

DOMINASI DAN LEGITIMASI EXPATRIAT PADA TENAGA KERJA LOKAL RESTORAN: STRUKTURASI KOMUNIKASI KELOMPOK PEKERJA CRYSTAL JADE RESTAURANT

Expatriate Domination and Legitimation over Local Restaurant Workers: Structuration of Worker-Group Communication at Crystal Jade Restaurant

Achmad Budiman Sudarsono dan Bobi Hertanto

Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Satya Negara Indonesia

*Email: ach.budimans@gmail.com

Abstract: *This study examines expatriate domination and legitimation over local workers within the structuration of worker-group communication at Crystal Jade Restaurant. It aims to explain how the structures of signification, domination, and legitimation operate in workplace relations and how local workers respond to those relations. The study employed a qualitative case-study approach. Data were collected through interviews and observations involving four local workers. The findings indicate that agents' sociocultural backgrounds, Indonesian labor regulations, company rules, and occupational positions shape structuration practices in the restaurant. Verbal communication plays an important role in reproducing structures of signification, domination, and legitimation between expatriate and local workers.*

Keywords: Structuration; Agency; Interaction; Case Study; Group Communication

Abstrak: Penelitian ini mengkaji dominasi dan legitimasi tenaga kerja ekspatriat terhadap tenaga kerja lokal dalam strukturasi komunikasi kelompok pekerja Crystal Jade Restaurant. Penelitian bertujuan menjelaskan berlangsungnya struktur signifikasi, dominasi, dan legitimasi dalam relasi kerja serta tanggapan tenaga kerja lokal terhadap relasi tersebut. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara dan observasi terhadap empat tenaga kerja lokal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar sosial budaya agen, ketentuan ketenagakerjaan Indonesia, aturan perusahaan, dan posisi kerja membentuk praktik strukturasi di restoran. Komunikasi verbal berperan penting dalam reproduksi struktur signifikasi, dominasi, dan legitimasi antara tenaga kerja ekspatriat dan tenaga kerja lokal.

Kata Kunci: Strukturasi; Agen; Interaksi; Studi Kasus; Komunikasi Kelompok

1. Pendahuluan

Hubungan industrial mencakup hubungan antarpihak yang berkepentingan dalam proses produksi barang atau jasa. Pihak-pihak tersebut meliputi pengusaha atau manajemen, pekerja dan serikat pekerja, pemasok, konsumen, perusahaan pengguna, masyarakat sekitar, serta pemerintah. Dalam praktiknya, hubungan industrial juga melibatkan konsultan, arbitrator, konsiliator, mediator, akademisi, dan hakim pengadilan hubungan industrial. Perbedaan kepentingan, sasaran, dan aspirasi menyebabkan kekuasaan manajerial kerap berhadapan dengan kepentingan pekerja.

Manajemen bertugas mengombinasikan, mengalokasikan, dan menggunakan sumber daya produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu tugas yang paling kompleks karena manajer perlu mengembangkan potensi pekerja sekaligus membangun mekanisme pengendalian dan kesepakatan yang memungkinkan kerja sama.

Aturan di tempat kerja terbentuk melalui interaksi antara pengusaha dan pekerja. Aturan tersebut dapat berupa kesepakatan kerja bersama maupun kebiasaan yang diterima sebagai pedoman bersama. Karena itu, proses komunikasi antarpelaku hubungan industrial menentukan bagaimana hak, kewajiban, dan praktik kerja dipahami serta dijalankan.

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja yang lahir dari perjanjian kerja, baik untuk waktu tertentu maupun tidak tertentu. Perjanjian kerja bersama disusun agar hak dan kewajiban kedua pihak diperhatikan secara proporsional serta peran manajemen dan pekerja dirumuskan secara jelas.

Di Indonesia, hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara lain diatur melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pemerintah, pengusaha, serta serikat pekerja yang telah tercatat menjadi pemangku kepentingan dalam penyusunan dan pelaksanaan perjanjian kerja bersama.

Investasi di Indonesia terdiri atas investasi domestik dan asing yang bergerak pada berbagai sektor. Penanaman modal asing dilakukan berdasarkan persetujuan dan ketentuan pemerintah. Selain menyediakan modal bagi pembangunan dan kegiatan usaha, investasi tersebut membuka hubungan kerja lintas negara yang membawa praktik organisasi dan tenaga ahli dari negara asal investor.

Investasi asing dapat mendukung pertumbuhan ekonomi dan membuka kesempatan kerja. Namun, manfaat tersebut perlu diimbangi dengan pengelolaan yang melindungi kepentingan nasional dan tenaga kerja lokal. Hubungan antara modal asing, pengelolaan perusahaan, dan penyerapan tenaga kerja karena itu perlu dilihat secara kritis dan proporsional.

PT Crystal Jade Jakarta merupakan bagian dari investasi perusahaan asal Singapura. Meskipun beroperasi di Indonesia, pengawasan dan penempatan sejumlah tenaga ahli, termasuk manajer dan koki, melibatkan tenaga kerja asing keturunan Tionghoa dari Malaysia. Tenaga kerja tersebut bekerja bersama tenaga kerja lokal dalam struktur organisasi restoran.

Tenaga kerja asing yang bekerja di luar negara asalnya lazim disebut ekspatriat. Istilah expatriate berasal dari kata ex

yang berarti 'di luar' dan patria yang berarti 'tanah air'. Manajemen Crystal Jade menempatkan tenaga kerja asing pada posisi manajer dan koki untuk memperkuat citra serta standar hidangan Tionghoa yang menjadi identitas restoran.

Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 mengatur penggunaan tenaga kerja asing dalam rangka mendukung perekonomian nasional dan peningkatan investasi. Peraturan tersebut tetap mengutamakan tenaga kerja Indonesia pada jabatan yang tersedia; tenaga kerja asing dapat menduduki jabatan tertentu apabila belum dapat diisi tenaga kerja Indonesia. Ketentuan ini menempatkan tenaga kerja lokal dalam ruang kompetisi sekaligus perlindungan regulatif.

Dalam teori strukturasi, struktur dominasi berkaitan dengan penguasaan atas orang melalui otoritas politik dan atas barang melalui sumber daya ekonomi. Struktur legitimasi berkaitan dengan aturan normatif dan sanksi. Di Crystal Jade Restaurant, kewenangan manajer untuk memberi instruksi, mengawasi pekerjaan, dan menjatuhkan sanksi memperlihatkan hubungan antara dominasi dan legitimasi.

Kepemimpinan tenaga kerja ekspatriat membentuk relasi hierarkis dengan tenaga kerja lokal. Berdasarkan pengamatan awal peneliti, komunikasi organisasi cenderung berlangsung dari atasan kepada bawahan, sedangkan aspirasi tenaga kerja lokal tidak selalu memperoleh tanggapan yang setara. Kondisi tersebut mendasari penelitian mengenai bagaimana signifikasi, dominasi, dan legitimasi berlangsung dalam strukturasi komunikasi kelompok pekerja serta bagaimana tenaga kerja lokal meresponsnya.

2. Kajian Literatur

2.1. Tradisi Sosiokultural, Teori Strukturasi, dan Organisasi

Pendekatan sosiokultural memahami makna, norma, peran, dan aturan sebagai hasil interaksi komunikasi. Realitas sosial tidak dipandang sebagai susunan yang sepenuhnya berada di luar manusia, melainkan dibentuk dan dipertahankan melalui interaksi dalam kelompok, komunitas, dan kebudayaan (Littlejohn dan Foss, 2009:65).

Kelompok dan organisasi diciptakan melalui interaksi. Dalam proses tersebut, individu dapat menunjukkan sikap positif melalui keramahan, persetujuan, dan keterbukaan, atau sikap negatif melalui penolakan dan ketegangan. Penyelesaian tugas kelompok juga bergantung pada pertukaran informasi, opini, pertanyaan, dan saran (Littlejohn dan Foss, 2009:326).

Teori strukturasi menjembatani dualisme objektivisme dan subjektivisme dengan memandang struktur sebagai medium sekaligus hasil tindakan sosial. Teori ini mengakui peran bahasa, kemampuan agen, dan keberadaan kondisi struktural, tanpa mereduksi masyarakat menjadi ciptaan individu semata. Kerangka tersebut digunakan untuk membaca hubungan timbal balik antara agen dan struktur (Giddens, 2010: xix).

2.2. Agen

Agen adalah aktor yang memiliki pengetahuan praktis mengenai aktivitasnya dan secara rutin melakukan rasionalisasi tindakan. Pertanyaan mengenai niat dan alasan biasanya muncul ketika terjadi penyimpangan dari perilaku yang dianggap lazim. Dalam penelitian ini, agen merujuk pada tenaga kerja lokal dan ekspatriat yang terlibat dalam kegiatan Crystal Jade Restaurant (Giddens, 2010:8).

2.3. Agensi dan Kekuasaan

Agensi berkaitan dengan kemampuan aktor untuk bertindak lain dan memengaruhi rangkaian peristiwa. Kemampuan tersebut menunjukkan hubungan mendasar antara tindakan dan kekuasaan. Pembatasan pilihan tidak serta-merta menghilangkan agensi karena aktor masih dapat menafsirkan, menerima, menolak, atau menyiasati kondisi yang dihadapinya (Giddens, 2010:23).

2.4. Struktur

Dalam teori strukturasi, struktur tidak semata-mata berupa pola yang tampak, tetapi terdiri atas aturan dan sumber daya yang hadir dalam reproduksi relasi sosial. Dimensi sintagmatik berkaitan dengan pola relasi dalam ruang dan waktu, sedangkan dimensi paradigmatik berkaitan dengan cara penstrukturan yang terus digunakan dalam praktik sosial (Giddens, 2010:25).

2.5. Dualitas Struktur

Dualitas struktur menjelaskan bahwa aturan dan sumber daya menjadi medium sekaligus hasil tindakan. Di Crystal Jade Restaurant, rutinitas kerja, keputusan organisasi, dan penggunaan sumber daya mengarahkan perilaku pekerja. Pada saat yang sama, pelaksanaan dan penafsiran pekerja terhadap aturan tersebut turut mereproduksi atau mengubah struktur organisasi.

2.6. Bentuk-Bentuk Institusi

Institusi terbentuk melalui hubungan antara penandaan makna, penggunaan sumber daya, dan penerapan sanksi normatif. Modalitas strukturasi menghubungkan kapasitas pengetahuan agen dengan unsur struktural. Melalui komunikasi, penggunaan kewenangan, dan pemberlakuan norma, aktor mereproduksi sistem interaksi sekaligus membentuk kembali kelengkapan strukturalnya (Giddens, 2010:46).

2.7. Waktu, Tubuh, dan Perjumpaan

Waktu dalam kehidupan sosial ditandai oleh pengulangan praktik sehari-hari. Rutinitas yang terus dilakukan membentuk kontinuitas institusi dan menjadi bentuk utama reproduksi sosial. Karena itu, pengaturan waktu kerja, kebiasaan tubuh, dan perjumpaan antarpekerja penting untuk memahami berlangsungnya struktur organisasi.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk memahami praktik signifikasi, dominasi, dan legitimasi dalam komunikasi kelompok pekerja Crystal Jade Restaurant. Data dikumpulkan melalui wawancara dan observasi terhadap empat tenaga kerja lokal yang menempati posisi kerja berbeda. Analisis dilakukan dengan menafsirkan pengalaman para informan melalui konsep agen, struktur, dualitas struktur, serta dimensi signifikasi, dominasi, dan legitimasi dalam teori strukturalis.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Kajian Mikro, Meso, dan Makro

Analisis mikro, meso, dan makro digunakan untuk menjelaskan hubungan antara tindakan agen lokal, aturan dan sumber daya organisasi, serta konteks ketenagakerjaan yang melingkupi Crystal Jade Restaurant. Pada tingkat mikro, perhatian diarahkan pada pengalaman dan strategi adaptasi masing-masing informan. Tingkat meso menelaah posisi kerja, fasilitas, aturan, dan pola komunikasi organisasi. Tingkat makro menghubungkan praktik tersebut dengan struktur formal dan relasi kuasa dalam hubungan kerja.

Informan AP tinggal di Kecamatan Setiabudi, Jakarta Selatan. Sebelum bekerja di Crystal Jade Restaurant, ia bekerja pada bidang pemasaran kartu kredit BNI dengan jadwal kerja kantor. Peralihan ke pekerjaan restoran yang dimulai pukul 10.00 WIB menuntut penyesuaian waktu istirahat dan rutinitas harian. Setelah menjabat sebagai asisten manajer, AP memperluas relasi dengan pekerja yang memiliki tanggung jawab kepemimpinan serupa untuk bertukar pengalaman dan memperkuat pemahamannya mengenai tugas jabatan.

Pengalaman AP di beberapa restoran Tionghoa membantunya mengenali norma kerja restoran. Meskipun demikian, jabatan sebagai asisten manajer membawa tanggung jawab yang berbeda dari pekerjaan sebelumnya. AP mereproduksi pengalaman terdahulu dengan menyesuaikannya terhadap aturan dan kebiasaan kerja yang berlaku di Crystal Jade Restaurant.

Perusahaan mewajibkan pekerja hadir tepat waktu. Keterlambatan lebih dari 15 menit dapat dikenai pemotongan uang tip secara bertahap dan, apabila berulang, pemotongan gaji. AP dijadwalkan mulai bekerja pukul 10.00 WIB dan menempuh perjalanan sekitar 30–40 menit. Ia mengatur waktu bangun, persiapan pribadi, perjalanan, presensi, dan penggunaan seragam agar siap bekerja sebelum operasional dimulai. Jadwal kerjanya berlangsung hingga pukul 22.00 WIB dengan waktu istirahat pada sore hari.

Sebagai asisten manajer, AP memeriksa kehadiran dan kesiapan staf, reservasi, ketersediaan bahan, serta produk yang perlu diprioritaskan penjualannya. Informasi tersebut disampaikan dalam pengarahan sebelum operasional. AP juga mendampingi manajer, mengawasi pekerjaan, dan membantu pelayanan. Ketika terjadi ketidaksesuaian pesanan pelanggan, ia mengklarifikasi pesanan, mengganti hidangan, dan mengoordinasikan penanganan produk yang telah dibuat.

Dalam menghadapi perbedaan pendapat dengan atasan, AP menyampaikan pandangan secara sopan dan tetap melaksanakan keputusan yang telah ditetapkan. Terhadap bawahan, ia menggunakan komunikasi yang lebih tegas agar instruksi dipahami, kemudian mengulang penjelasan apabila diperlukan. Pada konflik yang menyentuh harga diri, AP cenderung meredakan dan menghindari eskalasi, meskipun ia mengakui adanya kemungkinan konfrontasi apabila konflik tidak terkendali.

Informan IR tinggal di Jalan Jatayu, Jakarta Selatan. Sebelum bekerja di restoran, ia pernah menjadi asisten artis dengan waktu kerja yang tidak tetap. Jadwal masuk pukul 09.00 WIB mendorongnya menata ulang waktu istirahat. Perubahan status dari lajang menjadi menikah juga mengubah lingkungan pertemanannya; pembicaraan dengan rekan kerja semakin banyak berkaitan dengan pekerjaan dan pengalaman menjalani kehidupan keluarga.

IR mempelajari norma perusahaan dengan bertanya kepada pekerja senior dan junior. Ia menyesuaikan waktu bangun, komunikasi dengan keluarga, perjalanan, presensi, dan penggunaan seragam agar tiba sebelum pukul 09.00 WIB. Strategi ini memperlihatkan cara agen memanfaatkan pengetahuan dari lingkungan kerja untuk mematuhi aturan kedisiplinan dan menghindari sanksi keterlambatan.

Riwayat pekerjaan IR menunjukkan perpindahan tanggung jawab dari pencucian peralatan, pemeliharaan kebersihan, hingga pelayanan bar. Pada posisi terakhir, ia memeriksa persediaan buah dan minuman ringan, menilai kelayakan produk, menyampaikan informasi stok kepada bagian pelayanan, serta menyiapkan minuman. Perpindahan tersebut memperluas pengetahuan dan sumber daya praktis yang dapat digunakan IR dalam pekerjaan sehari-hari.

IR merespons perbedaan pendapat dengan atasan melalui penyampaian pandangan dan, ketika keputusan tidak berubah, melaksanakan arahan yang diberikan. Dengan rekan kerja, ia berusaha membuka kembali komunikasi apabila pendapatnya belum diterima. Dalam konflik yang dianggap menyangkut harga diri, IR memilih meredakan atau menghindari pertentangan, walaupun ia mengakui risiko terjadinya konfrontasi fisik.

Informan YH tinggal di Jalan Haji Aom, Jakarta Selatan. Sebelumnya ia bekerja sebagai mekanik di bengkel las dan belum memiliki pengalaman di restoran Tionghoa. Perpindahan dari Sumatera Selatan ke Jakarta mengubah pola tempat tinggal, dari tinggal bersama keluarga menjadi tinggal di rumah kos, sekaligus menuntut penyesuaian terhadap jadwal kerja restoran.

YH mempelajari norma kerja melalui interaksi dengan pekerja senior dan junior. Kehidupan di rumah kos men-

dorongnya lebih mandiri dalam mengatur keuangan dan kebutuhan sehari-hari. Lingkungan pertemanannya juga menjadi lebih beragam karena ia berinteraksi dengan pekerja dari berbagai daerah untuk mendukung keberlangsungan rutinitas kerja.

Karena tempat tinggalnya berjarak sekitar lima menit perjalanan, YH mengatur waktu bangun dan persiapan agar tiba sebelum pukul 09.00 WIB. Ia melakukan presensi, berganti ke seragam kerja, dan menyiapkan penampilan sesuai ketentuan perusahaan. Pengaturan rutinitas tersebut menjadi cara YH memenuhi norma kedisiplinan dan menghindari sanksi keterlambatan.

Tugas YH meliputi menyiapkan saus dan bahan pelengkap, menata buku menu, menawarkan minuman, meneruskan pesanan kepada pemimpin dan bagian terkait melalui sistem pemesanan, mengantarkan hidangan, memantau kebutuhan pelanggan, serta membersihkan meja setelah pelayanan selesai.

Terhadap perbedaan pendapat dengan atasan, YH cenderung menerima instruksi dan mengurangi perdebatan. Dengan rekan kerja, ia berusaha menyelesaikan persoalan melalui komunikasi tanpa selalu menerima tuntutan pihak lain. Jika konflik menyangkut harga diri, YH memilih menghindari eskalasi, meskipun ia mengakui kemungkinan konfrontasi ketika konflik tidak dapat diredakan.

Informan TM tinggal di Jalan Jatayu, Jakarta Selatan. Ia telah memiliki pengalaman kerja di restoran, terakhir pada bagian pemotongan sayur di Rumah Laut Restaurant, Jayapura. Perpindahan dari Papua ke Jakarta mengharuskannya beradaptasi dengan tempat tinggal, lingkungan sosial, dan pola pertemanan yang baru.

TM tinggal sekitar sepuluh menit berjalan kaki dari restoran. Ia mengatur waktu bangun, persiapan pribadi, sarapan, perjalanan, presensi, dan penggunaan perlengkapan kerja agar siap sebelum pukul 09.00 WIB. Rutinitas ini digunakan untuk memenuhi ketentuan kehadiran dan menghindari pemotongan tip atau gaji akibat keterlambatan.

TM menyiapkan bahan dan peralatan memasak, menata bumbu dan wajan, meneruskan rincian pesanan kepada koki, serta menyiapkan piring dan garnish. Ketika berbeda pendapat dengan atasan, ia menyampaikan pandangan lalu mengikuti keputusan yang ditetapkan. Dengan rekan kerja, TM mengutamakan komunikasi dan koreksi bersama. Pada konflik yang menyangkut harga diri, ia berupaya meredakan dan menghindari pertentangan, tetapi mengakui risiko konfrontasi apabila konflik tidak terselesaikan.

Kehidupan sehari-hari berlangsung melalui praktik yang berulang. Dalam teori strukturasi, pengulangan tersebut menjadi kondisi sekaligus hasil reproduksi sosial. Rutinitas para pekerja, mulai dari pengaturan waktu, persiapan kerja, pelaksanaan tugas, hingga penyelesaian konflik, menunjukkan bagaimana struktur dipertahankan melalui tindakan yang terus dilakukan (Giddens, 2010:55–56).

4.2. Analisis Dualitas Struktur di Crystal Jade Restaurant

Dominasi yang dialami tenaga kerja lokal tidak seragam karena dipengaruhi oleh riwayat sosial, posisi departemen, tanggung jawab, dan pendapatan. Berdasarkan wawancara terhadap empat informan, perusahaan menguasai aturan kerja dan sumber daya yang menentukan pembagian tugas, waktu kerja, serta konsekuensi kedisiplinan. Para informan tidak hanya menerima tekanan tersebut, tetapi mengembangkan cara masing-masing untuk memenuhi rutinitas, mempertahankan pekerjaan, dan membangun relasi di lingkungan kerja.

Pada tingkat meso, perusahaan menyediakan seragam dan perlengkapan operasional, menetapkan jabatan dan tanggung jawab, serta memberikan hak cuti 12 hari kepada pekerja yang telah memenuhi masa kerja satu tahun. Pengambilan cuti dikoordinasikan dengan pemimpin. Komunikasi sehari-hari terutama menggunakan bahasa Indonesia, sedangkan bahasa Jawa, Sunda, dan ragam bahasa dari Sumatera digunakan secara terbatas dalam relasi antarpersonal.

Dualitas struktur menjelaskan hubungan timbal balik antara aturan, sumber daya, dan tindakan pekerja. Aturan mengarahkan rutinitas dan hasil kerja, sedangkan sumber daya memungkinkan aktor menjalankan kekuasaan dalam organisasi. Ketika pekerja mengikuti, menafsirkan, atau menyiasati aturan, tindakan tersebut sekaligus memproduksi dan mereproduksi struktur organisasi (West dan Turner, 2009:303).

Dengan demikian, struktur bukan unsur yang berdiri di luar tindakan. Ciri struktural sistem sosial terus terlibat dalam produksi dan reproduksi praktik kerja sehari-hari (Giddens, 2010:586).

5. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur signifikasi menempatkan tenaga kerja ekspatriat sebagai pemimpin dan tenaga kerja lokal sebagai bawahan dalam pelaksanaan tugas di Crystal Jade Restaurant. Pemaknaan tersebut direproduksi melalui pola komunikasi sehari-hari, kewajiban memberi salam, instruksi kerja, dan teguran. Dalam praktiknya, sebagian informan menilai hubungan tersebut membentuk jarak hierarkis dan menempatkan tenaga kerja lokal pada posisi yang lebih rendah.

Struktur dominasi berlangsung melalui penguasaan atas otoritas organisasi dan sumber daya ekonomi. Tenaga kerja ekspatriat yang menempati posisi pemimpin memiliki kewenangan memberi instruksi, mengevaluasi pekerjaan, dan menerapkan konsekuensi kedisiplinan. Pada sisi ekonomi, kebijakan upah dan peluang jabatan mengikuti ketentuan perusahaan serta standar upah minimum. Struktur legitimasi terbentuk melalui aturan formal negara dan aturan informal perusahaan, terutama prosedur operasional standar dan kebijakan internal.

Legitimasi formal tampak pada kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban perpajakan dan perizinan tenaga kerja asing, termasuk dokumen VITAS dan KITAS. Legitimasi informal berlangsung melalui prosedur operasional standar, surat peringatan, kebijakan kontrak, dan kewenangan pemimpin dalam mengatur pekerjaan. Kondisi ini mendorong tenaga kerja lokal untuk bekerja secara hati-hati sekaligus memelihara hubungan kerja dengan tenaga kerja ekspatriat.

Tanggapan tenaga kerja lokal dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan, kebutuhan ekonomi, dan

tujuan pribadi. Para informan melakukan adaptasi terhadap aturan, prosedur operasional standar, serta gaya komunikasi pemimpin dengan mengatur rutinitas, menjaga kesopanan, dan menghindari konflik terbuka. Mereka juga memaknai pekerjaan berdasarkan ketersediaan lapangan kerja dan kepastian memperoleh upah minimum. Dengan demikian, agen lokal tidak hanya menerima struktur, tetapi juga menjalankan strategi untuk mempertahankan posisi dan keberlangsungan hubungan kerja.

Daftar Pustaka

- Ariani, D. Wahyu. 2012. Hubungan Industrial. Tangerang: Universitas Terbuka.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2007. Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya. Jakarta: Prenada Media Group.
- Giddens, Anthony. 2010. Teori Strukturasi: Dasar-dasar Pembentukan Struktur Sosial Masyarakat. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Littlejohn, Stephen W., dan Karen A. Foss. 2008. Teori Komunikasi: Theories of Human Communication. Jakarta: Salemba Humanika.
- Yin, Robert K. 2008. Studi Kasus: Desain dan Metode. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Lubis, Akhyar Yusuf. 2016. Pemikiran Kritis Kontemporer: Dari Teori Kritis, Cultural Studies, Feminisme, Postkolonial, hingga Multikulturalisme. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Martono, Nanang. 2015. Metode Penelitian Sosial: Konsep-konsep Kunci. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Moleong, Lexy J. 2014. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Morissan. 2008. Manajemen Public Relations: Strategi Menjadi Humas Profesional. Jakarta: Kencana.
- Neuman, W. Lawrence. 2013. Metode Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. Jakarta: PT Indeks.
- Pusey, Michael. 2011. Habermas: Dasar dan Konteks Pemikiran. Jakarta: Resist Book.
- Schaefer, Richard T. 2012. Sosiologi. Jakarta: Salemba Humanika.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Usman, Husaini, dan Purnomo Setiady Akbar. 2006. Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta: Ikrar Mandiriabadi.
- West, Richard, dan Lynn H. Turner. 2008. Pengantar Teori Komunikasi: Analisis dan Aplikasi. Jakarta: Salemba Humanika.

