

# *Social Closure* Berbasis Etnisitas dalam Keberhasilan Usaha Studi Kasus: Home Base Industri Tahu

RISSA DESYRIADI

DEPARTEMEN SOSIOLOGI UNIVERSITAS INDONESIA

RISSA.DESYRIADI@UI.AC.ID

## **ABSTRAK**

Keberhasilan usaha biasanya dapat dilihat dari inovasi, kerja keras, komitmen pelayanan dan kualitas. Selain itu sistem manajemen seperti keuangan, image perusahaan yang juga dapat mempengaruhi keberhasilan usaha. Argument dalam artikel ini faktor keberhasilan bukan saja dilihat secara ekonomi dan manajerial, tapi juga melalui unsur budaya. Yang dimaksud unsur budaya dalam penelitian ini adalah adanya bentuk perlindungan dalam mempertahankan etnisitas dengan cara melakukan strategi *social closure* berbasis etnisitas. Argumen ini berbeda dengan studi sebelumnya yang belum menyebutkan keberhasilan usaha disebabkan adanya *social closure* pada tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses *social closure* berbasis etnisitas pada tempat kerja dan bagaimana keterkaitan *social closure* berbasis etnisitas dengan keberhasilan usaha tahu di wilayah Utan Kayu dengan menggunakan metode kualitatif.

Kata kunci: social closure, etnisitas, keberhasilan usaha, perlindungan, mempertahankan etnisitas

## **ABSTRACT**

The success of a business is commonly can be seen from innovation, commitment of service, and quality. Other than that, management system such as accounting and company image can also affect the success of a business. The argument in this article is that factors of success are not exclusively determined by economic and managerial circumstances, but also determined by cultural aspects. Cultural aspects in this research refers to a form of protection of ethnicity by an ethnicity-based social closure strategy. This argument differs from previous studies that did not establish success of business as a result of social closure in the workplace. This study aims to uncover the process of ethnicity-based social closure in the workplace and how it's related to the success of tofu factory in Utan Kayu, by using qualitative methods.

Keywords : social closure, ethnicity, success of business, protection, defence of ethnicity

## PENDAHULUAN

Pengembangan usaha kecil hingga saat ini sangat penting dilakukan mengingat fungsi-fungsi sosial-ekonomi dan politisnya yang strategis. Pembangunan jangka panjang tahap pertama yang meletakkan prioritasnya pada pertumbuhan ekonomi memang telah membawa negara Indonesia ke perkembangan perekonomian yang memukau. Beberapa indikator makro ekonomi memberikan gambaran jelas mengenai hal itu. Dikutip dalam buku yang ditulis oleh Haryadi, Chotin dan Maspiyati (1998) yang berjudul Tahap Perkembangan Usaha Kecil bahwa dalam masa pembangunan 25 tahun tersebut perekonomian Indonesia telah tumbuh rata-rata 6,8% per tahun. Keberhasilan usaha kecil dapat dilihat dari beberapa aspek, menurut Purnama (2010) menyebutkan bahwa keberhasilan usaha kecil dipengaruhi oleh kinerja keuangan, image perusahaan. Selain itu hasil dari penelitian Luk (1996) menyatakan bahwa bisa dilihat dari inovasi, kerja keras, dedikasi dan komitmen terhadap pelayanan dan kualitas.

Akan tetapi di Indonesia ini bukan saja soal manajemen yang dapat mempengaruhi keberhasilan usaha tetapi juga kultur. Bahwa salah satu dinamika yang bekerja kultur dalam usaha adalah yang disebut dengan fenomena *social closure* dimana etnisitas bukan sekedar simbol kultural tetapi juga menjadi suatu hal yang aktif dalam bekerja. *Social closure* ini di konvensi ILO No. 100 kesetaraan di Asia Timur dan Tenggara mengenai hubungan kesetaraan ras dan etnis, ILO menyelenggarakan antar pertemuan untuk 24 negara yang berjudul “Menuju Strategi untuk Serikat Pekerja dalam Memerangi Diskriminasi Rasial dan Xenophobia” tujuannya adalah untuk menentang ketidaksetaraan dan diskriminasi di dunia kerja<sup>1</sup>. Begitupun *social closure* ditentang oleh Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM), tahun 1948. DUHAM mendeklarasikan “bahwa hak asasi manusia seharusnya dinikmati tanpa adanya pembedaan apapun.”<sup>2</sup> DUHAM menetapkan daftar yang masih dapat ditambah mengenai dasar-dasar diskriminasi yang dilarang adalah ras atau warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, pandangan politik, harta benda, kelahiran atau status lain. Sembilan poin tersebut merupakan perjanjian inti HAM yang mencerminkan prinsip umum kesetaraan dan non diskriminasi da-

1 [www.ilo.org](http://www.ilo.org) diakses 4 Desember 2015 Pukul 13.20.

2 [www.academia.edu](http://www.academia.edu) diakses 4 Desember 2015 Pukul 14.18.

lam dunia kerja. Tetapi kenyataannya bahwa tidak semua mengalami fenomena tersebut untuk beberapa konteks usaha kecil, justru *social closure* dijadikan salah satu strategi dalam memajukan usaha.

Mengutip dari buku *Ethnicity, Exclusion and the Workplace* yang di tulis John Carter (2003; 8) menurutnya “strategi *social closure* tidak hanya gender tetapi juga ras dan rasialisasi.” Dari pernyataan di atas karena telah banyak fenomena ketidakadilan pada gender, ras dan rasialisasi pada tempat kerja. Maka *social closure* dalam bidang pekerjaan harus memperhitungkan tidak hanya jenis kelamin tetapi juga ras. Seperi halnya pada kasus di UK bahwa produksi surat kabar di Inggris menggunakan sistem serikat kerja dan didominasi oleh laki-laki. Produksi surat kabari ini sangat tertutup terlebih lagi pada bagian ‘logam panas’ yang hanya bisa dilakukan pengoprasian-nya oleh lingkup keluarga pemilik usaha. Seperti halnya anak dari pemilik usaha namun tetap ada ketentuannya yaitu anak laki-laki. Akibatnya setiap orang yang ingin memasuki dunia logam panas tidak diperbolehkan kecuali anak-anak dari pemilik perusahaan tersebut. Selain itu juga perusahaan ini merupakan perusahaan yang berhasil dalam memproduksi surat kabar. Pada kasus tersebut dapat kita sadari bahwa banyak karakteristik atau kriteria yang diperlukan dalam pekerjaan dalam mempertahankan keturunannya dan etnisitas agar tetap bertahan dan juga membuat usaha agar tetap berhasil dalam memproduksi.

Beberapa penelitian dan studi sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini dan dapat dijadikan acuan atau rujukan untuk dikembangkan dalam penelitian ini antara lain; Purdey (2009) yang penelitiannya mereview essay dari penelitian Chang-Yau Hoon yang meneliti tentang *Chinese Identity in Post-Suharto Indonesia*, menurut Purdey (2009) keberhasilan etnis Cina terhadap usaha yang dimilikinya pada era Soeharto, keberhasilan usaha dikarenakan adanya perilaku hubungan jaringan kerja antara etnis Cina terbentuk karena pengalaman yang mereka lalui. Selain itu sesama migran etnis Cina dimanapun saling menjaga dan membantu pendatang-pendatang baru di bumi nusantara yang mereka tempati sebagai negara harapan. Manfaat dari adanya hubungan jaringan kerja yaitu: memaksimalkan “*contact points*” untuk (informasi) pekerjaan; menyebarkan berita termasuk tukar menukar berita, dan memperkuat dukungan psikologis antar

anggota. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keberhasilan usaha pada etnis Cina di tempat kerja yaitu dengan adanya hubungan jaringan kerja yang menjadi bentuk dari adanya *social closure* kerja antar etnis Cina. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian Afa (2014) mengungkapkan bahwa dalam penelitiannya pada rumah makan padang menunjukkan bahwa keberhasilan dari rumah makan padang yaitu dipengaruhi oleh kesamaan etnisitas yaitu etnis minangkabau dan agama islam karena mayoritas etnis minangkabau beragama islam. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Primadona, Emrizalm dan Yoyet (2014) menunjukkan bahwa keberhasilan kelompok etnis dalam membuka usaha karena adanya modal sosial yang sangat kuat, dan dengan adanya fenomena merantau maka timbul rasa sama-sama sepenanggungan. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Tupamahu (2014) mengatakan bahwa kepribadian wirausaha merupakan sifat dasar yang dimiliki oleh etnis Toraja untuk mencapai keberhasilan usahanya yang teraktualisasi dalam openness (kepribadian yang terbuka), extroversion (kepribadian yang mudah bersosialisasi), agreeableness (keramahannya), conscientiousness (kepribadian yang teliti), neuroticism (stabilitas emosional individu), kelima aspek tersebut merupakan jiwa wirausaha yang telah sukseskan usaha yang ada pada etnis Toraja. Sedangkan penelitian yang dilakukan Siregar (2011) yang meneliti modal sosial para pedagang kaki lima etnis Jawa di daerah Nagoya Kota Batam yang menyimpulkan bahwa keberhasilan pedagang kaki lima pada etnis Jawa melalui adanya aspek struktural, relasi dan kognitif.

Bahwa penelitian-penelitian sebelumnya yang cenderung untuk melihat etnisitas itu sebagai masalah hubungan antara mayoritas dan minoritas dalam suatu tempat kerja yang adanya dua atau lebih etnisitas yang ada. Sedangkan penelitian ini ingin melihat gerak atau aktifitas *social closure* ditempat kerja yang single etnis. Sehingga tulisan ini berargumen bahwa keberhasilan usaha tidak hanya didasari oleh faktor managerial tapi juga melalui unsur budaya. Salah satu unsur pembentuk budaya disini adalah dimana suatu usaha melakukan strategi *social closure* berbasis etnisitas. Pertanyaannya bagaimana *social closure* terjadi di tempat usaha dan hubungannya antara keberhasilan usaha?

## METODE PENELITIAN

Penelitian mengenai *social closure* pada tempat kerja ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Peneliti mengumpulkan data dengan wawancara mendalam, metode ini digunakan untuk memperoleh data yang mampu menggambarkan proses terjadinya sosial closure di tempat kerja dan hubungan *social closure* dengan keberhasilan usaha. Informan dalam penelitian ini adalah pemilik usaha tahu dan pegawai. Informan dalam penelitian ini berjumlah 4 orang diantaranya 3 orang pemilik usaha dan satu orang pegawai. Informan diperoleh melalui teknik *snowball*. Teknik dalam pengambilan responden dengan cara *snowball* memberikan informasi yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh peneliti. Informasi dari pemilik usaha menjadi penting dalam melihat perekrutan pekerja dan keberhasilan usaha. Selain itu, untuk menunjukkan keberhasilan akan lebih terlihat polanya jika penelitian mencari informasi pada salah satu pekerja dan pedagang yang ada di ketiga usaha pabrik tahu. Sehingga hasil dari penelitian dapat melihat keberhasilan usaha dirasakan oleh pemilik usaha, pegawai, dan pedagang.

Selain itu juga menggunakan hasil wawancara mendalam sebagai data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder berupa dokumen undang-undang, buku mengenai *social closure* pada tempat kerja, *social closure* berbasis etnisitas pada tempat kerja, perkembangan usaha kecil dan data yang dipublikasi dalam penelitian sebelumnya. Penggunaan data sekunder ini untuk menunjang hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti.

## SOCIAL CLOSURE

Rex dalam Malesevic (2004:129) melihat kelompok etnis sebagai *quasi groups* sehingga kelompok etnis bukanlah sesuatu yang nampak jelas. Seperti yang dikutip dari buku Malesevic 2004 bahwa "*Ethnic groups are not self-evident and fully formed collectivities ; in Rex view they are analogous with classes, estates, or status groups* (Malesevic 2004 : 129)". Selain itu juga Rex dalam Malesevic (2004) mengacu pada pandangan Weber terkait stratifikasi sosial ketika menjelaskan relasi antar kelompok etnis. Berikut kutipan tulisan pada buku Malesevic 2004 bahwa menurut Rex "adanya karakteristik yang melekat pada suatu kelompok etnis dalam pandangan Rex tidak lepas dari

dimensi stratifikasi yang dikemukakan oleh Weber : *Rex perceives ethnic groups as relatively loose associations that can acquire the characteristics of status groups, classes, castes or estates* (Malesevic 2004 : 129-130).” Baginya kelompok etnis yang berada pada posisi tertentu dalam stratifikasi sosial, misalnya pada dimensi ekonomi akan menutup akses bagi etnis lain (*out groups*) dan hal ini dapat berujung pada eksklusi sosial. Perbedaan yang berujung pada kecenderungan suatu kelompok untuk menutup akses bagi kelompok lain adalah adanya perbedaan kepemilikan dan spesialisasi layanan. Hal ini dapat terjadi meskipun ikatan sosial di antara anggota kelompok etnis tersebut lemah. Selain itu status sosial yang melekat pada etnis tertentu akan menentukan kepada siapa kelompok tersebut akan berafiliasi sehingga ikatan antar kelompok etnis berdasarkan *hierarchy of honour* nampak jelas dalam hubungan antar kelompok etnis masa kini.

Begitupun Parkin (Malesevic 2004: 131). melihat kelompok etnis sebagai suatu kelompok yang mempunyai karakteristik tertentu yang diturunkan kepada generasi selanjutnya. Layaknya Rex, Parkin pun berbicara soal *social closure* dan baginya: *social closure refers to the maximation of in-group benefits by the restriction of out-group process* (Malesevic 2004: 131). Terkait hal ini ia mengemukakan tiga proses yang berbeda, yaitu eksklusi, *usurpation*, dan *double closure*. Proses yang pertama mengacu pada keadaan di masyarakat yang memiliki struktur vertikal (*stratified societies*) di mana pihak dominan menekan kelompok subordinat sehingga tidak bisa mengakses sumber daya. Cara yang diupayakan oleh pihak superordinat itu adalah menganjalkan modal budaya yang diturunkan (*ascribed*) sehingga *collective privilege* diturunkan dari satu generasi ke generasi selanjutnya agar mereka tetap dapat menduduki posisi tertentu. Jadi mereka yang tidak mewarisi modal tertentu (*group with less power*) akan tersingkirkan. Proses kedua atau *usurpation* berkaitan dengan usaha dari kelompok subordinat untuk mengubah posisi mereka atau berusaha untuk mendapatkan sumber daya alam dari kelompok dominan. Hal ini sangat bergantung dari mobilisasi massal, semisal demonstrasi dan upaya semacam ini seringkali bersifat agresif. Upaya ini juga akan lebih berhasil apabila berbasis kelas dan bukan atas nama etnis. Ini dikarenakan suatu kelas dapat diisi oleh beragam kelompok etnis yang tereksklusi. Proses ketiga yang disebut dengan *double closure*

merupakan gabungan dari dua proses pertama. Pihak yang berada di tengah berusaha untuk menekan kelompok yang lebih lemah dibanding mereka (*exclusion*). Sebaliknya mereka juga berupaya untuk mendapatkan sumber daya dari kelompok yang berada di atas dan memperbaiki posisi mereka.

Teori-teori *social closure* berdasarkan pada asumsi bahwa satu lingkungan kerja terdapat dua kelompok yang berbasis etnisitas, tetapi *social closure* justru terjadi juga pada satu lingkungan kerja tertentu yang hanya memiliki satu etnisitas.

Sedangkan Carter (2003) juga menjelaskan bahwa etnis minoritas sering ditempatkan pada divisi buruh dengan upah yang sangat kecil dan kondisinya berbeda dengan divisi lain dalam hal ini lebih buruk dari divisi lain. Sedangkan etnis mayoritas menempati posisi yang lebih tinggi dan kondisi yang lebih baik daripada kondisi etnis minoritas. Maka hal tersebut menyebabkan eksklusi pada pegawai etnis minoritas. Penutupan sosial bisa ditandai seperti jenis kelamin, asal etnis, usia. Identitas sosial yang memungkinkan kelompok-kelompok status membentuk dan mulai untuk pengecualian orang lain yang tidak memiliki latarbelakang yang sama. Menurut Carter (2003) dalam *social closure* memiliki tiga strategi yaitu kredensialisme, sponsor dan patronase, dan penggunaan jaringan informal. Kredensialisme sebagai strategi *social closure*, seperti memberlakukan persyaratan seperti pendidikan pada kandidat sebelum mereka dapat dipertimbangkan untuk pekerjaan tertentu. Sedangkan sponsor dalam hal ini adalah dukungan dari pihak luar dalam konteks pekerjaan yaitu untuk mendorong orang agar mengajukan permohonan sehingga mendapatkan pekerjaan tertentu, disini fungsi sponsor untuk menawarkan saran atau konsultasi soal keberlakuan, syarat-syarat dan mencangkup penempatannya atau juga menyediakan referensi resmi yang tertulis serta rekomendasi informal. Sponsor yang bertindak sebagai pelindung untuk seseorang yang berbeda latar belakang. Patronase dalam hal ini merupakan bentuk perlindungan pada sesama etnis antara pemilik usaha dengan calon karyawan. Jaringan informal tujuannya untuk mengamankan pekerjaan juga merupakan bentuk penting dari *social closure*. Penggunaan jaringan informal merupakan perekrutan secara diam-diam, dan tidak sesuai dengan kebijakan yang telah dibuat karena ini bentuknya rekomendasi dari orang terdekat pemilik usaha.



Untuk melihat terbentuknya identitas Parekh (2009) pembentukan identitas personal seseorang mulai terbentuk seiring dengan pertumbuhannya, melalui pengalaman pribadi yang didalamnya dari interaksi dengan orang lain dan lingkungannya.

## USAHA KECIL DAN TANTANGANNYA

Usaha Kecil menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2008 adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini<sup>3</sup>. Kriteria usaha mikro harus memiliki asset maksimal 50 juta dan omzet maksimal 300 juta. Pada usaha kecil harus memiliki asset maksimal >50 juta sampai 500 juta dengan omzet >300 juta sampai 2,5 miliar. Sedangkan pada usaha menengah harus memiliki asset >500 juta sampai 10 miliar dengan omzet 2,5 miliar sampai 50 miliar.

Menurut International Human Capital menjelaskan tentang sumber daya manusia bagi usaha kecil memiliki delapan tantangan yaitu:<sup>4</sup>

1. Mencari orang yang tepat, Umumnya yang direkrut memiliki hubungan kekerabatan atau pertemanan, dalam arti kenal dengan orang yang mau direkrut tersebut. Pada tahap ini, bukan kompetensi, kemampuan, keahlian atau pengetahuan yang menjadi kriteria utama, melainkan hubungan kekerabatan dan kedekatan pertemanan yang menjadi pertimbangan utama. Kenapa? Tampaknya masalah *trust*-lah yang memengaruhi keputusan tersebut. Biasanya rekrutmen model ini hanya berjalan mulus di awalnya saja.
2. Mengembangkan kompetensi karyawan, kompetensi dapat dilihat dari *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keahlian), dan *aptitude* (kepintaran). Tidak banyak karyawan yang memiliki tiga kompetensi diatas maka pemilik usaha dapat memberikan pelatihan bagi karyawan baru agar memiliki kompetensi yang baik.

---

3 [http://www.depkop.go.id/attachments/article/129/259\\_KRITERIA\\_UU\\_UMKM\\_Nomor\\_20\\_Tahun\\_2008.pdf](http://www.depkop.go.id/attachments/article/129/259_KRITERIA_UU_UMKM_Nomor_20_Tahun_2008.pdf) dikases 3 Desember 2015 pukul 13.21 WIB.

4 [http://www.ihsdm.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=10:tantangan-sdm-bagi-usaha-kecil-menengah&catid=3:article&Itemid=4](http://www.ihsdm.com/index.php?option=com_content&view=article&id=10:tantangan-sdm-bagi-usaha-kecil-menengah&catid=3:article&Itemid=4) diakses 1 Desember 2015 pukul 10.22 WIB.



3. Mempertahankan karyawan, karyawan yang memiliki kinerja yang baik sudah seharusnya dipertahankan dan karyawan yang memiliki kinerja yang buruk tidak harus dipertahankan. Mengatasi keterbatasan finansial, tidak selamanya perusahaan dalam kondisi keuangan yang prima, semua perusahaan pernah mengalami *up and down*, atau dalam bahasa financial yaitu *cash flow* keuangan perusahaan. Jika usaha sedang *down* perusahaan akan meminjam modal seperti ke bank.
4. Menghadapi tuntutan karyawan, karena karyawan mempunyai kebutuhan yang perlu dipenuhi maka pemilik usaha berhak memenuhi kebutuhannya tersebut. Karena karyawan merupakan satu kesatuan dari keberhasilan usaha.
5. Menjaga kinerja karyawan, tugas dari pemilik usaha yaitu bagaimana caranya agar karyawan tetap mau bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang baik. Memberi penghargaan dan hukuman, penghargaan dan hukuman harus tetap ada agar tetap menjaga tata tertib yang sudah ditentukan. Tujuan kedua ini adalah untuk memacu karyawan agar bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.
6. Memberhentikan karyawan, dalam memberhentikan karyawan harus berhati-hati jangan sampai salah mengambil keputusan.

## **PENGUKURAN KEBERHASILAN USAHA**

Setiap jenis usaha tentu saja berkeinginan untuk mencapai suatu titik yang disebut keberhasilan. Keberhasilan suatu usaha dapat diukur melalui pengukuran kinerja. Adapun kinerja yang dimaksudkan adalah tingkat pencapaian hasil atau tingkat pencapaian tujuan organisasi (Sumarni dan Soeprihanto, 1998).

## **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEBERHASILAN**

Keberhasilan atau kegagalan dalam berwirausaha dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Storey dan Indiarti dan Langenberg (2004) hal itu dapat dilihat dari karakteristik pengusaha, karakteristik dari Usaha Kecil Menengah, serta variable kontekstual. Karakteristik pengusaha meliputi: umur, jenis kelamin, pengalaman kerja, pendidikan, sikap dan mental pengusaha. Penelitian lain faktor determinan

perkembangan usaha kecil menurut Haryadi, Chotim, dan Maspiyati (1998), yaitu: modal yang merupakan salah satu aspek terpenting dalam keberhasilan usaha. modal dapat dihasilkan melalui berbagai cara yaitu modal milik pribadi, pemberian pinjaman dari keluarga dan pinjaman terhadap bank. Bentuk dari Jiwa Kewirausahaan yang dimiliki oleh pemilik usaha. Selain itu juga pengalaman yang dimiliki oleh pemilik usaha dengan para karyawan. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2011) kepribadian pemilik usaha yang berpedoman pada budaya etnik.

Selain itu juga terdapat karakteristik dari usaha kecil adalah hal-hal yang ada di dalam perusahaan dan berkaitan dengan jati diri atau profil dari perusahaan itu sendiri. adapun karakteristik dari usaha kecil dapat dari beberapa hal, antara lain: asal perusahaan, lama waktu beroperasi, ukuran usaha, sumber modal dan lokasi. Variabel kontekstual adalah hal-hal yang berbeda di sekitar usaha dimana dapat mempengaruhi perusahaan dan juga hal-hal aktivitas yang terkait dengan perusahaan atau dilakukan oleh perusahaan sebagai berikut: pemasaran, teknologoi, akses informasi, legalitas, akses modal, dukungan pemerintah, rencana bisnis, tim manajemen, persaingan dan inovasi.

## **1. PROSES TERJADINYA *SOCIAL CLOSURE***

### **a. Usaha Keluarga sebagai Eksklusi**

Penelitian ini memperoleh beberapa temuan penting mengenai *social closure* pada tempat kerja. Data ini diperoleh melalui hasil wawancara terhadap 3 informan yang merupakan pemilik usaha dari pabrik tahu di wilayah Utan Kayu. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis, sebelumnya usaha tersebut merupakan usaha keluarga yang didirikan oleh generasi pertama yaitu ayah dari generasi pemegang usaha tahu yang sekarang. Karena generasi pertama sudah tidak bisa memegang lagi usaha tersebut maka adanya penggenerasian usaha yang diberikan kepada anak dari generasi pertama. Pada keterangan diatas bahwa pemberian usaha diturunkan kepada anak pemilik usaha generasi pertama. Sebenarnya generasi pertama telah melakukan penekanan terhadap kelompok subordinat sehingga tidak bisa mengakses sumber daya atau sering disebut dengan *stratified societies* sesuai dengan konsep Parkin dalam Malesevic 2004. Bila suatu fenomena yang ada kaitannya dengan stratifikasi maka tidak

jauh dari kasus eksklusi Parkin Parkin dalam Malesevic 2004. Maka fenomena usaha keluarga merupakan eksklusi bagi orang lain yang ingin menjadi pemilik usaha tahu selain keluarga tersebut. Hal tersebut penulis melihat bahwa adanya *trust* yang tinggi antara anggota keluarga, sehingga pemilik usaha generasi pertama meregenerasikan usaha tersebut kepada keluarganya yaitu anak dari generasi pertama.

Selain itu juga Parkin dalam Malesevic 2004 juga menjelaskan bahwa kelompok etnis sebagai suatu kelompok yang mempunyai karakteristik tertentu yang diturunkan kepada generasi selanjutnya atau sering disebut dengan *ascribed*. Dari ketiga pernyataan di atas adanya kesamaan persepsi dalam menentukan pengelolaan usaha yang memiliki karakteristik dalam hal ini yaitu satu generasi atau tetap dilingkungan keluarga tertentu maka hal tersebut merupakan bentuk ketertutupan sosial karena usaha tersebut terus berlanjut hingga saat ini dengan dikelola oleh anak dari pemiliki generasi pertama atau diturunkan kepada generasi selanjutnya (*ascribed*). Selain itu masyarakat masih menggunakan prinsip patriarki bahwa usaha yang membutuhkan otot dan kasar lebih diberikan kepada anak laki-laki, dari ketiga informan tersebut merupakan anak laki-laki dari pemilik generasi pertama. Maka dari itu hal tersebut merupakan bentuk eksklusi karena usaha diberikan kepada generasi berikutnya bukan kepada orang lain dan memberikan ruang untuk anak-anak mereka yang berjenis kelamin laki-laki. Sehingga adanya *social closure* yang dialami oleh anak perempuan. Maka pada umumnya fenomena ini bisa disebut Parkin dalam Malesevic 2004 sebagai *collective privilege* merupakan usaha turun temurun dan mempertahankan identitas dari keluarga dan tidak mewarisi modal tertentu pada kelompok dengan power yang rendah maka akan tersingkirkan.

### **b. Gender sebagai eksklusi**

Proses produksi pada usaha kecil mempunyai ciri khas yaitu tahapannya yang sederhana. Pada industri tahu proses produksi dibagi dalam tujuh tahap, yaitu tahap pemebersihan kacang kedelai, pengelupasan kulit kacang kedelai dan menghaluskan, pemasakan, penyaringan, pemisahan air, proses mencetak tahu dan proses perebusan. Masing-masing tahap produksi saling berpengaruh terhadap tahap lainnya dan pada akhirnya mempengaruhi tahu yang dihasilkan. Keterlibat-

an karyawan laki-laki hampir terdapat pada semua tahap produksi. Perempuan biasanya terlibat pada tahap penempatan tahu kedalam kranjang yang akan di pasarkan. Pada tahapan selain perebusan Tenaga kerja yang terlibat semuanya laki-laki. Peran perempuan baik istri pengusaha maupun buruh adalah memasak dan menyediakan makanan untuk para buruh laki-laki.

Menurut informan yang merupakan sebagai pemilik usaha menyatakan bahwa perbedaan tugas laki-laki dan perempuan harus dibedakan dilihat dari tingkat kesulitan dan keringanan pekerjaan tersebut. Karena pemilik usaha sangat mengkhawatirkan kondisi perempuan yang dipandanginya lebih lemah dari pada laki-laki. Fenomena ini merupakan salah satu dari aspek *social closure*, dimana perempuan menjadi kaum minoritas tidak dapat masuk ke dunia kaum mayoritas yaitu laki-laki yang mengerjakan pekerjaan lebih berat dibandingkan perempuan. Ketertutupan sosial ini dikarenakan kekhawatiran pemilik usaha terhadap pekerjaanya.

Proses *social closure* pada gender ini disetujui oleh karyawan, dimana yang sudah dijelaskan diatas bahwa peran pegawai perempuan tidak sebanyak peran laki-laki. Hal tersebut tidak di komentari oleh para pegawai terlebih lagi pegawai perempuan. Mereka menerima apa yang diberikan oleh pemilik usaha walaupun memang pegawai perempuan tidak mengikuti semua proses pembuatan tahu. Sehingga penulis melihat bahwa adanya eksklusi yang terjadi pada pegawai perempuan yang hanya melakukan proses pembuatan tahu. Dampak dari adanya *social closure* dalam isu gender pada tempat kerja lebih tersusun dan rapih dalam pengorganisasian karena hampir semua proses pembuatan tahu menggunakan alat berat dan pembuatan tahu yang jumlahnya banyak sehingga membutuhkan tenaga yang besar dan kuat. Menurut pemilik usaha proses pembuatan tahu lebih cocok dilakukan oleh laki-laki agar tahu yang dihasilkan menjadi lebih baik.

### **c. Sponsor dan Patronase sebagai**

Saat wawancara, penulis menanyakan latarbelakang dari ketiga informan yang merupakan etnis dari suku sunda dan jawa. Sponsor dan patronase terjadi dalam perekrutan pegawai, keduanya sangat menentukan proses terjadinya *social closure* di dalam tempat kerja. Sebagian besar pegawai yang berada pada pabrik tahu yang sekarang, awal

mula mereka di rekomendasikan oleh tetangga dari pemilik usaha, teman dari pegawai yang sudah masuk di pabrik terlebih dahulu sehingga merekomendasikan temannya lagi, adapun direkomendasikan oleh keluarga pemilik usaha. Sebagian besar para sponsor ini memberikan calon pegawai yang sama etnisnya dengan pemilik usaha, karena pihak sponsor merupakan orang yang dekat dengan pemilik usaha dan calon pegawai sehingga mengetahui mana yang baik dan mana yang buruk dalam membantu. Dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai yang mengaku bahwa pernah merekomendasikan temannya untuk bekerja di pabrik yang sama. Maka yang dilakukan oleh sponsor dalam kasus ini memberikan informasi kepada calon pegawai bahwa adanya posisi yang kosong dalam proses produksi, menjelaskan persyaratan dan memberikan saran. Sponsor merekomendasikan kepada temannya yang memiliki etnis suku yang serupa dengannya begitupun dengan pemilik usaha (Carter, 2003). Dampak dari adanya sponsor adalah mudah diterimanya calon pegawai, karena terkadang pegawai yang melalui sponsor sesuai dengan apa yang dicari atau adanya kecocokan dengan lingkungan pada tempat kerja. Hal ini dikarenakan seorang sponsor merupakan orang terdekat dari pemilik usaha sehingga hal ini juga secara tidak langsung ikut menyukseskan usaha tahu tersebut.

Sedangkan pada patronase yang terjadi biasanya dilihat dari asal daerah yang sama dengan pemilik usaha. Alasan melakukan patronase dilakukan untuk mempererat tali persaudaraan dan melindungi kesamaan yang dimiliki oleh pihak yang berpatronase seperti asal daerah (Carter, 2003). Menurut informan mereka melakukan patronase karena untuk membantu mengurangi angka pengangguran pada asal daerahnya dan keinginan untuk menciptakan kampung sunda diatas tanah Jakarta yang di dominasi oleh suku betawi. Dari kedua alasan diatas merupakan bentuk mempertahankan suku etnis agar tetap hidup walaupun di tanah perantauan sehingga timbulnya rasa sama-sama sepenanggungan sesuai dengan penelitian Emrizal dan Yoyet (2014). Hal ini di perkuat melalui Berikut kutipan wawancara yang dilakukan peneliti dengan informan:

*“saya suka sekali bila ada calon pegawai yang asal daerahnya sama kaya saya, saat pertama bertemu saja sudah saya ajak bi-*

*cara menggunakan bahasa sunda, jadi saya menganggap seperti saudara. Karena latar belakang saya sama dia kan sama jadi ya nyambung aja gitu kalo ngobrol” (wawancara dengan informan YD, pemilik usaha 5 Desember 2015).*

Selain itu, dengan adanya fenomena patronase yang artinya melindungi dalam bentuk mensejahterakan etnisnya agar dapat hidup layak dengan cara bekerja di pabrik, sehingga hal tersebut merupakan bentuk mobilisasi kehidupan sebelum dan sesudah menjadi pegawai.

Dari kedua aspek diatas maka terjadilah eksklusi bagi calon pegawai yang ingin masuk untuk bekerja pada pabrik tahu Parkin dalam Malesevic 2004. Eksklusi pada fenomena ini bahwa etnis lain atau etnis minoritas dalam melihat dinamika pada tempat kerja telah mundur terlebih dahulu sebelum menanyakan lebih lanjut dalam mencari informasi pada pabrik tahu.

#### **d. Jaringan Informal sebagai Eksklusi**

Selain patronase juga adanya jaringan informal dalam perekrutan dan penerimaan pegawai atau pedagang. Hal ini sering terjadi karena pemilik usaha memiliki jaringan yang kuat dengan pabrik-pabrik lain, dengan pedagang dan tetangga, maka secara kebetulan terbentuklah kelompok etnis pada tempat kerja. Disini peran dari jaringan informal dapat mempengaruhi pemilik usaha dalam mengambil keputusan apakah calon tersebut diterima atau tidak, tetapi sebagian besar dengan adanya jaringan informal atau rekomendasi dari orang-orang yang dekat dengan pemilik usaha lebih mudah diterima oleh pemilik usaha. Antara majikan (pengusaha) dan para pegawai dan pedagang pada industri tahu sebagian kecil usaha yang berada pada tahap berkembang, biasanya mempunyai hubungan sosial yang cukup baik. Hubungan yang baik ini terjadi karena biasanya pegawai dan pemilik usaha mempunyai hubungan persaudaraan atau kesamaan daerah asal. Sebagai contoh, salah seorang penguasaha tahu yang berasal dari Tasikmalaya mempunyai orientasi untuk merekrut pedagang dan pegawai yang juga berasal dari daerah yang sama. Hal ini juga terjadi pada pengusaha-pengusaha tahu lainnya. Dengan kondisi seperti itu maka jarang ditemukan konflik terbuka anantara majikan dan buruh. Salah satu dari ketiga informan pengusaha lebih banyak memanfa-

atkan tenaga kerja keluarga, tetangga dikampung, atau merekrut tenaga dari desa lain yang memang telah dikenalnya atau dibawa dan direkomendasikan salah seorang buruhnya.

Terlihat jelas bahwa pemilik usaha hanya mudah menerima pegawai yang memiliki kesamaan etnis dan asal daerah. Keputusan ini membuat calon pegawai yang memiliki latar belakang yang berbeda dengan pemilik usaha dan menjadi minoritas akan tereklusi (Parkin dalam Malesevic 2004), bisa diterima dengan resiko akan merasa tidak nyaman dan hanya bertahan sebentar. Adapula setelah mengetahui informasi tentang pabrik tahu bahwa isi dari pabrik tersebut didominasi oleh etnis yang berbeda dengan calon pegawai maka calon pegawai tersebut mengundurkan diri. Sehingga etnis lain tereklusi dan akan berdampak positif bagi usaha tahu tersebut.

#### **e. Kredensialisme sebagai Ekslusi**

Sebagian besar pegawai dan penjual dari pabrik tahu masing-masing juga lebih didominasi oleh etnis yang sama dengan pemilik usaha. Fenomena tersebut merupakan hal yang alami atau tidak direncanakan, karena usaha ini tidak adanya kriteria dalam melakukan perekrutan pegawai. Alasan tidak adanya kriteria khusus yang dibutuhkan karena usaha ini terbuka untuk siapa saja yang ingin bekerja. Maka dalam penelitian ini nampak tidak terlihat adanya kredensialisme atau persyaratan tertentu untuk bekerja sebagai pegawai ataupun pedagang di pabrik tahu. Namun setelah melihat adanya kecocokan sesama etnisitas atau daerah asal maka tanpa tersirat kredensialisme pun terlihat namun tidak terlalu nampak. Ini dikarenakan untuk menjaga citra dari usaha tahu agar tidak terlihat sebagai usaha yang berbasiskan etnisitas. Menurut peneliti dengan adanya kredensialisme yang memang tidak terlalu nampak terlihat membuat calon pegawai dapat tereklusi dengan adanya kredensialisme yang dibuat oleh pemilik usaha dalam hal ini adalah kesamaan identitas etnis dan kesamaan latarbelakan daerah. Ekslusi menurut Parkin dalam Malesevic 2004 sebagai para calon pegawai akan mengundurkan diri dari tempat kerja karena mereka tidak nyaman sebagai etnis minoritas.



#### **f. Dinamika Pada Tempat Kerja sebagai *Usurpation* dan *Double Closure***

Karena tidak adanya proses seleksi yang ketat dalam perekrutan pegawai maka lebih pada seleksi alam. Keluarnya karyawan biasanya dikarenakan ketidaknyamanan dalam berkomunikasi dengan pemilik usaha dan para pegawai yang menjadi dominasi etnis pada tempat kerja tersebut. Menurut penulis, terdapat eksklusifitas dari kelompok mayoritas terhadap kelompok minoritas (Rex dalam Malesevic 2004 : 129). Tidak menutup kemungkinan ini dikarenakan latarbelakang mereka yang berbeda. Dari bentuk komunikasi pun berbeda sehingga kelompok minoritas merasa terkucilkan dan berdampak bagi pegawai etnis minoritas mengundurkan diri dari tempat kerja. Tindakan yang diambil oleh etnis minoritas dengan cara mengundurkan diri dari tempat kerja mencerminkan bahwa terdapat penutupan akses bagi etnis lain. Maka dalam hal ini tidak adanya *usurpation* yang menurut Parkin kelompok subordinat mengubah posisi mereka dengancara berusaha untuk mendapatkan sumber daya alam dari kelompok dominan. Namun pada kasus ini apa yang yang dijelaskan oleh Parkin tidak terjadi, dikarenakan kelompok minoritas tidak berusaha untuk mendapatkan sumber daya melainkan mereka mengundurkan diri dari tempat kerja. Hal ini terjadi karena kelompok dominan memiliki kekompakan lebih erat sehingga subordinat sulit untuk masuk kelingkungan kelompok dominasi. Berikut kutipan wawancara yang dilakukan peneliti dengan informan.

*“saya pernah menerima pegawai asal padang, tapi tidak bertahan lama hanya satu bulan. Selama satu bulan itu dia memang terlihat tidak berbaur dengan pegawai yang lain. Dia tiba-tiba mengundurkan diri mengaku ingin pulang ke kampung, tetapi bilang ke pegawai lain dia bilang tidak betah kerja disini. Kita saja kalau akan menegur sesuatu jadi canggung.”* (wawancara dengan JB pemilik usaha, 5 Desember 2015).

Terlihat jelas bahwa terdapat *double closure* bagi etnis minoritas bahwa pemilik usaha bukanlah etnis yang sama dengannya sehingga perilaku atau hubungannya tidak terlalu dekat. Berbeda dengan pegawai dan pedagang yang etnisnya sama dengan pemilik usaha terlihat lebih

dekat dan akrab tidak adanya *gap* satu sama lain. Selain itu sulitnya etnis minoritas untuk berinteraksi dengan sesama pedagang dan pegawai yang berbeda etnisnya.

Meskipun terdapat eksklusifitas terhadap pegawai dan pedagang dari masing-masing pabrik, namun tidak adanya perbedaan dari segi bentuk pekerjaan atau gaji. Hal ini bertentangan dengan pendapat Carter yang mengasumsikan bahwa tempat kerja secara alami etnis minoritas bekerja pada divisi yang paling rendah dan memiliki gaji yang rendah. Begitupun dengan pernyataan Rex dalam Malesevic (2004 : 129) bahwa melihat kelompok etnis berdasarkan *hierarchy of honour* untuk melihat hubungan antar kelompok etnis. Namun dalam kasus ini hal tersebut tidak terbukti adanya pembedaan divisi kerja dan upah pegawai dengan pedagang sama rata. Karena pada awal perekrutan, pemilik usaha tidak meminta kriteria khusus dalam mencari pegawai dan pedagang.

## **2. HUBUNGAN *SOCIAL CLOSURE* DENGAN KEBERHASILAN USAHA**

Seperti yang telah di jelaskan pada pendahuluan dalam artikel ini yang mengutip bahwa ILO dan DUHAM sangat menentang adanya *social closure* dalam tempat kerja. Namun dalam kasus ini yaitu pabrik tahu yang menggunakan strategi dalam keberhasilan usaha yaitu dengan cara menetapkan *social closure* pada tempat usaha. Disini ditemukan bahwa ada perbedaan persepsi dari kedua belah pihak. Maka disini peneliti akan menjelaskan bahwa pabrik tahu ini merupakan *home base industri* yang tidak membutuhkan banyak pegawai. Usaha ini pun merupakan usaha kecil yang menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2008 adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dan tidak dikuasai oleh perusahaan lain. sehingga dapat di katakana bahwa usaha tahu merupakan usah kecil yang lingkupnya mikro.

Sedangkan ILO merupakan Organisasi Perburuhan Internasional rintisan dari Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). Tujuan utama ILO adalah mendorong terciptanya perlindungan sosial serta memperkuat dialog untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang terkait

dengan dunia kerja. Tugas ILO didasar pada pentingnya menjalin kerjasama antara pemerintah dengan organisasi pengusaha dan serikat pekerja dalam mendorong sosial ekonomi<sup>5</sup>. Dialog antara pemerintah dengan kedua “mitra sosial” ini akan mempromosikan pembentukan consensus dan keterlibatan merka yang mamainkan peran penting dunia kerja. dialog sosial dapat mencakup hubungan anantara pekerja dengan pihak manajemen, dengan atau tanpa keterlibatan langsung dari pemerintah.

Dialog antara pengusaha dengan pemerintah dalam penelitian ini tidak nampak adanya keterlibatan pemerintah. Terlebih lagi dalam melihat fenomena *social closure* dalam usaha tahu. Menurut peneruan dari ketiga informan bahwa pernah ada pengontrolan dari pemerintah yang datang ke pabrik tahu, pada saat itu pemerintah hanya melihat kondisi lingkungan usaha tahu yang menurut pemerintah bahwa limbah pabrik tahu salah satu penyumbang pencemaran lingkungan. Dengan kondisi tersebut pemerintah memberikan bantuan kepada pabrik tahu berupa alat pelancar limbah. Selain itu juga pernah adanya KOPTI yaitu Koperasi Produsen Tempe Tahu Indonesia yang merupakan penengah dari pihak pemernitah dan pengusaha tempe dan tahu. Namun koprasi ini hanya fokus pada nilai harga dari produsen temped dan tahu, dan sekarang KOPTI tersebut sudah tidak beroperasi kembali. Menurut ketiga informan KOPTI tidak lagi beroperasi dikarenakan kebangkrutan sehingga tidak dapat menggaji para pegawai KOPTI. Maka dapat dilihat peran pemerintah dalam mengontrol usaha kecil khususnya usaha tahu tidak adanya dialog dari pemerintah terhadap pemilik usaha tahu terlebih lagi mengenai *social closure*. Dari ketiga informan mereka mengatakan bahwa sepertinya pemerintah tidak terlalu melihat *social closure* yang ada pada usahanya yang termasuk pada usaha kecil, karena pemerintah lebih mengontrol usaha yang skalanya besar. Sehingga ketiga informan menghiraukan kebijakan yang di buat oleh ILO karena pemilik usaha menganggap kebijakan tersebut tidak cocok diterapkan pada usaha kecil dan pemerintah pun tidak mengontrol fenomena *social closure* yang ada pada usaha kecil.

Untuk membuktikan bahwa *social closure* memberikan aspek terbesar dalam keberhasilan dibandingkan eksklusi sosial dan keuntungan

---

5 [www.ilo.org](http://www.ilo.org) diakses pada 2 Januari 2016 pukul 10.12 WIB.

dari adanya *social closure* yang di rasakan oleh pemilik usaha dan pegawai maka peneliti menjabarkan sebagai berikut :

#### **a. Modal**

Sumber modal merupakan bentuk terpenting dalam awal membuka usaha dan merupakan variabel kontekstual dalam karakteristik dari usaha kecil. Tidak selamanya keuangan dari setiap usaha akan terus naik atau stagnan tetapi juga akan mengalami *up and down*, untuk mengatasi keterbatasan finansial para informan menyatakan bahwa modal awal yang pada saat itu usaha masih di pegang oleh generasi pertama mereka mengetahui bahwa pernah adanya pinjam modal kepada saudara yang masih satu keluarga ( Haryadi, Chotim, Maspiyati, 1998), yang sebagian besar sama-sama memiliki etnis suku yang sama. Menurut informasi yang didapat bahwa sering meminjam modal kepada keluarga telah dilakukan beberapa kali karena nilai saling percaya akan mengembalikan uang tersebut cukup tinggi. Maka keberhasilan usaha juga di dukung oleh keluarga yang memiliki etnis suku yang sama karena tingginya saling percaya antara mereka. Selain itu juga pernah adanya peminjaman modal terhadap bank sesuai dengan konsep Internationa Human Capital. Namun bila dibandingkan antara peminjaman uang terhadap keluarga dengan bank, informan lebih memilih peminjaman modal terhadap kepada keluarga. Namun setelah usaha tersebut diturunkan pada generasi kedua atau masakini, sudah jarang atau hampir tidak pernah meminjam uang kepada pihak manapun. Maka terbukti bahwa sistem manajemen saat ini lebih baik dari generasi pertama dan generasi kedua telah melakukan keberhasilan usaha, manajemen merupakan salah satu karakterisitik dari usaha kecil. Namun peran keluarga yang telah meminjamkan modal kepada usaha tahu ini juga ikut berpartisipasi dalam keberhasilan usaha tahu.

#### **b. Kewirausahaan**

Di bagian ini akan dibahas bagaimana motivasi pengusaha latar belakang pengusaha (pendidikan, pengetahuan dan pengalaman) berpengaruh terhadap perkembangan usaha. Industri tahu sudah muncul di Jakarta pada tahun 1950-an. Menurut informasi yang diperoleh pada satuan penelitian dilakukan industri tersebut dipelopori oleh orang-

-orang suku Sunda yang melakukan migrasi ke Jakarta. Orang-orang Jawa juga menerjuni usaha tersebut. Kemudian dalam perkembangannya, khusus di Utan Kayu perkembangan unit usaha milik orang suku Sunda berjalan dan berkembang lebih lambat serta cenderung stagnan dibandingkan unit usaha milik orang Jawa.

Menurut perspektif pengusaha suku Jawa, pengusaha suku Sunda kurang ulet dan cenderung tidak mau terlibat langsung dalam semua tahap produksi. Mereka lebih suka menyuruh atau mendelegasikan tahap-tahap produksi tersebut kepada orang lain. Hal yang berbeda terjadi pengusaha tahu dari suku Jawa. Menurut perspektif orang Sunda, orang Jawa dipandang lebih ulet dan rajin, mereka mau mempelajari sekaligus mengerjakan semua tahap produksi sampai ke pemasaran sehingga mereka bisa memahami sekaligus menguasai seluruh dinamika usaha tahu. Fenomena ini sesuai dengan konsep Siregar (2011) bahwa kepribadian pemilik usaha yang berpedoman pada budaya etnik, dan disini pemilik usaha sangat menyesuaikan atau berperilaku sesuai dengan suku etnik yang dimilikinya.

Keberhasilan juga tidak luput dari peran pemilik usaha yang menjadi *leader* dan mau bagaimana jadinya usaha tersebut ada pada tangan pemilik usaha. Dari hasil wawancara yang didapat oleh peneliti, bahwa pemilik usaha berpedoman pada budaya etnik yang berlaku pada tempat usahanya (Siregar 2011). Karena tempat usaha yang terlihat homogen maka ini dapat memudahkan pemilik usaha untuk melakukan pendekatan. Tujuannya untuk mengkompakan usaha dan membuat nyaman pegawai dan pedagang dengan memunculkan identitas suku etnik pada tempat kerja seperti penggunaan bahasa yang digunakan dalam berkomunikasi sehari-hari. Sosialisasi yang pertamakali dilakukan oleh pemilik usaha adalah menggunakan bahasa yaitu bahasa sunda sehingga pemilihan bahasa menjadi salah satu strategi pola kegiatan karena kegiatan ini selalu dilakukan setiap saat dan tujuannya agar komunikasi dapat berjalan dengan lancar dan juga tidak ada *gap* antara pemilik modal dengan buruh. Memang dengan kesamaan identitas tidak berdampak dengan hasil produktifitas dari tahu yang dihasilkan oleh pabrik tersebut, namun berdampak pada hasil kerja yang baik karena komunikasi yang dilakukan oleh para buruh dengan pemilik usaha. Menurut peneliti hal ini merupakan bentuk strategi agar budaya mereka tidak luntur dan strategi untuk

tidak ada perbedaan atau *gap* antara pemilik usaha dengan para buruh sehingga adanya rasa saling memiliki. Ini juga merupakan bentuk tantangan dari usaha kecil yaitu mempertahankan karyawan dan menjaga kinerja karyawan (Internation Human Capital).

### **c. Pengalaman**

Pengalaman merupakan pelajaran yang sangat berharga dalam diri kita. Hal ini juga terjadi pada usaha tahu, dimana pemilik usaha belajar dari pengalaman yang pernah terjadi tempo dulu. Seperti mempekerjakan pegawai atau pedagang yang bukan sesama etnis dari pemilik usaha. Karena mereka pernah menerima pegawai dari etnis lain namun tidak pernah bertahan lama. Alasan etnis minoritas berhenti bekerja karena mereka merasakan ketidaknyamanan berada pada lingkungan yang didominasi oleh etnis yang berbeda dengannya. Dengan demikian ini berdampak pada produksi tahu yang kekurangan pegawai dan harus mencari penggantinya kembali. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, informan pemilik usaha bahwa pernah mempekerjakan buruh yang berbeda latar belakang, menurut pemilik usaha dalam berinteraksi terdapat kecanggungan karena memiliki nilai yang berbeda. Pemilik usaha terkadang menegur para pekerjanya dengan unsur bercanda, sedangkan pekerja yang berbeda identitas tersebut menganggapnya itu serius sehingga terjadi *miss komunikasi*. Pengalaman ini menjadi pembelajaran kedepannya bagi mereka dan sekarang mereka bekerja pada pabrik yang seluruhnya berlatar belakang yang sama. Pemilik usaha tidak ingin melakukan kesalahan dalam merekrut orang dari etnis suku yang berbeda. Karena usaha yang sekarang dijalankan keseluruhan pegawai dan pedagang merupakan etnis yang sama dengan pemilik usaha dan pemilik usaha merasakan kenyamanan dalam bekerjasama dengan pegawai dan pedagang yang merupakan etnis yang sama. Karena asset utama dari keberhasilan usaha adalah pegawai. Pengalaman untuk mencari orang yang tepat merupakan salah satu tantangan menurut Internation Human Capital dalam mencari sumber daya manusia bagi usaha kecil.

Begitu juga dengan pegawai dan pedagang sebelum mereka bekerja di pabrik tahu ini, mereka ada yang telah bekerja di pabrik sepatu, sebagai tukang sayur, tukang air keliling dan masih banyak lagi. Alasan mereka berhenti dari pekerjaan yang sebelumnya karena

tidak nyaman dengan tempat kerjanya. Sebagian besar alasan mereka memang tidak ada bedanya seperti bekerja sebagai buruh pabrik tahu yaitu karena gaji yang kecil dan waktu kerja yang tinggi. Namun ada yang berbeda sebelumnya mereka bekerja dengan pemilik usaha yang berbeda latarbelakang idetitasnya, yang membuat mereka tidak nyaman karena nada bicara dan adanya kecanggungan didalamnya tidak ada nilai kekeluargaan maka terjadilah *gap* antara karyawan dengan pemilik usaha. Seperti yang dikemukakan oleh Parekh (2009) dalam dimensi identitas personal seseorang mulai terbentuk seiring dengan pertumbuhannya, melalui pengalaman pribadi yang dialaminya dari interaksi dengan orang lain dan lingkungannya. Pengalaman ini kemudian membentuk pemahaman akan ciri-ciri tertentu individu tersebut mengidentifikasi dirinya. Dengan demikian pemilik usaha dan buruh telah memiliki pengalaman yang sama bekerja dengan orang yang berbeda latarbelakang, dan sekarang mereka telah merasa nyaman walaupun gaji dan jam kerja tidak sebanding namun mereka tetap bekerja telah sampai puluhan tahun karena kesamaan identitas dari masing-masing personal. Berikut kutipan wawancara peneliti dengan informan:

*“Di sini orang-orangnya seru, enak bergaul, ramah, mungkin juga karena latarbelakangnya juga sama dari sunda dan kesamaan agama juga”* (Wawancara dengan L sebagai Pegawai, 2 Oktober 2015).

Maka dari itu dengan adanya pengalaman yang serupa, yakni sama-sama pernah bekerja dan mempekerjakan etnis yang berbeda sehingga akan dengan mudah menilai terhadap fenomena ini. Hal ini akan berdampak pada kinerja produksi dengan adanya kekompakan dalam suatu usaha maka akan terbentuklah keberhasilan usaha.

Sehingga keuntungan dari *social closure* bagi pemilik usaha dalam keberlangsungan usaha menjadi lebih baik lagi, komunikasi berjalan dengan baik dapat meminimalisir kesalahpahaman yang sering terjadi pada tempat kerja. selain itu sama-sama telah memiliki pengalaman yang sama bekerja dengan etnis berbeda dan saat ini pada tempat kerja hanya ada satu etnis sehingga kenyamanan terjadi membuat pe-



gawai nyaman dan betah untuk hidup sebagai pegawai dan membuat pemilik usaha tidak harus mencari pegawai lagi.

## KESIMPULAN

Proses *social closure* berbasis etnisitas pada usaha tahu ini telah melewati proses regenerasi. Begitupun pada proses *social closure* berbasis etnisitas di tempat kerja karena adanya sponsor atau dorongan dari orang luar seperti keluarga, kerabat, dan tetangga dari pemilik usaha maupun pegawai atau penjual. Selain itu adanya bentuk perlindungan yang melatarbelakangi kesamaan etnis suku yang dimiliki oleh pemilik usaha.

Asset utama perusahaan adalah karyawan. Sehingga dengan adanya strategi *social closure* berbasis etnisitas berperan penting dalam keberhasilan usaha karena memiliki banyak aspek dalam keberhasilan usaha, seperti adanya kesamaan latarbelakang identitas etnis atau asal daerah yang membuat mereka merasa berada pada lingkungan daerah asalnya. Dengan adanya kesamaan diantara pemilik usaha dengan karyawan maka terciptanya kenyamanan dalam berkomunikasi yang menyebabkan banyak pegawai yang masih tetap bertahan dan bekerja selama puluhan tahun. Sehingga *social closure* berbasis etnisitas dalam usaha telah berhasil memberikan kontribusi yang sangat besar dalam keberhasilan usaha.

Dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa *social closure* berbasis etnisitas terbukti banyak memberikan kontribusi dalam keberhasilan pada skala kecil dalam hal ini pada usaha kecil produksi tahu. Pada kenyataannya PBB membentuk organisasi yang bernama ILO sangat menentang *social closure* yang ada pada tempat kerja. ILO yang bekerjasama dengan para pemerintah di beberapa negara dalam memerangi ketidaksetaraan dalam lingkungan kerja. Namun di Indonesia terbukti bahwa pemerintah tidak banyak ikut campur dalam *social closure* berbasis etnisitas dalam tempat kerja terlebih lagi pada usaha kecil. Maka dapat disimpulkan bahwa pemerintah tidak mengaplikasikan tujuan ILO yang menentang adanya *social closure* pada tempat kerja yang skalanya kecil atau usaha kecil sehingga tidak adanya kontrol dan sanksi yang keras bagi usaha kecil yang menggunakan *social closure* dalam keberhasilan usaha.

## SARAN

Saran bagi pemilik usaha mengenai social closure yang dapat berkontribusi dalam keberhasilan usaha terus memberikan kenyamanan dalam berbagai bentuk tindakan kepada karyawan, seperti melakukan adat istiadat budaya agar tetap merasa seperti berada dikampung sendiri. Sedangkan saran untuk pemerintah bila memang ingin menjalankan mandate dari ILO yang menginginkan tidak adanya diskriminasi ataupun eksklusi dalam tempat kerja, seharusnya pemerintah lebih menegaskan apakah social closure membolehkan pada usaha skala kecil atau memang tidak ada perbedaan peraturan social closure antara usaha skala kecil dan skala besar. Sehingga pemerintah perlu menegaskan kembali mengenai mandate ILO tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aufa, M (2014). Price Setting dan Manajemen Operasional yang Diterapkan dalam Kebudayaan Minangkabau. Brawijaya University, Faculty of Economic and Business.
- Carter, J (2003). *Strategies of Social Closure and Professional Cultures. Ethnicity, Exclusion and the Workplace*. Oxford Brookes University
- Haryadi, Chotim & Maspiyati. 1998. Tahap Perkembangan Usaha Kecil. Yayasan AKATIGA
- Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Panduan Kesetaraan dan non Diskriminasi di Tempat Kerja di Indonesia. Jakarta 2012
- Luk, S. Y. Y. 1996. *Succes in Hongkong: Faktors Self Reported by Successful Small Business Owner*. Journal of Business Management, Vol. 34, July, pp. 68- 74
- Malesevic, Sinisa. 2004. *The Sociology of Ethnicity*. Sage Publication
- Parekh. 2009. *A New Politics of Identity: Politcal Principles for an Interdependent World*. Palgrave Macmillan. (Chapter 2 “The Concept of Identity & Chapter 4 “National Identity”)
- Purdey, J. 2009. Review Essay dari Chang- Yau Hoon. *Chinese Identity in Post-Suharto Indonesia: Culture, Politics and Media*. Eastburne: Sussex Academic Press, 2008. 230 pp
- Purnama, C. 2010. Motivasi dan Kemampuan Usaha dalam Meningkatkan Keberhasilan Usaha Industri Kecil. Studi Pada Industri Kecil Sepatu di Jawa Timur. Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol 12, No 2

- Primadona, Emrizal dan Yoyet. 2014. Modal Sosial dan Wirausaha Etnis Minang: Studi Eksploratif di Batam, Pekanbaru dan Padang. *Publisbisnis*, Vol 6 No. 1
- Siregar. 2011. Modal Sosial Para Pedagang Kaki Lima Etnis Jawa Sudi di Daerah Nagoya Kota Batam. *Jurnal Fisip UMRAH*. Volume 1
- Tupamahu, Fenri. A. S. 2014 Pengaruh Kepribadian Terhadap Ciri kewirausahaan dan Keberhasilan Usaha Kecil dan Usaha Mikro Etnis Toraja di Kota Ambon. *Jurnal Sains Ekonomi*, Volume 2, Nomor 1.