kerja pegawai dalam mengoperasikan komputer dan mesin tik. Kerjasama yang dijalin antara PNS dengan tenaga honorer didasarkan pada tugas fungsi pokok kerja.

Bentuk interaksi sosial yang kedua yaitu persaingan yang bersifat abstrak. Persaingan ini disebabkan karena secara struktural kerja PNS dan tenaga honorer

berbeda. Hal ini dikarenakan PNS mempunyai tugas yang jelas sedangkan tenaga honorer hanya bertugas membantu dan meringankan pekerjaan PNS. Tidak jarang antara PNS dan tenaga honorer sering muncul konflik yang disebabkan oleh adanya ketidakseimbangan antara upah dan beban kerja yang dialami tenaga honorer sehingga hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam hati para tenaga honorer (Aresta, 2009:78).

Kedelapan penelitian yang telah diuraikan merupakan penelitian-penelitian yang dapat dijadikan perbandingan dengan penelitian ini sekaligus sebagai bahan masukan dan pertimbangan nantinya. Dalam penelitian yang berjudul Pola Hubungan Kerja Antara Tenaga Kerja Sukarela Dengan Pegawai Negeri Sipil Di Lembaga Pemerintahan Tanjung Batu terdapat sedikit perbedaan dengan penelitian di atas. Perbedaannya terletak pada sektor yang diteliti dan objek kajian, dimana peneliti memfokuskan penelitian pada sektor formal sedangkan penelitian di atas memfokuskan pada sektor informal. Selain itu perbedaan lain terlihat pada dimana penelitian di atas mengkaji bentuk-bentuk interaksi sosial sedangkan penelitian ini lebih memfokuskan kajian pada pola hubungan kerja.

1.6 Kerangka Pemikiran

Manusia tidak pernah hidup sendiri, tapi saling tergantung pada orang lain dan selalu mengadakan hubungan atau interaksi dengan orang lain yang didalamnya terjadi saling pengaruh mempengaruhi. Gillin dan Gillin mendefinisikan interaksi sosial sebagai hubungan-hubungan sosial yang dinamis, yang menyangkut hubungan antara orang-orang perorangan, antara kelompok-

kelompok manusia maupun antara orang perorangan dengan kelompok manusia (Anoraga, 1995:21).

Sejak dilahirkan manusia mempunyai naluri untuk hidup bergaul dengan sesamanya (*gregariousness*). Naluri ini merupakan salah satu kebutuhan manusia yang paling mendasar untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup lainnya. Pada dasarnya manusia mempunyai tiga bentuk kebutuhan, yaitu kebutuhan afeksi yang merupakan kebutuhan akan kasih sayang. Kebutuhan afeksi ini akan menimbulkan tingkah laku afeksi yang berupa hubungan persahabatan, kasih sayang dan percintaan. Kebutuhan yang kedua adalah kebutuhan inklusi yang terwujud dalam tingkah laku inklusi yang mencerminkan adanya keinginan untuk bergabung dengan kelompok dan menjadi bagian dari suatu kelompok. Kebutuhan yang terakhir adalah kebutuhan kontrol yang akan menghasilkan tingkah laku yang menunjuk pada proses pengambilan keputusan, untuk memimpin, mempengaruhi, mengatur bahkan untuk melawan atau memberontak (Mulyadi,1995:15).

Kebutuhan-kebutuhan tersebut di atas tidak dapat dipenuhi apabila manusia tidak melakukan interaksi dengan orang lain. Interaksi sosial dapat diartikan sebagai hubungan-hubungan sosial yang dinamis. Hubungan sosial yang dimaksud dapat berupa hubungan antara individu yang satu dengan individu lainnya, antara kelompok yang satu dengan kelompok lainnya, maupun antara kelompok dengan individu. Tidak hanya hubungan sosial yang diperlukan dalam mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan, hubungan kerja juga tak kalah pentingnya dalam usaha mencapai tujuan.

Sepertinya halnya manusia, di dalam organisasi pun diperlukan hubungan kerja. Hubungan kerja juga, timbul karena masing-masing yang tergabung dalam organisasi mengadakan pembagian kerja untuk memperoleh efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan. Setiap bagian mempunyai fungsi. Setiap bagian mempunyai sasaran dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi maupun sasaran dari masing-masing bagian organisasi pada dasarnya harus ada hubungan kerja antara individu-individu.

Hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian-bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing-masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Bagian-bagian dengan tingkatan-tingkatan yang ada dalam suatu organisasi merupakan suatu struktur. Untuk memperjelas hubungan antara bagian atau individu yang satu dengan bagian atau individu yang lain dalam organisasi, struktur ini biasanya digambarkan dalam bentuk bagan yang kemudian lebih dikenal dengan bagan struktur organisasi. Bagan struktur organisasi inilah yang menggambarkan suatu organisasi formal. Dalam organisasi formal yang tergambar dalam bagan struktur organisasi tampak garis-garis hubungan kerja formal antara bagian-bagian yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.

Disamping hubungan kerja yang formal, terdapat juga hubungan kerja informal yang tidak berdasarkan atau tidak memperhatikan garis-garis formal seperti tergambar pada bagan struktur. Tanpa adanya hubungan kerja yang dilaksanakan dengan baik antar berbagai pihak di dalam organisasi maka proses

administrasi dari organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik dan efektifitas serta efisiensi organisasi yang bersangkutan akan terganggu (Hayati, 2005: 56). Terdapat tiga unsur dalam hubungan kerja yakni:

- Kerja, di dalam hubungan kerja harus ada pekerja tertentu.
- Upah, setiap hubungan kerja akan selalu menimbulkan hak dan kewajiban yang berimbang antara kedua belah pihak. Dalam hubungan kerja upah merupakan salah satu unsur pokok yang menandai adanya hubungan kerja. Dalam hal ini pimpinan atau atasan berkewajiban untuk membayar upah dan pekerja atau bawahan berhak menerima upah dari pekerjaan yang telah dilakukan.
- Perintah, dalam hubungan kerja harus ada perintah yang artinya salah satu pihak berhak untuk memberikan perintah dan pihak lain berkewajiban untuk melaksanakan perintah tersebut (Siagian, 1990: 134).

Dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsinya masing-masing unit kerja, para pejabat dan orang-orang yang ada dalam unit kerja itu tidak mungkin lepas melakukan hubungan kerja, baik antar mereka di dalam organisasi atau unit maupun antar mereka dengan pihak luar. Terdapat beberapa macam pola hubungan kerja, yaitu:

1. Pola Hubungan Kerja Vertikal

Secara sederhana hubungan kerja vertikal diartikan sebagai hubungan kerja yang terjadi antara pimpinan dengan bawahan. Pola hubungan kerja vertikal ditandai dengan adanya dominasi yang kuat dari salah satu pihak terhadap pihak lainnya yang berdampak pada terjadinya ketergantungan yang besar dari pihak

yang didominasi. Dominasi yang kuat ini bersumber dari kewenangan yang dimiliki oleh para pemegang kekuasaan. Pola hubungan kerja vertikal juga ditandai dengan adanya wewenang yang disusun secara hierarkis atau berjenjang. Hierarki itu berbentuk piramid yang memiliki konsekuensi semakin tinggi suatu jenjang berarti pula semakin besar wewenang yang melekat di dalamnya dan semakin sedikit penghuninya. Hierarki wewenang ini sekaligus mengindikasikan adanya hierarki tanggung jawab. Dalam hierarki itu setiap pejabat harus bertanggung jawab kepada atasannya mengenai keputusan-keputusan dan tindakan-tindakannya sendiri maupun yang dilakukan oleh bawahannya (Bachtiar, 2006: 97).

Pada setiap tingkat hierarki, para pimpinan memiliki hak memberi perintah dan pengarahan pada bawahannya dan para bawahan itu berkewajiban untuk mematuhi. Sekalipun begitu, ruang lingkup wewenang memberi perintah itu secara jelas dibatasi hanya pada masalah-masalah yang berkaitan langsung dengan kegiatan resmi organisasi. Konsekuensi utama dari pola hubungan kerja vertikal ini ialah setiap unit yang lebih rendah berada dalam pengendalian dan pengawasan organisasi yang lebih tinggi. Setiap pegawai dalam hierarki administrasi bertanggung jawab kepada atasannya. Keputusan dan tindakan harus dimintakan persetujuan kepada atasan. Agar dapat membebaskan tanggung jawabnya kepada bawahan, ia memiliki wewenang atau kekuasaan atas bawahannya sehingga ia mempunyai hak untuk mengeluarkan perintah untuk ditaati dan dilaksanakan oleh bawahan. Meskipun masing-masing pegawai yang berada pada jenjang

mempunyai otoritas-birokratis tetapi penggunaan otoritas tersebut tetap harus relevan dengan tugas-tugas resmi organisasi (Bachtiar, 2006: 98).

Seperti yang telah dikemukakan di atas bahwa hubungan kerja vertikal ditandai dengan konsekuensi setiap kelompok yang lebih rendah harus tunduk kepada kelompok yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan adanya tekanan (*Pressure*) dari atas sehingga menyebabkan kepatuhan dari bawah. Setidaknya terdapat tiga bentuk khusus dari hubungan kerja dengan pola vertikal, yaitu:

- a. Tunduk pada seorang pemimpin atau tokoh dominan yang dianggap sebagai perwujudan kaidah-kaidah kelompok informal.
- b. Tunduk pada seorang pimpinan atas dasar kualifikasi rasional (seorang ahli).
- c. Tunduk pada seorang pemimpin karena jabatannya atau tokoh institusional (Soekanto dan Agus Brotosusilo, 1987:5).

2. Pola Hubungan Kerja Kekkerabatan

Pola hubungan kerja yang bersifat kekerabatan ini ditandai dengan adanya keterlibatan anggota keluarga baik anggota keluarga inti (*nuclear family*) maupun keluarga luas (*extended family*) dalam melakukan pekerjaan. Hubungan kerja seperti ini merupakan salah satu cara untuk melindungi anggota keluarga lain dari kesulitan mendapatkan pekerjaan dan rasa tolong-menolong yang juga menjadikan salah satu faktor untuk menetapkan anggota keluarga untuk bekerja (Dewi, 2007: 17).

3. Pola Hubungan Kerja *Patron-klien*

Istilah *patron* berasal dari ungkapan bahasa Spanyol yang secara etimologis berarti seseorang yang memiliki kekuasaan, status, wewenang dan pengaruh. Sedangkan *klien* berarti bawahan atau orang yang diperintah dan yang disuruh. Selanjutnya, pola hubungan *patron-klien* merupakan aliansi dari dua kelompok komunitas atau individu yang tidak sederajat, baik dari segi status, kekuasaan, maupun penghasilan, sehingga menempatkan *klien* dalam kedudukan yang lebih rendah (*inferior*) dan *patron* dalam kedudukan yang lebih tinggi atau superior (Burke, 2001: 106).

Eisentstadt (Mappawata, 1986 dalam Dewi, 2007: 19) mengemukakan ciri-ciri khusus hubungan *patron-klien* yang membedakannya dari hubungan-hubungan sosial lainnya, yaitu:

- Hubungan *patron-klien* biasanya bersifat kabur.
- Interaksi dimana hubungan ini terjadi didasarkan atau dicirikan oleh adanya pertukaran simultan dari tiap sumber daya yang berbeda terutama instrumental dan ekonomi. Sebagaimana poliadik (dukungan, kesetiaan, hak suara dan perlindungan).
- Pertukaran sumber daya biasanya diatur dalam beberapa jenis transaksi paket, dimana tidak satupun sumber daya ini yang dapat dipertukarkan secara terpisah tetapi hanya dalam kombinasi yang termasuk dalam setiap tipe.
- Secara ideal, suatu elemen kuat dari adanya hubungan tanpa syarat dan kepercayaan jangka panjang dibangun dalam hubungan ini.
- Hubungan yang terjadi adalah sangat ambivalen dimana unsur ini sangat kuat pada hubungan yang bersifat primer dan sangat lemah pada hubungan yang bersifat mesin politik.
- Pembentukan hubungan yang antara *patron-klien* tidak sepenuhnya legal bahkan lebih banyak bersifat informal meskipun sangat kuat dalam hal pengertian.

- Meskipun ikatan mereka seolah berjangka panjang namun hubungan *patron-klien* ini termasuk hubungan sukarela dan sewaktu-waktu dapat diputuskan secara sukarela pula.
- Hubungan ini dilakukan oleh individu atau jaringan individu dalam cara vertikal.
- Adanya ketidaksamaan dalam hubungan ini. ketidaksamaan jelas merupakan elemen penting bagi monopoli *patron* tetapi dalam keadaan tertentu ketidaksamaan ini sangat penting bagi *klien*.

Eisentstadt menyebutkan bahwa terdapat tiga syarat terjadinya hubungan *patron klien*, yaitu:

1. Penguasaan sumber daya yang tidak seimbang

Sehubungan dengan ketidaksamaan penguasaan sumber daya baik berupa kekayaan ataupun kedudukan sehingga menimbulkan ketergantungan pihak klien kepada patron. Barang dan jasa yang dipertukarkan itu bisa saja sama namun mempunyai nilai yang berbeda menurut masing-masing pihak yang terlibat dalam proses pertukaran tersebut. Hal ini sangat menentukan karena karena nilai barang dan jasa sangat ditentukan oleh para pelaku pertukaran. Semakin dibutuhkan suatu barang dan jasa maka akan semakin tinggi pula nilai barang dan jasa tersebut bagi pihak yang membutuhkan.

Adanya perbedaan dalam transaksi pertukaran barang atau jasa akibat terdapat pihak yang berstatus sebagai superior di satu sisi dan pihak yang berstatus sebagai inferior di sisi lain berimplikasi pada terciptanya kewajiban untuk tunduk hingga pada gilirannya memunculkan hubungan yang bersifat asimetris. Bagi *klien*, unsur kunci yang mempengaruhi tingkat ketergantungan dan pelegitimasiannya kepada patron adalah perbandingan antara jasa yang diberikannya kepada patron dan hasil atau jasa yang diterimanya. Makin besar

nilai yang diterimanya dari patron dibanding biaya yang harus ia kembalikan, maka makin besar kemungkinannya ia melihat ikatan *patron-klien* itu menjadi sah dan legal (Scott, 1981:100).

2. Hubungan bersifat khusus, pribadi mengandung kemesraan

Hubungan semacam ini dilakukan dengan cara tatap muka. Hubungan langsung antara patron dan klien mengandung unsur perasaan sehingga menimbulkan rasa saling percaya dan akrab. Hal inilah yang melicinkan jalan bagi pertukaran berikutnya.

3. Berdasarkan asas saling menguntungkan

Tujuan utama patron dan klien melakukan pertukaran ialah untuk mendapatkan keuntungan baik berupa barang maupun jasa atau sumber daya yang tidak dapat diperoleh melalui pertukaran (Mappawata, dalam Mustaqimah, 2009:35-36).

Adapun tujuan dasar dari pola hubungan *patron-klien* bagi klien yang sebenarnya adalah penyediaan jaminan sosial dasar bagi subsistensi dan keamanan. Apabila pertukaran yang menjadi dasar pola hubungan *patron-klien* ini melemah karena *patron* tidak lagi memberikan perlindungan maka klien akan mempertimbangkan. Oleh sebab itu tidak mengherankan jika ada tuntutan dari pihak *klien* terhadap *patron* nya untuk memenuhi janji-janji atau kebutuhan dasarnya sesuai dengan peran dan fungsinya. Hubungan seperti ini sifatnya akan langgeng dan permanen jika masing-masing pihak menemukan kesesuaiannya dan manfaatnya.

Dalam konteks hubungan kerja antara TKS dan PNS hubungan patron-klien diartikan sebagai sistem politik yang berlandaskan pada hubungan pribadi antara pihak-pihak yang tidak setara (asimetris) antara pimpinan (PNS) dan bawahan (TKS). Masing-masing pihak mempunyai sesuatu yang bisa ditawarkan. Klien (TKS) menawarkan dukungan politik dan penghormatan kepada patron (PNS) yang ditampilkan dalam berbagai simbol seperti kepatuhan dan penggunaan bahasa yang hormat. Adapun hal-hal yang ditawarkan oleh PNS ialah pemberian pekerjaan, pemberian gaji atau upah dan perlindungan serta jaminan sosial kepada TKS.

Walaupun hubungan timbal balik yang terjadi tampak seimbang, namun dalam prakteknya klien adalah pihak yang paling didominasi. Pertukaran yang tidak seimbang ini terjadi karena besarnya kekuasaan patron terhadap klien. Sebagai bentuk relasi antar manusia dan antar kelompok manusia yang bersifat sosial-kultural, ternyata dalam kenyataannya, hubungan patron klien tak terlepas dengan kepentingan ekonomi dan politik. Melalui perlindungan yang diberikan, patron berharap mendapatkan dukungan ekonomi dan politik secara langsung. Namun demikian, jika tidak mendapatkan apa-apa yang bersifat ekonomi dan politik dari kliennya, maka patron tidak akan memberikan perlindungan apa pun (<http://roedishah.myblogrepublika.com/> diakses tanggal 23 Juli 2010).

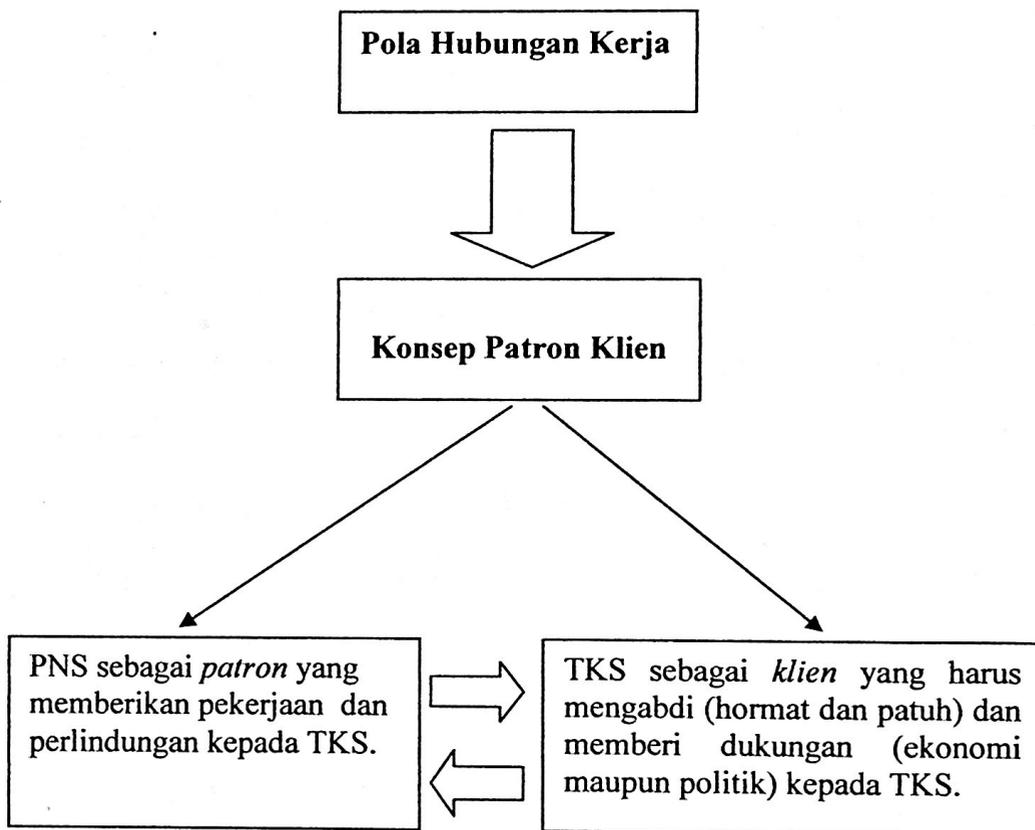
Dalam suatu kondisi yang stabil, hubungan kekuatan antara patron dan klien menjadi suatu norma yang mempunyai kekuatan moral tersendiri dimana didalamnya berisi hak-hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh kedua belah pihak. Norma-norma tersebut akan dipertahankan sejauh memberikan

jaminan perlindungan dan keamanan dasar bagi klien. Usaha-usaha untuk merumuskan kembali hubungan tersebut kemudian dianggap sebagai usaha pelanggaran yang mengancam struktur interaksi itu sehingga sebenarnya kaum elitlah/ patronlah yang selalu berusaha untuk mempertahankan sistem tersebut demi mempertahankan keuntungannya. Hubungan ini adalah berlaku wajar karena pada dasarnya hubungan sosial adalah hubungan antar posisi atau status dimana masing-masing membawa perannya masing-masing. Peran ini ada berdasarkan fungsi masyarakat atau kelompok, ataupun aktor tersebut dalam masyarakat, sehingga apa yang terjadi adalah hubungan antar posisi dikeduanya (Burke, 2001: 106).

Bagan Alur Pikir

Pola Hubungan Kerja Antara TKS dan PNS

Di Kantor Camat Tanjung Batu



Diolah dari beberapa sumber

1.7 Metode Penelitian

1.7.1 Sifat dan Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif dimana peneliti berusaha untuk memberikan gambaran mengenai pola hubungan kerja yang terjalin antara tenaga kerja sukarela dengan pegawai negeri sipil di Kantor Camat Tanjung Batu.

1.7.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di daerah Tanjung Batu yakni di Kantor Kecamatan Tanjung Batu. Alasan peneliti memilih Kantor Camat sebagai objek penelitian karena melihat tingginya animo masyarakat untuk menjadi TKS bahkan jumlahnya lebih banyak dari jumlah PNS. Dimana TKS berjumlah 31 orang sedangkan PNS hanya berjumlah 11 orang.

1.7.3 Batasan Pengertian

1. Pola adalah suatu standarisasi, pengulangan, organisasi atau arah dari suatu perilaku (Poerwadarminta dalam Oktarina, 2009:25).
2. Hubungan Kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian-bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing-masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Hubungan Kerja dalam penelitian ini ialah hubungan kerja yang terjalin antara TKS dan PNS di Lembaga Pemerintahan Tanjung Batu.

3. Tenaga Kerja Sukarela adalah orang yang mampu melaksanakan suatu pekerjaan dengan sukarela yang diberikan oleh atasan yang mempunyai otoritas yang tinggi untuk memerintah. Tenaga kerja sukarela dalam penelitian ini adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh PNS.
4. Pegawai Negeri Sipil dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang bekerja di Lembaga Pemerintahan Tanjung Batu.

1.7.4 Penentuan Informan

Penentuan informan dalam penelitian ini dilakukan secara purposif atau ditetapkan secara sengaja oleh peneliti dengan tujuan mengambil informan dari orang-orang yang benar-benar terlibat dengan permasalahan yang diteliti. Informan dalam penelitian ini berjumlah 10 (sepuluh) orang yang terdiri dari 5 orang informan utama dan 5 orang informan pendukung. Adapun kriteria-kriteria informan yang ditetapkan peneliti antara lain:

- Pegawai yang berstatus tenaga kerja sukarela di Kantor Camat Tanjung Batu yang berjumlah lima orang, dimana empat orang berjenis kelamin perempuan dan satu orang berjenis kelamin laki-laki.
- Pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil yang berjumlah lima orang yang terdiri dari 4 orang laki-laki dan 1 orang perempuan. Satu orang dengan jabatan sebagai sekretaris camat, dua orang dengan jabatan kepala seksi (seksi Trantib dan seksi PMD) dan dua orang dengan jabatan staf (seksi Yanum).

1.7.5 Unit Analisis

Yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah individu yang dalam hal ini adalah para tenaga kerja sukarela dan para pegawai negeri sipil yang bekerja di Kantor Camat Tanjung Batu.

1.7.6 Data dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data primer

Data Primer dapat berupa kata-kata, tindakan, keterangan serta informasi dari para informan yang dalam hal ini adalah tenaga kerja sukarela dan pegawai negeri sipil. Data primer diperoleh melalui observasi langsung yang dilakukan peneliti dimana penelitian ini dilaksanakan dengan mengamati dan mencatat kejadian yang terjadi dilapangan. Selain itu, data primer juga diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti untuk menggali informasi mengenai pola hubungan kerja antara tenaga kerja sukarela dengan pegawai negeri sipil di Lembaga Pemerintahan Tanjung Batu. Adapun data primer dalam penelitian ini antara lain pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja sukarela, prosedur perekrutan tenaga kerja sukarela, *reward* dan *punishment* yang diberikan kepada tenaga kerja sukarela serta pengawasan dan pengendalian terhadap tindakan tenaga kerja sukarela serta pola hubungan kerja yang terjalin antara tenaga kerja sukarela dan pegawai negeri sipil.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka, buku-buku, karya ilmiah, dokumen-dokumen dan arsip pihak terkait seperti data monografi Kecamatan Tanjung Batu dan data mengenai keadaan pegawai baik PNS maupun TKS di Kantor Kecamatan Tanjung Batu. Data ini digunakan untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan permasalahan penelitian mengenai pola-pola hubungan kerja antara tenaga kerja sukarela dengan pegawai negeri sipil.

1.7.7 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Dalam penelitian ini observasi yang dipilih oleh peneliti adalah terbuka. Maksudnya bahwa dalam penelitian ini, peneliti diketahui keberadaannya dan sebaliknya para informan dengan sukarela memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengamati peristiwa yang terjadi serta mereka menyadari bahwa ada orang yang mengamati hal-hal yang dilakukan oleh mereka. Peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke lokasi penelitian yakni di Kantor Kecamatan Tanjung Batu. Adapun hal-hal yang diamati dalam penelitian ini ialah aktivitas sehari-hari, sikap dan tutur sapa serta penerapan aturan.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan para informan dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu oleh peneliti (*Guided Interview*). Hal ini dimaksudkan untuk memberikan kebebasan informan

untuk menyampaikan pendapat, pandangan, pikiran dan perasaan serta pengalaman hidup tanpa ada aturan dan paksaan dari peneliti. Tujuannya adalah memungkinkan pihak yang diwawancarai bebas untuk mendefinisikan diri dan lingkungannya dengan menggunakan istilah-istilah mereka sendiri mengenai fenomena yang diteliti serta tidak hanya sekedar menjawab pertanyaan. Proses wawancara ini dilakukan guna menggali informasi-informasi penting mengenai prosedur perekrutan TKS, pekerjaan yang dilakukan, pengawasan dan pengendalian tindakan TKS dan pola hubungan kerja itu sendiri.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Dokumen merupakan rekaman peristiwa yang lebih dekat dengan percakapan yang menyangkut persoalan yang berhubungan sangat dekat dengan konteks rekaman peristiwa tersebut, juga dengan mempelajari dokumen dari berbagai sumber tertulis lainnya yang mempunyai hubungan dengan penelitian ini. Adapun dokumen yang digunakan dalam penelitian ini ialah Profil Kecamatan Tanjung Batu periode 2009 dan Data Monografi Kecamatan Tanjung Batu periode 2009.



1.7.8 Teknik Analisis Data

1. Tahap Reduksi Data

Pada tahap ini, peneliti memusatkan perhatian pada data lapangan yang telah terkumpul secara terperinci dan sistematis. Data yang telah diperoleh peneliti dari proses observasi, wawancara dan dokumentasi kemudian direduksi. Untuk selanjutnya dipilih dan disederhanakan, kemudian peneliti melakukan abstraksi

data kasar tersebut menjadi uraian singkat atau ringkasan. Adapun data yang direduksi adalah mengenai prosedur perekrutan TKS, pekerjaan yang dilakukan TKS dan pengawasan dan pengendalian tindakan TKS serta pemberian *reward* dan *punishment*.

2. Tahap Penyajian Data

Pada tahap ini, peneliti melakukan penyajian informasi melalui bentuk teks naratif atau cerita terlebih dahulu. Data yang disajikan yaitu tentang dasar pola hubungan kerja antara TKS dengan PNS yang terdiri dari perekrutan TKS, pekerjaan yang dilakukan TKS dan pengawasan dan pengendalian tindakan TKS. Dan yang kedua pola hubungan kerja yang terjalin antara tenaga kerja sukarela dengan pegawai negeri sipil di lembaga pemerintahan Tanjung Batu.

3. Tahap Verifikasi/ Kesimpulan

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif

masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan.

1.8 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan skripsi ini yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Berisi latar belakang, rumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, kerangka pemikiran dan metodologi penelitian.

BAB II: GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

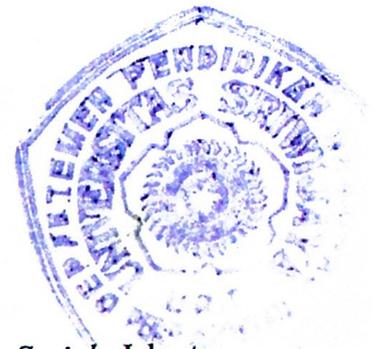
Berisi keadaan, letak geografis dan batas wilayah, kondisi sosial ekonomi masyarakat, struktur pemerintahan kecamatan, keadaan pegawai dan deskripsi informan penelitian.

BAB III: ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

Berisi hasil penelitian yang meliputi dasar pola hubungan kerja antara TKS dan PNS antara lain prosedur perekrutan TKS, *job description* TKS dan pola hubungan kerja yang terbentuk yaitu pola hubungan vertikal dan kekerabatan.

BAB IV: PENUTUP

Berisi intisari dari keseluruhan skripsi yang terdiri dari kesimpulan dan saran yang direkomendasikan.



DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji dan Sri Suyati. 1995. *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta: Dunia Pustaka Jaya.
- Aresta, Yanti. 2009. *Bentuk Interaksi Sosial Pegawai Negeri Sipil Dengan Tenaga Honorer Di SETDA Kabupaten Lahat*. Skripsi. Inderalaya: FISIP UNSRI
- Bachtiar, Wardi. 2006. *Sosiologi Klasik, Dari Comte Hingga Parsons*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Barliansyah, Andy. 2007. *Pola Hubungan Kerja Pada Industri Buis Beton*. Skripsi. Inderalaya: FISIP UNSRI.
- Burke, Peter. 2001. *Sejarah dan Teori Sosial*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Davis, Keith dan Jhon Newstron. 1989. *Perilaku Dalam Organisasi*. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, Hasnita. 2007. *Pola Hubungan Kerja Petani Pemilik Dan Petani Penyakap Tanah Pertanian Di Kabupaten OKU*. Skripsi. Inderalaya: FISIP UNSRI.
- Hayati Djatmiko, Yayat. 2005. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Moleong, Lexy. 1998. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, Yad. 1995. *Panduan Belajar Sosiologi*. Jakarta: Yudhistira.
- Mustaqimah, 2009. *Ketergantungan Ekonomi Petani Karet Di Kelurahan Payaraman Timur, Payaraman Kabupaten OI Akibat Adanya Penjualan Karet Dengan Sistem Tender*. Skripsi. FISIP UNSRI.
- Nazsir, Nasrullah. 2008. *Teori-Teori Sosiologi*. Bandung: Widya Padjajaran.
- Oktarina, Lydia. 2009. *Pola Jaringan Sosial Pengguna NAPZA Suntik (IDUs) Di Sriwijaya Plus Palembang*. Skripsi. Inderalaya: FISIP UNSRI.
- Siagian, S.P. 1990. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Soekanto, Soerjono dan Agus Brotosusilo. 1987. *Masyarakat dan Kekuasaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Tim Suara Pembaharuan. 2002. *Otonomi Daerah Peluang dan Tantangan*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Yusuf. 2004. *Pola Hubungan Kerja Usaha Kerajinan Atap Daun Di Kelurahan Karya Jaya*. Skripsi. Inderalaya: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah.

Sumber Elektronik

- Dwi A, Bramasto. 1999. *Hubungan Patron-Klien Petani Tembakau*. (online). (<http://digilib.uns.ac.id/> diakses pada tanggal 11 Februari 2010)
- Fahrudin, HM. 2010. *Mengenal Hubungan Patronase*. (online). (<http://roedishah.myblogrepublika.com/> diakses tanggal 23 Juli 2010)
- Fattah, Sanusi. 2009. *Pengendalian Sosial* (online). (<http://www.crayonpedia.org/mw/> diakses tanggal 27 Juni 2010).
- Julianto, Joko. 2009. *DPRD OKI Minta SKPD Efisienkan Pegawai*. (online). (<http://news.id.finroll.com/news/> diakses tanggal 28 Januari 2010).
- Purnamasari, Elly. 2002. *Pola Hubungan Produksi Ponggawa-Petambak: Suatu Bentuk Ikatan Patron-Klien*. (online). (<http://antropologi.fib.ugm.ac.id/> diakses pada 12 february 2010).
- Romdhoni, Muhammad. 2010. *Desain organisasi formal dan informal*. (online). (<http://graaffourliciouslalala.blogspot.com> diakses tanggal 10 mei 2010)
- Sufitri, Zunaidah. 2007. *Hubungan Kerja Dalam Lingkungan Pemerintahan*. (online). (<http://one.indoskripsi.com> diakses 28 januari 2010).
- <http://blog.oi.or.id/> TKS OI Over Kapasitas. (online). diakses tanggal 28 Januari 2010.
- <http://www.okutimurkab.go.id/> (online). diakses tanggal 28 Januari 2010
- <http://www.pustaka.ut.ac.id/> Ruang Lingkup Sosiologi. (online). Diakses tanggal 14 Juni 2010.