

SISTEM KERJA DAN HUBUNGAN SOSIAL KARYAWAN NASI AMPERA LINTAU DI KOTA PEKANBARU

Oleh : Nur Rahma Dini

Email : nur.rahma3720@student.unri.ac.id

Pembimbing : Yesi, S.Sos, M.Soc.Sc

Jurusan Sosiologi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

The number of hours worked is the length of time in hours spent working the entire job. Working hours at each place and location have their own policies. The Nasi Ampera Lintau restaurant is one of the restaurants that has 12 (twelve) hours of work for its employees. This research was conducted at the Nasi Ampera Lintau restaurant in the city of Pekanbaru, Riau province. The aims of this study were to find out: 1) the purpose of working 12 hours at the Nasi Ampera Lintau restaurant, 2) the social relations that occurred between Nasi Ampera Lintau employees during 12 hours of work. This research uses descriptive qualitative method. The data collection techniques of this research were in-depth interviews, observation, and documentation. Based on the results of the study, it can be concluded that: 1) the work activities of the employees of the Nasi Ampera Lintau restaurant are divided into three parts, namely the trough, the middle and back, and the cashier, 2) the social relations that occur in the employees of the Nasi Ampera Lintau restaurant are in the form of social relations. associative and dissociative, the form of associative relationships that occur is a form of cooperation. Meanwhile, dissociative social relations are conflict and competition. 3) social action taken by employees who work for 12 (twelve) hours at the Nasi Ampera Lintau restaurant is an instrumental rational social action (zwerk rational), where employees consciously work for 12 (twelve) hours in order to earn wages. or salary received to meet the needs of life, and value rational action where employees apply an honest and responsible attitude when working.

Keywords: *work system, social action, restaurant employees*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pekanbaru merupakan salah satu kota di Indonesia yang memiliki banyak terdapat usaha rumah makan, hal ini dikarenakan Kota Pekanbaru memiliki banyak faktor pendukung dalam membangun usaha rumah makan. Rumah makan merupakan tempat dimana sebuah usaha menyediakan ketersediaan pangan bagi tamu baik berupa makanan maupun minuman. Menurut Marsum (2005: 7) Rumah makan adalah suatu tempat atau bangunan yang diorganisasikan secara komersial yang menyelenggarakan pelayanan dengan baik kepada semua tamunya baik berupa makanan atau minuman. Rumah makan merupakan salah satu bentuk usaha yang memiliki peran penting di dalam masyarakat, karena dengan adanya rumah makan maka dapat membantu orang lain untuk menghilangkan lapar disaat terdesak.

Rumah makan ampera merupakan usaha yang bergerak di bidang kuliner (makanan) yang identiknya dengan masakan padang dan dengan lauknya ikan (ikan laut maupun ikan air tawar), ayam yang telah digoreng dan lain-lain dan dengan harga yang relatif terjangkau. Latar belakang pengusaha rumah makan ampera rata-rata bahkan hampir semua berasal dari orang-orang Sumatera Barat dan mayoritas beragama Islam (Bobi Prawinata, 2012).

Rumah makan ampera tentu menjadi incaran bagi para remaja yang merasa malas untuk memasak, dengan adanya rumah makan ampera maka mereka tidak perlu repot-repot lagi memasak. Dengan datang ke rumah makan ampera mereka bisa memilih menu makanan yang mereka inginkan dengan harga yang

terjangkau. Hal tersebutlah yang menjadikan rumah makan ampera menjadi tempat favorit bagi masyarakat. Diketahui bahwa Rumah Makan Puti Buana yang buka selama 13 jam, Rumah Makan Pak Nurdin yang buka selama 15 jam, Nasi Ampera Lintau yang buka selama 16 jam, Rumah Makan Beringin Eddy yang buka selama 13 jam, dan Rumah Makan Bare Solok yang buka selama 14 jam. Penjelasan di atas memperlihatkan bahwa Nasi Ampera Lintau merupakan rumah makan yang paling lama beroperasinya, dimana rumah makan ini buka selama 16 jam. diketahui bahwa saat ini Nasi Ampera Lintau sudah memiliki empat cabang yang tersebar di Pekanbaru, Yaitu:

1. Jalan Parit Indah ujung atau Jalan Pesantren, Pekanbaru
2. Jalan Imam Munandar, Harapan Raya, Pekanbaru
3. Jalan Soebrantas, Panam, Pekanbaru
4. Jalan Kubang Raya Km. 1, Tuah Karya, Pekanbaru

Rumah makan akan maju dan berkembang apabila pengelolannya pandai dalam mengoperasikannya. Tentunya dibalik berkembangnya Nasi Ampera Lintau ini terdapat karyawan-karyawan yang bekerjasama didalamnya, dan kinerja para karyawan yang bekerja sangat diperlukan dalam mewujudkan rumah makan yang baik dikalangan masyarakat. Sehingga karyawan yang memiliki kinerja baik tersebut bisa bekerja di rumah makan selama bertahun-tahun. Dibuktikan dengan dia lama bekerja dan membuat rumah makan tersebut semakin berkembang dan maju terutama dikalangan masyarakat Pekanbaru.

Nasi Ampera Lintau di Pekanbaru tentu juga membuka

kesempatan kerja bagi para pencari kerja. Diketahui dari hasil observasi, sampai saat ini jumlah karyawan di Nasi Ampera Lintau sudah sebanyak 33 orang karyawan yang tersebar di empat cabang dan seluruh karyawan bekerja selama 12 (dua belas) jam. Peraturan buka selama 16 jam tentunya menjadi sebuah pertimbangan dalam mengatur jam kerja karyawan. Di Nasi Ampera Lintau sendiri semua karyawan bekerja selama 12 jam. Dalam aturan jam masuk kerjanya, karyawan biasa menyebut dengan dua waktu yaitu masuk pagi dan masuk siang. karyawan yang masuk pagi biasanya bekerja dari jam 08.00 - 20.00 WIB, sedangkan karyawan yang masuk siang bekerja dari jam 11.00 – 24.00 WIB (tutup).

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut dengan judul “**Sistem Kerja Dan Hubungan Sosial Karyawan Nasi Ampera Lintau Di Kota Pekanbaru**”.

MASALAH PENELITIAN

Berdasarkan Latar Belakang diatas peneliti mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana aktivitas karyawan di Nasi Ampera Lintau ?
2. Bagaimana hubungan sosial karyawan Nasi Ampera Lintau?

TINJAUAN PUSTAKA

TEORI TINDAKAN SOSIAL OLEH MAX WEBER

Dalam mendukung penelitian ini, teori yang digunakan merupakan teori yang relevan dengan permasalahan yang diangkat oleh peneliti. Teori yang digunakan adalah teori perilaku tindakan sosial

dari Max Weber . Tindakan sosial merupakan tindakan individu yang mempunyai makna atau arti subyek bagi dirinya dan diarahkan pada orang lain. Tindakan sosial merupakan suatu tindakan yang dilakukan seseorang yang memiliki arti dan tujuan. Tindakan sosial muncul karena adanya pengaruh dan pengalam yang terjadi pada diri seseorang. Inti dari persoalan Weber sebagai pengemuka exemplar dari paradigma ini mengartikan bahwa sosiologi sebagai studi tentang tindakan sosial antar hubungan sosial, dua hal itulah yang menurutnya yang menjadi pokok persoalan sosiologi. Weber secara khusus mengklasifikasikan tindakan sosial yang memiliki arti-arti subjektif tersebut kedalam empat tipe, yaitu:

1. Tindakan Rasionalitas Instrumental (*Zwerk Rational*)

Tindakan ini merupakan suatu tindakan sosial yang dilakukan seseorang atas pertimbangan dan pilihan sadar yang berhubungan dengan tujuan dan ketersediaan alat yang dipergunakan untuk mencapainya.

2. Tindakan Rasional Nilai (*Werk Rational*)

Sedangkan tindakan rasional nilai memiliki sifat bahwa alat-alat yang ada hanya merupakan pertimbangan, sementara tujuan-tujuannya sudah ada di dalam hubungannya dengan nilai-nilai individu yang bersifat absolut

3. Tindakan Afektif (*Affectual Action*)

Tipe tindakan sosial ini lebih didominasi perasaan atau emosi tanpa refleksi intelektual atau perencanaan sadar.

4. Tindakan Tradisional (*Traditional Action*)

Dalam tindakan jenis ini, seseorang memperlihatkan perilaku tertentu karena kebiasaan, tanpa refleksi yang sadar atau perencanaan.

Maka pada penelitian ini dapat dilihat bahwa Tindakan yang dilakukan oleh karyawan Nasi Ampera Lintau termasuk kedalam tipe tindakan rasional instrumental, dimana para karyawan melakukan suatu tindakan bekerja dengan keadaan sadar demi mencapai tujuannya yaitu mendapatkan gaji demi memenuhi kebutuhan hidupnya.

HUBUNGAN SOSIAL

Hubungan sosial merupakan suatu hubungan antara satu individu dengan yang lain, dimana hubungan tersebut saling berkaitan. Bentuk-bentuk hubungan sosial ada dua macam, yaitu:

Bentuk Hubungan Sosial Asosiatif

Hubungan sosial asosiatif memiliki beberapa bentuk, yaitu:

- a. Kerjasama, adalah suatu aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan bersama dengan saling memahami terhadap aktivitas masing- masing.
- b. Akomodasi, dapat di artikan sebagai suatu keadaan atau sebagai suatu proses bentuk keseimbangan dalam interaksi antara individu atau kelompok manusia dalam kaitanyan dengan norma sosial dan nilai sosial yang berlaku.
- c. Asimilasi, adalah proses yang timbul ketika masyarakat dengan latar belakang kebudayaan yang berbeda, saling bergaul secara interaktif dalam jangka waktu lama.

Bentuk-Bentuk Hubungan Disosiatif

Disosiatif mempunyai tiga bentuk yaitu: persaingan, kontroversi, dan konflik.

- a. Persaingan; adalah tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mencapai keuntungan tertentu tanpa adanya ancaman atau kekerasan dari pelaku.
- b. Kontraversi adalah sikap yang tersembunyi terhadap orang atau unsur-unsur budaya kelompok lain.
- c. Pertentangan/perselisihan; adalah proses sosial dimana individu atau keompok menantang pihak lawan dengan ancaman dan atau kekerasan untuk mencapai suatu tujuan.

PENGERTIAN SITEM KERJA

1. Pengertian jam kerja

Jumlah jam kerja adalah waktuyang digunakan untuk bekerja dari seluruh pekerjaan, tidak termasuk jam kerja istirahat resmi dan jam kerja yang digunakan untuk hal-hal di luar pekerjaan selama seminggu. Semakin tinggi jam kerja yang di gunakan untuk produksi maka hasil produksi yang semakin tinggi maka kesejahteraan karyawan akan semakin terpelihara dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.

2. Indikator jam kerja

1. Jumlah jam kerja

Dalam pasal 77 ayat 1 UU No 13 tahun 2003, mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja diatur dalam 2 sistem yaitu:

- a) Tujuh jam dalam satu hari dan empat puluh Jam dalam satu minggu untuk enam hari kerja dalam satu minggu; atau

- b) Delapan jam dalam satu hari dan empat puluh jam dalam satu minggu untuk lima hari kerja dalam satu minggu.

3. Waktu istirahat

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 77. Sedangkan dalam Pasal 79 ayat 1 dan 2, UU No. 13/2003 pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh, meliputi:

- a) Istirahat jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
- b) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- c) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- d) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

4. Waktu lembur

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan Pasal 79. Pasal 78 ayat 1, UU No. 13 Tahun 2003 mewajibkan pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja dalam pasal 77 ayat 2 harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan.
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud di atas wajib membayar upah lembur. Proses produksi selama 24 jam perhari sudah dikenal sejak tahun 1920an, terutama dalam industri baja dan pertambangan dengan pembagian waktunya menjadi 2 shift yaitu masing-masing 12 jam perhari. Dampak kerja shift terhadap kesehatan karyawan cukup beragam, yaitu: Dapat menyebabkan kinerja kurang baik sehingga motivasi kerja kurang disebabkan karena mengalami kebosanan. Kurangnya istirahat bagi pekerja shift. Kelelahan kerja akan menyebabkan tingkat kesalahan tinggi. Membutuhkan waktu penyesuaian untuk kerja shift (Harrington, 1978).

Laundry Dean Lees (1991) melaporkan bahwa perubahan kerja shift dari 8 jam perhari menjadi 12 jam perhari akan menyebabkan adanya peningkatan kecelakaan kerja. Hal ini disebabkan kurang istirahat sehingga konsentrasi kerja kurang.

Secara umum, orang kerja pada siang hari dan istirahat maupun tidur pada malam hari. Dengan perubahan pola hidup maka akan mengganggu dalam berinteraksi dengan keluarga, kelompok tertentu atau aktivitas olahraga, dan kegiatan

lainnya. Akibatnya, mereka akan mengalami terisolasi dengan kelompoknya atau terhambatnya dalam pengembangan dirinya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilakukan di Nasi Ampera Lintau di kota Pekanbaru, provinsi Riau. Obyek dari penelitian ini adalah sistem kerja karyawan Nasi Ampera Lintau di Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Adapun kriteria yang dipilih peneliti adalah (1) Karyawan Nasi Ampera Lintau yang bekerja sudah lebih dari 5 tahun. (2) Karyawan Nasi Ampera Lintau yang sudah berkeluarga.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Wawancara bertujuan untuk menggali informasi secara langsung dari informan mengenai hal-hal yang menjadi kajian tentang sistem kerja karyawan Nasi Ampera Lintau yang mana Dalam proses wawancara informan bebas bercerita dan mengemukakan pendapat mengenai kajian tersebut sehingga peneliti dapat mengetahui lebih dalam tentang pendapat informan terkait objek penelitian yang diteliti. Observasi adalah proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai gejala-gejala yang diteliti. Pada penelitian ini, peneliti akan datang langsung ke Nasi Ampera Lintau dan melihat bagaimana sistem kerja karyawan. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen biasa berbentuk tulisan, gambar, video, ataupun audio. hasil penelitian dari observasi dan wawancara akan lebih kredibel

apabila didukung dengan adanya dokumentasi. Dokumentasi yang ada pada peneliti adalah berupa gambar, catatan harian, laporan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karyawan Nasi Ampera Lintau memiliki aktivitas yang padat saat bekerja. Para karyawan akan bekerja sesuai jadwal masuk yang telah ditentukan hingga jadwal pulanginya yaitu selama 12 jam. Bekerja selama 12 jam di Nasi Ampera Lintau tidak sama dengan bekerja di pabrik. Jam sibuk di Nasi Ampera Lintau yaitu pada jam makan siang dan jam makan malam. Pada saat jam sibuk ini para karyawan tidak diizinkan melakukan kegiatan selain melayani konsumen. Setelah jam sibuk selesai, maka karyawan Nasi Ampera Lintau bisa sedikit lebih santai saat bekerja, pada saat santai ini juga menjadi waktu untuk melakukan kegiatan lain seperti makan, sholat, dan sedikit beristirahat setelah bekerja.

Selain aktivitas di Nasi Ampera Lintau, para karyawan juga melakukan aktivitas atau perannya dalam keluarga. Karyawan Nasi Ampera Lintau ketika pulang bekerja maka mereka akan melakukan perannya sebagai seorang suami atau seorang istri yang mengurus keluarganya.

Aktivitas Karyawan Nasi Ampera Lintau

Aktivitas karyawan di Nasi Ampera Lintau terbilang banyak. Mulai dari melayani para konsumen seperti mengambilkan makan dan mengambilkan minum, membersihkan kedai (tempat berjualan) seperti menyapu, lap meja, mengangkat piring dan gelas kotor, memperhatikan kebersihan palung dan semua menu yang ada

agar tidak dihindari. Karyawan memiliki tugas dan tanggungjawab yang berbeda, dan memiliki tiga bagian dalam melakukan pekerjaan, yaitu bagian palung, bagian tengah dan belakang, serta bagian kasir. Selain tiga bagian tersebut, beberapa karyawan juga memiliki tugas tambahan yaitu memasak nasi dan berbelanja ke pasar.

Jam Kerja Karyawan di Nasi Ampera Lintau

Pada usaha Nasi Ampera Lintau memiliki jam kerja selama 12 (dua belas) jam bahkan lebih untuk setiap karyawannya. Jam kerja itu disebabkan karena keadaan dan kondisi yang terjadi di Nasi Ampera Lintau. Terkadang keadaan pada jam makan malam ramai, sehingga para karyawan yang sudah waktunya untuk pulang belum bisa pulang karena masih ingin membantu para karyawan yang lain untuk melayani pelanggan. Jam kerja di Nasi Ampera Lintau terbagi dalam dua shift, yaitu pada jam 08.00 WIB dan jam 11.00 WIB. Menurut informasi yang diperoleh diketahui bahwa karyawan yang masuk pada jam 08.00 WIB maka akan pulang pada jam 20.00 hingga 20.30 WIB tergantung pada kondisi pada saat malam hari, sedangkan karyawan yang masuk pada jam 11.00 WIB maka akan pulang pada jam 00.00 sampai 00.30 WIB hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja hingga tutup bertugas untuk membersihkan kedai sehingga pada keesokan harinya kedai sudah bersih.

Upah Karyawan Nasi Ampera Lintau

Upah merupakan hasil yang didapatkan oleh seseorang setelah seharian melakukan suatu pekerjaan.

Pada usaha Nasi Ampera Lintau pemberian upah kepada seluruh karyawan dilakukan perhari, upah yang diberikan kepada setiap karyawanpun berbeda-beda tergantung dengan keahlian setiap karyawan. Tidak jarang juga setiap karyawan mendapatkan upah tambahan atau bonus. Bonus akan didapatkan jika kondisi lebih ramai dari hari-hari biasanya seperti pada saat malam tahun baru dan hari-hari besar lainnya. Upah yang didapatkan karyawan bisa naik kapan saja, baik bagi seluruh karyawan atau hanya pada karyawan-karyawan yang telah dipilih.

Upah karyawan di Nasi Ampera Lintau yang berbeda mulai dari yang terendah yaitu Rp. 50.000/hari, Rp. 110.000/hari, Rp. 115.000/hari, Rp. 155.000/hari, hingga yang tertinggi yaitu Rp. 175.000/hari. Jika dihitung perbulannya, maka karyawan yang mempunyai upah sebesar Rp. 50.000/hari, maka perbulannya akan menerima upah sebesar Rp. 1.500.000/bulan, dan karyawan dengan upah 110.000/hari maka perbulan Rp. 3.300.000, selanjutnya karyawan dengan upah Rp. 115.000/hari akan menerima Rp. 3.450.000/bulan, dan karyawan dengan upah Rp. 155.000/hari akan menerima Rp. 4.650.000/bulan, terakhir karyawan yang menerima upah terbesar yaitu Rp. 175.000/hari makan akan menerima Rp. 5.250.000/bulan. Jika ditelaah, maka dengan bekerja selama 12 jam, beberapa karyawan tidak menerima upah sesuai dengan lamanya mereka bekerja.

HUBUNGAN SOSIAL KARYAWAN NASI AMPERA LINTAU

Hubungan sosial merupakan suatu hubungan antara satu individu dengan yang lain, dimana hubungan tersebut saling berkaitan. Hubungan sosial adalah kegiatan yang secara langsung atau tidak langsung menghubungkan kepentingan individu, individu dengan kelompok, antar kelompok, dalam rangka menjalin saling pengertian dan kerjasama yang saling menguntungkan.

Status adalah posisi seseorang dalam suatu kelompok. Sedangkan status sosial adalah status seseorang dalam masyarakat. status sosial antara satu orang dengan orang yang lain berbeda-beda (Hesti Asriwandari,, T.Romi Marnelly, Yoserizal, Swis Tantoro, Achmad Hidir & Syafrizal, Mita Rosaliza, 2017). Pada karyawan nasi Ampera Lintau, status sosial karyawan terlihat dari tugas dan tanggungjawab yang diterima karyawan. Status sosial juga mempengaruhi hubungan sosial diantara karyawan.

Bentuk Hubungan Sosial Asosiatif Karyawan

Hubungan sosial asosiatif yang terjadi di Nasi Ampera Lintau adalah kerja sama, bentuk hubungan kerja sama karyawan sangat diperlukan dalam sebuah tim, dengan adanya kerja sama yang terjadi maka akan mempermudah dan meringankan setiap pekerjaan yang dilakukan. Kerjasama adalah aktivitas tertentu yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling memahami terhadap aktivitas masing-masing.

Bentuk Hubungan Sosial Disosiatif Karyawan

Bentuk Pertentangan antara karyawan dengan atasan

Sebagai seorang karyawan yang bekerja di satu tempat yang memiliki aturan dan sanksi, setiap karyawan tentu harus mematuhi aturan tersebut agar tidak mendapat teguran dari atasan. Namun, sebagai seorang manusia biasa tentu setiap orang tidak luput dari sebuah kesalahan.

Nasi Ampera Lintau memiliki beberapa aturan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawannya. Aturan tersebut bertujuan agar setiap karyawan tidak lalai dalam menjalankan tugasnya. Akan tetapi, banyaknya karyawan yang bekerja di Nasi Ampera Lintau menyebabkan adanya beberapa karyawan yang melanggar aturan yang ada sehingga timbul pertentangan antara karyawan dengan atasan Nasi Ampera Lintau.

Dalam usaha Nasi Ampera Lintau juga timbul pertentangan antara karyawan dengan atasannya. Pertentangan ini terjadi karena adanya perbedaan pendapat serta sikap yang dilakukan oleh karyawan yang tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Pertentangan yang terjadi antara karyawan dengan atasan tidak berlangsung lama, biasanya jika ada yang bermasalah maka akan langsung diselesaikan dan dicari jalan keluar. Sehingga pertentangan dan perselisihan yang terjadi tidak menghambat pekerjaan karyawan Nasi Ampera Lintau.

Bentuk Persaingan Antara Sesama Karyawan

Sebagai seseorang yang bekerja di satu tempat kerja yang sama dan memiliki banyak teman kerja, seluruh karyawan Nasi Ampera Lintau memiliki pola pikir dan

kepribadian serta sifat yang berbeda-beda, perbedaan inilah yang terkadang menjadi sumber masalah atau persaingan di antara para karyawan.

Hubungan sosial karyawan Nasi Ampera Lintau juga terdapat persaingan yang terjadi antar sesama karyawannya. Persaingan dan perselisihan ini terjadi karena adanya ketidaksamaan sifat antar karyawan, sehingga tidak jarang ketika melakukan pekerjaan terjadi perselisihan antar karyawan. Perselisihan yang terjadi biasanya langsung diselesaikan dan dicari jalan keluar. Jika perselisihan yang terjadi lumayan besar hingga menimbulkan perkelahian yang main fisik, maka atasan rumah makan akan memisahkan karyawan di lokasi yang berbeda. Hal ini diharapkan mampu melerai perdebatan yang terjadi sehingga tidak menyebar ke karyawan lainnya. Persaingan yang terjadi antar karyawan biasanya mengenai tanggungjawab kerja yang dilakukan karyawan.

ANALISIS TINDAKAN SOSIAL

Tindakan Sosial Rasional Instrumental

Tindakan sosial rasional instrumental merupakan tindakan yang dilakukan seseorang berdasarkan pertimbangan dan keputusan secara sadar mengenai tujuan tindakan tersebut. Tindakan ini telah dipertimbangkan dengan matang agar ia mencapai tujuan tertentu. tindakan sosial rasional instrumental yang terjadi pada karyawan Nasi Ampera Lintau didasarkan pada alasan ekonomi, kenyamanan pada saat bekerja, tuntutan keluarga, dan ketatnya persaingan dunia kerja. Hal yang dilakukan oleh karyawan Nasi

Ampera Lintau agar tujuannya tercapai yaitu dengan mengandalkan skill atau kemampuan yang dimiliki, dan disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab.

Tindakan Rasional Nilai

Tindakan rasional nilai yang mendasari karyawan di Nasi Ampera Lintau yaitu kejujuran dan sikap tanggungjawab. Dengan adanya sikap jujur dan rasa tanggungjawab yang besar dalam diri karyawan, maka atasan dari Nasi Ampera Lintau memberi kepercayaan kepada karyawan tertentu untuk menjadi kasir dan menjadi karyawan kepercayaan untuk membeli perlengkapan rumah makan Nasi Ampera Lintau ke pasar. Dengan begitu, maka karyawan tersebut akan dipertahankan oleh pemilik agar tetap bekerja di Nasi Ampera Lintau.

Tindakan Afektif (*Affectual Action*)

Tipe tindakan sosial ini lebih didominasi perasaan atau emosi tanpa refleksi intelektual atau perencanaan sadar. Tindakan afektif di rumah makan nasi ampera lintau adalah adanya perasaan yang sama oleh para karyawan. Rasa saling membutuhkan dan para karyawan merasa senang pada saat bekerja membuat para karyawan bertahan bekerja di rumah makan nasi Ampera Lintau dalam jangka waktu yang lama. Bekerja di rumah makan nasi ampera lintau juga memberikan kenyamanan kepada setiap karyawan sehingga timbul perasaan senang pada karyawan.

Tindakan Tradisional (*Traditional Action*)

Tindakan tradisional merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu secara berulang sehingga menjadi kebiasaan bagi

individu tersebut. Tindakan tradisional yang terjadi pada karyawan nasi ampera lintau yaitu bekerja selama 12 (dua belas) jam, para karyawan melakukan aktivitas bekerja setiap hari dan sudah menjadi kebiasaan oleh karyawan. Apabila karyawan tidak bekerja atau tidak melakukan aktivitas yang biasa dilakukan, maka para karyawan akan merasa ada yang kurang dalam dirinya. Timbulnya kebiasaan karyawan yang bekerja selama 12 (dua belas) jam membuat hal tersebut tidak memberatkan karyawan.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai sistem kerja 12 (dua belas) jam di Nasi Ampera Lintau, di kota Pekanbaru, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Sistem Kerja 12 (Dua Belas) Jam Di Nasi Ampera Lintau
 - a. Jam Kerja Karyawan Di Nasi Ampera Lintau
Karyawan Nasi Ampera Lintau bekerja selama 12 (dua belas) jam setiap hari, jam masuk karyawan terbagi kedalam dua shift yaitu pada jam 08.00 WIB dan pada jam 11.00 WIB.
 - b. Aktivitas Kerja dan Upah Karyawan Nasi Ampera Lintau
Tiga bagian tugas dan tanggungjawab karyawan , yaitu bagian palung, bagian tengah dan belakang, serta bagian kasir. Pada usaha Nasi Ampera Lintau pemberian upah kepada seluruh karyawan dilakukan perhari, upah yang diberikan kepada setiap karyawanpun berbeda-beda tergantung dengan keahlian setiap karyawan. Upah yang diterima karyawan mulai dari Rp.

50.000,00 hingga yang paling besar Rp. 175.000,00 perhari.

2. Hubungan Sosial yang terjadi pada Karyawan Nasi Ampera Lintau adalah hubungan sosial asosiatif dan disosiatif. Bentuk hubungan sosial asosiatif yang terjadi yaitu kerja sama yang dilakukan antara karyawan dengan atasan, kerjasama antar karyawan, dan kerja sama antara karyawan dengan keluarga. Sedangkan bentuk hubungan sosial disosiatif yang terjadi yaitu pertentangan antara karyawan dengan atasan dan persaingan yang terjadi antar sesama karyawan Nasi Ampera Lintau.
3. Tindakan sosial yang dilakukan oleh karyawan Nasi Ampera Lintau adalah tindakan rasional instrumental dan tindakan rasional nilai. Tindakan rasional instrumental yang dilakukan karyawan didorong oleh faktor ekonomi, kenyamanan ketika bekerja, tuntutan keluarga dan faktor persaingan dunia kerja. Hal yang dilakukan oleh karyawan Nasi Ampera Lintau agar tujuannya tercapai yaitu dengan mengandalkan skill atau kemampuan yang dimiliki, dan disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab. Tindakan rasional nilai pada karyawan Nasi Ampera Lintau yaitu sifat jujur serta bertanggungjawab yang dimiliki oleh karyawan Nasi Ampera Lintau.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti uraikan di atas, maka peneliti memberikan saran sehubungan dengan hasil penelitian mengenai sistem kerja 12 (dua belas) jam karyawan Nasi Ampera Lintau di kota Pekanbaru. Adapun saran

yang diberikan diantaranya adalah sebagai berikut: (1) Untuk pemilik Nasi Ampora Lintau sebaiknya dapat mendiskusikan ulang jam kerja karyawan yang melebihi aturan dalam perundang-undangan dan upah yang diterima oleh karyawan yang kurang dari UMR Kota Pekanbaru. (2) Untuk karyawan diharapkan dapat menjaga hubungan yang baik dengan atasan, sesama karyawan, dan keluarga agar dapat memberikan kenyamanan pada saat bekerja dan tetap profesional dalam melakukan pekerjaan serta meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, Ni Made Wili Candra, and Muhammad Yahya Arwiyah. 2020. "Pengaruh Jam Kerja Yang Panjang Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Witel Bandung." *Jurnal Ilmiah MEA* 4 (3): 508–15. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/home/catalog/id/159758/slug/pengaruh-jam-kerja-yang-panjang-dan-gaya-kepemimpinan-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-telkom-witel-bandung.html>.
- Fauzan, muhammad Dzaki. 2021. "Aktivitas Bimbingan Agama Dalam Menumbuhkan Etos Kerja Karyawan Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Depok (Studi Di Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Depok)."
- Hesti Asriwandari,, T.Romi Marnelly, Yoserizal, Swis Tantoro, Achmad Hidir, & Syafrizal, Mita Rosaliza, Y. (2017). *Prosiding Seminar Penelitian dan Pengabdian FISIP Universitas Riau*. 1997, 464–480.
- Kemenperin. 2003. "Undang - Undang RI No 13 Tahun 2003." *Ketenagakerjaan*, no. 1.
- Kodrat, Kimberly Febrina. 2012. "Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan Pekerja Pabrik Kelapa Sawit Di PT. X Labuhan Batu." *Jurnal Teknik Industri* 12 (2): 110–17. <https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol12.no2.110-117>.
- Kusumawarti, Sri. 2018. "Relasi Sosial Berbasis Kekeluargaan Dalam Perusahaan (Studi Tentang Hubungan Sosial Di Tempat Kerja Sebagai Budaya Organisasi)." *Unpublished Thesis, Universitas Airlangga*.
- Muzakki, Wildan (2019). 2018. "Kepuasan Konsumen Terhadap Layanan Pada Konsumsi Go-Food Di AsC. Skripsi S1, Universitas Negeri Yogyakarta." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- Nasrullah, Muhammad Fatih. 2022. "Budaya Organisasi, Spiritualitas Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Pengaruhnya Erhadap Keterlekatan Karyawan: Literature Review." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6 (2): 9258–66. <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/3876%0Ahttps://www.jptam.org/index.php/jptam/article/download/3876/3238>.
- Pane, Dewi Nurmasari, Miftah EL Fikri, and Husni Muharram Ritonga. 2018. "Pengaruh Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Makan Sidempuan Medanitle No Title." *Jurnal*

- Manajemen Tools* 9 (1): 1–11.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- S, Ricky Aditya, and Fakultas Ekonomi. 1945. “Prodi Manajemen Surabaya,” 218–30.
- Satriani, Rima Devi. 2020. “Pengaruh Gaji Dan Jam Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Hasby Mlarak Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening.”
- Setiani, A. 2019. “Analisis Kebijakan Pemenuhan Beban Kerja Guru Mts Maarif 1 Grabag.” *Prosiding Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa (UST)*, 693–97.
<https://core.ac.uk/download/pdf/236999891.pdf>.
- Siahaan, hotman M. 1986. *Pengantar Ke Arah Sejarah Dan Teori Sosiologi*. Jakarta: Erlangga.
- Sifauttijani, Faris. 2017. “Pencarian Rumah Makan Berbasis Android.” *Jurnal SIMETRIS* 8 (1): 309–16.
- Siregar, Nurafrina, and Fadillah Hakim. 2017. “Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan.” *Jurnal Manajemen Tools* 8 (2): 87–96.
- Sudrajat, Akhmad. 2008. “Pengertian Pendekatanx.” *Academia*, 1–5.
https://www.academia.edu/16448048/Pengertian_Pendekatanx.
- Suhara, Mitra Prima. 2013. “Persepsi Karyawan Crew Alpha Terhadap Kebijakan 12 Jam Kerja Di PT . Kaltim Prima Coal.” *EJournal Ilmu Komunikasi* 1 (1): 101–12.
- Sulaeman Ardika. 2014. “Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang.” *Trikonomika* 13 (1): 91–100.
- Sutinah, Bagong dan. 2005. *Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternatif Pendekatan*. Jakarta: Prenada Media.
- Tulhusnah, Lusiana, and Puryantoro Puryantoro. 2019. “Pengaruh Jam Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 2 (2): 299–312.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.67>.
- Welsa, Henny. 2017. “Budaya Minangkabau Dan Implementasi Pada Manajemen Rumah Makan Padang Di Yogyakarta.” *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)* 1 (2): 181.
<https://doi.org/10.24034/j25485024.y2017.v1.i2.2095>.
- Yapentra, Arhipen. 2017. “Pengaruh Upah Sistim Bagi Hasil (Profit Sharing) Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Rumah Makan Kotabuana Pekanbaru) (Arhipen Yapentra) Arhipen Yapentra.” *Economic and Business Review* 8 (1): 796–810.
- Zampurnama, Gustrio, and Helma. 2019. “Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Konsumen Rumah Makan Ampera Ramah Di Painan Dengan Menggunakan Analisis Faktor.” *UNPjoMath* 2 (4): 6–11.