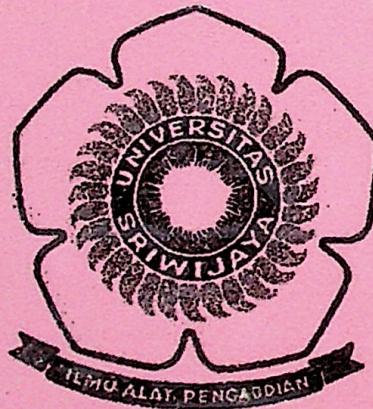


**HUBUNGAN SOSIAL TENAGA KERJA KONTRAK DAN
KARYAWAN TETAP DI PT. PLN (PERSERO) SUMBAGSEL
SEKTOR PEMBANGKITAN KERAMASAN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Dalam Mencapai Derajat Sarjana S1
Pada Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya



OLEH:

INNANA SARI

07071002091

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

2014

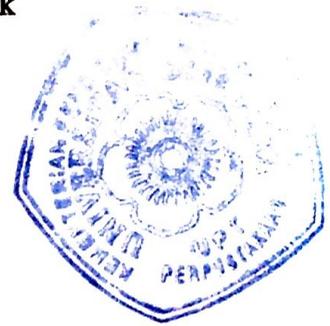
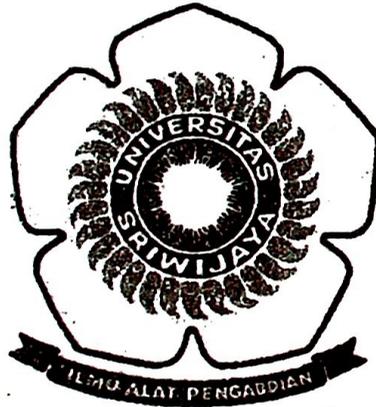
S
306.850 7
lura
h
2014

27/05/2016

**HUBUNGAN SOSIAL TENAGA KERJA KONTRAK DAN
KARYAWAN TETAP DI PT. PLN (PERSERO) SUMBAGSEL
SEKTOR PEMBANGKITAN KERAMASAN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Dalam Mencapai Derajat Sarjana S1
Pada Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya



**OLEH:
INNANA SARI
07071002091**

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

2014

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN SOSIAL TENAGA KERJA KONTRAK DAN KARYAWAN
TETAP DI PT. PLN (PERSERO) SUMBAGSEL SEKTOR
PEMBANGKITAN KERAMASAN**

SKRIPSI

**Telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk mengikuti
ujian komprehensif dalam memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat Sarjana S-1 Sosiologi
pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya**

Diajukan Oleh :

**INNANA SARI
07071002091**

Pembimbing I

**Dr. Ridhah Taqwa
NIP. 196612311993031018**



Pembimbing II

**Diana Dewi Sartika, S.Sos, M.Si.
NIP. 19800211 200312 2003**



**HUBUNGAN SOSIAL TENAGA KERJA KONTRAK DAN KARYAWAN
TETAP DI PT. PLN (PERSERO) SUMBAGSEL SEKTOR
PEMBANGKITAN KERAMASAN**

SKRIPSI

**Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya dan
Dinyatakan Berhasil Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Sosiologi**

Pada Tanggal, Mei 2014

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Dr. Ridhah Taqwa
Ketua



Diana Dewi Sartika, S.Sos., M.Si
Anggota



Drs. Mulyanto, MA
Anggota



Safira Soraida, S.Sos., M.Sos
Anggota



Indralaya, Mei 2014

Jurusan Sosiologi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Sriwijaya

Dekan,



Prof. Dr. Krs. M. Sobri, M.Si.

106311061990031001

MOTTO

"Sukses Tak Akan Datang Bagi Mereka Yang Hanya Menunggu Dan Tidak Berbuat apa-apa, Tetapi Sukses itu akan Datang Bagi Mereka Yang Selalu Berusaha Mewujudkan MIMPINYA....."

" Selalu Berusaha Meskipun situasi Semakin Sulit...."

"HANNY"

SKRIPSI INI KU PERSEMBAHKAN KEPADA:

1. *ALLAH SWT*
2. *Papaku M.Arifai dan Mamaku Hanifah*
3. *Kakakku Ifan Riyadi dan Adikku Tersayang Rifal Lakmana*
4. *Keluarga besar H. Kalung Dan Anawi*
5. *Sahabat seperjuanganku*
6. *Almamater*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahilahi robbil'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat hidayah, ridho dan bimbingan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“HUBUNGAN SOSIAL TENAGA KERJA KONTRAK DAN KARYAWAN TETAP DI PT. PLN (PERSERO) SUMBAGSEL SEKTOR PEMBANGKITAN KERAMASAN”** sebagai persyaratan dalam mencapai derajat Pendidikan Strata I Sosiologi.

Penulisan skripsi ini ternyata tidak terlepas dari bantuan bimbingan dan dukungan moril maupun materil, serta motivasi dalam bentuk semangat dari berbagai pihak. Melalui kesempatan yang baik ini, dengan segala kerendahan hati, penulis sampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Badia Parizade, M.B.A selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Prof. Dr. Kgs. M. Sobri, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Sofyan Effendi S.IP., M.Si., selaku Pembantu Dekan II Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Andries Lionardo, S.IP., M.Si., selaku selaku Pembantu Dekan III Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

6. Bapak Dr. Dadang M. Purnama, M.Hum., selaku ketua Jurusan Ilmu Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Rudi Kurniawan, STHi., M.Si. selaku Sekertaris Jurusan Ilmu Sosiologi FISIP Universitas Sriwijaya.
8. Bapak Dr. Ridhah Taqwa selaku Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, memeriksa, saran, nasehat dan pengarahannya serta bantuan yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dari awal penulisan hingga akhir penyusunan.
9. Ibu Diana Dewi Sartika, S. Sos., M.Si. selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memeriksa, memberikan bimbingan, saran, nasehat dan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Bapak Hendri Cahyana S.Ag, M.Si yang selalu memberikan nasihat buat angkatan kami, Kak Agus, Kak pudin, Kak Yani, Mbak Yuni, Mbak Mini, Ka'Bowo dan Mbak Siska terima kasih buat bantuannya selama ini, tidak ada kata yang bisa diucapkan selain terima kasih.
11. Seluruh dosen dan karyawan FISIP Universitas Sriwijaya yang telah banyak memberikan bantuan selama perkuliahan di kampus FISIP Universitas Sriwijaya. Terima kasih yang sebesar-besarnya dan tidak terhingga kepada bapak dan ibu yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
12. Kepada kedua orang tuaku tercinta. Kepada Papa terima kasih atas kasih sayang, support, nasehat yang papa selalu berikan kepada ananda hingga

ananda bisa melanjutkan kuliah dan menjadi pribadi yang lebih baik lagi. Kepada Mama terima kasih telah memberikan support, tempat berkeluh kesah, semangat, nasehat, bantuan moril dan materil dengan kasih sayang yang tulus ikhlas dan do'a yang tiada henti dalam setiap sujud untuk keberhasilan ananda.

13. Kakak ku Ifan Riyadi dan adik ku tersayang Rifal Laksmna terima kasih atas kasih sayang, bantuan, semangat dan dukungannya selama ini. Semoga kita bisa menjadi anak yang membanggakan orang tua dan berguna bagi orang-orang di sekeliling kita. Amin...
14. Keluarga Besar H. Kalung dan Asnawi, tante, om dan sepupu-sepupu yang selalu memberikan semangat dan nasihatnya.
15. Sahabat-sahabatku dan teman-teman seperjuangan Endang, Ning, Agus yang banyak membantuku selama ini dari support dan masukan serta kejangkelan-kejangkelan disaat menyelesaikan skripsi kita we love you guys terima kasih banyak sekali atas waktu dan bantuanya. Buat Ka agus Ning, Dimas, Gina, Dora, Oliv, Arta, Oki, Beba, Ares, Mamad, Twiety, Fei, Efrand, Adi Koko, Githa, Andri, Kimin, Dika, mami indah, melta, Dian, Kharwin dan semua angkatan 2007. Makasih buat semua waktu dan tenaganya dalam menyelesaikan kuliah ini dari mengerjakan Bab 1 sampe terakhir, maaf kalau ada kata yang membuat tersinggung dan terima kasih atas bantuan, kekompakan, dan kerjasama selama ini, terutama segala kenangan & cerita kita yang tidak ada habis-habisnya. *Keep Fighting kawan!!!*

16. Untuk sahabat kompre Ning, Endang, Dika, Ani, Erna, adek tingkat Randy, Furqon, Deny, dan Meta akhirnya kita bisa melewati waktu-waktu melelahkan dan penuh dengan rasa tegang, dan akhirnya kita bisa lewati waktu yang melelahkan hari itu.. ^____^! Cayooo..
17. Untuk sahabat dan orang terdekatku yang selalu memberikan supportnya Ade Valenshia, Robbis, Umay, Potlot, Wayan, Dody, Krisna, Ayuk rini, Ayuk Lina, Dwi, kak teguh dan Dea Terimakasih telah memberikan semangatnya dari awal kuliah sampai saat ini.
18. Para informan (Karyawan dan Pegawai kontrak PT. PLN) terima kasih telah bersedia meluangkan waktu untuk partisipasinya dalam wawancara maupun telah bersedia memberikan izin sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis telah berupaya semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil yang terbaik, namun penulis menyadari keterbatasan pengetahuan, kemampuan, kekurangan dan ketidaksempurnaan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan dan perbaikan skripsi ini.

Kiranya segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis akan mendapatkan pahala, kebaikan dan limpahan kasih sayang dari Allah S.W.T. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih dan berharap skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. *Amin ya Robbal A'lamin.*

Indralaya, Mei 2014

Innana Sari

ABSTRAK

Permasalahan yang diambil dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan sosial dalam proses asosiatif dan proses disosiatif yang terjadi pada tenaga kerja kontrak dan karyawan tetap PT. PLN (Persero). Metode penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu para tenaga kerja kontrak dan karyawan tetap.

Informan dalam penelitian ini berjumlah 9 orang yaitu tenaga kerja kontrak dan karyawan tetap yang berumur 21-50 tahun yang telah bekerja selama 5 tahun dengan alasan bahwa data atau informasi yang diperoleh sudah cukup dan tidak ada lagi variasi. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi.

Hasil dari penelitian ini adalah proses sosial asosiatif dan disosiatif dalam hubungan sosial tenaga kerja kontrak dan karyawan tetap berjalan dengan cukup baik, seperti adanya sikap kerukunan, toleransi, solidaritas tim antara pekerja. Munculnya kecemburuan pada tenaga kerja kontrak karena merasa beban kerja mereka lebih berat dari pada karyawan tetap, serta adanya permasalahan antar pribadi dan sesama regu seperti adanya tindakan kecurangan dengan menjelek-jelekan kinerja regu lain. Perselisihan yang muncul disebabkan oleh sikap karyawan tetap yang memerintah seenaknya kepada tenaga kerja kontrak, akan tetapi respon yang muncul pada tenaga kerja kontrak hanya bisa mengikuti perintah tanpa bisa menolaknya.

Kata kunci: Hubungan sosial, Tenaga Kerja Kontrak dan Karyawan Tetap.

Mengetahui/ Menyetujui

Pembimbing I



Dr. Ridha Taqwa
NIP. 1966123111993031018

Pembimbing II



Diana Dewi Sartika., S.Sos., M.Si
NIP. 198002112003122003



Ketua Jurusan Sosiologi,


Dr. Dadang Hikmah Purnama, M. Hum
NIP. 196507121993031003

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR BAGAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitia.....	11
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	11
1.4.2 Manfaat Praktis.....	11
1.5 Tinjauan Pustaka	11
1.6 Kerangka Pemikiran	18
1.7 Sistematika Penulisan.....	25

BAB II METODE PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian	26
2.1.1 Sifat Dan Jenis Penelitian.....	27
2.1.2 Lokasi Penelitian	27
2.2 Unit Analisis Data	28
2.4 Informan Penelitian	28
2.5 Batasan Konsep	29
2.6 Data Dan Sumber	30
2.6.1 Data Primer.....	31
2.6.2 Data Sekunder	31
2.7 Teknik Pengumpulan Data	32
2.8 Teknik Analisis Data	34

BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum PT. PLN (Persero) Sumgasel Sektor Pembangkitan Keramasan	36
3.1.1 Letak Wilayah PT. PLN (Persero).....	37
3.1.2 Struktur Agama Karyawan tetap dan Tenaga Kerja Kontrak PT. PLN (Persero).....	38
3.1.3 Pendidikan Karyawan Tetap dan Tenaga Kerja Kontrak PT. PLN (Persero).....	40
3.1.4 Jumlah Karyawan Tetap dan Tenaga Kerja Kontrak	

PT. PLN (Persero).....	42
3.1.5 Umur Karyawan Tetap Dan Tenaga Kerja Kontrak	
PT. PLN (Persero).....	43
3.1.6 Standar Operasional Prosedur (SOP) PT. PLN ...	45
3.2 Visi Dan Misi PT. PLN (Persero).....	46
3.3 Misi PT. PLN (Persero).....	46
3.4 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero).....	47
3.5 Tugas dan Fungsi PT. PLN (Persero).....	48
3.6 Karakteristik Keadaan Informan	55

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hubungan Sosial Asosiatif.....	59
4.1.1 Kerjasama	69
4.1.2 Akomodasi.....	71
4.2 Hubungan Sosial Disosiatif.....	72
4.2.1 Persaingan.....	74
4.2.2 Pertentangan Dan Konflik	76

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Saran.....	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1	Jenis Agama Tenaga Kerja Kontrak 38
Tabel 2	Jenis Agama Karyawan Tetap PT. PLN (Persero)..... 38
Tabel 3	Jenjang Pendidikan Karyawan Tetap di PT. PLN (Persero)..... 40
Tabel 4	Jejang Pendidikan Tenaga Kerja Kontrak..... 41
Tabel 5	Jumlah Karyawan Tetap PT. PLN (Persero)..... 42
Tabel 6	Jumlah Tenaga Kerja Kontrak PT. PLN (Persero)..... 43
Tabel 7	Klasifikasi Umur Karyawan Tetap PT. PLN (Persero)..... 44
Tabel 8	Klasifikasi Umur Tenaga Kerja Kontrak Di PT. PLN (Persero)..... 45
Tabel 9	Daftar Informan 55
Tabel 10	Perbedaan Karyawan tetap dan Tenaga Kerja Kontrak 62

DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 1. Kerangka Pemikiran.....	24
Bagan 2. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Karyawan.....	47



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bermacam-macam, berkembang dan berubah-ubah seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktifitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada sebelumnya (Anoraga, 2001:11). Jadi kenyataan bahwa keinginan untuk mempertahankan hidup merupakan salah satu sebab yang terkuat yang dapat dijelaskan mengapa seseorang bekerja. melalui bekerja dapat memperoleh uang, dan uang tersebut dapat dipakai untuk memuaskan semua kebutuhan.

Didalam organisasi formal memiliki birokrasi dan dimana memiliki beberapa sifat menurut Weber seorang Sosiolog Jerman, yaitu adanya pembagian kerja, hierarki otoritas, sistem pemeliharaan dokumen tertulis dan formal, pengaturan, tata cara dan aturan, tenaga ahli terlatih, hubungan yang impersonal (Johnson, 1986: 226). Orang yang memasuki suatu organisasi memiliki tujuan, maksud dan alasan tertentu. Memasuki suatu organisasi akan mendapatkan penghasilan yang tetap, di mana dengan penghasilan yang tetap pemenuhan akan kebutuhan sehari-hari pun dapat terpenuhi. Selain itu juga mendapatkan pengalaman kerja, dan dapat memperoleh pengalaman kerja dari orang lain. Selanjutnya yaitu ingin mengembangkan karier sesuai dengan batas-batas

kemampuan serta adanya pengakuan dari masyarakat sehingga status sosialnya menjadi meningkat.

Berbeda dengan orang yang melakukan usaha sendiri dengan menggunakan modal dan serta mengolah hasil produksi sendiri yang sering disebut sebagai wiraswasta sulit dipastikan penghasilannya dimana tergantung dari situasi dan kondisi pendapatan yang diperoleh, tetapi tidak dapat diremehkan juga karena penghasilannya pun dapat melebihi target apabila para wiraswasta dapat melihat keinginan pasar atau masyarakat yang sedang meningkat pesarterhadap suatu produk. Selain wiraswasta merupakan pekerjaan yang diminati karena dengan berwiraswasta dapat memberikan nilai lebih terhadap produk atau jasa memalui transformasi kreatifitas, inovasi, dan kepekaan terhadap lingkungan sekitarnya, sehingga produk atau jasa tersebut dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat pengguna produk dan jasa.

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, kemampuan seseorang menangani beban kerja, stres, interaksi sosial, pengendalian diri, menjadi kunci penting bagi keberhasilan. Seseorang akan sukses dalam pekerjaan biasanya adalah orang yang mampu mengelola dirinya sendiri, memotivasi diri sendiri dan orang lain, dan secara sosial memiliki kemampuan berinteraksi secara positif saling membangun satu sama lain. Dengan cara ini tersebut akan mampu membuat prestasi baik bagi seorang individu maupun tim kerja. (<http://www.muhammadnoer.com/2009/03/kecerdasan-emosional-sukses-pekerjaan/> diakses pada tanggal 01 Oktober 2013 pukul 23.46 wib)

Dalam bekerja manusia juga dihadapkan dalam pilihan yang rumit, dimana manusia harus memilih atau mendapatkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan cara bekerja. Manusia bisabekerja dimanapun seperti menjadi tenaga kerja di PT.PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN).PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumbagsel Sektor Pembangkitan Keramasan adalah perusahaan milik negara yang bergerak di bidang penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum, dimana dalam melaksanakan produksi dan penyaluran tenaga listriknya sudah diatur oleh PT. PLN (Persero) Pusat Jakarta yang sekarang berada dibawah naungan Menteri ESDM (Energi Sumber Daya Mineral). Beberapa unitnya terbagi menjadi beberapa Unit Pelayanan di Palembang. Setiap unit pelayanan mempunyai tujuan-tujuan tertentu dan untuk mencapai tujuan tersebut setiap elemen-elemen yang ada didalam lembaga PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Keramasan Palembang. Dimana PT.PLN mempekerjakan karyawan tetapnya dan tenaga kerja kontrak dalam satu tim kerja dimana mereka harus saling berhubungan dan menciptakan hubungan sosial secara langsung. Tanpa adanya hubungan sosial yang dilaksanakan antara berbagai pihak, baik antar karyawan tetap dengan tenaga kerja kontrak di PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Keramasan Palembang dalam waktukerja berlangsung.

Di dalam lembaga pemerintahan PT.PLN sebagai suatu lembaga pemerintahan yang mempunyai tujuan dan lembaga ini memiliki elemen-elemen dan bagian yang ada didalamnya atau pihak-pihak lain yang terkait perlu

mengadakan hubungan kerja dan hubungan sosial yang terjadi baik pegawai yang berstatus karyawan atau pun pegawai yang masih berstatus kontrak. Bahkan lebih dari itu, semua bagian harus bergerak sebagai satu kesatuan yang terkoordinasi.

Perbedaan Karyawan tetap dan pegawai tidak tetap (pegawai kontrak). Karyawan tetap (*permanent employed*) yang dimaksud pada umumnya sebagai pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu (*permanent*). Pegawai Tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut.

Sedangkan pegawai tidak tetap (Tenaga Kerja Kontrak) secara umum didefinisikan sebagai pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha terbatas untuk jangka waktu tertentu atau berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, yang biasanya dikenal dengan istilah TKK. Dalam praktek, banyak perusahaan yang menerapkan sistem kontrak jangka waktu tertentu, sebelum kemudian karyawan tersebut diangkat menjadi karyawan tetap perusahaan.

Jumlah karyawan tetap yang bekerja di perusahaan ini berjumlah 173 orang, sedangkan tenaga kerja kontrak berjumlah 29 orang, dengan usia dimulai dari 20 tahun hingga 56 tahun dari jenjang pendidikan SMA, SMK, D1, D3 dan S1 dan jabatan sesuai dengan peringkat kerja (Sumber data Sekunder PT. PLN, 2012).

Jenis pekerjaan tenaga kerja kontrak yaitu sebagai operator Keragaman yang bekerja di perusahaan Swasta untuk ditempatkan atau dipekerjakan pada perusahaan tersebut, tenaga kerja kontrak bersedia ditempatkan dibagian atau dilokasi lain, apabila PT. PLN membutuhkan tenaga kerja kontrak di lokasi yang telah ditentukan dengan persetujuan tenaga kerja kontrak.

Tenaga kerja kontrak berhak atas THR keagamaan sebesar 1 (satu) kali gaji pokok, tenaga kerja kontrak juga berhak atas jaminan kesehatan, tenaga kerja berhak atas pesangon 1 (satu) kali upah pokok per bulan untuk masa kerja 1 (satu) tahun apabila terjadi pemutusan hubungan kerja atau kontrak berakhir. Demikian, pegawai kontrak harus mengetahui berapa kali ia diperpanjang masa kontraknya. Dalam Undang-undang No.13 tahun 2003 diatur bahwa karyawan kontrak hanya diperbolehkan 2 (dua) kali perpanjangan, atau paling lama 3 tahun. Lebih dari itu, maka tidak boleh diperpanjang lagi. Apa bila menjelang masa berlaku perjanjian masa kerja itu berakhir, ternyata pihak PT. PLN (Persero) menilai masih membutuhkan tenaga kerja kontrak ini, maka PT. PLN (Persero) akan melakukan pemberitahuan kepada pihak perusahaan yang dinaungi oleh tenaga kerja kontrak paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum masa berlaku perjanjian masa kerja untuk jangka tertentu ini berakhir, untuk kemudian diperpanjang atau diperbaharui oleh kedua belah pihak.

Pemutusan hubungan kerja apa bila tenaga kerja kontrak mengundurkan diri atas kemauanya sendiri, sebelum perjanjian kerja berakhir maka tidak ada kewajiban membayar ganti rugi atau sebagainya. Jika tenaga kerja kontrak melakukan kerugian atau kesalahan dalam bekerja dan merugikan perusahaan

yang menaungin tenaga kerja kontrak dan PT. PLN (Persero) , maka perusahaan swasta ini akan melakukan pemutusan kerja secara sepihak terhadap tenaga kerja kontrak, tanpa melakukan pemberitahuan tertulis kepada tenaga kerja kontrak. Pekerja kontrak juga dilindungi oleh beberapa ketentuan, seperti tidak boleh ada masa percobaan, hak-hak normatif sesuai aturan harus tetap diberikan, tidak boleh lebih dari dua kali pembuatan kontrak, durasi maksimum adalah kontrak tiga tahun dan pembaharuan dua tahun (khusus untuk pekerjaan yang sekali selesai), berhak memperoleh uang ganti rugi bila diputus kontrak sebelum waktu kontrak selesai.

Tenaga kerja kontrak yang dipekerjakan di perusahaan ini dikontrak dari perusahaan lain yang bekerja sama dengan PT.PLN, tenaga kerja kontrak selamabekerja dengan perusahaan swasta dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu”, perjanjian kerja ini berlaku untuk jangka waktu tertentu selama 12 (dua belas) bulan atau 1 (satu) tahun.

Dengan bekerja ditempat seperti ini sangat beresiko tinggi dan mengharuskan mereka mendapatkan jaminan keselamatan kerja dan Jaminan kesehatan kerja bagi tenaga kerja sangat diperlukan bagi karyawan dan pegawai kontrak, sebagai perlindungan diri mereka dan keluarga mereka jika suatu saat terjadi masalah pada saat bekerja ataupun diluar pekerjaan sehingga hak-hak dan kewajiban mereka terpenuhi.

Bahaya dalam saat bekerja potensial bisa saja terjadi pada saat bekerja pengadaan fasilitas dan kelengkapan kerja harus efektif. Tindakan yang harus

dilakukan adalah mempunyai sistem pelaporan yang efektif dan menyeluruh yang bersifat holistik tentang kecelakaan kerja yang menyebabkan cedera. Tersedianya sarana yang sesuai dengan program kerja (Fathoni, 2006: 104).

Program kesehatan dan keselamatan kerja untuk memperhitungkan kemungkinan penyakit dan kecelakaan saat bekerja yang bisa dikarenakan beberapa faktor salah satunya adalah manajemen perusahaan yang buruk pengawasan yang tidak cukup perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja, sistem pendekatan dan pengenalan dalam bidang program jaminan sosial tenaga kerja diselenggarakan dengan menggunakan asuransi sosial serta tabungan wajib yang bertujuan untuk menyediakan jaminan sosial bagi tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) sebagaimana didasarkan pada UU No 3 Tahun 1992, pada prinsipnya merupakan sistem asuransi sosial bagi pekerja (yang mempunyai hubungan industrial) beserta keluarganya.

Jenis program jaminan sosial tenaga kerja sebagai berikut :

1. Jaminan Penyelenggara Kesehatan
2. Jaminan Kecelakaan Kerja
3. Jaminan Kematian
4. Jaminan Hari Tua, dan
5. Jaminan Pensiun

Program kesehatan ini tidak semua program dapat dirasakan oleh tenaga kerja, terutama tenaga kerja kontrak dimana jaminan hari tua dan jaminan pensiun mereka tidak bisa mendapatkannya karena hanya untuk karyawan yang bekerja tetap di PLN pada saat memasuki usia pensiun. Jaminan hari tua dan

jaminan pensiun berupa pembayaran uang yang berkalakepada tenaga kerja atau keluarga dan ahli waris pada saat tenaga kerja memasuki masa usia pensiun.

Dan adapun fasilitas yang harus dikenakan pada saat bekerja yang digunakan baik untuk semua pekerja yang bekerja dipembangkit listrik yang mengharuskan menggunakan helm, kacamata, sarung tangan, dan sepatu safety. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Tenaga kerja kontak dan karyawan tetap PT.PLN yang bekerja di Pembangkit Listrik keramasan terbagi menjadi beberapa tim kerja yaitu regu kerja, regu kerja ini terbagi menjadi empat regu yaitu A, B, C dan D dimana setiap regu berkoordinasi dan terjadwal. Perusahaan ini membagi jam kerja menjadi 3 Shift jam kerja pagi, siang dan malam.

Pada umumnya tenaga kerja kontrak bekerja selama 5 (lima) tahun dan berdasarkan prosedur yang berlaku setiap tenaga kerja kontrak yang telah bekerja selama kurun waktu 1 (satu) tahunakan melakukan perbaharuan kontrak dengan perusahaan yang mereka naungi dan PT.PLN. Perjanjian Kerja tidak boleh menjanjikan pekerjaan yang bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundangan yang berlaku. Pekerjaan yang dilakukan tenaga kerja haruslah pekerjaan yang legal dan tidak melanggar norma susila yang berlaku. Apabila tenaga kerja melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan peraturan

perundang-undangan yang berlaku maka selain perjanjian kerja tersebut batal juga tidak menutup kemungkinan tenaga kerja dituntut secara pidana dengan dakwaan membantu suatu kejahatan misalnya tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan membuat Oli palsu, pembajakan ijazah pendidikan dan sebagainya (Sumber Data PT. PLN, 2012).

Job description (uraian pekerjaan) Tenaga kerja kontrak dan karyawan tetap di PT. PLN (Persero) Sumbagsel Sektor pembangkitan Keramasan memiliki perbedaan yang jelas. Karyawan tetap mempunyai tugas dan tanggung jawab yang jelas dan jabatan yang tetap sedangkan untuk tenaga kerja kontrak tidak memiliki uraian kerja yang tertulis yang menjelaskan uraian pekerjaan mereka. Dan pekerjaan mereka bisa saja di pindahkan sewaktu-waktu ke pembangkit listrik yang ada di PT. PLN Keramasan. Pada umumnya tenaga kerja kontrak membantu tugas karyawan tetap. Tenaga kerja kontrak akan menjalankan tugas dan fungsi kerja yang diperintahkan oleh PT. PLN dengan menyesuaikan bidang kerja yang ditempati (Sumber Data Primer PT. PLN, Tahun 2012).

Bentuk hubungan sosial yang terjadi pada tenaga kerja kontrak dan karyawan tetap di PT. PLN (Persero) untuk mengetahui bagaimana hubungan sosial yang terjadi dan bentuk asosiatif dan disosiatif dari tenaga kerja kontrak dan karyawan tetap. Adapun persaingan yang muncul bisa saja disebabkan oleh status kerja kontrak dan karyawan, dan ketidakcocokan antara karyawan tetap dan tenaga kerja kontrak. Adapun perselisihan yang muncul disebabkan oleh adanya ketidakseimbangan hubungan sosial dan tindakan dialami tenaga kerja

kontrak sehingga hal ini dapat menimbulkan masalah kerja. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti tentang Hubungan Sosial Tenaga Kerja Kontrak dan Karyawan Tetap PT.PLN (Persero) Sumbagsel Pembangkitan Sektor Keramasan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka permasalahan yang akan di angkatdi dalam penulisan ini adalah :

1. Bagaimana hubungan sosial dalam proses asosiatif yang terjadi pada tenaga kerja kontrak dan karyawan tetap di PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Keramasan?
2. Bagaimana hubungan sosial dalam proses disosiatif yang terjadi pada tenaga kerja kontrak dan karyawan tetap di PT. PLN (Persero) Pembangkitan Keramasan

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ihubungan sosial dalam bentuk interaksi sosial yang terjadi di lingkungan kerja dalam proses asosiatif pada tenaga kerja kontrak dan karyawan tetap di PT. PLN
2. Untuk mengetahui hubungan sosial dalam proses disosiatif yang terjadi pada tenaga kerja kontrak dan karyawan tetap di perusahaan tersebut.

1.4 . Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif atau tambahan informasi bagi masyarakat umum ataupun pihak-pihak terkait dengan hubungan sosial tenaga kerja dan karyawan tetap di PT. PLN. Selain itu diharapkan pula penelitian ini dapat dijadikan bahan perbandingan bagi pihak yang ingin melakukan penelitian sejenis ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi studi penelitian lebih lanjut mengenai motivasi para pekerja di perusahaan tersebut.
2. Hasil penelitian diharapkan bisa dijadikan sebagai pandangan untuk dapat melihat hubungan sosial tenaga kerja kontrak dan karyawan tetap di PT. PLN (Persero) Sumbagsel Sektor Pembangkitan Keramasan.

1.5. Tinjauan Pustaka

Masalah hubungan sosial merupakan suatu hal yang menarik untuk diteliti. Hubungan sosial didefinisikan sebagai hubungan yang dinamis yang menyangkut hubungan antar individu, antar kelompok, dan antar orang dengan kelompok. Ciri-ciri hubungan sosial adalah pelakunya lebih dari satu orang, ada tujuan-tujuan

tertentu, adanya komunikasi antar pelaku dengan memakai simbol-simbol dalam bentuk bahasa lisan dan dan isyarat, dan adanya dimensi waktu (masa lalu,sekarang, dan masa depan). Syarat-syarat terjadinya hubungan sosial yaitu adanya kontak sosial daan komunikasi.

Hasil penelitian oleh Zakiyyatul Fitriyah (2008) yang berjudul *Analisis Kompratif Motivasi Berprestasi KaryawanKontrak Dan Karyawan Tetap Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Pasuruan*. Hasil penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui perbedaan motivasi berprestasi karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PDAM kota Pasuruan. Cara analisis yang di gunakan adalah pertama-tama peneliti mengumpulkan data, memilih data yang sesuai dengan masalah penelitian lalu data tersebut dideskriptifkan dan kemudian diambil kesimpulan. Berdasarka hasil analisa diatas, diperoleh kesimpulan bahwa motivasi berprestasi karyawan kontrak lebih tinggi dari pada karyawan tetap yang disebabkan ketakutan akan pemutusan hubungan kerja dan keinginan menjadi karyawan tetap sedang karyawan tetap sebaliknya.

Penelitan yang dilakukan oleh Nur Ramadani 2011 yang berjudul "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang di PHK Dalam Masa Kontrak (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 271/G/2009/PHI. Sby)". Hubungan kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak, maka timbul hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja diatur dalam UU Ketenagakerjaan, merupakan bagian penting bagi suatu perusahaan yang menyangkut eksistensi

dalam dunia kerja yang meliputi fungsi pekerja dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan profesi yang dimiliki dan kewajiban pengusaha membayar upah sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Dalam perusahaan perlu memperhatikan fungsi para pihak maka hubungan yang tercipta antara pekerja dan pengusaha berjalan baik dengan tujuan meningkatkan kualitas perusahaan. Metode penelitian yang di ambil oleh penulis secara yuridis empiris, yaitu dilakukan untuk mendapatkan data yang akurat dan menemukan kebenaran serta fakta yang terjadi didalam kehidupan masyarakat. Metode pengumpulan data dengan cara studi kepustakaan, wawancara dan observasi. Bentuk perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja adalah kepastian hukum tentang adanya perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK dalam masa kontrak yang sedang berjalan. Pekerja yang mengalami PHK mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan. Upaya bagi pekerja yang mengalami perselisihan hak, kepentingan, PHK, Perselisihan antar serikat pekerja. Upaya dapat dilakukan secara perundingan bipartit, mediasi hubungan industrial, konsiliasi hubungan industrial, arbitrase hubungan industrial yang semuanya melalui pengadilan hubungan industrial berdasarkan UU PPHI No 2 Tahun 2004.

Adapun penelitian yang 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 adalah bentuk interaksi sosial pegawai negeri sipil dengan tenaga kerja honorar. Metode penelitian ini, Yanti menyebutkan bahwa terdapat tiga bentuk interaksi sosial yang berbentuk kerjasama. Kerjasama ini disesuaikan dengan kemampuan

pegawai dalam mengoperasikan computer dan mesin tik. Kerjasama yang terjalin antara PNS dengan tenaga kerja honorer didasarkan pada 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 tugas membantu dan meringankan pekerjaan PNS. Tidak jarang antara PNS dan tenaga honorer sering muncul konflik disebabkan oleh adanya ketidakseimbangan antara upah dan beban kerja yang dialami oleh tenaga kerja honorer sehingga hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam hati tenaga kerja honorer (Aresta, 2009:78).

Penelitian Skripsi lain yang dilakukan Oleh Frans Falen Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta 2011 skripsi yang Judul "*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)*". Dalam penelitian ini Rumusan Masalah adalah adakah pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors, Tbk Samarinda. Hipotesis yang diajukan ada pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors, Tbk Samarinda. Jenis penelitian deskriptif dengan kuesioner sebagai sumber data. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda berjumlah 71 karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan, menggunakan rumus Slovin dengan

teknik sampling yang digunakan Probability sampling yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang samabagi setiap populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dan metode yang digunakan adalah simple random sampling.

Alat analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berkaitan dengan hasil pengujian hipotesis, maka hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh dari motivasi kerja dan kemampuan kerja baik secara serempak maupun secara parsial. Pengaruh yang ditimbulkan dari hasil penelitian menunjukkan arah yang positif, yang berarti bahwa motivasi kerja yang lebih baik dan adanya kemampuan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu diharapkan pihak manajemen perusahaan agar mengkaji kembali upaya-upaya untuk meningkatkan faktor motivasi dan kemampuan kerja karyawan sehingga dicapai kinerja karyawan yang maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Sawitri Dian Kusuma Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman di Purwokerto (2012) yang berjudul *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Kesalahan Berat Pada Tingkat Mediasi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat pada tingkat mediasi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga telah mencapai kesepakatan bahwa pekerja di PHK karena melanggar Pasal 161 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tahapan penyelesaian perselisihan melalui mediasi sudah sesuai dengan ketentuan

dalam Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jadi penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat tidak diperlukan putusan pengadilan Negeri berkekuatan hukum tetap. Prinsip penyelesaian perselisihan melalui mediasi didasarkan pada musyawarah dan kesepakatan para pihak.

Menurut Olivia Lestari (2011) dalam skripsi yang berjudul *Etos Kerja Pegawai PT.PLN (Persero) Pada Unit Pelayanan Transmisi Palembang*. Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah Etos kerja karyawan PT.PLN. Penelitian ini lebih menekankan pada etos kerja pegawai sebagai bentuk kerjasama dan motivasi untuk menghasilkan etos kerja yang berkualitas dan semangat kerja karyawan PT.PLN. Metode yang digunakan yaitu kualitatif dan penelitian ini menyebutkan bahwa etos kerja yang baik sebagai pegawai dituntut untuk profesional dalam bekerja untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan dan dasar agama sebagai dasar pembentukan kualitas kerja yang terwujud sebagai sikap pegawai seperti kesabaran, kejujuran dalam melayani masyarakat, dan mitra kerja serta perusahaan (Lestari, 2011:13).

Penelitian lain juga dilakukan oleh Yanti Aresta (2009) yang berjudul *Bentuk Interaksi Sosial Pegawai Negeri Sipil Dengan Tenaga Honorer Di SETDA Kabupaten Lahat*. Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah bentuk interaksi sosial pegawai negeri sipil dengan tenaga kerja honorer. Metode penelitian ini, peneliti menyebutkan bahwa terdapat bentuk interaksi sosial yang berbentuk kerjasama. Kerjasama ini disesuaikan dengan kemampuan pegawai

dalam mengoperasikan komputer dan mesin tik. Kerjasama yang terjalin antara PNS dengan tenaga kerja honorer didasarkan pada 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 tugas membantu dan meringankan pekerjaan PNS. Tidak jarang antara PNS dan tenaga honorer sering muncul konflik disebabkan oleh adanya ketidakseimbangan antara upah dan beban kerja yang dialami oleh tenaga kerja honorer sehingga hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam hati tenaga kerja honorer (Astarie, 2010:16).

Dari ketujuh penelitian yang telah diuraikan merupakan penelitian-penelitian yang dapat dijadikan perbandingan dengan penelitian ini sekaligus sebagai bahan masukan dan pertimbangan nantinya. Penelitian diatas mengkaji etos kerja, motivasi kerja, dan pemutusan kerja sepihak. Sedangkan penelitian yang berjudul Hubungan Sosial Tenaga Kerja Kontrak dan Karyawan Tetap di PT.PLN Sumbagsel Sektor Pembangkitan Keramasan lebih menekankan pada hubungan sosial pada pegawai, khususnya kepada individunya seperti adanya perselisihan, konflik dan persaingan pada tenaga kerja kontrak dan karyawan tetap, dan menganalisis mengenai proses-proses sosial yang muncul di lingkungan perusahaan tersebut.

1.6 Kerangka Pemikiran

Manusia dituntut untuk melakukan hubungan sosial antar sesamanya dalam hidupnya disamping tuntutan untuk hidup berkelompok. Seorang individu ataupun secara berkelompok untuk berhubungan dengan individu yang lain harus melakukan kontak dan komunikasi sehingga terjadi interaksi sosial dan proses sosial. Menurut Gillin dan Gillin (Sockanto, 2006 : 55) bentuk proses sosial adalah suatu cara berhubungan yang dilihat apabila individu dan kelompok sosial saling bertemu dan menentukan sistem serta bentuk hubungan tersebut atau apa yang akan terjadi apabila ada perubahan yang menyebabkan goyahnya pola kehidupan yang telah ada. Interaksi sosial merupakan hubungan sosial yang dinamis yang menyangkut hubungan antara orang-perorangan, antara kelompok-kelompok manusia, maupun antara orang-perorangan dengan kelompok manusia. Interaksi sosial juga merupakan hubungan antara dua atau lebih individu, dimana kelakuan individu yang satu mempengaruhi, mengubah atau memperbaiki individu yang lain, atau sebaliknya.

Secara teoritis, ada dua syarat terjadinya interaksi sosial, yaitu: kontak sosial dan komunikasi. Pertama, Kontak sosial merupakan usaha pendekatan pertemuan fisik dan rohaniah. Kontak sosial dapat bersifat primer (*face to face*) dan dapat bersifat sekunder (seperti melalui media komunikasi, surat kabar, TV, radio dan lain sebagainya). Kontak sosial juga dapat bersifat positif dan negatif. Kontak sosial yang positif mengarah pada suatu kerjasama, sedangkan kontak sosial yang negatif mengarah pada pertentangan.

Komunikasi merupakan usaha penyampaian informasi kepada manusia lainnya. Tanpa komunikasi tidak mungkin terjadi proses interaksi sosial. Dalam komunikasi sering muncul berbagai macam perbedaan penafsiran terhadap makna suatu tingkah laku orang lain akibat perbedaan konteks sosialnya. Karakteristik komunikasi manusia tidak hanya menggunakan bentuk isyarat fisik, akan tetapi juga berkomunikasi menggunakan kata-kata yaitu simbol suara yang mengandung arti bersama dan bersifat standar (Syarbani dan Rusdianta, 2009 : 26).

Syarat utama interaksi sosial adalah individu yang berinteraksi. Menurut Kimbal Young dalam Soleman (1993:112), interaksi sosial dapat langsung antara:

1. Orang-perorangan dengan kelompok atau kelompok dengan orang-perorangan (*person to group or group to person interction*).

Dalam interaksi itu seorang individu berinteraksi sosial dengan kelompok. Contohnya, seorang ketua kelas yang sedang memberikan penjelasan didepan teman-temannya mengenai bimbingan tugas piket kelas.

2. Kelompok dengan Kelompok (*group to group interction*)

Dalam interaksi ini kepentingan individu-individu dalam kelompok merupakan satu kesatuan, dan berhubungan dengan kepentingan individu-individu dalam kelompok.

3. Orang-perorangan (*person to person*)

Dalam interaksi ini individu yang satu memberikan pengaruh, rangsangan, atau stimulus kepada individu lainnya. Sebaliknya, individu yang terkena pengaruh itu akan memberikan reaksi, tanggapan, atau respon. Wujud interaksinya dapat berupa kerlingan mata, jabatan tangan, saling menyapa terhadap temanya, saling berdiam diri atau orang yang bertingkah aneh mengundang perhatian orang banyak.

Interaksi dalam setiap lingkungan kehidupan sosial, dalam kenyataanya, diawali dengan prasangka antara seseorang atau kelompok terhadap seseorang

atau kelompok lainnya. Prasangka merupakan penilaian atau sikap seseorang atau kelompok terhadap seseorang atau kelompok lain, baik yang positif maupun negatif, yang dalam kenyataannya lebih berkembang sikap yang negatif. Prasangka negatif akan selalu muncul dalam interaksi antar individu maupun kelompok yang memiliki perbedaan latar belakang, sosial, ekonomi dan lain sebagainya.

Gillin dan Gillin (Soekanto, 2006:65) mengemukakan bahwa interaksi sosial antara manusia terjadi dalam konteks perang sosial. Ada dua jenis proses sosial, yakni:

1. Proses Asosiatif

- a. Kerja Sama (*Cooperation*)

Bentuk kerja sama berkembang apabila orang dapat digerakan untuk mencapai suatu tujuan bersama dan harus ada kesadaran bawa tujuan tersebut dikemudian hari mempunyai manfaat bagi semua orang.

Menurut Charles H. Coley pentingnya kerja sama sebagai berikut (Soekanto, 2006:66) :

“Kerja sama timbul apabila seseorang menyadari bahwa mereka mempunyai kepentingan yang sama dan pada saat bersamaan mempunyai cukup pengetahuan dan pengendalian terhadap diri sendiri untuk memenuhi kepentingan tersebut, kesadaran akan adanya kepentingan yang sama dan adanya organisasi merupakan fakta-fakta yang penting dalam kerja sama yang berguna”.

- b. Akomodasi (*Accommodation*)

Akomodasi yang menunjukan pada suatu keadaan, berarti adanya keseimbangan dalam interaksi antar individu ataupun antar kelompok manusia dalam kaitannya dengan norma dan nilai yang sosial yang berlaku dalam masyarakat. Menurut Gillin dan Gillin, akomodasi adalah suatu proses dalam

hubungan sosial yang sama artinya dengan pengertian adaptasi yang dipergunakan oleh para ahli biologi untuk menunjukkan suatu proses yang dimana makhluk hidup dapat menyesuaikan dirinya dengan alam sekitar.

Akomodasi yang muncul diantara tenaga kerja kontrak dan karyawan tetap yaitu dalam bentuk toleransi yang merupakan suatu bentuk akomodasi tanpa persetujuan yang formal bentuknya. Toleransi ini timbul secara tidak sadar dan tanpa direncanakan dimana hal ini disebabkan karena watak orang perorangan, untuk sedapat mungkin menghindarkan diri dari suatu perselisihan.

2. Proses Disosiatif

a. Persaingan (*Competition*)

Persaingan yang muncul antara tenaga kerja kontrak dan karyawan tetap di perusahaan ini yaitu persaingan Kontravensi (*Contravention*)Kontravensi merupakan suatu proses sosial yang berada antara persaingan dan pertentangan. Kontravensi terutama ditandai oleh gejala-gejala adanya ketidakpastian mengenai diri seseorang atau suatu rencana dan perasaan tidak suka yang disembunyikan, kebencian, atau keraguan terhadap kepribadian seseorang.

Kontravensi yang terjadi di antara tenaga kerja kontrak dan karyawan yaitu bersifat tertutup atau rahasia atau perang dingin (*cool war*) yang dimana bertujuan membuat seseorang merasa tidak tenang karena diliputi rasa curiga dan penuh rahasia. Didalam hal ini seseorang tidak diserang secara fisik akan tetapi secara psikologi atau perang urat sayaf karena adanya salah komunikasi atau salah paham yang terjadi terhadap para pekerja.

b. Pertentangan atau perselisihan (*Conflict*)

Proses sosial antar perorangan atau kelompok masyarakat tertentu, akibat adanya perbedaan paham dan kepentingan yang sangat mendasar, sehingga menimbulkan adanya semacam jurang pemisah yang mengganjal interaksi sosial diantara mereka yang bertikai tersebut.

Konflik yang cenderung timbul diantara para pekerja yaitu konflik antar pribadi yaitu pertentangan yang tidak dapat disaksikan bahwa dua orang yang sejak berkenalan sudah tidak menyukai. Apabila permulaan yang buruk tadi diperkembangkan, maka timbul rasa saling membenci di mana masing-masing pihak berusaha menjatuhkan lawan. Biasanya konflik ini berupa perkataan makian, dan ucapan penghinaan.

Hubungan sosial yang terjadi di lingkungan kerja pada tenaga kerja kontrak dan karyawan tetap di PT.PLN (Persero) Sumbagsel Sektor Pembangkitan Keramasan yaitu hubungan sosial yang terjalin dalam bentuk interaksi sosial tidak akan terjadi bila tidak adanya kontak sosial dan komunikasi yang terjalin dengan baik. Dimana interaksi sosial ini dalam artian sempit yaitu interaksi antara orang dengan orang lain akan tetapi dalam interaksi ini dalam situasi kerja didalam organisasi, tujuannya untuk mengiatkan seseorang bekerja dengan semangat, kerja sama yang produktif tetapi dengan hati puas dan senang.

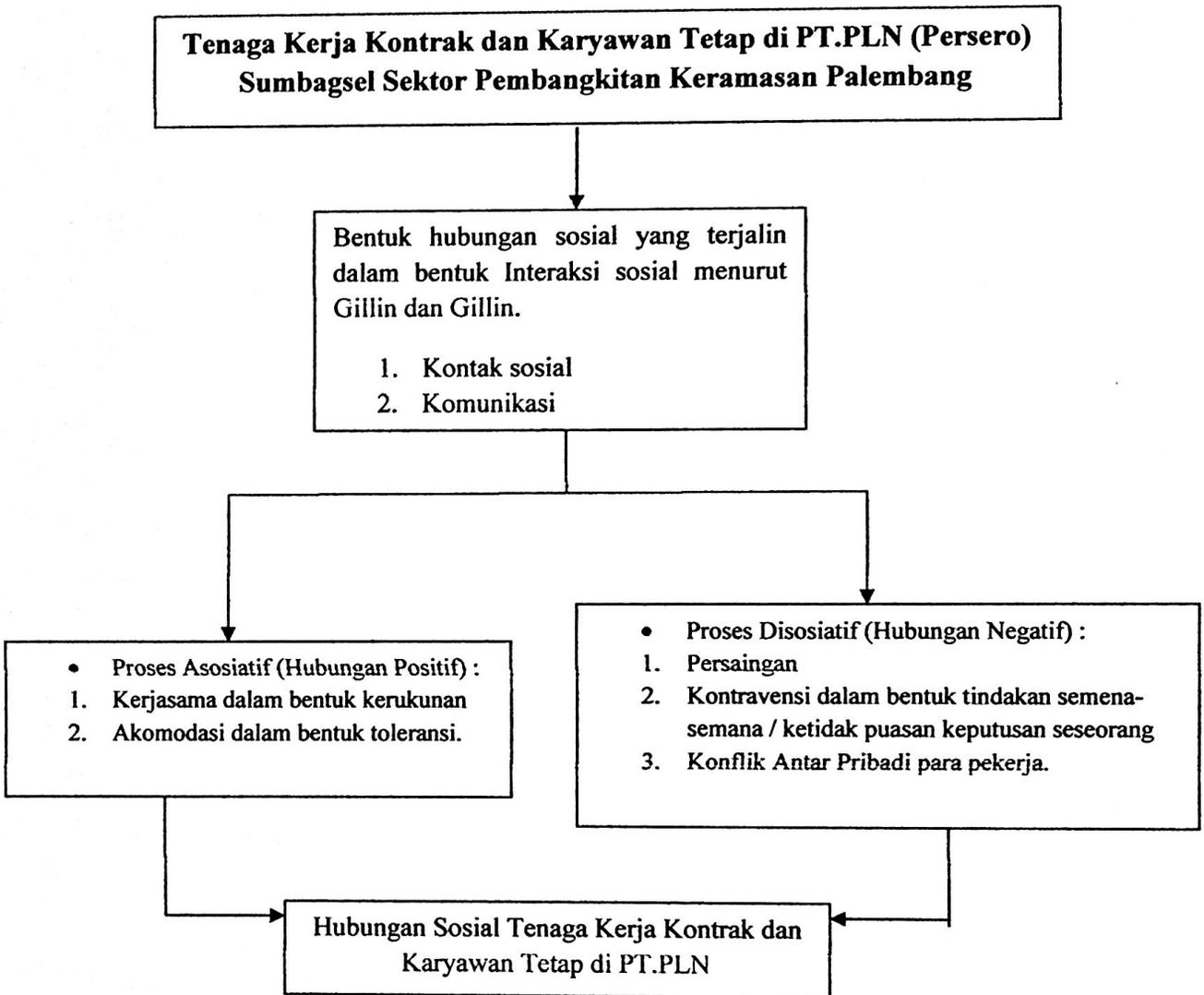
Ada dua proses sosial yang timbul karena interaksi sosial yaitu proses asosiatif dan disosiatif yang muncul diantara para pekerja, dalam proses asosiatif ada beberapa bentuk yaitu kerjasama yang bersifat gotong royong serta akomodasi

dalam bentuk toleransi yang muncul di antara interaksi antar tenaga kerja kontrak dan karyawan tetap yang dimana proses hubungan ini bersifat positif, sedangkan proses sosial yang kedua yaitu proses disosiatif merupakan hubungan yang bersifat negatif diantara para pekerja ini muncul bentuk persaingan, kontravensi dan konflik.

Dimana munculnya tindakan-tindakan ini memicu beberapa alasan dalam bentuk untuk mencapai suatu peranan dalam diri pekerja, dan adanya perang dingin antar pekerja merupakan bentuk dari kontravensi karena hal ini bertujuan untuk menjatuhkan lawan agar merasa tidak tenang saat bekerja dan diliputi rasa curiga yang muncul dan perasaan ini bersifat tertutup dan rahasia, sedangkan dalam bentuk konflik munculnya konflik antar pribadi dimana mereka menyadari adanya perbedaan-perbedaan yang tidak jarang disaksikan oleh dua orang yang dari pertemuan mereka tidak menyenangkan dan akan timbul perasaan saling membenci. Sehingga munculnya interaksi tenaga kerja kontrak dan karyawan tetap yang bersifat asosiatif dan disosiatif yang menghasilkan suatu proses hubungan yang terjadi antara tenaga kerja kontrak dan karyawan tetap.

BAGAN I

Kerangka Pemikiran



Sumber dari Soekanto 2006

1.7Sistematika Penulisan

Sistematika dari penulisan penelitian mengenai “Hubungan Sosial Tenaga Kerja Kontrak dan Karyawan Tetap di PT. PLN (Persero) Sumbagsel Sektor Pembangkitan Keramasan” ini adalah sebagai berikut:

- BAB I** Berisi Pendahuluan yang mengulas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat, tinjauan pustaka, kerangka pemikiran, jadwal penelitian dan sistematika penulisan.
- BAB II** Mencakup Metode Penelitian yang terdiri dari desain penelitian, batasan konsep, unit analisis, penentuan informan, sumber dan jenis data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.
- BAB III** Tentang Deskripsi Wilayah Penelitian
- BAB IV** Tentang Pembahasan dan Analisis Data yang menjelaskan tentang temuan-temuan di lapangan serta analisis sosiologis terhadap permasalahan penelitian yang mencakup Hubungan Sosial Tenaga Kerja Kontrak dan Karyawan Tetap di PT. PLN (Persero) Sumbagsel Sektor Pembangkitan Keramasan
- BAB V** Merupakan Penutup yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Beilharz, Peter. 2003. *Teor-Teori Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bungin, B. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Johnson, Doyle Paul. 1986. *Teori Sosiologi Klasik dan Modern*. Terjemahan oleh Robert MZ lawang. Jakarta: PT. Gramedia.
- Kartono, Kartini. 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Pemimpin yang Abnormal itu*. Jakarta: PT. Raja Grafindo. Persada.
- Maimun. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*. Jakarta: PT. Kresna Prima Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Moleong, Lexy. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nazsir, Nasrullah. 2008. *Teori-Teori Sosiologi*. Jakarta: Widja Padjadjaran.
- Ritzer, George. 2007. *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, Bennet. 1995. *Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Pustaka Binaman.
- Sinamo, Insen H. 2005. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institusi Darma Mahardika.

- Soekanto, Soerjono. 2006. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Syarbaini, Syahril dan Rusdianta. 2009. *Dasar – Dasar Sosiologi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sumber Penelitian Lain:

- Aresta, Yanti. 2009. *Bentuk Interaksi Sosial Pegawai Negeri Sipil Dengan Tenaga Honorer Di SETDA Kabupaten Lahat*. Skripsi: Inderalaya: FISIP Universitas Sriwijaya Palembang.
- Astarie, Winda. 2010. *Pola Hubungan Kerja Antar Tenaga Sukarela dan Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir*. Skripsi: Inderalaya: FISIP Universitas Sriwijaya Palembang.
- Falen, Frans. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)*. Yogyakarta: Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”.
- Fitriyah, Zakiyyatul. 2008. *Analisis Kompratif Motivasi Berprestasi Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Pasuruan*. Skripsi. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri.
- Kusuma, Sawitri Dian. 2012. *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Kesalahan Berat Pada Tingkat Mediasi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga*. Skripsi. Puwokerto: Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman.
- Lestari, Olivia. 2011. *Etos Kerja Pegawai PT.PLN (Persero) Pada Unit Pelayanan Transmisi Palembang*. Skripsi. Inderalaya: FISIP Universitas Sriwijaya Palembang.
- Ramadani, Nur. 2011. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang di PHK Dalam Masa Kontrak (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 271/G/2009/PHI.Sby)*. Surabaya: yayasan kesejahteraan pendidikan dan perumahan universitas pembangunan Nasional “VETERAN” jawa timur.

Saputra, Arief Haryas. 2008. *Hubungan antara Konflik Interpersonal dengan Stress Kerja pada Perawat Paviliun Ambun Pagi RS. Dr. M. Djamil Padang*. Skripsi tidak diterbitkan. Padang : Fakultas Psikologi Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang.

Sumber Elektronik :

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/05/interaksi-sosial-definisi-bentuk-ciri.html>
diakses pada tanggal 30 September 2013, Pukul 15:24 Wib.

<http://Ronawajah.wordpress.com/2012/06/19/hubungan-sosial-dalam-perusahaan-2/>
diakses pada tanggal 12 September 2013, Pukul 21:35 Wib.

<http://www.slideshare.net/derajatrizky/sikap-positif-dan-etika-dalam-bekerja>
diakses pada tanggal 30 September 2013, Pukul 15:34 Wib.

<http://www.muhammadnoer.com/2009/03/kecerdasan-emosional-sukses-pekerjaan/>
diakses pada tanggal 01 Oktober 2013, Pukul 23.46 Wib.

<http://satriabertopipurun.blogspot.com/2012/08/blog-post.html> diakses pada tanggal 01 Oktober 2013, Pukul 23.51 Wib.

<http://arozieleroy.wordpress.com/2010/07/13/budaya-kerja/> diakses pada tanggal 21 Desember 2013, Pukul 01.10 Wib.

http://www.upi-yptk.ac.id/ejournal/File_Jurnal/jurnal/echa/pdf.pdf diakses pada tanggal 01 desember 2013 Pukul 21.45 Wib.