

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Secara etimologi, istilah stratifikasi (*stratification*) berasal dari kata *strata* atau *stratum* yang memiliki arti “lapisan”. Oleh karena itu, stratifikasi sosial kerap dimaknai sebagai proses pelapisan dalam masyarakat. Konsep ini merujuk pada pengelompokan individu-individu yang memiliki posisi atau kedudukan yang setara menurut ukuran yang berlaku di masyarakat, sehingga mereka ditempatkan dalam satu lapisan atau strata tertentu (Anastasya et al., 2024). Pengelompokan ini didasarkan pada perbedaan akses terhadap sumber daya, seperti kekayaan, kekuasaan, tingkat pendidikan, serta pengakuan status sosial. Dalam praktiknya, sistem stratifikasi dapat bersifat terbuka maupun tertutup, bergantung pada sejauh mana individu memiliki peluang untuk berpindah dari satu lapisan ke lapisan lainnya. Keberadaan stratifikasi sosial tidak hanya berpengaruh pada pembagian sumber daya ekonomi, tetapi juga turut membentuk pola hubungan sosial serta kedudukan individu di dalam kehidupan bermasyarakat (Sahlan, 2023). Stratifikasi sosial tidak hanya ditemukan dalam kehidupan bermasyarakat secara umum, tetapi juga hadir dalam dunia kerja khususnya pada karyawan. Karyawan merupakan individu yang menjadi bagian dari suatu perusahaan atau organisasi dan memiliki peran penting dalam menjaga keberlangsungan serta kinerja organisasi (Rahayu et al., 2024). Karyawan terbagi menjadi dua yaitu PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau yang lebih dikenal karyawan tetap serta PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau karyawan kontrak. Fenomena ini tampak melalui perbedaan posisi jabatan, latar belakang pendidikan, tingkat pendapatan, hingga status kepegawaian yang terjadi pada karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tempat kerja tidak semata-mata berfungsi sebagai ruang produksi ekonomi, melainkan juga sebagai arena sosial yang sarat dengan perbedaan dan relasi kekuasaan.

Perkembangan struktur ketenagakerjaan di Indonesia dalam beberapa dekade terakhir memperlihatkan adanya pergeseran dari dominasi karyawan tetap menuju meningkatnya penggunaan tenaga kerja kontrak dan sistem *outsourcing*. Perubahan ini didorong oleh tuntutan

pasar kerja yang menekankan fleksibilitas, efisiensi, serta upaya perusahaan dalam menekan biaya operasional. Meskipun demikian, pergeseran tersebut turut memunculkan ketimpangan dalam pemenuhan hak dan kewajiban antara karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Dalam perspektif sosiologi, perbedaan status kepegawaian ini berpotensi melahirkan stratifikasi sosial di lingkungan kerja. Karyawan tetap umumnya memiliki akses yang lebih besar terhadap jaminan kerja, tunjangan, peluang pengembangan karier, serta perlindungan kesehatan. Sebaliknya, karyawan kontrak sering kali berada pada posisi yang lebih rentan akibat keterbatasan jaminan kerja, akses terhadap fasilitas kesejahteraan, dan peluang promosi. Kondisi tersebut dapat memicu ketimpangan yang pada akhirnya memengaruhi pola hubungan sosial antar karyawan di tempat kerja.

Kondisi tersebut semakin nyata dalam sektor ritel yang dikenal sebagai industri padat karya dengan tingkat perputaran tenaga kerja yang relatif tinggi. Dalam praktiknya, perusahaan ritel banyak menerapkan sistem kerja kontrak sebagai strategi untuk menekan biaya operasional sekaligus menjaga fleksibilitas dalam pengelolaan tenaga kerja (Meliana et al., 2025). Akibatnya, dalam satu area kerja sering terjadi perlakuan dan status yang berbeda antara karyawan tetap dengan kontrak, yang dapat menghasilkan stratifikasi sosial.

PT Lion Super Indo, sebagai salah satu perusahaan ritel berskala besar di Indonesia, Perusahaan ritel merupakan bentuk usaha yang bergerak dalam kegiatan penjualan barang atau jasa tanpa melalui proses pengolahan atau perubahan bentuk produk (Siregar & Tambotoh, 2022). Perusahaan ini menerapkan sistem ketenagakerjaan yang melibatkan karyawan tetap dan karyawan kontrak. Di Cabang Sawojajar, Kota Malang, kondisi ini memperlihatkan keberadaan dua kelompok tenaga kerja dengan status yang berbeda. Perbedaan status tersebut berpotensi memunculkan stratifikasi sosial di lingkungan kerja, yang tercermin dalam pemenuhan hak, pembagian beban kerja, peluang pengembangan karier, serta tingkat pengakuan sosial yang diterima oleh masing-masing kelompok karyawan.

Secara konseptual, stratifikasi sosial umumnya mencakup dimensi ekonomi, status, dan kekuasaan. Dimensi ekonomi dapat diamati melalui perbedaan tingkat pendapatan serta akses terhadap fasilitas dan tunjangan yang disediakan perusahaan. Dimensi status terlihat dari adanya

perbedaan pengakuan, prestise, dan kehormatan yang lebih melekat pada karyawan tetap dibandingkan karyawan kontrak. Sementara itu, dimensi kekuasaan berkaitan dengan sejauh mana karyawan memiliki wewenang atau pengaruh dalam proses pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan di lingkungan perusahaan.

Selain itu, stratifikasi sosial dapat berbentuk tertutup maupun terbuka. Dalam stratifikasi tertutup, mobilitas sosial hampir tidak memungkinkan karena status ditentukan secara kaku. Sedangkan dalam stratifikasi terbuka, setiap individu memiliki peluang untuk berpindah status melalui prestasi atau pencapaian tertentu (Basiah, Anisa Br Tarigan, & Dayanti, 2023). Dalam konteks ketenagakerjaan, stratifikasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak cenderung memperlihatkan perpaduan antara sistem tertutup dan terbuka. Unsur tertutup tampak dari penerapan sistem kontrak yang membatasi akses karyawan terhadap hak-hak tertentu. Namun demikian, terdapat pula unsur keterbukaan melalui peluang promosi jabatan atau perpanjangan kontrak bagi karyawan yang menunjukkan kinerja dan pencapaian tertentu.

Stratifikasi sosial dalam penelitian ini muncul sebagai akibat dari adanya perbedaan perlakuan dan kesempatan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Perbedaan tersebut diperkuat oleh faktor-faktor seperti sistem perjanjian kerja, keterbatasan akses terhadap tunjangan, serta kepastian dan jaminan pengembangan karier. Kondisi ini menegaskan bahwa stratifikasi sosial tidak hanya menjadi fenomena dalam kehidupan masyarakat secara luas, tetapi juga tercermin secara nyata dalam dinamika hubungan kerja, khususnya di sektor ritel.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memandang penting untuk melakukan analisis mengenai stratifikasi sosial antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di PT Lion Super Indo Cabang Sawojajar, Kota Malang. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bentuk-bentuk stratifikasi sosial yang terjadi, faktor-faktor yang melatarbelakanginya, serta implikasinya terhadap hubungan kerja antar karyawan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan pada bagian latar belakang, fokus permasalahan yang akan dikaji yaitu bagaimana bentuk stratifikasi sosial antara karyawan tetap dan kontrak pada PT Lion Super Indo Cabang Sawojajar?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Menganalisis bentuk-bentuk stratifikasi sosial antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di PT Lion Super Indo Cabang Sawojajar, Kota Malang, yang mencakup dimensi ekonomi, status sosial, dan kekuasaan, menguraikan faktor-faktor sosial yang membentuk perbedaan kedudukan tersebut serta implikasinya terhadap dinamika ketimpangan sosial di lingkungan kerja dengan menggunakan perspektif teori stratifikasi sosial Max Weber.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat Teoritis**

1. Memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian sosiologi industri, khususnya dalam ranah teori stratifikasi sosial yang dikemukakan oleh Max Weber, melalui pemahaman mengenai proses terbentuknya stratifikasi sosial di lingkungan kerja sektor ritel.
2. Menjadi sumber rujukan akademis terkait perbedaan status sosial, pemenuhan hak dan kewajiban, serta pola hubungan kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak.
3. Menambah khazanah literatur sosiologi mengenai stratifikasi sosial dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, terutama pada sektor ritel.

### **b. Manfaat Praktis**

1. Memberikan rekomendasi bagi PT Lion Super Indo Cabang Sawojajar dalam mengelola perbedaan status kepegawaian secara lebih adil guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.
2. Memberikan pemahaman yang lebih jelas bagi karyawan, baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak, mengenai hak, kewajiban, serta peluang pengembangan karier di tempat kerja.

3. Menjadi bahan pertimbangan bagi serikat pekerja atau lembaga ketenagakerjaan dalam upaya memperjuangkan perlindungan dan pemenuhan hak-hak karyawan.
4. Menjadi referensi bagi pemerintah atau instansi terkait dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih berkeadilan, khususnya di sektor ritel.

## 1.5 Definisi Konsep

Berikut merupakan definisi konseptual dari judul “Analisis Stratifikasi Sosial antara Karyawan Tetap dan Kontrak pada Sektor Ritel PT Lion Super Indo Cabang Sawojajar di Kota Malang”

### a. Stratifikasi Sosial

Stratifikasi sosial merujuk pada pengelompokan individu atau kelompok ke dalam lapisan-lapisan tertentu di dalam masyarakat. Lapisan-lapisan tersebut tersusun secara hierarkis dan menempatkan individu pada peran serta kedudukan yang berbeda sesuai dengan posisinya. Sistem stratifikasi ini membedakan masyarakat ke dalam tingkatan atas, menengah, dan bawah. Keberadaan stratifikasi sosial berdampak pada ketimpangan dalam distribusi hak dan kewajiban, baik pada tingkat individu maupun kelompok, di dalam suatu sistem sosial (Zuraidah, 2022).

*Stratifikasi sosial* dibagi menjadi tiga bentuk menurut Pitirim A. Sorokin (*Social Mobility*, 1927), yaitu:

#### 1. Stratifikasi Sosial Tertutup

Stratifikasi tertutup adalah kondisi dimana seseorang tidak dapat berpindah ke kasta yang lebih tinggi (Azzahra, 2022). Dalam konteks penelitian ini, kondisi tersebut tercermin pada status karyawan kontrak di PT Lion Super Indo Cabang Sawojajar. Karyawan dengan status kontrak, meskipun menunjukkan kinerja yang baik, tidak serta-merta memiliki peluang untuk beralih menjadi karyawan tetap karena status kepegawaian telah ditetapkan melalui kebijakan perusahaan sejak tahap awal perekrutan. Dengan demikian, mobilitas vertikal karyawan kontrak cenderung terbatas, sehingga posisi sosial mereka dalam lingkungan kerja tetap berbeda dibandingkan dengan karyawan tetap yang memperoleh kepastian kerja serta akses yang lebih luas terhadap tunjangan dan peluang promosi.

## 2. Stratifikasi Sosial Terbuka

Stratifikasi terbuka merupakan kondisi sosial yang memungkinkan individu untuk mengalami mobilitas, baik naik ke lapisan sosial yang lebih tinggi maupun turun ke lapisan yang lebih rendah. Pergerakan tersebut sangat dipengaruhi oleh kemampuan, kompetensi, serta usaha yang dimiliki oleh individu yang bersangkutan (Azzahra, 2022). Stratifikasi sosial terbuka tercermin dari adanya peluang bagi karyawan kontrak untuk diangkat menjadi karyawan tetap apabila memenuhi persyaratan tertentu, seperti masa kerja yang memadai, pencapaian kinerja yang baik, serta adanya rekomendasi dari atasan. Kondisi tersebut menunjukkan terjadinya mobilitas sosial vertikal ke atas, yaitu perpindahan dari strata karyawan kontrak ke strata karyawan tetap. Sebaliknya, karyawan tetap juga berpotensi mengalami mobilitas sosial ke bawah, misalnya melalui penurunan jabatan atau pemutusan hubungan kerja apabila tidak mematuhi peraturan perusahaan atau gagal memenuhi target kerja yang telah ditetapkan.

## 3. Stratifikasi Sosial Campuran

Stratifikasi sosial campuran merupakan bentuk pelapisan sosial yang menggabungkan karakteristik stratifikasi sosial tertutup dan terbuka. Dalam sistem ini, individu memiliki peluang untuk berpindah lapisan sosial, namun mobilitas tersebut umumnya hanya dapat terjadi apabila individu berpindah ke lingkungan atau wilayah sosial yang menerapkan sistem pelapisan yang bersifat lebih terbuka (Basiah et al., 2023). Kondisi tersebut dapat dicermati pada karyawan kontrak yang pada umumnya menghadapi keterbatasan untuk diangkat menjadi karyawan tetap karena status kepegawaian telah diatur secara ketat oleh perusahaan, yang mencerminkan sifat stratifikasi tertutup. Meskipun demikian, peluang terjadinya mobilitas sosial tetap terbuka apabila karyawan kontrak memenuhi persyaratan tertentu, seperti masa kerja yang memadai, pencapaian kinerja yang baik, serta adanya rekomendasi dari atasan untuk menjadi karyawan tetap.

### **b. Karyawan**

Karyawan merupakan individu yang menjadi bagian dari suatu perusahaan atau organisasi dan memiliki peran penting dalam menjaga keberlangsungan serta kinerja organisasi. Sebagai sumber daya utama, karyawan berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan melalui kualitas dan

hasil kerja yang dihasilkan. Selain itu, tingkat kesejahteraan dan keterlibatan kerja karyawan memiliki peranan signifikan dalam mendukung produktivitas, motivasi, serta loyalitas terhadap organisasi. Setiap karyawan menjalankan fungsi dan tanggung jawab yang berbeda-beda sesuai dengan posisi dan kedudukannya dalam struktur organisasi (Rahayu et al., 2024).

#### 1. Karyawan Tetap (PKWTT)

Karyawan tetap merupakan tenaga kerja yang dipekerjakan tanpa adanya pembatasan jangka waktu tertentu, sehingga memiliki kepastian dalam masa kerja. Status ini memberikan hak dan fasilitas yang lebih lengkap dari perusahaan, termasuk bekerja secara penuh waktu serta memperoleh tunjangan dan jaminan ketenagakerjaan. Selain itu, karyawan tetap juga berhak atas pesangon dan penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan (Bukidz et al., 2022).

#### 2. Karyawan Kontrak (PKWT)

Karyawan kontrak merupakan tenaga kerja yang dipekerjakan oleh perusahaan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan durasi atau jenis pekerjaan tertentu sesuai kesepakatan bersama. Hubungan kerja ini bersifat sementara dan dibatasi oleh jangka waktu atau penyelesaian pekerjaan yang telah ditetapkan (Nata et al., 2022). Perjanjian kerja ini memiliki jangka waktu yang tegas dan terbatas, umumnya paling lama antara tiga hingga lima tahun, serta tidak dapat diberlakukan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap. Pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia, sebagaimana tercantum dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juncto Undang-Undang Cipta Kerja, yang membedakan perjanjian kerja ke dalam PKWT dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Selain itu, Pasal 59 sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Cipta Kerja menegaskan bahwa PKWT dibatasi paling lama lima tahun, termasuk perpanjangan dan pembaruan. Setelah jangka waktu tersebut berakhir, PKWT tidak dapat diperbaharui kembali secara terus-menerus untuk jabatan atau jenis pekerjaan yang sama (Rannu & Rasji, 2023).

## **2. Ritel**

Perusahaan ritel merupakan bentuk usaha yang bergerak dalam kegiatan penjualan barang atau jasa tanpa melalui proses pengolahan atau perubahan bentuk produk. Ritel memiliki peran strategis dalam proses distribusi, yaitu menyalurkan produk dari produsen kepada konsumen akhir serta mengelola persediaan barang dengan menentukan jumlah dan waktu ketersediaan yang tepat secara teratur (Siregar & Tambotih, 2022).

Proses distribusi dalam sektor ritel diawali dengan adanya permintaan dan pemesanan barang oleh toko ritel, yang selanjutnya mendorong pengelolaan persediaan di pusat distribusi. Pada tahap ini, barang-barang disortir, diklasifikasikan, dan disimpan sesuai dengan kebutuhan agar proses pengiriman dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Setelah itu, barang didistribusikan dari pusat distribusi ke masing-masing toko ritel berdasarkan jadwal dan kebutuhan yang telah ditentukan, sehingga produk dapat tersedia dan siap dipasarkan kepada konsumen akhir (Santoso & Sukmadewi, 2025).

### **1.6 Metode Penelitian**

#### **1.6.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai stratifikasi sosial antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada sektor ritel di PT Lion Super Indo Cabang Sawojajar, Kota Malang. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali makna, pengalaman, serta dinamika sosial yang tidak dapat dijelaskan melalui pendekatan kuantitatif. Melalui pendekatan ini, fenomena sosial dipahami secara komprehensif berdasarkan sudut pandang subjek penelitian.

Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono pada bukunya tahun 2021, penelitian kualitatif deskriptif bertujuan untuk memahami fenomena sosial secara mendalam dengan menggambarkan kondisi objek penelitian secara apa adanya sesuai dengan konteks yang berlangsung di lapangan.

#### **1.6.2 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif dengan jenis penelitian berupa studi kasus tunggal. Studi kasus atau *case study* merupakan salah satu bentuk penelitian kualitatif yang menitikberatkan pada pengkajian secara mendalam terhadap suatu objek, fenomena, atau peristiwa tertentu yang

berlangsung dalam konteks kehidupan nyata. Melalui pendekatan studi kasus, peneliti berupaya memahami fenomena yang diteliti secara komprehensif dan kontekstual (Assyakurrohim et al., 2022). Pemilihan jenis studi kasus tunggal didasarkan pada fokus penelitian yang hanya diarahkan pada satu lokasi penelitian, yaitu PT Lion Super Indo Cabang Sawojajar, Kota Malang. Dengan memusatkan kajian pada satu lokasi, penelitian ini memungkinkan peneliti untuk melakukan penelusuran secara mendalam dan komprehensif terhadap fenomena stratifikasi sosial yang berlangsung di lingkungan kerja tersebut.

### **1.6.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilaksanakan oleh peneliti di PT Lion Super Indo Cabang Sawojajar yang terletak di Jl. Raya Sawojajar, Kec. Kedungkandang, Kota Malang, Jawa Timur.

### **1.6.4 Teknik Penentuan Subjek**

Populasi merujuk pada keseluruhan individu atau objek yang berada dalam suatu wilayah atau ruang tertentu dan memiliki karakteristik yang sama. Dalam konteks penelitian, populasi dapat dipahami sebagai sekumpulan orang, individu, atau objek yang menjadi sasaran kajian karena memiliki ciri-ciri yang relevan dengan tujuan penelitian. Dengan demikian, populasi merupakan keseluruhan unit analisis yang dijadikan dasar dalam pelaksanaan penelitian (Hermina & Huda, 2024). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 34 orang, yang terdiri atas 26 karyawan tetap dan 8 karyawan kontrak. Adapun teknik penentuan subjek penelitian yang digunakan adalah *purposive sampling*. Teknik ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menentukan subjek secara sengaja berdasarkan pertimbangan tertentu, yakni individu-individu yang dianggap memiliki karakteristik serta informasi yang relevan dengan tujuan penelitian (Firmansyah & Dede, 2022). Adapun subjek penelitian yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak PT Lion Super Indo Cabang Sawojajar.

Langkah yang diambil adalah:

a) Menetapkan karakteristik subjek penelitian yang dianggap mampu mewakili fenomena yang diteliti.

b) Menentukan kriteria pemilihan subjek, dengan cara mengidentifikasi individu atau kelompok yang memenuhi kriteria tersebut, baik melalui data daftar kepegawaian, maupun hasil observasi langsung di lapangan.

c) Menentukan jumlah sampel penelitian, yaitu dengan memilih jumlah subjek yang dipandang cukup dan relevan untuk mewakili kebutuhan data serta mendukung kedalaman informasi yang diperlukan dalam penelitian (Firmansyah & Dede, 2022).

Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini yaitu 6 karyawan yang terdiri dari 4 karyawan tetap dan 2 karyawan kontrak.

### **1.6.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian berjudul “Analisis Stratifikasi Sosial antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak pada Sektor Ritel PT Lion Super Indo Cabang Sawojajar di Kota Malang” dilakukan melalui beberapa metode penelitian kualitatif, yang dijabarkan sebagai berikut:

#### **a. Wawancara**

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui interaksi langsung antara peneliti dan subjek. Metode ini melibatkan proses tanya jawab secara tatap muka untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan fokus penelitian. Wawancara dapat dilakukan secara individual maupun kelompok, serta bersifat fleksibel tanpa terikat secara ketat pada pedoman tertentu. Tujuan penggunaan wawancara adalah untuk menggali data secara mendalam dari subjek yang memiliki pengalaman dan pemahaman terhadap permasalahan yang diteliti.

##### **1). Wawancara Terstruktur**

Wawancara terstruktur digunakan ketika peneliti telah memiliki gambaran yang jelas mengenai data yang ingin diperoleh. Oleh karena itu, peneliti menyusun instrumen penelitian berupa daftar pertanyaan yang telah dirancang sebelumnya. Pelaksanaan wawancara dilakukan secara sistematis dengan mengajukan pertanyaan yang sama kepada setiap subjek. Proses wawancara diawali dengan pengenalan dan penjelasan mengenai tujuan penelitian, dilanjutkan dengan pengajuan pertanyaan sesuai pedoman yang telah disusun, serta diakhiri dengan penutupan berupa ucapan terima kasih dan penegasan terkait kerahasiaan data. Seluruh hasil wawancara

kemudian ditranskripsikan dan dianalisis sebagai bagian dari proses pengolahan data penelitian (Nugraha, 2024).

## 2). Wawancara Semi Terstruktur

Wawancara semi terstruktur merupakan salah satu bentuk wawancara yang bersifat fleksibel dan termasuk dalam kategori *in-depth interview*. Teknik ini bertujuan untuk menggali permasalahan penelitian secara lebih terbuka dengan memberikan ruang yang luas bagi subjek untuk menyampaikan pandangan, pengalaman, serta gagasan mereka.

Dalam pelaksanaannya, wawancara semi terstruktur tidak sepenuhnya terikat pada daftar pertanyaan yang rinci. Peneliti hanya menyiapkan pokok-pokok tema sebagai pedoman awal, kemudian memulai wawancara dengan membangun suasana yang akrab agar subjek merasa nyaman. Pertanyaan selanjutnya berkembang menyesuaikan dengan respons yang diberikan oleh subjek, sehingga proses wawancara berlangsung secara alami dan mendalam. Pada tahap akhir, peneliti merangkum hasil pembicaraan, memberikan kesempatan kepada subjek untuk menambahkan informasi yang dianggap penting, serta menyusun transkrip wawancara sebagai bahan analisis data penelitian (Nugraha, 2024).

### a. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data memiliki karakteristik tersendiri yang membedakannya dari metode pengumpulan data lainnya. Teknik observasi digunakan ketika penelitian berkaitan dengan perilaku manusia, proses kerja, maupun fenomena sosial yang dapat diamati secara langsung. Melalui observasi, peneliti memperoleh data berdasarkan pengamatan terhadap situasi dan aktivitas yang terjadi di lapangan, sehingga informasi yang diperoleh bersifat faktual dan kontekstual (Metode Penelitian Administrasi, 2020). Dalam penelitian ini, pengumpulan data melalui observasi dilakukan dengan menggunakan teknik observasi nonpartisipan, yaitu peneliti hadir di lingkungan kerja sebagai pengamat tanpa terlibat secara langsung dalam aktivitas karyawan. Pemilihan teknik ini bertujuan agar peneliti dapat mengamati dan mencatat secara objektif berbagai bentuk interaksi, pola kerja, serta dinamika sosial yang terjadi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak, tanpa memengaruhi kondisi atau aktivitas yang sedang berlangsung.

## **b. Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan menelusuri berbagai sumber tertulis, seperti arsip, foto, catatan kegiatan, serta dokumen lainnya yang relevan (Fadli, 2024). Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif (Metode Penelitian Administrasi, 2020). Adapun dokumen yang dapat melengkapi penelitian ini yaitu dokumen tertulis berupa UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Cipta Kerja serta dokumentasi lapangan. Dalam penelitian ini, dokumen yang disoroti peneliti meliputi kontrak kerja, peraturan perusahaan, dan data pembagian tugas untuk melihat perbedaan status karyawan tetap dan kontrak. Selain itu, UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Cipta Kerja ditinjau khusus pada aturan PKWT, outsourcing, dan kompensasi pekerja kontrak, guna membandingkan praktik di lapangan dengan ketentuan hukum yang berlaku.

## **c. Studi Literatur**

Studi literatur merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menelaah berbagai sumber tertulis, seperti buku, jurnal ilmiah, laporan penelitian, artikel, serta dokumen resmi yang berkaitan dengan topik penelitian. Teknik ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman konseptual, landasan teoritis, serta temuan-temuan penelitian sebelumnya yang dapat mendukung proses analisis dan pembahasan dalam penelitian.

### **1.6.6 Teknik Analisa Data**

Penelitian ini menerapkan teknik analisis data kualitatif dengan merujuk pada model analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman. Dalam pandangan Miles dan Huberman (Sugiyono, 2019), proses analisis data kualitatif dilakukan secara berkelanjutan dan saling terkait, dimulai sejak tahap pengumpulan data hingga penarikan kesimpulan. Analisis tersebut berlangsung secara terus-menerus sampai data mencapai kondisi jenuh, yaitu ketika tidak lagi ditemukan informasi baru dan seluruh data yang diperoleh telah dipahami serta diolah secara

menyeluruh (Sidiq et al., 2023). Teknik ini cocok untuk penelitian kualitatif karena datanya bersifat mendalam dan berhubungan dengan fenomena sosial.



**Gambar 1. Skema Analisis Data Miles and Huberman**

Berdasarkan Gambar 1 yang menggambarkan tahapan analisis data dalam penelitian ini, proses analisis dilakukan dengan mengacu pada model analisis interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman. Model ini mencakup tiga tahapan utama, yaitu sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan tahapan awal dalam analisis data yang dilakukan dengan cara menyeleksi, merangkum, mengelompokkan, serta memusatkan perhatian pada data mentah yang diperoleh dari lapangan agar menjadi lebih terarah dan mudah dipahami.

b. Penyajian Data

Pada tahap ini, data yang telah direduksi disajikan dalam berbagai bentuk, seperti uraian naratif, tabel, matriks, grafik, maupun bagan. Penyajian data tersebut bertujuan untuk membantu peneliti dalam mengidentifikasi pola, hubungan, serta kecenderungan yang muncul dari data penelitian.

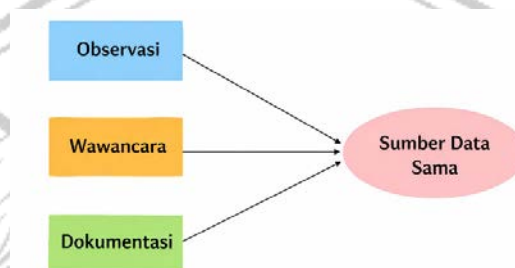
c. Penarikan Kesimpulan

Tahap penarikan kesimpulan merupakan proses perumusan temuan penelitian melalui penafsiran terhadap data yang telah dianalisis. Pada tahap ini, peneliti secara berkelanjutan melakukan verifikasi dan pengecekan ulang untuk memastikan bahwa kesimpulan yang dihasilkan tetap konsisten dan memiliki tingkat validitas yang memadai.

### 1.6.7 Teknik Validitas Data

Salah satu teknik yang digunakan untuk meningkatkan keabsahan data dalam penelitian kualitatif adalah triangulasi sumber, meskipun konsep dan tujuan penerapannya belum sepenuhnya

dipahami oleh semua peneliti. Pada dasarnya, triangulasi sumber merupakan strategi penggunaan berbagai sumber data dalam proses pengumpulan dan analisis informasi. Pendekatan ini didasarkan pada pemahaman bahwa suatu fenomena sosial akan lebih komprehensif dan objektif apabila dikaji dari beragam sudut pandang. Dengan membandingkan dan mengonfirmasi data dari berbagai sumber, tingkat ketepatan serta keandalan temuan penelitian dapat ditingkatkan (Veronika et al., 2024).



**Gambar 2. Tahapan melakukan Triangulasi Sumber**

Pada tahap triangulasi sumber, peneliti melakukan wawancara mendalam kepada dua kategori subjek, yaitu Sumber A yang berasal dari karyawan tetap dan Sumber B dari karyawan kontrak, untuk menggali pengalaman langsung mereka terkait praktik stratifikasi sosial di tempat kerja. Tahap berikutnya adalah observasi, di mana peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap kondisi lingkungan kerja di PT Lion Super Indo Cabang Sawojajar, termasuk interaksi serta bentuk-bentuk stratifikasi sosial yang tampak. Selanjutnya, tahap dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen pendukung selama kegiatan lapangan. Data dokumentasi tersebut digunakan untuk memperkuat keabsahan informasi serta memastikan konsistensi temuan penelitian.