

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Menurut website *safeguardglobal.com*, Indonesia menempati posisi sebagai salah satu dari 10 negara penyumbang produk manufaktur dunia, dan merupakan satu-satunya negara ASEAN yang masuk dalam daftar tersebut. Menurut publikasi tersebut, Indonesia berperan dalam menyumbangkan sekitar 1,4 persen dari produk manufaktur secara global (Irso, 2023). Industri manufaktur ini melibatkan proses produksi barang dalam jumlah besar dengan menggunakan peralatan atau mesin dan teknologi khusus. Berkaitan dengan resignasi (pengunduran diri karyawan dari perusahaan), sektor manufaktur mengalami tingkat resignasi sebesar 39%, termasuk di dalamnya perusahaan maklon (Hafidz, 2023b).

Banyaknya karyawan yang mengundurkan diri bisa menghambat produktivitas perusahaan karena memakan waktu dan usaha untuk mencari dan menyiapkan pengganti yang cocok untuk mengambil alih peran mereka. Resignasi yang terjadi secara berlebihan atau melibatkan karyawan yang sangat penting dapat mengganggu kinerja perusahaan secara signifikan (Fergian, 2020). Kehilangan karyawan yang sudah berpengalaman juga dapat menurunkan moral dan motivasi karyawan lain, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Jika kondisi ini terus berlanjut, perusahaan bisa menghadapi tantangan serius dalam mempertahankan daya saing dan mencapai tujuan strategis jangka panjangnya

Pada tahun 2023, menurut Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Ida Fauziah, karyawan terampil di Indonesia hanya menyumbang sekitar 10,7% dari total penduduk usia produktif yang mencapai 113 juta jiwa. Angka ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja di Indonesia belum memiliki keterampilan dan kompetensi yang memadai untuk bersaing, baik di tingkat nasional maupun internasional (Utami, 2023). Berdasarkan data tersebut, perusahaan perlu mengakses dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas guna mencapai tujuan mereka.

Banyak perusahaan menghadapi tantangan terkait sumber daya manusia, termasuk yang berkaitan dengan resignasi karyawan. Tantangan ini semakin mempertegas pentingnya upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang menarik dan mendukung pengembangan karier, sehingga karyawan merasa dihargai dan enggan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya perlu fokus pada rekrutmen talenta berkualitas, tetapi juga pada strategi retensi karyawan yang efektif untuk memastikan stabilitas dan keberlanjutan operasional di tengah persaingan yang semakin ketat. Salah satu perusahaan yang mengalami tantangan terkait sumber daya manusia yaitu PT XYZ<sup>1</sup>, sebuah perusahaan maklon yang bergerak di bidang kesehatan dan kecantikan. Dikutip dalam [umkminonesia.id](http://umkminonesia.id), Perusahaan maklon sendiri merupakan jenis kerja sama bisnis di mana pemilik merek atau *brand owner* memberikan spesifikasi, desain, dan persyaratan produk. Mitra maklon kemudian bertugas untuk melakukan produksi, perakitan, atau menyediakan layanan berdasarkan ketentuan yang telah ditentukan oleh pemilik merek tersebut.

PT XYZ mempekerjakan pekerja dengan sistem kontrak berdasarkan durasi tertentu dan memberlakukan jadwal kerja mulai dari pukul 08.00 hingga 16.00 WIB pada hari Senin hingga Jumat. Pada hari Sabtu, untuk bagian *office* bekerja dari pukul 08.00-11.30 WIB dan seluruhnya libur pada hari Minggu dan tanggal merah. Pekerjaan di luar jam kerja tersebut dianggap sebagai lembur dan secara umum berakhir pada pukul 18.00 WIB, namun dalam keadaan mendesak, jam kerja dapat diperpanjang hingga pukul 19.00 WIB.

Berdasarkan observasi awal, peneliti menemukan aspek strategis yang perlu diteliti terkait dengan tren resignasi karyawan perusahaan maklon di PT XYZ di Kabupaten Tangerang yang memproduksi produk kesehatan dan kecantikan. Menurut data perusahaan, dalam rentang waktu lima tahun terakhir, perusahaan ini mengalami tantangan terkait manajemen sumber daya manusia, termasuk masalah *turnover*. Salah satu masalah yang ditemui adalah tingkat pergantian karyawan yang cukup tinggi karena banyak karyawan yang melakukan pengunduran diri

---

<sup>1</sup> XYZ bukan nama perusahaan sebenarnya, tetapi nama samaran untuk menjaga keamanan dan melindungi identitas perusahaan asli.

karena berbagai alasan yang kemudian akan menjadi bahasan lebih lanjut pada penelitian ini. Tren resignasi ini menjadi objek kajian utama yang akan diteliti lebih lanjut mengingat dampaknya yang besar bagi perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki faktor dan implikasi sosiologis dari tingkat resignasi karyawan yang tinggi dengan perspektif teori alienasi Marxis.

Dalam penelitian pada PT XYZ, teori alienasi Marxis digunakan untuk memahami terkait dengan tren resignasi karyawan di perusahaan. Jika karyawan di PT XYZ merasa teralienasi, mereka mungkin merasa tidak memiliki kendali atas pekerjaan mereka, atau bahwa pekerjaan mereka tidak berarti lebih dari sekadar cara untuk mendapatkan upah, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan yang mendalam. Perasaan keterasingan ini, terutama jika diperkuat oleh kondisi kerja yang mungkin dirasakan sebagai eksploitatif atau tidak memadai, dapat mendorong karyawan untuk mengundurkan diri. Menggunakan teori alienasi Marxis sebagai kerangka konseptual, penelitian ini dapat mengeksplorasi sejauh mana alienasi mempengaruhi keputusan karyawan untuk *resign* dan bagaimana kondisi kerja di PT XYZ mungkin menciptakan lingkungan yang mendorong alienasi.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimana tren resignasi karyawan perusahaan maklon di PT XYZ?
2. Apa faktor-faktor sosial yang memengaruhi tren resignasi karyawan PT XYZ? dan
3. Bagaimana resignasi karyawan berdampak sosial pada perusahaan di PT XYZ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana tingkat resignasi karyawan perusahaan maklon di PT XYZ;

2. Untuk mengungkapkan faktor-faktor sosial apa yang memengaruhi tren resignasi karyawan meninggalkan PT XYZ; dan
3. Untuk memahami bagaimana dampak sosial bagi perusahaan dari tren resignasi di PT XYZ.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi baik secara akademik maupun praktis. Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dalam bidang Sosiologi Industri dengan mengatasi permasalahan yang ada melalui pemahaman yang lebih mendalam terhadap konsep-konsep sosial, teori-teori sosiologi, dan fenomena sosial yang terjadi.

Secara praktis, penelitian ini akan fokus pada dinamika sosial di perusahaan, khususnya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dengan mengambil analisis terhadap resignasi karyawan. Dengan pendekatan sosiologis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman lebih dalam tentang bagaimana faktor-faktor sosial khususnya alienasi di dalam perusahaan memengaruhi resignasi atau pengunduran diri karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pemahaman tentang resignasi dari perspektif sosiologis, serta memberikan wawasan tentang bagaimana keterasingan karyawan dapat membentuk dan memengaruhi dinamika sosial di dalam perusahaan.

#### **E. Kerangka Pemikiran**

Teori alienasi yang dicetuskan oleh Karl Marx menjadi acuan bagi kerangka pemikiran dari penelitian ini. Karl Marx adalah seorang sosiolog dan filsuf yang meneliti fenomena sosial, khususnya pada masyarakat kapitalisme. Ia berupaya menyelidiki fenomena sosial yang terjadi pada sistem industri (Stefen, 2019). Alienasi menurut Karl Marx adalah pengalaman ketika seseorang merasa terasing dari dirinya sendiri dan tidak mengalami dirinya sebagai pusat kehidupannya. Konsep alienasi diidentikkan dengan keadaan keterasingan. Karl Marx

mendasarkan pemikirannya pada keterasingan dalam kehidupan pekerja, khususnya dalam sistem kapitalis (Hana & Sriariandini, 2023).

Ide alienasi yang dipopulerkan oleh Marx menyangkut mengenai keterasingan yang merupakan sistem yang dihasilkan dari isu politik dan ekonomi manusia. Selanjutnya, keterasingan disertai dengan perasaan ketidakbahagiaan yang merupakan hasil dari struktur ini. Dalam masyarakat kapitalisme, para pekerja tidak melihat pekerjaan mereka sebagai ekspresi makna. Bekerja di bawah kapitalisme telah direduksi menjadi alat dengan satu tujuan: menghasilkan uang (Munajah et al., 2023). Prihatin dengan struktur kapitalisme, Marx memperkenalkan konsep keterasingan atau alienasi. Alienasi yang berkaitan dengan pekerjaan merupakan salah satu kontradiksi yang menjadi inti dalam dialektika Marx. Keterasingan di tempat kerja adalah salah satu kontradiksi sosial di jantung dialektika Marx (Munajah et al., 2023).

Ada dua arah pertentangan dalam relasi sosial yang mengarah pada tindakan saling mengasingkan. Kedua kelas ini saling berlawanan karena kepentingan objektif yang bertentangan. Pemilik berusaha memaksimalkan keuntungan dengan mengurangi biaya upah, sementara pekerja ingin upah tinggi dan syarat kerja yang baik. Pertentangan tidak hanya antara pekerja dan pemilik, tetapi juga di antara sesama pekerja. Hal ini menegaskan bahwa keuntungan satu pihak bisa menjadi kerugian bagi pihak lainnya dalam hubungan yang bersifat persaingan Marx menunjuk alienasi atau keterasingan dari pekerjaannya pada masa itu dan sekaligus mengkritik sistem kapitalisme yang berkembang pesat pada masa itu. Dalam pengamatan Marx, pada masanya, seorang pekerja justru mengalami keterasingan dalam pekerjaan-pekerjaannya (Fadillah, 2023).

Berdasarkan penjelasan di atas, dijelaskan lebih rinci terdapat empat aspek keterasingan yang dialami oleh para pekerja dalam masyarakat kapitalis. Pertama, mereka merasa teralienasi dari aktivitas produktif mereka, di mana tujuan bekerja bukanlah untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka, melainkan untuk memenuhi kebutuhan pemilik modal. Kedua, ada keterasingan dari produk yang dihasilkan, karena produk tersebut menjadi kepemilikan pemilik modal, bukan milik para pekerja yang menghasilkannya. Ketiga, terdapat keterasingan dari sesama pekerja,

karena sistem kapitalisme mendorong persaingan dan permusuhan antar pekerja. Terakhir, terdapat keterasingan dari potensi kemanusiaan mereka sendiri, karena hubungan mereka dengan sesama manusia dan alam dikendalikan secara ketat oleh logika kapitalis (Agustina, 2023).

Teori alienasi Marx menyoroiti bagaimana kapitalisme menyebabkan keterasingan antara pekerja dan produk kerja mereka, serta antara pekerja dan proses produksi secara keseluruhan. Dalam hal ini, manusia yang terlibat dalam proses produksi adalah sebagaimana struktur pengorganisasian sosial produksi yang terdiri atas kaum pemilik modal dan kaum pekerja (Lusiana, 2019). Banyak pekerja merasa teralienasi dari produktivitas mereka dan kontrol atas kehidupan kerja mereka, memicu diskusi tentang makna kerja dan kontrol demokratis di tempat kerja (Fadillah, 2023).

Dalam kasus PT XYZ, karyawan yang merasa teralienasi sebagian besar tidak merasa terikat dengan perusahaan, sehingga meningkatkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini sejalan dengan pemikiran Marx bahwa kapitalisme menghasilkan konflik antara sifat manusia dan kondisi kerja mereka (Hana & Sriariandini, 2023). Dengan menggunakan teori alienasi sebagai kerangka teoritis dalam penelitian tentang resignasi karyawan di PT XYZ, peneliti dapat mengeksplorasi bagaimana alienasi atau keterasingan dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Melalui dimensi alienasi seperti alienasi dari produk kerja, kepuasan intrinsik dari pekerjaan dan kehidupan sosial, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang dalam tentang dinamika internal organisasi dan faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi resignasi karyawan di perusahaan tersebut. Melalui pendekatan teori alienasi oleh Karl Marx, penelitian ini akan mengeksplorasi keterasingan yang menimbulkan ketidakterikatan antara karyawan dan perusahaan sehingga menyebabkan tren resignasi atau pengunduran diri karyawan yang cukup tinggi pada perusahaan maklon PT XYZ di Kabupaten Tangerang.