

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Banyak ahli yang mendefinisikan organisasi. Menurut Stephan P. Robbins, organisasi dapat diartikan sebagai “sebuah kesatuan sosial yang terkoordinasi secara sadar dengan batasan-batasan yang dapat diidentifikasi dan memiliki fungsi untuk mencapai suatu tujuan”¹. Sedangkan S.B Hari Lubis mengemukakan organisasi sebagai “suatu kesatuan sosial dari kelompok manusia yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, kesatuan sosial ini mempunyai tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan secara tegas dari lingkungannya”².

Organisasi bukan suatu kajian baru bagi ilmu antropologi, karena sejak dahulu para ilmuwan antropologi telah membahas mengenai organisasi, yaitu kekerabatan. Dalam organisasi sosial seperti kelompok kekerabatan terdapat sistem yang mengatur hubungan antar anggotanya. Demikian pula dalam organisasi seperti perusahaan terdapat aturan-aturan hubungan antar karyawannya.

Dalam era globalisasi, dunia usaha organisasi bisnis akan menghadapi persaingan yang semakin ketat dipasar domestik maupun pasar global. Melihat perkembangan yang semakin ketat di berbagai perusahaan menyebabkan suatu perusahaan memperbaiki diri untuk dapat terus tumbuh dan berkembang sehingga mampu bersaing di pasaran, dengan demikian perusahaan menuntut para pengelola perusahaan untuk tampil semaksimal mungkin dalam memberikan pelayanan sesuai dengan keinginan pasar sehingga mereka perlu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mendapatkan perhatian yang serius dari perusahaan yang eksis dalam usaha bisnis yang dijalankannya. Ada banyak faktor

¹ Stephen P. Robbins, “Teori Organisasi : Struktur, Aplikasi, dan Desain Edisi 3” (Jakarta : Arcan, 1994), hal.4.

² S.B Hari Lubis dan Martani Huseini, “Teori Organisasi : Suatu Pendekatan Mikro” (Jakarta : Pusat antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial UI, 1987), hal 1.

yang mempengaruhi kegiatan suatu usaha bisnis baik faktor lingkungan luar maupun lingkungan dalam perusahaan. Faktor lingkungan luar perusahaan antara lain pesaing, teknologi, ketersediaan sumber daya alam, konsumen dan sebagainya, sedangkan faktor lingkungan dalam perusahaan adalah struktur organisasi, karyawan dan pemegang saham.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya organisasi. Tujuan organisasi tersebut tidak mungkin terwujud, tanpa peran aktif pegawai bagaimana pun canggihnya alat-alat yang dimiliki sebuah organisasi atau perusahaan tersebut. Alat-alat canggih yang dimiliki sebuah perusahaan tidak ada manfaatnya bagi sebuah perusahaan, jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan.

Pihak perusahaan sering tidak menyadari bahwa kemajuan usaha dan keuntungan yang diperolehnya sebenarnya tergantung pada karyawannya. Pihak karyawan adalah aset yang sangat berharga dalam suatu perusahaan karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kerjasama yang baik diantara para karyawan. Maka sebab itu salah satu faktor yang sangat berarti dan mendapatkan perhatian khusus dalam perusahaan adalah karyawan, dituntut untuk dapat saling bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya kerja sama yang baik diantara para karyawan, perusahaan akan mampu mencapai tujuan dengan baik pula sehingga mampu menghadapi persaingan.

Para pimpinan perusahaan dituntut untuk dapat menciptakan iklim kerja dinamis yang mampu meningkatkan semangat kerja, kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi dari para karyawan. Namun demikian dalam kerja sama ini tidak jarang para karyawan mengalami berbagai permasalahan baik dari dalam dirinya sendiri, masalah rekan kerja, masalah dengan suatu bagian atau unit tertentu maupun masalah dengan perusahaan tempat bekerja.

Mengatur karyawan tidaklah mudah dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke organisasi sehingga karyawan tidak dapat sepenuhnya diatur dan dikuasai seperti mengatur mesin-mesin, modal, gedung, dan lain-lain. Setiap karyawan memiliki latar belakang dan karakter yang berbeda, dilahirkan dalam suatu cara hidup tertentu, memiliki perbedaan pandangan tentang dunia dan

kehidupan, memiliki perbedaan nilai-nilai yang memandu pikiran dan perilaku serta memotivasi dirinya masing-masing dalam mengambil tindakan tertentu atau untuk menolak tindakan lainnya.³

PT. Sucofindo (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa seperti inspeksi, supervisi, pengkajian & pengujian kelas dunia yang independen dengan tekad memenuhi kepuasan pelanggan.

Pada dasarnya PT. Sucofindo telah memberikan kepuasan kerja yang mencakup gaji yang cukup, promosi, reward, tunjangan kesehatan, dan lain sebagainya. Namun berdasarkan pengamatan selama penulis melaksanakan magang di perusahaan tersebut terdapat sejumlah karyawan yang belum memberikan komitmen, keterikatan antar karyawan, kontribusi kinerja dan keterlibatan karyawan yang optimal. Komitmen itu terlihat dari sikap bosan pegawai, situasi santai pada waktu kerja, karyawan seakan tidak rela mencurahkan lebih banyak tenaga lagi dari yang seharusnya diperlukan. Keadaan ini mencerminkan bahwa kepuasan kerja pegawai menyangkut pekerjaan itu sendiri kurang terpenuhi. Rasa tidak puas ini bisa berdampak negatif terhadap penurunan gairah dan semangat kerja mereka sehingga tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan adanya kondisi tersebut tentu saja akan mempengaruhi penurunan kualitas kinerja pegawai terhadap perusahaan.

Jika perusahaan ingin membangun kemampuan bersaing yang kompetitif, maka perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja pegawai. Perusahaan harus memberikan kepuasan kerja kepada pegawainya agar pegawai mau meningkatkan kinerjanya, selain itu memberikan kepuasan kerja sebagai usaha untuk mempertahankan pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai komitmen, keharmonisan karyawan, kontribusi kinerja dan keterlibatan karyawan yang optimal. dengan mengambil judul : “SOLIDARITAS DAN RITUAL PADA PT. SUPERINTENDING COMPANY OF INDONESIA (SUCOFINDO) STRATEGIC BUSINESS UNIT SUCOFINDO INTERNATIONAL CERTIFICATION SERVICES (SBU SICS) JAKARTA”

³ Fisher dkk, Mengelola Konflik : Ketrampilan Dan Strategi Untuk Bertindak (Jakarta : The British Council, 2001), Hal. 3

I.2. Permasalahan

Meningkatkan komitmen, keterlibatan, dan keterikatan antar karyawan merupakan masalah yang selalu dihadapi para pemimpin. Pada dasarnya komitmen, keterlibatan dan keterikatan antara anggota dalam setiap organisasi merupakan hal yang penting karena hal tersebut dapat memberi arti dan mempengaruhi kegiatan rutin para karyawan di kantor terutama dalam bagaimana pekerjaan dilakukan.

Sering juga dalam perusahaan dijumpai adanya konflik, baik konflik antar karyawan maupun konflik antara karyawan dengan atasan. Hal ini akan merusak rasa komitmen, perasaan kebersamaan, keharmonisan, keterlibatan antar karyawan yang mengakibatkan penurunan gairah serta penurunan semangat kerja mereka sehingga tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal dan pada akhirnya menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Nilai-nilai budaya perusahaan yang sedang diimplementasikan oleh perusahaan diharapkan dapat menciptakan karyawan yang profesional, sepenuhnya memiliki wawasan serta mengerti operasional perusahaan sehingga tercipta lingkungan yang kondusif.

Dalam menciptakan budaya perusahaan, manajemen perusahaan memberikan berbagai macam peraturan seperti kegiatan ritual yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan. Setiap perusahaan memiliki cara yang berbeda-beda dalam mengimplementasikan nilai-nilai budaya perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana manajemen perusahaan dan karyawan mengimplementasikan nilai-nilai budaya perusahaan tersebut, mengetahui bagaimana cara kepemimpinan manajer menciptakan lingkungan yang kondusif agar karyawan memantapkan solidaritas, mewujudkan keteraturan dalam lingkungan kerja, menjalin hubungan yang harmonis antar karyawan, berkomitmen, serta karyawan terlibat di dalam perusahaan guna mempertahankan konsistensi kinerja dan memberikan kontribusi yang optimal serta prestasi bagi perusahaan.

Oleh sebab itu perusahaan harus berusaha menjaga loyalitas sumber daya manusia yang ada dengan melakukan berbagai macam cara demi tercapainya tujuan perusahaan. Adapun pertanyaan penelitian adalah :

- 1) Apa nilai-nilai budaya perusahaan yang sedang diterapkan oleh PT. Sucofindo?
- 2) Bagaimana implementasi nilai-nilai budaya perusahaan yang dilakukan oleh karyawan dan perusahaan?
- 3) Cara-cara apa saja yang dilakukan di dalam mempertahankan solidaritas karyawan?
- 4) Hal-hal apa saja yang dapat menghambat terciptanya solidaritas karyawan dalam perusahaan?

I.3. Tujuan Penelitian

Sebelum melangkah lebih jauh lagi dalam penelitian ini, terlebih dahulu akan dijelaskan tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan ini. Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui nilai-nilai budaya perusahaan.
2. Untuk mengetahui cara-cara apa yang dilakukan oleh perusahaan dalam mempertahankan keterlibatan dan solidaritas antar karyawan serta bagaimana cara tersebut diimplementasikan.
3. Untuk mengetahui dan memberikan solusi tentang hal-hal yang menghambat terciptanya solidaritas karyawan dalam perusahaan.

I.4. Signifikansi Penelitian

1.4.1 Signifikansi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan kajian Antropologi dalam bidang korporat. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan mengenai arti, pengaruh,

dan cara mempertahankan solidaritas seluruh anggota perusahaan dalam sudut pandang antropologi.

I.4.2 Signifikansi Praktis

Hasil penelitian ini memberikan informasi bagi semua perusahaan pada umumnya dan bagi PT. Sucofindo pada khususnya bahwa kegiatan ritual merupakan implementasi nilai-nilai budaya perusahaan guna merekatkan solidaritas seluruh anggota perusahaan sehingga semua proses pekerjaan berjalan teratur dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan kontribusi, bantuan dan solusi terhadap permasalahan dalam suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan.

I.5 Kerangka Pemikiran

Keteraturan sosial adalah keterikatan antara para anggota masyarakat atau kelompok dan merupakan dimensi penyatuan yang penting bila kita mengkaji struktur sosial. Pentingnya dimensi ini dilihat dari banyaknya studi-studi klasik sampai modern yang memfokuskan pada masalah keteraturan atau keterikatan sosial. Konsekuensi selanjutnya dalam perkembangan antropologi sendiri muncul berbagai konsep yang mencoba menggambarkan keadaan tersebut.

Dalam studi literatur yang dilakukan untuk mencari jawaban dari pertanyaan penelitian ini. Peneliti menemukan konsep-konsep yang dapat menjelaskan keterikatan dalam kelompok. Konsep-konsep itu adalah solidaritas, dan ritual. Pada bagian ini peneliti mencoba menggambarkan pemetaan konsep-konsep tadi.

Salah satu tokoh antropologi yang melihat pentingnya masalah solidaritas adalah Emile Durkheim. Studi-studi yang dilakukan merupakan upaya-upaya untuk menjawab pertanyaan mendasar apa yang menyebabkan keteraturan sosial.

Solidaritas adalah “satu keadaan hubungan antara individu atau kelompok yang didasarkan pada perasaan moral dan kepercayaan yang dianut bersama yang diperkuat oleh pengalaman emosional bersama”.⁴

Durkheim menggunakan konsep solidaritas untuk membedakan dua bentuk organisasi sosial. Dalam karyanya *The Division of Labor in Society* (1964), Durkheim mencoba melihat hubungan antara individu dengan kolektifitas. Pertanyaan utama Durkheim adalah bagaimana individu-individu yang kompleks dapat membentuk masyarakat, dan bagaimana individu-individu tersebut mencapai eksistensi sosial atau konsensus. Untuk menjawab hal tersebut Durkheim mengajukan dua bentuk solidaritas yaitu solidaritas mekanik dan solidaritas organik.

Solidaritas mekanik didasarkan pada suatu “kesadaran kolektif” bersama (*collective consciousness/ conscience*), yang menunjuk pada “totalitas kepercayaan-kepercayaan dan sentimen-sentimen bersama yang rata-rata pada warga masyarakat yang sama itu”.⁵ itu merupakan suatu solidaritas yang tergantung pada individu-individu yang memiliki sifat-sifat yang sama dan menganut kepercayaan dan pola normatif yang sama pula.

Ciri khas yang penting dari solidaritas mekanik adalah bahwa solidaritas itu didasarkan pada suatu tingkat homogenitas yang tinggi dalam kepercayaan, sentimen, dan sebagainya. Homogenitas serupa itu hanya mungkin kalau pembagian kerja bersifat sangat minim.

Berlawanan dengan itu, **Solidaritas organik** muncul karena pembagian kerja bertambah besar. Solidaritas itu didasarkan pada tingkat saling ketergantungan yang tinggi. Saling ketergantungan itu bertambah sebagai hasil dari bertambahnya spesialisasi dalam pembagian kerja, yang memungkinkan bertambahnya perbedaan dikalangan individu.⁶

Solidaritas menurut Durkheim menyediakan dukungan psikis kepada para anggota masyarakat atau kelompok dalam menghadapi berbagai krisis atau kemelut dalam hidup, yaitu dengan kemampuannya melepaskan stress dan

⁴ Doyle Paul Johnson, “Teori Sosiologi Klasik”. Terjemahan Robert M.Z.Lawang. (Jakarta : PT.Gramedia, 1988), hal.181.

⁵ *Ibid*, hal. 183.

⁶ *Ibid*, hal.183.

kegelisahan yang berarti pula melindungi masing-masing individu dari pengaruh kemelut tadi.⁷

Menurut Randall Collins, mekanisme terciptanya solidaritas itu sendiri tercermin dalam karya Durkheim, *The Elementary Forms Religious of Life* (1947). Agama memberikan contoh yang paling jelas bagaimana kegiatan-kegiatan sosial menciptakan solidaritas. Menurut Durkheim, secara empirik karakteristik dasar agama tidak terlepas pada tipe kepercayaannya tapi pada tipe tindakan para penganutnya. Persamaan dalam setiap agama bukan kepada kepercayaan-kepercayaan khususnya tapi pada bagaimana kepercayaan tersebut membagi dunia menjadi area yang suci dan area yang sekuler. Semua agama menjelaskan cara-cara berperilaku tertentu terhadap obyek suci. Obyek suci dapat berupa obyek fisik seperti binatang, pohon, atau tempat (pada masyarakat primitif), dapat juga berupa benda-benda buatan manusia, atau manusia itu sendiri dalam situasi-situasi tertentu. Selain itu obyek suci dapat berupa tindakan, seperti berdoa, menari, bernyanyi, atau berupa ide-ide seperti dogma-dogma teologi, atau ide tentang tuhan itu sendiri.⁸

Prilaku terhadap obyek suci inilah yang membentuk ritual; tindakan yang menunjukkan rasa hormat yang dilakukan atau yang harus dilakukan oleh kelompok. Emile Durkheim (1965 : 30) membedakan ritual dalam dimensi *sacred* (suci) dan *profane* (biasa) dengan mencontohkan kegiatan keagamaan sebagai kegiatan yang suci dan terpisah dari kegiatan sosial sehari-hari yang merupakan sebagai kegiatan biasa.

Ritual merupakan “tindakan periodik menciptakan kembali perasaan keanggotaan dan yang memberi kekuatan obyek suci sebagai simbol keanggotaan kelompok”.⁹ Dalam pelaksanaan ritual yang bersifat massal dan regular, menurut Durkheim (1965 : 30) , para peserta memahami dirinya sebagai anggota kelompok yang dapat menumbuhkan rasa kebersamaan yang kuat dengan anggota lainnya. Seseorang yang berpartisipasi dalam ritual akan terpengaruh secara tidak sadar.

⁷ Lewis Coser & Benard Rosenberg, “Sociological Theory : A Book of Readings”. (New York : Macmilan Publishing Co Inc, 1976)

⁸ Randall Collins, “Theoretical Sociology” . (Florida : Harcourt Brace Jovanovich Publisher, 1988) hal. 188.

⁹ *Ibid*, hal. 192.

Ritual memberikan energi emosional dalam bentuk penegasan kembali keanggotaan seseorang dalam suatu kelompok.

Seseorang yang mengikuti suatu ritual akan merasa semangat karena rasa percaya dirinya seperti ditimbulkan lagi dan orang itu lebih yakin akan kemampuannya. Oleh karena itu ritual dapat dikatakan sebagai mesin penghasil energi, seperti “baterei” sosial yang dapat menguatkan kembali seseorang dan dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Ritual akhirnya membangkitkan perasaan kebajikan terhadap tindakan orang lain.

Konsep lain yang cenderung banyak digunakan untuk menggambarkan keterikatan ini adalah ritual. Setelah sebelumnya telah dibahas ritual menurut Durkheim, teori lain yang cukup representatif untuk meneliti simbol ritual antara lain *The Ritual Process; Structur and Anti-Structure* (1969) dan *The Forest of Symbol* karya Victor Turner (1967). Buku yang sebagian besar memuat ritual komunitas Ndembu ini merupakan salah satu gambaran bagaimana mengkaji ritual secara mendalam. Kedalaman kajian ritual tidak hanya terbatas pada aspek proses ritual saja, melainkan sampai pada makna simbolik ritual tersebut.

Dalam penelitiannya, Victor Turner (1969 : 10) menemukan bahwa setiap keputusan melaksanakan ritual dihubungkan dengan krisis dalam kehidupan sosial masyarakat Ndembu. Turner juga menunjukkan bahwa diantara masyarakat Ndembu terdapat hubungan yang erat antara konflik sosial dan ritual pada level desa dan daerah sekeliling desa. Ritual bagi masyarakat Ndembu adalah tempat mentransendensikan konflik keseharian kepada nilai-nilai spiritual agama serta menciptakan kondisi yang teratur dalam hidup manusia.

Krisis sosial seperti nasib buruk dalam berburu, ketidakteraturan “datang bulan” pada wanita, kematian atau keguguran bayi yang di alami oleh wanita, dan penyakit lainnya yang dapat mengganggu kehidupan keluarga serta masyarakat Ndembu, mereka meyakini bahwa hal tersebut disebabkan oleh gangguan atau kutukan yang datang dari roh-roh orang yang sudah meninggal, termasuk roh-roh leluhur. Oleh sebab itu roh-roh tersebut sangat ditakuti oleh masyarakat tradisional Ndembu karena hal yang demikian ini dianggap dapat menciptakan kondisi yang tidak teratur dalam hidup manusia.

Ritual yang berhubungan dengan masalah-masalah ketidakberuntungan

(*misfortune*) atau ritual gangguan roh leluhur erat kaitannya dengan kehidupan keagamaan, masyarakat Ndembu melaksanakan berbagai macam upacara ritual untuk menghilangkan gangguan roh-roh leluhur tersebut. Seperti halnya, seorang wanita yang secara berkala mengalami keguguran, mereka menganggap bahwa arwah leluhurlah yang telah menyebabkan wanita itu sakit, roh leluhur telah melemahkan kesuburannya. Masyarakat Ndembu melakukan upacara ritual agar roh leluhur keluar dari persembunyiannya yang berada dalam kesuburan wanita dan diharapkan mereka meninggalkan wanita tersebut dan memberi kesuburan kembali bagi wanita tersebut.

Ritual menekankan keseluruhan kesatuan kelompok untuk mengatasi kontradiksi yang ada dalam masyarakat (Turner, 1969:48). Masyarakat Afrika mempercayai melahirkan anak kembar adalah kejadian yang sangat menakutkan. Mereka menjadi sangat berbahaya bagi tetangga dekat, ternak, serta berbagai hal yang berhubungan dengannya. Anak kembar itu menyebabkan semua yang berhubungan dengannya menderita berbagai jenis penyakit seperti diare, kaki bengkak dan lain-lain.

Kontradiksi yang ada dalam masyarakat menjadi tanggung jawab bersama komunitas untuk mengurangi kontradiksi tersebut. Masyarakat Afrika memecahkan pertentangan (kontradiksi) ini dengan beberapa cara yaitu dengan cara keluarga kembar yang dipercaya membawa ketidakberuntungan seolah-olah dihancurkan namun sesungguhnya masyarakat tidak melakukan penghancuran melainkan memindahkan mereka dari sistem keluarga. Disamping itu untuk menghindari itu semua orang tua dipisahkan dari anak kembar mereka kemudian melakukan ritual besar yang diikuti oleh sanak saudara, tetangga, serta ternak. Upacara Nyakyusa dilakukan dengan maksud untuk membebaskan si kembar dan orang tua mereka dari bahaya. Orang tua harus diobati dengan obat-obatan dan melakukan kegiatan ritual, dengan begitu mereka mungkin akan menghasilkan satu anak pada kehamilan selanjutnya dan mereka tidak lagi mempengaruhi tetangganya dengan penyakit mistik.

Fungsi lain dari Ritual adalah dapat membentuk kesatuan kelompok sosial yang kuat (Turner, 1969 : 83). Masyarakat Ndembu di atur oleh dua prinsip tempat tinggal dengan kekuatan hampir sama yaitu keturunan matrilineal dan

virilokal patrilokal. Prinsip ini cenderung menjadi bersaing daripada menyesuaikan diri.

Masyarakat dengan keturunan matrilineal memberi individu dua desa dimana peraturan kuat menuntut mereka untuk tinggal berturut-turut di keluarga ayahnya dan keluarga ibunya. Dalam kenyataan banyak laki-laki bersaing kesetiaan ke sisi ayah atau ke sisi ibu. Namun sebagai anak ayah dan ibunya beberapa laki-laki menunjukkan kesatuan diantaranya.

Jika satu sama lain tidak ada rasa tertekan hidup bersama dalam keluarga atau kelompok sosial, maka mereka dapat membentuk kesatuan yang kuat terlebih lagi jika kedua prinsip atau pelaku utama dalam konflik dengan sengaja dikenali dan diterima. Oleh sebab itu Ndembu lebih menyukai perkawinan *cross-cousin* antara matrilineal dan patrilineal karena dengan adanya *cross-cousinship* terjadi pertalian keluarga yang mengungkapkan kesatuan matrilineal dan patrilineal. Dengan adanya perkawinan *cross-cousin* akan membentuk kesatuan keluarga yang kuat.

Turner melihat bahwa ritual adalah simbol yang dipakai oleh masyarakat Ndembu untuk menyampaikan konsep kebersamaan. Oleh karena itu ritual mempunyai beberapa fungsi penting yaitu :

1. Ritual bagi masyarakat Ndembu adalah tempat mentransendensikan konflik keseharian kepada nilai-nilai spiritual agama serta menciptakan kondisi yang teratur dalam hidup manusia.
2. Ritual menekankan keseluruhan kesatuan kelompok untuk mengatasi kontradiksi.
3. Ritual dapat membentuk kesatuan kelompok sosial yang kuat.

Penelitian para ahli tersebut masih memiliki keterkaitan dengan penelitian yang saya lakukan. Didalam penelitian ini, saya mengamati beberapa kegiatan yang mengandung unsur-unsur ritual yang dilakukan oleh PT. Sucofindo. Beberapa unsur ritual dari penelitian para ahli tersebut digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini. Seperti unsur simbol yang mengandung makna, ritual mengandung beberapa fungsi serta memiliki tujuan. Dengan demikian, saya

menggunakan beberapa referensi dari hasil penelitian mereka karena memiliki keterkaitan dengan penelitian yang saya teliti.

Seperti yang telah diungkapkan sebelumnya, Durkheim menggambarkan solidaritas kedalam dua bentuk, yaitu solidaritas mekanik dan solidaritas organik. Berdasarkan hasil temuan lapangan, tipe solidaritas yang terdapat pada PT. Sucofindo SBU SICS adalah solidaritas organik..

PT. Sucofindo SBU SICS digolongkan menjadi solidaritas organik karena SBU SICS terdiri dari berbagai divisi (bagian keuangan, bagian SDM, bagian marketing, bagian operasional, auditor, dll) mereka melakukan tugas yang berbeda-beda dalam pembagian kerja, serta terdapat diferensiasi dalam interaksi sehingga mengakibatkan mereka memiliki tingkat saling ketergantungan yang tinggi. Agar heterogenitas dan individualitas tidak semakin besar berdasarkan pembagian kerja yang tinggi diperlukan koordinasi untuk menghubungkan, menyatukan dan menyelaraskan hubungan seluruh anggota perusahaan sehingga proses kerja tim berjalan teratur dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan para ahli diatas menyebutkan bahwa upacara atau ritual dapat meningkatkan rasa emosional para pengikut ritual tersebut. Kegiatan ritual merupakan proses meningkatkan perasaan secara kolektif sehingga tercipta suatu situasi dimana individu-individu kehilangan individualitasnya, meningkatkan kekompakkan, serta terciptanya solidaritas yang kuat diantara seluruh karyawan agar mereka berhasil dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam penelitian ini saya memfokuskan membahas beberapa kegiatan ritual PT. Sucofindo seperti pengenalan karyawan baru, pelaksanaan *morning call*, penilaian penerapan sistem kerja 5S, peringatan hari jadi PT. Sucofindo, *family gathering*, serta kegiatan-kegiatan ritual lainnya, berdasarkan teori Turner mengenai ritual komunitas Ndembu dapat dilihat bahwa penelitian yang saya lakukan memiliki keterkaitan yaitu dapat dilihat bahwa ritual-ritual yang mereka lakukan sesungguhnya mengandung unsur simbol yang memiliki makna serta fungsi.

I.6 Metode Penelitian

Tujuan utama ilmu-ilmu sosial adalah berusaha menghasilkan sekumpulan pengetahuan-pengetahuan yang dapat dipercaya. Sekumpulan pengetahuan yang dapat dipercaya tersebut akan memungkinkan peneliti untuk menjelaskan, meramalkan, dan memahami fenomena yang diteliti.¹⁰ Karenanya suatu ilmu tidak hanya dipersatukan oleh pokok bahasannya tapi juga oleh metodologi. Metodologi ilmiah merupakan suatu sistem aturan-aturan dan prosedur yang secara eksplisit menjelaskan bagaimana penelitian tersebut dilakukan.¹¹ Hal diatas menggambarkan bahwa setiap penelitian harus dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

1.6.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena dilakukan dengan menggali informasi secara mendalam dan luas dari informan yang bersangkutan. Menurut Suparlan (1994 : 4) Pendekatan ini memusatkan perhatiannya pada prinsip-prinsip umum yang mendasari perwujudan satuan-satuan atau pola-pola gejala yang ada dalam kehidupan manusia. Dalam penelitian kualitatif, harus menyajikan deksripsi yang mendalam dan lengkap, bersifat *grounded*¹² atau berpijak di bumi yaitu betul-betul empirik sesuai dengan konteks permasalahan penelitian, bercorak holistik, menyajikan informasi yang berfokus dan berisikan pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan permasalahan penelitian.

1.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif ini penulis menggunakan beberapa cara pengumpulan data agar memperoleh informasi yang jelas dengan diikuti oleh

¹⁰ Chava Frankfort Nachmias and David Nachmias, "Research Methods in Social Sciences". (St. Martin's Press. New York, 1992), hal.9

¹¹ *Ibid*, hal. 14-15

data-data yang akurat. Hal yang utama dilakukan adalah pengumpulan data primer yang diperoleh langsung melalui metode pengamatan, pengamatan terlibat (*participant observation*), wawancara mendalam (*depth interview*), dan data sekunder melalui studi kepustakaan, dan juga melakukan akses internet.

Pengamatan adalah teknik yang digunakan untuk memperoleh gambaran melalui pola-pola kebudayaan yang biasanya tidak dapat diuraikan dengan kata-kata, kebiasaan karyawan yang terwujud dalam tingkah laku merupakan contoh kegiatan yang menjadi obyek peneliti. Kebiasaan-kebiasaan dan kegiatan sehari-hari yang relevan dengan topik penelitian merupakan kegiatan yang hanya bisa ditangkap melalui pengamatan. Melalui metode pengamatan ini peneliti dapat melihat suatu pola aktifitas yang didasarkan atas pemahaman dalam menginterpretasi nilai-nilai dan norma-norma yang hidup pada perusahaan tersebut.

Pengamatan dilakukan penulis dengan cara mengamati pola perilaku karyawan dalam kegiatan sehari-hari pada jam kantor yaitu dari jam delapan pagi sampai dengan jam lima sore. Pengamatan yang dilakukan pada karyawan PT. Sucofindo SBU SICS dilakukan agar penulis dapat mengerti dan memahami serta mendeskripsikannya ke dalam bentuk tulisan tentang bagaimana pola hidup mereka sehari-hari. Pengamatan yang penulis lakukan di PT. Sucofindo terfokus pada kegiatan sehari-hari di ruang kantor. Penulis ingin memahami gejala sosial yang menjadi fokus penelitian secara mendalam.

Langkah selanjutnya dalam memperoleh data yaitu dengan wawancara mendalam. Wawancara mendalam merupakan teknik yang dapat digunakan untuk memperoleh kedalaman informasi mengenai suatu gejala sosial dan juga untuk memperoleh keterangan tentang suatu kejadian yang tidak dapat diamati oleh peneliti. Misalnya kejadian yang telah berlalu atau karena ada hal lain peneliti tidak dapat hadir dalam suatu bentuk *cross check* antar informan dalam kegiatan penelitian ini. Melalui wawancara mendalam ini penulis mengharapkan mendapat suatu bentuk gambaran mengenai informasi secara mendalam yang dimiliki oleh karyawan-karyawan. Wawancara dilakukan

dengan menggunakan pedoman, namun pertanyaan yang saya ajukan kepada informan tidak berstruktur. Penulis membiarkan informan bebas untuk memberikan informasi, namun tetap mengarahkannya sesuai dengan tujuan wawancara penulis, yaitu menggali informasi lebih dalam dari hasil pengamatan yang dilakukan.

Studi kepustakaan dan akses internet dimaksudkan agar diperoleh data-data penunjang yang dapat membantu penulis memahami persoalan yang sedang berlaku.

Penelusuran dokumen-dokumen perusahaan juga dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai sejarah pendirian perusahaan, profil perusahaan, struktur perusahaan, budaya perusahaan dan dokumen-dokumen lainnya.

I.6.3 Tipe Penelitian

Pada dasarnya penelitian sosial mempunyai berbagai tujuan. Terdapat tiga tujuan yang paling umum dan banyak digunakan, yaitu eksploratif, deskriptif, dan eksplanasi.¹² Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai, penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian bertujuan menggambarkan situasi, setting sosial, dan suatu hubungan yang rinci dan spesifik.¹³ Adapun alasan penggunaan tipe penelitian deskriptif yaitu penulis ingin menggali dan memperoleh gambaran yang rinci tentang model interaksi serta hubungan antara satu kejadian dengan satu kejadian lain yang terjadi di PT. Sucofindo dalam konteks kegiatan-kegiatan ritual yang dilakukan oleh perusahaan.

¹² Earl Babbie, "The Practice of Social Research". (California: Wadworth Publishing Company, 1992), hal. 90

¹³ Pada dasarnya ada beberapa tujuan yang dapat dicapai dari penelitian deskriptif, yaitu: menyediakan profil suatu kelompok yang akurat; menjelaskan proses; mekanisme atau suatu hubungan; memberikan informasi secara verbal atau numeric; mencari informasi untuk merangsang penjelasan-penjelasan baru; menyajikan latar belakang informasi atau konteks; menciptakan seperangkat kategori atau tipologi; menjelaskan seperangkat tahap-tahap atau tingkatan; memberikan dokumentasi informasi yang bertentangan dengan pandangan utama tentang subjek, *opcit*, hal 19-20.

I.6.4 Teknik Pemilihan Informan

Teknik pemilihan informan yang penulis gunakan adalah *snowball*. Pertama, penulis memilih informan kunci, dalam masa magang penulis mempunyai seorang pembimbing yang membantu, menjelaskan, dan mengarahkan saat melaksanakan magang akhirnya penulis memutuskan dialah informan kunci penulis. Dari beliau peneliti mendapatkan informasi-informasi yang peneliti butuhkan namun ada beberapa pertanyaan yang tidak diketahui beliau maka beliau merekomendasikan beberapa orang untuk mendapatkan informasi darinya. Maka dari informan kunci penulis mendapatkan beberapa informan-informan lain yang membantu penulis dalam mendapatkan data-data yang berhubungan dengan penelitian yang penulis lakukan.

I.7 Kendala Penelitian

Kendala yang penulis alami saat melakukan penelitian adalah sistem birokrasi perusahaan yang sangat ketat sehingga memerlukan waktu yang cukup lama untuk mendapatkan izin magang dikarenakan banyaknya calon peneliti lain yang juga akan melakukan riset di PT. Sucofindo.

Setelah mendapatkan surat izin melakukan magang, penulis langsung ditempatkan di SBU SICS bagian operasional. Kendala lain yang penulis alami selama berada di lapangan adalah terbatasnya pengamatan penulis dikarenakan penulis disibukkan oleh tugas-tugas yang diberikan oleh pembimbing magang sehingga penulis tidak dapat mengamati apa saja yang dilakukan oleh karyawan setiap waktu, namun disaat waktu senggang seperti saat tidak sibuk atau di saat jam istirahat berlangsung penulis melakukan wawancara kepada beberapa karyawan sehubungan dengan kepentingan penelitian.

Penulis juga menyayangkan sekali penulis tidak dapat hadir didalam acara *family gathering* SBU SICS dikarenakan peneliti sudah habis masa magangnya di perusahaan tersebut dan penulis hanya bisa mewawancarai beberapa karyawan SBU SICS mengenai acara *family gathering* tersebut.

I.8 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terbagi menjadi lima bagian pembahasan yaitu dari Bab I sampai dengan Bab V :

- Bab I adalah pendahuluan yang berisi penjelasan mengenai latar belakang penelitian, permasalahan penelitian, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian, kendala penelitian dan sistematika penulisan.
- Bab II menjelaskan gambaran umum perusahaan PT. Sucofindo mengenai sejarah perusahaan, visi, misi PT. Sucofindo, sejarah SBU SICS, visi, misi, fungsi SBU SICS, dan mengenai profil perusahaan PT. Sucofindo.
- Bab III menggambarkan dan menjelaskan nilai-nilai budaya perusahaan yang ada pada PT. Sucofindo, kegiatan ritual PT. Sucofindo yaitu pengenalan karyawan baru, pelaksanaan morning call, penilaian penerapan sistem kerja 5S, peringatan hari jadi PT. Sucofindo, *family gathering*, serta kegiatan-kegiatan ritual lainnya, dan juga mengenai solidaritas karyawan PT. Sucofindo.
- Pada bab IV berisikan pembahasan mengenai interpretasi karyawan mengenai kegiatan ritual yang dilakukan di PT. Sucofindo. menyajikan data hasil wawancara dan hasil pengamatan kepada beberapa informan di PT. Sucofindo SBU SICS mengenai kegiatan ritual di perusahaan tersebut serta fungsi ritual bagi karyawan dan perusahaan.
- Dan yang terakhir adalah Bab V berupa kesimpulan dan saran dari penulisan skripsi ini.