

# KARYAWAN ALFAMART KINIBALU KOTA PALANGKA RAYA SEBAGAI *CHEERFUL ROBOTS*

Juli Natalia Silalahi  
Universitas Palangka Raya  
[julinataliasilalahi12@fisip.upr.ac.id](mailto:julinataliasilalahi12@fisip.upr.ac.id)

## **Abstract**

The purpose of this study is to explain the meaning of work rationality for Alfamart employees (Crew, ACOS, COS) while serving at PT. Sumber Alfaria Tri Jaya, TBK (Alfamart). The benefits of research are criticizing the workings of capitalism in the objective reality of Alfamart employees. Meaning was analyzed using the perspective of C. Wright Mills about Cheerful Robots. Rationality in Mills's perspective that ratio work must precede objective reality, because objective reality is the exploitation of the human ratio. The present social reality is not the work of ratio work, but the work of technology. Accordingly, Alfamart employees understand their work as technological work, not ratio work. Alfamart makes the reproduction of excited robots that are workers who are ready to run Standard Operating Procedures (SOP) from PT. Sumber Alfaria Tri Jaya, TBK. The method used is qualitative research with a qualitative descriptive approach. The results of this study indicate: 1. Alfamart employees do not have the creative power to speak out about the discomfort they get, because all of that is covered with sweet promises from the company. Though the promise is not certain, and the income obtained by Alfamart employees is very far from the owner of PT. Sumber Alfaria Trijaya and structural position holders (Korwil, Inventory Collection/IC, Directors, President Commissioners, etc.). 2. Without realizing by this Alfamart employee that they become Cheerful Robots that are driven by PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. They consider this work to be fine, even though they know there is a loss they are getting, but it is considered fairness and responsibility. They lose their reason and autonomy of mind.

**Keywords:** *Cheerful Robots, Alfamart Employees, Ratio Work, Objective Reality*

## **I. PENDAHULUAN**

Menjamurnya perusahaan waralaba seperti Alfamart di berbagai daerah Indonesia telah memberikan warna tersendiri bagi yang menikmatinya. Alfamart berdiri sejak tahun 1989 hingga saat ini memiliki 10.666 jaringan minimarket yang terdiri dari minimarket milik sendiri sebanyak 7.596 unit dan minimarket

Jurnal Asketik: Agama dan Perubahan Sosial  
Volume 4 Nomor 2, Desember 2020

bentuk kerjasama waralaba sebanyak 3.070. Kehadiran Alfamart ini sangat disambut antusias oleh pemerintah ataupun masyarakat, paling antusias atas pesatnya perkembangan toko Alfamart ini hingga ke beberapa daerah di Indonesia adalah para calon pekerja ataupun pekerja yang sudah tergabung menjadi karyawan Alfamart. Tak dipungkiri, sejak

tahun 2015 tepatnya di Palangka Raya, Alfamart menjadi arena perebutan lapangan pekerjaan, baik bagi lulusan SMA maupun sarjana. Sedikitnya lapangan pekerjaan membuat para pencari kerja dalam masa-masa pembukaan Alfamart di Palangka Raya sangat antusias untuk melamar, biasanya yang ditawarkan adalah posisi *Assitant Chief of Store* (ACOS) dan *Crew*. Posisi ini menjadi idaman bagi semua pencari kerja di Palangka Raya. Padahal jika diperhatikan tidak ada perbedaan antara kedua posisi itu, yang membedakan hanya gaji ACOS lebih 5% dari gaji *Crew*, untuk posisi pekerjaan sama-sama bertanggung jawab atas toko yang dikelola, dibawah kendali pemilik saham PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk dan mitra bisnisnya (produk-produk yang dijual oleh Alfamart).

Ketika sudah menjadi pekerja toko Alfamart, hal ini merupakan kebahagiaan tersendiri bagi mereka pencari kerja, sebab dalam persepsi pencari kerja, sistem operasional di Alfamart tidak akan sesulit pekerjaan di perusahaan bidang lain, meski ada penambahan jam dan kesulitan dalam pekerjaan, para pekerja Alfamart tetap menganggap bahwa proses pekerjaan yang dilakukan adalah bentuk kewajiban dan menjadi tanggung jawab mereka, bukan suatu bentuk eksploitasi atau perbudakan.

Ada saat-saat dimana proses pekerjaan yang mereka lakukan di toko Alfamart merupakan pekerjaan yang sangat susah, dimana setiap hari mereka dituntut untuk mengucapkan kata-kata tertentu yang secara berulang diucapkan kepada setiap konsumen took dengan kondisi psikologi yang tetap stabil. Setiap hari mereka harus melakukan *Stock Opname* (SO) Partial yang memakan waktu sampai tiga jam, apalagi ketika memasuki akhir bulan harus melakukan *Stock Opname* (SO) Grand yang memakan waktu dari pukul 22.00 sampai 11.00 WIB (SO grand dilakukan setelah melayani penjualan toko, kemudian dilanjut dengan proses SO grand setiap bulannya dengan perhitungan manual). Diperparah ketika setelah melakukan SO partial setiap hari dan kemudian digabungkan dengan SO grand yang ternyata memunculkan ketidak sesuaian antara barang fisik dengan stok barang di komputerisasi, maka secara otomatis pekerja toko harus mengganti Nota Barang Hilang (NBH), biasanya total penggantian uang itu bisa sampai jutaan. Untuk mengganti itu maka gaji pekerja selama tiga bulan berturut-turut akan dipotong sebagai pengganti utang dibulan terjadi NBH. Belum lagi jika setiap bulan terjadi NBH, bisa dibayangkan gaji yang diperoleh mereka. Diperparah lagi upah karyawan toko Alfamart di Palangka Raya yang seharusnya sesuai

UMR Rp. 2.400.000 itu disesuaikan dengan Upah Minimum Regional (UMR) di Banjarmasin yang hanya Rp. 2.100.000, sebab pusat area toko Kalimantan itu adalah hanya di Banjarmasin. Hal ini diperparah lagi dimana terdapat aturan dari PT. Alfaria Sumber Trijaya, Tbk bahwa karyawan toko harus bersedia jika diminta perbantuan ke toko Alfamart lain misalnya untuk urusan Planogram (perubahan tata letak posisi barang di toko), dan juga harus bersedia untuk tetap masuk meski pada hari libur Nasional.

Karyawan alfamart (COS, ACOS dan Crew) juga diwajibkan oleh *Standar Operasional Prosedur* (SOP) untuk mengganti label harga barang yang dijual disetiap pertengahan dan akhir bulan, pergantian label harga dimulai dari pukul 23.30-02.00 WIB, dan lebih parah lagi, dilanjut di sift pagi mulai pukul 07.00 WIB. Kondisi SOP begitu sangat sulit bagi perempuan untuk bekerja, akan tetapi kompleksitas pemenuhan kebutuhan kerja membuat karyawan Alfamart tetap harus bekerja.

Kondisi kerugian yang dirasakan oleh karyawan Alfamart ini seakan sirna dengan kenikmatan semu yang mereka rasakan ketika gajian, mendapat libur satu hari setelah lima hari kerja, ketika mulai kerja di Alfamart langsung mendapat gaji sesuai UMR, mendapat tunjangan BPJS Kesehatan dan

Ketenagakerjaan, janji perusahaan untuk jenjang karir seperti jadi COS (*Chief Of Store*), dan hanya modal rajin kerja dan menaati SOP perusahaan maka mereka dapat hidup dan memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dari penjelasan diatas, yang ingin ditarik oleh penulis adalah bagaimana karyawan Alfamart dapat mengalami reduksi nalar menjadi *rasionalitas without reason*, oleh karena itu karyawan memiliki rasio tanpa akal budi sehingga kehilangan daya kreatif untuk melakukan perubahan atas tenaga mereka yang diperbudak dan hanya memberikan keuntungan lebih bagi perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk?

## II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara mendalam, dan pengumpulan data sekunder. Teknik triangulasi merujuk pada berbagai persepsi dari karyawan Alfamart Kinibalu untuk mengklarifikasi makna, memverifikasi kemungkinan pengulangan interpretasi. (Lincoln, dan Denzin, 2009: 307). Analisis dan penyajian studi kasus melalui penafsiran langsung terhadap kasus dan generalisasi naturalistik pada kasus. (Creswell, 2015: 277-278).

Pengumpulan data yang dilakukan berupa observasi terhadap pola kerja karyawan Alfamart, mulai dari aktivitas melayani konsumen, *display* barang, mengganti label harga, *So Grand*. Kemudian, wawancara mendalam kepada satu orang ACCOS (Asisten Kepala Toko) Area Kinibalu dan Satu Orang *Crew*. Tujuan wawancara mendalam ini agar menemukan pemahaman karyawan Alfamart tentang kerja rasio dan realitas objektif, saat itu informan memposisikan pada bagian kerja rasio atau realitas objektif. Terakhir, yaitu pengumpulan data sekunder, sebagai basis pendukung dan menguatkan penelitian data terkait teori, data karyawan alfamart, maupun analisisnya.

Penelitian ini dilakukan di Toko Alfamart Jalan Kinibalu, Kota Palangka Raya, Kalimantan Tengah. Alasan pemilihan lokasi ini, sebab toko ini sangat strategis untuk dikunjungi oleh konsumen, *sales* toko cukup tinggi, dan personil karyawan cukup memadai. Adapun pemilihan informan didasarkan pada teknik *purposive sampling*.

### III. PEMBAHASAN

#### A. Cara pandang Charles Wright Mills “*Cheerful Robots*”

Dalam jurnal Superman Marzuki bahwa fungsi pendidikan telah kehilangan prinsipnya yang paling dasar, yaitu pendidikan itu sendiri karena lulusan yang dihasilkan dunia pendidikan telah mengalami reduksi nalar

Jurnal Asketik: Agama dan Perubahan Sosial  
Volume 4 Nomor 2, Desember 2020

tanpa alasan (*rasionality without reason*) mereka cenderung menjadi *Cheerful Robots* yang mempunyai rasio tanpa akal budi sehingga kehilangan daya kreatif. Tidak salah jika peserta didik dan lulusan sekolah mengalami keterasingan diri dari realitas diri, realitas sekolah dan realitas masyarakat. Mereka tidak tahu dan tidak bisa lagi, mengukur kemampuan dirinya, sekaligus kehilangan kepercayaan atas segala ukuran semacam itu karena telah kehilangan relevansi. Sekolah telah menjadi Institusi yang membuat anak didik berekstasi dalam bentuk lain. (Marzuki, 2006).

Liberalisasi yang dijalankan untuk menyongsong era perdagangan bebas tahun 2010 turut memperparah kondisi masyarakat yang sedang sakit ini. Di mana penjajahan terhadap alam pikiran dan kesadaran sedang terjadi, sehingga masyarakat kehilangan nalar dan otonomi pikirannya. Masyarakat yang kehilangan nalar dan otonomi pikiran oleh C. Wright Mills (anak nakalnya sosiologi Amerika Serikat yang berperspektif kritis) disebutnya sebagai robot-robot girang (*cheerful robot*) yang disetir oleh kaum penguasa kapital, sutradara liberalisasi. Tanpa pernah disadari kalau hilangnya nalar dan otonomi pikiran menjadi persoalan serius, karena penjajahan nalar dan pikiran bekerja pada level bawah sadar. Sehingga masyarakat

merasa dalam keadaan baik-baik saja, meskipun mereka selalu ditindas dan dijadikan kaum penggembira semata. (Darmanto, 2007).

Mills adalah penganut *humanism*, suatu aliran dalam filsafat yang mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan. Dalam karya-karyanya, terutama dalam *White Collar: The American Middle Classes*, sangat jelas Mills mengecam dehumanisasi di kalangan kelas pekerja. Selain humanisme, Mills juga menganut rasionalisme dan empirisme. Rasionalisme kelihatan menonjol kehendak Mills untuk mengungkapkan hasil kerja rasio yang disebutnya imaginasi. Dalam imaginasi sosiologis ini Mills berpendapat bahwa kerja rasio harus mendahului realitas obyektif. Apa yang terwujud dalam bentuk realitas obyektif harusnya merupakan eksploitasi rasio manusia. Pada masyarakat kapitalisme maju seperti yang disaksikan Mills di Amerika Serikat pasca Perang Dunia ke II, realitas sosial yang lahir bukan hasil kerja rasio, tetapi hasil kerja teknologi. Bahkan teknologi ini yang kemudian mendikte kebutuhan-kebutuhan manusia. Di sini harapan-harapan manusia hilang, sehingga manusia bukan menjadi produsen, melainkan korban dari kemajuan teknologi. (Rochadi, 2005).

Mills dikenal sebagai penganut teori kritis yang gemar mengutip Marx dan Hegel. Keterasingannya bertambah ketika ia

menerima Bintang kehormatan dari Uni Soviet. Latar belakang pribadi dan sosial, di mana ia orang yang terasing di rumah, di kampus dan di masyarakat mempengaruhi isi teori-teori Mills dan lingkungan itu semua menjadi sasaran 6 kritik teorinya. Ia menolak melestarikan pemikiran gurunya, seperti teori penyimpangan sosial dari Becker dan metodologi komunikasi dari Paul Lazarfield, karena menghasilkan “intelektual tukang yang mengabdikan tanggung jawab sosialnya sebagai pelayan kekuasaan yang bersembunyi di balik kedok analisis ”bebas nilai”. Menurut Suseno dalam Rochadi, 2005 menyebut Mills yang *humanistic* itu sebagai peletak dasar teori kritis. Dengan pemihakan pada nilai dan kepentingan ini, Mills mengecam eksploitasi tenaga kerja, struktur yang melanggengkan irasionalitas manusia dan mengekang kebebasannya, sistem pendidikan tinggi yang tidak melahirkan nalar dan hanya melahirkan *Cheerful Robots* dan sebagainya. Bisa dibayangkan manusia seperti apa yang akan tercipta jika sekolah hanya mengajarkan pengetahuan tanpa upaya pemahaman nilai-nilai sosial kemanusiaan. Mengutip sosiolog C. Wright Mills, dalam Sigit Rochadi menyebut sebagai *Cheerful Robots* yang pintar menjalankan instruksi teknis (berkaitan dengan pertanyaan *how*) dan bukannya

berpikir kritis dan reflektif (berurusan dengan pertanyaan *why*). (Rochadi, 2005)

Dari berbagai literatur yang membahas Charles Wright Mills tentang *Cheerful Robots*, maka dapat dikonseptualisasikan bahwa:

1. Manusia telah mengalami *rationality without reason*, mereka cenderung menjadi *Cheerful Robots* yang mempunyai rasio tanpa akal budi sehingga kehilangan daya kreatif.
2. Masyarakat yang kehilangan nalar dan otonomi disebut sebagai robot-robot girang (*cheerful robot*) yang disetir oleh kaum penguasa kapital, sutradara liberalisasi. Tanpa pernah disadari kalau hilangnya nalar dan otonomi pikiran menjadi persoalan serius, karena penjajahan nalar dan pikiran bekerja pada level bawah sadar. Sehingga masyarakat merasa dalam keadaan baik-baik saja, meskipun mereka selalu ditindas dan dijadikan kaum penggembira semata.
3. Mills mengancam dehumanisasi di kalangan kelas pekerja. Maka dari itu, dalam imaginasi sosiologis ini Mills berpendapat bahwa kerja rasio harus mendahului realitas obyektif, sebab realitas obyektif merupakan eksploitasi rasio manusia. Realitas sosial yang lahir

bukan hasil kerja rasio, tetapi hasil kerja teknologi.

4. *Cheerful Robots* yang pintar menjalankan instruksi teknis (berkaitan dengan pertanyaan *how*) dan bukannya berpikir kritis dan reflektif (berurusan dengan pertanyaan *why*). Muncul pemahaman sederhana “Kalau jika begini... kemudian akan begini”. Pola pikir seperti ini ditanamkan dalam rasio pekerja.

Selama penulis melakukan wawancara dengan karyawan Alfamart baik itu sebagai ACOS maupun Crew dalam menjalani pekerjaan sebagai pelayan toko, mereka lebih mengedepankan akan kebermanfaatan yang mereka rasakan selama bekerja di Alfamart tersebut. Adapun kebermanfaatan ini sama seperti yang di ungkapkan oleh Charles Wright Mills dalam *Cheerful Robots* bahwa masyarakat yang kehilangan nalar dan otonomi disebut sebagai robot-robot girang (*cheerful robot*) yang disetir oleh kaum penguasa kapital, sutradara liberalisasi. Dalam hal ini, karyawan Alfamart sangat postivistik (kaum teori kritis sangat mengkritisi akan pikiran positivistik), yang tercermin dari pendapat Hendro Sianipar dalam wawancara penelitian yang dilakukan pada 15-8-2019:

“Menurut saya bekerja di Alfamart itu ada sisi positifnya, dimana PT. Sumber Alfaria

*Trijaya menjanjikan akan adanya jenjang karir, ya minimal menjadi karyawan tetap, ada jaminan kesehatan, dan ketenagakerjaan. Tidak ada sisi buruknya sih, karena kalau kami SO partial maupun SO Grand itu adalah bagian dari tanggung jawab sebagai pekerja. Bekerja di Alfamart ini ada perubahan yang lebih baik dari pada pekerjaan sebelumnya, sebab saya dahulu bekerja di Suzuki Finance sebagai surveyor, maka jika ada konsumen yang tidak bayar tagihan utang pinjaman dana di Suzuki Finance sehingga saya harus menggantinya. Kalau bekerja di Alfamart ini berbeda, kita tidak usah susah-susah cari konsumen dan menuntut mereka, toh mereka datang sendiri, kami tinggal duduk santai di toko. Jika ingin ada peluang jenjang karir, maka sebagai pekerja harus mengikuti aturan perusahaan, yaitu tidak membangkang, rajin, dan mengikuti Standar operasional Prosedural (SOP)”*



**Gambar 1. ACCOS sedang SO Grand**

Sumber: Dokumentasi Penelitian, Agustus 2019

Dari hasil pendapat Hendro Sianipar bahwa kondisi pekerjaan yang dilakukan di Alfamart merupakan hal yang biasa, tidak ada permasalahan yang didapatkan. Padahal jika ditarik lebih jauh, bahwa SOP dari PT. Sumber

Alfaria Trijaya, Tbk ini merupakan pekerjaan yang sangat mengeksploitasi karyawan Alfamart. Mengapa demikian?. Kembali pada pernyataan Hendro Sianipar, bahwa adanya jenjang karir yang akan diberikan kepada setiap karyawan Alfamart, namun realitanya, jenjang karir itu diperoleh setelah masa mengabdikan dua tahun, namun itu juga belum menjanjikan apakah karyawan itu akan dijadikan karyawan tetap atau mungkin diberhentikan, tentu ini merupakan hak otoritas dari PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk untuk meneruskan kontrak atau tidak. Jika dalam proses selama bekerja menunjukkan sikap rajin dan tidak membangkang pada perusahaan belum tentu ada jaminan akan diangkat menjadi karyawan tetap. Jadi, dalam konteks ini perusahaan secara serta merta telah membentuk rasio karyawan Alfamart menjadi manusia yang penurut. Sebagai karyawan Alfamart telah terjadi kehilangan daya kreatif, mereka tunduk layaknya robot yang digerakkan oleh pemiliknya. Jika kamu bekerja di Alfamart maka kamu harus mengikuti kemauan perusahaan.



**Gambar 2. Kondisi Karyawan (Crew) Alfamart lagi SO Grand**

Sumber: Dokumentasi Penelitian, Agustus 2019

Selain itu yang dapat diungkap dari pernyataan Hendro Sianipar adalah jika mereka melakukan SO Grand (penghitungan jumlah barang secara keseluruhan) yang dimulai dari setelah tutup penjualan toko maka akan dimulai sekitar pukul 22.00 sampai 11.00 siang. Hal ini adalah kewajaran. Ditambah lagi jika ketika keesokan harinya karyawan ini mendapat jadwal kerja pagi maka mau tidak mau karyawan tersebut harus tetap bekerja sampai delapan jam kemudian. Hal ini dianggap oleh karyawan tersebut adalah bentuk tanggung jawab. Padahal dibalik itu ada proses eksploitasi terhadap tenaga kerja. Belum lagi ditambah dengan NBH, maka mau tidak mau karyawan harus dipotong gaji dalam angsuran tiga bulan untuk mengganti NBH pada bulan tertentu. Apalagi Hendro Sianipar

Jurnal Asketik: Agama dan Perubahan Sosial  
Volume 4 Nomor 2, Desember 2020

ini bekerja di Alfamart cabang Palangka Raya yang berpusat di Banjarmasin, sehingga UMR pekerja mengikuti jumlah UMR Banjarmasin. Dimana jika diperhitungkan UMR Banjarmasin jauh lebih rendah dari pada Palangka Raya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Nike bahwa: *“Kalau saya bekerja di Alfamart ini pekerjaannya lebih baik dari pada sebelumnya, hanya lima hari kerja terus libur satu hari. Saya juga bisa menabung untuk bayar cicilan motor. Gaji saya juga sesuai UMR Banjarmasin sekitar Rp. 2.000.000 namun belum potong NBH, tapi ya itu, capeknya ketika sudah SO Grand, dan terkadang jika dikasih pilihan sebenarnya kalau ada pekerjaan lain yang tidak seketat di Alfamart saya akan cari pekerjaan lain. Apalagi pulang kerjanya pukul 23.00 WIB. Kadang kala saya sangat takut kembali pulang dari toko jam segitu, tetapi apa boleh buat, namanya juga kerja sama orang”*. (wawancara dengan Nike karyawan Alfamart Kinibalu, 15-8-2019)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Nike, ada kebingungan yang dia rasakan. Namun, dalam konteks ini Nike lebih menerima bahwa pekerjaan ini adalah tanggung jawab, disamping itu ada rasa lebih nyaman dalam bekerja dibanding dengan pengalaman pekerjaan sebelumnya. Bisa ditarik dari pernyataan Nike adalah pemikiran yang terlalu positivistik, dimana menganggap bekerja diluar jam kewajaran adalah sesuatu yang normal, sebab masih bisa diampuni karena hanya dilakukan sebulan sekali. Ada juga pengampunan dari karyawan akan NBH

karena merupakan kesalahan karyawan sendiri yang tidak teliti mengawasi setiap barang yang datang. Kewajaran yang diterima yaitu mereka tetap dapat hidup dengan pendapatan yang secukupnya.

Daya kreatif menjadi jargon Mills dalam membedah daya nalar manusia yang sampai pada realitas objektif. Masyarakat kehilangan nalar dan otonomi pikiran sehingga menjadi robot-robot girang yang disetir oleh penguasa kapital, sutradara liberalisasi. (Marzuki, 2006) Pemikiran Mills ini selaras dengan kondisi yang terjadi pada karyawan Alfamart Kinibal. Daya kreatif karyawan Alfamart tampak tidak terlihat, mereka menjadi pelaksana tugas. Dari mulai aktivitas menyapa setiap tamu yang datang, menggerakkan tangan untuk mengucapkan terima kasih kepada setiap *customer* layaknya robot. SOP itu harus tetap dijalankan, sebab jika tidak akan diberhentikan. Maka dari itu, kreativitas karyawan untuk menolak SOP itu tidak bisa, alasan standarisasi menjadi kekuatan KORWIL (Kordinator Wilayah) Alfamart.

Tanpa pernah disadari kalau hilangnya nalar dan otonomi pikiran menjadi persoalan serius, masyarakat merasa dalam keadaan baik-baik saja, meskipun mereka selalu ditindas dan dijadikan kaum penggembira semata. (Darmanto, 2007). Konteks pada karyawan Alfamart Kinibal, mereka banyak

menganggap pekerjaan-pekerjaan di Alfamart sebagai suatu kewajiban, tanggung jawab, dan tidak memiliki pilihan lain dalam bekerja. Adapun pekerjaan itu seperti : mengganti NBH (Nota Barang Hilang), mengganti Label Harga setiap pertengahan bulan dan akhir bulan pada waktu malam hari sampai pagi dini hari, bekerja melebihi batas 8 jam per hari, dipindahkan sesuka hati KORWIL ke wilayah pedesaan (meskipun sudah mengabdikan lama di daerah kota) dan tanpa mendengar argumentasi dari si karyawan yang akan dimutasi. Kondisi kehilangan daya kreatif ini sejalan dengan pendapat Mills dalam Ormsbee, 2017 :304, yaitu *Mills argues that the mass are, by definition, receivers of opinion generated and distributed in a mass-produced media environment; individuals within the mass choose among opinions presented to them by the media without the possibility of answering back in any meaningful, deliberative, dialogic, or indeed, public way.*

Pada imajinasi sosiologis ini Mills berpendapat bahwa kerja rasio harus mendahului realitas obyektif (Rochadi, 2005). Kondisi yang terjadi pada karyawan Alfamart Kinibal, realitas sosial yang lahir bukan hasil kerja rasio, tetapi hasil kerja teknologi (sistem). Karyawan Alfamart kehilangan harapan akan pencarian mata pencaharian lain,

sebab dianggap sudah mengabdikan lama di Alfamart, gaji pun masuk hitungan UMK, dan mendapat libur cuti, serta memiliki peluang jenjang karir (meskipun itu hanya ilusi bagi sebagai karyawan). Namun yang menjadi pokok intinya bertahannya karyawan Alfamart, sebab sistem teknologi telah memaksa mereka untuk tetap bekerja di Alfamart. Kesulitan untuk mencari pekerjaan lain, apalagi di Kota Palangka Raya, ditambah tuntutan kebutuhan keluarga, cicilan kredit motor, rumah, hp, gaya hidup. Tuntutan itu adalah hasil realitas objektif, karyawan Alfamart kehilangan harapan atas kerja rasio yang seharusnya menjadi otonomi berpikir dan bertindak. Mills mengemukakan eksploitasi tenaga kerja, struktur yang melanggengkan irasionalitas manusia dan mengekang kebebasannya, sistem pendidikan tinggi yang tidak melahirkan nalar dan hanya melahirkan *Cheerful Robots*. (Rochadi, 2005). Pemikiran Mills ini sejalan dengan pendapatnya dalam Oakes (2014:18), *Mills's career presupposed an economy that enables intellectuals to sell their skills on the market for academic labor and bargain for the disposal of their wares in the publishing industry*. Pemikiran Mills selaras dengan eksploitasi yang terjadi pada karyawan Alfamart. Rata-rata pendidikan untuk dapat bekerja di Alfamart yaitu SMA/SMK, dan S1. *Das sollen*, daya nalar karyawan sudah sampai

pada tahap kritis, tetapi *Das sein*, karyawan Alfamart tidak berani untuk mengkritik kekejaman di Alfamart. Meskipun begitu, pendidikan tinggi juga ambil bagian dalam menyumbang karyawan Alfamart bertindak sebagai *cheerful robots*.

Maka dari itu, daya kreatif karyawan Alfamart dihadapkan pada realitas tuntutan ekonomi yang tinggi sehingga menganggap pekerjaan SOP dari Alfamart sebagai tanggung jawab, padahal yang terjadi adalah dehumanisasi di kalangan karyawan. Seperti hal penting, ketika perubahan label harga produk sehingga menghabiskan waktu sampai dini hari, keamanan bagi karyawan tampak tidak diberikan oleh Alfamart, apalagi bagi perempuan. Seolah, karyawan Alfamart kehilangan otonomi diri dan membiarkan diri mereka disetir oleh pihak pengusaha Alfamart dalam pola tradisi sistem yang mengungkung sebagai realitas objektif yang harus diterima.

## VI. KESIMPULAN

Sungguh ironi melihat sistem pekerjaan di Alfamart tersebut. Para pekerja di jadikan robot yang harus bekerja sesuai SOP tanpa ada kritik sekalipun. Analisis ini dapat dikonsepsikan melalui beberapa analisis dengan cara pandang Charles Wright Mills tentang *Cheerful Robots*. Pegawai Alfamart tidak memiliki daya kreatif untuk bersuara meski terjadi ketidaknyamanan, oleh karena semua

itu ditutupi dengan janji manis dari perusahaan. Padahal janji itu tidak ada kepastian, dan pendapatan yang diperoleh oleh karyawan Alfamat sangat jauh sekali dengan *owner* dari PT. Sumber Alfaria Trijaya dan pemegang jabatan struktural dalam Alfamart ini. Tanpa disadari oleh karyawan Alfamart ini bahwa mereka menjadi robot ceria yang disetir oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk dan pemangku jabatan struktural (*Inventory Collection/IC*, dll). Mereka menganggap pekerjaan ini baik-baik saja, meskipun mereka tahu ada kerugian yang mereka dapatkan, namun itu dianggap kewajaran dan tanggung jawab. Mereka kehilangan nalar dan otonomi pikirannya. Pemikiran dari pekerja Alfamart ini sampai pada tahap realitas objektif. Dimana hal itu bisa dikonstruksi karena sistem kerja yang menggunakan konseptual teknis. “Jika mereka bekerja di Alfamart, maka berlakulah layaknya robot ceria yang pintar dengan patuh mengikuti segala aturan perusahaan. Bekerja layaknya sebagai pelaksana saja bukan penanya”.

### **SARAN**

Karyawan Alfamart perlu mendapatkan pemahaman akan kondisi realitas objektif yang telah dijalankannya sebagai manusia. Pemahaman itu bisa hadir dalam pelatihan, pendampingan sebagai karyawan yang memiliki kerja rasio dari sejak pikiran maupun

tindakan. Sebab, kemapanan terhadap matinya rasio pekerja akan terus melahirkan *Cheerful Robots*.

PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) sebagai sutradara liberalisasi harus memberikan keterbukaan kebijakan yang memberikan otonomi diri dan keamanan bagi Karyawan Alfamart. Seperti halnya, Alfamart harus memberikan kebebasan bagi karyawan untuk bersedia atau tidak di mutasi ke daerah lain. Sebab, yang hadir saat ini tampak seperti ancaman pemecatan bagi karyawan yang membangkang (tidak mau) dimutasi. Disamping itu, Alfamart harus memberikan pelatihan SDM yang mengedepankan penghargaan secara autentisitas bukan kepalsuan semata. Alfamart pun perlu memberikan keamanan bagi karyawan Alfamart, bagi secara jasmani, rohani, maupun sosial.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palangka Raya harus memperhatikan proses aktivitas perdagangan di Alfamart. Sebab, DPMPTSP Kota Palangka Raya tidak memberikan kewajiban laporan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya terkait kesejahteraan Karyawan Alfamart. Hal itu menjadi penting, sebab ujung tombak nama baik perizinan yang dikelurakan pemerintah atas toko Alfamart ada ditangan anak toko yang sehari-hari bekerja. DPMPTSP Kota

Palangka Raya harus membuka mata, bukan menutup berkas ketika proses perizinan telah keluar, tanpa memperhatikan proses aktivitas perdagangan yang sehat dan menyejahterahkan karyawan.

Pendidikan tinggi menjadi penting untuk mengevaluasi diri supaya peserta didik dan lulusan sekolah tidak mengalami keterasingan diri dari realitas diri, realitas sekolah dan realitas masyarakat. Hal itu menjadi penting agar kelak peserta didik yang menjadi karyawan, tahu mengukur kemampuan dirinya, tidak kehilangan kepercayaan, otonom atas diri, dan keterbukaan atas kerja rasio bukan realitas objektif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, John W. 2015. *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset Memilih di Antara Lima Pendekatan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darmanto, Didik. 2007. *Menara Gading Ilmu dan Ilmuwan Sosial: Kritik Teori Kritis terhadap Positivisme*. Di unduh <http://filsafat-ekawenats.blogspot.com/2007/01/menara-gading-ilmu-dan-ilmuwan-sosial.html>, diakses 12 November 2019
- Denzin, Norman K dan Yvonna S. Lincoln. 2009. *Terjemahan buku asli Handbook of Qualitative Research*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Guy, Oakes. 2014. The Politics Of Truth Reconsidered C. Wright Mills As Radical Social Theorist. *Journal of Classical Sociology*, 14: 253-265
- Marzuki, Suparman. 2006. “Kekerasan, ketakutan pada kekerasan”. *UNISIA Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*. 61(29): 317-330.
- Ormsbee, J. Todd. 2017. *The Cheerful Robots of Academia: Intellectual Craftsmanship and the Neoliberal University*. Urbana: PHILOSOPHY OF EDUCATION 2017
- Rochadi, Sigit. 2005. “Anatomi Teori Elit Kekuasaan Dan Teori Imaginasi Sosiologi C. Wright Mills”. *Sosiologika*. 4(12): 1-13.
- Sztompka, Piotr. (2010). *Sosiologi Perubahan Sosial*, Jakarta: Prenada Media.
- Sztompka, P. (1994). *The Sociology of Social Change*, UK: Blacwell Publishers.
- Tribiwono, Adarmawan. (2006). *Gerakan Sosial, Wahana Civil Society Bagi Demokratisasi*, Jakarata: LP3ES.