

KONFLIK DALAM MASYARAKAT INDUSTRI

(Studi Kasus: Konflik Korporasi Dengan Masyarakat Lokal di Kelurahan Papanggo,
Kecamatan Tanjung Priok, Jakarta Utara)



Ian Dwi Permana Putra

4825116821

**Skripsi Ini Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Dalam Mendapatkan Gelar
Sarjana Sosial (S.sos)**

PROGRAM STUDI SOSIOLOGI

(KONSENTRASI SOSIOLOGI PEMBANGUNAN)

JURUSAN SOSIOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2015

ABSTRAK

Ian Dwi Permana Putra. Konflik Dalam Masyarakat Industri (Studi Kasus: Konflik Korporasi Dengan Masyarakat di Kelurahan, Papanggo, Kecamatan, Tanjung Priok, Jakarta Utara). Skripsi. Jakarta: Program Studi Sosiologi, Konsentrasi Sosiologi Pembangunan, Jurusan Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Jakarta, 2015.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan proses terjadinya konflik antara perusahaan X dengan warga lokal di daerah Papanggo. Perusahaan X merupakan salah satu perusahaan produsen otomotif terbesar yang ada di Indonesia. Pada tahun 2009 perusahaan X mengalami permasalahan dengan warga lokal yang ada di daerah Papanggo. Relasi antara perusahaan X dengan warga lokalnya di daerah Papanggo mengalami konflik dan ketegangan yang diakibatkan oleh beberapa permasalahan yang berkembang di kalangan warga. Isu mengenai minimnya rekrutmen tenaga kerja terhadap sumber daya manusia (SDM) yang berasal dari warga lokal disebut-sebut sebagai isu pokok yang mengakibatkan terjadinya ketegangan antara perusahaan X dengan warga lokal sekitarnya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan melakukan wawancara mendalam terhadap beberapa informan terkait yang berjumlah lima orang yang terdiri dari (Staff CSR Anggota Perusahaan X, Staff HRD Anggota Perusahaan X, Kepala Bidang General Affair Anggota Perusahaan X, Ketua Lembaga Musyawarah Papanggo, serta masyarakat Papanggo setempat). Penelitian ini menggunakan konsep sentral sosiologi dari pemikirannya Ralf Gustav Dahrendorf mengenai konflik masyarakat industri yang digunakan sebagai pijakan dalam menganalisis hasil penelitian lapangan. Adapun konsep pendukung lainnya seperti konsep tanggung jawab sosial perusahaan dan konsep penyelesaian konflik secara umum melalui pendekatan arbitrase, negosiasi, dan mediasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan dengan kepemilikan sarana produksi mereka, mereka lebih memiliki wewenang untuk melakukan kontrol terhadap kepemilikan sarana produksi perusahaan. Pihak perusahaan lebih memiliki otoritas untuk mengatur dan mengeluarkan kebijakan alat-alat operasional produksi perusahaan. Namun di sisi lain, dominasi perusahaan dalam melakukan kontrol terhadap sarana produksi yang mereka miliki tersebut mengakibatkan dampak kerugian pada masyarakat. Hal ini bisa terlihat pada tiga kebijakan perusahaan seperti penggunaan alat pompa banjir yang mengakibatkan pembuangan air banjir ke pemukiman warga, penggunaan alat limbah yang belum efektif serta minimnya rekrutmen tenaga kerja yang ada pada warga lokal menjadi penyebab kemarahan warga. Warga yang terkena dampak kerugian tersebut mengorganisasikan pergerakan protes sebagai kelompok kepentingan dalam bentuk demonstrasi. Implikasi dari pergerakan protes yang dilakukan warga lokal membuat pihak perusahaan memutuskan untuk melakukan sebuah mekanisme pertemuan untuk menyelesaikan konflik yang terjadi.

Kata Kunci: Konflik, Masyarakat Industri dan Dominasi

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab/ Dekan Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Negeri Jakarta

Dr. Muhammad Zid, M.Si
NIP. 19630412 199403 1 002

No	Nama	TTD	Tanggal
1	<u>Dr. Eman Surachman, MM</u> NIP. 19521204 197404 1 001 Ketua Sidang
2	<u>Abdul Rahman Hamid, SH., MH</u> NIP. 19740504 200501 1 002 Sekretaris Sidang
3	<u>Dr. Robertus Robet, MA</u> NIP. 19710516 200604 1 001 Penguji Ahli
4	<u>Abdi Rahmat, M.Si</u> NIP. 19730218 200604 1 001 Dosen Pembimbing I
5	<u>Yuanita Aprilandini, M.Si</u> NIP. 19800417 201012 2 001 Dosen Pembimbing II

Tanggal lulus: 4 November 2015

MOTTO

“Berprasangkalah yang baik, maka alam semesta akan merespon isi kepalamu dengan kebaikan”

Nazril Irham

PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan untuk kedua orang tua, Ayah dan Ibu yang selalu berdoa dan memotivasiku. Tak lupa kepada Kakakku tersayang, serta Keluarga Besar Walimin dan Endo yang tak henti-hentinya memberikan doa di setiap langkah ku dalam menyusun tugas akhir ini

Ian Dwi Permana Putra

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Konflik Dalam Masyarakat Industri (Studi Kasus: Konflik Korporasi Dengan Masyarakat di Kelurahan Papanggo, Kecamatan Tanjung Priok, Jakarta Utara)”.

Penelitian ini ditulis dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Sosial di Universitas Negeri Jakarta. Penelitian ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya karena bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan, baik materi maupun nonmateri. Ucapan terima kasih tersebut penulis persembahkan kepada:

1. Keluarga penulis yang tercinta. Ayahanda Rojali dan Ibunda Wiwik Margiati yang telah mendukung, mendoakan, serta menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Kemudian, untuk Kakakku tersayang, Irvan Anugrah Pratama dan Gati Anggraeni atas semangat dan motivasi yang diberikan kepada penulis.
2. Dr. Muhammad Zid, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Jakarta.
3. Dr. Robertus Robet, M.A. selaku Ketua Jurusan Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Jakarta.
4. Abdi Rahmat, M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial serta sebagai Dosen Pembimbing I atas kesabaran, ketelitian, kedisiplinan, serta waktunya untuk mengkoreksi, memberikan arahan dan membimbing penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Yuanita Aprilandini, M.Si selaku Dosen Pembimbing II atas waktunya, kesabaran, ketelitian, kedisiplinan untuk mengkoreksi, memberikan arahan dan membimbing penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Dian Rinanta Sari. S.sos selaku Pembimbing Akademik penulis yang telah banyak membantu penulis selama di dunia akademik.
7. Seluruh dosen Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Jakarta, yang telah berbagi ilmu pengetahuan baik dalam tataran teoritis maupun praktis, yang sangat berguna bagi kehidupan penulis.
8. Keluarga Besar Walimin dan Endo atas segala doa, semangat dan motivasi yang diberikan kepada penulis.
9. Bapak Iwan Darmawan selaku pihak dari Lembaga Musyawarah Papanggo yang telah membantu dan meluangkan waktunya untuk penulis.
10. Pihak Kelurahan Papanggo, khususnya Ibu Siti, yang telah memberikan izin bagi penulis untuk mengambil data penelitian.
11. Ibu Sri selaku warga di daerah Papanggo dan seluruh informan dalam penelitian ini yang telah memberikan banyak informasi dalam penelitian ini serta dapat meluangkan waktunya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.

12. Della Wanda Putri atas waktu, bantuan, semangat dan motivasi bagi penulis untuk tetap berjuang menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada teman-teman seperjuangan Sosiologi Pembangunan Non Reguler 2011, terima kasih atas motivasi, doa dan waktu luangnya untuk sama-sama berjuang dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Terima kasih.
14. Serta seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada para pembaca, dan berkontribusi bagi dunia akademis.

Bekasi, 16 November 2015

Ian Dwi Permana P

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
MOTTO	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR BAGAN	xi
LAMPIRAN	xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	10
1.5. Tinjauan Sejenis	12
1.6. Kerangka Konseptual	24
1.6.1. Teori Konflik dalam Masyarakat Industri (Ralf Gustav Dahrendorf)	22
1.6.2. Konsep Tanggung Jawab Sosial Perusahaan	37
1.6.3. Pendekatan Penyelesaian Konflik	39
1.7. Metodologi Penelitian	45
1.7.1. Rancangan Penelitian Kualitatif	46
1.7.2. Lokasi dan Waktu Pengumpulan Data	47
1.7.3. Proses Pengumpulan dan Analisis Data	48
1.7.4. Strategi Triangulasi Data	48
1.8. Sistematika Penulisan	49

BAB II KONTEKS SOSIAL EKONOMI LINGKUNGAN KONFLIK INDUSTRIAL

2.1. Pengantar	51
2.2. Gambaran Umum Wilayah Papanggo, Jakarta Utara	52
2.2.1. Kondisi Demografis	52
2.2.2. Struktur Sosial Ekonomi Masyarakat Kelurahan Papanggo	56
2.2.3. Masyarakat menurut Tingkat Pendidikan Akhir	60
2.2.4. Dinamika Warga Pendetang di Papanggo	61

2.3. Profil Perusahaan X	64
2.3.1. Sejarah Perusahaan X	66
2.3.2. Visi dan Misi Perusahaan X	68
2.3.3. Struktur Organisasi Perusahaan X	69
2.3.4. Tugas dan Fungsi Organisasi Perusahaan X	71
2.3.5. Bentuk Relasi Perusahaan terhadap Masyarakat	74
2.4. Profil Aktor dan Organisasi Lokal	78
2.4.1. Profil Organisasi Lokal: Lembaga Musyawarah Papanggo	78
2.4.2. Profil <i>Corporate Social Responsibility</i> Perusahaan X	81
2.5. Ringkasan	82

BAB III RELASI PERUSAHAAN TERHADAP MASYARAKAT LOKAL

3.1. Pengantar	85
3.2. Etika Keuntungan Perusahaan dan Kepercayaan Masyarakat sebagai Cerminan Benturan Kepentingan	86
3.3. Aktor-aktor Konflik dalam Masyarakat	97
3.4. Ketegangan dan Kemarahan Warga terhadap Perusahaan	106
3.4.1. Sikap Antipati Warga kepada Pihak Perusahaan	110
3.4.2. Gerakan Protes Warga yang Terorganisir	113
3.4.3. Bentuk Protes Warga kepada Pihak Perusahaan	119
3.5. Relasi Penyelesaian Konflik Masyarakat Industri: Upaya Perusahaan dalam Meredam Protes Warga	124
3.5.1. Mekanisme Pertemuan sebagai Bentuk Demokrasi Industri	127
3.5.2. Pembentukan Tim Kecil sebagai Wadah Aspirasi Warga	129
3.6. Ringkasan	131

BAB IV RELASI DOMINATIF PIHAK PERUSAHAAN TERHADAP WARGA

4.1. Pengantar	133
4.2. Wewenang dan Kekuasaan Perusahaan Dalam Mendominasi Masyarakat Lokal	134
4.2.1. Proses Penayadaran Ketertindasan Warga Lokal sebagai Perubahan Kepentingan <i>Latent</i> Menjadi Kepentingan <i>Manifest</i>	144
4.2.2. Gerakan Protes Warga Lokal sebagai Bentuk Protes Kelompok Kepentingan.....	151
4.2.3. Pertentangan Antara Perusahaan dan Warga Lokal sebagai Faktor yang Dapat Mempengaruhi Perubahan Sosial	155
4.3. Mekanisme Penyelesaian Konflik Masyarakat Industri.....	161
4.3.1. Pengendalian Konflik Masyarakat Industri Melalui Bentuk Mediasi	162
4.3.2. Manajemen Konflik secara Kolaborasi: Pembentukan Relasi Kerjasama Antara Pihak Perusahaan dan Warga	

Lokal	164
4.4. Ringkasan	166
 BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	167
5.2. Saran	170
Daftar Pustaka	172
Lampiran	175

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Damatkan 2013 – 2014	3
Tabel 1.2.	Tabel Persamaan dan Perbedaan Tinjauan Sejenis dengan Penelitian	19
Tabel 2.1.	Luas Wilayah Kelurahan Papanggo Menurut Peruntukan Tanah	54
Tabel 2.2.	Jumlah Kepala Keluarga di Wilayah Papanggo	55
Tabel 2.3.	Rekapitulasi Jumlah Penduduk menurut Pencaharian	57
Tabel 2.4.	Tingkat Pendidikan Akhir Masyarakat Papanggo	60
Tabel 2.5	Rekapitulasi Jumlah Penduduk Pendetang Papanggo	63
Tabel 4.1	Kecenderungan Tingkat Dinamika Konflik Korporasi-Stakeholder	142

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Suasana Keramaian pada Pagi Hari di Wilayah Papanggo ..	58
Gambar 3.1. Alat Pompa Air Perusahaan X	89
Gambar 3.2. Aliran Air Pemukiman Warga Tercemar	95

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1. Struktur Kepengurusan Lembaga Musyawarah Papanggo	80
Bagan 3.1. Skema Tiga Kebijakan Perusahaan Merugikan Warga Lokal .	97
Bagan 3.2. Skema Proses Pergerakan Protes Warga Kepada Perusahaan .	109
Bagan 3.3. Skema Proses Penyelesaian Konlik.....	125
Bagan 4.1. Skema Perusahaan sebagai Kelompok Superordinasi.....	141
Bagan 4.2. Skema Proses Transformasi Kepentingan Tersembunyi Warga Lokal Menjadi Kepentingan Nyata	150
Bagan 4.3. Model Pembentukan Kelompok Semu Menjadi Kelompok Kepentingan	155
Bagan 4.4. Pertentangan dan Perubahan Sosial.....	159
Bagan 5.1. Skema Terbentuknya Pergerakan Terorganisir Warga Lokal ..	161
Bagan 5.2. Skema Hasil Resolusi Konflik Antara Perusahaan dengan Warga	162

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Profesi atau pekerjaan bagi seluruh masyarakat Indonesia merupakan faktor penting untuk dapat mewujudkan kehidupan yang layak dan sejahtera. Melalui pekerjaan yang dimilikinya setiap individu bisa mendapatkan penghasilan untuk menopang keberlangsungan hidup mereka. Pekerjaan adalah salah satu kebutuhan dasar yang harus mampu terpenuhi oleh tiap-tiap individu, di samping tiga kebutuhan dasar penting lainnya, seperti pendidikan, kesehatan dan jaminan sosial. Melalui pekerjaan jugalah seseorang dapat berupaya untuk melakukan gerak sosial vertikal. Gerak sosial vertikal diartikan sebagai upaya di mana seseorang dapat meningkatkan taraf hidup dan merubah posisinya pada stratifikasi sosial yang ada di masyarakat.¹ Maka mendapatkan pekerjaan merupakan hal yang menjadi tujuan oleh kebanyakan individu pada umumnya.

Mayoritas masyarakat menginginkan pekerjaan yang layak dan berpenghasilan cukup untuk dapat menciptakan kesejahteraan sosial. Kesejahteraan sosial sendiri dapat dimaknai dengan terpenuhinya kebutuhan seseorang, kelompok, atau masyarakat dalam hal material, spritual maupun sosial. Hal ini seperti juga yang tertuang dalam Undang-Undang tentang Kesejahteraan Sosial. Dalam pasal 1 ayat 1 disebutkan bahwa, “kesejahteraan sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan

¹ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010) hlm 222

material, spritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri.² Oleh sebab itu, masyarakat berupaya untuk melatih diri agar dapat memiliki kompetensi dalam dunia kerja. Hal ini jugalah yang kemudian menyebabkan tingkat urbanisasi masyarakat dari desa ke kota tinggi karena masyarakat bersaing untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih layak di kota.

Selepas dari itu, di Indonesia sendiri masalah mengenai masih banyaknya masyarakat yang kalah dari sengitnya persaingan mencari pekerjaan masih terhitung dengan jumlah angka yang luar biasa besar. Permasalahan pengangguran seolah-olah masih menjadi permasalahan utama yang dihadapi oleh bangsa Indonesia. Menurut Effendi Noer Tadjudin, sebagaimana dikutip di dalam bukunya yang berjudul *Urbanisasi, Pengangguran dan Sektor Informal Kota* menjelaskan, bahwa pengangguran yang tinggi terutama dialami kaum muda yang baru menyelesaikan pendidikan lanjutan, yang kebanyakan berasal dari masyarakat kota kelas menengah. Aspirasi akan pekerjaan di sektor modern dianggap sebagai sebab utama pengangguran yang dialami kelompok ini dan berhubungan dengan lambatnya penambahan lapangan pekerjaan baru yang dapat memenuhi harapan mereka.³

Badan Pusat Statistika sendiri pun mencatat kurang lebih ada 7.147.069 penduduk Indonesia yang sampai saat ini belum bisa mendapatkan pekerjaan. Bahkan penduduk yang sudah menamatkan perguruan tinggi pun masih tercatat banyak yang belum bisa mendapatkan pekerjaan, ironis memang. Untuk lebih jelasnya berikut data

² Edi Suharto, *Pekerjaan Sosial dan Kesejahteraan Sosial: Sebuah Pengantar*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009) hlm 71

³ Chris Manning, Effendi Noer Tadjudin, *Urbanisasi, Pengangguran, dan Sektor Informal Kota*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 1996) hlm 6

penduduk serta keterangan pendidikan terakhir di Indonesia yang hingga saat ini belum bisa mendapatkan pekerjaan yang data ini diperoleh dari Badan Pusat Statistika⁴.

Tabel 1.1.
Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi
yang Ditamatkan 2013 – 2014

No.	Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	2013		2014
		Februari	Agustus	Februari
1	Tidak/Belum Pernah Sekolah	113 389	81 432	134 040
2	Belum/Tidak Tamat SD	523 936	489 152	610 574
3	SD	1 416 155	1 347 555	1 374 822
4	SLTP	1 811 920	1 689 643	1 693 203
5	SLTA Umum	1 859 727	1 925 660	1 893 509
6	SLTA Kejuruan	857 585	1 258 201	847 365
7	Diploma I,II,III/Akademi	195 427	185 103	195 258
8	Universitas	421 073	434 185	398 298
Total		7 199 212	7 410 931	7 147 069

Sumber: http://www.bps.go.id/tab_sub/view.php?kat=1&tabel

Berdasarkan pada data tabel BPS di atas terlihat bahwa angka pengangguran tertinggi yang tercatat hingga sampai pada bulan Februari 2014 terjadi pada penduduk Indonesia yang berpendidikan terakhir hingga tingkat SLTA umum dengan angka mencapai 1.893.509 jiwa. Sedangkan, angka pengangguran terkecil justru terjadi pada penduduk yang belum menamati pendidikan formal dengan jumlah angka hanya mencapai 134.040 jiwa. Hal ini mungkin terjadi dikarenakan penduduk yang belum menamati tingkat pendidikan formal telah lebih dahulu membuka kegiatan wirausaha sendiri atau memilih bekerja sebagai pekerja di bidang wirausahawan.

Kehadiran perusahaan-perusahaan ternama di Ibukota Jakarta misalnya seperti banyak berdirinya instansi-instansi pemerintahan, perusahaan badan usaha milik

⁴ BPS.go.id

negara (BUMN) dan perusahaan swasta lainnya menjadi daya tarik tersendiri bagi masyarakat untuk bisa dapat bekerja di dalam instansi tersebut. Selain itu, kehadiran banyak perusahaan tersebut juga menjadi peluang positif bagi masyarakat mengenai ketersediaannya lapangan kerja bagi masyarakat. Setiap masyarakat berupaya untuk memiliki kompetensi serta kemampuan lain yang mereka ingin tunjukkan sebagai bentuk dari cerminan tenaga kerja yang siap untuk bekerja di berbagai instansi-instansi ternama. Namun di satu sisi, kehadiran banyak perusahaan-perusahaan tersebut juga pasti wajib mempertimbangkan aspek lingkungan sekitar serta keharmonisan hubungan dengan masyarakat sekitar perusahaan.

Perusahaan diwajibkan agar mampu menciptakan hubungan yang harmonis juga dengan masyarakat yang bermukim di lingkungan perusahaan, sehingga konflik industri antara masyarakat dengan perusahaan dapat diminimalisir. Karena sejatinya, industri dan masyarakat keduanya saling mempengaruhi satu sama lain.⁵ Industri dapat mempengaruhi masyarakat dalam hal mengenai pertumbuhan atau pergerakan ekonomi akibat keberadaan perusahaan di suatu wilayah bagi masyarakat. Selain itu, mobilitas penduduk semakin tinggi yang akhirnya menimbulkan keruwetan lalu lintas dan tata kota, biaya hidup meningkat, dan pengaruh besar terhadap tenaga kerja. Sebaliknya, masyarakat juga dapat mempengaruhi industri dalam hal norma-norma dan nilai yang berlaku dalam masyarakat dapat mempengaruhi struktur dan tingkah laku industri. Sehingga, perusahaan harus menyesuaikan kebijaksanaannya dengan realita sosial dan kultural dalam masyarakat untuk melindungi perusahaan.

⁵ S.R. Parker, R.K. Brown, J. Child, M.A. Smith, *Sosiologi Industri*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1990) hlm 94

Pentingnya menjalin hubungan harmonis dengan masyarakat sekitar juga tercermin pada undang-undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas harus dimaknai sebagai suatu kebutuhan korporat untuk menerapkan program CSR yang berbentuk pengembangan masyarakat atau *community development*. Bambang Rudito dan Meila Famiola, sebagaimana dikutip di dalam bukunya mengenai *Corporate Social Responsibility* memberikan contoh dalam mengembangkan masyarakat mengenai sisi sumber daya manusia bisa dengan cara menerapkan aspek pengembangan komunitas secara berkelanjutan. Karena mau tidak mau korporat akan beradaptasi dengan lingkungan sosial sekitarnya dan sekaligus untuk mendapatkan kepercayaan (*trust*) dari masyarakat. Hal ini harus dilakukan agar mampu meminimalisir masalah lingkungan dan konflik sosial yang disebabkan oleh berdirinya aktivitas bisnis di suatu daerah⁶.

Namun, berbeda dengan masalah sosial mengenai ketenagakerjaan di daerah Tanjung Priok, Jakarta Utara, lebih tepatnya masyarakat di Kelurahan Papanggo, Jakarta Utara. Pada tahun 2009 perusahaan X mengalami benturan dan gap dengan masyarakat lokalnya di daerah Papanggo. Perusahaan X ini sendiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan otomotif terbesar di Indonesia. Perusahaan X merupakan induk perusahaan yang bertindak sebagai agen pemegang merk mobil ternama sekaligus juga bergerak dalam bidang produksi yang meliputi manufaktur kendaraan bermotor,

⁶ Bambang Rudito dan Meila Famiola, *Corporate Social Responsibility (CSR)*, (Bandung: Rekayasa Sainas, 2013) hlm 16

komponen mesin otomotif seperti proses produksi kerangka mesin mobil dan alat-alat berat lainnya di bidang kendaraan.

Permasalahan mengenai keluhan akan sulitnya akses kesempatan kerja bagi masyarakat lokal muncul dan terdengar di kalangan masyarakat. Masyarakat sekitar perusahaan memiliki persepsi bahwa tenaga kerja yang ada di masyarakat sekitar setiap mengikuti tes ketenagakerjaan di perusahaan X mereka, yaitu masyarakat Kelurahan Papanggo cenderung sulit di perusahaan X. Faktanya kesempatan kerja yang ada justru cenderung diskriminatif. Mayoritas tenaga kerja yang diterima adalah penduduk pendatang yang berasal dari adat jawa. Menurut warga lokal, ketika mereka mengikuti tes ketenagakerjaan dengan menggunakan kartu tanda pengenal (KTP) yang berasal dari daerah sekitar perusahaan, warga merasakan sulit untuk ditindaklanjuti. Namun, ketika warga pendatang mengikuti tes ketenagakerjaan, realitanya cenderung mudah mendapatkan akses ketenagakerjaan.

Namun, bagi pihak perusahaan hal itu dibantah. Mereka beranggapan bahwa hal itu tidak benar adanya. Pihak perusahaan memiliki persepsi bahwa sebenarnya mereka telah memberikan info lowongan pekerjaan kepada warga lokal ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja. Mekanisme penyebaran info lowongan kepada warga lokal dilakukan dengan cara melalui perangkat daerah kelurahan hingga sampai pada ketua rukun tetangga setempat dan ketua rukun tetangga setempat menyampaikannya kepada warga mereka masing-masing. Bagi pihak perusahaan mereka telah mencoba memberikan pengumuman kepada warga lokal melalui mekanisme tersebut.

Secara tidak langsung menurut pihak perusahaan mereka sudah berupaya untuk mau merangkul masyarakat lokal yang berpotensi untuk dapat bekerja di perusahaan. Pihak perusahaan menekankan apabila warga lokal belum mendapatkan akses pekerjaan di perusahaan, karena pihak perusahaan memang melakukan seleksi ketenagakerjaan yang sangat selektif. Bagi mereka karena membangun perusahaan tidak mudah, bagaimana perusahaan bisa berjalan langgeng dan tetap bisa berjalan baik apabila tenaga kerja di dalamnya nanti tidak memiliki komitmen dan kompeten di dalamnya. Atas dasar itu pihak perusahaan melakukan seleksi secara selektif bagi tenaga kerja baru, yang kemudian dinilai oleh masyarakat lokal sebagai hal yang memberatkan bagi mereka karena sulitnya akses tenaga kerja.

Hal ini kemudian menimbulkan kondisi kecemburuan sosial dari masyarakat sekitar perusahaan mengenai kesempatan kerja yang cenderung bersifat diskriminatif. Kecemburuan sosial sendiri dapat dimaknai sebagai suatu kondisi di mana munculnya kelas-kelas sosial karena adanya perbedaan-perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat seperti dari segi hukum, ideologi, politik, ekonomi, sosial dan lain sebagainya yang dapat memecah persatuan dan kesatuan masyarakat.⁷ Padahal apabila kita mau sama-sama merujuk pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di sana disebutkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin kesamaan kesempatan serta pelakuan tanpa

⁷ Robby Chandra, *Konflik dalam Hidup Sehari-hari*, (Yogyakarta: Kanisius, 1992) hlm 18

diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.⁸

Persepsi masyarakat tersebut kemudian menimbulkan konflik yang awalnya dilakukan dengan sindiran-sindiran halus masyarakat kepada pihak perusahaan hingga akhirnya muncul sikap antipati dan protes dari masyarakat kepada pihak perusahaan. Maka masalah ini dengan kata lain menutup peluang bagi masyarakat di Papanggo untuk mendapatkan pekerjaan yang layak bagi mereka. Masyarakat melakukan protes dan menuntut perusahaan mengenai permasalahan dalam hal persamaan hak kesempatan kerja bagi masyarakat sekitar. Masalah ini sudah berkembang pada beberapa tahun yang lalu, tepatnya pada tahun 2009. Keluhan masyarakat sekitar terhadap sulitnya akses untuk bekerja di perusahaan X ini menjadi masalah sosial yang patut untuk dapat bisa dikaji dengan nalar disiplin ilmu sosiologi.

1.2.Rumusan Masalah

Ketegangan dan konflik antara masyarakat dan perusahaan yang diakibatkan karena sulitnya akses kesempatan kerja bagi masyarakat sekitar perusahaan ini dilatarbelakangi oleh banyak faktor pemicu konflik. Pertama, munculnya kecemburuan sosial yang dinilai oleh masyarakat sebagai suatu bentuk diskriminasi terhadap masyarakat lokal. Faktanya mayoritas pekerja yang lebih mudah atau bisa mengakses tenaga kerja di perusahaan X ini mayoritas berasal dari adat Jawa. Sehingga masyarakat lokal merasa diabaikan atau dipinggirkan oleh pihak perusahaan dalam hal rekrutmen tenaga kerja, seolah-olah mereka tidak dilibatkan ketika

⁸ F.X Djumialdji, *Himpunan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan Jaminan Sosial*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 1993) hlm 125

perusahaan mengambil sebuah kebijakan. Kedua, faktor lain seperti kerugian terhadap lingkungan warga lokal. Masalah yang ditimbulkan akibat limbah keberlangsungan aktivitas produksi anggota perusahaan cukup merugikan keadaan kondisi lingkungan masyarakat sekitar, hal ini disebabkan oleh kurang memadainya instalasi pembuangan air limbah yang dimiliki oleh anggota perusahaan X.

Ketiga, isu permasalahan mengenai pihak perusahaan seolah-olah menyamaratakan kondisi masyarakat sekitar perusahaan yang seolah-olah identik dengan sikap yang penuh dengan anarkis, yang ditunjukkan dalam bentuk kekerasan dalam aksi tawuran. Padahal masyarakat menilai tidak semua masyarakat bersikap anarkis dan penuh dengan sikap ricuh. Ketiga faktor ini menyebabkan munculnya konflik dan ketegangan antara masyarakat dan perusahaan. Masyarakat memiliki kepentingan untuk menuntut hak persamaan kerja bagi mereka, namun di satu sisi perusahaan tidak mau mengambil resiko apabila menerima masyarakat yang tidak bisa berkomitmen dalam bekerja dan cenderung anarkis. Hal tersebut dinilai bisa merugikan bisnis perusahaan.

Berdasarkan permasalahan di atas maka penulis mengambil dua pertanyaan pokok yang nantinya jawaban dari permasalahan ini dapat penulis telusuri. Bagaimana sebenarnya ketegangan terjadi antara masyarakat dan perusahaan, mengapa kemudian masyarakat sekitar sulit mengakses pengalaman kerja di perusahaan X. Mengingat pada saat ini perusahaan juga harus mempertimbangkan hubungan industrial yang baik pula dengan masyarakat sekitar. Jangan sampai yang terjadi adalah perusahaan melakukan aktivitas bisnisnya tanpa memperhitungkan keharmonisan dengan

masyarakat sekitar perusahaan. Adapun pertanyaan-pertanyaan penelitiannya yang dapat diambil dari permasalahan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana ketegangan konflik yang terjadi antara masyarakat dengan perusahaan?
2. Bagaimana relasi penyelesaian konflik industri antara masyarakat dan perusahaan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian kualitatif ini bermaksud mendeskripsikan dan menjawab kedua permasalahan penelitian mengenai bagaimana masalah sosial yang muncul dari masyarakat sekitar perusahaan X mengenai dampak dari keberadaan perusahaan bagi warga sekitar serta sulitnya akses warga sekitar perusahaan untuk dapat mencari pengalaman bekerja di perusahaan X. Banyak munculnya persepsi negatif dan protes di kalangan masyarakat sekitar perusahaan mengenai hal rekrutmen tenaga kerja di perusahaan X ini memicu ketegangan yang terjadi antara masyarakat lokal dan perusahaan. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mampu menjelaskan bagaimana sebenarnya upaya relasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan warga dalam menyelesaikan konflik ketegangan yang terjadi, sehingga konflik dapat diselesaikan secara baik.

1.4. Manfaat Penelitian

Setelah peneliti mengkaji permasalahan yang ada, maka manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini dibagi menjadi dua manfaat, baik manfaat secara praktis maupun

manfaat secara teoritis. Adapun manfaat yang pertama secara praktis tersebut antara lain:

1. **Bagi Peneliti**, sebagai agen dalam masyarakat harus mengetahui munculnya masalah-masalah sosial yang disebabkan oleh keberlangsungan pelaksanaan aktivitas bisnis suatu perusahaan khususnya masalah sosial yang muncul di masyarakat sekitar perusahaan.
2. **Bagi masyarakat**, sebagai sarana dan wacana agar lebih mengetahui kebijakan-kebijakan perusahaan dalam menjalankan proses aktivitas bisnisnya, termasuk mengenai standar tenaga kerja yang diinginkan oleh perusahaan. Sehingga, masyarakat dapat memenuhi standar tenaga kerja yang menguntungkan bagi perusahaan serta di satu sisi menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat.
3. **Bagi perusahaan**, sebagai masukan untuk menciptakan hubungan industrial yang baik dan membangun hubungan yang harmonis dengan masyarakat sekitar. Sejatinya munculnya perusahaan di daerah tertentu dalam melakukan aktivitas bisnisnya tentu harus mempertimbangkan aspek lingkungan sekitar dan masyarakat sekitar.

Adapun manfaat secara teoritis-nya, ialah penelitian ini diharapkan mampu memperluas khasanah ilmu pengetahuan dan wawasan terutama terkait dengan bidang kajian sosiologi industri, khususnya dalam menganalisis relasi korporasi dengan masyarakat lokal sekitar-nya. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu sosiologi terutama untuk membantu mengkaji permasalahan sosial dalam ranah bidang sosiologi.

1.5. Tinjauan Penelitian Sejenis

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian sejenis pertama dilakukan oleh Wiwit Widiensyah dalam tulisannya yang berjudul "*Upaya Perusahaan dalam Mengembangkan Relasi Dengan Masyarakat Lokal: Studi Sosiologis terhadap Persepsi Masyarakat tentang Hubungan Amoseas Indonesia Inc. dan Masyarakat di Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut Propinsi Jawa Barat Tahun 2003*"⁹. Penulis mencoba menjelaskan mengenai dampak aktivitas perusahaan (Amoseas Indonesia Inc.) terhadap perubahan kondisi sosial ekonomi dan budaya di masyarakat (khususnya 4 desa terdekat di wilayah Kecamatan Pasir Wangi yaitu: Desa Padaawas, Desa Barusari, Desa Karyamekar, dan Desa Sarimukti), relasi perusahaan dengan masyarakat lokal serta kemampuan yang dihasilkan terhadap pembangunan masyarakat. Analisa relasi perusahaan dengan masyarakat menggunakan kerangka teori hubungan perusahaan dan stakeholder, dinamika hubungan dan *locality development*.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk menggali informasi yang lebih mendalam tentang hubungan perusahaan dan masyarakat. Metode ini dilakukan mulai dari penentuan lokasi, penentuan informan, pengumpulan data dan observasi lapangan serta studi pustaka. Pengumpulan data primer dilakukan dengan melalui wawancara langsung dan mendalam dengan menggunakan panduan wawancara. Selain itu, sebagai bahan

⁹ Lihat Wiwit Widiensyah, 2003, *Upaya Perusahaan Dalam Mengembangkan Relasi dengan Masyarakat Lokal: Studi Sosiologis terhadap Persepsi Masyarakat tentang Hubungan Amoseas Indonesia Inc. dan masyarakat di Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut Provinsi Jawa Barat Tahun 2003*, Depok: Tesis Department Sosiologi, Fakultas Pasca Sarjana, Universitas Indonesia.

penunjang dilakukan penelusuran data sekunder yang diperoleh dari catatan, dokumen dan data-data geografis dan demografis lokasi studi serta hasil penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terjadinya perubahan-perubahan kondisi sosial, ekonomi masyarakat selama kehadiran Amoseas. Kehadiran Amoseas turut mendorong lahirnya institusi-institusi lokal sebagai wadah berkumpul masyarakat. Persepsi masyarakat tentang Amoseas pada umumnya baik, terutama menyangkut bantuan kepada masyarakat. Amoseas merancang suatu strategi perencanaan pembangunan sosial sesuai dengan karakteristik wilayah. Model yang digunakan dalam pembangunan sosial adalah berupa pola keterpaduan program pengembangan masyarakat dengan menggunakan locality development. Melalui model dan pendekatan yang digunakan diharapkan dapat merangkul pihak perusahaan, pemerintah daerah, institusi lokal dan masyarakat untuk terlibat aktif dalam pembangunan masyarakat. Sehingga, aktivitas produksi perusahaan dapat sejalan dengan perkembangan dan kemajuan wilayah sekitarnya.

Penelitian lain yang juga telah dilakukan sebelumnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Tubagus Erif Faturahman dalam penelitiannya yang berjudul *“Kebijakan Corporate Social Responsibility PT. Freeport Indonesia Dalam Pemenuhan Hak Ekonomi Sosial Budaya Masyarakat Lokal Papua: Analisa terhadap Hak Ulayat”*¹⁰. Penelitian ini mengkaji kebijakan tanggung jawab sosial PT. Freeport

¹⁰ Lihat Tubagus Erif Fatuherman, 2007, *Kebijakan Corporate Social Responsibility PT. Freeport Indonesia dalam Pemenuhan Hak Ekonomi Sosial Budaya Masyarakat Lokal Papua: Analisa terhadap Hak Ulayat*, Depok: Tesis Department Pengkajian Ketahanan Nasional, Fakultas Pasca Sarjana, Universitas Indonesia.

Indonesia (PTFI) dalam pemenuhan hak ekonomi sosial dan budaya terhadap masyarakat lokal Papua. Konflik yang terjadi antara PTFI dengan masyarakat setempat menyiratkan adanya relasi yang kurang harmonis di antara keduanya. Terjadi perbenturan dua kepentingan besar. Pertama adalah pihak masyarakat adat sebagai pemilik hak atas tanah ulayat. Kedua adalah kepentingan ekonomi yang diwakili PTFI.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis *descriptive research* untuk mengetahui fenomena dan interaksi yang terjadi antara perusahaan dan masyarakat. Teknik pengumpulan data ditekankan pada teknik sekunder melalui kajian kepustakaan atau *library research*. Terdapat tiga teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tentang *Corporate Social Responsibility* (CSR), teori tentang hak ekonomi sosial dan budaya serta hubungan antara perusahaan dan penegakkan hak asasi manusia. Teori CSR digunakan untuk mengkaji perdebatan perspektif dan praktek tentang CSR serta prinsip-prinsip dalam CSR.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagai perusahaan ekstraktif yang menjadikan alam sebagai obyek produksi, dampak operasional perusahaan dapat langsung dirasakan oleh masyarakat. Konflik antara perusahaan dan masyarakat lokal kerap terjadi di mana sebagian di antara masyarakat menuntut perusahaan tersebut untuk lebih berperan dalam pemberdayaan dan sebagian lagi menuntut penutupan perusahaan tersebut. Penelitian ini lebih cenderung memegang prinsip atau teori yang mengatakan bahwa masyarakat merupakan stakeholder perusahaan di mana Ia menjadi bagian integral perusahaan yang keberadaannya harus dilibatkan terkait

segala kebijakan yang berdampak atau berkaitan tentangnya. Disebutkan bahwa bukan semata negara yang harus menegakkan hak asasi manusia, tetapi perusahaan juga memiliki kewajiban.

Penelitian yang lain juga telah dilakukan oleh Putu Tegar Buana Putra, pada jurnalnya yang berjudul "*Konflik antara Industri Pengolahan Ikan dan Masyarakat di Desa Pengambengan Kecamatan Negara, Kabupaten Jembrana*"¹¹. Penelitian ini menjelaskan munculnya konflik antara masyarakat setempat dan pihak perusahaan industri pengolahan ikan di Desa Pengambengan dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah pencemaran lingkungan, kecemburuan sosial, dan persaingan antar industri pengolahan ikan dalam mendapatkan bahan baku.

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Sumber data yang digunakan berupa sumber data primer yakni hasil rekaman wawancara dengan informan. Kemudian digunakan juga data sekunder berupa buku-buku tercetak, skripsi, makalah, laporan penelitian, artikel dan bentuk karya tulis yang berkaitan dengan masalah penelitian. Pada penelitian ini informan yang dipilih yakni individu yang dianggap memiliki pengetahuan dan pengalaman terkait dengan masalah yang diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan wawancara mendalam.

Hasil penelitian ini menunjukkan konflik yang terjadi di Desa Pengambengan disebabkan oleh pencemaran lingkungan yakni pencemaran air laut, tanah dan udara.

¹¹ Lihat Putu Tegar Buana, 2014, *Konflik antara Masyarakat dengan Industri Pengolahan Ikan di Desa Pengambengan Kecamatan Negara, Kabupaten Jembrana*. Bali: Jurnal Ilmiah Jurusan Antropologi, Fakultas Sastra, Universitas Udayana. Diakses melalui: os.unud.ac.id/index/php/sastra/viewFile-5352. Diakses pada tanggal 30 Januari 2015, pada pukul 14:05)

Faktor sering menyebabkan konflik yakni pencemaran udara berupa bau busuk. Sedangkan faktor kecemburuan sosial dan persaingan antar industri pengolahan ikan merupakan faktor pendukung penyebab terjadinya konflik. Konflik yang terjadi di Desa Pengambengan ini terdiri dari empat bentuk yakni protes yang dilakukan masyarakat, aksi pencoretan yang dilakukan oleh para pemuda, aksis pelemparan yang dilakukan oleh masyarakat dan aksi penolakan pasokan dari luar. Pilihan resolusi konflik yang dipilih oleh masyarakat dan industri pengolahan ikan adalah negoisasi. Negoisasi dipilih karena antara masyarakat dan industri pengolahan ikan menginginkan resolusi yang menguntungkan semua pihak. Selain itu, kedua belah pihak tersebut juga ingin tetap menjaga hubungan baik karena antara masyarakat maupun industri pengolahan ikan merasa saling membutuhkan.

Penelitian sejenis terakhir yang berkaitan dengan pembahasan penelitian penulis, adalah penelitian disertasi yang ditulis oleh Dody Prayogo yang berjudul "*Anatomi Konflik Antara Korporasi dan Komunitas Lokal Pada Industri Geotermal di Jawa Barat*".¹² Penelitian ini membahas tentang relasi antara korporasi dengan komunitas lokal pada industri tambang, minyak dan gas mengalami banyak perubahan sejak reformasi politik (1998). Gejala utama yang mengemuka dalam penelitian ini adalah maraknya peristiwa konflik, diperkirakan hampir seluruh korporasi besar tambang dan migas menghadapi masalah dengan komunitas lokalnya. Anatomi konflik dalam penelitian ini secara analitik dapat dipetakan dalam tiga dimensi, yaitu dimensi sebab, dinamika konflik, dan resolusi konflik. Dimensi sebab yang dibahas dalam penelitian

¹² Lihat Dody Prayogo, 2010, *Anatomi Konflik Antara Korporasi dan Komunitas Lokal Pada Industri Geotermal di Jawa Barat*, Depok: Disertasi Departemen Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Indonesia.

Dody Prayogo mencakup variabel perubahan politik, ketimpangan, eksploitasi, dominasi, pemberdayaan, dan tekanan demografi, serta ekonomi.

Dimensi dinamika konflik meliputi fluktuasi, eskalasi, dan bentuk konflik, intensitas, peran aktor dan lembaga, serta karakter budaya komunitas. Sedangkan, pada dimensi resolusi mencakup kontrak sosial lama dan kontrak sosial baru. Metodologi penelitian yang digunakan dalam disertasi Dody Prayogo adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deduktif dengan menggunakan instrumen kualitatif. Metode yang digunakan adalah wawancara mendalam, observasi, survei, dan melalui pengumpulan data sekunder. Metode utama pengumpulan data primer yang digunakan adalah wawancara mendalam. Observasi berupa foto dan data sekunder (berupa monograf, data kuantitatif atau data lainnya) digunakan untuk memperkaya dan memperkuat hasil-hasil wawancara mendalam.

Studi ini berupaya menjelaskan kasus kasus konflik di Pengalengan terlebih dahulu dengan membangun model kerangka berpikir, sekaligus menguji secara empirik keberlakuan kerangka berpikir tersebut. Dengan demikian jelas pendekatan studi ini adalah deduktif. Namun karena substansi konflik adalah masalah yang sensitif dan tidak seluruh warga dalam komunitas memahami permasalahannya, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah kualitatif. Lokasi studi mencakup Kecamatan Pengalengan di Kabupaten Bandung, Jawa Barat. Lokasi ini merupakan kawasan perkebunan teh yang dibangun sejak zaman Belanda. Maka metode penelitian disesuaikan dengan dimensi dan variabel penelitian.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dody Prayogo ini menunjukkan bahwa adanya pola berkenaan dengan signifikan-tidaknya sebab konflik, tinggi rendahnya dinamika konflik, signifikan-tidaknya resolusi konflik, dan secara keseluruhan menunjukkan tiga dimensi konflik ini saling berhubungan dalam proses konflik. Variabel yang paling signifikan mendorong terjadinya konflik adalah ketimpangan, terutama ketimpangan ekonomi antara korporasi dan komunitas lokal. Namun, variabel dominasi tidak terlalu signifikan dalam mendorong terjadinya konflik dalam penelitian mengenai konflik antara korporasi tambang dan migas dengan komunitas lokal di Pengalengan ini. Pada dimensi dinamika konflik menunjukkan bahwa dinamika konflik harus dilihat dari intensitas konflik guna mendefinisikan sejauh mana ‘stadium’ konflik yang terjadi.

Pada dinamika resolusi konflik, yaitu bahwa mekanisme resolusi konflik harus dicapai melalui mekanisme “kontrak sosial” sebagai upaya mencapai kesepakatan secara sukarela, namun isi kesepakatan tersebut secara ideal harus mendorong “keadilan” dan “pemerataan”. Dengan demikian apabila diperas menjadi beberapa kata, maka sebagai sebuah proses tiga dimensi, yaitu sebab, dinamika, dan resolusi dapat dipetakan variabel penting yang terlibat di dalamnya ketimpangan sebagai sebab, berkorelasi dengan “intensitas” sebagai dinamika konflik, berkorelasi dengan “keadilan dan pemerataan” sebagai resolusinya. Adapun kehadiran negara harus dapat menjadi dan berperan sebagai “juri” yang netral dan otonom dalam mengelola relasi antara korporasi dengan komunitas lokal.

Tabel 1.2.

Tabel Persamaan dan Perbedaan Tinjauan Sejenis dengan Penelitian

NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	TEORI	PERSAMAAN	PERBEDAAN
Wiwit Widiansyah	<i>“Upaya Perusahaan dalam Mengembangkan Relasi Dengan Masyarakat Lokal: Studi Sosiologis terhadap Persepsi Masyarakat tentang Hubungan Amoseas Indonesia Inc. dan Masyarakat di Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut Propinsi Jawa Barat Tahun 2003”</i>	Kerangka Teori yang digunakan dalam penelitian Wiwit Widiansyah ini lebih menggunakan konsep hubungan perusahaan terhadap stakeholder dan juga kerangka konsep mengenai locality development. Konsep mengenai hubungan antara perusahaan terhadap stakeholder digunakan dalam upaya untuk menganalisis peran perusahaan dalam memberikan dampak kepada masyarakat lokalnya. Pada penelitian ini Wiwit Widiansyah mengkaji relasi keberadaan Amoseas Inc dalam memberikan dampak sosial, ekonomi dan budaya bagi masyarakat di empat Desa. Sedangkan, konsep locality development digunakan untuk menganalisis bagaimana stakeholder-stakeholder seperti pemerintah, instansi lokal dan juga perusahaan bisa sama-sama mendorong kemajuan pembangunan masyarakat di daerah Garut, Jawa Barat.	Terletak pada fokus kajian yang sama mengenai penelitian yang mengkaji relasi antara perusahaan dengan masyarakat lokalnya. Terlebih penelitian keduanya sama-sama mengkaji dampak yang diberikan oleh adanya keberadaan suatu industri di lingkungan masyarakat. Di mana penulis penelitian ini, yaitu Wiwit Widiansyah menjelaskan mengenai bagaimana dampak yang diberikan dengan adanya keberadaan Amoseas Inc terhadap masyarakatnya. Dalam hal ini Amoseas Inc dalam menjalankan aktivitas bisnisnya mampu memberikan dampak positif terhadap masyarakat lokalnya. Persepsi masyarakat terhadap Amoseas Inc pada umumnya baik, terutama hal-hal yang berkaitan dengan pemberian bantuan terhadap masyarakat. Penelitian yang dibahas oleh penulis juga sama-sama mengkaji bagaimana relasi antara perusahaan X dengan warga lokalnya, tidak lepas	Penelitian yang dilakukan oleh Wiwit Widiansyah menjelaskan relasi perusahaan dan juga stakeholder perusahaan dalam hal untuk memberikan upaya dampak positif kepada masyarakatnya, seperti dukungan perusahaan untuk merangkul instansi lokal, pemerintah dan Amoseas itu sendiri agar sama-sama mampu mendorong pembangunan kepada masyarakat lokal khususnya yang ada di empat desa Kabupaten Garut, Jawa Barat.. Sedangkan, penelitian yang akan dilakukan oleh penulis lebih memfokuskan kepada dinamika relasi antara perusahaan terhadap masyarakat lokalnya. Relasi yang terjalin antara perusahaan X dan warga lokalnya tidak lepas juga dengan ketegangan dan konflik yang terjadi. Namun, ketegangan yang terjadi tersebut berimplikasi juga kepada hubungan yang harmonis pasca terjadinya ketegangan dan konflik.

NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	TEORI	PERSAMAAN	PERBEDAAN
			juga kaitannya mengenai dampak yang diberikan berkaitan dengan kegiatan bantuan perusahaan terhadap masyarakat.	
Tubagus Erif Faturahman	<i>“Kebijakan Corporate Social Responsibility PT. Freeport Indonesia Dalam Pemenuhan Hak Ekonomi Sosial Budaya Masyarakat Lokal Papua: Analisa terhadap Hak Ulayat”</i> .	Terdapat tiga teori yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Tubagus Erif Faturahman yaitu tentang Corporate Social Responsibility (CSR), teori tentang hak ekonomi sosial dan budaya serta hubungan antara perusahaan dan penegakkan hak asasi manusia. Teori CSR digunakan untuk mengkaji perdebatan perspektif dan praktek tentang CSR serta prinsip-prinsip dalam CSR. Sedangkan, teori mengenai hubungan perusahaan terhadap penegakkan hak asasi manusia digunakan untuk menganalisis bahwa perusahaan tidak serta merta lepas tangan dari tanggung jawab untuk menegakkan hak asasi manusia kepada hak ulayat masyarakat Papua, perusahaan juga diwajibkan untuk mampu menegakkan hak asasi manusia bagi masyarakat di Papua.	Sama-sama ingin menjelaskan bahwa terjadi konflik masyarakat industri karena adanya dua benturan kepentingan besar yang saling dimiliki oleh perusahaan dan masyarakat lokal. Dalam penelitian ini Tubagus melihat adanya dua kepentingan yang saling berbenturan. Pertama adalah pihak masyarakat adat sebagai pemilik hak atas tanah ulayat. Kedua adalah kepentingan ekonomi yang diwakili oleh PT. Freeport Indonesia. Fokus kajian yang sama terletak pada deskripsi mengenai penyebab konflik yang terjadi antara perusahaan dan masyarakat. Dalam penelitian yang dibahas penulis ini juga akan menjelaskan adanya benturan kepentingan antara perusahaan X dalam menjalankan aktivitas bisnisnya dengan masyarakat lokal yang di satu sisi menyuarakan kepentingan lain. Bahwa masyarakat juga memiliki kepentingan harus ada bentuk perhatian perusahaan kepada	Perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Tubagus Erif Faturahman dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis lebih kepada perbedaan faktor-faktor penyebab konflik. Permasalahan konflik yang terjadi antara PT. Freeport Indonesia lebih disebabkan karena perusahaan yang bergerak dalam industri ekstraktif yang mengeksploitasi sumber daya alam masyarakat Papua tidak mengindahkan kepedulian mereka terhadap hak-hak masyarakat ulayat setempat. Sehingga masyarakat berfikir untuk melakukan protes agar operasional perusahaan diberhentikan. Sedangkan, penelitian yang dibahas oleh penulis lebih kepada wewenang industri manufaktur dengan kebijakan kontrol kepemilikan sarana produksi yang mereka miliki di satu sisi berdampak kepada kerugian masyarakat

NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	TEORI	PERSAMAAN	PERBEDAAN
			masyarakat lokalnya.	setempat. Sehingga, masyarakat melakukan protes agar ada perbaikan di segala lini yang merugikan masyarakat setempat.
Putu Tegar Buana Putra	<i>"Konflik Antara Industri Pengolahan Ikan dan Masyarakat di Desa Pengembangan Kecamatan Nagara Kabupaten Jembrana"</i>	Peneitian yang dilakukan oleh Putu Tegar Buana Putra ini menggunakan konsep pemikirannya Coser mengenai Katup Penyelamat. Di mana katup penyelamat merupakan faktor pengambat dan peredam konflik industri yang terjadi. Dalam konteks permasalahan ini katup penyelamat digambarkan sebagai toko desa yang menampung aspirasi masyarakat dan berfungsi sebagai peredam konflik yang terjadi. Konsep pemikiran yang digunakan kurang relevan karena temuan data penelitian yang berbeda, dalam penelitian Buana lebih menjelaskan peran tokoh penting yang ada di wilayah konflik.	Sama-sama fokus pada permasalahan konflik antara masyarakat sekitar dengan pihak market. Masyarakat sekitar dirugikan akibat aktivitas bisnis perusahaan. Seperti pencemaran lingkungan, kehilangan pangsa pasar dan implikasi yang dilakukan masyarakat atas permasalahan ini dilakukan dengan melakukan protes bahkan tindakan brutal seperti pelemparan batu kepada pihak perusahaan.	Pada penelitian yang dilakukan oleh Putu Tegar Buana ini lebih menekankan konsep menurut Coser, di mana katup penyelamat yaitu kepala Dusun Desa Pengembangan berperan aktif dalam meredam konflik. Dengan cara menampung aspirasi kekecewaan masyarakat yang nantinya akan disampaikan kepada pihak industri. Selain untuk memperbaiki keadaan suatu kelompok yang berkonflik, katup penyelamat juga berperan sebagai penghambat, sehingga akan mengurangi tumbuhnya suatu ledakan-ledakan destruktif yang dapat menghancurkan suatu sistem.
Dody Prayogo	<i>Anatomi Konflik Antara Korporasi dan Komunitas Lokal Pada Industri Geotermal di Jawa Barat</i>	Studi yang dilakukan oleh Dody Prayogo ini menggunakan kerangka berfikir melalui proses konflik ke dalam tiga dimensi yang sangat menentukan, yaitu dimensi sebab atau variabel yang	Terdapat kesamaan pada fokus subjek kajian penelitian yaitu konflik yang terjadi antara perusahaan dengan masyarakat lokal. Terlebih khusus persamaan juga	Penelitian yang dilakukan oleh Dody Prayogo lebih menggunakan pengelompokan data temuan proses konflik masyarakat industri ke dalam dimensi-dimensi

NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	TEORI	PERSAMAAN	PERBEDAAN
		mempengaruhi konflik itu bisa terjadi. Kedua, dimensi dinamika konflik, di mana variabel ini mempengaruhi kompleksitas konflik yang terjadi. Ketiga, dimensi resolusi konflik dalam menyelesaikan konflik yang terjadi melalui kontak sosial korporasi dan masyarakat.	terletak pada fokus kajian yang sama mengenai menelaah kepada proses konflik yang terjadi. Dimulai dari relasi korporasi dan masyarakat yang melahirkan faktor-faktor penyebab terjadinya konflik hingga sampai resolusi penyelesaian konflik yang dipilih oleh kedua belah pihak dalam meredam terjadinya konflik.	yang saling berkaitan antara satu dimensi dengan dimensi yang lain. Data temuan proses terjadinya konflik dikelompokkan ke dalam tiga dimensi yang saling berkorelasi. Sedangkan, penulis dalam pembahasannya di sini lebih mendeskripsikan proses terjadinya peristiwa konflik. Dimulai dari faktor penyebab konflik, lalu muncul pergerakan protes warga hingga sampai pada mekanisme konflik

Sumber: Hasil Olah Penulis, 2015

1.6. Kerangka Konseptual

1.6.1. Teori Konflik dalam Masyarakat Industri (Ralf Gustav Dahrendorf)

Ralf Dahrendorf mendukung dan menolak beberapa pernyataan Marx. Oleh karena perubahan sosial, revolusi yang diramalkan oleh Marx itu ternyata tidak terjadi di negara-negara industri. Walau demikian Dahrendorf menerima ide pertentangan kelas sebagai suatu bentuk konflik dan sebagai sumber perubahan sosial. Kemudian Ia memodifikasi teori pertentangan kelas Marx dengan memasukkan perkembangan-perkembangan masyarakat modern yang terjadi akhir-akhir ini. Dahrendorf juga sangat terpengaruh dengan pemikiran fungsionalisme, untuk itu kemudian Ia mengkritik skema fungsionalisme pada umumnya.

- **Kritik Ralf Gustav Dahrendorf Terhadap Fungsionalisme**

Dahrendorf terus-menerus mengatakan bahwa skema Parsons, dan fungsionalisme pada umumnya, disajikan terlalu konsensual, terpadu, dan masyarakat cenderung statis. Tetapi, dalam pandangan Dahrendorf, masyarakat memiliki dua wajah, yaitu salah satu konsensus dan yang lain ialah konflik. Sudah waktunya, Dahrendorf menegaskan, untuk memulai analisis wajah jelek masyarakat dan meninggalkan gambar konsensus yang diciptakan oleh fungsionalisme. Bagi Dahrendorf berkonsentrasi di masa depan tidak hanya pada masalah nilai dan norma tetapi pada masalah seperti melibatkan penjelasan kehidupan dalam hal kendala yang muncul, seperti konflik, dan perubahan.¹³ Sejatinya bagi Dahrendorf masyarakat memiliki dua wajah (konflik dan konsensus), bahwa teori sosiologi itu harus dibagi menjadi dua komponen teori konflik dan teori konsensus (fungsionalisme).¹⁴

Teori konsensus harus memeriksa integrasi nilai dalam masyarakat, dan teori konflik harus menguji konflik kepentingan dan pemaksaan yang terjadi di dalam masyarakat menghadapi integrasi tersebut. Dahrendorf mengakui bahwa masyarakat tidak bisa ada tanpa konflik dan konsensus, yang merupakan prasyarat bagi satu sama lain; dengan demikian, kita tidak bisa memiliki konflik kecuali ada beberapa konsensus sebelumnya. Untuk lebih memperjelas berikut contoh yang coba diberikan, ibu rumah tangga Perancis sangat tidak mungkin bertentangan dengan pecatur Chili karena tidak ada kontak antara mereka, harus ada integrasi konsensus sebelumnya

¹³ Jonathan H. Turner, *The Structure of Sociological Theory*, (California: Wadsworth Publishing Company, 1998) hlm 166

¹⁴ George Ritzer, *Contemporary Sociological Theory and Its Classical Roots*, (United States: Higher Education, 2007) hlm 86

sebagai dasar untuk konflik. Sebaliknya, di sisi lain konflik dapat menyebabkan konsensus dan integrasi baru yang muncul akibat adanya konflik. Contohnya adalah aliansi antara Amerika Serikat dan Jepang yang berkembang setelah Perang dunia II.¹⁵

Antitesis terbaik dicontohkan oleh karya Ralf Dahrendorf, di mana prinsip-prinsip konflik dan teori fungsional coba Ia sandingkan keduanya.¹⁶ Untuk fungsionalis, masyarakat adalah statis atau dalam keadaan bergerak keseimbangan, tetapi untuk Dahrendorf dan teori konflik, setiap masyarakat di setiap titik dikenakan proses perubahan (dinamis). Fungsionalis menekankan ketertiban masyarakat, namun teori konflik melihat pertikaian dan konflik di setiap titik dalam sistem sosial. Fungsionalis berpendapat bahwa setiap elemen dalam masyarakat memberikan kontribusi untuk stabilitas, namun eksponen teori konflik melihat banyak elemen masyarakat memberikan kontribusi untuk disintegrasi dan perubahan.

Fungsionalis cenderung melihat masyarakat disatukan bersama-sama secara informal oleh norma-norma, nilai-nilai, dan moralitas umum. Teori konflik percaya agar apa pun yang ada di masyarakat berasal dari paksaan dari beberapa anggota mereka yang berada di atas. Sedangkan fungsionalis fokus pada kohesi diciptakan oleh nilai-nilai sosial bersama, teori konflik menekankan peran kekuasaan dalam menjaga ketertiban dalam masyarakat penting. Dahrendorf dimulai dan sangat dipengaruhi oleh, fungsionalisme struktural. Dia mencatat bahwa untuk fungsionalis, sistem sosial yang diselenggarakan bersama oleh kerjasama sukarela atau konsensus

¹⁵ George Ritzer, *ibid*, hlm 86

¹⁶ George Ritzer, *ibid*, hlm 86

umum atau keduanya. Namun, dengan teori konflik (atau paksaan), masyarakat yang diselenggarakan bersama ditegakkan oleh ketidakbebasan yang dipaksakan; dengan demikian, beberapa posisi dalam masyarakat didelegasikan kekuasaan dan wewenang atas orang lain. Ini fakta kehidupan sosial menyebabkan Dahrendorf untuk tesis sentralnya bahwa konflik sosial sistematis selalu disebabkan oleh distribusi perbedaan otoritas.¹⁷

- **Peninjauan Kembali Dahrendorf terhadap Teori Marxian**

Dahrendorf mendasarkan teorinya pada sanggahan parsial Marx. Sebuah penerimaan parsial, dan reformulasi teori Karl Marx. Dalam upaya sanggahan parsial Marx, Dahrendorf menguraikan beberapa perubahan yang telah terjadi dalam masyarakat industri karena masyarakat abad kesembilan belas Karl Marx tidak benar-benar terjadi. Diantaranya adalah (1) dekomposisi modal, (2) dekomposisi tenaga kerja, dan (3) munculnya kelas menengah baru.¹⁸ Singkatnya kita akan membahas masing-masing dari perubahan ini yang dirasakan oleh Dahrendorf.

Ketika Marx menulis pada kapitalisme, kepemilikan dan kontrol dari alat-alat produksi yang dipegang oleh individu yang sama. Dalam hal ini, industrialis atau borjuis, mengelola dan memiliki sistem kapitalis tersebut, dan para pekerja, atau kaum proletar, yang bergantung pada sistem ini untuk bertahan hidup. Namun, Marx tidak melihat apa yang dikatakan oleh Dahrendorf, Dahrendorf juga memberikan pendapatnya bahwa telah terjadi pemisahan kepemilikan dan kontrol dari alat-alat

¹⁷ Jonathan H. Turner, *The Structure of Sociological Theory*, (California: Wadsworth Publishing Company, 1998) hlm 166

¹⁸ Margareth M. Poloma, *Contemporary Sociological Theory*, (New York: Macmillan Publishing, 1979) hlm 81

produksi yang terjadi pada abad kedua puluh. Munculnya perusahaan dengan saham yang dimiliki oleh banyak orang, membuat tidak ada satupun yang mungkin memiliki kontrol eksklusif, ini berfungsi sebagai contoh dari apa yang Dahrendorf sebut sebagai dekomposisi modal.¹⁹ Dalam dewasa ini, spesialisasi membuat besar kemungkinan bahwa orang yang mengendalikan perusahaan mungkin tidak memiliki kontrol eksklusif itu.

Mengingat era spesialisasi dan keahlian, manajemen suatu perusahaan dapat mempekerjakan karyawan seperti pekerja pabrik. Kedua pekerja pabrik dan personil kantor tersebut dapat memiliki saham di perusahaan, membuat mereka pemilik bagian. Dekomposisi modal membuat sulit, menurut Dahrendorf, untuk mengidentifikasi kaum bourgeois Marx, yang memiliki monopoli eksklusif dari kedua kepemilikan dan kontrol sarana perusahaan. Dengan munculnya abad kedua puluh, kepemilikan dan kontrol beragam dan tidak lagi diberikan kepada seorang individu atau keluarga lagi.

Tidak hanya telah ada menjadi dekomposisi modal, Dahrendorf menegaskan, tetapi ada juga yang disebut menjadi dekomposisi tenaga kerja.²⁰ Proletariat tidak lagi kelompok homogen tunggal. Pada akhir abad kesembilan belas, sebuah kelas pekerja jelas bertingkat itu muncul, dengan buruh terampil di bagian atas hirarki dan pekerja tidak terampil di bagian bawah. Proletariat tidak lagi sebagai massa dibedakan lagi dari kaum borjuis. Tukang kayu, tukang pipa, dan pengemudi truk yang disukai dengan upah jauh lebih tinggi dari insinyur sanitasi, pelayan, dan operator.

¹⁹ Margareth M. Poloma, *ibid*, hlm 82

²⁰ Margareth M. Poloma, *ibid*, hlm 82

Dekomposisi baik modal dan tenaga kerja telah menyebabkan pembengkakan pada kelas menengah yang tidak dibayangkan oleh Marx. Ini berkontribusi pada kegagalan Marx dari prediksinya mengenai revolusi kelas.²¹ Marx mengakui keberadaan kelas menengah pada abad kesembilan belas, tetapi ia merasa bahwa sebagian besar dari kelompok kecil ini akan bergabung proletariat dalam perjuangannya dengan borjuasi saat revolusi hari tiba. Dia tidak meramalkan munculnya serikat buruh, disertai dengan mobilitas sosial bagi pekerja. Sebagai Dahrendorf mengamati, "sangat mungkin bahwa teori ini (Marx) berisi elemen kebenaran, tetapi jika tidak, maka penyebaran yang luar biasa mengenai kesetaraan sosial di abad yang lalu, yang telah memberikan perjuangan kelas dan perubahan revolusioner sama sekali tidak mungkin." Hal ini sehingga membuat mobilitas sosial mencegah revolusi bentuk fermentasi dalam masyarakat kapitalis modern. Jika mobilitas seperti itu tiba-tiba terhenti, Dahrendorf akan memprediksi rincian dari struktur sosial melalui kegiatan revolusioner.

Menurut Dahrendorf, alasan teori utama revolusi Marxis tidak mungkin adalah bahwa konflik cenderung diatur melalui pelembagaan. Peraturan ini atau institusionalisasi dibuktikan dalam kebangkitan serikat buruh, yang telah memfasilitasi mobilitas sosial dan yang mengatur konflik antara pekerja dan manajemen. Melalui pelembagaan konflik, setiap masyarakat memiliki kemampuan untuk mengatasi masalah baru yang muncul di dalamnya. Pelembagaan konflik kelas, Dahrendorf menegaskan, dimulai dengan pengakuan tenaga kerja dan manajemen

²¹ Margareth M. Poloma, *ibid*, hlm 82

sebagai kelompok kepentingan yang sah²²: "organisasi kelompok konflik, dan dengan demikian menghilangkan ancaman permanen dan tak terhitung dari perang gerilya. Pada saat yang sama, itu membuat regulasi sistematis kemungkinan konflik. Organisasi adalah pelebagaan ".

Namun, ada beberapa kesamaan yang muncul dari pemikiran Dahrendorf serta Karl Marx, bahwa analisis yang sama untuk keduanya dimulai dengan penjabaran dari kondisi yang mengarah ke pertumbuhan kesadaran kelas (Marx) atau kesadaran kelompok semu (Dahrendorf) dari kepentingan tujuan mereka; kemudian analisis bergeser ke penciptaan kelas. Penekanan berfokus pada munculnya konflik antara kelas terpolarisasi dan dipolitisasi (Marx) atau kelompok konflik (Dahrendorf).²³

Kekuasaan dan Wewenang

Menurut pandangan Ralf Dahrendorf di dalam bukunya yang berjudul Konflik dalam Masyarakat Industri menjelaskan bahwa, tidak ada kerja sama secara sukarela atau konsensus umum tetapi pelaksanaan paksaanlah yang menyebabkan organisasi sosial melekat satu sama lain. Dengan kata lain, ini berarti bahwa terdapat perbedaan dalam pembagian kekuasaan dan wewenang. Asumsi bahwa terdapat perbedaan pembagian kekuasaan dan wewenang senantiasa menjadi faktor yang menentukan pertentangan kelas. Asal usul struktural pertentangan kelompok harus dilihat di dalam susunan peranan-peranan sosial yang didukung oleh harapan-harapan dominasi atau penundukan. Dalam mengartikan kekuasaan dan wewenang, Dahrendorf mengikuti definisi Weber. Menurut Weber, kekuasaan adalah kemungkinan seorang aktor dalam

²² Margareth M. Poloma, *ibid*, hlm 82

²³ Jonathan H. Turner, *The Structure of Sociological Theory*, (California: Wadsworth Publishing Company, 1998) hlm 167

antar hubungan sosial akan berada pada suatu posisi untuk melaksanakan kehendaknya sendiri meskipun terdapat perlawanan, tanpa menghiraukan landasan kemungkinan itu.²⁴

Otoritas tertentu dapat ditandai sebagai hanya dua tipe dasar peran, yang berkuasa, dan memerintah. Kelompok yang berkuasa memiliki kepentingan dalam melestarikan status quo, dan juga memerintah dalam mendistribusikan kekuasaan, atau otoritas. Dalam kondisi tertentu, kesadaran kepentingan bertentangan meningkat dengan menjadi dua kelompok konflik, masing-masing sekarang menyadari kepentingan tujuannya, yang kemudian terlibat dalam kontes untuk otoritas.²⁵

Pusat untuk tesisnya Dahrendorf adalah gagasannya bahwa berbagai posisi dalam masyarakat memiliki jumlah yang berbeda dari otoritas. Otoritas tidak berada pada individu tetapi dalam posisi. Dahrendorf tertarik tidak hanya dalam struktur posisi tetapi juga dalam konflik di antara mereka. Asal struktural konflik ini adalah untuk ditelusuri dengan hubungan antara posisi yang otoritas dan mereka yang tunduk pada otoritas itu.²⁶

Menurut Dahrendorf sebagaimana dikutip di dalam buku Margareth. M. Poloma yang berjudul Sosiologi Kontemporer, bahwa hubungan-hubungan kekuasaan (*authority*) yang menyangkut bawahan dan atasan menyediakan unsur-unsur bagi kelahiran kelas. Terdapat dikotomi antara mereka yang berkuasa dan yang dikuasai. Dengan kata lain, beberapa orang ikut serta dalam struktur kekuasaan yang ada dalam

²⁴ Ralf Dahrendorf, *Konflik dan Konflik dalam Masyarakat Industri*, (Jakarta: Rajawali, 1959) hlm 201

²⁵ Jonathan H. Turner, *Op.Cit*, hlm 167

²⁶ George Ritzer, *Contemporary Sociological Theory and Its Classical Roots*, (United States: Higher Education, 2007) hlm 87

kelompok, sedang yang lain tidak, beberapa orang memiliki kekuasaan sedang yang lain tidak. Dahrendorf mengakui terdapat perbedaan di antara mereka yang memiliki sedikit dan banyak kekuasaan.

Perbedaan dalam tingkat dominasi itu dapat dan selalu sangat besar. Tetapi pada dasarnya tetap terdapat dua sistem kelas sosial (dalam perkumpulan khusus) yaitu, mereka yang berperan serta dalam struktur kekuasaan melalui penguasaan dan mereka yang tidak berpartisipasi melalui penundukan. Perjuangan kelas yang dibahas Dahrendorf lebih berdasarkan kekuasaan daripada pemilikan sarana-sarana produksi. Dalam masyarakat industri modern pemiliki sarana produksi tidak sepenting mereka yang melaksanakan pengendalian atas sarana itu.²⁷

Sedangkan, wewenang adalah kemungkinan untuk memerintah yang mana dengan suatu kerelaan khusus tertentu dipatuhi oleh sekelompok orang tertentu. Hubungan wewenang adalah selalu berbentuk hubungan antra supra dan subordinasi atau hubungan atas bawah. Di mana terdapat hubungan wewenang di situ unsur atas (*superordinate*) secara sosial diperkirakan dengan perintah dan komando, peringatan dan larangan-larangan mengendalikan perilaku unsur bawah (subordinasi). Berdasarkan pada kenyataan ini, hubungan wewenang selalu meliputi spesifikasi orang-orang yang harus tunduk kepada pengendalian dan spesifikasi dalam bidang-bidang yang mana saja pengendalian itu diperbolehkan. Wewenang adalah sebuah hubungan yang sah, tidak tunduk kepada perintah orang yang berwenang dapat

²⁷ Margareth M. Poloma, *Sosiologi Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali, 2004) hlm 134

dikenai sanksi tertentu. Wewenang sering digunakan dalam sinonim mengenai dominasi dan penundukan.²⁸

Menurut Dahrendorf sebagaimana dikutip dalam buku George Ritzer dan Goodman yang berjudul teori sosiologi modern, di dalam buku tersebut dijelaskan bahwa untuk menekankan tugas pertama analisis konflik adalah perlu mengidentifikasi berbagai peran otoritas di dalam masyarakat. Otoritas secara tersirat menyatakan seperordinasi dan subordinasi. Artinya, mereka yang menduduki posisi otoritas diharapkan mengendalikan bawahan. Karena, otoritas adalah absah, sanksi dapat dijatuhkan pada pihak yang menentang. Otoritas atau wewenang adalah kemungkinan untuk memerintah yang mana dengan suatu kerelaan khusus tertentu dipenuhi oleh sekelompok orang tertentu. Dahrendorf memusatkan perhatian pada wewenang di mana wewenang merupakan bagian dari timbulnya sebuah peran yang ada. Asal usul struktur pertentangan kelompok demikian itu harus dilihat di dalam susunan peranan-peranan sosial yang didukung oleh harapan-harapan dominasi dan penundukan. Oleh karena itu, keberadaan wewenang menjadi hal yang penting guna mengidentifikasi analisa konflik.²⁹

Kelompok Tersembunyi (Laten) dan Kelompok Nyata (Manifes)

Secara analisis, proses pembentukan kelompok-kelompok yang bertentangan dapat digambarkan dalam sebuah model. Pemegang posisi dominan dan pemegang posisi yang ditundukkan, berdasarkan posisinya itu mempunyai kepentingan tertentu yang berlawanan substansi dan arah pelaksanaannya.

²⁸ Margareth M. Poloma, *ibid*, hlm 134

²⁹ George Ritzer & Douglas J Goodman, *Teori Sosiologi Modern*, (Jakarta: Kencana, 2004) hlm 155

Dahrendorf berpendapat bahwa di dalam setiap asosiasi yang ditandai oleh pertentangan terdapat ketegangan di antara mereka yang ikut dalam struktur kekuasaan dan yang tunduk pada struktur itu. Sebagaimana dikatakan oleh Dahrendorf di dalam buku George Ritzer dan Goodman menjelaskan:

“Secara empiris, pertentangan kelompok mungkin paling mudah dianalisa bila dilihat sebagai pertentangan mengenai legitimasi-legitimasi hubungan kekuasaan. Dalam setiap asosiasi, kepentingan kelompok penguasa merupakan nilai-nilai yang merupakan ideologi keabsahan kekuasaannya, sementara kepentingan-kepentingan kelompok bawah melahirkan ancaman bagi ideologi ini serta hubungan-hubungan sosial yang terkandung di dalamnya”.

Kepentingan yang dimaksudkan Dahrendorf mungkin bersifat manifes (disadari) atau laten (kepentingan potensial). Kepentingan laten adalah tingkah laku potensial (*Undercurrents Behavior*) yang telah ditentukan bagi seseorang karena dia menduduki peranan tertentu, tetapi masih belum disadari. Ini adalah “perumusan psikologis” yang sama sekali bukan merupakan sasaran pengkajian sosiologis, kecuali mereka menjadi tujuan-tujuan yang disadari. Sebagai contoh dijelaskan di dalam buku Margareth. M. Poloma, bahwa orang dapat mau menjadi anggota suatu kelas yang tidak memiliki kekuasaan, tetapi sebagai kelompok mungkin mereka tidak menyadari kekurangannya. Hal ini merupakan kasus dari banyak kelompok minoritas yang di tahun 1960-an kesadarannya telah memuncak, antara lain termasuk kelompok-kelompok kulit hitam, wanita, suku indian dan chinanos.³⁰

Demikian kepentingan-kepentingan yang tidak disadari atau laten itu tampil ke permukaan dalam bentuk-bentuk tujuan yang disadari (persamaan gaji, persamaan kesempatan kerja), berkembanglah organisasi-organisasi yang disebut Dahrendorf

³⁰ Poloma, *OpCit*, hlm 135

sebagai kelompok-kelompok manifes. Menurut Dahrendorf usaha yang mencoba untuk menekan atau menghapuskan pertentangan tersebut adalah sia-sia. Dalam masyarakat modern pertentangan itu harus diatur melalui institusionalisasi sehingga dengan demikian kepentingan yang bertentangan itu disadari.

Kepentingan laten adalah tingkah laku potensial yang telah ditentukan bagi seseorang karena dia menduduki peranan tertentu tetapi masih belum disadari artinya bahwa sekelompok individu yang terdominasi oleh kelompok superordinate belum menyadari akan dominasi yang mereka dapatkan. Di samping itu apa yang disebut dengan kepentingan manifest adalah ketika kepentingan yang pada awalnya tidak disadari atau laten tampil ke permukaan dalam bentuk tujuan-tujuan yang disadari. Seperti sebuah perusahaan, mereka yang berada pada posisi subordinat atau sebagai *the ruled class* menyadari ketertindasan mereka. Namun dengan kondisi ini mereka belum memiliki kepentingan untuk merubah posisinya sebagai kelas subordinat, pada dasarnya mereka hanya memiliki kepentingan semu atau kepentingan laten yang ditentukan oleh posisi dalam struktur sosial.

Kepentingan semu tersebar kepada mereka yang merasa tertindas sebagai kelompok subordinasi sehingga menciptakan kelompok nyata atau manifest. Kepentingan manifest merupakan kepentingan yang pada awalnya tidak disadari namun karena terdapat faktor lain, seperti penyadaran, kepentingan-kepentingan itu mulai muncul atau disadari. Terdapat adanya proses penyadaran yang dilakukan oleh pihak yang terlebih dahulu mengerti kepentingan yang harus diperjuangkan. Pada

fase ini terbentuk kelompok kepentingan atau kelompok yang terorganisir yang siap melakukan perlawanan.

Kepentingan nyata menggambarkan kenyataan bahwa emosi, kemauan dan kehendak dari seseorang diarahkan menuju satu tujuan tertentu. Substansi tertentu kepentingan nyata hanya dapat ditentukan dalam konteks kondisi sosial tertentu, tetapi kepentingan nyata ini selalu menjadi formulasi dari isu-isu yang menggerakkan pertentangan kelompok secara struktural. Dalam hal ini, kepentingan nyata adalah program dari kelompok-kelompok yang terorganisir.

Kelompok Semu dan Kelompok Kepentingan

Ralf Dahrendorf di dalam bukunya mengenai Konflik dan Konflik Masyarakat Industri menekankan bahwa dengan dipersatukan oleh suatu rasa kebersamaan, yang secara potensial permanen, sifat khas bersama, maka mereka yang menempati wewenang yang sama ini menjadi lebih dari sekedar massa atau kumpulan orang yang tidak saling berhubungan dan kacau. Ada lagi kumpulam atau bagian lain dari komunitas itu yang tidak mempunyai struktur yang dapat dikenal, tetapi anggotanya mempunyai kepentingan tertentu atau mempunyai cara-cara berperilaku bersama, yang sewaktu-waktu dapat menyebabkan mereka membentuk diri mereka sendiri menjadi kelompok yang sesungguhnya. Termasuk ke dalam pengertian kelompok semu ini kesatuan-kesatuan seperti kelas-kelas sosial, kesatuan–kesatuan ini tanpa kelompok-kelompok dan anggotanya mempunyai kekhasan cara berperilaku yang sama. Kelompok semu adalah tempat merekrut anggota-anggota baru bagi kelompok.

Dahrendorf membedakan tiga jenis luas kelompok. pertama adalah kelompok semu, atau sejumlah individu yang menempati posisi yang memiliki kepentingan peran yang sama. Ini adalah alasan perekrutan untuk jenis kedua kelompok: kelompok kepentingan. Kelompok kepentingan adalah kelompok yang benar dalam arti sosiologis istilah, memiliki tidak hanya kepentingan umum tetapi juga struktur, tujuan, dan personil.³¹

Cara-cara berperilaku yang sama ini adalah sifat yang khas dari kelompok kepentingan yang anggotanya direkrut dari kelompok semu yang luas itu. Kelompok kepentingan adalah kelompok menurut arti istilah sosiologi yang setepatnya dan kelompok kepentingan ini adalah agen yang sesungguhnya dari pertentangan kelompok. Kelompok kepentingan ini memiliki struktur, bentuk organisasi, program atau tujuan, dan anggota-anggota. Kategori-kategori seperti kepentingan nyata dan kepentingan tersembunyi, kelompok semu dan kelompok kepentingan, merupakan unsur-unsur dari sebuah model tentang pembentukan kelompok yang bertentangan, mengenai pembentukan kelompok yang bertentangan dapat digambarkan sebagai berikut; di dalam perserikatan yang dikoordinasi secara memaksa, dua kelompok semu yang dipersatukan oleh kepentingan tersembunyi bersama dapat dibedakan.³²

Orientasi kepentingan mereka ditentukan oleh pemilikan atau ketiadaan pemilikan wewenang yang sama-sama tidak dimiliki. Maka perlu ditekankan bahwa dari kelompok semu-kelompok semu inilah kelompok kepentingan direkrut, dan dari sini jugalah program-program diartikulasikan untuk mempertahankan atau untuk

³¹ George Ritzer, *Contemporary Sociological Theory and Its Classical Roots*, (United States: Higher Education, 2007) hlm 90

³² Ralf Dahrendorf, *Konflik dan Konflik dalam Masyarakat Industri*, (Jakarta: Rajawali, 1958) hlm 211

menyerang legitimasi struktur wewenang yang ada dilancarkan. Di dalam setiap perserikatan tertentu, kedua kelompok semu demikian itu berada dalam situasi pertentangan.

Kelompok Pertentangan, Pertentangan Kelompok dan Perubahan Sosial

Menurut perumusan Dahrendorf di dalam bukunya Margareth. M. Poloma yang berjudul *Sosiologi Kontemporer* menjelaskan bahwa pertentangan kelas harus dilihat sebagai “kelompok-kelompok pertentangan yang berasal dari struktur kekuasaan asosiasi-asosiasi yang terkoordinir secara pasti”. Kelompok-kelompok yang bertentangan itu, sekali mereka ditetapkan sebagai kelompok kepentingan, akan terlibat dalam pertentangan yang niscaya akan menimbulkan perubahan struktur sosial. Sebagai contoh, pergerakan kaum buruh yang terorganisir dalam organisasi serikat buruh dalam memperjuangkan hak-hak buruh akhirnya menghasilkan sebuah perubahan sosial di bidang hukum dan ekonomi. Sejatinya, Dahrendorf mengakui pentingnya pemikiran Lewis Coser mengenai *Function of Social Conflict*, yang berfokus pada fungsi konflik dalam mempertahankan status quo. Dahrendorf merasa, bagaimanapun, bahwa fungsi konservatif konflik hanya satu bagian dari realitas sosial konflik yang bisa juga mendorong perubahan dan pengembangan atau pembangunan (development).³³

Aspek terakhir teori konflik Dahrendorf adalah hubungan konflik dengan perubahan. Konflik juga menyebabkan perubahan dan perkembangan. Singkatnya Dahrendorf menyatakan bahwa segera setelah kelompok konflik muncul, kelompok

³³ George Ritzer, *Loc. Cit.*, hlm 90

itu melakukan tindakan yang menyebabkan perubahan dalam struktur sosial. Baik perubahan faktor ekonomi, kesehatan maupun faktor lainnya di masyarakat. Bila konflik itu hebat, perubahan yang terjadi adalah radikal. Bila konflik disertai tindakan kekerasan, akan terjadi perubahan struktural secara tiba-tiba. Apa pun ciri konflik, sosiologi harus membiasakan diri dengan hubungan antara konflik dan perubahan maupun dengan hubungan antara konflik dan status quo.³⁴

1.6.2 Konsep Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Menurut Bambang Rudito, konsep tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dapat dipandang sebagai salah satu upaya membangun relasi yang baik dan harmonis dengan masyarakat sekitar. Konsep CSR didasari oleh tiga prinsip dasar yang dikenal dengan istilah *triple bottom lines* yang dikenal sebagai 3P (*people, profit, planet*) yaitu kepedulian sosial yang menysihkan sebageian keuntungannya (*profit*) bagi kepentingan pembangunan manusia (*people*) dan lingkungan (*planet*) agar keberadaan perusahaan dapat tumbuh dan berkelanjutan. Pertimbangan implementasi CSR terkait dengan upaya memenuhi regulasi, hukum dan aturan yang mengaturnya.³⁵

Selain itu David Crowther juga menjelaskan, bahwa CSR juga berperan sebagai investasi sosial perusahaan untuk mendapatkan *image* yang positif, sebagai bagian dari strategi bisnis perusahaan, sehingga perusahaan memperoleh *license to operate* dari masyarakat setempat, bahkan lebih jauh lagi pada *license to legitimate*. Hal lain adalah sebagai bagian dari *risk management* perusahaan untuk meredam atau

³⁴ Margareth M. Poloma, *Sosiologi Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali, 2004) hlm 144

³⁵ Bambang Rudito, Budimanta, Prasetijo, *Corporate Social Responsibility: Jawaban Bagi Model Pembangunan Masa Kini*, (Jakarta: Indonesia Center For Sustainable Development, 2004) hlm 8.

menghindari konflik.³⁶ Dinamika antara perusahaan dengan masyarakat lokal amat tergantung pada kesadaran masyarakat lokal akan kehadiran perusahaan di tengah-tengah mereka. Demikian pula sebaliknya pandangan perusahaan akan keberadaan masyarakat lokal akan menentukan cara-cara perusahaan membangun relasi dengan masyarakat sekitar.

Banyak isu muncul berkaitan dengan kehadiran perusahaan di dalam lingkungan dan masyarakat, apalagi pada industri yang memanfaatkan sumber daya alam. Isu-isu tersebut, sebagaimana dikemukakan oleh David Crowther, antara lain: Pemanfaatan sumber daya alam sebagai bagian dari proses produksi. Hal ini biasanya terjadi pada industri ekstraktif yang bergerak dalam hal eksploitasi sumber daya alam. Selain itu, hadirnya perusahaan mampu menimbulkan efek kompetisi antara organisasi dan market mempengaruhi persaingan antara dirinya dan organisasi pasar yang sama. Seringkali kehadiran perusahaan di daerah tertentu menimbulkan masalah sosial tersendiri antara industri dengan warga lokal sekitarnya, permasalahan sosial tersebut berupa pengayaan masyarakat melalui penciptaan lapangan kerja.

Perubahan dari lahan karena ekstraksi bahan baku atau produksi penyimpanan limbah. Adanya suatu industri secara tidak langsung membutuhkan lahan lebih untuk proses pengolahan limbah yang dihasilkan oleh industri itu sendiri. Distribusi kekayaan yang diciptakan dalam perusahaan kepada pemilik bahwa perusahaan dan para pekerja itu melalui bentuk upah dan efek ini pada kesejahteraan individu. Dan

³⁶ David Crowther, *Corporate Social Responsibility*, (United Kingdom: Ventus Publishing, 2008) hlm 12

baru-baru ini perhatian besar telah dengan perubahan iklim dan cara di mana emisi rumah kaca memperburuk ini.

Penerapan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) di Indonesia sendiri sudah diatur menurut undang-undang nomor 40/2007 tentang perseroan terbatas dan Undang-Undang No. 25/2007 tentang penanaman modal. Perusahaan yang wajib melaksanakan CSR, berdasarkan UU PT tersebut:

1. Perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya di bidang sumber daya alam wajib melaksanakan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan.
2. Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan sebagaimana dimaksud ayat (1) merupakan kewajiban Perseroan yang dianggarkan dan diperhitungkan sebagai biaya Perseroan yang pelaksanaannya dilakukan dengan memperhatikan kepatutan dan kewajaran.
3. Perseroan yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

1.6.3 Pendekatan Penyelesaian Konflik

Dengan timbulnya konflik maka sewajarnya setiap orang, termasuk orang yang terkait dalam perusahaan haruslah memahami bahwa konflik tersebut sangat merugikan, dan meyakini bahwa kerja sama yang harmonis merupakan faktor utama yang menunjang perkembangan perusahaan pada khususnya, dan menunjang pembangunan perekonomian pada umumnya. Setiap konflik dalam masyarakat umum maupun dalam hubungan industrial tentunya memerlukan upaya sistem atau proses penyelesaian. Berikut akan diuraikan proses penyelesaian tersebut.

Menurut Soerjono Soekanto, bahwa pengendalian suatu konflik hanya mungkin dapat dilakukan apabila berbagai pihak yang berkonflik terorganisir secara jelas. Menekankan sebuah konflik agar tidak berlanjut menjadi sebuah tindak kekerasan memerlukan strategi pendekatan yang tepat. Untuk itu pengendalian konflik terbagi menjadi dua bentuk pengendalian. Pertama, pengendalian konflik secara umum dan kedua pengendalian menggunakan management konflik.³⁷

- **Pengendalian Secara Umum**

Secara umum, terdapat beberapa cara dalam upaya mengendalikan atau meredakan sebuah konflik. Setidaknya ada empat cara yang sering diketahui oleh banyak orang untuk dapat meredakan dan mengendalikan konflik melalui pendekatan secara umum. Empat cara penyelesaian konflik tersebut antara lain, melalui pendekatan *konsiliasi, arbitrase, mediasi dan adjudikasi*. Pendekatan penyelesaian konsiliasi merupakan bentuk pengendalian konflik sosial yang dilakukan oleh lembaga-lembaga tertentu yang dapat memberikan keputusan dengan adil. Dalam konsiliasi berbagai kelompok yang berkonflik duduk bersama mendiskusikan hal-hal yang menjadi pokok permasalahan. Artinya, bahwa melalui pendekatan ini pihak yang berkonflik melibatkan lembaga-lembaga tertentu untuk menghasilkan kesepakatan penyelesaian konflik. Contoh, bentuk pengendalian konflik seperti ini adalah melalui lembaga perwakilan rakyat.

Pendekatan penyelesaian konflik lain yang tidak kalah penting ialah pendekatan penyelesaian konflik melalui arbitrase. Arbitrase merupakan bentuk pengendalian

³⁷ Soerjono, Soekanto, *Sosiologi: Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005) hlm 78

konflik sosial melalui pihak ketiga dan kedua belah pihak yang berkonflik menyetujuinya. Keputusan-keputusan yang diambil pihak ketiga harus dipatuhi oleh pihak-pihak yang berkonflik. Pendekatan melalui arbitrase hampir sama seperti pendekatan melalui mediasi yang turut menghadirkan pihak ketiga sebagai pihak penengah. Namun yang berbeda antara mediasi dengan arbitrase ialah, pendekatan mediasi keputusan-keputusan pihak ketiga nya tidak mengikat manapun.

Mediasi merupakan bentuk pengendalian konflik sosial di mana pihak-pihak yang berkonflik sepakat menunjuk pihak ketiga sebagai mediator. Kesepakatan kedua belah pihak yang berkonflik untuk turut menghadirkan pihak ketiga sebagai pihak penengah untuk meredakan terjadinya konflik. Namun, seperti yang telah disinggung dalam pendekatan arbitrase, melalui pendekatan mediasi ini sedikit berbeda dengan arbitrase, pada pendekatan mediasi keputusan-keputusan pihak ketiga tidak mengikat manapun. Pihak penengah hanya berperan sebagai pihak yang meminimalisir terjadinya konflik berkepanjangan antara kedua belah pihak yang berkonflik. Terakhir, pendekatan penyelesaian konflik melalui pendekatan adjudication. Pendekatan ini merupakan bentuk cara penyelesaian konflik melalui pengadilan yang tetap dan adil.

- **Pengendalian Menggunakan Manajemen Konflik**

Di samping cara-cara di atas, terdapat beberapa gaya pendekatan seseorang atau kelompok dalam menghadapi situasi konflik dapat dilaksanakan sehubungan dengan tekanan relatif atas apa yang dinamakan *cooperativeness* dan *assertiveness*. Pengertian *Cooperativeness* itu sendiri adalah keinginan untuk memenuhi dan minat individu atau kelompok lain. Sedangkan, *assertiveness* merupakan keinginan untuk

memenuhi kebutuhan dan minat individu atau kelompok sendiri. Ada lima gaya manajemen konflik berkaitan dengan adanya tekanan relatif di antara keinginan untuk menuju ke arah *cooperatvienes* atau *assertiveness* sesuai dengan intensitasnya, yaitu melalui *tindakan menghindari, kompetisi atau komando otoratif, akomodasi atau meratakan dan kompromi, kerjasama*.³⁸

Tindakan menghindari dapat didefinisikan bersikap tidak kooperatif dan tidak asertif, menarik diri dari situasi yang berkembang dan atau bersikap netral dalam segala ,macam cuaca. Manajemen konflik melalui pendekatan ini cenderung tidak ingin memenuhi keinginan kelompok dan individu lain (tidak kooperatif) serta tidak ingin menyelesaikan keinginan diri sendiri (tidak asertif), cenderung lari dari permasalahan karena menghindar dari permasalahan itu sendiri. Selanjutnya, ada yang disebut sebagai kompetisi atau komando otoritatif. Pendekatan ini didefinisikan seperti bersikap tidak kooperatif, tetapi asertif, bekerja dengan cara menentang keinginan pihak lain, berjuang untuk mendominasi dalam situasi menang atau kalah dan atau memaksakan segala sesuatu agar sesuai dengan kesimpulan tertentu dengan menggunakan kekuasaan yang ada.

Sedangkan akomodasi dan meratakan lebih diartikan seperti bersikap kooperaif, tetapi tidak asertif, membiarkan keinginan pihak lain menonjol, meratakan perbedaan-perbedaan guna mempertahankan harmoni yang diusahakan secara buatan. Kompromis bersikap cukup kooperatif dan juag asertif dalam intensitas yang cukup. Bekerja menuju ke arah pemuasan pihak-pihak yang berkepentingan, mengupayakan

³⁸ *Ibid*, hlm 72

tawar-menawar untuk mencapai pemecahan yang dapat diterima kedua belah pihak meskipun tidak sampai tingkat optimal, tak seorangpun merasa senang, dan tak seorang pun merasa bahwa yang bersangkutan menang atau kalah secara mutlak. Kolaborasi (kerjasama) bersikap kooperatif maupun asertif, berusaha mencapai kepuasan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan jalan bekerja melalui perbedaan-perbedaan yang ada, mencari dan memecahkan masalah hingga setiap individu atau kelompok mencapai keuntungan masing-masing sesuai dengan harapannya.

- **Hasil Manajemen Konflik**

Dari gaya manajemen konflik tersebut kemungkinan hasil yang didapat adalah sebagai berikut.³⁹ *Pertama, kondisi kalah-kalah.* Kondisi kalah-kalah terjadi apabila seorang pun di antara pihak yang terlibat mencapai tujuan yang sebenarnya dan alasan atau faktor-faktor penyebab konflik tidak mengalami perubahan. Hasil kalah-kalah biasanya akan terjadi apabila konflik dikelola dengan sikap menghindari, akomodasi, meratakan atau melalui kompromis. Sikap menghindari merupakan sebuah bentuk ekstrim tiadanya perhatian. Orang berpura-pura seakan-akan konflik tidak ada dan mereka hanya berharap bahwa konflik tersebut akan terselesaikan dengan sendirinya.

Akomodasi atau meratakan berusaha menekankan perbedaan-perbedaan antara pihak yang berkonflik dan menekankan pada persamaan-persamaan pada bidang-bidang kesepakatan. Kompromis akan terjadi apabila dibuat akomodasi sedemikian

³⁹ *Ibid*, hlm 75

rupa sehingga masing-masing pihak yang berkonflik mengorbankan hal tertentu yang dianggap mereka sebagai hal yang bernilai. Akibatnya adalah bahwa tidak ada satu pihakpun yang mencapai keinginan mereka dengan sepenuhnya dan menciptakan konflik di masa yang akan datang.

Kedua, konflik menang kalah. Pada konflik menang-kalah, salah satu pihak mencapai apa yang menjadi keinginannya dengan mengorbankan keinginan pihak lain. Hal tersebut mungkin disebabkan karena adanya persaingan, di mana orang mencapai kemenangan melalui kekuatan keterampilan yang superior, atau karena unsur dominasi. Ia juga dapat merupakan hasil dari komando otoritatif, ketika seorang otoriter mendikte sebuah pemecahan dan kemudian dispesifikasikan apa yang akan dicapai dan apa yang akan dikorbankan dan oleh siapa. Andaikan figur otoritas tersebut merupakan pihak aktif di dalam konflik yang berlangsung, maka kiranya mudah untuk meramalkan siapa yang menjadi pemenang dan siapa yang akan kalah. Mengingat bahwa strategi-strategi menang-kalah juga tidak memecahkan kuasa pokok terjadi konflik, maka kiranya pada masa mendatang konflik akan muncul lagi

Ketiga, konflik menang-menang dilaksanakan dengan jalan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam konflik yang terjadi. Hal tersebut secara tipikal dicapai melalui apabila dilakukan konfrontasi-konfrontasi persoalan yang ada dan digunakannya cara pemecahan masalah untuk mengatasi perbedaan-perbedaan pendapat dan pandangan. Kondisi menang-menang meniadakan alasan-alasan untuk melanjutkan atau menimbulkan kembali konflik yang ada karena tiada hal yang dihindari maupun ditekankan. Semua persoalan-persoalan yang relevan

diperbincangkan dan dibahas secara terbuka. Pemecahan masalah dan kerjasama dapat dikatakan sebagai pendekatan yang paling baik dalam manajemen konflik.

1.7. Metodologi Penelitian

Menurut Raco, sebagaimana dikutip di dalam karya bukunya yang berjudul *Metodologi Penelitian Kualitatif*, di sana Ia menjelaskan bahwa kata “metodologi” berasal dari kata Yunani “*methodologia*” yang berarti “teknik” atau “prosedur”. Metodologi penelitian adalah suatu teknik atau cara ilmiah guna mengumpulkan data yang diperlukan bagi peneliti. Metodologi sendiri merujuk pada alur pemikiran umum atau menyeluruh (*general logic*) dan gagasan teoritis (*theoretic perspective*) suatu penelitian.⁴⁰ Metodologi sangat penting dalam suatu penelitian karena merupakan proses, prinsip dan prosedur yang dilakukan oleh peneliti guna melihat masalah dan mencari jawaban atas permasalahan tersebut.

Dengan kata lain, dapat disimpulkan disini bahwa metode penelitian berfungsi dalam menuntun peneliti guna memperoleh data yang diinginkan dalam melakukan penelitian konflik masyarakat industri. Adapun beberapa aspek yang dibahas dalam metode penelitian ini adalah rancangan penelitian kualitatif, peran peneliti dalam melakukan penelitian di lokasi penelitian. Proses pengumpulan dan analisis data terhadap penelitian yang nantinya akan penulis lakukan, serta strategi triangulasi data terhadap data yang telah berhasil dikumpulkan dalam penelitian ini.

⁴⁰ J. R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*, (Jakarta: Grasindo, 2010) hlm 1.

1.7.1. Rancangan Penelitian Kualitatif

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Nawawi, di dalam karyanya melalui buku yang berjudul *Instrumen Penelitian Bidang Sosial* menjelaskan mengenai pendekatan kualitatif dapat diartikan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menjangkau informasi dari kondisi sewajarnya dalam kehidupan suatu objek dan dihubungkan dengan pemecahan suatu masalah, baik dari sudut pandang teoritis atau praktis. Penelitian kualitatif dimulai dengan mengumpulkan informasi-informasi dalam situasi yang sewajarnya untuk dirumuskan menjadi suatu generalisasi yang dapat diterima oleh akal sehat manusia.⁴¹

Sesuai dengan maksud penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Hal tersebut sesuai dengan tujuan penelitian untuk memperoleh informasi rinci tentang para pelaku, aktivitas, peristiwa dalam konflik masyarakat industri yang terjadi di masyarakat sekitar perusahaan X yang berlokasi Kelurahan Papanggo, Tanjung Priok. Sunter, Jakarta Utara.

Untuk mendapatkan informasi yang akurat, penulis melakukan wawancara mendalam kepada lima orang informan. Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian, dimana ia adalah orang yang memiliki banyak pengalaman tentang latar penelitian dan ia “berkewajiban” secara sukarela menjadi anggota tim penelitian walaupun hanya

⁴¹ Nawawi Hadari, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1992) hlm 209.

bersifat informal.⁴²Wawancara mendalam akan penulis lakukan kepada lima orang informan, yang antara lain yaitu Kepala HRD anggota perusahaan X, Kepala Bidang General Affair anggota perusahaan X, dan tokoh masyarakat di Kelurahan Papanggo dalam hal ini Ketua Lembaga Musyawarah Papanggo. Sementara untuk mendapatkan data tambahan, penulis dapat melakukan wawancara tidak terstruktur dengan staff CSR karyawan anggota perusahaan X dan masyarakat sekitar yang tinggal di sekitar wilayah perusahaan.

1.7.2. Lokasi dan Waktu Pengumpulan Data

Penelitian akan dilaksanakan di Perusahaan X serta wilayah lokasi sekitar perusahaan, di mana konflik masyarakat industri yang terjadi antara perusahaan dan masyarakat sekitar yang bermukim di Kelurahan Papanggo adalah objek penelitian yang akan teliti di perusahaan ini. Perusahaan X dipilih dengan pertimbangan bahwa permasalahan yang berkembang mengenai sulitnya akses kesempatan bekerja bagi masyarakat sekitar perusahaan menjadi isu konflik antara perusahaan dengan masyarakat.

Waktu pengumpulan data dibagi menjadi dua periode, yaitu tahapan persiapan data dan tahap pengumpulan data. Dalam penelitian ini, penulis membentuk waktu penelitian dalam bentuk rencana kerja. Perumusan rencana kerja ini dipergunakan sebagai target, agar penulis dapat menjalani kegiatan penelitian dengan baik dan terstruktur, sehingga *output* yang dihasilkan sesuai dengan tujuan dari penelitian ini.

⁴² Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000) hlm 90

Kegiatan pengumpulan data penelitian mulai dilaksanakan mulai sejak bulan Januari sampai dengan Juni 2015.

1.7.3. Proses Pengumpulan dan Analisis Data

Terdapat dua jenis data dalam penelitian ini yakni secara langsung dan tidak langsung (data primer dan data sekunder). Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, pengamatan dan penelusuran data sekunder. Tentu saja, karena penelitian ini terfokus pada masyarakat di Kelurahan papanggo, ketiga teknik pengumpulan data tadi dilakukan secara berlainan.

Data primer diperoleh dengan cara wawancara dan observasi lapangan. Sedangkan data sekunder, penulis mencoba mencari beberapa dokumen seperti skripsi, artikel dan jurnal yang sesuai atau relevan dengan penulisan ini. Tidak hanya itu, penulis juga menambahkan data-data dengan mengambil literatur dari berbagai sumber seperti majalah, buku, surat kabar dan data-data partisipasi masyarakat. Teknik pengamatan dilakukan penulis di saat kegiatan sehari-hari masyarakat berlangsung. Metode wawancara bertujuan untuk memperoleh data dengan melakukan wawancara mendalam dengan staf perusahaan dan juga masyarakat.

Proses pengumpulan data dilakukan dalam tiga tahap. Setiap tahap mencakup proses analisis dan rekonstruksi data dalam bentuk tulisan awal. Hal tersebut terekspresikan dalam urutan bab yang dapat dijumpai dalam penelitian ini.

1.7.4. Strategi Triangulasi Data

Triangulasi dan *rich description* (deskripsi yang kaya) atau *thick description* (deskripsi mendalam) merupakan dua strategi triangulasi temuan penelitian yang

digunakan dalam penelitian ini. Triangulasi adalah penggunaan sejumlah teknik pengumpulan data yang berlainan untuk memperoleh bukti dari sumber informasi yang berbeda dan ditujukan agar memperoleh validasi dan koherensi dalam tema-tema dimaksud. Deskripsi yang kaya adalah memperlihatkan sejumlah ilustrasi yang saling menguatkan koheren sebagai bukti atas suatu temuan penelitian. Strategi ini bertujuan untuk memberikan bukti sehingga temuan menjadi lebih hidup.

1.8. Sistematika Penulisan

Laporan penelitian ini terdiri dari lima bab, di mana antara satu bab dengan bab lainnya saling memiliki keterkaitan satu sama lain dalam satu kesatuan kerangka penulisan laporan ini. Untuk dapat memahami keseluruhan isi dari laporan penelitian yang berjudul *“Konflik Dalam Masyarakat Industri. Studi Kasus: Konflik Korporasi dengan Masyarakat Lokal di Kelurahan Papanggo, Kecamatan Tanjung Priok, Jakarta Utara”* ini, berikut penulis akan menguraikan sistematika pembahasan dalam bab-bab, dimulai dari Bab 1 hingga sampai pada Bab 5 yang dijabarkan sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan

Bab 1 merupakan pendahuluan. Di mana isi dari bab pendahuluan ini membahas mengenai latar belakang permasalahan, tujuan dan kegunaan penulisan laporan ini. Secara garis besar, bab 1 ini merupakan pendahuluan terkait dengan latar belakang masalah, tujuan penelitian dan konsep sentral sosiologi yang digunakan dari penelitian yang penulis lakukan.

Bab II Konteks Sosial Ekonomi Lingkungan Konflik Industrial

Bab kedua lebih berisi ke arah tentang setting lokasi penelitian, serta profil perusahaan yang bergerak di bidang otomotif ini, termasuk keadaan sosial-ekonomi masyarakat Kelurahan Papanggo. Selain itu, pada bab ini juga penulis mencoba menjelaskan mengenai dua aktor yang berkonflik.

Bab III Pembahasan

Secara garis besar bahwa pada bab 3 ini penulis lebih menjelaskan proses konflik yang terjadi. Dimulai dari penyebab terjadinya konflik, lalu bagaimana ketegangan itu terjadi antara warga dan pihak perusahaan, hingga sampai pada metode penyelesaian konflik yang dipilih oleh keduabelah pihak.

Bab IV Analisis Hasil Temuan

Hasil analisis ini merupakan kajian terhadap temuan penelitian dalam perspektif sosiologis. Di mana pada konteks nalar sosiologis penulis menggunakan kerangka berfikir Ralf Gustav Dahrendorf tentang teori konflik masyarakat industri. Tidak lepas juga kaitannya mengenai analisis menggunakan kerangka konsep pendukung, yaitu konsep tanggung jawab sosial perusahaan dan juga konsep penyelesaian konflik secara sosiologis melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase dan kompromi.

Bab V Penutup

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi penjabaran kesimpulan penelitian dan juga rekomendasi dari hasil penelitian konflik masyarakat industri yang penulis teliti di lokasi penelitian. Pada bab ini penulis mencoba mengambil sebuah kesimpulan garis besar mengenai penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

KONTEKS SOSIAL EKONOMI LINGKUNGAN KONFLIK INDUSTRIAL

2.1.Pengantar

Sebelum menginjak pada isi bab dua ini, penulis ingin mendeskripsikan sekilas mengenai profil perusahaan dan wilayah. Pada bab ini penulis akan menjelaskan mengenai pendeskripsian latar belakang perusahaan dengan wilayah, di mana perusahaan tersebut berada. Serta, tidak lepas juga penulis menjelaskan tentang perusahaan X yang telah berdiri di tengah kawasan padat penduduk kota, tepatnya di Sunter II Jakarta Utara. Perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan otomotif ini tercatat sebagai perusahaan bisnis besar se-Asia pasifik. Hingga dalam perkembangannya, perusahaan ini juga tidak sedikit memberikan kontribusi relasinya kepada masyarakat berupa bentuk tanggung jawab sosial perusahaan.

Selama kehadiran perusahaan X di tengah wilayah penduduk padat miskin, telah banyak memberikan pemaknaan sosial khususnya bagi masyarakat Kelurahan Papanggo. Terutama pemaknaan yang berupa banyaknya permasalahan sosial yang terjadi antara perusahaan dengan masyarakat. Kompleksitas permasalahan sosial karena melihat adanya keanekaragaman struktur sosial yang dimiliki masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari jenisnya seperti kondisi demografis dan struktur sosial ekonomi serta pendidikan masyarakat dan juga dinamika mobilitas penduduk pendatang di daerah Papanggo, Jakarta Timur.

2.2. Gambaran Umum Wilayah Papanggo, Jakarta Utara

Berkembangnya suatu perusahaan untuk menuju pada tingkat keberhasilan atau kegagalan dalam bisnisnya, tidak sedikit dipengaruhi oleh faktor lingkungan atau tempat tinggal yang menentukan. Seperti halnya perusahaan X yang telah lama berdiri sejak tahun 1967 di kawasan sunter II, Kelurahan Papanggo, Kecamatan Tanjung Priok, Jakarta Utara. Perusahaan ini yang letaknya sangat berdekatan dengan wilayah Papanggo, yakni kurang lebih 500 meter dari berlawanan kawasan industri, ketimbang dengan wilayah Warakas, Sungai Bambu dan Kebon Bawang. Khususnya di sub bab ini akan mendeskripsikan mengenai kondisi demografis wilayah dan kehidupan masyarakat Kelurahan Papanggo yang terkait dengan struktur sosial ekonomi yang digelutinya.

2.2.1 Kondisi Demografis

Dalam Laporan Tahunan Pengurus Kelurahan Papanggo tahun 2015, wilayah Papanggo merupakan salah satu dari 7 (tujuh) kelurahan yang ada di Kecamatan Tanjung Priok lingkup Kota Administrasi Jakarta Utara. Kecamatan Tanjung Priok memiliki tujuh cakupan Kelurahan yang antara lain, ialah Kelurahan Sungai Bambu, Sunter Agung, Warakas, Kebon Bawang, Sunter Jaya, Tanjung Priok dan salah satunya ialah Kelurahan Papanggo. Wilayah Papanggo yang sebagian besar berada +10 cm di bawah permukaan laut ini memiliki luas tanah sebesar 280,175 Hektar dan memiliki batas-batas wilayahnya, antara lain:

* Sebelah Utara : Jl. Warakas VI Kelurahan Warakas

* Sebelah Selatan : Jl. Danau Sunter Utara Kelurahan Sunter Agung

* Sebelah Barat : Jl. Sunter Permai Raya Kelurahan Sunter Agung

* Sebelah Timur : Jl. Agung Karya VI Kelurahan Sungai Bambu

Keberadaan wilayah Papanggo telah lama ada sebelum berdirinya induk dan anak-anak perusahaan X di tahun 1957. Pada tahun tersebut, wilayah ini memiliki kondisi jalan yang setapak, belum beraspal dan masih banyak diselimuti oleh rawa-rawa, sawah, kebun dan empang. Wilayah ini juga belum banyak didiami oleh penduduk. Hal ini juga sesuai dengan penuturan Bapak Hamid (36 Tahun), selaku staff pengurus Kelurahan Papanggo yang menyatakan,

“keadaan tanah di wilayah ini (Papanggo) awalnya hanya merupakan tanah sawah, empang dan rawa, yang kemudian akhirnya penduduk datang ke Papanggo sedikit demi sedikit. Mereka lalu kemudian mengurug tanah ini untuk mereka jadikan pemukiman tempat tinggal”⁴³

Wilayah Papanggo ini juga merupakan salah satu wilayah langganan banjir di Kota Administrasi Jakarta Utara apabila musim penghujan datang. Daerah Jakarta Utara ini memang merupakan salah satu daerah yang menjadi daerah langganan banjir apabila curah hujan yang turun cukup tinggi. Namun, hal tersebut tidak menghalangi tumbuh berkembangnya pembangunan infrastruktur dan perusahaan-perusahaan industri di lingkungan Papanggo. Hal ini dibuktikan dengan dominannya peruntukan tanah yang seluas 280,175 Ha di wilayah Papanggo yang sebagian hektar tanahnya, yaitu 80.000 Ha tanah digunakan untuk pembangunan sektor industri, berikut data tabel yang diperoleh dari laporan tahunan kepengurusan Kelurahan Papanggo mengenai luas tanah yang diperuntukan:

⁴³ Hasil wawancara dengan Bapak Hamid (36 Tahun) selaku staff pengurus Kelurahan Papanggo. Wawancara dilakukan pada tanggal 20 Februari 2015 Pukul 10:37

Tabel 2.1
Luas Wilayah Kelurahan Papanggo Menurut Peruntukan Tanah

No.	Peruntukkan Tanah	Luas Tanah (Ha)
1	Perumahan	186.000
2	Perkantoran	1.237
3	Industri	80.000
4	Pemukaman	1.000
5	Rumah Sakit	2.500
6	Puskesmas	0.060
7	Sekolahan	4.000
8	Lain-lain	5.438
Jumlah		280.175

Sumber: Laporan Tahunan Pengurus Kelurahan Papanggo, 2015

Telihat pada data tabel di atas, bahwa di samping dominannya penggunaan tanah untuk pemukiman warga seluas 186.000 Ha, sektor industri juga menjadi pendominasi terbesar kedua penggunaan luas tanah yang ada di wilayah Papanggo dengan jumlah tanah seluas 80.000 Ha. Hal ini juga menandakan keberadaan induk perusahaan beserta anak perusahaan yang tergabung dalam group perusahaan sebagai wujud keberadaan sektor industri manufaktur yang mewarnai kehidupan lingkungan sekitar pemukiman warga. Sedangkan, sebagian luas tanah lainnya lebih banyak digunakan untuk pembangunan infrastruktur umum bagi warga, seperti rumah sakit 2.500 Ha, Puskesmas 0.060 Ha, Sarana Pendidikan 4.000 Ha dan Pemakaman Umum 1.000 Ha.

Tumbuh berkembangnya sektor industri di wilayah Papanggo ini menjadi daya tarik bagi penduduk untuk mencari pekerjaan. Maka tidak heran apabila lonjakan penduduk di wilayah Papanggo ini cukup padat. Tercatat jumlah penduduk yang bermukim di wilayah papanggo berjumlah 46.052 jiwa. Sebagian besar dari mereka

ialah warga asli yang sejak lahir sudah menetap di wilayah ini, serta sisanya merupakan warga pendatang dan perantau dari luar DKI Jakarta. Meskipun masing-masing mempunyai sifat dan watak serta agama yang berbeda-beda namun dalam kehidupan bermasyarakat terjalin suatu hubungan yang harmonis.

Wilayah yang terdiri dari 13 (tiga belas) Rukun Warga dengan jumlah 127 (seratus dua puluh tujuh) Rukun Tetangga ini memiliki komposisi penduduk yang luar biasa besar. Tercatat ada 46.052 jiwa yang bermukim di wilayah Papanggo. Faktor utama melonjaknya warga yang bermukim di wilayah Papanggo ini dilatarbelakangi oleh tujuan penduduk untuk mendapatkan pekerjaan yang layak di sektor industri. Data komposisi kependudukan di wilayah Papanggo ini bisa dilihat pada data tabel laporan tahunan kependudukan di bawah mengenai jumlah kepala keluarga untuk Tahun 2015:

Tabel 2.2
Jumlah Kepala Keluarga di Wilayah Papanggo

RW	WNI			Jumlah Keseluruhan
	L	P	Jumlah	
01	1.036	620	1.656	1.656
02	830	520	1.350	1.350
03	795	625	1.420	1.420
04	592	232	824	824
05	925	622	1.547	1.547
06	921	345	1.266	1.266
07	830	335	1.165	1.165
08	1.481	559	2.040	2.040
09	420	55	475	475
010	509	25	534	534
011	458	23	481	481
012	520	7	527	527
013	491	6	497	497
Jumlah	9.808	3.974	13.782	13.782

Sumber: Data Monografi Kelurahan Papanggo, 2015

Meskipun komposisi penduduk yang bermukim di wilayah Papanggo cukup padat, namun tidak bisa dipungkiri bahwa kehadiran sektor industri di wilayah Papanggo juga memberikan dampak positif mengenai struktur sosial ekonomi baru bagi sebagian besar mereka selain bekerja di sektor swasta. Seperti halnya munculnya pergerakan-pergerakan ekonomi baru, seperti membuka usaha kontrakan dan kos-kosan, steam motor dan mobil, bengkel kendaraan bermotor dan kendaraan roda empat, banyak munculnya pedagang kaki lima dan jenis usaha wiraswasta lainnya. Selain itu, sisanya ialah mereka yang bekerja di sektor pemerintahan seperti Pegawai Negeri Sipil (PNS), Tentara dan Polisi.

2.2.2 Struktur Sosial Ekonomi Masyarakat Kelurahan Papanggo

Penduduk di wilayah Papanggo yang berjumlah 46,052 jiwa tersebut mayoritas dari mereka adalah bermata pencaharian sebagai karyawan swasta dan juga bekerja sebagai pegawai negeri sipil di instansi pemerintahan. Namun, tidak sedikit juga penduduk yang bekerja di bidang wirausaha dengan membuka bisnis usahanya sendiri sebagai pedagang. Berdasarkan data yang diperoleh dari laporan tahunan pengurus kelurahan tahun 2015 menunjukkan bahwa presentase sebesar 60% penduduk Papanggo, ialah bermata pencaharian sebagai karyawan swasta. Sedangkan, sisanya sekitar 20% penduduk Papanggo bermata pencaharian sebagai pedagang dan buruh bangunan. Adapun penduduk yang belum mendapatkan pekerjaan dan fakir miskin memiliki presentase angka sebesar 20%. Untuk lebih jelasnya mengenai mata pencaharian penduduk Papanggo berikut di bawah ini data tabel rekapitulasi jumlah penduduk menurut mata pencaharian mereka:

Tabel 2.3
Rekapitulasi Jumlah Penduduk Menurut Pencaharian

No.	Mata Pencaharian	L	P	Jumlah
1	Karyawan Swasta/Pemerintahan	10.055	8.421	18.476
2	Pedagang	5.579	3.199	8.778
3	Nelayan	4	-	4
4	Buruh Tani	-	-	-
5	Pensiunan	1.584	899	2.483
6	Pertukangan	1.557	-	1.557
7	Pengangguran	1.232	1.905	3.137
8	Fakir Miskin	2.795	567	3.362
9	Lain-lain	4.732	3.523	8.255
10	Putus sekolah	-	-	-
Jumlah		27.538	18.514	46.052

Sumber: Data Laporan Tahunan Pengurus Kelurahan Papanggo, 2015

Tumbuh pesatnya pembangunan sektor industri di wilayah Papanggo ini menjadi peluang tersendiri bagi penduduk untuk membuka kegiatan usaha. Penduduk Papanggo melihat bahwa keberadaan industri di lingkungan sekitar menjadi nilai laba tersendiri yang cukup menggiurkan bagi mereka. Rata-rata usaha perdagangan yang ditekuni oleh penduduk sekitar perusahaan seperti membuka usaha warung makan dan warung-warung kecil di sekitar wilayah perusahaan. Keramaian masyarakat yang lalu-lalang sering terlihat ketika aktivitas masyarakat dimulai dan keramaian juga terlihat pada saat menjelang sore hari ketika waktu aktivitas pulang kantor tiba.

Hal tersebut kemudian menjadi kondisi yang menguntungkan bagi wirausahawan, karena tak jarang banyak penduduk yang singgah untuk beristirahat sejenak di tempat usaha mereka. Hal ini semakin diperkuat dengan pengakuan yang dituturkan oleh Ibu Saripah (42 Tahun) salah selaku pedagang warung makan yang ada di Jalan Papanggo IA:

“....keadaan jalan yang rame ini alhamdulillah berpengaruh juga mas ke dagangan saya. Soalnya rame kalo karyawan-karyawan yang suka mampir dulu buat nyari sarapan bahkan kalo makan siang juga ga jarang pada mampir ke sini....”⁴⁴

Namun, di satu sisi keramaian yang terlihat pun tak kadang juga sering menimbulkan kemacetan. Biasanya kemacetan ini mulai terlihat pada pagi hari, di mana ketika masyarakat mulai melakukan kegiatan aktivitasnya dan kemacetan juga biasanya terjadi pada waktu menjelang sore hari ketika waktu jam pulang kerja telah tiba. Sentak keadaan ini langsung membuat jalan tersebut penuh dengan kendaraan roda dua maupun kendaran roda empat yang melintas di jalan Papanggo IA.

Gambar 2.1
Suasana Keramaian pada Pagi Hari di Wilayah Papanggo



Sumber: Dokumentasi Penulis, 21 Februari 2015

Gambar 2.1 kiri di atas menunjukkan kemacetan yang terlihat pada pagi hari ketika kebanyakan aktivitas masyarakat baru akan dimulai. Kondisi jalan yang sempit, serta padatnya penduduk yang bermukim di wilayah Papanggo dan belum lagi ditambah dengan kondisi jalan yang berlaku dua arah menjadi faktor utama yang

⁴⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Saripah (42 Tahun) selaku pedagang warung makan di daerah Papanggo. Wawancara dilakukan pada tanggal 21 Februari 2015 Pukul 08:20

mengakibatkan kemacetan. Hal ini juga sesuai dengan penuturan Bapak Sodik (38 Tahun) salah seorang warga yang bermukim di Jalan Papanggo IA RT 02 RW 01:

“....Yaa pemandangan kemacetan kayak gini mas udah ga awam lagi bagi penduduk di sini. Soalnya jalan ini jalan starategis bagi penduduk yang bertujuan ke jalan utama Yos Sudarso sama penduduk yang bertujuan ke arah danau sunter. Jadi walaupun jalannya sempit, pemukimannya padet tapi jarak tempuh lewat jalan ini lebih cepet...”⁴⁵

Juga seperti pada Gambar 2.1 sebelah kanan di atas bahwasanya aktivitas karyawan di tempat industri-industri manufaktur ini dijadikan peluang bagi masyarakat untuk membuka usaha warung makan serta warung-warung kecil. Sehingga, melalui kegiatan usahanya ini penduduk bisa mendapatkan penghasilan untuk menopang kebutuhan hidup merka sehari-hari. Di balik suasana keramaian serta tumbuh berkembangnya kegiatan usaha yang digeluti oleh penduduk papanggo, rata-rata mata pencaharian pokok lain penduduk Papanggo juga dominan berprofesi sebagai karyawan kantor. Sebanyak 60% penduduk Papanggo berprofesi di sektor swasta. Hal ini dapat penulis amati bahwasanya sebagian besar mereka yang berprofesi sebagai wiraswasta, karyawan dan buruh di wilayah Papanggo. Sisanya berprofesi sebagai PNS dan TNI.

Namun, di satu sisi masih banyak juga warga yang sampai saat ini belum mendapatkan pekerjaan. Harapan besar bagi mereka yang datang ke Jakarta untuk bisa mendapatkan pekerjaan dengan menghasilkan pendapatan yang lebih untuk menopang kebutuhan hidup. Namun kenyataannya jauh berbeda, tidak sedikit dari mereka yang tinggal di wilayah Papanggo belum mendapatkan pekerjaan. Dengan hal ini, maka tidak jarang banyak masyarakat yang mengaspirasikan suaranya kepada

⁴⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Sodik (38 Tahun) salah seorang warga Papanggo. Wawancara dilakukan pada tanggal 21 Februari 2015 Pukul 07:20

perusahaan sekitar untuk dapat mau merekrut sumber daya manusia (SDM) dari masyarakat sekitar perusahaan.

2.2.3. Masyarakat menurut Tingkat Pendidikan Akhir

Sebagian masyarakat Papanggo yang rata-rata bermata pencaharian sebagai karyawan swasta tersebut dengan kata lain menandai bahwa masyarakat Papanggo dalam memaknai atau melihat pendidikan sebagai sebuah hal yang penting. Di mana melalui pendidikan yang diperolehnya mereka dapat memiliki pengetahuan serta kompetensi di dunia kerja. Sehingga, pendidikan menjadi bekal penting yang harus ditempuh oleh kebanyakan masyarakat pada umumnya.

Rata-rata penduduk di wilayah Papanggo memiliki status pendidikan akhir pada tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA). Banyak dari mereka yang hanya menuntaskan pendidikan pada tingkat SMA saja. Menempuh pendidikan yang hanya wajib dengan sembilan tahun belajar. Namun tidak sedikit juga yang meneruskan pendidikan hingga jenjang perguruan tinggi. Data tabel di bawah menunjukkan status pendidikan akhir yang diselesaikan oleh masyarakat Papanggo:

Tabel 2.4
Tingkat Pendidikan Akhir Masyarakat Papanggo

No	Pendidikan	L	P	Jumlah
1	Tidak Sekolah	3.070	2.169	5.239
2	Tidak Tamat SD	4.192	362	4.554
3	Tamat SD	5.365	5.189	10.554
4	Tamat SMP	4.928	3.9962	8.924
5	Tamat SMA	6.808	6.015	12.823
6	Tamat Perguruan Tinggi	2.097	1.879	3.958
	Jumlah	26.442	19.610	46.052

Sumber: Laporan Tahunan Pengurus Kelurahan Papanggo, 2015

Berdasarkan pada data tabel di atas terlihat bahwa rata-rata pendidikan terakhir yang diselesaikan oleh penduduk Papanggo ini lebih dominan di tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) dengan jumlah penduduk sebanyak 12.823 jiwa yang telah menyelesaikan pendidikan di tingkat SMA. Namun, tidak sedikit juga masyarakat yang lebih memaknai pendidikan sebagai suatu akan kebutuhan yang penting. Sehingga banyak pula sebagian masyarakat yang memilih untuk melanjutkan pendidikannya hingga tingkat perguruan tinggi dengan jumlah penduduk sebesar 3.958 jiwa. Penduduk yang menyelesaikan pendidikan hingga tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Perguruan Tinggi ini rata-rata lebih cenderung mendapatkan pekerjaan sebagai karyawan swasta maupun menjadi angkatan Tentara Negara Indonesia (TNI).

Namun, di samping itu banyak juga penduduk yang hanya menyelesaikan pendidikan di tingkat Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama saja. Data menunjukkan angka sebesar 10.554 jiwa hanya menyelesaikan tingkat pendidikan pada tingkat sekolah dasar. Selain itu, data angka berkisar 8.924 penduduk Papanggo hanya menyelesaikan pendidikan di tingkat SMP. Kebanyakan dari mereka yang hanya menyelesaikan tingkat pendidikan di tingkat SD dan SMP ini lebih memilih membuka dan mengembangkan kegiatan usahanya sendiri, seperti berdagang, membuka usaha cuci steam dan membuka jenis kegiatan usaha lainnya.

2.2.4 Dinamika Warga Pendetang di Daerah Papanggo

Keberadaan berdirinya perusahaan di suatu daerah memang memiliki dampak positif mengenai ketersediaanya lapangan kerja bagi masyarakat. Selain itu,

kehadiran perusahaan juga mampu menimbulkan pergerakan ekonomi baru di daerah itu. Karena kehadiran perusahaan mampu membuka peluang usaha bagi masyarakat yang bermukim di sekitar perusahaan. Namun yang tidak boleh dilupakan juga adalah di satu sisi bahwa kehadiran perusahaan ini juga mampu menimbulkan tingkat mobilitas penduduk yang semakin tinggi juga di daerah tersebut. Sejatinya, terjadinya mobilitas penduduk ini dikarenakan masyarakat berupaya untuk mendapatkan pekerjaan yang ada pada keberadaan-keberadaan perusahaan ini. Maka yang muncul adalah tingkat kepadatan penduduk yang semakin tinggi ditambah lagi muncul keruwetan lalu lintas akibat kepadatan penduduk tersebut. Hal ini dikarenakan bahwa mobilitas penduduk yang dilakukan oleh warga pendatang dengan tujuan biasanya adalah untuk mengadu nasib di daerah tujuan mereka agar kemudian bisa mendapatkan kehidupan yang lebih baik.

Maka hal inilah yang kemudian terjadi pada daerah Papanggo, keberadaan industri manufaktur yang ada di lingkungan mereka otomatis di satu sisi membuat penambahan penduduk yang juga terus dialami pada tiap bulannya. Data di kelurahan Papanggo sendiri juga menunjukkan bahwa tingkat angka jumlah warga pendatang di Papanggo selama tahun 2014 sampai menyentuh angka 853 jiwa, dengan jumlah angka pendatang yang berbeda-beda pada tiap bulannya. Angka tersebut tercatat dengan angka yang cukup besar terhitung selama di tahun 2014 angka warga pendatang bisa mencapai angka 853 jiwa. Untuk dapat lebih jelasnya berikut tabel mengenai jumlah warga pendatang dari bulan Januari hingga sampai pada bulan Desember tahun 2014:

Tabel 2.5
Rekapitulasi Jumlah Warga Pendatang di Daerah Papanggo:

No	Bulan	Mobilitas Penduduk		Jumlah
		Datang		
		L	P	
1	Januari	42	38	80
2	Februari	54	54	108
3	Maret	34	30	64
4	April	22	31	53
5	Mei	20	27	47
6	Juni	39	40	79
7	Juli	10	13	23
8	Agustus	20	31	51
9	September	31	50	81
10	Oktober	20	28	48
11	November	49	52	101
12	Desember	62	56	118
	Jumlah	403	450	853

Sumber: Laporan Tahunan Pengurus Kelurahan Papanggo, 2014

Berdasarkan pada data tabel di atas menunjukkan bahwa selama sepanjang tahun 2014 sebanyak 853 jiwa warga pendatang tinggal daerah Papanggo. Maka dari keseluruhan jumlah penduduk di Kelurahan Papanggo sebanyak 46.021 jiwa, komposisi sebanyak 853 jiwanya adalah terdiri dari warga pendatang, sedangkan sisanya merupakan warga asli daerah Papanggo yang telah menetap lama di wilayah ini. Data tabel di atas juga semakin diperkuat oleh penuturan dari Ibu Siti Fatonah selaku sekretaris kelurahan Papanggo berumur 38 tahun yang menyatakan bahwa faktor apa yang menuntukan warga pendatang untuk memilih bermukim di wilayah Papanggo:

“...dikarenakan karena kota Jakarta sebagai ibu kota negara sehingga menjadi magnet tersendiri bagi warga pendatang untuk bermukim di daerah sini. Faktor lainnya dikarenakan adanya lapangan kerja berupa kehadiran industri menjadi salah satu faktor

utama juga yang membuat banyak warga pendatang yang bermukim didaerah Papanggo. Karena banyak dari mereka juga yang ngekost dan kerja di industri sini”⁴⁶

Tingginya angka warga pendatang yang bermukim di wilayah Papanggo selama tahun 2014 ini menunjukkan bahwa dinamika keberadaan warga pendatang yang datang dan bermukim di daerah Papanggo pada tiap bulannya cukup fluktuatif. Pada tiap bulannya jumlah penduduk yang datang bisa dengan angka yang tinggi namun di satu sisi juga bisa mengalami penurunan jumlah penduduk yang datang di daerah Papanggo. Faktor utama mengenai kota Jakarta sebagai magnet bagi warga pendatang untuk mencari kehidupan lebih baik disebut-sebut juga sebagai faktor utama terjadinya mobilitas penduduk. Tetapi, faktor mengenai adanya keberadaan perusahaan di daerah Papanggo juga tidak dapat dipungkiri sebagai faktor yang menentukan terjadinya mobilitas penduduk yang tinggi di daerah Papanggo ini.

2.3. Profil Perusahaan X

Perusahaan X adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif. Perusahaan X merupakan perusahaan otomotif terbesar yang ada di Indonesia. Perusahaan X didirikan di Indonesia pada tahun 1957. Awalnya perusahaan ini merupakan perusahaan dagang kecil di Jakarta. Namun, pada tahun 1969 perusahaan X menjadi distributor kendaraan di Indonesia sekaligus ditunjuk sebagai distributor tunggal sepeda motor dan mesin perkantoran di Indonesia. Kini perusahaan X

⁴⁶ Hasil Wawancara dengan Ibu Siti Fatonah (38 tahun) selaku Sekretaris Kelurahan Papanggo pada tanggal 04 Mei 2015. Pada pukul 10:12 wib.

menjadi salah satu perusahaan terbesar di Indonesia, dengan memiliki ruang lingkup bisnis yang cukup luas.⁴⁷

Selama menjalankan kegiatan usahanya, perusahaan X telah banyak mendapatkan penghargaan. Prestasi tersebut bermula pada tahun 2011, perusahaan X mendapatkan beberapa prestasi yang cukup membanggakan, seperti penghargaan *Best For Responsibilities of Management and The Board of Directors in Indonesia*. Sejak saat itu, perusahaan X banyak meraih berbagai penghargaan seperti *Indonesia Green Company* pada tahun 2012 yang diberikan oleh Majalah Swa. Perusahaan X juga mendapatkan dua penghargaan penting dari Mix Communication untuk ditobatkan sebagai perusahaan *Best CSR Program* di tahun 2012 dan *Best Internal Public Relations Program 2012*. Pada tahun berikutnya di tahun 2013, perusahaan X kembali mendapatkan penghargaan yaitu sebagai *Indonesia Best Companies*. Kemudian pada tahun 2014, perusahaan X kembali mendapatkan penghargaan untuk *Capital Market Award*.

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, bahwa perusahaan X merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif, dalam hal ini bertindak sebagai pemegang tunggal penjualan mobil ternama di Indonesia. Perusahaan X adalah induk perusahaan yang didirikan tahun 1957. Dengan dukungan tim manajemen profesional dan pekerjanya yang berjumlah lebih dari 100.000, kini perusahaan X telah tumbuh menjadi kelompok usaha terkemuka di Indonesia.

⁴⁷ Dokumen Perusahaan X, Tahun 2015

Lingkup usaha perusahaan X yang luas meliputi produksi, distribusi, penjualan dan penyewaan kendaraan bermotor, jasa keuangan, sumber daya alam serta teknologi informasi dan peralatan kantor. Dalam industri otomotif nasional, nama perusahaan X telah identik dengan berbagai merk kendaraan bermotor terkemuka.

Adapun pengelompokan kegiatan usahanya tersebut meliputi:

1. Mencakup distribusi, penjualan dan penyewaan kendaraan bermotor, bisnis mobil bekas, suku cadang dan jasa purna jual;
2. Meliputi manufaktur kendaraan bermotor, komponen otomotif dan alat-alat berat;
3. Meliputi pembiayaan mobil dan sepeda motor, asuransi kerugian dan jiwa serta perbankan;
4. Industri yang berbasis pada perkebunan dan perkayuan; dan
5. Meliputi peralatan kantor dan teknologi informasi serta infrastruktur.

Dari kelompok-kelompok usaha perusahaan X yang ada seperti di atas, bidang otomotif memberikan pemasukan yang paling besar bagi perusahaan X.

2.3.1. Sejarah Perusahaan X

Perusahaan X didirikan pada tahun 1957 di Bandung dan dikelola serta dipimpin oleh William Soeryadjaja, Tjien Kian Tie dan Liem Peng Hong. Pada tahun 1965 Perusahaan X memusatkan kantor pusatnya di Jakarta dan kantor Bandung sebagai cabang pertama, dengan nama perusahaan X Incorporation. Perusahaan X resmi berdiri secara hukum dan disahkan di hadapan Notaris Sie Kwan Djoe dengan akta notaris No. 67 tanggal 20 Februari 1957 di Jakarta dan dalam keputusan Menteri

Kesehatan RI No. J A/53/5 tanggal 1 Juli 1957 dan terdaftar di paniteran pengadilan negeri di Jakarta serta diumumkan dalam tambahan no. 01117 berita negara RI No. 85 tanggal 22 Oktober 1957.⁴⁸ Pada tahun 1969, perusahaan X mulai mengalihkan usaha impor alat-alat berat dan barang-barang teknik. Makin luasnya usaha tersebut dikarenakan perusahaan X makin memperoleh kepercayaan dari para investor luar negeri untuk memasarkan produk-produk otomotif.

Pada tahun 1990, perusahaan X merubah namanya menjadi perusahaan X tbk. Sesuai dengan pasal 3 anggaran dasar perseroan. Dikarenakan ruang lingkup perseroan adalah perdagangan umum, perindustrian, jasa pertambangan, pengangkutan, pertanian, pembangunan dan jasa konsultasi. Ruang lingkup anak perusahaan meliputi perakitan dan penyaluran mobil dan sepeda motor berikut suku cadangnya, penjualan dan penyewaan alat-alat berat, pertambangan dan jasa terkait. Perusahaan X ini telah tercatat di Bursa Efek Jakarta sejak tanggal 4 April 1990. Awal mula perusahaan X ini bisa berdiri diawali dari sebuah niat Bapak Tjia Kian Tie untuk mendirikan sebuah perusahaan, tepatnya akhir tahun 1956 dan awal tahun 1957.

Pemberian nama perusahaan mempunyai arti khusus dengan harapan nama tersebut dapat memberikan prospek cerah di masa mendatang. Nama perusahaan X ini diambil dari nama seorang Dewi dalam Mythologi Yunani Klasik bernama 'Astrea' anak dari Dewa Matahari Zeus yang merupakan Dewa teragung bagi bangsa Yunani Kuno. Dewi Astrea lahir dari Dewi Themis dan hidup dalam zaman emas,

⁴⁸ *Ibid*

menurut cerita dalam Mythologi Yunani tersebut, Dewi Astrea merupakan Dewi terakhir yang menarik diri ke angkasa yang memiliki pengertian sebagai bintang yang bersinar. Sedangkan, nama lain menandakan ruang lingkup usaha yang bakal dijalankan tidak hanya sekedar usaha di dalam negeri, tetapi harus mampu bersaing di tingkat dunia. Untuk itulah, perusahaan X mempunyai symbol bola dunia (globe). Oleh sebab itu arti dari nama perusahaan X ialah perusahaan sebagai bintang yang bersinar dalam ruang lingkup bisnis luar dan dalam negeri.

Kini perusahaan X telah menjadi perusahaan besar di Indonesia. Pada tanggal 19 Oktober tahun 1999 dibuat satu pertemuan yang dihadiri oleh jajaran direksi perusahaan X, yaitu pertemuan akhir tahun saat disampaikannya peluncuran logo baru perusahaan X. Hal ini juga sekaligus menandakan bahwa perusahaan X akan menjalankan kegiatan usahanya untuk memajukan aktivitas bisnis perusahaan. Hingga saat ini perusahaan X memiliki enam usaha bisnis dengan 227.099 karyawan di dalamnya.

2.3.2. Visi dan Misi Perusahaan X

Dalam menjalankan kegiatan perusahaan, setiap tahunnya *Top Manajemen* dengan para pemegang saham selalu mengadakan Rapat Pimpinan (RAPIM). Rapat tersebut diadakan untuk melakukan evaluasi kegiatan yang telah dilakukan di tahun sebelumnya dan merumuskan tujuan serta strategi perusahaan untuk periode tahun mendatang. Pada periode ini sendiri, perusahaan X memiliki tujuan perusahaan untuk menjadi penyedia layanan terbaik bagi para mitra bisnisnya. Untuk dapat mencapai

tujuan tersebut, tentu diperlukan strategi perusahaan yang dirumuskan dan diimplementasikan melalui visi dan misi perusahaan.⁴⁹

Visi merupakan tujuan jangka panjang yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Visi dari perusahaan X sendiri adalah menjadi salah satu perusahaan dengan pengelolaan terbaik di Asia Pasifik dengan penekanan pada pertumbuhan yang berkelanjutan dengan pembangunan kompetensi melalui pengembangan sumber daya manusia. Sebagai sebuah perusahaan agen pemegang merk dagang mobil ternama, perakitan dan produsen mobil merasa sangat penting untuk menjalin kerja sama secara jangka panjang dengan para mitra bisnisnya dengan mengedepankan aspek keberlanjutan dalam proses bisnisnya. Hal ini diperlukan untuk menjaga kelanggengan dan stabilitas usaha dari perusahaan.

Untuk dapat mewujudkan visi tersebut, perusahaan harus merumuskan misi perusahaan, yaitu penyedia layanan terbaik. Dengan menjadi penyedia layanan terbaik bagi mitra bisnisnya, perusahaan X dapat memberikan kepuasan kepada mitra bisnisnya dalam hubungan kerja sama yang dilakukan dengan perusahaan. Tentu dengan pelayanan terbaik yang diterima oleh mitra bisnis akan membuat kerja sama antara kedua belah pihak akan menjadi lebih baik.

2.3.3 Struktur Organisasi Perusahaan X

Dalam suatu organisasi dengan segala aktifitasnya, terdapat hubungan diantara orang-orang yang menjalankan aktifitasnya tersebut. Semakin besar kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi, maka akan semakin kompleks pula hubungan-

⁴⁹ Dokumen *Rapat Pimpinan (RAPIM)* Perusahaan X.

hubungan yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini tercermin dalam struktur organisasi yang secara tidak langsung menggambarkan bidang-bidang kerja karyawan yang mendukung kegiatan usaha yang dilakukan oleh perusahaan X.

Struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan (koordinasi). Selain daripada itu struktur organisasi juga menunjukkan spesialisasi pekerjaan, saluran perintah dan penyampaian laporan.⁵⁰ Struktur organisasi tercermin dalam suatu bagan organisasi yang menunjukkan adanya pembagian tugas dan wewenang serta aturan dan prosedur yang ada, termasuk komunikasi dan arus kerja.

Struktur organisasi perusahaan X menganut sistem struktur organisasi fungsional. Organisasi fungsional adalah organisasi yang susunannya berdasarkan fungsi-fungsi yang ada dalam organisasi tersebut. Rincian secara jelas mengenai divisi anggota perusahaan X terdiri dari 4 divisi dan 5 departemen. Divisi-divisi yang ada di perusahaan X antara lain Divisi *SKD Operation*, Divisi *Expor –Impor*, Divisi *Finance & Accounting*, dan Divisi *HR & GA*. Sementara departemen-departemen yang ada di perusahaan X yakni Departemen *SKD Operation*, Departemen *Spareparts*, Departemen *Impor*, Departemen *Finance & Accounting*, dan Departemen *HR & GA*.⁵¹ Melalui struktur fungsional ini, Manajemen perusahaan X menciptakan efisiensi melalui spesialisasi, komunikasi dan jaringan keputusannya relatif

⁵⁰ Arief Bowo PK, *Perilaku Organisasi: Struktur dan Desain Organisasi*, (Jakarta: Pusat Pengembangan Bahan Ajar-UMB, 2010) hlm 2

⁵¹ Dokumen Perusahaan X, Tahun 2015

sederhana, mempertahankan tingkat pengendalian strategi pada level manajemen puncak, dapat mendelegasi keputusan operasional sehari-hari, dan mempermudah pengukuran output dan hasil dari setiap fungsi.

2.3.4 Tugas dan Fungsi Organisasi Perusahaan X

Dalam struktur keorganisasian perusahaan X, Direksi merupakan bagian yang bertanggung jawab penuh atas kepengurusan perusahaan sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan dan prinsip-prinsip perusahaan serta mewakili perusahaan baik di dalam maupun di luar pengadilan. Dalam pelaksanaan tugasnya, direksi senantiasa berusaha meningkatkan efisiensi dan efektifitas perusahaan, menguasai, memelihara, dan mengurus kekayaan perusahaan.

Sementara tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam struktur organisasi perusahaan X adalah sebagai berikut:⁵² perusahaan X sendiri menganut *system development, improvement dan PDCA*. System ini digunakan oleh perusahaan X untuk memastikan agar setiap program yang sudah dilakukan oleh perusahaan untuk di-*riview* secara berkala dan jika terdapat ketidaksesuaian bisa ditindak lanjuti dan dievaluasi. Secara lebih mendalam, perusahaan X itu sendiri terdiri dari 5 department di dalamnya dengan sub-sub seksi yang berbeda-beda pada tiap department. Departemen *Semi Knocked Down (SKD) Operation* bertugas untuk memonitor secara keseluruhan proses pengadaan barang. Departemen *SKD Operation* ini terdiri atas tiga seksi, yaitu *seksi logistik, seksi technical dan quality, serta seksi vehicle distribution center (VDC)*.

⁵² *Ibid*

Seksi logistik berkaitan dengan hal-hal seperti membuat jadwal perencanaan produksi kendaraan sesuai dengan permintaan *customer* perusahaan. Selain itu, seksi ini bertugas menyediakan komponen-komponen kendaraan dalam keadaan yang siap rangkai. Sedangkan, *seksi technical dan quality* bertugas untuk, menyampaikan informasi-informasi perubahan teknis dan *quality standard* yang berkaitan tentang perakitan kendaraan kepada pihak-pihak yang memerlukan. Terakhir, terkait dengan seksi VDC terdapat job desk wajib yang harus dilakukan seperti, menerima unit kendaraan baik CBU maupun SKD. Melakukan pemeriksaan kepada setiap unit kendaraan yang diterima untuk memastikan bahwa VDC tidak menerima unit yang cacat dari pihak sub-kontraktor.

Kedua, yaitu *departement Spare Parts*. Department ini bertugas untuk memonitoring dalam hal aktivitas pengiriman, penerimaan suku cadang, serta memastikan penanganan suku cadang di dalam gudang sesuai dengan prosedur untuk mendukung penjualan dan produksi unit mobil. Departemen *Spare Part* terdiri dari satu seksi yaitu, *seksi spare part*. Seksi ini berkewajiban melakukan pengelolaan *spare part* mulai dari informasi kedatangan barang hingga penyerahan barang kepada pihak ekspedisi. Selain itu, diharuskan mampu menyediakan *sparepart* kendaraan yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan *business partner*.

Ketiga, *departement import*. Adapun tugas departmen ini ialah mengatur langkah kerja atau proses pengeluaran barang impor dari pelabuhan maupun bandara. Selain itu hal lainnya diharapkan mampu memberikan pelayanan terbaik bagi *customer* dan

next process dari sisi ketepatan waktu dan kesesuaian *order*. Hal ini bertujuan untuk dapat memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen.

Keempat, departemen *finance* dan *accounting* merupakan departemen yang bertugas untuk mengelola seluruh kegiatan yang berkaitan dengan urusan yang bersifat *finance* dan *accounting*. Departemen *finance* dan *accounting* memiliki dua sub seksi kerja, yaitu seksi *finance* dan *administration*. Seksi *finance* bertugas dan berkewajiban untuk mengatur proses penagihan di Perusahaan X, seperti mengecek pembayaran, memposting penerimaan di SAP, serta menghitung interest keterlambatan pembayaran. Sedangkan *seksi accounting dan budgeting* bertugas membuat perencanaan keuangan perusahaan X. Mengawasi penggunaan anggaran perusahaan perusahaan X. Memonitoring *budget* bulanan serta *review budget* yang akan didistribusikan kepada masing-masing departemen.

Kelima, *departement Human Resources dan General Affair (HR-GA)*. Departemen ini bertanggung jawab dalam segala kegiatan, ke HRD-an, baik kegiatan karyawan serta melakukan *policy* kebijakan yang diterapkan di perusahaan dan mengkoordinir pelaksanaan kegiatan kekaryawanan secara optimal sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Departemen ini memiliki dua seksi bidang kerja, yaitu *seksi human resource (HR)* dan *seksi general affair (GA)*. Seksi *Human Resource* ini bertugas melakukan pengelolaan SDM mulai dari *recruitment management, people management, dan performance management*. Menyediakan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan operasional perusahaan.

Sedangkan, pada sub seksi terakhir, yaitu *seksi general affair* bertugas untuk menjaga kualitas dari bangunan, perlengkapan bangunan dan perlengkapan kantor agar berada dalam kondisi standar. Memastikan bahwa bahan berbahaya dan beracun (B3) yang digunakan maupun disimpan di Perusahaan X tidak menimbulkan sakit penyakit, cedera, kerusakan atau kerugian dan mencemari lingkungan.

2.3.5 Bentuk Relasi Perusahaan terhadap Masyarakat

Corporate dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya tidak hanya berusaha untuk mendapatkan keuntungan secara finansial belaka, akan tetapi keuntungan sosial tentunya menjadi sasaran juga untuk pada gilirannya akan menguatkan pendapatan finansial. Karena pada dasarnya keuntungan sosial diperlukan oleh korporat berupa kepercayaan (*trust*) dari masyarakat terhadap korporat dan pada gilirannya akan dapat mencegah konflik sosial antara masyarakat dengan korporat.⁵³ Kuncinya adalah bahwa kegiatan CSR adalah komitmen dan tanggung jawab korporat terhadap dampak yang ditimbulkan oleh korporat, baik yang bersifat sosial maupun lingkungan serta usaha bagi korporat untuk beradaptasi dengan lingkungan sosial masyarakat. Untuk itu, mereka harus bertanggung jawab ikut menjaganya. Oleh karena itu standar dan ukuran yang jelas lebih dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas program dan kadar tanggung jawab korporat sendiri.

Perusahaan X sebagai induk perusahaan juga harus mampu wajib mengikuti apa yang telah disepakati pada kebijakan grup perusahaan. Pada kebijakan ini banyak kebijakan yang menjadi tolak ukur standard ISO yang harus wajib dilakukan oleh

⁵³ Bambang Rudito dan Meila Famiola, *Corporate Social Responsibility (CSR)*, (Bandung: Rekayasa Sainas, 2013) hlm 14

perusahaan-perusahaan yang menjadi anggota di dalamnya. Tidak terkecuali juga dengan kebijakan yang terkait dengan program tanggung jawab sosial perusahaan atau *Corporate Social Responsibility (CSR)* perusahaan sebagai bentuk relasi perusahaan terhadap masyarakat. Kebijakan perusahaan X mewajibkan seluruh perusahaan yang tergabung dalam grup untuk mampu menjalankan empat pilar program-program CSR yang telah disepakati.⁵⁴

Kebijakan ini mengikat dan harus mampu terpenuhi oleh anggota perusahaan termasuk juga oleh perusahaan X. Kebijakan CSR empat pilar yang harus mampu dijalankan oleh perusahaan X selaku anggota group, yaitu harus wajib menjalankan program-program yang berkaitan dengan pendidikan, kesehatan, pengembangan komunitas dalam hal mengenai pendapatan (ekonomi) dan juga program yang mempertimbangkan aspek lingkungan. Kegiatan CSR yang berkaitan dengan pendidikan, kesehatan, ekonomi dan lingkungan wajib dijalankan oleh perusahaan X.

1. Kegiatan *Income Generating Activity (IGA)*

Kegiatan *income generating activity* ini adalah salah satu kegiatan yang memiliki suatu tujuan berkelanjutan (*sustainability*) dalam artian tidak bersifat jangka pendek. Artinya, bahwa melalui program IGA ini perusahaan dituntut untuk wajib menciptakan kegiatan CSR yang bersifat berkelanjutan atau jangka panjang yang sangat berkaitan dengan sisi ekonomi masyarakat. Tidak hanya satu, dua, tiga bulan program IGA ini selesai begitu saja, namun diharapkan program ini terus berkembang dengan batas waktu yang tidak ditentukan. Sehingga, masyarakat dapat merasakan

⁵⁴ Dokumen Perusahaan X, Tahun 2015

output yang dihasilkan oleh program IGA ini, yaitu mengenai tolak ukurnya adalah peningkatan pendapatan masyarakat.⁵⁵

Melalui program IGA ini perusahaan harus mampu menciptakan kehidupan yang harmonis antara aktivitas bisnis perusahaan dan di satu sisi juga harus mampu hidup berdampingan dengan masyarakat sekitar perusahaan yang kurang mampu. Program IGA ini adalah pengembangan komunitas (*Community Development*) sasaran masyarakat yang dituju ialah masyarakat yang kurang mampu (prasejahtera), mereka dibina dan diberdayakan hingga masyarakat yang prasejahtera ini mampu hidup lebih layak dan mandiri. Kegiatan IGA benar-benar harus dapat dirasakan azaas manfaat oleh si penerima manfaat dalam hal ini yaitu masyarakat yang kurang mampu. Jadi, peran perusahaan adalah mendorong dan memfasilitasi masyarakat yang punya potensi namun mereka kesulitan dalam hal mengimplementasikan potensi yang dimiliki menjadi hal yang menguntungkan bagi kehidupan mereka.

2. Kegiatan Berbagi Ilmu

Program pendidikan Berbagi Ilmu ini adalah kegiatan pendidikan yang dilakukan oleh perusahaan yang tergabung dalam group untuk mampu melakukan kegiatan mengajar (*transfer of knowledge*) kepada siswa atau siswi baik di tingkat SD, SMP maupun SMA atau SMK baik negeri maupun swasta yang bertujuan untuk memberikan ilmu-ilmu mengenai seputar dunia kerja kepada siswa agar mereka siap untuk bersaing di dunia kerja.⁵⁶

⁵⁵ *Ibid*

⁵⁶ *Ibid*

Biasanya dalam implementasi kegiatan berbagi ilmu ini Perusahaan X memberikan 3 (tiga) materi yang berbeda-beda dalam kunjungannya ke sekolah. Materi yang dibawakan adalah mengenai dunia kerja seperti Kebijakan LK3 (lingkungan, kesehatan dan keselamatan kerja), pola rekrutmen perusahaan, dan materi seputar bidang otomotif yaitu, mengajarkan siswa untuk mampu mengetahui dasar-dasar berkendara kendaraan roda empat.

3. Kegiatan Peduli Kesehatan

Kegiatan Generasi Aksi Sehat adalah kegiatan CSR yang selalu rutin dilakukan oleh perusahaan X untuk dapat memenuhi program kesehatan sebagai 4 pilar program CSR dari group perusahaan yang harus terpenuhi. Maka untuk itu perusahaan X dalam melakukan program CSR mengenai kesehatan ini mereka melakukan kegiatan seminar kesehatan yang dilakukan oleh perusahaan X yang turut mengundang seluruh karyawan. Kegiatan ini bertujuan memberikan edukasi kepada seluruh karyawan mengenai pentingnya menjaga dan menciptakan generasi yang sehat. Adapun kegiatan kesehatan di masyarakat berupa kegiatan rutin sebulan sekali di posyandu-posyandu Rukun Warga. Untuk hal ini biasanya perusahaan X memberikan bantuan baik tenaga ahli (dokter) maupun peralatan kesehatan bagi posyandu.⁵⁷

4. Kegiatan Peduli Lingkungan

Perusahaan X dalam menunjukkan bentuk kepedulian mereka terhadap lingkungan adalah salah satunya dengan menanamkan 10.000 tanaman secara bersama-sama untuk menciptakan lahan penghijauan sekaligus hal ini sebagai upaya

⁵⁷ *Ibid*

untuk melestarikan lingkungan. Donasi ini diberikan oleh perusahaan X sebagai bentuk wujud kepedulian perusahaan terhadap lingkungan. Perusahaan juga harus mampu menjaga dan melestarikan lingkungan, bukan perusahaan yang mementingkan etika ekonomi dari pada etika lingkungan.⁵⁸

2.4 Profil Aktor dan Organisasi Lokal

Pada sub bab ini akan dibahas mengenai aktor dan organisasi yang berkonflik dalam konteks permasalahan konflik masyarakat industri ini. Tidak lepas kaitannya mengenai aktor dari pihak masyarakat, yaitu Lembaga Musyawarah Papanggo sebagai agen konflik sesungguhnya dalam pergerakan massa. Serta aktor konflik dari pihak perusahaan yang memiliki kaitan dengan keberlangsungan kegiatan sosial dan respon dari perusahaan untuk meredam pergerakan konflik dalam masyarakat industri. Dalam hal ini, yaitu staff CSR perusahaan X sebagai department yang memiliki kaitan penting terhadap kondisi masyarakat sekitar perusahaan. Sekilas mengenai kedua aktor ini akan dibahas terkait dengan profil secara umum yang tidak luput juga dengan fungsi dan peran yang mereka lakukan dalam konteks konflik yang terjadi.

2.4.1 Profil Organisasi Lokal: Lembaga Musyawarah Papanggo

Lembaga Musyawarah Papanggo adalah organisasi lokal yang ada di wilayah Papanggo. Organisasi ini merupakan organisasi lokal yang diketuai oleh Bapak Iwan Darmawan yang berafiliasi dengan badan kelurahan Papanggo. Organisasi ini terbentuk atas dasar bahwa tidak jarang apa yang menjadi kebutuhan penduduk di

⁵⁸ *Ibid*

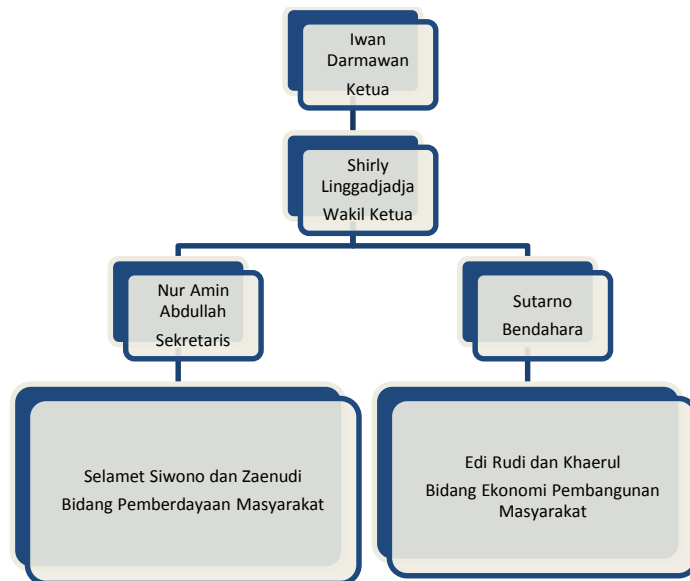
wilayah Papanggo sering tidak dapat terpenuhi. Baik dari kebutuhan infrastruktur umum yang berkenaan dengan jalan umum maupun beberapa infrastruktur untuk sarana pendidikan dan kesehatan maupun keadaan perekonomian warga.

Untuk itu kemudian Lembaga Musyawarah Papanggo ini hadir untuk berperan dan memberikan kontribusi mengenai apa yang menjadi aspirasi kepentingan penduduk Papanggo coba mereka sampaikan kepada stakeholder-stakeholder yang terkait akan kebutuhan penduduk Papanggo. Dalam contoh misalnya aspirasi kebutuhan masyarakat Papamnggo ke pemerintah daerah mengenai usaha ekonomi kecil penduduk dibantu oleh Lembaga Musyawarah Papanggo dalam hal memperjuangkan aspirasi mengenai etalase secara gratis dari pemerintah daerah untuk ibu-ibu PKK yang ada di daerah Papanggo.

Tidak lepas juga peran dan kontribusi dalam pergerakan Lembaga Musyawarah Papanggo terkait konteks permasalahan konflik masyarakat industri antara warga dan perusahaan. Bagaimana kemudian dalam pergerakan protes massa, Lembaga Musyawarah Papanggo merupakan aktor konflik sesungguhnya yang melakukan proses penyadaran terhadap warga, yang akhirnya mendorong gerakan protes warga dalam memperjuangkan aspirasi warga lokal di wilayah Papanggo. Dengan kata lain kontribusi organisasi ini dalam hal merekrut massa yang berasal dari warga lokal untuk melakukan aksi protes kepada pihak perusahaan. Selain memiliki tujuan dalam mengenai penyampaian aspirasi warga, Lembaga Musyawarah Papanggo ini juga memiliki struktur kepengurusan di dalamnya. Adapun terkait dengan struktur

kepengurusan Lembaga Musyawarah Papanggo serta tugas dan fungsi adalah sebagai berikut:

Bagan 2.1
Struktur Kepengurusan Lembaga Musyawarah Papanggo



Sumber: Dokumen Kepengurusan Lembaga Musyawarah Papanggo 2015

Dalam kepengurusan Lembaga Musyawarah Papanggo terdapat beberapa peran dan tugas masing-masing yang dilakukan untuk memajukan masyarakat. Pada bidang pemberdayaan masyarakat bertugas untuk mendata kelompok-kelompok masyarakat dalam artian sebagai keluarga yang prasejahtera untuk dibina baik oleh pemerintah ataupun perusahaan-perusahaan yang mau memfasilitasi dan membina masyarakat di daerah Papanggo. Dengan catatan apabila ada program pemberdayaan baik dari pemerintah ataupun dari perusahaan. Pihak LMP bisa mengajukan kelompok sasaran masyarakat prasejahtera yang sudah didata untuk bisa dibina.

Pada bagian bidang ekonomi pembangunan masyarakat, biasanya peran Lembaga Musyawarah Papanggo ini mengajukan aspirasi terkait dengan kegiatan-kegiatan

usaha kecil bagi masyarakat Papanggo. Seperti menyuarkan fasilitas yang diperlukan oleh para wirausawan kepada pemerintah daerah ataupun kegiatan kelompok ekonomi lainnya yang membutuhkan bantuan. Sejatinya peregerakan organinasi ini seperti memberikan bantuan advokasi menyuarkan kepentingan bagi warga kepada stakeholder-stakeholder yang berkaitan dengan kondisi warga.

2.4.2 Profil *Corporate Social Responsibility* Perusahaan X

Pelaksanaan kegiatan tanggung jawab sosial di setiap perusahaan pasti tidak akan pernah lepas dari struktur organisasi yang mengatur dan mengelola program-program tanggung jawab sosial tersebut. Baik mengelola perencanaan dan pelaksanaannya maupun juga mengelola keberlanjutan dari program dan kegiatan yang sudah dilakukan maupun yang akan dilakukan oleh perusahaan. Untuk itu, perusahaan X dalam mengimplementasikan kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan memiliki struktur organisasi kerja di bidang CSR. Dalam konteks permasalahan konflik masyarakat industri ini, mengapa kemudian perlu menjelaskan profil CSR perusahaan X, dikarenakan staf CSR perusahaan X merupakan penanggung jawab atas apa yang muncul di warga sekitar mengenai pergolakan yang terjadi serta aktor yang melakukan sebuah aksi dalam meredam konflik yang terjadi dari warga sekitar.

Tugas mengenai pelaksanaan *social mapping*, monitoring kegiatan CSR, pengusulan mengenai program apa yang akan dijalankan lalu bagaimana keberlanjutan program CSR itu untuk kedepannya semua itu menjadi bagian tugas penting penanggung jawab kegiatan CSR (PIC). Hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan di lapangan atau implementasi kegiatan tanggung jawab sosial secara penuh

dipegang oleh bidang penanggung jawab kegiatan CSR ini. Maka apabila kegiatan CSR mengalami kendala dalam pelaksanaannya bidang penanggung jawab CSR ini harus bekerja keras mencari solusi yang baik untuk mengatasi permasalahan kegiatan CSR. Pada prakteknya memang menjadi penanggung jawab sosial dengan sumber daya manusia yang terbatas di perusahaan itu tidak mudah, di bidang ini segala urusan di lapangan harus dipegang sendiri.

Sedangkan realitas yang terjadi di masyarakat dalam menjalankan suatu kegiatan sosial itu tidak mudah dengan seperti apa yang telah dibayangkan dan direncanakan. Contoh, misalnya di masyarakat kita pasti menemukan banyak karakter pada diri individu-individu, bahkan kita bisa menemui suatu masyarakat yang memiliki budaya yang susah untuk bisa diajak maju untuk hidup yang lebih baik. Sedangkan, tujuan utama kegiatan CSR harus mampu memberikan azas manfaat yang baik bagi mereka. Tetapi di satu sisi, budaya mereka sulit untuk bisa diajak menjadi lebih baik. Maka apabila sumber daya manusia perusahaan tidak memadai, maka sulit untuk mampu mengoptimalkan apa yang telah menjadi tujuan kegiatan CSR ini untuk dapat memberikan azas manfaat yang positif bagi masyarakat.

2.5 Ringkasan

Secara garis besar ada beberapa inti pembahasan yang bisa diambil dari penulisan isi bab dua ini yang menjelaskan mengenai konteks latar belakang kondisi sosial ekonomi lingkungan di mana konflik industrial terjadi. Tidak lepas kaitannya dengan pembahasan sekilas profil perusahaan X, serta menjelaskan bagaimana keadaan kondisi sosial ekonomi wilayah Papanggo sebagai bagian salah satu

pemukiman yang berada di sekitar perusahaan. Pada isi penulisan di bab dua ini lebih menjelaskan mengenai profil perusahaan secara mendalam, termasuk mengenai sejarah berdirinya perusahaan X yang berdiri sejak tahun 1957.

Pentingnya koroporat dalam menjalin hubungan harmonis coba dimaknai oleh perusahaan X dengan menunjukkan kepedulian mereka terhadap masyarakat dalam bentuk kegiatan yang berkaitan dengan pendidikan, ekonomi, kesehatan dan lingkungan. Bentuk kegiaiatan pendidikan coba mereka lakukan dengan memberikan *transfer of knowledge* kepada siswa siswi di tingkat SMA mengenai materi seputar dunia kerja. Sedangkan kegiatan ekonomi, coba mereka lakukan dengan mengembangkan komunitas dalam hal kegiatan wirausaha.

Kegiatan kesehatan mereka tunjukan dengan banyak melakukan kegiatan di kalangan masyarakat, baik melakukan penyuluhan kesehatan maupun donasi perlengkapan kesehatan bagi posyandu-posyandu di lingkungan Ring 1 perusahaan. Terakhir, untuk kepedulian lingkungan perusahaan X melakukan kegiatan filantrophy dengan cara melakukan penanaman pohon secara bersama-sama dengan jajaran karyawan perusahaan X. Pada isi pembahasan di sub bab lain lebih menjelaskan mengenai keadaan kondisi demografis wilayah Papanggo dan juga mencoba menjelaskan struktur sosial ekonomi warga di wilayah tersebut.

Pada konteks ini keadaan demografis luas wilayah Papanggo memang lebih dominan diperuntukan untuk pembangunan sektor industri. Ini terlihat dari luas 2.000 Ha wilayah papanggo, di mana 80.000 Ha tanahnya digunakan untuk pembangunan sektor industri. Tumbuh berkembangnya sektor indutri di wilayah ini juga membuka

kesempatan positif bagi masyarakat untuk menjalankan kegiatan usaha mereka sendiri dengan cara berdagang. Maka tidak heran banyak dari masyarakat Papanggo yang bermata pencaharian sebagai pedagang di samping banyak juga penduduk yang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan karyawan swasta.

Terkahir mengenai profil aktor dan organisasi lokal dalam konteks permasalahan konflik masyarakat industri ini juga tidak luput dari pembahasan yang coba dibahas oleh penulis. Bagaimana dalam sub bab mengenai profil aktor dan organisasi lokal ini lebih menjelaskan mengenai aktor-aktor yang berkonflik dari kedua belah pihak, baik dari pihak perusahaan melalui staff CSR mereka serta dari kelompok warga melalui organisasi lokal yang ada di masyarakat Papanggo, yaitu Lembaga Musyawarah Papanggo.

BAB III

RELASI PERUSAHAAN TERHADAP MASYARAKAT LOKAL

3.1 Pengantar

Tidak dapat dipungkiri bagi setiap perusahaan yang sedang berekspansi⁵⁹ demi kemajuan usahanya, akan selalu menghadapi berbagai persoalan yang terjadi. Terutama tidak lepas dengan faktor-faktor penyebab yang menentukan keberhasilan ataupun kegagalan perusahaan itu sendiri, yakni keberadaan masyarakat lokal yang tinggal di sekitar perusahaan. Perusahaan X sebagai perusahaan yang telah berekspansi usahanya dengan pesat, namun tidak tertinggal pula dengan berbagai persoalan yang dihadapinya. Seperti minimnya kebutuhan untuk merekrut tenaga kerja lokal, tercemarnya polusi limbah dari anak-anak perusahaan X terhadap lingkungan masyarakat yang tidak lain menyangkut gangguan kesehatan. Selain itu, kemiskinan terkait dengan kebutuhan pokok sehari-hari bagi masyarakat yang kurang mampu meskipun hanya mengendalikan profesi di sektor formalnya, dan lemahnya dalam biaya pendidikan untuk memajukan anak-anak sekolah mereka.

Persoalan-persoalan di atas seringkali menuai protes oleh masyarakat lokal yang tinggal di Kelurahan Papanggo. Gerakan-gerakan protes mengenai kebijakan perusahaan yang terkadang tidak mengakomodir kepentingan masyarakat lokal sering menjadi bentuk-bentuk konflik hubungan industri antara warga dan perusahaan. Untuk itu kemudian, perusahaan juga berupaya bersikeras untuk mencari solusi

⁵⁹ Kata ekspansi menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* memiliki arti perluasan atau pelebaran. Dalam skala bisnis kata ekspansi memiliki arti perluasan aktivitas usaha. Hasan Alwi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007) hlm 24.

penyelesaian konflik yang baik antara hubungan perusahaan dan masyarakat lokal. Upaya ini bertujuan agar kemudian kepentingan masyarakat dapat diakomodir, sehingga protes dan konflik bisa dapat diminimalisir.

3.2 Etika Keuntungan Perusahaan dan Kepercayaan Masyarakat sebagai Cerminan Benturan Kepentingan

Perusahaan dalam menjalankan suatu bentuk aktivitas bisnisnya pada umumnya memiliki tujuan utama mengenai sisi pendapatan keuntungan finansial perusahaan. Namun, hal yang tidak kalah penting terkait dengan perusahaan adalah bahwasanya selain tujuan utama mengenai keuntungan finansial perusahaan, keuntungan berupa *trust* juga harus menjadi prioritas utama yang harus didapatkan oleh perusahaan. *Trust* yang dimaksud di sini, ialah sebuah *trust* atau rasa kepercayaan yang diperoleh dari masyarakat sekitar terhadap perusahaan. Artinya, hal yang perlu dicatat oleh kebanyakan perusahaan adalah keuntungan *trust* harus diperoleh perusahaan di samping juga keuntungan secara finansial belaka. Karena *trust* atau kepercayaan yang diperoleh dari masyarakat sekitar merupakan faktor penting juga bagi perusahaan dalam menjalankan sebuah ekspansi bisnisnya.

Perusahaan harus mampu mendapatkan *trust* dari masyarakat, karena sejatinya perusahaan mau tidak mau akan beradaptasi dengan lingkungan sekitar perusahaan, termasuk juga dengan nilai dan norma yang ada pada masyarakat yang bermukim di sekitar perusahaan. Untuk itu, secara garis besar perusahaan harus mampu menjadikan masyarakat yang bermukim di sekitar perusahaan sebagai aspek prioritas utama yang perlu pula diperhitungkan, agar hal ini kemudian menciptakan sebuah

trust sehingga kemudian terjalin sebuah hubungan yang harmonis pula antara perusahaan dan masyarakat sekitar. Pentingnya menjalin sebuah hubungan harmonis dengan masyarakat sekitar perusahaan juga telah diatur dalam undang-undang yang mengatakan bahwa 2% dari keuntungan finansial perusahaan harus mampu dialokasikan kepada masyarakat sekitar perusahaan, agar kemudian aktivitas produksi perusahaan mampu berjalan berdampingan pula dengan kehidupan masyarakat sekitar.⁶⁰ Untuk itu penting bagi perusahaan agar dapat mampu mengakomodir apa yang telah menjadi aspirasi masyarakat untuk setidaknya dapat direalisasikan sebagai bentuk kepedulian perusahaan terhadap masyarakat.

Hal yang perlu menjadi pertimbangan oleh kebanyakan perusahaan adalah jangan sampai kemudian minimnya kepedulian dari perusahaan kepada masyarakat. Misalnya, dalam bentuk aspirasi kepentingan masyarakat yang tidak terakomodir bisa dapat mengganggu ekspansi bisnis yang dijalankan oleh suatu perusahaan. Permasalahan ini pula yang kemudian dirasakan oleh kebanyakan warga yang bermukim di daerah Papanggo. Daerah Papanggo merupakan daerah ring 1 dari perusahaan X ini. Ring 1 merupakan sebuah sebutan untuk daerah yang menjadi prioritas utama bagi perusahaan X. Karena daerah ring 1 merupakan cakupan daerah yang berdekatan dengan keberadaan perusahaan. Maka kemudian daerah ini wajib menjadi prioritas utama yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan. Tepatnya adalah daerah yang menjadi prioritasnya, ialah daerah Suwarago (Sungai Bambu, Warakas dan Papanggo).

⁶⁰ Bambang Rudito dan Meila Famiola, *Corporate Social Responsibility (CSR)*, (Bandung: Rekayasa Sainas, 2013) hlm 14

Warga di wilayah Papanggo mengeluhkan banyaknya aspirasi kepentingan warga yang tidak didengar oleh perusahaan atau dengan kata lain banyak aspirasi warga yang tidak diakomodir oleh perusahaan X. Jauh sebelum berkembangnya ekspansi bisnis perusahaan X hingga sampai saat ini. Pada tahun 2009 warga mengeluhkan banyaknya aspirasi warga yang tidak didengar oleh pihak perusahaan. Aspirasi tersebut bermula pada kondisi daerah Papanggo yang memang apabila musim penghujan tiba daerah ini selalu mendapatkan musibah banjir yang memang cukup parah.

Kebijakan perusahaan yang tidak mengakomodir kepentingan warga dalam hal musibah banjir disebabkan oleh alat pompa banjir yang dimiliki perusahaan X. Kebijakan perusahaan untuk melindungi aset-aset perusahaan justru di satu sisi berdampak pada kondisi kerugian-kerugian warga mengenai imbas pembuangan air banjir yang dialirkan ke arah pemukiman warga. Perusahaan X memang mengambil sebuah kebijakan untuk melindungi aset perusahaan ketika musibah banjir yang seringkali dialami oleh perusahaan ini dengan cara menggunakan alat pompa banjir. Perusahaan menggunakan alat pompa banjir agar kemudian aset perusahaan tidak mengalami kerugian yang nanti imbasnya berujung kepada tenaga kerja.

Pihak perusahaan menilai bahwa aset perusahaan tidak dalam nominal yang sedikit, karena ini berkaitan dengan aset perusahaan yang mencapai angka milyaran. Belum lagi apabila aset perusahaan tidak dilindungi oleh alat pompa banjir ini ketika perusahaan mengalami musibah banjir, bisa-bisa akan berimbas juga kepada tenaga

kerja yang nantinya juga akan mengalami kerugian seperti kehilangan pekerjaan akibat perusahaan mengalami kerugian dari musibah banjir ini.

Gambar 3.1
Alat Pompa Air Perusahaan X



Sumber: Dokumentasi Pribadi Penulis

Alat pompa banjir merupakan satu-satunya alat yang efektif bagi perusahaan untuk melindungi aset perusahaan. Sehingga, alat ini digunakan oleh perusahaan agar kemudian air banjir tidak masuk menggenangi ruang-ruang kerja perusahaan, karena ini aset yang tidak sedikit bagi pihak perusahaan. Cara kerja alat pompa banjir ini sendiri memang bertugas khusus untuk menarik air banjir yang menggenangi area perusahaan dan membuang air tersebut ke luar area perusahaan agar banjir tidak masuk ke dalam perusahaan. Apabila tidak dengan menggunakan alat pompa banjir ini perusahaan memiliki pandangan bahwa kerugian aset perusahaan akan mengalami kerugian yang sangat besar dan dampaknya akan merugikan tenaga kerja yang akan kehilangan pekerjaan nantinya. Hal ini sesuai dengan penuturan dari staff CSR

perusahaan X, yang berinisial AM berumur 37 tahun. Berikut penuturan beliau mengenai kebijakan penggunaan alat pompa banjir:

“Yaa gini, sebenarnya gini. Ini menyangkut aset perusahaan yaa. Jadi gini sekarang kan devisa negara kan paling besar dari industri sekarang gini kalau perusahaan banjir ga punya alat pompa air selain kerugiannya berapa miliar kan nanti imbasnya ke pegawai kasian. Makanya kita menyelamatkan aset dengan adanya pompa banjir, memang air nya dibuangnya ke bahu jalan atau selokan pemukiman warga. Yaa tapi gimana kalau tidak dibuang begitu, kan banjir tidak hanya di luar perusahaan kan dia terus berjalan ke dalam lingkungan kantor perusahaan. Aset loh kalo merugikan kantor itu milyaran loh semuanya bisa abis, terus karyawan mau dikemanain nanti”⁶¹

Tetapi di satu sisi kebijakan perusahaan yang memutuskan untuk melindungi aset-aset perusahaan dan tenaga kerja ini dengan cara menggunakan alat pompa banjir justru merugikan keadaan pemukiman warga yang ada di sekitar perusahaan X. Perusahaan tidak melihat bahwa air tersebut justru membuat pemukiman warga menjadi terkena dampak dan membuat air banjir semakin menggenangi pemukiman warga. Karena air banjir tersebut dibuang ke bahu-bahu jalan dan saluran-saluran air pemukiman warga. Atas keadaan tersebut imbas dan dampaknya jelas merugikan kondisi daerah pemukiman warga sekitar.

Warga memiliki kepentingan agar pemukiman mereka tidak menjadi dampak dari keberadaan industri dan harus ada solusi lain yang dilakukan perusahaan untuk memperhatikan pemukiman warga. Mereka menilai bahwa perusahaan X memiliki andil dari terciptanya banjir dengan alat pompa air yang tugas dan fungsinya adalah dapat berguna apabila musibah banjir tiba. Bahwa kemudian alat pompa air ini berfungsi untuk mengambil dan menampung air banjir yang ada di wilayah perusahaan hingga akhirnya air tersebut dialirkan atau dibuang sembarangan ke arah

⁶¹ Hasil wawancara dengan Bapak AM (37 tahun) selaku karyawan CSR perusahaan X. Wawancara dilakukan pada hari kamis tanggal 19 Maret 2015. Pada pukul 12:00 wib.

pemukiman warga. Kondisi tersebut langsung membuat warga merasa dirugikan akan hal-hal seperti pembuangan air banjir ke daerah pemukiman warga. Untuk itu banyak warga yang mengeluhkan kenapa dampak dari keberadaan industri ini justru merugikan keadaan warga dengan andil terciptanya banjir tersebut dan pihak perusahaan tidak melihat itu. Hal ini juga sesuai dengan penuturan Bapak Oman (42 tahun), salah seorang warga di daerah Papanggo:

“..Mereka punya alat untuk penanganan banjir yang kemudian justru malah merugikan dampak bagi kita. Imbasnya ke kita selain daerah penyerapan berkurang ditambah lagi mereka punya alat banjir yang ngebuang airnya ke kita. Itu kan ga bisa didiemin. Makanya kita protes...”⁶²

Selain itu, apa yang telah menjadi aspirasi warga lainnya adalah mengenai sulitnya akses tenaga kerja bagi warga lokal di daerah Papanggo. Realita yang terjadi adalah banyak warga lokal yang kemudian mengeluhkan sulitnya mendapatkan akses tenaga kerja di perusahaan X ini. Kebijakan perusahaan terkait dengan sulitnya akses tenaga kerja ini didasari oleh pandangan atau *image* pihak perusahaan khususnya kepada sumber daya manusia yang ada di daerah Jakarta. Perusahaan menilai bahwa sumber daya manusia yang ada pada warga lokal selalu bersikap anarkis dan sering melakukan aksi demo. Perusahaan X dalam hal ini tidak mau mengambil resiko apabila mempekerjakan tenaga kerja yang ada pada warga lokal. Hal yang ditakutkan adalah nantinya perusahaan tidak bisa berjalan langgeng dan tidak bisa berjalan baik apabila tenaganya tidak memiliki komitmen.

⁶² Hasil wawancara dengan Bapak Oman (40 tahun) salah seorang warga Papanggo. Wawancara dilakukan pada hari senin tanggal 16 Maret 2015. Pada pukul 14:00 wib.

Bagi pihak perusahaan karena membangun perusahaan itu tidak mudah, atas dasar inilah yang membuat perusahaan sering lari mencari tenaga kerja atau sumber daya manusia di daerah-daerah. Pihak perusahaan menegaskan kepada warga lokal apabila memang mau mendapatkan akses kerja harus dituntut mau memperbaiki diri dan siap bersaing dengan tenaga kerja dari luar-luar daerah. Karena bagi pihak perusahaan tenaga kerja yang berasal dari daerah, mereka bekerja bagus dan memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya. Pandangan perusahaan yang menilai tenaga kerja yang berasal dari warga lokal ini dengan penuh kecurigaan sentak menimbulkan protes dari warga mengenai mengapa sulitnya warga lokal mengakses ketenaakerjaan tersebut.

Kebijakan mengenai rekrutmen tenaga kerja sebenarnya memang telah ditunjukkan perusahaan X dengan melakukan mekanisme penyebaran info lowongan kerja kepada daerah Papanggo ini. Mekanisme penyebaran info lowongan kerja dilakukan oleh perusahaan X dengan cara melakukan penyebaran pengumuman lowongan kerja ke seluruh daerah dengan tujuan untuk mengambil potensi-potensi yang ada pada warga. Mekanisme yang dilakukan adalah pertama lowongan kerja diberitahukan oleh pihak perusahaan X melalui Dewan Kelurahan (Dekel).

Selanjutnya, dewan kelurahan memberikan informasi mengenai lowongan kerja ini kepada pihak Rukun Warga (RW). Tugas Rukun Warga berikutnya adalah memberikan info lowongan kerja kepada Rukun Tetangga setempat. Setelah itu, dari Rukun Tetangga setempat, ketua RT memberikan info kepada warganya mengenai adanya informasi mengenai lowongan kerja di perusahaan X. Secara singkat,

mekanisme informasi lowongan kerja dari perusahaan X dilakukan pada tingkat perangkat daerah yang tertinggi terlebih dahulu di tingkat kelurahan, hingga akhirnya sampai pada perangkat daerah di tingkat rukun tetangga, dan sebelum akhirnya sampai pada warga yang ada di daerah Papanggo. Hal ini sesuai dengan penuturan Ibu Sri berumur 38 tahun salah seorang penduduk di daerah Papanggo:

“...Diumumin sih diumumkan yaa, memang perusahaan menyebar pengumuman lowongan ke seluruh daerah dengan tujuan katanya buat ngambil potensi, perusahaan jadi liat potensi dulu. Nanti pengumuman siapa yang lolos-lolosnya itu setiap daerah dikirimin lagi tuh biasanya pengumumannya ditempel di Dekel (dewan kelurahan). Tetapi untuk lolos itu memang sulit. Sulitnya dalam artian warga juga menilai bahwa kadang standar yang ditetapkan perusahaan terlalu berat buat warga asli sini...”⁶³

Perusahaan X ini dengan kata lain melihat potensi yang ada terlebih dahulu pada tiap-tiap individu. Selanjutnya, mengenai pengumuman untuk siapa yang diterima atau lolos mengenai tes ketenagakerjaan itu setiap daerah akan diberikan info lebih lanjut dan biasanya mekanisme pengumumannya itu dilakukan dengan cara memaparkan info tersebut di Papan Informasi Dekel (Dewan Kelurahan). Namun, kembali lagi untuk lolos atau bisa diterima bagi warga lokal kenyataannya sulit. Sulitnya dalam artian warga juga menilai bahwa kadang standar yang ditetapkan perusahaan terlalu berat buat warga asli Papanggo.

Apabila dilihat dari segi nilai kelulusan untuk akses tenaga kerja di perusahaan X itu sendiri, standar nilai yang dibutuhkan itu adalah dari angka 7.00 hingga 7.50. Ini dirasakan bahwa perusahaan X juga tidak memberikan kemudahan bagi warga lokal mengenai akses tenaga kerja. Info lowongan memang telah diberikan oleh pihak

⁶³ Hasil wawancara dengan Ibu Sri Hartati (38 tahun). Salah seorang warga Papanggo yang bertempat tinggal di jalan Papanggo IIA. Wawancara dilakukan pada hari Senin tanggal 16 Maret 2015. Pada pukul 11:00 wib.

perusahaan X. Namun, untuk mekanisme bantuan dan kemudahan dalam proses-proses rekrutmen di dalamnya yang dirasa kurang bagi warga.

Warga mengeluhkan mengapa kemudian warga pendatang lebih mudah mengakses tenaga kerja di perusahaan X. Sedangkan, di satu sisi kemudian akses bagi warga lokal cenderung sulit. Untuk itu kemudian warga mengaspirasikan suara mereka agar pihak perusahaan mengelurkan beberapa kebijakan-kebijakan mengenai kemudahan-kemudahan bagi warga lokal. Mereka mengaspirasikan bahwa harus ada standar kompetensi untuk menjadi tenaga kerja di perusahaan X yang dapat dibantu oleh pihak perusahaan. Hal ini terkait dengan standar-standar kelulusan untuk menjadi tenaga kerja di perusahaan X tersebut.

Seperti keinginan warga yang mengungkapkan bahwa kebijakan mengenai standar nilai agar dapat dimudahkan atau dibantu oleh pihak perusahaan. Standar nilai ijazah di perusahaan X tersebut 7.00 sampai 7.50. Warga beraspirasi agar untuk khusus warga asli bisa mendapatkan akses tenaga kerja yang lebih mudah, dengan salah satunya mungkin warga bisa dibantu atau dipermudah di dalam proses rekrutmen tersebut. Dalam artian, diberikan kelonggaran-kelonggaran misalnya, dalam hal mengenai nilai kelulusan bagi warga lokal cukup hanya mencakup angka 6.00 sampai 6.50 sehingga hal itu merupakan bentuk bagian dari salah satu kemudahan atau dispensasi oleh pihak perusahaan X kepada warga dalam proses rekrutmen tenaga kerja.

Aspek terakhir yang menjadi keluhan warga lokal di daerah Papanggo adalah mengenai limbah yang mengakibatkan bau tidak sedap di pemukiman warga. Tidak

jarang banyak warga yang mengeluhkan munculnya bau tidak sedap yang dinilai oleh warga muncul akibat aktivitas produksi perusahaan. Bau tidak sedap tersebut disinyalir muncul dari cat mobil yang digunakan saat produksi dilakukan oleh perusahaan X ini. Limbah bau tidak sedap ini bagi warga cukup mengganggu mereka. Karena bau yang ditimbulkan cukup menyengat pada pancaindera penciuman warga sekitar. Tidak bisa dipungkiri banyak warga yang merasa terganggu akibat bau yang tidak sedap tersebut. Kebanyakan warga takut hal ini lama kelamaan akan menimbulkan suatu wabah penyakit di kalangan penduduk.

Gambar 3.2
Aliran Air Pemukiman Warga Tercemar



Sumber: Dokumentasi Pribadi Penulis

Terkait dengan permasalahan limbah ini perusahaan X mengeluarkan kebijakan untuk menggunakan alat penanganan limbah sederhana. Dalam artian alat penanganan limbah yang belum mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Pemerintah sendiri mengharuskan bagi perseroan terbatas untuk menggunakan Bio Tank atau *Wash Water Treatment* (WWT) bagi perusahaan mengenai alat penanganan limbah perkantoran ataupun perseroan terbatas. Namun perusahaan X belum menggunakan alat penanganan limbah tersebut. Hal ini

dilatarbelakangi oleh anggaran untuk pembuatan alat penanganan limbah tersebut yang tidak sedikit. Hal ini sesuai dengan penuturan staff karyawan *Department General Affair* yang berinisial JY yang berumur 42 tahun:

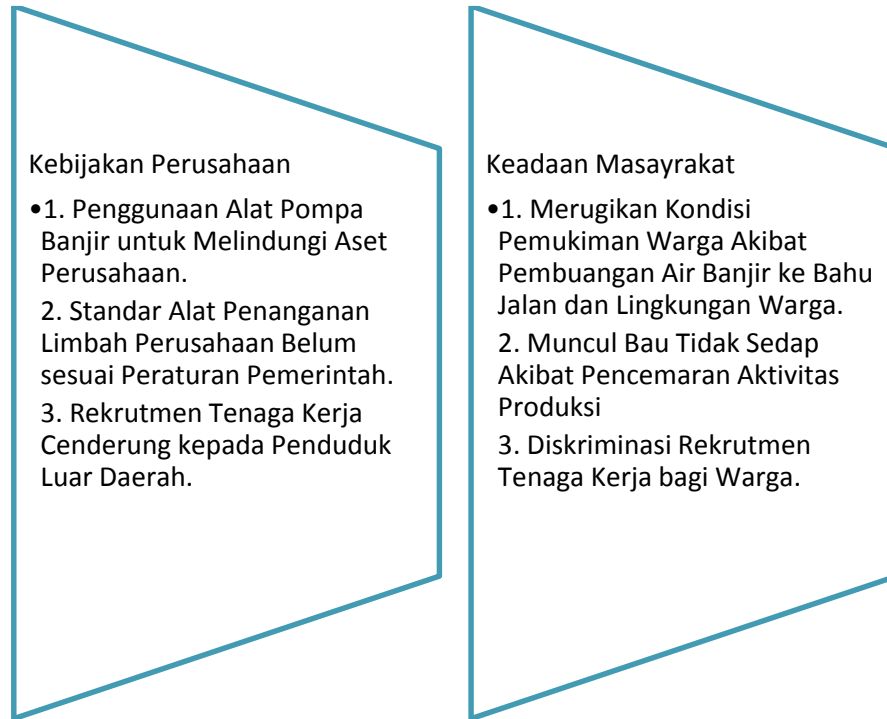
“...Lalu kita menerapkan upaya untuk mengatasi limbah cair dengan alat IPAL sederhana. Ini juga terkait dengan peraturan pemerintahan. Pemerintah juga mengharuskan perusahaan menggunakan alat IPAL dengan teknologi yang canggih. Kalo di kita limbahnya domestik. Kebetulan kita PT jadi seolah-olah kita harus mengatasi limbah domestik. Perakitan produksi pasti limbahnya sangat industri sekali. Jadi perusahaan harus lebih dari sekedar penanganan limbah sederhana...”⁶⁴

Untuk mengikuti standar alat penanganan limbah dari pemerintah membutuhkan anggaran milyaran dalam merealisasikan alat penanganan limbah tersebut. Kendala anggaran inilah yang membuat perusahaan X lebih memilih menggunakan alat penanganan limbah sederhana dengan cara menggunakan 3 trap. Trap-trap itu berisikan serabut, kerikil dan pasir. Alat penanganan limbah sederhana ini menurut pandangan pihak perusahaan dapat meminimalisir dampak limbah kepada lingkungan sekitar. Namun realita yang terjadi di masyarakat limbah tetap mencemari lingkungan sekitar.

Secara garis besar bahwa tiga kebijakan perusahaan yang telah dijelaskan sebelumnya tersebut menjadi pemicu utama terjadinya pergerakan protes yang dilakukan oleh warga kepada pihak perusahaan. Untuk dapat memudahkan pembaca agar kemudian pembaca bisa dapat lebih mudah memahami apa yang telah penulis jelaskan pada sub bab ini. Maka kemudian penulis mencoba membuat skema yang bertujuan untuk dapat memudahkan pembaca. Berikut skema singkat pada sub bab inti pembahasan pertama ini:

⁶⁴ Hasil wawancara dengan Bapak JY (42 tahun) selaku karyawan di *Department General Affair*. Wawancara dilakukan pada hari Kamis tanggal 19 Maret 2015. Pada pukul 13:00 wib

Bagan 3.1 Skema Tiga Kebijakan Perusahaan Merugikan Warga Lokal



Sumber: Hasil Olah Penulis 2015

3.3 Aktor-aktor Konflik dalam Masyarakat

Kepentingan-kepentingan warga yang tidak terakomodir oleh perusahaan X tersebut akhirnya berimplikasi pada lahirnya beberapa pergerakan aktor-aktor dalam masyarakat. Aktor-aktor tersebut terdiri dari organisasi lokal yang terbentuk langsung dari warga lokal. Serta kelompok-kelompok premanisme yang muncul dari warga asli Papanggo yang lahir terkait karena adanya ketimpangan ekonomi antara warga lokal dan warga pendatang. Untuk itu kemudian dalam sub bab ini akan dibahas mengenai kelompok-kelompok kepentingan ini yang keduanya memiliki aksi yang berbeda dalam melihat aspirasi warga yang tidak terakomodir oleh perusahaan. Pertama,

Lembaga Musyawarah Papanggo (LMP) adalah organisasi yang berperan untuk mengaspirasikan kepentingan warga ini melihat bahwa isu-isu yang terjadi dan berkembang antara warga dan perusahaan kemudian merupakan persoalan serius yang harus diangkat oleh organisasi lokal ini.

Lembaga Musyawarah Papanggo (LMP) adalah sebuah organisasi lokal bentukan warga asli Papanggo, kebanyakan warga lebih senang menyebutnya sebagai tim kecil yang ada di wilayah Papanggo. Peran dari organisasi LMP ini ialah memfasilitasi atau ingin menyambung komunikasi antara aspirasi warga kepada stakeholder-stakeholder lain khususnya yang berkaitan dengan warga Papanggo. Ketika warga memiliki aspirasi, maka kemudian aspirasi warga itu mereka ajukan dalam sebuah bentuk program, yang akhirnya Lembaga Musyawarah Papanggo akan melihat irisannya terlebih dahulu. Irisan yang dimaksud dalam hal ini, ialah apakah keinginan warga tersebut lebih cenderung domain ke arah mana. Apakah kemudian aspirasi warga lebih cenderung berkaitan dengan Pemerintah Daerah, atau arah substansi aspirasinya cenderung ke arah Walikota atau bahkan justru lebih cenderung domainnya ke Perusahaan.

Secara garis besar, peran dari organisasi lokal LMP ini memang bergerak dalam hal yang berkaitan dengan aspirasi warga di daerah Papanggo. Ketika warga memiliki aspirasi yang sifatnya positif bagi perkembangan warga, di titik itu organisasi ini hadir untuk memfasilitasi aspirasi warga tersebut. Tidak hanya aspirasi kepada perusahaan saja tetapi kepada pemerintah daerah juga mereka melakukan upaya

penyampaian aspirasi warga. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penuturan Ibu Sri yang berumur 38 tahun selaku penduduk di daerah Papanggo:

“Memang sih organisasi ini ibaratnya banyak perannya buat warga. Belakangan ini juga belum lama tim kecil ini membantu ibu-ibu pkk juga dalam hal mendapatkan etalase gratis dari pemerintah daerah. Ada program untuk usaha ekonomi kecil bagi warga papanggo. Tetapi ibu-ibu pkk di sini waktu itu tidak mendapatkan etalase gratis itu. Nah sempet LMP bantu ibu-ibu pkk mengurus urusan mengenai etalase itu.”⁶⁵

Dalam prakteknya mereka memiliki metode penyampaian aspirasi melalui pertemuan-pertemuan dengan masyarakat. Sesuai dengan nama organisasi ini dengan kata musyawarah, maka tidak awam apabila banyak aspirasi warga yang dimusyawarahkan terlebih dahulu di organisasi ini hingga kemudian nantinya aspirasi tersebut diajukan kepada pihak-pihak yang berkaitan. Misalnya, biasanya keluhan-keluhan warga berkenaan dengan fisik jalan di pemukiman warga. Baru di sana kemudian mereka meninjau kembali, mereka melihat terlebih dahulu.

Dalam artian, lebih cenderung ke arah mana, apakah lebih kepada pihak Walikota, apa kemudian lebih cenderung kepada pihak Kecamatan atau apakah itu justru lebih ke arah CSR perusahaan. Apabila aspirasi warga lebih ke arah CSR perusahaan, LMP melihat mengenai CSR perusahaan mana yang lebih cocok atau relevan. Lebih cocok di sini, dengan kata lain CSR mana yang memang benar-benar berkaitan dengan kondisi warga. Misalnya dari segi analisis mengenai dampak lingkungan (AMDAL), maupun posisi perusahaan yang jaraknya berdekatan dengan pemukiman warga. Baru

⁶⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Sri Hartati (38 Tahun). Salah seorang warga Papanggo yang bertempat tinggal di Jalan Papanggo IIA. Wawancara dilakukan pada hari senin tanggal 16 Maret 2015. Pada pukul 11:00 wib

setelah itu selanjutnya anggota LMP mendorong lagi aspirasi warga. Contoh lainnya, misalnya isu yang dihadapi adalah mengenai pengangguran.

Dalam konteks permasalahan konflik masyarakat industri ini peran organisasi LMP melakukannya dengan cara mengangkat isu mengenai tebang pilih rekrutmen yang terjadi di perusahaan X mengenai mengapa sulitnya warga asli mendapatkan akses sedangkan akses bagi warga pendatang lebih mudah. Isu-isu seperti terkait dengan sulitnya akses tenaga kerja, muncul limbah terkait dengan aktivitas bisnis perusahaan dan minimnya bantuan dari perusahaan X, mereka angkat sebagai isu pokok. Organisasi LMP ini mengumpulkan warga dan mengangkat isu-isu apa yang terjadi dan berkembang antara warga dan perusahaan. Setelah aspirasi warga mereka tampung dalam satu suara yang sama mengenai isu-isu tersebut. Lembaga Musyawarah Papanggo ini mulai berfikir bagaimana kemudian upaya yang harus dilakukan agar kemudian kepentingan warga ini bisa didengar oleh pihak perusahaan.

Akhirnya kemudian LMP ini mengerahkan warga untuk menemui Dewan Kelurahan agar warga serta perangkat daerah bergerak untuk mendesak perusahaan mengeluarkan kebijakan yang mengakomodir kepentingan warga. Maka lahirlah sebuah kesepakatan mengenai pergerakan protes massa yang terkordinir. Kesepakatan ini lahir dari organisasi LMP sebagai penggerak massa, Dewan Kelurahan sebagai perangkat daerah, serta warga sebagai massa yang merasa dirugikan oleh perusahaan.

Protes-protes dari massa itu yang akhirnya kemudian organisasi LMP bawa ke domain CSR perusahaan X mengenai isu tenaga kerja dan pengangguran di kalangan warga lokal. Mengenai secara mendalam bagaimana protes warga yang terkordinir

dan bentuk protes yang dilakukan warga seperti apa akan dibahas pada sub bab berikutnya. Dari pergolakan bentrokan antara warga dan perusahaan melahirkan beberapa kontribusi dari peran organisasi LMP ini. Sebuah implikasi kepada keadaan relasi perusahaan dengan warga yang terjadi pada saat ini. Warga menjadi lebih memiliki akses relasi kerjasama dengan perusahaan X.

Relasi kerja sama itu terjalin karena ada suatu bentuk mekanisme pertemuan agenda rapat kerja yang dilakukan dalam jangka waktu setahun sekali antara organisasi LMP dengan pihak CSR perusahaan X. Ada juga suatu mekanisme pertemuan rutin sebulan sekali yang di dalam pertemuan tersebut membahas tentang isu-isu permasalahan yang berkembang di kalangan penduduk. Mekanisme rapat kerja yang dilakukan dengan tim CSR perusahaan X dengan berbagai cara. Kadangkali organisasi LMP yang datang diundang untuk berkunjung ke ruang pertemuan perusahaan X.

Begitupun sebaliknya, tidak jarang tim CSR perusahaan X yang berkunjung ke tempat organisasi LMP. Tetapi tidak menutup kemungkinan kadang juga komunikasi pembahasan antara LMP dan pihak perusahaan hanya melalui komunikasi jarak jauh melalui telephone seluler. Misalnya, warga mempunyai aspirasi mengenai hal tentang salah satu kebutuhan warga, maka pihak perusahaan langsung menyampaikan bahwasanya akan ditindaklanjuti dan diatur mengenai hal-hal kebutuhan warga, sedangkan terkait dengan proposalnya tidak diprioritaskan harus ada terlebih dahulu.

Untuk saat ini akhirnya ada kemudahan mengenai pola rekrutmen tenaga kerja bagi warga lokal. Setiap tahun warga mendapatkan jatah akses tenaga kerja di

perusahaan X. Selain itu, ada kegiatan aspirasi warga yang tidak dapat di *back up* oleh Pemerintah Daerah. Maka kemudian organisasi LMP ini bisa mengajukannya ke CSR perusahaan X. Akhirnya organisasi LMP mendorong aspirasi warga ke perusahaan. Contohnya untuk saat ini akhirnya banyak program dan kegiatan yang telah dibenahi oleh perusahaan X antara lain, bangunan-bangunan sarana pendidikan PAUD yang sudah dibangun oleh perusahaan X. Bangunan-bangunan itu berada di kantor-kantor RW. Selain itu tenaga pengajarnya dididik juga oleh perusahaan X. Perusahaan memanggil tenaga ahli, sehingga tenaga-tenaga pendidik jadi memiliki kompetensi untuk bisa mengajarkan siswa dan siswi mereka.

Sedangkan pada sisi rekrutmen tenaga kerja ada beberapa hal yang telah dibantu oleh pihak perusahaan. Pertama, mengenai tes seleksi yang dilakukan tidak digabung antara warga lokal dengan peserta yang lain pada umumnya. Artinya, ada mekanisme pemisahan tes ketenagakerjaan bagi warga lokal yang lebih diistimewakan karena mereka diprioritaskan dibandingkan dengan peserta tes ketenagakerjaan pada umumnya. Selain itu, tentunya ada kemudahan-kemudahan dari segi nilai-nilai ijazah, standarnya untuk diterima di perusahaan X adalah nilainya harus mencapai angka 7.00 sampai 7.50 tetapi bagi warga lokal ada kelonggaran-kelonggaran mengenai tolak ukur nilai kelulusan.

Nilai bagi warga lokal cukup menyentuh angka 6.00 sampai 6.50. Untuk jurusan bagi warga lokal diberikan beberapa kemudahan, karena jurusan yang berlaku bagi warga lokal Papanngo tidak terlalu spesifik, namun bagi peserta pada umumnya di perusahaan X, standar kelulusannya harus berasal dari lulusan Sekolah Menengah

Kejuruan (SMK), walaupun ada dari lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) harus berdasarkan dari jurusan Ilmu Pengetahuan Alam (IPA). Tetapi bagi warga lokal tidak, warga lokal mengenai jurusan tidak mesti harus spesifik.

Untuk tes ketenagakerjaannya bagi warga lokal mekanismenya hanya mengikuti tes psikotes. Rangkaian-rangkaian tes lainnya seperti tes wawancara, setelah itu medical check up, selesai dari tes itu langsung warga lokal bisa mendapatkan pekerjaan. Mengenai berapa banyak warga yang dapat jatah kuota akses tenaga kerja di tiap tahunnya, hal ini tergantung dari aspirasi warga lokal. Apabila harus berjumlah 20 orang kuota dari tuntutan warga lokal maka pihak perusahaan harus mampu menerima 20 orang, apabila permintaan kuota dari warga lokal meningkat dengan ketentuan yang harus diterima 30 orang maka perusahaan harus mampu menampung 30 orang penduduk yang melamar pekerjaan. Bahkan dalam kenyataannya apabila ternyata ada 100 warga maka 100 orang tersebut harus bisa diterima. Namun, dengan satu catatan bahwa kesepakatan yang terjalin antara organisasi LMP dan perusahaan X untuk mau membuat mekanisme stok list untuk tenaga kerja lokal.

Jadi warga lokal punya akses walaupun harus menunggu terlebih dahulu, dalam artian sebagai stok tenaga kerja bagi perusahaan. Mekanisme yang terjadi di dalamnya proses ketenagakerjaan bagi warga lokal ada yang baru seminggu bisa mulai bekerja, terkadang ada yang udah 2 (dua) minggu baru dapat panggilan untuk masuk memulai kerja. Bahkan ada yang udah 3 (tiga) bulan baru bisa bekerja. Karna perusahaan akan melakukan stok untuk tenaga kerja yang kontraknya akan habis.

Aktor yang kedua, ialah munculnya kelompok-kelompok premanisme dari warga lokal di daerah Papanggo. Kemunculan kelompok ini didasari karena adanya kesenjangan ekonomi antara warga asli Papanggo dengan warga pendatang. Kesenjangan ekonomi ini terjadi karena banyak mobilitas penduduk dari desa ke daerah Papanggo. Pesatnya pertumbuhan penduduk yang bermukim di wilayah Papanggo ini dilatarbelakangi oleh karena banyaknya penduduk pendatang yang bertempat tinggal di wilayah Papanggo.

Warga pendatang yang bermukim di daerah Papanggo rata-rata karena mereka mencari kerja dan juga mencari nafkah di industri-industri manufaktur yang ada di sekitar wilayah Papanggo. Munculnya mekanisme rekrutmen tebang pilih yang lebih didominasi oleh banyaknya warga pendatang yang bekerja di perusahaan X sentak menimbulkan sebuah kondisi kecemburuan sosial dari warga asli Papanggo. Di mana ketika pendatang lebih mudah mendapatkan akses ketenagakerjaan di perusahaan, tetapi di satu sisi warga lokal asli daerah Papanggo kenyataannya kesulitan untuk mendapatkan akses tenaga kerja di perusahaan.

Setelah banyak warga pendatang yang bekerja di perusahaan X dan para pendatang tersebut bermukim di wilayah Papanggo. Melahirkan sebuah rasa iri dari warga lokal setempat. Bagi warga asli Papanggo mereka melihat mengapa warga pendatang lebih mudah mengakses ketenagakerjaan. Namun justru bagi warga lokal yang ada di daerah Papanggo itu sendiri malah cenderung sulit. Rasa iri yang akhirnya menimbulkan kecemburuan sosial ini membuat kelompok-kelompok pemuda warga lokal Papanggo melakukan tindak perilaku kriminal. Faktor keadaan ekonomi

yang terhimpit serta ditambah dengan melihat banyak warga pendatang yang sukses mendapatkan akses kerja menjadi pemicu faktor utama kelompok premanisme ini melakukan tindak kriminal mereka.

Namun, dalam melakukan aksi tindak kriminalnya kelompok pemuda warga asli di Papanggo ini tidak menjadikan sasaran korbannya yang berasal dari warga asli Papanggo. Justru sasaran mereka adalah lebih kepada warga-warga pendatang. Terutama warga pendatang yang berhasil mendapatkan pekerjaan di industri-industri setempat. Sentak keadaan ini membuat daerah Papanggo waktu itu rawan dengan kejadian penodongan serta perampokan yang dilakukan oleh sekelompok premanisme dari warga lokal ini. Situasi rawan sering terjadi apabila ketika malam hari. Banyak tindak kriminal yang dilakukan oleh kelompok premanisme ini kepada warga pendatang yang sehabis pulang melakukan aktivitas kerja. Tak jarang banyak warga pendatang yang motornya dirampok ketika pulang kerja, bahkan sampai dilakukan penodongan. Hal ini sesuai dengan penuturan Bapak Iwan berumur 42 tahun selaku Ketua LMP:

“Nah dulu sempet rawan tuh kalau pulang sering ditodong warga pendatangnya, motor suka diambil sama kelompok preman yang asalnya dari pemuda-pemuda asli sini. Mereka melihat kenapa warga pendatang mudah dapat akses sedangkan bagi mereka tidak. Ada sebuah rasa iri lah dari mereka.”⁶⁶

Dilandaskan oleh perasaan iri yang berlebihan serta kemarahan mengenai sulitnya mendapatkan pekerjaan tak jarang menimbulkan rasa kecemburuan sosial bagi pemuda-pemuda asli daerah Papanggo. Mereka melihat pemuda yang berasal dari

⁶⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Iwan Darmawan (42 tahun) selaku ketua Lembaga Musyawarah Papanggo. Wawancara dilakukan pada hari senin tanggal 16 Maret 2015. Pada pukul 09:00 wib.

luar daerah mengapa lebih mudah mendapatkan pekerjaan. Aksi kriminal yang ditunjukkan oleh sekelompok pemuda Papanggo ini merupakan sikap cerminan dari rasa kekecewaan mereka terhadap pihak perusahaan X. Hal ini dibuktikan dalam bentuk sasaran kejahatan dari kelompok premanisme ini hanya kepada warga-warga pendatang yang telah mendapatkan akses pekerjaan di perusahaan X. Karena mereka tidak bisa meluapkan kemarahan mereka kepada perusahaan. Maka dengan cara-cara tindak kriminal kepada karyawan inilah yang mereka pikir sebagai cara yang efektif menunjukkan kemarahan dari pemuda Papanggo kepada pihak perusahaan.

3.4 Ketegangan dan Kemarahan Warga terhadap Perusahaan

Aspirasi-aspirasi warga yang tidak terakomodir oleh pihak perusahaan X tersebut akhirnya melahirkan sebuah gap atau benturan antara warga lokal dengan perusahaan X. Warga memutuskan untuk melakukan sebuah gerakan protes karena mereka memiliki pandangan bahwa perusahaan X ini tidak memberikan sumbangsih yang cukup berarti kepada warga. Dalam artian sumbangsih perusahaan kepada warga itu sulit. Ketika warga mengajukan sebuah proposal bantuan, namun hal tersebut selalu ditolak. Sementara di satu sisi, warga memiliki pandangan perusahaan X ini mencari nafkah dan makan di wilayah mereka. Namun, perusahaan X ini tidak mampu memberikan manfaat kepada warga. Warga melihat perusahaan ini tidak mempunyai manfaat kepada warga lalu buat apa.

Selain itu, apa yang telah menjadi aspirasi warga tidak pernah didengar oleh perusahaan. Sedangkan beberapa faktor mengenai imbas dan dampak yang dihasilkan perusahaan justru cukup merugikan dan memberatkan kondisi warga. Maka yang

terjadi pada saat itu warga memutuskan untuk melakukan metode demonstrasi dengan massa yang terkoordinir dalam bus metromini sebanyak 10 bus kendaraan metromini, serta melakukan orasi mengenai isu permasalahan yang dialami warga akibat keberadaan perusahaan X ini. Metode-metode demonstrasi yang dilakukan oleh warga kepada perusahaan agar kemudian perusahaan mau mendengar mengenai keluhan-keluhan yang dialami oleh warga sekitar perusahaan. Kemarahan yang ditunjukkan oleh warga lokal Papanggo ini disebabkan oleh beberapa faktor yang kemudian faktor-faktor ini dinilai oleh warga sebagai hal yang sudah tidak bisa ditolerir lagi bagi mereka.

Pertama, kemarahan warga muncul disebabkan oleh *Corporate Cosial Responsibility* (CSR) perusahaan X dalam merealisasikan program dan kegiatan mereka di masyarakat mereka tidak langsung menggunakan tenaga staff CSR dari pihak perusahaan X itu sendiri. Namun, CSR perusahaan X ini menggunakan tenaga-tenaga konsultan untuk menjalankan program CSR mereka. Di mana konsultan tersebut dalam merealisasikan program dan kegiatannya kepada warga hanya sebatas untuk memenuhi kewajiban semata.

Hal ini dengan kata lain, menunjukkan bahwa program CSR perusahaan X hanya dilakukan sebatas formalitas saja bukan berdasarkan bentuk wujud kepedulian dari perusahaan terhadap warga. Maka yang terjadi pada saat apabila kemudian ada proses rekrutmen tenaga kerja, konsultan yang digunakan oleh perusahaan X ini lebih mementingkan faktor kedekatan emosional semata. Dalam artian, ketika warga lokal beraspirasi agar mereka bisa diprioritas dalam keterlibatan warga sebagai tenaga

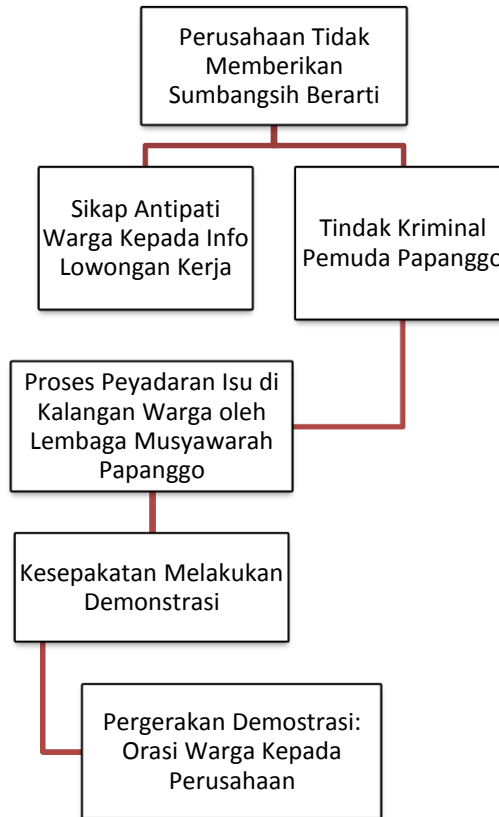
kerja. Namun, realita yang terjadi konsultan lebih memilih menggunakan kedekatan-kedekatan emosional dalam keterlibatan rekrutmen tenaga kerja.

Kedekatan emosional yang digunakan dalam proses rekrutmen oleh konsultan CSR perusahaan ini ditunjukkan dalam hal seperti salah seorang karyawan di perusahaan X memiliki sebuah jabatan penting di perusahaan. Maka tenaga kerja yang bisa mendapatkan akses ke dalam perusahaan X tersebut mereka yang memiliki ikatan kesaudaraan dengan karyawan yang memiliki jabatan. Sehingga yang terjadi akses bagi warga lokal pada kenyataannya sulit. Sedangkan perusahaan X giat membawa tenaga-tenaga kerja baru yang berasal dari penduduk pendatang, yang kemudian tenaga pendatang mendapatkan pekerjaan di satu sisi putra-putra daerah wilayah Papanggo banyak yang tidak mendapatkan pekerjaan atau menganggur. Hal ini menyebabkan mobilitas penduduk di wilayah Papanggo tinggi, warga pendatang mendapatkan pekerjaan dan datang bermukim di wilayah Papanggo.

Kedua, hal mengenai dampak dari aktivitas perusahaan X ini justru merugikan keadaan kondisi warga sekitar. Hal-hal yang berkaitan dengan limbah merugikan keadaan lingkungan sekitar. Meski sekalipun perusahaan X memiliki alat penanganan limbah yang baik namun bagi sebagian warga menilai itu tidak cukup dapat berpengaruh bagi lingkungan sekitar. Karena menurut warga limbah tersebut pasti ada dampaknya bagi lingkungan. Namun, pihak perusahaan tidak melihat akan hal itu. Ditambah lagi alat pompa air yang dimiliki perusahaan cukup mempunyai andil terhadap banjir yang terjadi di wilayah Papanggo. Dampak dan imbasnya cukup signifikan terhadap lingkungan sekitar.

Kedua faktor tersebut menjadi pemicu kemarahan warga kepada perusahaan. Terutama pergerakan aktor-aktor yang mulai berfikir untuk menggerakkan massa dari warga lokal sebagai bentuk protes warga kepada perusahaan. Pergerakan protes warga dipilih oleh organisasi LMP ini agar kemudian aspirasi warga bisa lebih didengar. Karna selama ini banyak keluhan warga yang tidak pernah diakomodir pihak perusahaan X.

Bagan 3.2
Skema Proses Pergerakan Protes Warga kepada Perusahaan



Sumber: Hasil Olah Penulis 2015

Setidaknya ada upaya dari perusahaan agar mau mendengar apa yang menjadi aspirasi warga selama ini. Pandangan negatif dari warga lokal kepada perusahaan ini

melahirkan unsur-unsur ketegangan seperti sikap acuh mengenai hilangnya rasa simpati dari warga kepada perusahaan yang mengakibatkan munculnya pergerakan protes dalam bentuk demonstrasi dari warga kepada perusahaan. Pergerakan warga yang terorganisir dalam bentuk gerakan demonstrasi juga di dalamnya sudah pasti melahirkan bentuk protes dari warga yang ditunjukkan dalam wujud orasi-orasi mengenai isu permasalahan yang berkembang.

3.4.1 Sikap Antipati Warga kepada Pihak Perusahaan

Munculnya sebuah mekanisme tebang pilih dalam proses rekrutmen tenaga kerja di perusahaan X ini otomatis cenderung merugikan bagi sebagaimana warga lokal Papanggo. Rekrutmen yang cenderung dominan diperuntukan untuk warga pendatang membuat warga lokal merasa diabaikan apabila proses rekrutmen dilakukan. Situasi ini tak jarang menimbulkan sikap acuh dari warga lokal kepada pihak perusahaan. Mekanisme rekrutmen yang lebih dominan menggunakan kedekatan emosional antara individu satu dengan individu yang lainnya menimbulkan persepsi negatif di kalangan masyarakat, khususnya pada warga lokal yang berada di wilayah Papanggo.

Warga memiliki pandangan bahawa tenaga kerja yang mudah dan mempunyai akses mengenai ketenagakerjaan di perusahaan X ini didominasi oleh warga pendatang yang berasal dari adat Jawa. Sedangkan bagi mereka warga lokal hal ini dirasakan sulit dan kesempatan yang ada sangat minim. Hal ini dibuktikan dengan banyak pandangan negatif dari warga yang menilai apabila test ketenagakerjaan yang dilakukan oleh warga lokal lebih menggunakan kartu tanda pengenal (KTP) yang bersal dari luar daerah kesempatan atau peluang untuk diterima di perusahaan X ini

lebih besar. Sedangkan apabila warga mengikuti test ketenagakerjaan dengan menggunakan KTP asli Papanggo yang ada kesempatan tersebut minim atau peluang yang ada untuk diterima sangat kecil.

Adanya sebuah bentuk diskriminasi bagi warga lokal sentak langsung menimbulkan sikap yang lama kelamaan seperti acuh akan keberadaan perusahaan X ini. Hal ini dimulai dari sikap antipati warga kepada pihak perusahaan apabila ada info lowongan kerja. Ditambah juga dengan sikap anitpati yang ditunjukkan oleh pemuda-pemuda usia produktif warga lokal dengan cara-cara yang brutal atau anarkis. Bagaimana kemudian hal ini lebih menjurus kepada sikap-sikap yang cenderung lebih ke arah negatif, yaitu seperti melakukan tindak perilaku kriminal.

Sikap antipati warga lokal Papanggo mulai ditunjukkan pada hal kecil mengenai perihal info lowongan kerja yang diumumkan oleh ketua RT setempat. Karena mekanisme penyebaran info lowongan kerja perusahaan X ini melalui perangkat daerah tertinggi setingkat kelurahan hingga perangkat daerah sampai kepada Rukun Tetangga, maka sikap antipati warga sering mereka tunjukan kepada ketua RT setempat ketika memberikan info lowongan kerja kepada warga. Biasanya sikap antipati warga mereka tunjukan dengan sindirian-sindiran baik kepada ketua RT maupun kepada pihak perusahaan. Sindiran tersebut terlontar dari ucapan warga yang mengatakan malas dan sudah tidak berminat untuk mengikuti test ketenagakerjaan di perusahaan X. Untuk apa mencoba mengikuti tes-tes ketenagakerjaan di perusahaan X karena dianggap tidak akan ada hasilnya dan hanya membuang-buang waktu yang

cukup menguras tenaga saja. Hal ini sesuai dengan penuturan salah satu warga yang bernama Bapak Oman yang berusia 40 tahun:

“Yaa kalo pak RT ngumumin ada lowongan langsung pada ngedumel-dumel gitu, ah ngapain ikut-ikutan tes mulu ga pernah ditindaklanjuti lagi, bikin capek-capekin doang, buang-buang waktu, gitu kebanyakan respon warga. Karna mungkin kesel juga kali yaa jarang diproses lebih lanjut.”⁶⁷

Sikap antipati seperti sindiran halus dari warga tersebut merupakan bentuk wujud kekecewaan dan kemarahan warga karena mereka merasa sangat sulit untuk bisa memiliki akses pekerjaan di perusahaan X. Ditambah lagi bagi mereka warga lokal proses rekrutmen yang ada seolah-olah menjadi sebuah bentuk diskriminasi bagi mereka. Ketika kompetensi yang dimiliki oleh warga dirasa cukup namun yang terjadi justru akses ketenagakerjaan lebih mudah bagi warga pendatang.

Sikap acuh yang ditunjukkan warga tersebut terucap dari sindiran-sindiran mereka kepada kesempatan lowongan kerja yang ada. Selain itu, Hal yang lebih ekstrim diungkapkan oleh sekelompok pemuda yang mengekspresikan sikap kekecewaan mereka dengan cara menunjukkan sikap acuh mereka kepada pihak perusahaan. Hal tersebut dilakukan khususnya kepada warga pendatang yang sudah memiliki akses pekerjaan di perusahaan X dengan cara-cara yang menjurus kepada tindak kejahatan. Rasa kekecewaan yang muncul akibat sikap iri dan kecemburuan sosial warga lokal mereka cerminkan dengan tindak kriminal kepada warga pendatang. Hal ini mereka tunjukkan dengan cara-cara merampok dan menodong warga pendatang ketika para karyawan perusahaan X ini sepulang mereka melakukan aktivitas kerja. Pernyataan ini juga didukung oleh pernyataan Ibu Sri 36 Tahun salah seorang warga Papanggo:

⁶⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Oman (40 tahun) salah seorang warga Papanggo. Wawancara dilakukan pada hari senin tanggal 16 Maret 2015. Pada pukul 14:00 wib

“...Putra-putra daerah ga jarang juga mas banyak yang milih buat melakukan tindak kriminal gitu. Orang-orang sih bilang ada rasa iri bagi pemuda yang sudah mendapatkan pekerjaan sedangkan bagi warga yang mengggangur melihat ketika di daerah sini dikelilingi banyak industri tetapi mereka sulit mendapatkan akses kerja, mungkin ada rasa putus asa dari pemuda di sini....”⁶⁸

Perampokan dan penodongan bagi warga pendatang menjadi wujud ekspresi kekecewaan pemuda Papanggo yang merasa cemburu karena warga pendatang lebih bisa mendapatkan pekerjaan. Sedangkan para pemuda asli Papanggo sulit mendapatkan pekerjaan. Faktor kesenjangan ekonomi disebut-sebut sebagai faktor utama pemicu tindakan kriminal dari sekelompok para pemuda Papanggo ini kepada warga pendatang. Selepas dari itu, sikap acuh yang dtunjukkan warga yang dimulai dengan sindiran-sindiran halus bahkan hingga perilaku kriminal dari sekelompok pemuda Papanggo keduanya sama-sama menunjukkan unsur perasaan antipati. Hal ini dengan kata lain menunjukkan hilangnya bentuk akan rasa simpati kepedulian warga kepada perusahaan X. Sikap simpati warga kepada perusahaan seakan-akan terkikis berubah menjadi sikap antipati karena terkait dengan aspirasi kepentingan warga yang tidak pernah diperhatikan oleh perusahaan X.

3.4.2 Gerakan Protes Warga yang Terorganisir

Beberapa hal yang kemudian dirasa memberatkan bagi keadaan warga lokal di wilayah Papanggo ini yang antara lain terkait dengan imbas atau dampak mengenai limbah yang dihasilkan perusahaan, dampak terkait dengan andil perusahaan mengenai pembuangan air banjir ke pemukiman warga dan terakhir mengenai sulitnya akses tenaga kerja bagi warga lokal Papanggo. Isu-isu pokok atau

⁶⁸ Hasil wawancara dengan Ibu Sri Hartati (36 tahun) salah seorang penduduk Papanggo yang bertempat tinggal di jalan IIA Papanggo. Pada hari senin tanggal 16 Maret 2015. Pada pukul 11:00 wib.

permasalahan yang dirasakan oleh khususnya warga lokal Papanggo tersebut kemudian dilihat oleh Lembaga Musyawarah Papanggo sebagai permasalahan yang sudah sepatutnya harus dibenahi dari berbagai lini. Baik perbaikan dalam kebijakan perusahaan dengan warga terkait dengan sisi rekrutmen maupun pembenahan mengenai penanganan limbah dan segala macam efek keberadaan perusahaan yang diyakini dapat merugikan keadaan warga Papanggo.

Untuk itu kemudian Lembaga Musyawarah Papanggo melihat permasalahan ketegangan antara warga dan perusahaan ini dengan cara menilai bahwa bagaimana kemudian keluhan dan aspirasi warga ini agar bisa lebih didengar oleh pihak perusahaan. Di mana bahwa apabila protes warga tidak terkordinir secara baik dirasa hal itu tidak memberikan hasil yang positif terkait dengan pembenahan isu-isu pokok ini. Apalagi bila protes hanya dilakukan secara individual dari warga, hal ini dinilai hanya sia-sia karena kemungkinan kecil perusahaan dalam melihat permasalahan ini tidak secara serius dalam menanggapi. Maka Lembaga Musyawarah Papanggo mengambil suatu langkah aksi untuk mengangkat kembali isu-isu pokok ini di kalangan warga.

Hal yang dilakukan Lembaga Musyawarah Papanggo pada saat itu mengangkat isu ini kepada warga di daerah Papanggo agar kemudian warga memiliki pandangan yang sama mengenai permasalahan antara warga lokal dengan pihak perusahaan. Karena warga sama-sama merasa dirugikan, warga merasa kecewa terhadap keberadaan perusahaan X ini, Lembaga Musyawarah Papanggo selaku organisasi yang ada di Papanggo mengerahkan massa untuk mau bergerak menuju Dewan Kelurahan yang

ada di Kantor Kelurahan Papanggo. Mengerahkan warga menuju tingkat kelurahan Papanggo dipilih oleh Lembaga Musyawarah Papanggo sebagai langkah awal yang konkrit. Karena selaku perangkat daerah yang ada di daerah Papanggo dituntut harus tau apa yang dirasakan oleh warganya dan hal apa yang dipilih untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi warganya.

Maka pada saat itu Dewan Kelurahan Papanggo, Lembaga Musyawarah Papanggo dan warga menyatukan pandangan mereka terhadap masalah ini. Bahwa peusahaan X terus menerus asik membawa tenaga kerja baru dari warga pendatang, namun efeknya bagi warga lokal sudah cukup merugikan. Muncullah kesepakatan mengenai langkah konkrit apa yang harus dilakukan. Warga menuntut kepada perangkat daerah mengenai apa langkah konkrit yang harus dilakukan ke depannya mengenai permasalahan ini. Karena warga menilai keadaan ini tidak bisa terus-terusan mereka jalani. Akhirnya warga serta perangkat daerah dan Lembaga Musyawarah Papanggo sepakat untuk bergerak berama-sama dalam menyelesaikan masalah antara warga dan pihak perusahaan X. Metode-metode demonstrasi dipilih oleh Dewan Kelurahan, Lembaga Musyawarah Papanggo dan warga sebagai suatu langkah yang konkrit dengan massa yang berasal dari Warga Papanggo.

Lahirilah beberapa keputusan terkait pergerakan massa yang terkordinir, seperti banyak warga yang bergerak mencari penyandang dana untuk dapat menyewa kendaraan bus metromini agar massa bisa dikordinir menuju perusahaan. Beberapa kelompok ditugaskan untuk mencari donasi untuk penyandang dana. Akhirnya, terkumpul dana dari beberapa donatur penyandang dana, maka kemudian dana

tersebut dialokasikan untuk transportasi pergerakan massa menuju perusahaan. Dengan dana yang terkumpul dari penyandang-penyandang dana dan dana itu dialokasikan untuk menyewa 10 bus metromini serta atribut-atribut metode demo yang digunakan saat itu adalah telur-telur busuk yang dibawa oleh massa.

Meskipun transportasi pergerakan massa telah tersedia namun banyak warga juga yang tak jarang menggunakan kendaraan bermotor pada saat melakukan demonstrasi menuju perusahaan. Jarak tempuh yang tidak terlalu jauh antara keberadaan pemukiman warga dan keberadaan perusahaan X menjadi alasan utama mengapa warga ada juga yang memilih menggunakan kendaraan roda dua tersebut. Sehingga, pergerakan massa dari warga lokal Papanggo ini tetap bisa sama-sama tekoordinir secara baik. Walaupun dengan kendaraan transportasi yang berbeda-beda.

Perlu juga dicatat, dalam pergerakan protes warga yang terorganisir ini dengan cara merode-metode demonstrasi, pihak Dewan Kelurahan dan Lembaga Musyawarah Papanggo menekankan juga kepada massa yaitu warga Papanggo untuk tidak terlalu radikal dalam melakukan bentuk demonstrasi ketika saat melakukan gerakan protses kepada perusahaan X. Warga akhirnya sepakat untuk melakukan demonstrasi dengan catatan-catatan ada sebuah laporan terlebih dahulu kepada pihak yang berwenang, pada saat itu, yaitu pihak kepolisian dan Koramil yang turun untuk tetap menjaga ketertiban jalannya demonstrasi dari warga. Jadi sebelum massa bergerak menuju perusahaan, Dewan Kelurahan melaporkan bahwa warga Papanggo akan mengadakan aksi demonstrasi kepada perusahaan X. Sehingga, pihak kepolisian dan koramil turun ke lapangan untuk menjaga ketertiban berlangsungnya gerakan

protes dari warga. Hal ini sesuai dengan penuturan Bapak Iwan sberumur 42 tahun selaku Ketua Lembaga Musyawarah Papanggo:

“Oh iya kita harus lapor terlebih dahulu. Kita dalam mengaspirasikan suara kita tetapi dengan cara-cara yang santun. Karna kita harus melakukan demo, karna kalo kita tidak melakukan demo kita ga didengar. Bagaimana kalo tidak dengan gerakan demo kita mau masuk pintu perusahaan. Jadi kan pihak perusahaan liat ada apa tuh di luar, oh ada tamu, tamu ga diundang. Kalo kita ga kayak gitu kita ga ada yang dikenal di sana. Bisalah kita lakukan metode-metode demo.”⁶⁹

Secara garis besar, bahwa keputusan Dewan Kelurahan, Lembaga Musyawarah Papanggo dan warga yang sepakat untuk sama-sama mau bergerak melakukan metode demo memang telah dipilih, namun gerakan protes yang dilakukan tidak dengan cara-cara yang anarkis tetapi gerakan protes yang juga lebih mementingkan unsur-unsur kesantunan dengan cara melaporkan terlebih dahulu kepada pihak yang berwenang. Dewan Kelurahan, Lembaga Musyawarah Papanggo dan warga dalam mengaspirasikan suara mereka namun dengan cara-cara yang santun juga, tidak dengan rasa yang penuh emosi yang akhirnya ditakutkan akan menimbulkan keadaan yang tidak diharapkan dan hal itu dinilai hanya akan memperkeruh kondisi ketegangan yang terjadi antara warga dan perusahaan.

Warga yang terkumpul dengan jumlah massa yang cukup banyak pada saat itu dengan kendaraan massa 10 bus metromini dan atribut demonstrasi dalam bentuk telur busuk akhirnya bergerak menuju pihak perusahaan. Protes-protes dilakukan warga dengan cara melakukan orasi di depan perusahaan X, orasi yang dilakukan terkait dengan isu permasalahan yang mengakibatkan warga merasa dirugikan. Massa melakukan aksi mereka dalam bentuk orasi sebagai wujud bentuk protes warga dan

⁶⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Iwan Darmawan (42 tahun) selaku ketua Lembaga Musyawarah Papanggo. Wawancara dilakukan pada hari senin 16 maret 2015. Pukul 09:00 wib

juga warga melemparkan beberapa telur busuk, protes yang dilakukan warga sama halnya dalam bentuk metode-metode demonstrasi pada umumnya. Lembaga Musyawarah Papanggo beranggapan bahwa bagaimana kita bisa menyampaikan aspirasi kita atau ibaratnya bagi mereka bagaimana bisa warga menuju pintu perusahaan X apabila tidak dengan gerakan demonstrasi.

Dewan Kelurahan dan Lembaga Musyawarah Papanggo memiliki harapan bahwa dengan cara pergerakan dari warga dalam melakukan bentuk demonstrasi pihak perusahaan melihat bahwa kedatangan tamu, dalam artian kedatangan tamu yang tidak diundang ke perusahaan namun memiliki maksud dan tujuan dalam kedatangannya ke perusahaan. Hanya melalui metode demonstrasi diharapkan ada respon dari pihak perusahaan terkait permasalahan antara warga dan pihak perusahaan. Karena apabila tidak melalui metode demonstrasi pihak perusahaan tidak akan mengenal siapa yang datang dan menyuarakan aspirasi kepentingan warga.

Gerakan demonstrasi yang terorganisir dari warga ini akhirnya berimplikasi pada respon dari pihak perusahaan. Pihak perusahaan meredam gerakan protes warga, akhirnya beberapa tokoh lokal diundang untuk masuk ke dalam. Dibuat sebuah kesepakatan antara pihak CSR perusahaan X dengan tokoh-tokoh RT dan RW setempat bahwa akan ada sebuah pertemuan antara warga dan pihak perusahaan yang antara lain untuk bertujuan dapat menyelesaikan permasalahan ini. Pertemuan dipilih oleh pihak perusahaan untuk menjalin komunikasi antara keduabelah pihak tentang apa yang sebenarnya terjadi di kalangan penduduk Papanggo. Kesepakatan akan dibuatnya sebuah mekanisme pertemuan antara warga dan pihak CSR perusahaan X

menjadi titik terang bagi warga dalam menyuarakan kepentingan-kepentingan mereka.

Diundang banyak tokoh lokal pada saat itu serta tokoh-tokoh penting seperti tokoh agama hingga pihak Walikota yang turut diundang sebagai pihak ketiga untuk dapat menyelesaikan masalah ini. Pada pertemuan rapat penyelesaian ketegangan antara warga dan pihak perusahaan dihadiri dengan jumlah massa yang cukup banyak, kurang lebih pada pertemuan tersebut dihadiri 200 hingga 300 jumlah orang di dalamnya. Hadir juga Bapak Walikota yang diundang sebagai pihak mediasi serta beberapa tokoh-tokoh penting lainnya. Dimulai dari perangkat daerah Rukun tetangga setempat, ketua Rukun Warga hingga perwakilan dari anggota Dewan Kelurahan.

3.4.3 Bentuk Protes Warga kepada Pihak Perusahaan

Permasalahan yang dialami oleh warga di daerah Papanggo yang diakibatkan oleh dampak keberadaan perusahaan X terkait dengan diskriminasi akses ketenagakerjaan di perusahaan X serta permasalahan mengenai lingkungan ini warga menganggap sebagai permasalahan yang sudah klimaks sekali bagi mereka. Permasalahan ini dianggap warga harus ada penjelasan dari pihak perusahaan serta langkah konkrit apa yang diberikan perusahaan dalam membenahi masalah ini. Untuk itu kemudian karena warga menganggap faktor-faktor permasalahan ini sudah klimaks sekali bagi warga, maka munculah pergerakan protes warga yang menyuarakan semua permasalahan kepada pihak perusahaan.

Mereka melakukan protes dengan landasan hukum yang jelas, yaitu warga mengangkat dasar hukum undang-undang yang berlaku di Indonesia. Di mana

perusahaan dalam menjalankan aktivitas bisnis mereka penting juga untuk dapat menjalin hubungan harmonis dengan masyarakat. Tidak lepas juga kaitannya dengan hak bagi masyarakat sekitar bahwa 2% dari hasil keuntungan yang didapat oleh perusahaan harus mampu dialokasikan kepada warga sekitar. Sehingga atas landasan dasar undang-undang ini warga memiliki pandangan jangan sampai CSR perusahaan X dalam menjalankan kegiatan dan program mereka hanya sekedar formalitas saja. Atau dengan kata lain, program CSR hanya mereka lakukan dengan sembarang. Warga memprotes bahwa CSR harus jelas dilaksanakan dan dilaporkan kepada pemerintah terkait kepedulian sosial apa yang telah mereka lakukan kepada warga. Hal ini juga sesuai dengan penuturan dari Bapak Iwan berumur 42 tahun selaku ketua Lembaga Musyawarah Papanggo:

“...Ya hak, hak masyarakat yaa karena kan tentang CSR itu undang-undang mengatakan bahwa ada 2% dari hasil keuntungan perusahaan harus diberikan kepada masyarakat sekitar. jadi CSR jangan disembarang-barangin sama mereka. Jadi harus jelas dilaporkan oleh mereka...”⁷⁰

Dalam melakukan bentuk protesnya tersebut warga melakukan aksi demonstrasi massa yang cukup banyak dengan cara orasi-orasi di depan perusahaan X. Orasi yang mereka lakukan pada beberapa tahun yang lalu ini, lebih tepatnya peristiwa tersebut terjadi pada tahun 2009, mengangkat isu masalah yang dialami warga serta menuntut kepada perusahaan X mengenai apa yang telah menjadi hak-hak mereka harus dipenuhi seperti yang tertuang dalam undang-undang. Untuk itu, pihak CSR perusahaan melakukan klarifikasi atau penjelasan terkait protes warga ini. Pihak

⁷⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Iwan Darmawan (42 tahun) selaku ketua Lembaga Musyawarah Papanggo. Wawancara dilakukan pada hari senin 16 maret 2015. Pukul 09:00 wib

perusahaan menjelaskan bahwa mereka telah melakukan banyak program dan kegiatan yang dibuktikan dengan program CSR dari kegiatan A,B, C,D yang mereka jelaskan kepada warga. Bahwa mereka telah menjalani banyak kegiatan CSR di kalangan warga.

Warga menyimak dan mengamati klarifikasi yang dijelaskan oleh pihak perusahaan. Namun, penjelasan dari pihak perusahaan semua itu dibantah oleh warga. Warga menilai dan melakukan protes bahwa perusahaan dalam menjelaskan program CSR yang sudah dijalankan semua itu secara mengada-ada. Warga menolak penjelasan yang telah dipaparkan oleh pihak CSR perusahaan X, karena warga menganggap itu bukan bagian dari warga Papanggo. Seperti dalam sisi rekrutmen, perusahaan telah menjelaskan mengenai pemberian bantuan terhadap warga lokal dalam sisi standar nilai, tetapi realisasi yang terjadi itu bukan bagian dari warga lokal, tetapi lebih banyak kepada warga pendatang. Jadi warga memprotes ada ketimpangan aspirasi dan warga menunggu realisasi program CSR dari perusahaan tetapi setelah ditunggu-tunggu oleh warga program CSR perusahaan tidak ada yang terealisasi.

Protes yang dilakukan warga ini terjadi ketika perusahaan X mencoba mengklarifikasi mengenai apa yang telah mereka lakukan terkait dengan program dan kegiatan CSR mereka di kalangan warga dalam bentuk paparan program CSR dari mulai A,B,C,D. Namun kembali lagi warga memprotes dan menilai semua bentuk program CSR perusahaan X ini tidak dirasakan sama sekali oleh warga. Seharusnya, apabila memang sudah dilakukan kegiatan CSR justru warga dapat bisa merasakan bentuk kegiatan CSR tersebut. Warga menilai perusahaan X tidak perlu memaparkan

atau menjelaskan bahwa mereka telah melakukan banyak kegiatan-kegiatan, karena pada kenyataannya apabila itu konkrit dan real di kalangan warga dan warga dapat merasakan akan hal itu maka perusahaan tidak perlu mempromosikan apa yang telah dilakukan oleh perusahaan terkait dengan kegiatan CSR mereka.

Secara jelas, bahwa warga memprotes perusahaan tidak perlu mempromosikan bahwa mereka telah melakukan kegiatan-kegiatan sosial di masyarakat karena apabila itu memang dirasakan oleh warga, maka warga secara otomatis akan merasakan hal itu. Namun, pada kenyataannya warga tidak merasakan kegiatan CSR yang dipaparkan oleh perusahaan X. Paparan yang dijelaskan oleh perusahaan terkait kegiatan yang mereka sudah lakukan ini hanya dirasa oleh warga sebagai omong kosong untuk membela diri perusahaan semata.

Warga memprotes kenapa program CSR perusahaan X yang dipaparkan oleh perusahaan bahwa mereka telah melakukan di kalangan warga tetapi warga sendiri pada kenyataannya justru tidak merasakannya. Warga juga memprotes bahwa, pertama CSR perusahaan X dalam merealisasikan program dan kegiatan CSR mereka tidak menggunakan struktural yang ada di kalangan masyarakat. Dalam hal ini, struktural di tingkat kelurahan misalnya mereka tidak gunakan. Program dan kegiatan CSR apa yang akan dilakukan oleh CSR perusahaan X seharusnya bisa melalui struktural yang ada di kalangan warga. Melalui struktural di tingkat kelurahan terkait dengan sasaran penerima manfaat CSR bisa jelas dan tepat sasaran. Melalui struktur kelurahan data terkait dengan warga lebih akurat mengenai kondisi warga dan apa yang lebih dibutuhkan warga jadi lebih diketahui oleh pihak CSR perusahaan X. Sehingga

program dan kegiatan warga lebih dapat dirasakan langsung oleh warga Papanggo sebagai penerima manfaat.

Kedua, warga menilai bahwa program dan kegiatan CSR perusahaan X dalam merealisasikannya kepada warga hanya menggunakan kedekatan individu semata bukan berdasarkan sasaran kelompok warga yang ada di wilayah Papanggo. Sehingga, apabila realisasi kegiatan CSR lebih menggunakan individu maka yang dapat merasakan kegiatan CSR tersebut hanya segelintir kelompok-kelompok yang memiliki kedekatan emosional semata di dalamnya. Bukan, keadaan real warga yang membutuhkan bantuan terkait kegiatan CSR perusahaan X.

Untuk mengatasi hal itu warga menyampaikan tuntutan mereka kepada perusahaan bahwa perusahaan X dalam menjalankan program dan kegiatan CSR mereka tidak perlu menggunakan atau mengkontrak konsultan CSR yang ada. Perusahaan tidak perlu membuat anggaran dan mengalokasikan anggaran untuk konsultan CSR. Karena warga merasa kecewa ketika konsultan yang digunakan perusahaan X akan menjalankan kegiatan CSR hanya sebatas memenuhi kewajiban semata. Untuk itu, warga menyampaikan agar struktur yang ada di kalangan warga yang menjadi konsultan tersebut.

Hal ini dinilai akan lebih efektif karena struktur di tingkat kelurahan lebih mengenal kondisi warga dan lebih mengetahui kondisi warganya secara mendalam. Struktur di tingkat kelurahan akan membuat program dan kegiatan apa yang dibutuhkan oleh warga, setelah itu melakukan budgeting anggaran yang akan digunakan dalam kegiatan tersebut. Baru setelah itu apakah program yang diajukan

sudah dapat disetujui dan disepakati oleh pihak CSR perusahaan. Warga juga menyampaikan usulan mengenai siapa kontraktornya dan pendamping di dalam kegiatan yang diajukan oleh warga tersebut hal itu dikembalikan kepada pihak perusahaan X yang memutuskannya, yang terpenting adalah struktur yang ada di masyarakat sudah menyampaikan aspirasi apa yang telah menjadi kebutuhan warga Papanggo itu sendiri yang berangkat langsung dari keadaan real kebutuhan warga.

3.5 Relasi Penyelesaian Konflik Masyarakat Industri: Upaya Perusahaan dalam Meredam Protes Warga

Upaya yang kemudian coba ditunjukkan oleh pihak CSR perusahaan X dalam meredam protes warga dengan cara melakukan mekanisme pertemuan pada saat itu melahirkan beberapa kesepakatan yang terjalin antara warga dan pihak CSR perusahaan. Mekanisme pertemuan yang kurang lebih dihadiri oleh 200 hingga 300 massa termasuk banyak tokoh-tokoh penting di dalamnya berimplikasi pada lahirnya kesepakatan yang dapat menyelesaikan konflik. Pertemuan antara kedua belah pihak ini juga turut mengundang pihak Walikota Jakarta Utara sebagai pihak penengah agar kemudian penyelesaian konflik tidak lebih mengarah kepada keuntungan sebelah pihak saja, sedangkan satu pihak merasa dirugikan.

Pertemuan antara warga dan pihak CSR perusahaan ini disebut-sebut oleh pihak perusahaan sebagai suatu bentuk demokrasi industri bagi perusahaan untuk dapat melaksanakan sebuah pengambilan kebijakan yang berlandaskan musyawarah antara perusahaan dan masyarakat sekitar. Sehingga, yang diharapkan kebijakan perusahaan tidak ada lagi mengakibatkan sebuah benturan yang dilakukan warga karena kebijakan

perusahaan tidak melihat sisi kepentingan dari warga sekitar. Untuk menampung aspirasi warga sekitar perusahaan sepakat membuat tim kecil di tingkat kelurahan yang fungsi dan tugasnya dapat menyambung komunikasi mengenai kepentingan warga kepada perusahaan.

Bagan 3.3
Skema Proses Penyelesaian Konflik



Sumber: Hasil Olah Penulis, 2015

Melalui pertemuan penyelesaian konflik akhirnya melahirkan sebuah tim kecil di tingkat kelurahan untuk menampung aspirasi warga, setidaknya banyak hal-hal yang telah dibenahi oleh pihak perusahaan mengenai kepedulian mereka kepada warga sekitar. Pada sisi rekrutmen keadaan yang muncul pasca konflik ini melahirkan sebuah bentuk rasa yang terobati bagi warga sekitar mengenai akses tenaga kerja di perusahaan X. Meskipun presentase mengenai warga yang telah bekerja di perusahaan X tersebut belum maksimal tetapi ada sebuah rasa yang setidaknya

menjadi obat ketika ada bentuk kepedulian perusahaan yang mau merangkul warga. Setidaknya ada sebuah kepedulian dari perusahaan X untuk memperhatikan dan merangkul sumber daya manusia (SDM) yang ada di wilayah Papanggo ini.

Sekalipun presentase yang ditunjukkan belum terlalu signifikan bagi warga yang berkeja di perusahaan X. Karena tokoh-tokoh lokal juga tidak bisa memaksakan apabila kualitas dan kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia di wilayah Papanggo belum mampu warga juga tidak boleh memaksakan. Namun, selepas dari itu ada itikad baik yang coba ditunjukkan pihak perusahaan X yang telah memberikan kemudahan-kemudahan bagi sumber daya manusia di daerah Papanggo. Pada saat ini akses bagi warga lokal mulai diprioritaskan, seperti tenaga kerja di bagian keamanan perusahaan atau *security* berasal dari warga lokal. Selain itu, pada bagian *Vehicle Distribution Center* yang bertugas untuk mengecek kendaraan yang sudah siap dipasarkan terdapat empat warga lokal yang sudah mendapatkan akses pekerjaan di bidang itu. Terakhir, pada bagian *Spare Part* terdapat 3 orang yang bekerja di bagian tersebut.

Kondisi pasca konflik lainnya mulai dibenahi pihak perusahaan pada bentuk-bentuk kepedulian perusahaan kepada warga sekitar. Apabila pada fase pra konflik bantuan-bantuan kepedulian perusahaan X minim terkait musibah bagi warga, sedangkan pada pasca konflik mulai banyak yang telah ditunjukkan pihak perusahaan. Apabila musibah terjadi di kalangan warga Papanggo mengenai bencana banjir sentak respon dari pihak CSR perusahaan otomatis langsung membantu warga yang terkena musibah. Tidak perlu lagi mengenai proposal bantuan yang harus dikirim pihak

perangkat daerah dahulu kepada perusahaan. Kepedulian perusahaan otomatis langsung ditunjukkan pihak perusahaan kepada warga. Biasanya hal ini dilakukan pihak perusahaan dengan menghubungi tim kecil yang ada di kelurahan mengenai bagaimana kondisi warga, hal-hal apa yang perlu dibutuhkan oleh warga. Sehingga, ada beberapa bantuan-bantuan bencana yang bisa di-*cover* atau *diback-up* oleh pihak CSR perusahaan.

Keadaan-keadaan pasca konflik antara warga dan perusahaan X yang melahirkan relasi harmonis ini tidak lepas kaitannya mengenai penyelesaian konflik yang telah dilakukan oleh keduabelah pihak. Bagaimana pada mekanisme pertemuan penyelesaian konflik yang dilakukan pihak perusahaan untuk menjalin komunikasi dengan warga melahirkan kesepakatan mengenai terbentuknya tim kecil. Sehingga tidak heran relasi yang terjadi pasca konflik lebih menjadikan hubungan antara perusahaan dan warga sekitar menjadi harmonis dan saling melahirkan unsur mutualisme atau dengan kata lain saling menguntungkan kedua-duanya baik perusahaan maupun warga.

3.5.1 Mekanisme Pertemuan sebagai Bentuk Demokrasi Industri

Pada mekanisme pertemuan untuk menyelesaikan konflik antara warga dengan perusahaan sejatinya memang telah menjadi tanggung jawab dari PIC CSR perusahaan X tersebut. Artinya bahwa sudah ada mekanisme mengenai alur proses negoisasi isu yang terjadi di kalangan warga dengan perusahaan. Pertama mekanisme pertemuan dilaksanakan oleh PIC CSR perusahaan dengan warga yang membahas mengenai isu permasalahan yang terjadi di kalangan warga. Pada pertemuan ini pihak

PIC CSR perusahaan mendengarkan keluhan-keluhan dari warga serta menjelaskan atau mengklarifikasi penjelasan dari pihak CSR mengenai keluhan-keluhan warga tersebut. Apabila kemudian pembahasan isu dirasakan takut memberatkan salah satu pihak. Maka untuk itu biasanya pihak perusahaan mengundang pemerintah untuk menjadi pihak penengah yang dalam meredam konflik.

Pada saat itu kesepakatan yang lahir antara PIC CSR perusahaan dan warga adalah sepakat untuk menjalin relasi kerja sama mengenai pembentukan tim kecil yang tugas dan fungsinya adalah menyampaikan aspirasi mengenai kebutuhan-kebutuhan warga. Hal ini dilakukan agar kemudian program dan kegiatan sosial perusahaan lebih dapat tepat sasaran dan kegiatan juga berangkat dari kebutuhan langsung dari warga. Mekanisme pertemuan penyelesaian konflik yang diawali dengan membuat pertemuan antara PIC CSR perusahaan dengan warga yang dihadiri juga oleh Bapak Walikota Jakarta Utara ini kesepakatannya dilaporkan pada saat meeting perusahaan. Jadi setelah ada kesepakatan mengenai pembentukan tim kecil baru usulan itu disampaikan kepada jajaran management perusahaan apakah kemudian jajaran management menyetujui kesepakatan yang lahir dari pertemuan tersebut. Hal ini juga sesuai dengan penjelasan Bapak AM 37 tahun selaku PIC CSR perusahaan X:

“Ada, kita membuat forum pertemuan antara saya sebagai staff CSR dengan beberapa tokoh dari warga yang di dalamnya membahas mengenai isu-isu apa yang ada di warga. Setelah itu nanti kita akan tindaklanjuti laporan dari warga tersebut, saya sebagai staff CSR akan menyampaikannya hal tersebut kepada jajaran management di meeting perusahaan. Jadi mekanisme penyampaiannya berjenjang dengan cara sebelumnya perwakilan CSR terlebih dahulu yang melakukan pertemuan dengan warga baru setelah itu kita akan sampaikan kepada management perusahaan.”⁷¹

⁷¹ Hasil wawancara dengan Bapak AM (37 tahun) selaku karyawan CSR perusahaan X. Wawancara dilakukan pada hari kamis tanggal 19 Maret 2015. Pada pukul 12:00 wib.

Secara garis besar, bahwa mekanisme musyawarah untuk meredam atau meminimalisir konflik dilakukan oleh pihak perusahaan dengan cara membangun komunikasi melalui pertemuan antara warga dan pihak perusahaan. Pertemuan ini dilakukan untuk menjalin komunikasi, sehingga apa yang diinginkan warga dan respon pihak perusahaan terhadap isu permasalahan bisa jelas diselesaikan. Mengenai tahap penyampaian isu di kalangan warga agar bisa direalisasikan oleh pihak perusahaan. Pihak perusahaan juga memiliki mekanisme internal sendiri di dalamnya. Dalam hal ini penyampaian mekanisme isu dari warga dilakukan berjenjang dimulai dari penanggung jawab sub seksi CSR (*PIC Social Responsibility*) yang menyampaikan isu tersebut dari warga kepada jajaran management yang ada di perusahaan termasuk jajaran direksi di dalamnya.

3.5.2 Pembentukan Tim Kecil sebagai Wadah Aspirasi Warga

Untuk dapat menjalin komunikasi yang searah antara aspirasi warga kepada perusahaan, maka kemudian tercipta sebuah kesepakatan mengenai pembentukan tim kecil yang berasal dari beberapa anggota Lembaga Musyawarah Papanggo dan Dewan Kelurahan dengan menjalin kerja sama bersama pihak CSR perusahaan X. Pembentukan tim kecil ini berperan untuk menyampaikan isu kebutuhan yang ada di kalangan warga kepada pihak CSR perusahaan X. Pembentukan tim kecil ini dimaksudkan agar setiap kegiatan sosial perusahaan lebih jelas dilaporkan kepada masyarakat melalui tim kecil ini dan bantuan yang masuk dari pihak perusahaan hanya menjadi satu pintu, yaitu hanya melalui tim kecil ini. Sehingga tidak ada kesalah-pahaman mengenai kegiatan sosial yang sudah dilakukan pihak perusahaan

tetapi warga tidak merasakan kegiatan ini. Hal ini juga sesuai dengan penuturan Bapak Iwan Darmawan (42 tahun) selaku anggota tim kecil bentukan warga dan pemerintah:

“Iya sampai dan jadi satu pintu. Jadi tidak ada lagi orang yang mengatasnamakan si A,B,C sehingga dia bisa jadi mudah dapat akses ke perusahaan. Sekarang proposal harus masuk Dekel sehingga bantuan jadi lebih bisa diketahui dan dikontrol.”⁷²

Selain itu, semua keinginan warga bisa disampaikan melalui tim kecil ini. Baru setelah itu aspirasi warga ini disampaikan kepada pihak perusahaan. Dengan catatan bahwa kebutuhan warga tidak terlalu berlebihan. Artinya, bahwa apabila keinginan warga dianggap terlalu berlebihan pihak perusahaan juga tidak bisa merealisasikan kebutuhan warga tersebut. Melalui tim kecil ini juga bahwa kemudian target sasaran penerimaan manfaat, dalam hal ini masyarakat Papanggo jadi bisa lebih tetap sasaran. Karena tim kecil ini lebih mengetahui kondisi *real* dari warga di Papanggo itu sendiri. Sehingga, bantuan dari pihak perusahaan benar-benar sampai kepada warga yang membutuhkan atau si penerima manfaat.

Keputusan pihak perusahaan X untuk membentuk tim kecil ini merupakan langkah untuk menghindari pergolakan dari masyarakat. Diharapkan dengan membentuk tim kecil ini isu di kalangan warga jadi lebih jelas terlapor kepada pihak perusahaan. Melalui pembentukan tim kecil ini juga staff CSR perusahaan menjadi lebih aktif menjalin komunikasi dengan warga dan tidak pasif. Relasi kerja sama antara pihak perusahaan dengan warga ini bertujuan untuk menjalin hubungan yang harmonis

⁷² Hasil Wawancara dengan Bapak Iwan Darmawan selaku ketua LMP sekaligus anggota tim kecil. Wawancara dilakukan pada tanggal 16 Maret 2015. Pada pukul 09:00 wib.

anantara perusahaan dengan warga sekitar. Pernyataan ini juga didukung oleh penuturan Bapak JS selaku kepala *Department General Affair*:

“Oh iya kita punya jaringan kerja sama dengan perangkat daerah. jadi kan gini kita harus aktif ke warga jangan pasif. Untuk itu kita bikin jaringan kerja sama dengan warga agar itu juga memudahkan kita.”⁷³

Banyak kemudian kerja sama yang terjalin antara tim kecil ini dengan perusahaan. Pada beberapa contoh kegiatan-kegiatan sosial perusahaan juga melalui tim kecil ini. Sasaran penerima manfaat seperti dalam kegiatan usaha ekonomi bagi ibu-ibu PKK di daerah Papanggo juga awalnya dilakukan target sasaran kelompok binaan dari tim kecil ini yang diajukan kepada pihak perusahaan. Selain itu bantuan mengenai lowongan pekerjaan juga bisa melalui tim kecil ini. Baru kemudian lamaran pekerjaan warga lokal disampaikan kepada pihak perusahaan. Secara garis besar seiring dengan berjalannya aktivitas perusahaan hingga sampai saat ini, relasi kerja sama antara tim kecil sebagai perwakilan dari warga dengan pihak perusahaan menjadi lebih harmonis. Bentuk kepedulian perusahaan terhadap warga juga dapat dirasakan oleh mayoritas warga di daerah Papanggo.

3.6 Ringkasan

Beberapa kebijakan perusahaan dalam menjalankan aktivitas bisnisnya di satu sisi merugikan kondisi warga yang mendapatkan dampak dan kerugian dari keberadaan perusahaan X. Kondisi kerugian warga mengenai dampak penggunaan alat pompa banjir yang menyebabkan semakin parahnya kondisi pemukiman warga apabila musim penghujan tiba menjadi salah satu dari tiga faktor kerugian yang dialami

⁷³ Hasil wawancara dengan Bapak JS (42 tahun) selaku kepala Departmen General Affair. Wawancara dilakukan hari kamis pada tanggal 19 Maret 2015. Pada pukul 13:00 wib.

warga sekitar perusahaan. Dua faktor kerugian warga lainnya berupa alat penanganan limbah yang belum mengikuti ketentuan pemerintah.

Alat penanganan limbah yang belum memadai ini berimplikasi pada keadaan lingkungan sekitar yang tercemar oleh aktivitas produksi. Tak jarang bahkan warga mengeluhkan adanya bau tidak sedap di lingkungan warga. Selanjutnya, faktor terakhir mengenai sulitnya akses tenaga kerja bagi warga lokal menjadi isu yang juga dirasakan merugikan warga. Image perusahaan terhadap SDM warga lokal dinilai tidak memiliki komitmen yang baik. Sehingga, perusahaan memutuskan mencari tenaga kerja di daerah-daerah.

Faktor-faktor tersebut akhirnya memicu ketegangan dan kemarahan warga kepada pihak perusahaan. Dimulai dari sikap acuh kepada keberadaan perusahaan ini hingga akhirnya melahirkan sebuah pergerakan dan bentuk protes dalam metode-metode demonstrasi yang dilakukan oleh warga kepada perusahaan. Sejak keadaan ini menimbulkan mekanisme pertemuan antara kedua belah pihak untuk melakukan pertemuan yang bertujuan untuk menyelesaikan konflik dan ketegangan yang terjadi.

BAB IV

RELASI DOMINATIF PIHAK PERUSAHAAN TERHADAP WARGA LOKAL

4.1 Pengantar

Pada bab ini penulis akan membahas mengenai fenomena konflik yang terjadi antara perusahaan dengan warga lokal dengan menggunakan kerangka berfikir dalam disiplin ilmu sosiologi. Bab ini akan menguraikan unsur dominasi yang dilakukan perusahaan terhadap masyarakat sekitar perusahaan melalui kebijakan-kebijakan perusahaan yang merugikan keadaan warga lokal. Kerugian tersebut berupa kerugian dalam hal fisik lingkungan pemukiman warga, maupun kerugian mengenai tidak adanya prioritas kebijakan perusahaan yang melibatkan warga sekitar sebagai prioritas tenaga kerja di perusahaan X. Dominasi yang dilakukan oleh perusahaan ini melahirkan unsur-unsur pertentangan antara warga lokal dengan perusahaan.

Pertentangan ini bisa terlihat pada pergerakan protes yang dilakukan oleh warga kepada perusahaan. Pergerakan protes yang dilakukan oleh warga lokal ini bertujuan agar kemudian apa yang menjadi aspirasi warga dapat didengar langsung oleh pihak perusahaan. Pada bab ini penulis juga akan menjelaskan mengenai upaya penyelesaian konflik apa yang dipilih oleh kedua belah pihak yang berkonflik untuk dapat meredam konflik yang terjadi. Penyelesaian konflik dilakukan melalui mekanisme pertemuan antara kedua belah pihak yang di dalamnya juga turut ikut menghadirkan pihak pemerintah sebagai pihak penengah. Kehadiran pihak

pemerintah dipilih oleh kedua belah pihak untuk mampu meredam ketegangan yang terjadi antara warga dan perusahaan.

4.2 Kekuasaan dan Wewenang Perusahaan dalam Mendominasi Warga Lokal

Perusahaan dalam menjalankan aktivitas bisnisnya sejatinya harus juga mampu mengedepankan etika bisnis yang memperhitungkan komunitas lokal atau masyarakat yang ada di sekitar lingkungan perusahaan. Etika sosial berupa kepedulian korporasi atau perusahaan terhadap warga lokal diperlukan untuk menunjukkan suatu bentuk simpati perusahaan kepada warga lokal yang ada di sekitar perusahaan. Etika bisnis yang mengedepankan etika sosial kepada warga lokal juga akan mampu menjamin bahwa bisnis korporasi dapat diterima, berproduksi dan berkembang berdampingan serta searah dengan perkembangan masyarakat di sekitarnya.⁷⁴

Namun, hal ini belum dilakukan oleh perusahaan X, sehingga aktivitas perusahaan belum dapat diterima oleh masyarakat sekitar. Penolakan terhadap aktivitas perusahaan ditunjukkan warga dengan melakukan protes terhadap perusahaan. Protes yang dilakukan warga kepada perusahaan ini, mengenai kerugian yang dialami oleh warga lokal terkait dengan dampak terhadap lingkungan mereka. Kerugian warga ini bisa terlihat dalam tiga kebijakan perusahaan yang cenderung merugikan keadaan warga lokal yang ada di sekitar perusahaan.

Pertama, kebijakan perusahaan mengenai perlindungan aset-aset perusahaan dengan menggunakan alat penanganan banjir, yaitu alat pompa banjir. Untuk melindungi aset perusahaan dari musibah banjir, maka perusahaan memutuskan untuk

⁷⁴ Dody Prayogo, *Socially Responsible Corporation: Peta Masalah, Tanggung Jawab Sosial dan Pembangunan Komunitas Pada Industri Tambang dan Migas*, (Depok: Universitas Indonesia, 2011) hlm 2

menggunakan alat pompa banjir agar dapat melindungi area perusahaan. Tetapi yang menjadi permasalahan bagi warga lokal adalah pembuangan air banjir dari penggunaan alat pompa banjir perusahaan X ini dibuang ke arah pemukiman warga. Sehingga, hal tersebut membuat pemukiman warga menjadi terkena dampak dari pembuangan air banjir yang diakibatkan oleh penggunaan alat pompa banjir yang dimiliki perusahaan X.

Kedua, kebijakan mengenai penggunaan alat penanganan limbah cair (IPAL) yang belum sesuai dengan peraturan pemerintah. Sejatinnya, pemerintah melalui badan instansi Badan Pengelola Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) telah mewajibkan perseroan terbatas untuk menerapkan alat penanganan limbah yang baik berupa *Bio Tank* atau *Wash Water Treatment* (WWT). Namun, anggota perusahaan X belum menerapkan standar alat penanganan limbah tersebut. Perusahaan X menggunakan alat penanganan limbah sederhana melalui IPAL sederhana yang berisikan krikil, serabut dan pasir. Hal ini yang kemudian belum efektif dan menimbulkan dampak bau tidak sedap di lingkungan warga. Warga mengeluhkan lama-kelamaan bau tidak sedap ini bisa menimbulkan wabah penyakit.

Ketiga, kebijakan perusahaan dalam hal rekrutmen tenaga kerja belum mengedepankan sumber daya manusia (SDM) yang ada pada warga lokal. Perusahaan cenderung menggunakan sumber daya manusia dari luar daerah atau warga pendatang. Oleh sebab itu, hal ini menimbulkan suatu pandangan diskriminasi dari warga lokal mengenai sulitnya warga lokal untuk dapat mengakses ketenagakerjaan di perusahaan X. Pandangan pihak perusahaan yang memandang sumber daya

manusia yang ada pada warga lokal lebih kepada sumber daya manusia yang sering bersikap anarkis, menjadi faktor utama kenapa pihak perusahaan lebih memilih giat membawa tenaga kerja dari luar daerah.

Apabila kita mau mengacu kepada tiga kebijakan perusahaan yang belum mengakomodir kepentingan warga lokal ini mencerminkan adanya sebuah distribusi kekuasaan dan wewenang yang dimiliki oleh sekelompok individu dalam hal ini, yaitu perusahaan X dan kelompok individu lainnya, yaitu warga lokal yang tidak memiliki kekuasaan dan wewenang yang sama. Sehingga, hal ini yang disebut oleh Ralf Gustav Dahrendorf dapat menimbulkan unsur-unsur pertentangan. Dahrendorf sendiri menjelaskan bahwa di era modern ini siapa yang memiliki kekuasaan dan wewenang untuk melakukan kontrol terhadap kepemilikan sarana produksi itulah yang bisa melakukan dominasi dan penundukkan terhadap kelompok lain.⁷⁵

Hal yang menjadi penekanan dalam pemikiran Dahrendorf adalah bahwa dalam menganalisa sebuah pertentangan, penting untuk mengidentifikasi siapa yang memiliki wewenang dan kekuasaan terlebih dahulu.⁷⁶ Pada konteks permasalahan konflik masyarakat industri ini terlihat bahwa pihak perusahaan X sebagai kelompok atas atau superordinasi memiliki kekuasaan dan wewenang melalui kepemilikan mereka terhadap sarana produksi perusahaan. Sehingga, pihak perusahaan memiliki kekuasaan dan wewenang untuk mengeluarkan kebijakan perusahaan karena pihak perusahaan memiliki kontrol terhadap sarana produksi perusahaan.

⁷⁵ Margareth M. Poloma, *Sosiologi Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali, 2004) hlm 134

⁷⁶ Margareth M. Poloma, *ibid*, hlm 134

Pada lain pihak, bisa dibandingkan dengan sekelompok warga lokal sebagai kelompok bawah atau subordinasi yang tidak memiliki kekuasaan dan wewenang yang sama untuk mengatur sarana produksi perusahaan. Hal ini didasari bahwa pihak perusahaan X sebagai pihak yang memiliki kekuasaan dan wewenang untuk melakukan kontrol penuh terhadap kepemilikan sarana produksi perusahaan. Sedangkan, warga lokal tidak memiliki wewenang untuk melakukan kontrol serta mengatur sarana produksi yang dimiliki perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan X sebagai kelompok atas atau superordinasi yang memiliki sumber daya sarana produksi dapat melakukan kontrol terhadap sarana produksi. Namun, di satu sisi dominasi wewenang perusahaan dalam melakukan kontrol kepemilikan sarana tersebut mengakibatkan dampak kerugian kepada warga lokal sebagai kelompok bawah atau subordinasi yang tidak memiliki kekuasaan dan wewenang yang sama.

Ralf Gustav Dahrendorf sendiri mendefinisikan kekuasaan sebagai kemungkinan seorang aktor atau kelompok di dalam hubungan sosial akan berada pada suatu posisi untuk melaksanakan kehendaknya sendiri meskipun terdapat perlawanan dari aktor dan kelompok lain.⁷⁷ Pada konteks permasalahan konflik di sini, bisa terlihat bahwa perusahaan X sebagai kelas superordinasi memiliki kekuasaan untuk mengeluarkan kebijakan-kebijakan perusahaan karena kepemilikan mereka terhadap sumber daya produksi perusahaan. Kebijakan penggunaan alat pompa banjir, kemudian kebijakan penggunaan alat IPAL sederhana merupakan bentuk kekuasaan perusahaan dalam mengontrol dan mengatur kepemilikan sarana produksi mereka. Namun, di satu sisi

⁷⁷ Ralf Dahrendorf, *Konflik dan Konflik dalam Masyarakat Industri*, (Jakarta: Rajawali, 1959) hlm 201

kekuasaan perusahaan melalui kebijakan tersebut berimplikasi kepada dampak kerugian lingkungan warga, seperti halnya lingkungan warga menerima dampak pembuangan banjir dan bau tidak sedap yang diakibatkan oleh penggunaan alat pompa banjir perusahaan dan alat penanganan limbah sederhana.

Warga lokal yang menerima dampak kerugian lingkungan akibat kebijakan perusahaan yang merugikan keadaan mereka ini, tidak memiliki kekuasaan untuk mengatur atau mengubah kebijakan-kebijakan perusahaan tersebut. Ini disebabkan karena warga lokal tidak memiliki kekuasaan yang sama untuk mengatur sarana produksi perusahaan. Sehingga, kemudian mereka menjadi kelompok bawah yang menerima kerugian-kerugian lingkungan akibat wewenang yang dimiliki perusahaan dalam mengeluarkan kebijakan-kebijakannya.

Sedangkan, wewenang atau otoritas sendiri didefinisikan sebagai kemungkinan untuk memerintah dan perintah tersebut harus dipenuhi oleh sekelompok orang tertentu. Artinya, mereka yang menduduki posisi otoritas mampu mengendalikan bawahan.⁷⁸ Menelaah kepada permasalahan konflik antara perusahaan X dengan warga lokal ini menandakan adanya kepemilikan otoritas yang tercermin pada proses rekrutmen perusahaan X yang cenderung mengedepankan tenaga kerja yang berasal dari warga pendatang. Pihak perusahaan X memiliki otoritas sebagai atasan untuk mengontrol proses rekrutmen yang berlangsung, karena pihak perusahaan memiliki kontrol penuh terhadap sumber daya produksi perusahaan. Sedangkan, warga lokal

⁷⁸ George Ritzer & Douglas. J. Goodman, *Teori Sosiologi Kontemporer*, (Jakarta: Kencana, 2004) hlm 153

tidak memiliki otoritas untuk tidak menerima atau melakukan penolakan terhadap proses rekrutmen yang berlangsung tersebut.

Secara tidak langsung, apabila pihak perusahaan sering mengedepankan warga pendatang untuk mendapatkan akses tenaga kerja, warga lokal tidak memiliki otoritas untuk melakukan penolakan. Oleh sebab itu, keterpaksaanlah yang harus diterima warga lokal akan kebijakan perusahaan X yang lebih memprioritaskan tenaga kerja dari luar daerah. Karena sejatinya, seperti yang dikatakan oleh Dahrendorf, bahwa siapa yang memiliki kontrol kepemilikan sarana produksi Ia berpeluang untuk mendominasi kelompok subordinasi atau kelompok bawah yang tidak memiliki otoritas untuk melakukan kontrol kepemilikan sarana produksi.⁷⁹

Sejatinya menurut Dahrendorf, bahwa di dalam prakteknya kelompok yang memiliki kekuasaan dan wewenang ini yaitu kelompok atasan atau superordinasi dengan kelompok yang tidak memiliki kekuasaan, yaitu kelompok bawah atau subordinasi, keduanya saling memiliki arah substansi tujuan yang berbeda-beda. Kelompok superordinasi yang memiliki kekuasaan dan wewenang, mereka biasanya memiliki arah substansi tujuannya untuk mempertahankan apa yang menjadi keabsahan ideologi yang dimiliki oleh kelompok mereka. Sedangkan di satu sisi, pada kelompok subordinasi memiliki arah substansi tujuannya adalah mereka selalu ingin melakukan perlawanan dan menyerang apa yang telah menjadi keabsahan ideologi kelompok penguasa.⁸⁰

⁷⁹ Margareth. M. Poloma, *Op.Cit*, hlm 134

⁸⁰ George Ritzer & Douglas J Goodman, *Loc.Cit*, hlm 155

Berangkat dari penjelasan Dahrendorf tersebut maka bisa terlihat bagaimana perusahaan sebagai kelompok superordinasi yang memiliki kekuasaan dan wewenang kepemilikan sarana produksi tersebut selalu ingin mempertahankan apa yang menjadi keabsahan ideologi mereka, yaitu memajukan kegiatan usaha perusahaan X. Walaupun ideologi mereka untuk memajukan kegiatan usaha perusahaan melalui kebijakan-kebijakannya menjadikan warga lokal sebagai bagian dari pihak yang terdominasi dalam hal penerimaan dampak dari aktivitas produksi perusahaan.

Pada satu sisi, warga lokal sebagai kelompok subordinasi yang menerima dampak kerugian dari dominasi kebijakan-kebijakan perusahaan ini, memiliki arah substansi tujuannya itu selalu ingin melakukan perlawanan terhadap perusahaan mengenai dampak kerugian yang dialami warga. Dalam hal ini warga melakukan protes melalui pergerakan demonstrasi kepada ideologi perusahaan dengan menyampaikan aspirasi mereka mengenai harus adanya suatu bentuk kepedulian kepada warga lokal. Tidak hanya kemajuan usaha perusahaan saja. Tetapi, bentuk wujud kepedulian perusahaan kepada warga lokal juga harus diprioritaskan sebagai bentuk rasa simpati perusahaan terhadap warga lokal.

Untuk dapat memudahkan pembaca dalam memahami analisis yang penulis paparkan. Maka kemudian penulis mencoba memberikan gambaran skema terbentuknya pihak perusahaan X sebagai kelas superordinasi melalui bagan yang penulis paparkan di bawah ini. Pihak warga lokal sebagai kelas bawah atau subordinasi yang merasakan dominasi dan penundukan dari pihak perusahaan ke

dalam bentuk skema bagan. Berikut bentuk alur bagan yang penulis paparkan di bawah ini:

Bagan 4.1
Skema Perusahaan sebagai Kelompok Superordinasi



Sumber: Hasil Olah Penulis, 2015

Selepas dari pembahasan mengenai distribusi kekuasaan dan wewenang yang dimiliki perusahaan X sebagai kelas superordinasi dan warga lokal sebagai kelompok subordinasi yang didominasi oleh pihak perusahaan X. Ada pembahasan secara spesifik mengenai kategori perusahaan yang berkaitan dengan potensi permasalahan konflik dengan masyarakat di sekitarnya. Spesifikasi kategori industri terkait dengan potensi konflik yang terjadi antara perusahaan dengan masyarakat sekitar bisa pembaca lihat dalam bentuk tabel di bawah ini.

Tabel 4.2
Kecenderungan Tingkat Dinamika Konflik Korporasi – Stakeholder

Jenis Industri	Pekerja	Konsumen	Masyarakat Lokal
Industri Ekstraktif	Sedang: tidak terlalu rentan terhadap konflik: kalau pun terjadi cenderung berbentuk non kekerasan.	Rendah: hampir tidak ada laporan konflik, terkecuali boikot oleh konsumen karena pencemaran lingkungan.	Tinggi: sangat rentan terjadi konflik hingga ke bentuk kekerasan: korporasi mengambil sumber daya alam lokal.
Industri Manufaktur	Tinggi: sangat rentan terjadi konflik karena marjin koperasi sangat terkait dengan tingkat upah kerja.	Rendah: Jarang terjadi konflik, terkecuali keluhan terhadap kualitas dan kemasan produk.	Sedang: tidak terlalu rentan terjadi konflik, terkecuali ada masalah khusus terhadap masyarakat local
Industri Jasa	Sedang: tidak terlalu rentan terhadap konflik: terkecuali perusahaan ada masalah dengan managementnya	Tinggi: sangat rentan terjadi konflik: sering terjadi selisih yang tajam antara harga dan kualitas pelayanan.	Rendah: tidak rentan terhadap konflik: interaksi dan silang kepentingan jarang terjadi.

Sumber: Dody Prayogo, *Socially Responsible Corporation: Peta Masalah, Tanggung Jawab Sosial dan Pembangunan Komunitas Pada Industri Tambang dan Migas*, (Depok: Universitas Indonesia, 2011) hlm 48

Berdasarkan pada uraian tabel di atas, sebagaimana dikutip di dalam buku Dody Prayogo⁸¹, bahwa potensi konflik antara korporasi dengan masyarakat lokal sebenarnya tidak terlalu berpotensi kepada industri manufaktur. Potensi munculnya konflik antara industri manufaktur dengan masyarakat masih pada potensi pada

⁸¹ Dody Prayogo, 2011, *Socially Responsible Corporation: Peta Masalah, Tanggung Jawab Sosial dan Pembangunan Komunitas Pada Industri Tambang dan Migas*, Depok: Universitas Indonesia hlm 47

tingkat presentase yang sedang, atau tidak pada tingkat presentase yang terlalu tinggi. Industri manufaktur lebih berpotensi terjadi konflik kepada pekerjanya, berkaitan dengan permasalahan kesejahteraan buruh. Tetapi untuk konflik kepada masyarakat sekitar masih dalam presentase sedang. Potensi konflik yang paling tinggi justru dialami oleh industri ekstraktif, karena industri ini berkaitan langsung dengan eksploitasi sumber daya alam di daerah berdirinya industri ekstraktif ini.

Menelaah sesuai dengan bidang perusahaan X ini, bahwa perusahaan X merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif yang berkaitan dengan perakitan mesin kendaraan roda empat. Maka perusahaan X ini dengan kata lain perusahaan yang termasuk ke dalam industri manufaktur. Industri manufaktur sendiri terdiri dari perusahaan-perusahaan yang bergerak berkaitan dengan aplikasi mesin. Maka dengan kata lain perusahaan X sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif termasuk ke dalam industri manufaktur yang dinilai memiliki potensi tidak terlalu tinggi terhadap permasalahan konflik dengan masyarakat sekitarnya.

Namun yang perlu menjadi catatan adalah bukan berarti industri manufaktur tidak akan berpotensi melahirkan permasalahan dengan masyarakat sekitar. Sebagaimana yang diuraikan pada tabel 4.2, perlu menjadi catatan bahwa industri manufaktur bisa berpotensi terjadi konflik dengan masyarakat sekitarnya apabila terjadi suatu permasalahan tertentu.⁸² Maka pada konteks permasalahan yang dibahas penulis di sini, hal inilah yang dialami oleh perusahaan X sebagai industri manufaktur mereka memiliki permasalahan khusus yang akhirnya menimbulkan konflik dengan

⁸² Dody Prayogo, *Ibid*, hlm 48

masyarakat sekitar. Permasalahan itu terjadi karena dominasi kebijakan perusahaan yang tidak mengakomodir kepentingan warga berimplikasi kepada masalah serius antara warga lokal dengan perusahaan.

Tiga kebijakan perusahaan X tersebut, seperti kebijakan penggunaan alat pompa banjir, penggunaan alat IPAL sederhana dan kebijakan untuk menggunakan tenaga kerja dari luar daerah berimplikasi pada kondisi kerugian-kerugian warga mengenai pemukiman warga yang menjadi dampak kerugian, di satu sisi sumber daya manusia yang ada pada masyarakat sekitar tidak pernah diprioritaskan ketika ada proses rekrutmen. Dampak kerugian yang dirasakan warga ini melahirkan pertentangan atau konflik antara perusahaan dengan warga lokal. Hal tersebut menjadi cerminan bahwa walaupun presentase potensi konflik antara industri manufaktur dengan masyarakat lokalnya masih dalam kategori tidak terlalu tinggi berpotensi konflik. Namun, ketika industri manufaktur memiliki masalah tersendiri dengan masyarakat lokalnya ini memicu potensi konflik yang besar antara industri manufaktur dengan warga lokal.

4.2.1 Proses Penyadaran Ketertindasan Warga Lokal sebagai Perubahan Kepentingan *Latent* Menjadi Kepentingan *Manifest*

Kontrol kepemilikan sarana produksi perusahaan dan kekuatan ekonomi yang dimiliki perusahaan X, menjadikan mereka sebagai kelompok superordinasi karena mereka memiliki kekuasaan dan wewenang. Sedangkan di lain pihak, warga lokal sebagai kelompok subordinasi yang tidak memiliki kontrol penuh terhadap sarana produksi perusahaan menjadi pihak yang mendapatkan kerugian akibat kebijakan perusahaan. Oleh sebab itu, warga lokal menerima penundukan dan dominasi melalui

kerugian lingkungan akibat wewenang perusahaan melalui kebijakan-kebijakannya tersebut. Kedua kelompok ini melahirkan unsur-unsur pertentangan antara kelompok atas dan kelompok bawah, terjadi pertentangan atau konflik di dalamnya karena adanya sebuah benturan kepentingan.

Kepentingan itu sendiri bisa dikategorikan ke beberapa dimensi kepentingan. Kepentingan bersifat universal (seperti kebutuhan akan rasa aman, identitas, kebahagiaan, kejelasan tentang dunianya. Kepentingan bersifat spesifik bagi pelaku-pelaku tertentu (misalnya keinginan bangsa Palestina untuk memiliki tanah air. Kepentingan bersifat lebih penting (memiliki prioritas yang lebih tinggi) daripada yang lain, dan tingkat prioritas tersebut berbeda pada masing-masing pihak.⁸³ Pada konteks benturan kepentingan dalam permasalahan antara perusahaan dengan masyarakat ini bisa tercermin adanya dimensi kepentingan yang bersifat lebih penting pada masing-masing pihak.

Pihak perusahaan X memiliki prioritas yang dianggap oleh mereka lebih penting melalui kebijakan-kebijakan perusahaan. Kebijakan penggunaan alat pompa banjir, penggunaan alat IPAL sederhana dan mencari tenaga kerja yang kompeten di luar daerah, mencerminkan prioritas kepentingan untuk melindungi keberlangsungan aktivitas perusahaan. Namun, pihak perusahaan pada hal ini belum melihat dampak yang dihasilkan oleh kebijakan perusahaan tersebut. Pada satu sisi, prioritas kepentingan yang berbeda juga bisa terlihat pada warga lokal, bahwa kepentingan-kepentingan melalui kebijakan perusahaan tersebut di satu sisi harus juga

⁸³ Dean G. Pruitt, *Teori Konflik Sosial*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009) hlm 22

memprioritaskan keadaan yang terjadi pada warga lokal. Perusahaan diwajibkan untuk harus memprioritaskan juga hubungannya dengan warga lokal.

Kepentingan prioritas yang berbeda-beda pada masing-masing pihak ini berimplikasi kepada pertentangan atau konflik yang terjadi. Konflik sendiri bisa terjadi karena adanya perbedaan persepsi kepentingan yang kemudian masuk dan berkembang menjadi ketidakpuasan yang tajam atas berbagai kepentingan, ide, dan lain-lain dari satu pihak dan pihak lainnya.⁸⁴ Oleh sebab itu, konflik yang terjadi antara perusahaan X dengan warga lokal ini yang disebabkan adanya persepsi kepentingan yang berbeda-beda melahirkan sikap ketidakpuasan dari warga lokal. Kepentingan prioritas perusahaan X dengan melindungi aktivitas perusahaan melalui kebijakan penggunaan alat pompa banjir, penggunaan alat IPAL sederhana dan menggunakan tenaga kerja dari luar daerah, menimbulkan sikap ketidakpuasan dari warga lokal.

Sikap ketidakpuasan warga lokal ini muncul karena didasari oleh tiga kebijakan perusahaan X tersebut cenderung merugikan keadaan warga lokal. Kerugian ini bisa terlihat berdasarkan lingkungan warga yang menerima dampak pembuangan air banjir serta munculnya bau tidak sedap yang diakibatkan oleh aktivitas produksi perusahaan, serta ditambah dengan tidak adanya prioritas ketenagakerjaan bagi sumber daya manusia yang berasal dari warga lokal. Maka sikap ketidakpuasan dari warga lokal berkembang dan bisa terlihat pada pergerakan protes yang dilakukan oleh warga lokal melalui pergerakan demonstrasi mereka, dengan cara menyuarakan

⁸⁴ Dean G. Pruitt, *ibid*, hlm 9

ketidakpuasaan mereka akibat tiga kerugian-kerugian yang mereka alami. Warga melakukan orasi sebagai bentuk ketidakpuasaan mereka terhadap perusahaan.

Ralf Gustav Dahrendorf lebih jauh menjelaskan proses pembentukan kelompok yang bertentangan melalui penjelasannya pada kepentingan tersembunyi (*laten*) dan kepentingan nyata (*manifest*). Kepentingan *laten* adalah tingkah laku potensial (*Undercurrents Behavior*) yang telah ditentukan bagi seseorang karena dia menduduki peranan tertentu, tetapi masih belum disadari. Kepentingan tersembunyi ini atau *laten* bisa dimaknai sebagai tingkah laku potensial yang telah ditentukan bagi seseorang karena dia menduduki peranan tertentu tetapi masih belum disadari.⁸⁵ Pada konteks permasalahan antara perusahaan X dan warga lokal ini menunjukkan bahwa warga lokal sebagai pihak yang didominasi dan menerima penundukan dari pihak superordinasi yaitu, pihak perusahaan X, awalnya warga lokal belum menyadari untuk melakukan perlawanan dalam bentuk tujuan-tujuan yang disadari.

Mereka awalnya hanya dalam fase kelompok yang berpotensi untuk melakukan perlawanan saja. Berpotensi melakukan perlawanan dalam hal ketika rekrutmen tenaga kerja perusahaan X lebih mengedepankan warga pendatang, warga lokal hanya bisa bergunjing antara satu warga dengan warga lainnya, kenapa warga pendatang yang lebih mudah mengakses tenaga kerja di perusahaan X tetapi bagi warga lokal cenderung sulit. Ketika mengikuti test ketenagakerjaan dengan menggunakan kartu tanda pengenal (KTP) berasal dari luar daerah mudah mendapatkan akses.

⁸⁵ Ralf Dahrendorf, *Konflik dan Konflik dalam Masyarakat Industri*, (Jakarta: Rajawali, 1959) hlm 211

Sedangkan, apabila menggunakan KTP yang berasal dari daerah sekitar perusahaan cenderung sulit.

Warga saling bergunjing dan mengatakan tidak berminat melakukan tes lowongan kerja di perusahaan X karena hanya membuang-buang tenaga saja tetapi realitanya tidak pernah ditindaklanjuti dan tidak pernah diprioritaskan untuk lolos tes ketenagakerjaan. Maka pada fase ini warga lokal yang mengalami dampak kerugian dari kebijakan perusahaan X belum menyadari untuk melakukan pergerakan protes. Mereka hanya sebatas berpotensi untuk melakukan perlawanan dalam hal bergunjing antara warga satu dengan yang lainnya. Hal ini yang disebut oleh Dahrendorf⁸⁶ sebagai kepentingan tersembunyi atau *laten* bagi warga lokal. Mereka dalam posisi tertindas tetapi mereka belum menyadari untuk melakukan perlawanan nyata dalam bentuk pergerakan yang terorganisir untuk menuntut hak-hak persamaan kerja tanpa bentuk diskriminasi bagi seluruh warga kepada perusahaan X.

Ketika kepentingan yang pada awalnya tidak disadari atau *laten* tampil ke permukaan dalam bentuk tujuan-tujuan yang disadari itu yang disebut sebagai kepentingan nyata. Kepentingan nyata (*manifest*) sendiri merupakan kepentingan yang pada awalnya tidak disadari namun karena terdapat faktor lain, seperti penyadaran, kepentingan-kepentingan itu mulai muncul atau disadari. Terdapat adanya proses penyadaran yang dilakukan oleh pihak yang terlebih dahulu mengerti

⁸⁶ Ralf Dahrendorf, *ibid*, 211

kepentingan yang harus diperjuangkan. Pada fase ini terbentuk kelompok kepentingan atau kelompok yang terorganisir yang siap melakukan perlawanan.⁸⁷

Berangkat dari permasalahan konflik masyarakat industri antara warga lokal dan pihak perusahaan X menunjukkan bahwa Lembaga Musyawarah Papanggo sebagai organisasi lokal yang ada di daerah Papanggo, Ia melakukan proses penyadaran terhadap warga lokal. Lembaga Musyawarah Papanggo ini mengangkat kembali isu-isu kerugian yang dialami warga lokal akibat berdirinya aktivitas produksi perusahaan X di daerah mereka. Lembaga Musyawarah Papanggo ini melakukan penyadaran kepada warga lokal, bahwa perusahaan mencari makan dan nafkah di wilayah kita, tetapi pihak perusahaan tidak mampu memberikan sumbangsih yang berarti kepada warga sekitar. Padahal di satu sisi dampak dari limbah perusahaan cukup merugikan kondisi pemukiman warga.

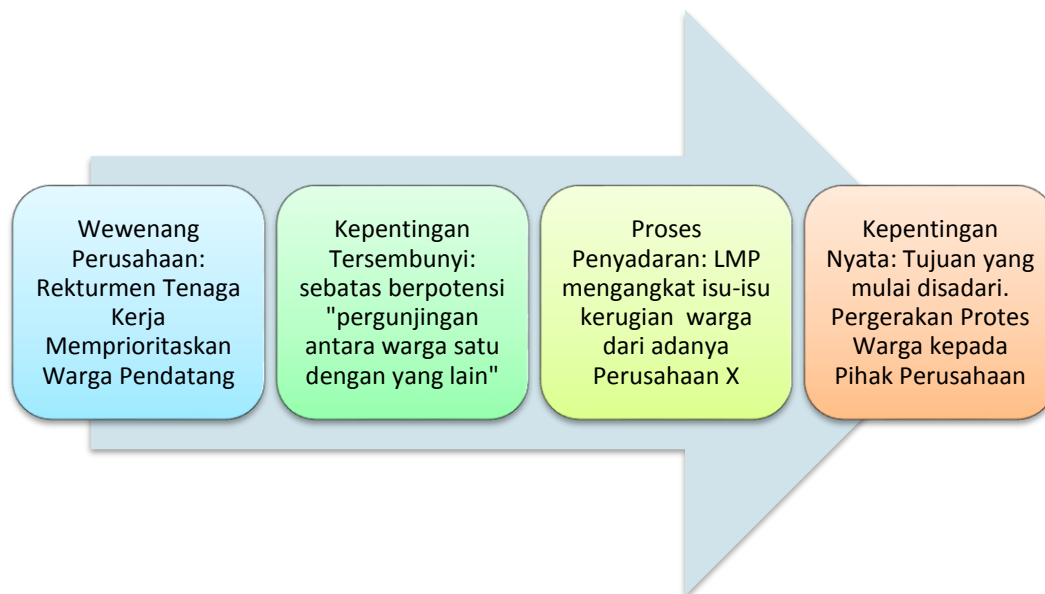
Meskipun perusahaan X sudah memiliki alat penanganan limbah, tetapi pasti akan ada dampaknya bagi lingkungan warga lokal. Lembaga Musyawarah Papanggo juga mengangkat isu mengenai pihak perusahaan giat membawa tenaga kerja dari luar daerah. Sedangkan, bagi putra-putra daerah asli Papanggo banyak yang menganggur. Maka kepentingan-kepentingan ini mulai disadari atau nyata (*manifest*). Bentuk kepentingan yang disadari oleh warga lokal ini terlihat dalam hal mendesak Dewan Kelurahan untuk melakukan pergerakan protes terhadap pihak perusahaan X agar memperbaiki segala lini yang merugikan keadaan warga lokal. Maka pergerakan protes dari warga lokal inilah yang disebut oleh Dahrendorf pada fase kepentingan

⁸⁷ Ralf Dahrendorf, *Ibid*, hlm 211

nyata (*manifest*) sebagai kelompok yang terorganisir dan siap melakukan bentuk perlawanan.⁸⁸

Proses penyadaran yang dilakukan oleh Lembaga Musyawarah Papanggo menjadi peran penting dalam melakukan perubahan dari bentuk kepentingan yang tidak disadari tersebut dari warga lokal berubah menjadi kepentingan dengan tujuan yang disadari. Berawal pada begunjangan antara warga lokal satu dengan warga lokal lainnya (Kepentingan Tersembunyi) berubah menjadi bentuk tujuan yang disadari (Kepentingan Nyata) dalam wujud pergerakan protes warga kepada pihak perusahaan X melalui metode demonstrasi.

Bagan 4.2
Skema Proses Transformasi Kepentingan Tersembunyi Warga Lokal
Menjadi Kepentingan Nyata



Sumber: Hasil Olah Penulis, 2015

⁸⁸ Ralf Dahrendorf, *ibid*, hlm 211

4.2.2 Gerakan Protes Warga Lokal sebagai Bentuk Protes Kelompok Kepentingan

Proses penyadaran yang sebelumnya dilakukan oleh Lembaga Musyawarah Papanggo kepada warga lokal ini kemudian menjadikan warga lokal menyadari ketertindasan mereka yang diakibatkan oleh kebijakan-kebijakan perusahaan X. Dampak kerugian juga dialami oleh sekelompok putra-putra daerah di Papanggo yang masih berusia produktif yang merasakan tidak adanya akses bagi mereka untuk mendapatkan kesempatan kerja di perusahaan X tersebut. Warga lokal dan sekelompok pemuda usia produktif dan Lembaga Musyawarah Papanggo ini di dalam pemikiran konsep Dahrendorf bisa disebut sebagai kelompok semu.

Kelompok semu dalam pemikiran Ralf Gustav Dahrendorf adalah kumpulan atau bagian lain dari komunitas yang tidak mempunyai struktur yang dapat dikenal, tetapi anggotanya mempunyai kepentingan tertentu atau mempunyai cara-cara berperilaku bersama, yang sewaktu-waktu dapat menyebabkan mereka membentuk diri mereka sendiri menjadi kelompok yang sesungguhnya.⁸⁹ Pada konteks permasalahan masyarakat industri ini terlihat bahwa warga lokal serta kelompok pemuda usia produktif dan Lembaga Musyawarah Papanggo yang sama-sama tidak memiliki wewenang yang sama ini bisa disebut sebagai kelompok semu yang tersebar luas di daerah Papanggo.

Mereka mempunyai banyak rasa kesamaan, ketidakpunyaan wewenang yang sama, terdiri dari kelas-kelas sosial yang sama, sama-sama sebagai warga asli yang

⁸⁹ Margareth, M. Poloma, *Sosiologi Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali, 2004) hlm 144

berasal dari daerah Papanggo, serta rasa kesamaan yang dialami sama, yaitu sama-sama merasakan dampak kerugian sebagai warga Papanggo yang merasakan kondisi kerugian baik lingkungan maupun tidak adanya akses kesempatan kerja. Selain itu, mereka memiliki tujuan tertentu yang sama, yaitu sama-sama ingin melakukan perlawanan terhadap legitimasi wewenang dan kekuasaan pihak perusahaan X yang terus menerus mengeluarkan kebijakan perusahaan yang di satu sisi berakibat terhadap kerugian masyarakat di Papanggo.

Oleh sebab itu, menurut Dahrendorf bahwa dengan dipersatukan oleh suatu rasa kebersamaan, yang secara potensial permanen, maka mereka yang menempati wewenang yang sama ini menjadi lebih dari sekedar massa atau sekumpulan orang semata.⁹⁰ Hal ini yang kemudian tercermin pada pergerakan protes Lembaga Musyawarah Papanggo yang merekrut warga lokal dan putra-putra daerah Papanggo untuk melakukan protes secara bersama-sama, dengan dilandaskan kepemilikan banyak rasa kesamaan yang dialami oleh mereka tersebut, membuat mereka mengorganisasikan pergerakan protes. Berangkat dari kelompok-kelompok semu yang luas berasal dari warga lokal dan sekelompok pemuda usia produktif ini, Lembaga Musyawarah Papanggo merekrut mereka sebagai massa pergerakan protes. Berasal dari kelompok semu inilah kelompok kepentingan direkrut untuk menciptakan pergerakan yang terorganisir.

Maka kemudian kelompok semu ini lebih dari sekedar sekumpulan orang biasa tetapi mereka sama-sama mengorganisir diri menjadi kelompok kepentingan.

⁹⁰ Margareth, M. Poloma, *Ibid*, hlm 144

Kelompok kepentingan adalah kelompok menurut arti istilah sosiologi yang setepatnya dan kelompok kepentingan ini adalah agen yang sesungguhnya dari pertentangan kelompok. Kelompok kepentingan ini memiliki struktur, bentuk organisasi, program atau tujuan, dan anggota-anggota.⁹¹ Menelaah pada pergerakan protes yang dilakukan oleh Lembaga Musyawarah Papanggo dan warga lokal serta pemuda Papanggo mencerminkan bahwa Lembaga Musyawarah Papanggo sebagai organisasi yang ada di daerah Papanggo yang memiliki struktur organisasi, dan memiliki tujuan untuk melakukan sebuah pergerakan protes melalui demonstrasi inilah disebut sebagai kelompok kepentingan. Lembaga Musyawarah Papanggo sebagai kelompok kepentingan yang memiliki struktur organisasi ini merekrut anggota-anggota organisasi atau massa yang berasal dari warga lokal dan pemuda Papanggo untuk mengorganisasikan diri dan melakukan pergerakan protes dalam bentuk demonstrasi.

Maka Lembaga Musyawarah Papanggo sebagai kelompok kepentingan yang memiliki struktur organisasi dan anggota yang berasal dari warga lokal Papanggo ini mulai mengartikulasikan tujuan mereka dalam pergerakan protes yang terorganisir. Sekelompok warga ditugaskan untuk mencari penyandang dana atau donatur yang dana tersebut bertujuan untuk menyewa kendaraan operasional demonstrasi maupun atribut demonstrasi lainnya, seperti peralatan demonstrasi maupun telur busuk yang digunakan pada saat itu. Sekelompok massa juga ada yang ditugaskan melaporkan pergerakan demonstrasi kepada dewan kelurahan dan aparat yang berwenang. Karena

⁹¹ Margareth, M. Poloma, *ibid*, hlm 145

kelompok kepentingan ini ketika mereka mengaspirasikan suara mereka melalui demonstrasi, lebih menekankan aspirasi dengan cara-cara yang santun.

Sejatinya, apa yang dikatakan oleh Dahrendorf dalam pemikirannya, bahwa di era modern ini apabila protes yang dilakukan tidak terinstitutionalisasi dengan baik atau tidak terorganisir dengan baik, maka itu dinilai hanya akan sia-sia.⁹² Dalam konteks permasalahan konflik antara perusahaan dengan warga lokal di sini, terlihat bahwa warga lokal yang diorganisasikan oleh Lembaga Musyawarah Papanggo untuk melakukan protes demonstrasi yang terorganisir memiliki tujuan bahwa dengan mengorganisasikan massa yang berbondong-bondong menuju perusahaan, aspirasi warga ini akan lebih bisa didengar langsung oleh pihak perusahaan X. Karena warga lokal dan Lembaga Musyawarah Papanggo memiliki anggapan bahwa apabila mereka tidak mengorganisasikan diri dengan gerakan protes demonstrasi yang terorganisir, mereka tidak memiliki akses untuk menyampaikan aspirasi mereka kepada pihak perusahaan X dan aspirasi warga tidak akan didengar oleh pihak perusahaan dan hal tersebut hanya dianggap akan sia-sia.

Penulis mencoba menjelaskan analisa pada sub bab kelompok kepentingan ini ke dalam bentuk skema bagan. Hal itu bertujuan agar pembaca lebih dapat memahami terkait dengan analisa yang penulis paparkan mengenai terbentuknya kelompok semu menjadi kelompok kepentingan yang siap melakukan pergerakan protes. Berikut di bawah ini skema bagan terbentuknya kelompok semu menjadi kelompok kepentingan yang terorganisir:

⁹² George Ritzer & Douglas J. Goodman, *Teori Sosiologi Modern*, (Jakarta: Kencana, 2004) hlm 155

Bagan 4.3 Model Pembentukan Kelompok Semu Menjadi Kelompok Kepentingan



Sumber: Hasil Olah Penulis, 2015

4.2.3 Pertentangan Perusahaan dengan Warga Lokal sebagai Faktor yang Dapat Mempengaruhi Perubahan Sosial

Konsep terakhir dalam pemikirannya Dahrendorf yang juga tidak kalah penting, bahwa pertentangan atau konflik sejatinya bisa dapat mempengaruhi perubahan sosial dan perkembangan di dalam bidang-bidang kehidupan masyarakat. Ralf Gustav Dahrendorf juga menjelaskan bahwa pertentangan menjadi faktor yang juga bisa mempengaruhi terciptanya perkembangan perubahan sosial. Kelompok-kelompok yang bertentangan itu, sekali mereka ditetapkan sebagai kelompok kepentingan, akan terlibat pertentangan yang niscaya akan menimbulkan perubahan struktur sosial.⁹³

Apabila kita berangkat pada konteks permasalahan masyarakat industri ini, terlihat bahwa kelompok kepentingan dari warga lokal tersebut bisa mempengaruhi

⁹³ Margareth, M. Poloma, *Loc.Cit*, hlm 144

perubahan-perubahan sosial bagi penduduk yang ada di daerah Papanggo. Pertentangan yang terjadi dari kelompok kepentingan yang berasal dari pergerakan protes warga lokal Papanggo yang mengorganisasikan diri mereka kepada perusahaan X ini dapat mempengaruhi kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan X. Hal ini bisa dilihat pada empat perubahan sosial yang terjadi bagi penduduk di daerah Papanggo.

Pertama, dimulai dari sisi rekrutmen mulai ada kemudahan dan prioritas bagi warga lokal. Khusus bagi warga lokal test ketenagakerjaan-nya itu sendiri mendapatkan keistimewaan dari segi standar-standar nilai kelulusan untuk bisa menjadi tenaga kerja di perusahaan X. Sejatinya, untuk dapat lulus dan dapat diterima di perusahaan X ini standar nilainya itu 7.00 sampai 7.50. Maka khusus bagi warga lokal cukup mencakup angka 6.00 hingga 6.50 sudah bisa diterima menjadi tenaga kerja. Oleh sebab itu, saat ini banyak warga lokal yang sudah mendapatkan akses ketenagakerjaan di perusahaan X. Pada bagian produksi terdapat 3 hingga 6 orang warga lokal yang menduduki posisi di bidang produksi. Pada bagian *security* tak jarang juga banyak warga lokal yang diprioritaskan untuk menjaga keamanan perusahaan sebagai petugas *security*.

Pada bagian *Vehicle Distribusi Center* juga terdapat 6 orang warga lokal yang menduduki bagian tersebut. Walaupun presentase warga lokal yang bekerja di perusahaan X belum besar. Tetapi hal ini setidaknya bisa menjadi obat untuk menyembuhkan luka kekecewaan kelompok pemuda yang dahulu sulit untuk mengakses ketenagakerjaan di perusahaan X. Maka hal ini menandakan bahwa telah

munculnya perubahan-perubahan sosial pada bidang ekonomi. Hal ini dikarenakan mulai baiknya keadaan kondisi perekonomian warga lokal yang ada di daerah Papanggo setelah mendapatkan akses pekerjaan di perusahaan X. Mulai banyak munculnya kelas menengah baru pada bidang ekonomi yang ada pada waga lokal. Karena sudah mulai ada beberapa warga lokal yang mendapatkan perkejaan.

Kedua, pada bidang kesehatan mulai banyaknya kegiatan sosial yang ditunjukan perusahaan kepada warga lokal. Ini bisa terlihat dalam hal mengadakan penyuluhan kesehatan secara bersama-sama dengan masyarakat yang bertujuan untuk membantu masyarakat yang membutuhkan. Selain itu, tidak jarang juga ada perbaikan posyandu di daerah Papanggo baik dari peralatan posyandu yang disediakan perusahaan X, maupun kegiatan pemeriksaan kesehatan di posyandu bagi anak-anak yang ada di daerah Papanggo. Seperti halnya, kegiatan imunisasi dan periksa gigi secara gratis atau kegiatan imunisasi gratis yang diselenggarakan oleh perusahaan X.

Ketiga, pada bidang pendidikan juga tidak berbeda jauh dengan bidang kesehatan dan ekonomi, bidang pendidikan juga mengalami perubahan sosial pasca konflik. Hal ini ditandai dengan banyak kegiatan mengajar yang dilakukan oleh perusahaan X kepada sekolah-sekolah yang ada di daerah Papanggo yang diberikan sharing ilmu pengetahuan. Materi yang diberikan adalah mengenai seputar dunia kerja yang ada di perusahaan X khususnya. Hal ini bertujuan memberikan edukasi kepada anak-anak yang ada di daerah Papanggo untuk menjadi pribadi yang siap di dunia kerja. Selain itu, fasilitas mengenai sarana dan prasarana pendidikan tak jarang juga diberikan

bantuan oleh perusahaan X. Bantuan dalam bentuk beasiswa juga diberikan bagi anak-anak di daerah Papanggo yang terbukti memiliki prestasi.

Keempat, perubahan dan perkembangan juga terjadi pada bidang lingkungan. Semula lingkungan Papanggo yang sering menjadi dampak dan imbas mengenai limbah aktivitas produksi perusahaan X ini mengalami perubahan dan perbaikan dari perusahaan X. Mulai ada kepedulian perusahaan X untuk memperbaiki saluran drainase di lingkungan Papanggo. Kemudian, diadakannya forum komunikasi perusahaan untuk memperbaiki alat pompa banjir yang digunakan oleh perusahaan. Selain itu, ketika warga mengalami musibah banjir perusahaan membantu dengan menyediakan jasa evakuasi maupun bantuan logistik bagi warga. Ada juga penanaman 10.000 pohon secara bersama-sama yang dilakukan oleh seluruh karyawan perusahaan X di daerah yang membutuhkan penghijauan. Setidaknya sudah mulai ada bentuk wujud perhatian perusahaan terhadap lingkungan sekitar perusahaan.

Apabila kita mau mengacu kepada empat perubahan aspek-aspek kehidupan di daerah Papanggo ini mencerminkan apa yang dikatakan oleh Dahrendorf di dalam pemikirannya tersebut. Dahrendorf menjelaskan bahwa segera setelah kelompok konflik muncul, kelompok itu melakukan tindakan yang menyebabkan perubahan dalam struktur sosial.⁹⁴ Seperti halnya, pertentangan yang terjadi antara perusahaan X dan warga lokal ini, yaitu setelah warga lokal mengorganisir pergerakan protes mereka, maka pertentangan tersebut mampu melakukan perubahan dalam struktur

⁹⁴ Margareth M. Poloma, *Ibid*, 145

sosial yang berkaitan dengan aspek-aspek kehidupan masyarakat di bidang ekonomi, lingkungan, kesehatan dan pendidikan yang ada di daerah Papanggo. Hubungan pasca konflik yang berimplikasi kepada perbaikan segala bidang kehidupan di daerah Papanggo

Bagan 4.4
Pertentangan dan Perubahan Sosial



Sumber: Hasil Olah Penulis, 2015

Selepas dari konflik yang terjadi antara perusahaan X dengan warga lokal, permasalahan utama dari keberadaan industri memang lekat dengan permasalahan yang berkaitan dengan pencemaran lingkungan. Hal ini sebagaimana yang dikutip dari penjelasan David Crowther⁹⁵, bahwa setidaknya ada beberapa masalah yang muncul akibat berdirinya aktivitas produksi di suatu daerah. Hal ini antara lain seperti: pengayaan masyarakat sekitar perusahaan terhadap lapangan pekerjaan dan permasalahan pencemaran lingkungan. Apabila kita mengacu kepada penyebab

⁹⁵ David Crowther, *Corporate Social Responsibility*, (United Kingdom, Ventus Publishing, 2008) hlm 12

masalah konflik antara perusahaan X dengan warga lokal ini mencerminkan apa yang sudah dijelaskan oleh David Crowther tersebut.

Permasalahan penyebab konflik perusahaan X dengan warga lokal juga lebih kepada permasalahan mengenai tidak adanya prioritas mengenai kebijakan rekrutmen perusahaan X untuk merekrut sumber daya manusia yang ada pada warga lokal Papanggo. Selain itu, permasalahan konflik antara perusahaan X dengan warga lokal lainnya mengenai kerugian lingkungan warga lokal yang menjadi dampak keberadaan perusahaan, seperti pembuangan air banjir ke arah pemukiman warga dan munudnya bau tidak sedap akibat aktivitas produksi perusahaan X. Kedua penyebab permasalahan konflik perusahaan X dengan warga lokalnya ini mencerminkan apa yang telah dijelaskan oleh David Crowther, bahwa keberadaan perusahaan setidaknya melahirkan beberapa masalah mengenai pengayaan lapangan kerja dan juga permasalahan pencemaran lingkungan.

Sejatinya, untuk bisa mengatasi masalah yang melekat pada keberadaan perusahaan di suatu daerah, perusahaan X bisa mengembangkan konsep tanggung jawab sosial yang berkembang di era modern saat ini. Sebagaimana yang dikutip dalam penjelasan Bambang Rudito⁹⁶, bahwa konsep tanggung jawab sosial perusahaan akan mampu menjalin relasi yang harmonis antara perusahaan dengan warga lokal. Konsep tanggung jawab sosial ini bisa diaplikasikan melalui konsep *3P*, yaitu *Profit, People dan Planet*.

⁹⁶ Bambang Rudito, Budimanta, Prasetijo, *Corporate Social Responsibility: Jawaban Bagi Model Pembangunan Masa Kini*, (Jakarta: Indonesia Center For Sustainable Development, 2004) hlm 8

Profit, people dan planet diartikan bahwa *profit* atau keuntungan perusahaan bisa dialokasikan untuk membangun *people* atau manusia yang ada pada masyarakat sekitar perusahaan sekaligus juga bisa membangun *planet* atau lingkungan sekitar perusahaan X. Sehingga perusahaan X dalam permasalahan ini bisa mendapatkan perizinan operasi aktivitas produksi perusahaan dari warga lokal di daerah Papanggo. Hal ini juga bisa sebagai konsep yang dapat diupayakan untuk meminimalisir terjadinya konflik antara perusahaan X dengan warga lokal Papanggo.

4.3 Mekanisme Penyelesaian Konflik Masyarakat Industri

Gerakan protes yang terorganisir dari warga lokal yang ada di daerah Papanggo tersebut kemudian melahirkan respons dari pihak perusahaan X. Respons dari pihak perusahaan X ditunjukkan dengan kesepakatan perusahaan untuk membuat mekanisme pertemuan dengan warga lokal. Pertemuan antara perusahaan X dengan warga lokal dalam memusyawarahkan penyelesaian konflik ini juga turut menghadirkan pihak walikota Jakarta Utara sebagai pihak penengah yang diharapkan dapat menyelesaikan konflik.

Maka pertemuan yang dilakukan oleh kedua belah pihak ini menghasilkan kesepakatan untuk melakukan kerjasama antara perusahaan dengan warga lokal. Kerjasama yang dimaksud di sini bahwa ada tim kecil yang anggotanya terdiri dari Dewan Kelurahan dan anggota Lembaga Musyawarah Papanggo yang bertugas untuk menyampaikan kebutuhan apa yang diperlukan oleh warga lokal di daerah Papanggo. Sehingga, pihak perusahaan bisa lebih tepat sasaran atau sesuai dengan kebutuhan si

penerima manfaat, yaitu warga lokal Papanggo ketika pihak perusahaan menjalankan program CSR mereka di daerah Papanggo.

Apabila kita mengacu kepada mekanisme penyelesaian konflik antara perusahaan X dengan warga lokal ini maka penulis mengambil dua garis besar mekanisme penyelesaian konflik masyarakat industri ini. Pertama, penyelesaian konflik dilakukan melalui pendekatan secara umum, yaitu melalui bentuk pendekatan mediasi. Ini tercermin dari turut diundangnya pihak walikota sebagai pihak penengah.

Kedua, penyelesaian konflik yang adil juga dilakukan keduabelah pihak dengan cara menjalin relasi kerja sama antara warga lokal dengan perusahaan. Penyelesaian konflik dengan jaringan kerja sama ini maka bisa dikategorikan kedalam penyelesaian konflik secara management konflik, yaitu melalui kolaborasi atau menjalin kerja sama antara dua pihak yang saling berkonflik. Untuk itu, mengenai bagaimana penyelesaian melalui pendekatan secara umum dan penyelesaian konflik melalui pendekatan management konflik akan penulis bahas pada dua sub bab selanjutnya.

4.3.1 Pengendalian Konflik Masyarakat Industri melalui Pendekatan Mediasi

Penyelesaian konflik antara perusahaan dengan warga lokal Papanggo yang sepakat untuk menghadirkan pihak pemerintah sebagai pihak penengah ini bisa dikategorikan masuk ke dalam jenis pendekatan konflik melalui mediasi. Mediasi itu sendiri merupakan bentuk pengendalian konflik sosial di mana pihak-pihak yang

berkonflik sepakat menunjuk pihak ketiga sebagai mediator. Namun berbeda dengan arbitrase, keputusan-keputusan pihak ketiga tidak mengikat manapun.⁹⁷

Pada konteks penyelesaian konflik antara perusahaan X dengan warga lokal ini menunjukkan bahwa kesepakatan keduabelah yang berkonflik untuk turut menghadirkan pihak walikota Jakarta Utara ini bertujuan untuk menjadi pihak yang netral sebagai mediator. Tetapi keputusan dari pihak ketiga ini tidak mengikat keduabelah pihak yang berkonflik. Maka pada saat itu penyelesaian konflik difasilitasi oleh pihak walikota untuk menghasilkan kesepakatan bahwa keduabelah pihak sepakat untuk menyelesaikan konflik melalui kompromi atau kerjasama. Sehingga, tidak ada keputusan yang mewajibkan keduabelah pihak untuk menjalankan ketentuan-ketentuan yang mengikat.

Penyelesaian konflik diberikan bantuan oleh pihak pemerintah sebagai pihak penengah agar tidak ada kesepakatan yang memberatkan satu belah pihak. Sehingga, keputusan yang diambil benar-benar adil dan sama-sama menguntungkan keduabelah pihak. Pihak walikota sebagai pihak perwakilan dari pemerintah ini memang sejatinya harus mampu menjadi pihak yang memfasilitasi konflik antara korporasi dan warga lokal. Terlebih bahwa pemerintah harus mampu menjadi “juri” yang netral dan otonom ketika mengelola konflik untuk menjaga hubungan yang harmonis antara korporasi dan warga lokal. Peran pemerintah menjadi penting untuk dapat menyelesaikan konflik industri yang terjadi antara warga lokal dengan perusahaan.

⁹⁷ Soerjono, Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005) hlm 78

4.3.2 Management Konflik secara Kolaborasi: Pembentukan Relasi Kerjasama antara Perusahaan dan Warga Lokal

Kesepakatan antara pihak perusahaan dan warga lokal untuk menjalin kerjasama ini berimplikasi kepada penyelesaian konflik yang tidak berkepanjangan. Pihak perusahaan sepakat untuk membangun relasi kerjasama dengan warga lokal, agar kemudian jalinan kerjasama ini bisa membantu pihak perusahaan juga dalam merencanakan program sekaligus melaksanakan kegiatan sosial di masyarakat sekitar perusahaan. Sehingga tidak ada lagi warga yang tidak merasakan kegiatan sosial yang dilakukan perusahaan X. Pada konteks penyelesaian konflik antara pihak perusahaan X dengan warga lokal ini yang lebih mengedepankan jalinan kerjasama antar keduabelah pihak, hal ini mencerminkan penyelesaian konflik melalui management konflik, dalam bentuk pendekatan kolaborasi atau kerjasama.

Pendekatan melalui kolaborasi (kerjasama) itu sendiri didefinisikan sebagai bersikap kooperatif maupun asertif, berusaha mencapai kepuasan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan jalan bekerja melalui perbedaan-perbedaan yang ada, mencari dan memecahkan masalah hingga setiap individu atau kelompok mencapai keuntungan masing-masing sesuai dengan harapannya.⁹⁸ Maka kita bisa sama-sama menelaah bahwa pendekatan konflik yang dipilih oleh keduabelah pihak yang saling berkonflik ini dengan cara menjalin relasi kerjasam bisa dikategorikan kedalam bentuk penyelesaian konflik secara kolaborasi. Keuntungan masing-masing pihak terwakilkan dalam jalinan kerjasama ini.

⁹⁸ Soerjono, Soekanto, *Ibid*, hlm 72

Pada pihak perusahaan X mereka diuntungkan dalam hal dibantu oleh tim kecil bentukan warga ini untuk mengusulkan program dan kegiatan apa yang akan dijalankan. Sehingga, perusahaan dapat memenuhi regulasi pemerintah yang mewajibkan perusahaan untuk menjalankan kegiatan sosial di masyarakat sekitar. Selain itu, untuk pihak warga lokal mereka juga mendapatkan keuntungan mengenai program dan kegiatan sosial dari perusahaan X jadi bisa dirasakan oleh warga lokal yang ada di daerah Papanggo dan lebih tepat sasaran bagi si penerima manfaat.

Maka dengan kata lain hasil dari management konflik melalui bentuk kolaborasi ini menghasilkan penyelesaian konflik menang-menang atau tidak ada yang kalah dalam keputusan penyelesaian konflik. konflik menang-menang itu sendiri dapat diartikan sebagai penyelesaian persoalan-persoalan yang relevan diperbincangkan dan dibahas secara terbuka. Penyelesaian konflik ini dilaksanakan dengan jalan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam konflik yang terjadi.⁹⁹ Hal ini juga yang tercermin pada penyelesaian konflik masyarakat industri, bagaimana dengan menekankan jalinan kerjasama ini tidak ada pihak yang diberatkan.

Penyelesaian konflik menghasilkan keputusan yang menguntungkan kedua belah pihak. Sehingga penyelesaian konflik bisa diselesaikan secara damai dan hubungan pasca konflik antara pihak perusahaan X dengan warga lokal menjadi lebih harmonis. Maka untuk itu sebenarnya yang terpenting adalah bahwa keputusan penyelesaian konflik yang dihasilkan menguntungkan kedua belah pihak atau dengan kata lain tidak ada pihak yang dirugikan sepihak.

⁹⁹ Soerjono, Soekanto, *Ibid*, hlm 75

4.4 Ringkasan

Secara garis besar apa yang telah digambarkan pada bab empat ini oleh penulis lebih menjelaskan bagaimana pihak perusahaan X dengan kekuasaan mereka akan kekuatan ekonomi dan wewenang mereka terhadap kontrol penuh kepemilikan sarana produksi dapat mendominasi warga lokal. Posisi warga lokal sebagai kelompok yang tidak memiliki kekuasaan dan wewenang. Untuk itu kemudian ketidakberdayaan warga lokal akan didominasi perusahaan X ini melahirkan model kelompok pertentangan.

Pembentukan model kelompok pertentangan ini digambarkan melalui fase ketidakberdayaannya warga untuk melakukan perlawanan kepada pihak perusahaan yang disebut sebagai kepentingan tersembunyi. Tetapi fase ini bisa berubah menjadi kepentingan yang disadari karena terdapat proses penyadaran yang dilakukan oleh Lembaga Musyawarah Papanggo yang mengangkat isu-isu permasalahan yang disebabkan oleh perusahaan X. Maka kemudian hal ini berimplikasi kepada pergerakan protes warga yang terorganisir yang juga disebut sebagai kelompok kepentingan. Melalui pergerakan demonstrasi warga mengartikulasikan tujuan dan protes mereka.

Gerakan protes ini kemudian melahirkan bentuk-bentuk perubahan sosial yang menguntungkan keadaan warga lokal yang ada di daerah Papanggo, aspek-aspek segala bidang kehidupan yang berkaitan dengan ekonomi, pendidikan, kesehatan dan lingkungan mulai banyak dibenahi oleh perusahaan X. Penyelesaian konflik yang dilakukan dengan mekanisme pertemuan pun juga menguntungkan kedua belah pihak.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Pembahasan yang telah dibahas oleh penulis dalam penulisan skripsi ini menggambarkan tentang proses konflik masyarakat industri yang terjadi antara perusahaan X dengan warga lokal Papanggo. Hal tersebut bisa dilihat dari penyebab-penyebab permasalahan munculnya konflik, lalu pergerakan protes yang dilakukan warga lokal kepada perusahaan, hingga proses penyelesaian konflik antara perusahaan dengan warga lokal. Maka proses terjadinya konflik antara perusahaan X dengan warga lokal Papanggo ini penulis batasi dengan dua permasalahan pokok penelitian. Pertama, bagaimana ketegangan yang terjadi dari warga lokal kepada perusahaan. Kedua, bagaimana relasi yang dilakukan perusahaan untuk menyelesaikan konflik masyarakat industri.

Maka untuk menjawab pertanyaan penelitian yang pertama, hal ini bisa terlihat pada permasalahan konflik pihak perusahaan X dan masyarakat lokal yang terjadi ditandai dengan faktor-faktor penyebab mengenai tiga kebijakan perusahaan yang merugikan kondisi warga lokal di daerah Papanggo. Dominasi wewenang perusahaan dalam melakukan kontrol kepemilikan sarana produksinya tersebut mengakibatkan dampak kerugian pada masyarakat. Kerugian pada masyarakat bisa dilihat dalam hal mengenai pencemaran lingkungan dan tidak adanya prioritas kebijakan perusahaan terkait dengan rekrutmen tenaga kerja bagi warga lokal. Hal tersebut merupakan faktor utama pemicu konflik antara warga dan pihak perusahaan. Kebijakan-

kebijakan perusahaan mengenai penggunaan alat pompa banjir, kebijakan menggunakan alat IPAL sederhana oleh anak perusahaan X, serta mencari tenaga kerja kompeten di luar daerah dinilai oleh warga lokal sebagai kondisi yang merugikan bagi mereka. Warga lokal memiliki pandangan bahwa hal ini sudah tidak bisa ditolerir bagi mereka. Karena mereka mencari nafkah di wilayah penduduk Papanggo. Namun, pihak perusahaan tidak mampu memberikan sumbangsih yang berarti atau menguntungkan bagi keadaan masyarakat lokal.

Bagan 5.1
Skema Terbentuknya Pergerakan Terorganisir Warga Lokal

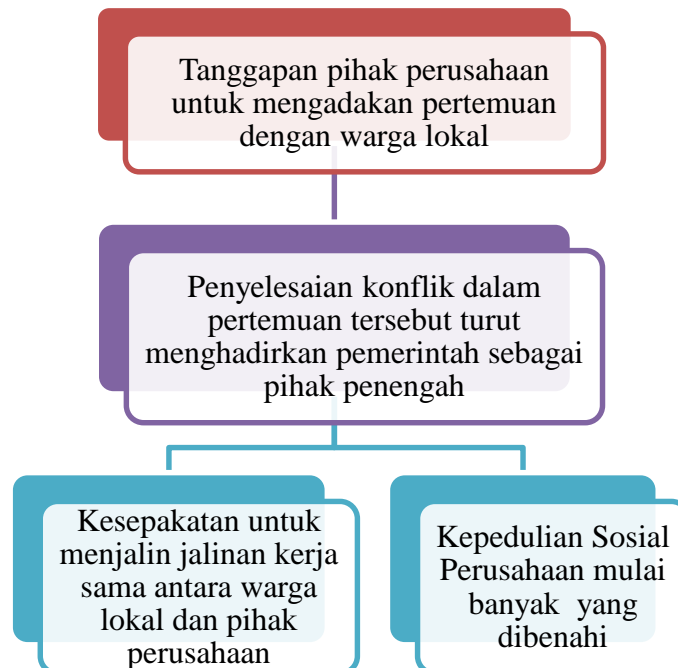


Sumber: Hasil Olah Penulis, 2015

Untuk menjawab pertanyaan penelitian yang kedua, mengenai bagaimana relasi yang dilakukan perusahaan untuk menyelesaikan konflik masyarakat industri.

Kesepakatan penyelesaian konflik ditandai dengan sepakatnya kedua belah pihak untuk membangun relasi kerjasama yang tidak lain dan tidak bukan tujuannya adalah untuk menciptakan kegiatan sosial di kalangan masyarakat sekitar perusahaan. Oleh sebab itu, maka penyelesaian konflik yang dihasilkan oleh kedua belah pihak tidak memberatkan salah satu pihak semata. Hal ini didasari oleh kesepakatan jalinan kerjasama yang menguntungkan kedua belah pihak. Pihak perusahaan X membentuk tim kecil di kalangan warga lokal agar mampu menyampaikan kegiatan apa yang dibutuhkan oleh warganya. Sehingga, program dan kegiatan CSR perusahaan X berangkat langsung dari kondisi real warga atau dengan kata lain kegiatan dilakukan berdasarkan kebutuhan warga lokal itu sendiri.

Bagan 5.2
Skema Hasil Resolusi Konflik Antara Perusahaan dan Warga



Sumber: Hasil Olah Penulis, 2015

Secara garis besar, terlepas dari konflik yang terjadi memang sudah seharusnya perusahaan dan masyarakat menjalin sebuah hubungan yang harmonis dan keduanya mampu berjalan beriringan, aktivitas perusahaan tetap mampu berjalan di satu sisi aktivitas masyarakat sekitar tidak terganggu, karena keduanya memiliki hubungan yang saling berkaitan satu sama lain. Perusahaan dapat mempengaruhi masyarakat dan sebaliknya masyarakat juga mampu mempengaruhi perusahaan. Oleh sebab itu penting bagi kedua pihak ini untuk menjalin hubungan yang harmonis satu sama lain.

5.2 Saran

Berangkat dari kesimpulan di atas mengenai konflik masyarakat industri ini sekiranya penulis bisa memberikan beberapa saran kepada pihak-pihak yang berkaitan untuk dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara korporasi dengan masyarakat lokal. Pertama, saran bagi korporasi, yaitu mulai memprioritaskan atau melibatkan warga lokal yang ada di sekitar perusahaan ketika perusahaan akan mengambil sebuah kebijakan. Hal ini bisa ditandai dengan mulai mengedepankan pola pikir mengenai investasi sosial perusahaan. Dimensi investasi sosial berupa kegiatan sosial perusahaan bisa menjadi prioritas yang dilakukan perusahaan terhadap warga lokal yang ada di sekitar perusahaan. Kegiatan sosial perusahaan mulai harus bisa dipertimbangkan bagi korporasi dalam bagian rencana perusahaan ke depan. Ini bertujuan agar konflik bisa diminimalisir dan perusahaan bisa menjalankan aktivitas produksi yang beriringan dengan kehidupan masyarakat sekitar.

Kedua, bagi masyarakat lokal perlu adanya peningkatan kesadaran dari semua elemen masyarakat mengenai perusahaan-perusahaan yang tidak mampu memberikan

kepedulian mereka kepada masyarakat sekitar. Masyarakat bisa melakukan peningkatan kesadaran dengan cara memahami regulasi perundangan tentang relasi perusahaan dengan masyarakat. Sehingga masyarakat lokal akan dapat lebih mengerti mengenai apa yang menjadi hak warga terhadap korporasi.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Alwi, Hasan. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Bowo, Arief. P.K. 2010. *Perilaku Organisasi: Struktur dan Desain Organisasi*. Jakarta: Pusat Pengembangan-UMB.
- Chandra, Robby. 1992. *Konflik Dalam Hidup Sehari-hari*. Yogyakarta: Kanisius.
- Crowther, David. 2008. *Corporate Social Responsibility*. United Kingdom. Ventus Publishing.
- Dahrendorf, Ralf. 1959. *Konflik dan Konflik Dalam Masyarakat Industri*. Jakarta: Rajawali.
- Djumaldji, F.X. 1993. *Himpunan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan Jaminan Sosial*. Bandung: PT. Cipta Aditya Bakti.
- Hadari, Nawawi. 1992. *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Manning, Chris. Tadjudin, Noer Effendi. 1996. *Urbanisasi, Pengangguran, dan Sektor Informal Kota*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Moeleong, J. Lexy. 2000. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Parker, S.R. Brown, R.K, Child, J. Smith, M.A. 1990. *Sosiologi Industri*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Poloma, M. Margareth. 1979. *Contemporary Sociological Theory*. United States: Macmillan Publishing.
- Poloma, M. Margareth. 2004. *Sosiologi Kontemporer*. Jakarta: Rajawali.
- Prayogo, Dody. 2011. *Socially Responsible Corporation: Peta Masalah, Tanggung Jawab Sosial dan Pembangunan Komunitas Pada Industri Tambang dan Migas*. Depok: Universitas Indonesia.
- Pruitt G. Dean. 2009. *Teori Konflik Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Raco, J.R. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*. Jakarta: Grafindo.

- Ritzer, George. 2007. *Contemporary Sociological Theory and Its Classical Roots*. New York: Higher Education.
- Ritzer, George dan Douglas J. Goodman. 2004. *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta: Kencana.
- Rudito, Bambang. Budimanta. Prasetijo. 2004. *Corporate Social Responsibility: Jawaban Bagi Model Pembangunan Masa Kini*. Jakarta: Indonesia Center For Sustainable Development.
- Rudito, Bambang. Famiola, Meila. 2013. *Corporate Social Responsibility (CSR)*. Bandung: Rekayasa Sainas.
- Soekanto, Soerjono. 2010. *Sosiologi: Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soekanto, Soerjono. 2005. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suharto, Edi. 2009. *Pekerjaan Sosial dan Kesejahteraan Sosial: Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Turner, H. Jonathan. 1998. *The Structure of Sociological Theory*. California: Wadsworth Publishing Company.

Sumber Tesis:

- Fatuhrahman, Tubagus Erif. 2007. Kebijakan Corporate Social Responsibility PT. Freeport Indonesia dalam Pemenuhan Hak Ekonomi Sosial Budaya Masyarakat Lokal Papua: Analisa terhadap Hak Ulayat. Depok: Tesis Department Pengkajian Ketahanan Nasional. Fakultas Pasca Sarjana. Universitas Indonesia.
- Widiansyah, Wiwit. 2003. Upaya Perusahaan Dalam Mengembangkan Relasi dengan Masyarakat Lokal: Studi Sosiologis terhadap Persepsi Masyarakat tentang Hubungan Amoseas Indonesia Inc, dan masyarakat di Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut Provinsi Jawa Barat Tahun 2003. Depok: Tesis Department Sosiologi. Fakultas Pasca Sarjana. Universitas Indonesia.

Sumber Jurnal:

- Buana, Tegar Putra. 2014. Konflik antara Masyarakat dengan Industri Pengolahan Ikan di Desa Pangambengan Kecamatan Negara, Kabupaten Jembrana. Bali: Jurnal Ilmiah Jurusan Antropologi, Fakultas Sastra, Universitas Udayana. Diakses melalui: os.unud.ac.id/index/php/sastra/viewFile-5352. Diakses pada tanggal 30 Januari 2015, pada pukul 14:05).

Sumber Disertasi:

Prayogo, Dody. 2010. Anatomi Konflik Antara Korporasi dan Komunitas Lokal Pada Industri Geotermal di Jawa Barat. Depok: Disertasi Departmen Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Indonesia.

Sumber Dokumen:

Laporan Tahunan Pengurus Kelurahan Papanggo Tahun 2015.

Dokumen *Perusahaan X* Tahun 2015.

Dokumen Rapat Pimpinan (RAPIM) Perusahaan Tahun 2015.

Dokumen Struktur Kepengurusan Lembaga Musyawarah Papanggo Tahun 2015.

Dokumen Organisasi *Corporate Social Responsibility* Perusahaan.

Sumber Internet:

BPS. go.id (http://www.bps.go.id/tab_sub/view.php?kat=1&tabel).

Instrumen Penelitian

Bab	Komponen Data	Teknik Primer				Teknik Sekunder			
		P	WM	WS	B	RT/ RW	K	BPS	BK/ MK
1	Pendahuluan								
2	Konteks Sosial Ekonomi Lingkungan Konflik Industrial								
	2.1 Pengantar								
	2.2 Gambaran Umum Wilayah Papanggo	X	X			X			
	2.2.1 Kondisi Demografis	X	X			X			
	2.2.2 Struktur Sosial Ekonomi Masyarakat	X	X			X			
	2.2.3 Masyarakat menurut Tingkat Pendidikan Akhir	X	X			X			
	2.2.4 Dinamika Warga Pendatang di Daerah Papanggo	X	X			X			
	2.3 Profil Perusahaan		X		X				
	2.3.1 Sejarah Perusahaan		X		X				
	2.3.2 Visi dan Misi Perusahaan		X		X				
	2.3.3 Struktur Organisasi Perusahaan		X		X				
	2.3.4 Fungsi Organisasi		X		X				

	2.3.5 Bentuk Relasi Perusahaan terhadap Masyarakat		X		X				
	2.4 Profil Aktor dan Organisasi Lokal	X	X		X				
	2.4.1 Profil Organisasi Lokal: Lembaga Musyawarah Papanggo.	X	X		X				
	2.4.2 Profil CSR Perusahaan	X	X		X				
	2.5 Ringkasan								
3	Relasi antara Masyarakat Lokal dan Perusahaan								
	3.1 Pengantar								
	3.2 Etika Keuntungan Perusahaan dan Kepercayaan Masyarakat sebagai Cerminan Benturan Kepentingan	X	X	X					
	3.3 Aktor-aktor Konflik dalam Masyarakat	X	X	X					
	3.4 Ketegangan dan Kemarahan Warga terhadap Perusahaan	X	X	X					
	3.4.1 Sikap Antipati Warga kepada Pihak Perusahaan	X	X	X					
	3.4.2 Munculnya Gerakan Protes Warga yang Terorganisir	X	X	X					
	3.4.3 Bentuk Protes Warga kepada Pihak Perusahaan	X	X	X					

	3.4 Relasi Penyelesaian Konflik Masyarakat Industri: Upaya Perusahaan dalam Meredam Protes Warga	X	X	X					
	3.4.1 Mekanisme Pertemuan sebagai Bentuk Demokrasi Industri	X	X	X					
	3.4.2 Pembentukan Organisasi Lokal sebagai Wadah Aspirasi Warga	X	X	X					
	3.5 Ringkasan								
4	Relasi Dominatif Pihak Perusahaan terhadap Warga								
	4.1 Pengantar								
	4.2 Wewenang dan Kekuasaan Perusahaan dalam Mendominasi Masyarakat Lokal	X	X	X					X
	4.2.1 Proses Penyadaran Warga Lokal sebagai Transformasi Kepentingan Latent Menjadi Kepentingan Manifest	X	X	X					X
	4.2.2 Gerakan Terorganisir Warga sebagai Bentuk Protes Kelompok Kepentingan	X	X	X					X
	4.2.3 Pertentangan Antara Warga Lokal dan Pihak Perusahaan sebagai Faktor yang Dapat Mempengaruhi Perubahan Sosial								

	4.3 Mekanisme Penyelesaian Konflik Masyarakat Industri	X	X	X					X
	4.3.1 Pengendalian Konflik secara Umum dalam bentuk Mediasi	X	X	X					X
	4.3.2 Mangement Konflik secara Kompromi: Pembentukan Relasi Kerjasama antara Pemerintah dan Warga Lokal	X	X	X					X
	4.4 Ringkasan								
5	Penutup								
	a. Kesimpulan								

PEDOMAN WAWANCARA PENELITIAN SKRIPSI
“KONFLIK DALAM MASYARAKAT INDUSTRI. STUDI KASUS: KONFLIK KORPORASI
DENGAN MASYARAKAT DI KELURAHAN PAPANGGO, TANJUNG PRIOK, JAKARTA
UTARA”

1. Gunakan pedoman wawancara untuk mencatat informasi selama penelitian.
 2. Gunakan catatan tangan, catatan lepas, *audiotaping* dan *videotaping* untuk mencatat informasi.
 3. Pencatatan sumber dokumen-dokumen dan visual dapat didasarkan pada struktur catatan peneliti:
 - a. Struktur catatan merefleksikan informasi tentang isi dokumen atau material lain, termasuk ide-ide kunci dokumen;
 - b. Tulis dalam catatan apakah informasi dalam dokumen tersebut merupakan material primer (informasi dari subjek dan situasi yang dikaji) atau materi sekunder (informasi tangan kedua-subjek dan situasi yang ditulis oleh orang lain).
-

I. PERTANYAAN BAGI PIHAK PERUSAHAAN

1. Menurut Anda, apakah dalam keberlangsungan aktivitas bisnis perusahaan suatu keberadaan masyarakat lokal dianggap sebagai salah satu pemegang peranan penting?
2. Bagaimana pandangan Anda, mengenai hubungan industri antara perusahaan dan masyarakat lokal?
3. Apakah kebijakan yang dibuat perusahaan seringkali telah mengakomodir kepentingan-kepentingan masyarakat lokal?
4. Bagaimana bentuk relasi yang dilakukan perusahaan untuk dapat mengoptimalkan hubungan harmonis dengan masyarakat lokal?
5. Adakah upaya yang telah dilakukan oleh Perusahaan untuk mengakomodir aspirasi kepentingan masyarakat lokal? Seperti apa bentuknya?
6. Terkait dengan keberlangsungan aktivitas bisnis produksi, bagaimana dengan dampak yang sering muncul terhadap lingkungan sekitar? Terutama mengenai limbah perusahaan.
7. Menurut Anda, belum memadainya alat Instalasi Pembuangan Air Limbah (IPAL) apakah cukup berpengaruh terhadap limbah yang mencemari lingkungan sekitar?
8. Adakah benturan dari masyarakat sekitar terhadap perusahaan mengenai dampak negatif yang dihasilkan oleh limbah perusahaan?
9. Bagaimana dengan upaya dari pihak perusahaan sendiri untuk mengatasi limbah yang seringkali mencemari lingkungan?

10. Terkait dengan munculnya permasalahan sosial yang diakibatkan oleh berkembangannya perusahaan di suatu daerah, bagaimana dengan rekrutmen mengenai sumber daya manusia untuk masyarakat lokal?
11. Terkait dengan rekrutmen, apa saja yang menjadi standar kompetensi yang harus dipenuhi oleh masyarakat lokal itu sendiri?
12. Menurut Anda, bagaimana pandangan perusahaan mengenai pengetahuan, keahlian, dan kompetensi yang dimiliki oleh masyarakat lokal?
13. Bagaimana pandangan perusahaan mengenai persepsi dari masyarakat lokal yang mengatakan adanya diskriminasi tenaga kerja?
14. Adakah suatu bentuk diskriminasi dalam perekrutan tenaga kerja?
15. Bagaimana dengan ikatan kultur yang berkembang pada tenaga kerja di perusahaan?
16. Secara umum apakah mayoritas tenaga kerja perusahaan memang benar berasal dari adat Jawa?
17. Pada realitanya, apakah kemudian memang ada tebang pilih mengenai perekrutan tenaga kerja?
18. Adakah bentuk protes dari masyarakat lokal mengenai sulitnya akses tenaga kerja di perusahaan?
19. Bentuk protes apakah yang sering dilakukan masyarakat lokal kepada pihak perusahaan?
20. Upaya dan mekanisme apa yang diberikan perusahaan untuk mengatasi benturan tersebut?
21. Untuk mencegah munculnya konflik sosial dari masyarakat bagaimana kebijakan perusahaan terhadap hal itu?
22. Untuk sekarang adakah masyarakat lokal yang memiliki akses menjadi tenaga kerja di perusahaan?
23. Apakah benar bahwa masyarakat lokal sering menunjukkan sikap negatif dengan bentuk sikap-sikap anarkis?
24. Bagaimana dengan rapat bipartit sebagai suatu upaya penyelesaian suatu masalah?
25. Mekanisme rapat bipartit itu seperti apa?
26. Selain itu, apakah perusahaan juga membentuk organisasi lokal di tingkat kelurahan sebagai bentuk komunikasi dengan aspirasi-aspirasi masyarakat lokal?
27. Mengapa perusahaan membentuk organisasi lokal?
28. Prioritas lingkungan sekitar perusahaan itu wilayah mana saja atau yang termasuk wilayah ring satu?
29. Berapakah karyawan yang bergerak pada bidang hubungan dengan masyarakat?
30. Sertifikat standard ISO yang berkaitan dengan masyarakat?

II. PERTANYAAN BAGI MASYARAKAT

1. Bagaimana pandangan Anda mengenai kebijakan perusahaan yang seringkali tidak mengakomodir kepentingan warga?
2. Aspirasi-aspirasi apa sajakah yang sebenarnya diinginkan oleh warga kepada perusahaan?
3. Bagaimanakah bentuk kemarahan yang ditunjukkan oleh warga mengenai sulitnya akses tenaga kerja?
4. Berapa jumlah masyarakat yang mengikuti tes ketenagakerjaan? Rata-rata tingkat pendidikannya apa?
5. Berapa kali warga mencoba tes ketenagakerjaan dan mengapa kenapa hal ini dirasa merugikan warga?
6. Sikap antipati dalam bentuk apakah yang ditunjukkan oleh warga kepada perusahaan mengenai sulitnya akses ketenagakerjaan?
7. Adakah gerakan protes yang dilakukan oleh warga kepada perusahaan?
8. Dalam bentuk protes atau aksi apa yang dilakukan warga kepada perusahaan?
9. Adakah benturan keras yang dilakukan warga kepada pihak perusahaan?
10. Apa yang melatarbelakangi warga menilai adanya suatu bentuk diskriminasi terhadap rekrutmen tenaga kerja?
11. Adakah bentuk gerakan warga yang terorganisir dalam menyuarakan aspirasi warga kepada perusahaan?
12. Apakah organisasi tersebut terstruktur dan terkordinir dengan baik?
13. Apakah nama organisasi tersebut?
14. Siapa yang menjadi ketua organisasi? Apakah benar-benar berdiri dari masyarakat lokal?
15. Bagaimana organisasi ini memperjuangkan aspirasi-aspirasi warga kepada perusahaan?
16. Peran apa yang diberikan oleh organisasi ini pada masyarakat?
17. Tujuan utama terbentuknya organisasi ini?
18. Latar belakang terbentuknya organisasi lokal ini?
19. Siapa sajakah aktor yang terlibat konflik?
20. Sejak kapan organisasi ini berdiri?
21. Aksi-aksi protes apa yang dilakukan oleh organisasi ini?
22. Adakah aktor konflik selain organisasi ini?
23. Bagaimana dengan dampak lingkungan yang diakibatkan aktivitas perusahaan kepada lingkungan Papanggo?
24. Adakah bentuk-bentuk kemarahan yang ditunjukkan oleh warga akibat lingkungan yang tercemar?
25. Bagaimana sikap dari perusahaan untuk menyelesaikan persoalan yang diaspirasikan oleh warga?
26. Kesepakatan apa yang akhirnya terjadi antara pihak warga dan pihak perusahaan?

27. Apakah dengan terbentuknya organisasi lokal aspirasi warga lebih bisa diakomodir oleh perusahaan?
28. Bagaimanakah mekanisme negosiasi yang dilakukan antara pihak warga dan perusahaan di dalam rapat bipartit?
29. Bagaimana dengan kegiatan CSR dari perusahaan untuk warga saat ini?
30. Berapa banyak warga yang saat ini sudah memiliki akses tenaga kerja di perusahaan?
31. Adakah bentuk kepedulian sosial yang ditunjukkan perusahaan kepada warga sekitar?
32. Bentuk-bentuk kepedulian apa yang dilakukan perusahaan?

III. PERTANYAAN UNTUK PERANGKAT DAERAH (Pihak Kelurahan)

1. Apakah memang benar ada pergerakan protes dari warga kepada perusahaan?
2. Permasalahan apa yang sering muncul akibat tumbuh berkembangnya sektor industri?
3. Adakah keterlibatan perangkat daerah untuk meredam konflik antara warga dan perusahaan?
4. Menurut Anda, apakah kepedulian dari perusahaan kepada lingkungan sekitar dan masyarakat sudah cukup baik?
5. Bentuk-bentuk upaya apa yang dilakukan perusahaan untuk mengakomodir kepentingan warga?
6. Bentuk aksi dan protes apa yang dilakukan warga kepada perusahaan?
7. Menurut Anda, apakah dengan membentuknya organisasi lokal yang dibuat oleh perusahaan cukup efektif untuk mengakomodir aspirasi warga?
8. Apakah dalam melakukan aksi protes warga juga menuntut perangkat daerah untuk melakukan protes kepada pihak perusahaan?
9. Pola penyelesaian apa yang dipilih perusahaan untuk menyelesaikan konflik-konflik yang muncul?
10. Untuk saat ini apakah sudah terjalin hubungan yang harmonis antara perusahaan dan warga lokal?

“FIELD NOTE”

Hari senin Tanggal 16 Maret 2015. Pada pukul 09:00 WIB. Wawancara Bapak Iwan Darmawan (42 Tahun), selaku ketua Lembaga Musyawarah Papanggo (LMP). Pada pagi hari tepat pukul 09:00 wib saya melakukan wawancara kepada informan kunci yang bernama Bapak Iwan Darmawan beliau berumur 42 tahun. Bapak Iwan Darmawan bertempat tinggal di Jalan Papanggo IB. RW 01 RT. 03, Papanggo. Wawancara dilakukan di rumah Bapak Iwan Darmawan ketika beliau baru datang dari sekretariat LMP. Alasan peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Iwan Dermawan dikarenakan Bapak Iwan ini selaku ketua LMP yang mengetahui dengan jelas benturan yang terjadi antara warga dan perusahaan.

S:Peneliti I: Informan	Deskripsi Data	Taksonomi
S:	Apakah lembaga musyarawah Papanggo ini memang benar hadir untuk menampung segala bentuk aspirasi warga Papanggo Pak?	Peran Lembaga Musyawarah Papanggo (LMP) bagi warga
I:	Yaa, istilah kita memang tim kecil yang tugasnya memfasilitasi atau ingin menyambung antara aspirasi warga kepada stakeholder-stakeholder lain khususnya. Jadi ketika warga beraspirasi, maka aspirasi warga itu kita ajukan dalam sebuah bentuk program, yang akhirnya kita akan liat irisannya terlebih dahulu. Apakah keinginan warga lebih cenderung domain kemana. Apa ke Pemda, atau ke Walikota atau malah ke Perusahaan.	
S:	Terkait dengan profil organisasi ini apakah ada pembagian tugas dalam kepengurusan organisasi LMP ini Pak?	
I:	Iya kita punya struktur kepengurusan yaa. Ada yang bertugas dalam bidang ekonomi bagi masyarakat. ada juga yang bertugas sebaga pemberdayaan	Pembagian tugas dalam kepengurusan LMP

	<p>masyarakat. kalau ditanya tugas dari masing-masing bidang itu. Bidang ekonomi masyarakat bertugas untuk memfasilitasi kegiatan usaha ekonomi kecil warga di sini. Mengenai kebutuhan untuk menopang keberlangsungan ekonomi kecil yaa. Misalnya wirausaha membutuhkan apa kita juga coba sampaikan kepada pemerintah daerah terkait dengan kegiatan usaha kecil warga. Pada bidang pemberdayaan masyarakat kita bergerak dalam hal mencari sasaran taget keluarga prasejahtera baru apabila ada perusahaan atau pemerintah daerah yang ingin memfasilitasi mereka kita tinggal wujudkan pemberdayaan itu. Karena kita sudah mendata sebelumnya.</p>	
S:	<p>Kalau misalnya domain nya ke perusahaan nih, apakah sering banyak juga ga sih Pak aspirasi warga yang disampaikan kepada LMP, terus LMP mencoba menyampaikan langsung kepada perusahaan terdekat?</p>	
I:	<p>Ada, jadikan kita punya metode penyampain melalui pertemuan dengan masyarakat. biasanya keluhan-keluhan warga berkenaan dengan fisik jalan. Nah di situ kita balik lagi kita lihat lagi terlebih dahulu. Domainnya kemana, apa ke walikota, apa ke kecamatan apakah itu malah domain ke CSR perusahaan. Kalau itu lebih domain ke CSR perusahaan, kita lihat CSR perusahaan mana yang cocok. Baru nanti kita dorong lagi aspirasi warga. Contohnya, isu nya mengenai pengangguran. Baru kita bawa</p>	<p>Mekanisme Penyampaian Aspirasi dari LMP ke Stakeholder</p>

	<p>ke domain CSR mengenai tenaga kerja. Untuk sekarang ini kita jadi punya kerja sama dengan perusahaan X.. Setiap tahun warga dapat jatah akses tenaga kerja. Adalagi kadangkali ada kegiatan aspirasi warga yang tidak bisa di back up oleh Pemda. Kita bisa ajukan ke CSR perusahaan. Akhirnya kita dorong aspirasi warga ke perusahaan. Contohnya untuk saat ini akhirnya banyak yaa bangunan-bangunan PAUD yang udah dibangun sama perusahaan. Bangunan-bangunan itu nempel di kantor-kantor RW. Selain itu tenaga pengajarnya dididik sama perusahaan. Perusahaan manggil tenaga ahli, sehingga dia bisa mengajarkan anak-anak. Jadi aspirasi memang ada, karna itu sudah menjadi rutinitas.</p>	
S:	<p>Kalau untuk aktivitas produksi perusahaan kadang kan ada mengenai AMDAL ya Pak, kadang itu ada keluhan juga ga sih Pak dari warga yang disampaikan ke LMP? Kayak kalau saya lihat RW 02 kan berdekatan dengan perusahaan yaa Pak?</p>	
I:	<p>Iyaa, RW 02 RW 01 ya. Kalau selama ini belum ada yang mengeluhkan ke kami yaa. Belum ada yang secara resmi. Tetapi tidak tahu kalau saya turun ke warga mungkin sudah ada komunikasi terlebih dahulu antara perusahaan dan warga.</p>	
S:	<p>Kalau untuk saat ini isu pengangguran memang sudah ada jatah tiap tahun sm perusahaan atau gimana Pak?</p>	

I:	Iya, itu setiap tahun memang untuk saat ini sudah ada jatah bagi warga mengenai rekrutmen tenaga kerja.	Aspirasi Warga yang Telah Disuarakan Oleh LMP Kepada Pihak Perusahaan
S:	Itu mekanisme bantuan yang diberikan dalam bentuk apa pak kepada warga?	
I:	Yang dibantu jadi sekarang yang pertama itu mungkin tesnya itu ga dicampur sama yang lain, yang umum. Selain itu, tentunya ada kemudahan-kemudahan dari nilai-nilai ijazah standarnya itu 7.00 sampai 7.50 tapi bagi warga lokal ada kelonggaran 6.00 sampai 6.50. untuk jurusan tidak spesifik, jadi kalo perusahaan itu kan harus STM, kalau pun SMA itu harus IPA. Tetapi bagi warga lokal tidak. Terus tesnya itu cuma psikotes, wawancara, medical check up udah langsung bisa kerja. Kalau ditanya berapa banyak setiap tahunnya, itu tergantung warganya. Harus 20 ya 20, harus 30 ya 30. Harus 100 yaa 100 gitu.	
S:	Tetapi perusahaan sepakat akan hal itu Pak?	
I:	Iya sepakat. Karena kan begini perusahaan itu ga cuma barang aja yang mereka stok. Tenaga kerja juga mereka stok.	
S:	Udah jadi list mereka yaa Pak?	
I:	Iya jadi mereka udah ada stok listnya. Kadang ada yang baru seminggu bisa kerja, kadang ada yang udah 2 minggu baru disuruh kerja. Bahkan ada yang udah 3 bulan baru bisa kerja. Karena	

	mereka akan stok buat tenaga kerja yang kontraknya abis.	
S:	Kalau untuk misalnya menyampaikan aspirasi warga domainya ke CSR nih Pak, itu LMP punya mekanisme pertemuan dengan perusahaan atau gimana Pak?	Mekanisme Pertemuan yang Dilakukan Antara LMP dan Pihak Perusahaan
I:	Pertemuan, kita ada agendanya rapat kerja setahun sekali, ada juga pertemuan rutin sebulan sekali membahas tentang isu-isu itu yang berkembang di warga.	
S:	Rapat dengan perusahaan gitu Pak?	
I:	Yaa, karna dia kan di sana ada tim CSR nya. Kita rapat dengan mereka tetapi kadang mereka juga yang berkunjung ke sini. Tetapi kadang juga by phone. Misalnya warga ada aspirasi mengenai ini nih, pihak perusahaan bilang yaudah gampang nanti proposalnya nyusul diatur. Contohnya, kayak kasus banjir penangannya terus pasca banjir gitu.	
S:	Untuk papanggo itu ibaratnya Ring 1 nya perusahaan ya Pak, yang menjadi prioritas mereka yaa Pak?	Cakupan Prioritas wilayah Sekitar Perusahaan
I:	Itu memang Ring 1 nya Suwargo. Suwargo itu kepanjangan dari Sungai Bambu Warakas dan papanggo yang memang menjadi prioritas daerah sekitar bagi perusahaan.	
S:	Pada tahun berapa sih Pak perusahaan X sudah berdiri di kawasan Suwargo ini?	Awal Mula Berdirinya Industri Manufaktur di kawasan Papanggo
I:	Itu sekitar tahun 70-an mereka udah	

	berdiri di sini.	
S:	Dari tahun 70-an sampai dengan saat ini apakah hubungan antara perusahaan dengan warga itu selalu berjalan harmonis Pak?	Awal Mula Penyebab Munculnya Benturan Antara Warga Lokal dan Perusahaan
I:	Sekitar tepatnya tahun 2009. Kita ada gap dengan perusahaan. Karena pada saat itu aspirasi apa yang menjadi keinginan warga masyarakat tidak diakomodir. Karna pada saat itu juga CSRnya itu menggunakan pihak ketiga. Untuk CSR dia menggunakan konsultan-konsultan yang rata-rata akhirnya konsultan-konsultan itu dalam menjalankan CSRnya hanya untuk memenuhi kewajibannya saja atau ibaratnya formalitas saja. Akhirnya kita ribut.	
S:	Masalah apa itu Pak?	
I:	Akhirnya kita ribut, semua-semua lini kita angkat jadi isu, kita demo. Akhirnya perusahaan mengeluarkan paparan pada kita bahwa mereka sudah melakukan A,B,C,D tetapi kita tolak semua. Karena mengada-ada. Karna kita merasa itu bukan bagian dari kita. Nah lahirlah itu benturan. Karna pada waktu itu ada ketimpangan aspirasi warga jadi tidak terakomodir. Kita tunggu-tunggu tetapi tidak ada yang terrealisasi. Jadi gini si konsultan itu ketika menjalankan program CSRnya. Misalnya saya karyawan, saya punya keluarga siapa dia realisasikan begitu. Kadang-kadang itu bukan warga kita, tetapi malah pendatang. Maka kita sikat waktu itu.	Bentuk Protes Warga Kepada Perusahaan

	Karna kebetulan pendatang yang pada kerja disini tinggal di daerah sini. Maka klimaksnya waktu itu kita sempat demo.	
S:	Itu protesnya perwakilan atau gimana Pak?	Pergerakan Protes dari Warga Kepada Perusahaan
I:	Demo, kita orasi depan perusahaan pake metromini banyak kita orasi. Akhirnya diundang beberapa tokoh masyarakat. dimediasi sama koramil dan bapak Walikota pada saat itu.	
S:	Walikota juga ikut hadir Pak?	
I:	Iya, jadi lahirlah tim kecil untuk menampung aspirasi warga.	
S:	Jadi sempet ada benturan juga ya Pak?	
I:	Oh iya, jadi dulu kita demo kita sikat karena kita pikir udah klimaks banget pada saat itu.	
S:	Faktor apa sih Pak yang membuat aspirasi warga itu udah klimaks sekali?	

I:	<p>Yaa, kita melihat perusahaan ini cari makan di wilayah kita tetapi sumbangsuhnya susah. Terus ketika proposal-proposal bantuan masuk ke perusahaan selalu ditolak. Nah warga berpendapat ini perusahaan tiada manfaatnya bagi kita. Sementara imbasnya sudah sangat merugikan bagi kita. Contohnya kalau hujan kemaren kan itu imbasnya kek kita. Kita yang kena. Karna kan dia punya pompa air yang buat menyedot air terus airnya itu buangnya kan ke kita. Terus limbah-limbah itu kan akhirnya kan ga mungkin ga ada yaa. Walaupun dia punya alat penanganan limbah yang bagus yaa. Tetapi kan pasti ada efeknya. Tapi perusahaan ga melihat itu. Maka masyarakat melihat ini perusahaan ga ada manfaatnya buat apa. Sehingga waktu itu kita demo aja sekalian. Ditambah lagi banyak pendatang-pendatang yang bekerja. Sedangkan, putra-putra daerah tidak bekerja. Mobilitas penduduk tinggi, mereka asik-asikan tinggal ngekost di tempat kita dengan gaya-gaya mereka. Sedangkan penduduk kita tidak bekerja.</p>	<p>Faktor-faktor kekecewaan warga Kepada Perusahaan</p>
	<p>Nah dulu sempet rawan tuh kalau pulang sering ditodong warga pendatangnya, motor suka diambil sama kelompok preman yang asalnya dari pemuda-pemuda asli sini. Mereka melihat kenapa warga pendatang mudah dapat akses sedangkan bagi mereka tidak. Ada sebuah rasa iri lah dari mereka.</p>	<p>Kemuculan Kelompok Pemuda yang Bersikap Anarkis</p>

	<p>Nah akhirnya kita komunikasikan semua sektor kita benahi. Mulai ada rekrutmen, beasiswa, sarana pendidikan (Paud), puskesmas, sarana kesehatan ambulan dua mobil. Akhirnya mulai banyak lah yang dibenahi perusahaan.</p>	Tuntutan Protes Warga Kepada Pihak Perusahaan
	<p>Kita juga sampaikan bahwa perusahaan ga perlu bayar konsultan dan ga perlu menganggarkan untuk konsultan. Karna konsultannya jadi kami, karna kita lebih tau kondisi masyarakat. kita buat program, kita buat budgeting kita ajukan usulan setelah disetujui baru silakkan perusahaan tunjuk kontraktornya siapa, pendampingnya siapa, instrukturnya siapa yang penting kita udah ajukan kebutuhan aspirasi warga.</p>	
S:	Untuk penyelesaiannya waktu itu mengundang walikota sebagai pihak ketiga juga yaa Pak?	Bentuk Penyelesaian Konflik Melalui Mediasi
I:	Iya dimediasi sam Pak Walikota.	
S;	Sempet orasi, tapi ga sampe yang benturan fisik ya Pak?	Bentuk Protes Warga
I:	Ngga, cukup orasi aja biasa teriak-teriak.	
S:	Cukup banyak waktu itu masaanya Pak?	
I:	Yaa, lumayan banyak lah sekitar 10 metromini kita kerahin ke sana sama bawain telur busuk kita timpa-timpain telur busuk.	
S:	Jadi melalui pembentukan tim kecil melalui LMP aspirasi warga jadi bisa sampai ya pak?	

I:	Iya sampai dan jadi satu pintu. Jadi tidak ada lagi orang yang mengataskanamakan si A,B,C sehingga dia bisa jadi mudah dapat akses ke perusahaan. Sedangkan masyarakat yang lain tidak dapat apa-apa dulu yang terjadi seperti itu. Kedekatan emosional si A dan si B karna si B punya posisi sehingga warga masuk lewat situ. Sekarang proposal harus masuk dekel sehingga bantuan jadi lebih bisa diketahui dan dikontrol.	Implikasi dari terbentuknya Tim Kecil dalam Menampung Aspirasi Warga
S:	Waktu pas penyelesaian itu bapak dan seluruh masyarakat mengajukan tuntutan-tuntutan apa yang diharapkan bisa disepakati?	
I:	Yaa, beberapa wacana-wacana kita anggaplah isu yang beberapa tadi itu kita angkat. Selanjutnya kita ajukan program yang profesional. Sehingga sekarang banyak fasilitas umum dibantu. Tetapi dengan catatan dari pihak perusahaan bahwa aspirasi dapat diterima pihak perusahaan secara masuk akal. Jadi kalo kita beraspirasi yang terlalu gimana dan bertentangan dengan program perusahaan itu ga bisa berjalan dan kita sebagai warga ga bisa terlalu memaksakan hal itu dan harus menuruti kemauan kita.	
S:	Berarti untuk sekarang secara tidak langsung cukup banyak warga asli yang udah dapat akses tenaga kerja di perusahaan?	
I:	Yaa banyak sih tidak yaa. Tetapi minimal ada sebagai obatlah ya yang bisa dirasakan mengobati lah. Sebetulnya	

	<p>presentase itu belum bisa maksimal kembali ke SDM nya yaa. Kalo untuk hal itu kita kan ga bisa memaksakan. Ketika SDM nya belum mampu tetapi kemudahan-kemudahan itu sudah diberikan ada sebuah ititkad baiklah dari perusahaan untuk merangkul.</p>	<p>Pola Rekrutmen Pasca Konflik</p>
S:	<p>Jadi tidak sepanjang berdirinya perusahaan tidak selalu harmonis yaa Pak?</p>	
I:	<p>Iya, pastinya</p>	
S;	<p>Tetapi setelah konflik ini akhirnya menimbulkan hubungan yang lebih harmonis pasca konflik</p>	
I:	<p>Iya terutamakan karyawan management dirotasikan kadang berpengaruh juga</p>	
S:	<p>Tapi menarik tuh Pak, gerakan warga yang melakukan demonstrasi dengan 10 metromini waktu itu sikap perusahaan gimana tuh Pak?</p>	<p>Respon dari Pihak Perusahaan terhadap Gerakan Protes Warga</p>
I:	<p>Diundang beberapa perwakilan masuk ke dalam mereka bilang oke kita akan buat pertemuan. Diundanglah beberapa tokoh-tokoh masyarakat dari RW, Dewan kelurahan, RT setingkat keleurahan , tokoh agama kumpul jadi satu, banyaklah waktu itu sekitar 200 sampai 30an orang di ruang itu</p>	
S:	<p>Di ruang pertemuan perusahaan Pak?</p>	
I:	<p>Iya di ruang pertemuan. perusahaan di dalam pertemuannya waktu itu memberikan informasi. Kalau masyarakat bilang membela diri lah.</p>	

	Mereka menjelaskan iniloh yang udah kita lakukan, iniloh yang udah kita	
	perbuat. Mereka menjelaskan itu kita tonton tetapi kita sanggah, karena menurut kita mekanisme yang mereka lakukan salah. Pertama karena kita punya struktural di dewan kelurahan tidak dipakai. Kedua, individu. Ketika individu itu melaksanakan kegiatan dia akan mengajak individu. Tetapi ketika pakai lembaga kita akan bilang bahwa pilar perusahaan ada di kita. Jadi perusahaan ga perlu menjelaskan bahwa kegiatan mereka bagus. Tapi kalau itu konkret dan real kita akan bilang bagus. Karena kita yang merasakan mereka ga perlu promosi udah melaksanakan apa. Kita akan kasih tau sendiri ke warga.	Protes Warga terhadap Penjelasan dari Pihak Perusahaan.
S:	Waktu di pertemuan itu dari pihak perusahaan yang menjelaskan informasi membela diri itu dari jajaran direksi atau siapa Pak?	
I:	Tim, tim CSR perusahaan.	
S:	Kalau dari masyarakatnya Pak?	
I;	Kita sebagai LMP, lau ada ketua RW dan Dewan kelurahan yang ikut bersama-sama.	
S:	Kalau untuk saat ini yaa Pak pasca konflik apakah bentuk-bentuk kepedulian mereka sudah baik Pak?	Bentuk Kepedulian dari Pihak Perusahaan Pasca Konflik
I:	Cukup baik. Seperti bencana banjir kemarin perusahaan ga perlu dimintain	

	bantuan mereka sudah mengerti udah otomatis mereka bantu. Kalau yang sifatnya dadakan otomatis mereka giring bantuan. Biasanya mereka nelpon bagaimana kondisi warga, kemudian ada bantuan-bantuan juga yang akhirnya bisa mereka cover.	
S:	Kembali lagi nih Pak mengenai pertanyaan adanya tebang pilih rekrutmen tenaga kerja di Tahun 2009 itu gimana ceritanya Pak?	Penyebab Adanya Tebang Pilih Dalam Rekrutmen Tenaga Kerja
I:	Iya karna ada kedekatan emosional itu, kedekatan si A dan si B	
S:	Untuk waktu itu gimana cara gerakin warga untuk mau bergerak melakukan demonstrasi?	Upaya yang Dilakukan LMP dalam Mengerahkan Massa
I:	Mau lah, yakan udah kita kasih informasi bahwa banyak pengangguran sementara di satu sisi perusahaan asik bawa orang daerah tenaga kerja baru, kita naikin isu itu ke warga. Akhirnya warga pada nanya ke kita terus langkah selanjutnya gimana? Yaudah kita gerak bareng-bareng aja. Cari penyandang dana buat nyewa metromini terus orasi teriak-teriak yang pake motor pake motor kita deket ini. Sebelum itu kita lapor dulu ke kepolisian.	
S:	Oh jadi sebelum melakukan domonstrasi itu melakukan lapor ke kepolisian dulu Pak?	
I;	Oh iya kita harus lapor terlebih dahulu. Kita dalam mengaspirasikan suara kita tetapi dengan cara-cara yang santun.	

	Karna kita harus melakukan demo, karna kalo kita tidak melakukan demo kita ga didengar. Bagaimana kalo tidak dengan gerakan demo kita mau masuk pintu perusahaan. Jadi kan pihak perusahaan liat ada apa tuh di luar, oh ada tamu, tamu ga diundang. Kalo kita ga kayak gitu kita ga ada yang dikenal di sana. Bisalah kita lakukan metode-metode demo.	
S:	Yang waktu itu diorasiin itu apa sih Pak?	Hak warga yang Dingkat dalam Protes Warga
I	Ya hak, hak masyarakat yaa karena kan tentang CSR itu undang-undang mengatakan bahwa ada 2% dari hasil keuntungan perusahaan harus diberikan kepada masyarakat sekitar.	
S:	Apalagi nanti akan ditambah lagi turun ISO tentang CSR dan perusahaan harus melakukan kepedulian sosial mereka ya Pak?	
I:	Mungkin, jadi CSR jangan disembarang-barangin sama mereka. Jadi harus jelas dilaporkan oleh mereka.	

Catatan Reflektif:

Peran Lembaga Musyawarah papanggo yang dibentuk oleh warga lokal memegang andil besar dalam menyampaikan apa yang menjadi aspirasi warga. Melalui lembaga ini telah banyak aspirasi warga yang coba didorong ke berbagai stakeholder-stakeholder. Hubungan yang terjalin antara perusahaan dan warga lokal papanggo tidak serta merta selalu harmonis. Benturan atau gap juga terjadi antara warga lokal dan perusahaan. Banyak faktor pemicu konflik dikarenakan banyak aspirasi warga yang tidak terakomodir, sehingga warga menilai bahwa perusahaan ini berdiri namun tidak mampu memberikan sumbangsuhnya kepada warga lokal. Namun di satu sisi benturan yang terjadi akhirnya melahirkan sebuah hubungan yang membuat keduanya saling erat satu sama lain. Banyak bantuan baik program serta

kegiatan yang ditunjukkan perusahaan dalam bentuk-bentuk kepedulian mereka kepada warga pasca konflik, antara lain baik bantuan fisik maupun dalam bentuk materi.

Hari senin Tanggal 16 Maret 2015. Pada pukul 11:00 WIB. Wawancara Ibu Sri Hartati (38 Tahun), salah seorang masyarakat Papanggo. Pagi menjelang siang tepat pukul 11:00 wib saya melakukan wawancara kepada informan yang bernama Ibu Sri Hartati yang berumur 38 tahun. Ibu Sri Hartati bertempat tinggal di Jalan Papanggo IA. RW 01 RT. 02, Papanggo. Wawancara dilakukan di rumah Ibu Sri Hartati ketika beliau telah selesai menyelesaikan pekerjaan rumah tangga. Alasan peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Sri Hartati dikarenakan rumah Ibu Sri Hartati yang sangat berdekatan dengan perusahaan X.

S:Peneliti I:Informan	Deskripsi Data	Taksonomi
S:	Bu, apakah ibu mengetahui bahwa banyak warga yang merasa kecewa kepada salah satu perusahaan X?	Limbah Bau Tidak Sedap yang Dihasilkan Perusahaan
I:	Yaa, begini mas memang ada beberapa hal yang dirasakan warga di sini mengenai kekecewaan warga lokal khususnya kepada perusahaan	
S:	Kalau saya boleh tau bu, kekecewaan dalam bentuk apa saja yang sering dirasakan oleh kebanyakan warga lokal di papanggo ini pada umumnya?	
I:	Kami selaku warga tidak menuntut yang gimana-gimana gitu sama perusahaan. tidak menuntut dalam artian menuntut dalam hal yang mewah-mewah untuk diperhatikan lebih lah sama perusahaan. Tetapi warga sering merasa dirugikan atau kecewa karna gini, hal yang saya rasakan dan kebanyakan warga lain di lingkungan sini (Papanggo) sering timbul bau-bau cat. Saya kurang tau bau cat itu berasal dari bekas bahan apa, yang jelas kadang	

	<p>baunya nyengat banget. Namanya bau cat itu gimana yaa, maaf-maaf nih mas coba bayangin kalo sehari-hari apa itu ga ganggu. Yang saya takuti bau itu lama kelamaan bisa menimbulkan wabah penyakit di sini.</p>	
S:	Oh dalam artian bau semacam bau cat sering mengganggu yaa bu?	
I:	Iyaa, tidak jarang baunya itu kan nyengat banget.	
S:	Selain bau cat yang ibu jelaskan tadi yaa bu, keluhan lain yang juga sering muncul di warga sini itu apa cuma bau cat aja atau ada hal lain selain itu, bu?	
I:	<p>Hal lain sih kayak misalnya baru-baru ini kemaren wilayah sini kalo hujan itu kan banjir. Karena emang kalau hujannya cukup deras banjirnya juga cukup parah. Banyak omongan juga di warga sini banjir juga dipengaruhi sama alat pompa gitu. Tetapi saya kurang ngerti ya mas, ga terlalu ngerti pompa air perusahaan yang dimaksud bapak-bapak di sini apa. Maksud warga sini yaa ada lah seharusnya bantuan dari perusahaan. Ibaratnya kopi-kopi serenceng atau mie instan sekardus buat warga yang pada ngungsi. Tapi justru malah gak ada, warga bukannya mau berharap dapet yaa, tetapi kan sebagai perusahaan yang tau dan dekat dengan kondisi daerah Papanggo ada lah gitu bantuan kepedulian mereka kepada warga. Jadi pas kemaren ada musibah banjir warga masak sendiri di sini karna ada bantuan juga dari DPRD Jakarta yang ngasih sembako jadi diolah</p>	<p>Perasaan Kecewa Warga Kepada Perusahaan</p>

	sendiri sama warga bareng-bareng.	
S:	Secara tidak langsung ibu dan warga sini yaa ingin ada suatu bentuk kepedulian dari perusahaan lah ibaratnya yaa bu kepada warga?	
I:	Iyaa mas begitu, kalau kayak gitu kan warga jadi merasa dihargai, diperhatiin, apalagi kan ditambah ada pengaruh juga kan dari munculnya bau ga sedap. Tapi sayangnya perusahaan tidak peka terhadap hal itu kalo menurut saya pribadi.	
S;	Saya kan juga sempet berapa bulan melakukan aktivitas di sini yaa bu, pernah turun juga ke masyarakat di daerah Papanggo. Waktu itu saya sering denger juga tuh bu katanya warga khususnya warga asli itu sulit jadi tenaga kerja di perusahaan. Untuk hal ini apakah ibu mengetahui permasalahannya?	
I;	Itu susah mas. Di sini warga asli kalau buat akses kerja di sana sulit. Tetangga pernah ikut tes udah sampai tahap wawancara setelah itu ga ada kelanjutannya lagi. Kalau warga asli susah tapi kalau untuk pendatang gampang.	Diskriminasi Rekrutmen Tenaga Kerja Bagi Warga Lokal
S:	Kenapa begitu bu? Berarti kayak ada suatu tebang pilih buat cari tenaga kerja?	
I:	Kalau pendatang yang adatnya dari jawa setau saya lebih gampang. Soalnya sering warga di sini ikut tes nih pake KTP asli jakarta. Terus ada yang tes pake KTP luar Jakarta. Nah itu yang sering diterima yaa itu yang pake KTP luar Jakarta. Saya juga	

	ga ngerti kenapa kayak gitu. Bahkan banyak pemuda yang menganggur di daerah sini. tidak adanya	
	penghasilan dari putra-putra daerah ga jarang juga mas banyak yang milih buat melakukan tindak kriminal gitu. Orang-orang sih bilang ada rasa iri bagi pemuda yang sudah mendapatkan pekerjaan sedangkan bagi warga yang mengggangur melihat ketika di daerah sini dikelilingi banyak industri tetapi mereka sulit mendapatkan akses kerja, mungkin ada rasa putus asa dari pemuda di sini.	Ungkapan Kekecewaan Pemuda di Daerah Papanggo
S:	Oh gitu, tapi warga selalu dikasih tau ga bu kalau ada lowongan di perusahaan? Ibaratnya diumumkan gitu ke warga sama perusahaan kalau ada lowongan nih ayo silakan ikuti tes tenaga kerja lagi ada lowongan gitu?	
I:	Diumumin sih diumumkan yaa, memang perusahaan menyebar pengumuman lowongan ke seluruh daerah dengan tujuan katanya buat ngambil potensi, perusahaan jadi liat potensi dulu. Nanti pengumuman siapa yang lolos-lolosnya itu setiap daerah dikirimin lagi tuh biasanya pengumumnya ditempel di Dekel (dewan kelurahan). Tetapi untuk lolos itu memang sulit. Sulitnya dalam artian warga juga menilai bahwa kadang standar yang ditetapkan perusahaan terlalu berat buat warga asli sini. Dari segi nilai perusahaan standar nilai yang	Mekanisme Penyebaran Info Lowongan Kerja

	dibutuhkan itu dari 7.00 sampai 7.50.	
S:	Oh jadi kalau ada lowongan pertama-tama pihak perusahaan kasih tau pihak dewan kelurahan dulu ya bu? Baru dari dekel ngasih tau ke warga?	
I:	Iya pertama ke dekel. Nanti dewan kelurahan ngasih tau lagi ke RW. RW juga bertugas ngasih tau info lowongan ke RT setempat. Nah baru dari RT, pak RT nya ngasih tau ke warga nya kalo ada lowongan kerja di perusahaan. Tapi warga sini karena udah sering tau kayak ada semacam tebang pilih gitu jadi udah males.	
S:	Yang dimaksud males, gimana bu?	
I:	Yaa kalo pak RT ngumumin ada lowongan langsung pada ngedumel-dumel gitu, ah ngapain ikut-ikutan tes mulu ga pernah ditindaklanjuti lagi, bikin capek-capekin doang, buang-buang waktu, gitu kebanyakan respon warga. Karna mungkin kesel juga kali yaa jarang diproses lebih lanjut	
S:	Terus tanggapan pak RT setempatnya bu?	Sikap Antipati Warga kepada Rekrutmen Tenaga Kerja
I:	Cuma ketawa-tawa aja karena emang pak Rtnya juga tau mas kalau kenyataannya kayak gitu.	
S:	Memang dari pihak perusahaan ga ada upaya yang berusaha ngejelasin ke warga kenapa kebanyakan pendatang yang diterima bu?	
I:	Saya sih pernah denger ya sekilas-sekilas dari orang-orang yang lain. Katanya pihak	

	<p>perusahaan nilai warga di sini suka rusuh. Mungkin pihak perusahaan takut juga yaa kalau nanti warga sini udah diterima kerjanya ga bener. Tapi kan sebenarnya kembali lagi kalau mau diliat ga semua warga kayak gitu. Itu mah kan ibaratnya cuma sebageian kecil aja.</p>	
S:	<p>Kalau pun ada hal yang bisa disampaikan oleh warga mengenai sulitnya akses tenaga kerja itu ibu sebagai warga sini mau dibantu dalam hal apa?</p>	
I:	<p>Keinginannya warga gini bahwa kebijakan mengenai standar nilai agar bisa dimudahkan atau dibantu oleh pihak perusahaan. Misalnya standar nilai di perusahaan itu 7.00 sampai 7.50 kan. Buat khusus warga asli bisa dapat akses tenaga kerja mudah, ya mungkin salah satunya warga bisa dibantu atau dipermudah. Dalam artian dikasih kelonggaran lah mas misalnya nilai warga sini hanya 6.00 sampai 6.50 tapi hal itu bisa diterima gitu.</p>	<p>Aspirasi Warga mengenai Rekrutmen Tenaga Kerja</p>
S;	<p>Terkait dengan kerugian-kerugian yang dialami oleh warga ada ga sih bu bentuk tindakan dari warga kepada perusahaan?</p>	
	<p>Ohh, ada pada saat itu di sini heboh mas rame. Warga sempat melakukan demo. Ada yang naik mobil apa tuh, angkutan umum metromini. Ada juga yang bergerak naik motor. Kebanyakan warga berasal dari pemuda lalu bapak-bapak di daerah sini ikut juga melakukan demo. Warga protes mas, bahkan sempet ada aparat juga dateng banyak. Mungkin untuk mengamankan demo yaa, biar ga ricuh atau ribut. Tapi ada perbaikan</p>	<p>Pergerakan Protes Warga Papanggo kepada Pihak Perusahaan</p>

	keadaan setelah demo yang dilakukan oleh warga mas.	
	Untuk sekarang banyak yang dibenahi oleh pihak perusahaan. Seperti kegiatan-kegiatan sosial yang dilakukan. Salah satunya ibu-ibu pkk di sini diaktifin sama pihak perusahaan, difailitasi dari segi peralatan dan modal, dibina menjadi warga binaan perusahaan. Hingga sampai saat ini kegiatan usahnya juga masih berjalan mas.	Bentuk kepedulian sosial pasca konflik
S:	Pada saat itu permasalahan apa yang dituntut warga kepada perusahaan ketika protes itu dilakukan?	
	Yaa itu kembali lagi ya mengenai kemudahan-kemudahan akses tenaga kerja ibaratnya kelonggaran-kelonggaran. Kan yang dialami dan membuat warga bertanya-tanya di sini kenapa warga lokal sulit. Seharusnya kan warga lokal kalo bisa lebih diprioritaskan gitu mas	Tuntutan Warga mengenai Isu Sulitnya Akses Tenaga Kerja
S:	Oh jadi isu mengenai sulitnya akses tenaga kerja menjadi hal yang dipertanyakan oleh warga yaa kenapa warga di sini sulit mendapatkan akses?	
I:	Oh iya mas, kita kan juga butuh penjelasan dari pihak perusahaan. Jangan tiba-tiba kita mengapa sulit akses tenaga	

	kerja di sana.	
S:	Pada saat itu siapa sih bu yang mengajak massa untuk mau melakukan protes? Apa warga sendiri yang berinisiatif melakukan pergerakan atau bagaimana?	
I:	Di sini ada yaa namanya Lembaga Musyawarah Papanggo. Saya banyak dengar dari warga kalo organisasi ini yang memang awalnya mencoba membantu warga. Memang sih organisasi ini ibaratnya banyak perannya buat warga. Belakangan ini juga belum lama tim kecil ini membantu ibu-ibu pkk juga dalam hal mendapatkan etalase gratis dari pemerintah daerah. ada program untuk usaha ekonomi kecil bagi warga papanggo. Tetapi ibu-ibu pkk di sini waktu itu tidak mendapatkan etalase gratis itu. Nah sempet LMP bantu ibu-ibu pkk mengurus urusan mengenai etalase itu. Akhirnya dapat untuk warga Papanggo etalase gratis buat kegiatn usaha dagang kecil-kecilan.	
S:	Organisasi itu memang kerjanya menyampaikan aspirasi warga bu?	Peran Organisasi LMP bagi warga Papanggo
I:	Saya kurang tau ya mas, tapi mereka membantu warga kok kadang ke pemerintah daerah, ke kecamatan atau menyampaikan kebutuhan warga juga sih ke perusahaan. Itu diketuai sama bapak iwan mas, ada juga anggota organisasi di dalamnya beberapa orang. Mereka kan juga punya pertemuan dengan warga. Biasanya bapak-bapak yang hadir, tetapi kalo ibu-ibu pkk suka ada keluhan mereka juga biasanya melakukan pertemuan	

	dengan organisasi ini. Setau saya sih organisasi ini terbentuk secara sukarela. Bahkan untuk sekarang kalo pihak perusahaan X mau melakukan kegiatan sosial melalui tim kecil ini yang mengkoordinirnya. Kayak kemaren mengenai pembentukan warga binaan dari perusahaan X juga dibentuk melalui tim kecil ini sebagai koordinator warga-warga yang memang perlu dibantu oleh pihak perusahaan.	
S:	Tetapi menarik tuh bu mengenai protes dari warga, pada saat itu respon dari pihak perusahaan bagaimana bu?	
I:	Saya dengar dari banyak warga Bapak walikota jakarta utara pada saat itu diundang datang oleh pihak perusahaan sebagai pihak penengah untuk menyelesaikan konflik mas. Karena waktu itu dibuat juga pertemuan antara warga dan perusahaan. Tetapi mengenai kesepakatan apa yang diperoleh saya kurang tahu lebih jelas mengenai hal tersebut. Tetapi pada saat itu yang saya tahu memang ada penengah perwakilan dari bapak walikota yang data diundang.	Upaya yang dilakukan untuk meredam konflik

Catatan Reflektif:

Keluhan-keluhan mengenai ungkapan rasa kekecewaan dari warga asli Papanggo kepada pihak perusahaan didasari oleh beberapa faktor penyebab permasalahan. Pertama, permasalahan muncul melalui limbah-limbah yang dihasilkan oleh perusahaan. Baik itu dalam bentuk bau tidak sedap maupun imbas banjir yang dipengaruhi juga oleh berdirinya perusahaan. Kedua, sulitnya akses tenaga kerja diwarnai dengan adanya mekanisme tebang pilih antar warga pendatang dan warga asli. Sehingga sulitnya akses tenaga kerja dirasakan oleh kalangan warga asli di Papanggo, ditambah juga standar bagi warga lokal dirasakan terlalu berat. Walaupun

mengenai info lowongan kerja sudah diinformasikan pihak perusahaan melalui perangkat daerah setempat guna berusaha menjaring tenaga kerja yang memiliki potensi.

Hari Kamis Tanggal 19 Maret 2015. Pada pukul 12:00 WIB. Wawancara Bapak AM (37 Tahun), salah seorang staff CSR perusahaan X. Pada siang hari tepat pukul 12:00 wib saya melakukan wawancara kepada informan yang bernama Bapak AM yang berumur 37 tahun. Bapak AM merupakan karyawan di bagian CSR perusahaan X. Wawancara dilakukan di ruang kerja Bapak AM ketika beliau telah selesai melaksanakan rapat kerja dengan karyawan perusahaan X lainnya. Alasan peneliti melakukan wawancara dengan Bapak AM dikarenakan Bapak AM sebagai pihak CSR yang berhubungan langsung dengan konteks masyarakat sekitar perusahaan.

S: Peneliti I: Informan	Deskripsi Data	Taksonomi
S:	Terkait dengan keberadaan industri pasti memiliki dampak mengenai limbah dan stok dalam artian jatah tenaga kerja buat warga sekitar, ada ga sih Pak upaya dari perusahaan untuk mengatasi hal-hal tersebut?	Kepedulian perusahaan terhadap stakeholder-stakeholder
I:	Di klausal Astra Friendly Company, astra memang diharuskan kepada anak-anak perusahaan astra untuk melaksanakan itu. Karena kita ada tujuh pilar, kepedulian terhadap stakeholder-stakeholder utama. Terkait dengan karyawan, customer, pemerintah dan termasuk juga kepada masyarakat sekitar. Bentuk kepedulian ke mereka harus ada. Kalau misalnya untuk kepedulian ke pemerintah biasanya kita kasih parcel dalam rangka hari-hari besar. Kalau untuk masyarakat sekitar kita salah satunya buat program kegiatan ekonomi kecil bagi ibu-ibu	

	<p>pkk. Karena kan kita gini untuk ring 1 kita menjaga reputasi agar tidak ada pergolakan dari masyarakat sekitar. Terus untuk PKL atau tenaga kerja kebetulan sempat disinggung ada atau tidak untuk sekarang mengenai tenaga kerja di lingkungan sini. Ada untuk saat ini, karena kan di VDC ada dua orang dari masyarakat sekitar, selain itu security yang digunakan perusahaan juga kan kebanyakan dari masyarakat sekitar sini. Selebihnya, saya juga bilang ke bagian HRD mengenai kemudan dan kelonggaran orang-orang sini kalau bisa tetap menjadi prioritas. Tetapi tetap dilakukan tes. Saya sendiri mengakui sdm di sini lemah dari pada sdm yang ada dari pendatang.</p>	
S:	Ada mekanisme info lowongan kerja yang diumumkan kepada warga sekitar ga sih Pak?	Mekanisme rekrutmen tenaga kerja
I:	Untuk saat ini, ada karena kita lagi mencoba menggali potensi-potensi yang ada di ring 1 (Suwargo). karena kita kan ga sendirian, yang bermain kan ada industri lain. Untuk perusahaan di sini sendiri kita coba memberikan info lowongan yang ada. Mungkin perusahaan-perusahaan lain juga begitu sama memberikan info perkerjaan juga kepada warga lokal dengan cara melibatkan perangkat daerah yang ada di wilayah sekitar.	
S:	Kalau untuk dinamika masyarakat sekitar mungkin kan ga selalu berjalan harmonis itu gimana tuh Pak?	

I:	Jadi gini, untuk mengantisipasi hubungan yang tidak diinginkan mulailah masuk CSR-CSR karena ada kewajiban bagi perusahaan untuk memenuhi klausal terkait dengan kepedulian sosial terhadap stakeholder. Terutama untuk perusahaan yang dekat dengan warga harus benar-benar menjalankan kegiatan sosial agar tidak memicu pergolakan, tidak hanya menjalankan tetapi kan diaudit juga. Termasuk juga kepedulian terhadap lingkungan.	
S:	Kalau kepedulian mengenai isu lingkungan dalam bentuk apa Pak?	
I:	Kita membuat target tiap satu tahun sekali, target mengenai donasi tanaman kepada lingkungan sekolah maupun lingkungan masyarakat sekitar.	Bentuk kepedulian perusahaan terhadap lingkungan
S:	Tetapi terkait dengan lingkungan nih ya Pak, seperti dampak limbah dari aktivitas produksi ada ga sih kepedulian perusahaan akan hal itu?	
I:	Ada, itu namanya di audit AGC masuk di critical point lingkungan. Di situ kan ada klausal mengenai limbah lingkungan pengeluaran limbah ke badan air, itu masuknya mengenai peraturan dari pemerintah. Limbahnya harus diapakan, dan ini termasuk ke dalam jenis limbah perkantoran apa gitu.	
S:	Untuk sekarang antisipasi alat mengenai penanganan limbahnya	

	gimana Pak?	
I:	<p>Untuk saat ini perusahaan penanganannya menggunakan standar IPAL. Walaupun sederhana tetapi kita punya tujuan untuk mengolahnya. Karena ini terkait dengan limbah ke bahu jalan, kalau tidak dilakukan penanganan perusahaan ini tidak sehat. Karena kan limbah yang bermacam lingkungan itu bahaya sekali. Tetapi menurut pemerintah mengharuskan perusahaan menggunakan alat penanganan limbah STP dengan teknologi yang canggih. Karena harganya itu kan lumayan sekitar 1 M perusahaan belum menerapkan itu. Maka untuk itu perusahaan menggunakan IPAL sederhana dengan cara menggunakan 3 trap yang berisi serabut, krikil dan pasir itu yang disebut IPAL sederhana. Walaupun belum canggih, tetapi pengolahan ini bisa meminimarisir. Kalau yang bagus dan efektif penanganan limbahnya harus menggunakan STP itu untuk mengatur limbah perkantoran atau bisa juga dengan bio tank dan WWT (wash water treatment) itu harganya miliaran. Perusahaan belum sampai ke alat itu, tetapi mencoba untuk memenuhi peraturan pemerintah.</p>	Penggunaan alat penanganan limbah belum maksimal
S:	<p>Kembali lagi mengenai rekrutmen tenaga kerja nih pak, untuk perusahaan sendiri kan mayoritas ada jawa yaa pak kebanyakan karyawannya, itu apakah ada ketentuan baku nya harus dari</p>	

	daerah atau bagaimana Pak?	
I:	<p>Tidak, itu biasanya pandangan masing-masing sebenarnya sih darimana saja. Cuma kan perusahaan harus berjalannya langgeng. Bagaimana kalau sdmnya sering tawuran. karena kan perusahaan itu memandang image di Jakarta pemudanya banyak yang tawuran dan demo. Bagaimana perusahaan mau berjalan baik yaa, karena kan bangun perusahaan itu susah. Makanya kita coba lari ke daerah-daerah. saya juga kadang sering sampaikan kepada warga lokal kalau mau bersaing dengan orang daerah, mau kerja yang bener kembali lagi perisapkan diri sendiri seperti itu. Jangan itu nongkrong-nongkrong kerjanya. Mana ada sih perusahaan yang mau mengambil resiko memperkejakan tenaga kerja yang kerjanya tidak benar. Untuk itu, makanya kita coba lari ke daerah-daerah. bangun perusahaan kan ga gampang.</p>	Pandangan perusahaan terhadap SDM warga sekitar
S:	Ada perasaan kekecewaan warga lokal terhadap warga pendatang?	
I:	<p>Pasti ada, saya sendiri merasa ketika warga lokal mempunyai rasa iri kenapa orang daerah mulu kenapa dari orang jawa terus, dalam artian itu pandangan warga lokal menilai kenapa keika di sini ada sumber daya manusia tetapi mengambilnya justru ke sana ke luar daerah. tetapi orang daerah saya nilai memang bagus kerjanya, walaupun</p>	

	kadang pihak perusahaan mikir ini ga adil buat warga lokal.	
S:	Untuk permasalahan itu ada ga sih pak pergerakan dari masyarakat?	Kemunculan pergerakan-pergerakan protes warga
I	Pasti ada, pergerakan warga sekitar ada karena kan mereka juga memiliki kepentingan yaa. Adalah pasti tapi itu sudah bisa diatasi dan tidak perlu dijelaskan secara lebih jelas. Karena pasti ada pergolakan dari warga yang menuntut kepentingan mereka, yang terpenting sekarang adalah bahwa permasalahan warga itu membuat perusahaan jadi semakin peduli dan untuk saat ini warga banyak merasakan kepedulian-kepedulian itu. Anggapalah pergolakan itu sebagai cambuk bagi kita khususnya CSR perusahaan untuk mau merangkul masyarakat sekitar.	
S:	Kepedulian dalam bentuk apa sih yang ditunjukkan perusahaan untuk mengakomodir kepentingan warga?	Bentuk kepedulian perusahaan untuk mengakomodir kepentingan warga
I:	Untuk saat ini, yaa sudah banyak semua lini dibenahi kemudahan rektrumen SDA dari info lowongan kerja, standar-standar kemudahan yang lain termasuk memprioritaskan untuk tenaga kerja lokal, itu yang saya selalu tekankan juga ke bagian HRD untuk menjadikan prioritas waga lokal kegiatan kesehatan, pendidikan melalui astra berbagi ilmu. Ada juga yang mendirikan sarana prasarana pendidikan, kegaiatn ekonomi juga yaa bagi ibu-ibu di daerah sekita juga sudah kita bina dan fasilitasi. Dari lingkungan kita	

	bergabung sama group ASMO peduli lingkungan bersama, yaa banyak lah.	
S:	Ada juga mengenai isu penyebab banjir yang disebabkan oleh alat pompa air perusahaan Pak di kalangan warga, apa kemudian memang benar bahwa alat pompa air perusahaan memiliki andil terciptanya banjir?	
I:	<p>Yaa gini, sebenarnya gini ini menyangkut aset perusahaan yaa. Jadi gini sekarang kan devisa negara kan paling besar dari industri sekarang gini kalau perusahaan banjir ga punya alat pompa air selain kerugiannya berapa miliar kan nanti imbasnya ke pegawai kasian. Makanya kita menyelamatin aset dengan adanya pompa banjir, memang air nya dibuangnya ke bahu jalan atau selokan pemukiman warga. Yaa tapi gimana kalau tidak dibuang begitu, kan banjir tidak hanya di luar perusahaan kan dia terus berjalan ke dalam lingkungan kantor perusahaan. Aset loh kalo merugikan kantor itu miliaran loh semuanya bisa abis, terus karyawan mau dikemanain nanti. Lebih baik kita ke jalan. Jadi semua aman, orang juga aman tenaga kerja aman. Tinggal kedepannya kita harus pikirkan dengan pemerintah cara mengatasi drainasenya bagaimana maksudnya kayak gitu. Jangan sampai rugi semuanya, iya kami juga tahu kalau di situ ada warga yaa tapi kita pedulilah juga bareng-bareng astra group kita mikirin area di sini. Kita mikirin lingkungan kali aliran air dan drainase</p>	Dampak penggunaan alat pompa banjir perusahaan

	supaya airnya juga berjalan baik. Tidak semata-mata kita main membuang air begitu saja yaa.	
S:	Nah untuk tenaga personil di staff CSR perusahaan ini kan ibaratnya masih sedikit yaa pak, dalam menjalankan kegiatan CSRnya perusahaan pernah menggunakan tenaga konsultan ga sih Pak?	Ketidak-efektifan penggunaan tenaga konsultan
I:	Jadi gini, konsultan waktu itu lebih digunakan perusahaan besar kayak seperti kita. Tetapi seringkali penggunaan konsultan juga tidak berhasil. Sering juga menimbulkan kesalahpahaman antara perusahaan dan warga. Untuk itu perusahaan jarang lagi menggunakan tenaga konsultan-konsultan. Banyak juga ungkapan ketidakpuasan warga ketika konsultan tidak merangkul kondisi warga yang benar-benar membutuhkan. Karena pada saat itu warga meminta untuk biar konsultannya saja yang langsung dari pihak warga, dalam artian ini biar bantuannya benar-benar sampai kepada warga.	
S:	Untuk antisipasi memperbaiki komunikasi antara warga dan perusahaan nih Pak, ada ga mekanisme khusus seperti membuat forum pertemuan atau apa?	
I:	Ada, kita membuat forum pertemuan antara saya sebagai staff CSR dengan beberapa tokoh dari warga yang di dalamnya membahas mengenai isu-isu apa yang ada di warga. Setelah itu nanti	

	<p>kita akan tindaklanjuti laporan dari warga tersebut, saya sebagai staff CSR akan menyampaikannya hal tersebut kepada jajaran management di meeting perusahaan. Jadi mekanisme penyampaiannya berjenjang dengan cara sebelumnya perwakilan CSR terlebih dahulu yang melakukan pertemuan dengan warga baru setelah itu kita akan sampaikan kepada management perusahaan.</p>	<p>Forum pertemuan untuk menjalin komunikasi dengan warga</p>
S:	<p>Termasuk apabila ada benturan pihak staff CSR dahulu yang menemui?</p>	
I:	<p>Iya ketika ada pergerakan protes warga maka kita sebagai staff CSR atau penanggungjawabnya di perusahaan yang harus meredam itu karena kan itu bagian dari tanggung jawab karyawan CSR. Masalah mengenai negoisasi keinginan warga saya sampaikan lagi kepada jajaran management perusahaan. Dengan catatan juga apabila negoisasi tidak menemui titik temu biasanya kita mengundang pemerintah sebagai pihak penengah. Seperti itu. Tetapi kalau untuk warga mah kita pasti siap lah yaa, untuk meminimalisir pergolakan juga kita bekerja sama juga sama warga buat tim kecil supaya membantu kita juga mengenai isu apa yang berkembang di warga.</p>	

Catatan Reflektif:

Perusahaan X sebagai anak perusahaan otomotif terkemuka di Indonesia wajib memenuhi segala bentuk kepedulian perusahaan kepada stakeholder-stakeholder yang berkaitan dengan perusahaan. Di mulai dari customer, pemerintah, karyawan hingga

masyarakat sekitar. Terkait dengan aktivitas perusahaan X ini ada beberapa penyebab kebijakan perusahaan yang berakibat kepada munculnya protes warga. Pertama terkait dengan alat penanganan limbah yang belum memadai sesuai dengan peraturan pemerintah. Kedua, alat pompa banjir yang bertujuan melindungi aset perusahaan dan tidak berimbas ke tenaga kerja justru malah memiliki dampak ke pemukiman warga. Ketiga, pandangan perusahaan yang tidak mau mengambil resiko untuk mempekerjakan warga lokal sebagai tenaga kerja ditakutkan akan membuat perusahaan tidak berjalan langgeng. Oleh sebab itu perusahaan mencoba mencari tenaga kerja di daerah.

Hari Kamis Tanggal 19 Maret 2015. Pada pukul 13:00 WIB. Wawancara Bapak JS (42 Tahun), salah seorang staff Department *General Affair* perusahaan X. Pada siang hari tepat pukul 13:00 wib saya melakukan wawancara kepada informan yang bernama Bapak JS yang berumur 42 tahun. Bapak JS merupakan karyawan di bagian kepala hubungan keluar perusahaan. Wawancara dilakukan di ruang kerja Bapak JS ketika beliau telah selesai memanfaatkan jam istirahat siang beliau. Alasan peneliti melakukan wawancara dengan Bapak JS dikarenakan Bapak JS sebagai pihak yang berkaitan dengan mengatur hubungan keluar perusahaan diharapkan dapat memberikan data pendukung terkait dengan hubungan perusahaan dengan masyarakat sekitar.

S: Peneliti I: Informan	Deskripsi Data	Taksonomi
S:	Ada tidak sih Pak ketentuan yang mengharuskan perusahaan untuk memprioritaskan masyarakat sekitar mengenai akses tenaga kerja?	
I:	Pastinya sih ada yaa. Itu sudah diatur dibagian ke HRD. Bahwa perusahaan harus menjadikan prioritas warga lokal.	
S:	Warga sekitar kan pastinya punya kepentingan juga, bagaimana kepentingan mereka yang coba diakomodir sama perusahaan nih Pak, baik dari imbas limbah dan kerugian lainnya ada ga sih pak terkait dengan	

	keadaan yang sering merugikan warga?	
I:	<p>Yaa salah satunya saya sih pernah mendengar dari forum komunikasi perusahaan itu membicarakan tentang imbas mengenai pompa banjir perusahaan yang dibuangnya ke pemukiman warga. Perusahaan sebenarnya telah mengatasi dan mengupayakannya dengan cara menambah saluran pipa air agar air banjirnya itu tidak deras langsung turun ke pemukiman warga. Perusahaan sih mencoba upayanya melalui menambah saluran pipanya agar langsung menyambung ke kali-kali sunter. Jadi pipanya dipanjangin biar seolah-olah airnya dibuang ke luar dan tidak terlalu deras.</p>	<p>Imbas mengenai pompa air bagi pemukiman warga</p>
S:	<p>Seiring berjalannya aktivitas perusahaan di daerah sini Pak, pernah muncul pergolakan dari masyarakat sekitar kepada perusahaan tidak Pak?</p>	
I:	<p>Pasti ada lah, tapi tergantung posisi perusahaan itu apa sangat berbatasan sekali dengan warga atau tidak. Untuk perusahaan di sini memang pernah muncul pergolakan masyarakat mengenai yaa isu masalah pasti adalah. Truk produksi yang sering ibaratnya mondar mandir lewat, apalagi kalau shift yaa kan pasti mengganggu warga berisik, terus karyawan yang keluar masuk. Ditambah akses tenaga kerja banyak ambil dari daerah, sedangkan warga lokal sendiri tidak ambil gitu kan. Pergerakan massa ke perusahaan pasti</p>	<p>Pergolakan antara warga dan perusahaan</p>

	adalah. Maka untuk itu kita sebagai perusahaan yang berdekatan dengan warga harus bekerja keras lagi.	
S:	Untuk mengenai dampak-dampak terkait limbah Pak, walaupun perusahaan telah menerapkan upaya penanganan limbah apakah ada dampak juga kepada warga?	Alat penanganan limbah terkait dengan aktivitas perusahaan
I:	Kan di kita sendiri punya pengolahan TPS B3 untuk pengolahan sampah. Lalu kita menerapkan upaya untuk mengatasi limbah cair dengan alat IPAL sederhana. Ini juga terkait dengan peraturan pemerintahan. Pemerintah juga mengharuskan perusahaan menggunakan alat IPAL dengan teknologi yang canggih. Kalo di kita limbahnya domestik. Kebetulan kita PT jadi seolah-olah kita harus mengatasi limbah domestik. Perakitan produksi pasti limbahnya sangat industri sekali. Jadi perusahaan harus lebih dari sekedar penanganan limbah sederhana.	
S:	Terkait dengan isu yang berkembang mengenai mayoritas di perusahaan ini karyawan berasal dari pendatang apakah memang itu sudah menjadi ketentuan tertentu harus mengambil tenaga kerja lokal atau bagaimana Pak?	Isu mengenai tenaga kerja berasal dari warga lokal
I:	Tidak, bukan peraturan tertentu, tidak ada. Kalau setau saya tidak ada. Biasanya kan prosesnya dari seleksi. Karena kan ada juga yang dari warga lokal. Kalau lokal mungkin kalau saya liat sudah ditampung buat pergantian stok tenaga kerja. Kembali lagi kan kita	

	melihat keterampilan. Kalau tidak ada keterampilan peluangnya juga semakin sedikit. Butuh keterampilan khusus.	
S:	Untuk mengakomodir isu dari warga apakah ada mekanisme pertemuan yang coba dilakukan perusahaan?	Mekanisme pertemuan yang terjalin antara perusahaan dengan warga
I:	Jelas ada, maksudnya dengan ada sub seksi social responsibility, arahnya sudah jelas. Kan sudah ada PICnya. Jadi staff CSRnya yang aktif dan tidak boleh pasif. CSR harus melakukan pertemuan dengan warga membahas isu-isu yang berkembang di kalangan warga.	
S:	Kalau dengan relasi kerjasama dengan pihak perangkat daerah gimana Pak?	
I:	Oh ita kita punya jaringan kerja sama dengan perangkat daerah. jadi kan gini kita harus aktif ke warga jangan pasif. Untuk itu kita bikin jaringan kerja sama dengan warga agar itu juga memudahkan kita. Dengan catatan bahwa isu-isu yang masuk akal dari warga yaa. Kalau tidak masuk akal atau berlebihan mengenai keinginan dari warga tentu jajaran management juga mau merealisasikan program itu.	Relasi kerjasama dalam menampung aspirasi warga

Catatan Reflektif:

Tiga kebijakan perusahaan terkait dengan penggunaan alat pompa banjir, alat penanganan limbah yang belum memadai dan juga jatah akses tenaga kerja lokal yang minim dari pihak perusahaan menjadi tiga isu pokok permasalahan yang dirasa oleh warga merugikan keadaan mereka. Terkait dengan hal itu memang pihak perusahaan tidak melihat itu sebagai hal yang merugikan keadaan warga. Untuk itu kemudian dibuatlah mekanisme pertemuan dan jaringan kerja sama sehingga

diharapkan ada sebuah hubungan yang harmonis yang terjalin antara warga dan pihak perusahaan.

Hari Kamis Tanggal 19 Maret 2015. Pada pukul 13:30 WIB. Wawancara Ibu FY (35 Tahun), salah seorang staff HRD perusahaan X. Pada siang hari tepat pukul 13:30 wib saya melakukan wawancara kepada informan yang bernama Ibu FY yang berumur 35 tahun. Bapak FY merupakan karyawan di bagian HRD perusahaan. Wawancara dilakukan di neja kerja Ibu FY ketika beliau telah selesai memanfaatkan jam istirahat siang beliau. Alasan peneliti melakukan wawancara dengan Ibu FY dikarenakan Ibu FY sebagai pihak yang berkaitan dengan sumber daya manusia perusahaan diharapkan dapat memberikan data pendukung terkait dengan hubungan perusahaan dengan masyarakat sekitar.

S: Peneliti I: Informan	Deskripsi Data	Taksonomi
S:	Untuk sekarang banyak warga lokal dari ring 1 yang sudah mendapatkan akses pekerjaan?	Warga lokal yang mendapatkan akses tenaga kerja
I:	Kalau sekarang udah banyak yaa dari mulai karyawan di PPL, terus di VDC ada juga, cleaning service juga ada. Bahkan security juga kebanyakan dari warga sekitar sini.	
S:	Untuk dari induk perusahaan sendiri ada peraturan untuk memprioritaskan tenaga kerja lokal atau tidak bu?	
I:	Tidak ada dan pada saat itu sebagai pihak HRD belum memprioritaskan merekrut tenaga kerja lokal karena belum ada ketentuan dari pihak perusahaan untuk memprioritaskan tenaga-tenaga kerja lokal. Sehingga saya tidak tahu menau akan jatah akses kerja bagi warga lokal. Tetapi memang benar apabila info	Minimnya prioritas untuk warga lokal

	lowongan kerja memang telah dilakukan dengan melibatkan perangkat daerah yang ada. Tetapi buat jatah akses warga lokal belum menjadi prioritas. Kembali lagi tetap bersaing untuk mendapatkan kesempatan kerja.	
S:	Oh begitu. Terkait dengan banyaknya pendatang yang menjadi tenaga kerja di sini itu ada ketentuan khusus atau tidak ya bu?	
I:	Oh itu bukan ketentuan yang mengharuskan karyawannya dari adat ini atau adat itu, yaa kita tetep selektif mungkin kebetulan aja untuk sdm warga lokal pada saat itu belum memiliki akses untuk menjadi tenaga kerja di sini.	

Catatan Reflektif:

Untuk sekarang sudah ada beberapa warga lokal yang mendapatkan akses tenaga kerja di perusahaan berbeda jauh dengan pra konflik di mana ketentuan untuk jatah akses kerja bagi warga lokal masih minim.

BIODATA PENULIS



Ian Dwi Permana Putra adalah mahasiswa jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Jakarta. Lahir pada tanggal 21 Mei 1993 di Bekasi, Jawa Barat. Ia merupakan anak kedua dari dua bersaudara. Pernah mengenyam pendidikan di TK An-Nur, SDN Bojong Rawalumbu VI (1999-2005), SMP Mutiara Baru Bekasi (2005-2008), SMAN 13 Bekasi (2008-2011). Selama berkuliah di Sosiologi UNJ penulis pernah melakukan penelitian diantaranya: Penelitian Sosiologi Ekonomi “Rasa Amerika Harga Indonesia: Studi mengenai Usaha Friedchicken Sabana”, “Penelitian Etnografi: Fly Over KH Noer Ali sebagai Icon Baru Kota Bekasi”. Adapun penelitian yang dilakukan secara berkelompok dengan observasi kelompok diantaranya: Penelitian Sosiologi Perkotaan: Pembuatan Film Dokumenter “Kematian yang Menghidupkan: Studi Pada Kehidupan Sehari-hari Tukang Penggali Kubur di TPU Jeruk Purut, Jakarta”. Pengamatan Penelitian mengenai: “Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan”, Pengamatan Penelitian mengenai “Strategi Penjualan Indomaret dan Alfamart: Studi Pada Keberadaan Mini Market di Jalan Raya Hankam, Pondok Gede, Bekasi, Jawa Barat”. Pengamatan Penelitian mengenai “Model Kerja Jaringan Kelompok Tani Dalam Mewujudkan Kemandirian. (Studi Kasus: Gabungan Kelompok Tani (Gapoktan) di Desa Ciasihan, Kecamatan Pamijahan, Kabupaten Bogor)”, dan Penelitian Evaluasi Pembangunan “Pelebaran Jalan Raya di Kelurahan Harapan Mulya, Kecamatan Medan Satria, Bekasi”.

Penulis memiliki ketertarikan terhadap ilmu sosiologi dan permasalahan sosial yang terjadi di Indonesia, khususnya dalam pelaksanaan kegiatan tanggung jawab sosial pada perusahaan di Indonesia ataupun relasi antara korporasi terhadap warga sekitarnya. Untuk itu kemudian penulis mencoba menelaah permasalahan antara korporasi dengan masyarakat sekitarnya dengan menggunakan kajian ilmu sosiologi. Sekiranya dengan mempelajari disiplin ilmu sosiologi penulis bisa mampu melakukan analisis sosial terkait dengan permasalahan-permasalahan sosial yang ada di Indonesia.