

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelusuran dan telaah terhadap penelitian-penelitian sebelumnya, ditemukan adanya kesamaan dalam pembahasan terkait objek kajian yang diteliti. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki sejumlah perbedaan dibandingkan dengan penelitian terdahulu, baik dari segi fokus, konteks, maupun pendekatan analisis yang digunakan. Adapun beberapa penelitian yang relevan dan menjadi rujukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Hasil	Relevansi
1.	Stratifikasi Sosial Buruh Perempuan Pabrik Gula Camming Kecamatan Libureng Kabupaten Bone (Asrab & Idrus, 2023)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk stratifikasi sosial dapat diidentifikasi melalui beberapa lapisan setelah dilakukan analisis, yaitu distribusi hak dan kekayaan, sistem pertanggung, serta sistem pertentangan. Berdasarkan temuan tersebut, buruh perempuan terlibat dalam ketiga lapisan stratifikasi tersebut. Namun demikian, aspek yang paling menonjol terlihat pada stratifikasi sosial yang	Persamaan: Menyoroti stratifikasi sosial yang terjadi di tempat kerja. Perbedaan: Subjek penelitian merupakan buruh Wanita, sedangkan penelitian ini berfokus pada pekerja tetap dan kontrak.

No.	Judul Penelitian	Hasil	Relevansi
		bersumber dari sistem pertentangan dan sistem pertanggung.	
2.	(Nirwana & Damayanti, 2024) Kontrak Kerja Serta Perlindungan Hukum Hak dan Kewajiban Pekerja dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia (Nirwana & Damayanti, 2024)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan memiliki keterkaitan erat dengan upaya perlindungan terhadap hak dan kewajiban pekerja. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, kontrak kerja dipahami sebagai suatu perjanjian tertulis yang dibuat antara pekerja dan pemberi kerja untuk mengatur berbagai aspek hubungan kerja di antara kedua belah pihak. Perjanjian kerja tersebut berperan sebagai landasan hukum yang menjamin serta melindungi hak dan kewajiban masing-masing pihak. Sementara itu, perlindungan hukum dimaknai sebagai serangkaian upaya untuk menjaga martabat serta hak asasi manusia yang melekat pada subjek hukum, sesuai dengan	Persamaan: Membahas terkait pekerja kontrak. Perbedaan: Penelitian berfokus pada sudut pandang hukum sedangkan penelitian ini berfokus dan melihat kontrak kerja dari sudut pandang sosiologi.

No.	Judul Penelitian	Hasil	Relevansi
		<p>ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik dalam bentuk kebijakan maupun regulasi yang bertujuan mencegah adanya pelanggaran atau ancaman terhadap kepentingan tersebut.</p>	
3.	<p>Dinamika Kependudukan dan Ketenagakerjaan: Tantangan dan Kebijakan Berkelanjutan untuk Indonesia (Sagara, Setiawan, Almuzafir, & Purnawan, 2025)</p>	<p>Hasil kajian ini menunjukkan bahwa dinamika ketenagakerjaan masih diwarnai oleh ketimpangan dalam perlindungan sosial, khususnya bagi pekerja di sektor informal yang sebagian besar berstatus sebagai pekerja kontrak. Kondisi tersebut menimbulkan kesenjangan dalam pemenuhan jaminan sosial serta kualitas kondisi kerja. Oleh karena itu, diperlukan perumusan dan penerapan kebijakan ketenagakerjaan dan kependudukan yang berkelanjutan guna menjawab tantangan tersebut.</p>	<p>Persamaan: Menyoroti pekerja kontrak. Perbedaan: Penelitian ini lebih bersifat khusus yaitu berfokus pada sektor ritel.</p>

No.	Judul Penelitian	Hasil	Relevansi
4.	ANALISIS PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN STATUS PADA PT PERTAMINA HULU ROKAN ZONA 1 JAMBI 1 (Mahda, Zumrodah, Daud, & Anshori, 2025)	Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa status kepegawaian tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang berarti dalam tingkat kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di PT PHR Zona 1 Jambi. Hal ini menunjukkan bahwa kedua kelompok karyawan tersebut memberikan kontribusi yang relatif setara terhadap kinerja organisasi, tanpa dipengaruhi oleh perbedaan status kerja yang dimiliki.	Persamaan: Menyoroti karyawan tetap dan kontrak. Perbedaan: Penelitian membahas terkait kinerja, namun penelitian ini membahas terkait stratifikasi yang tercipta.
5.	Stratifikasi Sosial dan Perjuangan Kelas Dalam Perspektif Max Weber (Adnan, 2024).	Hasil penelitian ini mengungkapkan dua temuan utama. Pertama, indikator stratifikasi sosial menurut Max Weber meliputi kekuasaan sosial, privilese atau keistimewaan sosial, serta prestise yang berkaitan dengan status sosial. Kedua, konsep stratifikasi sosial	Persamaan: Menyoroti stratifikasi sosial dan menggunakan teori stratifikasi sosial yang dikemukakan oleh Max Weber. Perbedaan: Penelitian ini lebih berfokus pada stratifikasi sosial yang ada di tempat kerja.

No.	Judul Penelitian	Hasil	Relevansi
		<p>Weber mencakup pemahaman subjektif individu (<i>verstehen</i>), tindakan sosial yang didasarkan pada rasionalitas maupun nonrasionalitas, adanya perjuangan kelas, serta perbedaan antara konsep kekuasaan (<i>power</i>) dan otoritas (<i>authority</i>).</p>	
6.	<p>KESENJANGAN UPAH DAN KEADILAN SOSIAL TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN DI INDONESIA (Indrayani & Muzan, 2025)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya ketidakadilan struktural dalam sistem pengupahan berkontribusi terhadap semakin lebarnya kesenjangan antara pekerja dengan tingkat upah tinggi dan pekerja berupah rendah. Dalam ranah kebijakan, temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa penerapan upah minimum belum sepenuhnya efektif dalam menanggulangi ketimpangan tersebut. Selain itu, keterbatasan transparansi dalam proses penetapan upah serta lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan regulasi</p>	<p>Persamaan: Menyoroti ketimpangan yang terjadi di lingkungan kerja. Perbedaan: Penelitian ini membahas faktor-faktor lain akibat dari stratifikasi sosial di lingkungan kerja.</p>

No.	Judul Penelitian	Hasil	Relevansi
		turut memperburuk kondisi yang ada.	

2.2 Tinjauan Pustaka

2.2.1 Stratifikasi Sosial

Stratifikasi sosial dapat dipahami sebagai proses pelapisan dalam kehidupan masyarakat yang menempatkan individu atau kelompok pada posisi tertentu berdasarkan kesamaan status sosial. Keberadaan stratifikasi sosial berpotensi menimbulkan ketimpangan dalam pemenuhan hak dan kewajiban, yang pada tingkat tertentu dapat memengaruhi pola relasi antar anggota masyarakat. Lebih lanjut, Soerjono Soekanto (2013, hlm. 199) menjelaskan bahwa terbentuknya pelapisan sosial dipicu oleh adanya unsur-unsur yang dianggap bernilai dan dihargai dalam masyarakat. Unsur tersebut menjadi faktor awal yang mendorong munculnya sistem lapisan sosial. Hal-hal yang dinilai penting tersebut dapat berupa kekayaan, aset bernilai ekonomi, kepemilikan tanah, kekuasaan, maupun penguasaan ilmu pengetahuan (Lestaluhu & Latupapua, 2021).

Stratifikasi sosial juga dipahami sebagai proses pengelompokan anggota masyarakat ke dalam kelas-kelas tertentu berdasarkan karakteristik yang dimiliki. Menurut Max Weber, stratifikasi sosial dibangun atas tiga dimensi utama, yaitu ekonomi, sosial, dan politik. Atas dasar tersebut, masyarakat terbagi ke dalam kelas berdasarkan posisi ekonomi, kelompok status yang berkaitan dengan dimensi sosial, serta power yang mencerminkan dimensi politik. Weber selanjutnya menegaskan bahwa dimensi ekonomi memiliki peran yang paling menentukan karena berpengaruh terhadap terbentuknya dimensi-dimensi stratifikasi lainnya (Siska et al., 2023).

Menurut Pitirim A. Sorokin, stratifikasi sosial (*social stratification*) merupakan proses pembedaan penduduk atau kelompok masyarakat ke dalam kelas-kelas yang tersusun secara bertingkat atau hierarkis. Pengertian ini menegaskan adanya unsur pembeda yang secara implisit mengandung ketimpangan atau ketidakseimbangan dalam pemenuhan hak dan kewajiban antar tingkat sosial. Ketimpangan tersebut berpengaruh signifikan terhadap pola hubungan sosial dalam masyarakat, di mana individu atau kelompok yang berada pada lapisan sosial yang lebih tinggi

cenderung memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan mereka yang menempati strata sosial yang lebih rendah (Zamrita et al., 2023).

Stratifikasi social 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.

2.2.2 Karyawan

Karyawan adalah individu yang terlibat dalam suatu organisasi dengan menyumbangkan tenaga, keahlian, dan kemampuan yang dimilikinya guna mendukung pencapaian tujuan organisasi, serta memperoleh imbalan berupa kompensasi yang sesuai sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan (Widodo & Yandi, 2022). Menurut perspektif UU Cipta Kerja terbaru (UU No. 11 Tahun 2020 dan perubahannya UU No. 6 Tahun 2023), regulasi ini memberikan pengaturan yang jelas mengenai status dan perlindungan pekerja, khususnya terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau karyawan kontrak. Dalam UU Cipta Kerja, PKWT hanya dapat diberlakukan untuk pekerjaan yang sifatnya sementara, musiman, atau berbasis proyek, dengan jangka waktu maksimal lima tahun termasuk perpanjangan. Selain itu, karyawan kontrak kini memperoleh hak kompensasi finansial saat kontrak berakhir, yang dihitung berdasarkan masa kerja, sehingga memberikan kepastian hukum dan perlindungan yang lebih baik dibanding aturan sebelumnya.

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, Tewel, & Uhing, 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).

3. Outsourcing

Outsourcing dalam bahasa Indonesia dikenal sebagai alih daya, yaitu suatu mekanisme pemindahan atau penyerahan sebagian pekerjaan oleh perusahaan kepada pihak ketiga atau perusahaan lain. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, praktik alih daya secara implisit diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pada ketentuan Pasal 64 hingga Pasal 66. Pasal-pasal tersebut menjelaskan bahwa perusahaan diperbolehkan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh, yang wajib dituangkan dalam bentuk perjanjian tertulis. (Prabhaputra et al., 2023).

2.2.3 Ritel

Usaha ritel merupakan salah satu sektor strategis dalam perekonomian modern karena berperan sebagai penghubung langsung antara produsen dan konsumen. Selain berfungsi sebagai

saluran distribusi barang dan jasa, sektor ritel juga menciptakan nilai tambah melalui penyediaan beragam pilihan produk, kemudahan akses, serta layanan yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat (Sundari, 2021). Dalam konteks ini, ritel dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa jenis, seperti:

1. Ritel Tradisional

Ritel tradisional merupakan bentuk usaha ritel yang dijalankan dengan pola pengelolaan yang bersifat tradisional dan konvensional, dengan sistem operasional yang relatif sederhana. Kegiatan usaha ini umumnya berfokus pada penjualan barang secara eceran melalui cara-cara yang masih mengandalkan praktik konvensional (Aziza, Fraick, Gillian, & Rizky, 2023). Contoh dari ritel tradisional yaitu warung, toko kelontong, pedagang pasar dan lain-lain.

2. Ritel Modern

Ritel modern merupakan bentuk perkembangan dari usaha ritel tradisional yang mengadopsi konsep dan praktik bisnis kontemporer dengan memanfaatkan teknologi serta menyesuakannya dengan pola kehidupan masyarakat dan konsumen saat ini. Dengan demikian, toko ritel modern dapat dipahami sebagai tempat usaha tertutup yang menjual berbagai kebutuhan sehari-hari, dirancang dengan dukungan teknologi yang lebih maju dan strategi pemasaran modern guna menciptakan pengalaman berbelanja yang lebih efisien, nyaman, dan relevan dengan kebutuhan konsumen masa kini (Aziza et al., 2023). Contoh dari ritel modern yaitu supermarket, minimarket, department store, termasuk super indo.

2.3 Landasan Teori

2.3.1 Teori Stratifikasi Sosial oleh Max Weber

Teori stratifikasi sosial yang dikemukakan oleh Max Weber merupakan bagian dari kajian sosiologi klasik yang menekankan bahwa pelapisan sosial tidak hanya ditentukan oleh faktor ekonomi. Selain dikenal melalui teori tindakan sosial, Weber juga memberikan kontribusi penting dalam menjelaskan struktur sosial yang bersifat multidimensional, yaitu melalui tiga unsur utama kelas (*class*), kelompok status (*status*), dan kekuasaan (*power*). Stratifikasi sosial muncul akibat adanya ketidakseimbangan dalam distribusi sumber daya ekonomi, penghargaan sosial (*prestise*), serta kekuasaan dalam masyarakat. Weber juga memperkenalkan konsep *life chances* (kesempatan

hidup) untuk menggambarkan bagaimana posisi sosial seseorang memengaruhi peluangnya dalam memperoleh kesejahteraan.

Pemikiran tersebut dijelaskan secara mendalam dalam karya utamanya, *Economy and Society* (1978). Dalam karya ini, Weber menerangkan bahwa kelas berkaitan dengan posisi individu dalam sistem ekonomi, khususnya dalam konteks peluang di pasar (*market situation*), yang menentukan akses terhadap berbagai sumber daya. Individu dengan penguasaan ekonomi yang lebih besar cenderung memiliki kesempatan hidup yang lebih baik.

Selanjutnya, kelompok status berkaitan dengan tingkat penghormatan sosial yang diberikan kepada individu atau kelompok tertentu. Penghargaan ini biasanya tercermin dalam gaya hidup, pola konsumsi, pendidikan, serta simbol-simbol sosial lainnya. Weber menegaskan bahwa status tidak selalu sejalan dengan kondisi ekonomi, sehingga seseorang bisa memiliki kekayaan tanpa diikuti prestise tinggi, atau sebaliknya.

Lalu kekuasaan (*power*) diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok untuk memengaruhi tindakan pihak lain, bahkan dalam situasi adanya penolakan. Kekuasaan dapat bersumber dari jabatan formal, otoritas, maupun jaringan sosial (Weber, 2019).

Weber juga menekankan bahwa ketiga dimensi tersebut saling berhubungan, tetapi tidak selalu berjalan searah. Kepemilikan ekonomi tidak secara otomatis menjamin tingginya status atau kekuasaan. Oleh karena itu, konsep *life chances* menjadi penting untuk memahami adanya perbedaan peluang hidup antarindividu dalam masyarakat.

Dalam kerangka ini, indikator stratifikasi sosial mencakup aspek ekonomi, kehormatan, dan kekuasaan. Aspek ekonomi (*class*) berkaitan dengan kepemilikan serta akses terhadap sumber daya material. Aspek kehormatan (*status*) mencerminkan tingkat pengakuan sosial yang diterima individu. Sementara itu, aspek kekuasaan (*power*) menunjukkan sejauh mana individu atau kelompok memiliki pengaruh dalam menentukan keputusan dan mengontrol sumber daya.

Jika dikaitkan dengan penelitian ini, pendekatan Weber dinilai relevan karena mampu menjelaskan perbedaan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak secara lebih menyeluruh. Dari sisi ekonomi (*class*), perbedaan terlihat pada gaji, tunjangan, dan jaminan kerja yang lebih stabil pada karyawan tetap. Dari sisi status (kehormatan), karyawan tetap cenderung memperoleh

penghargaan dan pengakuan sosial yang lebih tinggi dibandingkan karyawan kontrak. Sementara dari sisi kekuasaan (*power*), karyawan tetap umumnya memiliki akses yang lebih luas terhadap peluang promosi, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, serta pengaruh dalam lingkungan kerja.

Dengan demikian, teori Weber memberikan kerangka analisis yang lebih komprehensif dalam memahami stratifikasi sosial di lingkungan kerja, karena tidak hanya menyoroti aspek ekonomi, tetapi juga mempertimbangkan dimensi sosial dan kekuasaan yang memengaruhi hubungan kerja di PT Lion Super Indo Cabang Sawojajar Kota Malang.

