

WOMEN'S SOCIAL NETWORK IN THE WORKER UNION OF PT. TIRTA MAHAKAM RESOURCES TBK

JARINGAN SOSIAL BURUH PEREMPUAN DI DALAM SERIKAT BURUH PADA PERUSAHAAN PT. TIRTA MAHAKAM RESOURCES TBK

Novitasari¹, Aji Qamara Hakim²

¹Universitas Mulawarman, Indonesia

²Universitas Kutai Kartanegara, Indonesia

Email Correspondence: novita.cocom@gmail.com

ABSTRACT:

This study aims to analyze the social networks of women workers in the KASBI Labor Union. The union was founded in 2005 to fight for women workers who work in the PT. Tirta Mahakam Resources Tbk. In a factory that is predominantly women, the need for a union is a must as a means of protection. For this reason, the existence of the Union is very dependent on the struggle of women in it. From the observations, it can be identified that six actors are the centers of information for women labor union members. Divided into categories of stars (Star) and opinion leaders (Opinion Leader) and recruitment. From the observations, six actors have the most extensive social networks among other individuals. The six actors also have different interaction models, this is a potential asset for both the actor and the Union. There are three networks in it, namely interest networking (interests), sentiment networking (emotional network), and power networking (power network). The typology of social capital of the Union is also to bridge the bridging of social capital, which is that it leads to the search for joint answers to solve problems faced by the group and is open to other unions.

Keywords: *Social Capital, Social Networks, PT. Tirta Mahakam Resources Tbk, Womern Workers*

ABSTRAK:

Penelitian ini bertujuan menganalisis jaringan sosial buruh perempuan di dalam Serikat Buruh KASBI. Serikat yang berdiri pada tahun 2005 dalam upaya perjuangan buruh perempuan yang bekerja di dalam pabrik PT. Tirta Mahakam Resources Tbk. didalam pabrik yang mayoritas perempuan, Kebutuhan akan adanya Serikat merupakan keharusan sebagai sebuah wadah perlindungan. Untuk itu eksistensi Serikat sangat tergantung pada perjuangan perempuan di dalamnya. Dari hasil pengamatan dapat diidentifikasi terdapat enam aktor yang menjadi pusat informasi bagi anggota Serikat Buruh perempuan. Terbagi menjadi kategori bintang (Star) dan pemimpin opini (Opinion Leader) dan rekrutmen. Dari hasil pengamatan, terdapat enam aktor memiliki jaringan sosial yang paling luas diantara individu-individu lainnya. Keenam aktor juga memiliki model interaksi yang berbeda-beda, hal tersebut merupakan modal yang potensial bagi aktor maupun Serikat. Terdapat tiga jaringan di dalamnya yaitu jaringan interest networking (kepentingan), sentiment networking (jaringan emosi), dan power networking (jaringan kekuasaan). Tipologi modal sosial Serikatpun bersifat menjembatani bridging social capital yaitu yang mengarah kepada pencarian jawaban bersama untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh kelompok serta terbuka kepada Serikat lain.

Kata Kunci: *Buruh Perempuan, Jaringan Sosial, Modal Sosial, PT. Tirta Mahakam Resources Tbk*

Article Info

Received	:	January 2020
Accepted	:	January 2020
Published	:	January 2020
DOI	:	https://doi.org/10.30872/psd.v1i1.16

Copyright and License

Authors retain copyright and grant the journal right of first publication with the work simultaneously licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) that allows others to share the work with an acknowledgment of the work's authorship and initial publication in this journal.



1. PENDAHULUAN

Kalimantan Timur dikenal sebagai penghasil perkayuan yang berkualitas, selain daerah Jawa yang terkenal dengan kayu jatinya. Sejarah masuknya industri perkayuan di wilayah Kalimantan, dimulai dengan diberikannya ijin – ijin konsesi kayu dan penggergajian kayu (*saw mill*). Memproduksi papan dan balok kayu dengan berbagai dimensi ukuran yang dikelola oleh pemerintah Hindia Belanda pada awal abad 20. Hal ini ditandai dengan didirikannya industri penggergajian kayu mekanis dengan menggunakan mesin uap pada tahun 1900an di Samarinda Kalimantan Timur. Namun seiring dengan semakin bertambahnya permintaan pasar Eropa dan Jepang. Bahan baku semakin berkurang, ditambah dengan praktek *illegal logging* yang marak terjadi. Dari 27 pabrik pengolahan perkayuan di Kalimantan Timur hanya tersisa 8 perusahaan yang bertahan. (Erwan, 2011:4)

Salah satu perusahaan yang masih bisa bertahan sampai saat ini ialah PT. Tirta Mahakam Resources Tbk. Perusahaan yang dipimpin oleh Lim Gunawan Hartanto mempekerjakan 2.010 karyawan. Dari total keseluruhan karyawan 1.300 berstatus sebagai karyawan *Outsourcing*. Informasi lain yang didapatkan dari hasil wawancara Subroto ketua Serikat Buruh KASBI dari total 2.010 karyawan yang ada sekitar 60% pekerjaannya ialah buruh perempuan. (29/11/2014)

Jika melihat wilayah Kalimantan Timur, berdirinya pabrik tidak begitu beragam seperti wilayah Jawa, hal tersebut juga berpengaruh pada banyaknya jumlah Serikat Buruh. Sekitar 382 Serikat Buruh yang terdaftar secara resmi di Dinas Ketenaga Kerjaan Kalimantan Timur, baik Serikat Buruh nasional maupun lokal. Salah satu Serikat buruh yang masih aktif ialah Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI) yang merupakan Serikat Buruh nasional yang memiliki cabang daerah di Kalimantan Timur khususnya di pabrik PT. Tirta Mahakam Resources Tbk.

Jalannya Serikat Buruh pun bergantung pada partisipasi anggota Serikat sebagai elemen utama berjalannya aktivitas Serikat Buruh. Melalui hubungan yang terjalin antar buruh memperlihatkan bahwa adanya saling membutuhkan satu sama lain. Aktvitas seperti berkumpul, berdiskusi mengeluarkan pendapat yang nantinya akan menghasilkan kesepakatan bersama. Sebagai mana Van Zanden Berpendapat keterhubungan merupakan yang berkelanjutan (relatif cukup lama atau permanen) yang akhirnya diantara mereka terikat satu sama lain dengan atau oleh seperangkat harapan yang relatif stabil (Zanden, 1990). Interaksi yang terus berlangsung itu akan membentuk suatu pola hubungan yang tetap yaitu berupa jaringan sosial yang secara tidak disadari merupakan sebagai cara untuk buruh agar organisasi Serikat Buruh tetap bisa bertahan.

Perempuan sebagai mayoritas anggota Serikat buruh, kepentingan dan gagasan untuk memajukan kaum buruh perempuan harus bisa masuk dalam sebuah program perjuangan penting bagi Serikat Buruh. Karena ukuran anggota Serikat di katakan aktif apabila turut menyumbangkan gagasan dan pandangan bagi kemajuan Serikat Buruh selain partisipasi secara ekonomi yaitu iuran anggota. Menurut Hickson di satu sisi organisasi selalu dihadapkan pada masalah-masalah dalam usahanya menjalankan aktivitas menuju tujuan/target yang hendak dicapainya, yang selalu membutuhkan solusi yang dianggapnya rasional. Disisi lain, dalam organisasi juga terdapat kelompok-kelompok kepentingan (*interest groups*) yang juga selalu berusaha mencapai tujuan-tujuan mereka sendiri. Oleh karena itu, semua aktivitas dan keputusan yang diambil selalu mempresentasikan dua hal tersebut. Hickson menyebutnya dengan dual rasionalitas (Hickson,1987). Berdasarkan hal ini, individu atau kelompok berpotensi untuk melakukan kontrol terhadap pengambilan keputusan dan lahirnya kebijakan. (Agusyanto 2007:57).

2. METODE

2.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan secara terperinci fenomena sosial khususnya tentang jaringan sosial. Kualitatif merupakan tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis, yaitu apa yang dinyatakan secara tertulis atau lisan dan juga perilaku yang nyata, diteliti dan dipelajari sebagai suasana yang utuh, jadi penelitian deskriptif kualitatif studi kasusnya mengarah pada pendeskripsian secara rinci dan dalam mengenai potret kondisi tentang apa yang sebenarnya terjadi menurut apa adanya di lapangan studi (Sutopo,2002:110-112).

2.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada buruh PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Desa Bukuan Kecamatan Palaran Kota Samarinda Kalimantan Timur dan sekitarnya. Lokasi ini dipilih karena aktivitas kegiatan buruh berkumpul melakukan rapat, interaksi sosial dan juga tempat bekerja bagi buruh dengan waktu kurang lebih selama dua bulan.

2.3. Menentukan Sumber Data

2.3.1 Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari lapangan dengan cara observasi dan wawancara mendalam (*indepth interview*) dengan informan selama penelitian berlangsung. Informan bersumber dari ketua Serikat Buruh, anggota Serikat Buruh yang aktif atau yang berpengaruh, pihak perusahaan (manajemen perusahaan), anggota Serikat Buruh perempuan dan laki-laki PT. Tirta Mahakam Resources Tbk.

2.3.2 Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh melalui dokumen baik literatur, laporan- laporan, arsip, data dari penelitian terdahulu, foto dan berbagai data yang berkenaan dengan penelitian ini. Untuk penelitian ini data sekundernya antara lain bersumber dari dokumen Serikat Buruh seperti anggota Serikat Buruh, Struktur kepengurusan Serikat dan jadwal kegiatan Serikat. Data yang diperlukan dari pihak perusahaan seperti jumlah buruh yang bekerja di dalam perusahaan.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian diperlukan teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data-data yang akurat. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

a. Pra Penelitian

Pra - penelitian adalah suatu tindakan pengumpulan informasi pokok seputar topik yang potensial dengan menggunakan beragam sumber referensi. Proses pra - penelitian dapat berupa pengamatan masalah di lokasi penelitian, perumusan masalah, pengembangan kerangka berpikir, hingga penyusunan proposal. Dalam hal ini, proses pra-penelitian di pabrik PT. Tirta Mahakam Resources Tbk melakukan observasi dan wawancara kepada informan yang dianggap lebih mengetahui situasi di sekitar pabrik seperti ketua Serikat Buruh.

b. Penelitian Lapangan (*field work research*)

Penelitian Lapangan (*field work research*) yaitu mengadakan penelitian langsung pada objek atau pengambilan data dari lapangan dengan menggunakan teknik-teknik antara lain:

- **Wawancara Mendalam (*In-depth Interview*)**

Untuk mendukung analisis, penulis melakukan wawancara mendalam (*indepth interview*) kepada ketua Serikat KASBI Kalimantan Timur, anggota Serikat Buruh perempuan dan laki-laki yang menjadi motivator atau aktor yang berpengaruh di dalam Serikat Buruh, pihak perusahaan PT. Tirta Mahakam Resources Tbk. Dalam wawancara khususnya menggunakan *ego network analysis* pengumpulan data melalui wawancara merupakan hal utama. Data utama yang harus dimiliki antara lain:

- i. *Atribut tentang Ego* (individu sebagai aktor yang berpengaruh)
- ii. *Name Generator* dengan mendapatkan daftar alter
- iii. *Name interpreter* menilai hubungan ego dengan daftar yang dihasilkan dari alter
- iv. *Atribut Alter* dengan mengumpulkan data pada daftar alter
- v. Hubungan Alter – Alter dengan menentukan apakah alter terdaftar terhubung

- **Observasi**

Observasi yaitu sebuah metode pengumpulan data berupa pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai fenomena yang diselidiki. Observasi juga bisa dikatakan mengamati (*watching*) dan mendengarkan (*listening*) perilaku seseorang selama beberapa waktu tanpa melakukan manipulasi atau pengendalian, serta mencatat penemuan yang memungkinkan atau memenuhi syarat untuk digunakan kedalam tingkat penafsiran analisis (Sutopo:2002 110-112). Hal ini peneliti terjun langsung kelokasi untuk mengamati pelaku atau aktor sebagai objek penelitian yaitu buruh dan anggota Serikat Buruh di PT. Tirta Mahakam Resources Tbk.

c. Dokumentasi

Teknik ini dilakukan dengan cara (mengklasifikasikan) kemudian mempelajari bahan-bahan tertulis yang berhubungan dengan masalah penelitian dan mengambil data atau informasi yang dibutuhkan. Data yang diambil berupa data sekunder data yang berupa teori, konsep maupun keterangan-keterangan melalui hasil penelitian, buku-buku, skripsi, majalah, serta arsip-arsip yang berkaitan dengan penelitian ini.

d. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder yang berupa data pendukung. Data pendukung dalam penelitian ini berupa catatan harian, surat ketetapan Serikat Buruh, daftar anggota Serikat Buruh, laporan kegiatan serikat buruh, daftar jumlah buruh PT. Tirta Mahakam Resources foto-foto.

2.4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah melalui dua tahap yakni:

- a. Analisis data dilakukan terhadap data relasional. Data relasional ini dimana cara-cara untuk merelasikan atau menghubungkan. Data yang diperoleh bersumber dari pertanyaan yang sudah disiapkan oleh peneliti kepada anggota Serikat Buruh secara *snowball* yang nantinya data yang diperoleh akan lebih beragam.
- b. Data kemudian diolah dalam Software UCINET sehingga menghasilkan sosiogram yang menunjukkan hubungan tiap-tiap aktor. Melalui UCINET juga akan diketahui data antara lain:
 - Ikatan (*Ties*) ikatan atau hubungan menghubungkan dua dan lebih node (simpul) dalam grafik. Banyak perilaku manusia, seperti mencari nasihat, berbagi informasi, dan meminjamkan uang kepada seseorang diarahkan ikatan sementara keanggotaan kedua adalah contoh dari hubungan tidak diarahkan.
 - Keantaraan (*Betweenness*) sejauh mana node terletak di antara node lain dalam jaringan. Langkah ini memperhitungkan konektivitas tetangga node, memberikan nilai yang lebih tinggi untuk node yang kelompok jembatan.
 - Sentralitas (*Centrality*) langkah-langkah sentralitas mengidentifikasi aktor yang paling menonjol, terutama bintang atau pemain “kunci”, yaitu, mereka yang ekstensif terlibat dalam hubungan dengan anggota jaringan lainnya. Pengukuran sentralitas paling penting adalah: sentralitas derajat, sentralitas keantaraan dan sentralitas kedekatan.
 - Kedekatan (*Closeness*) tingkat seorang individu dekat semua individu lain dalam jaringan (secara langsung atau tidak langsung). Hal ini mencerminkan kemampuan untuk mengakses informasi melalui “selentingan” anggota jaringan. Dengan demikian, kedekatan adalah kebalikan dari jumlah jarak terpendek antara setiap individu dan setiap orang lain dalam jaringan.

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada analisis data kualitatif menurut O’leary (2010:257) yang meliputi:

- a. Mengorganisasikan atau mengatur barisan data
- b. Memasukkan dan memberikan kode pada data
- c. Menginterpretasikan makna yang dihasilkan melalui wawancara
- d. Menarik kesimpulan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Jaringan Sosial Buruh Perempuan di dalam Serikat Buruh

3.1. Analisis Jaringan Sosial

Jaringan tersusun atas sejumlah aktor atau *node* (individu atau organisasi) dan hubungan sosial atau ikatan (*ties*) yang menghubungkan individu yang satu dengan yang lainnya. Dalam bentuk sederhana jaringan dapat direpresentasikan sebagai peta koneksi (hubungan) antara semua anggota (*node*) dalam jaringan. Analisis jaringan sosial pada penelitian ini dilakukan terhadap Serikat Buruh KASBI yang beranggotakan 296 orang.

3.2. Aktor

Aktor Qumala, jika dilihat dari latar belakang yang dimiliki, Qumala yang lulus sekolah menengah pertama di Probolinggo tersebut merantau mengikuti suami yang ingin mengadu nasib di Kalimantan. Selama lebih dari 20 tahun bekerja di PT. Tirta Mahakam Resources Tbk, Qumala bekerja mulai pada saat pabrik hanya memiliki satu cabang bagian dan sampai akhirnya memiliki beberapa cabang produksi. Qumala mengaku bersyukur memiliki pekerjaan bersama suami. Ibu tiga orang anak ini mampu menyekolahkan anaknya hingga bangku kuliah. Qumala masuk dalam organisasi Serikat Buruh KASBI pada tahun 2005 yang memang pada saat itu masih pembentukan Serikat Buruh KASBI di PT. Tirta Mahakam Resources Tbk. Beberapa tahun kemudian, Qumala masuk dalam kepengurusan menjadi sekretaris di dalam kepengurusan.

3.3. Peran Aktor di Dalam Jaringan

Di dalam sebuah organisasi sudah pasti ada individu-individu yang memiliki karakteristik masing-masing dalam mewujudkan bentuk partisipasinya. Kali ini peneliti membagi kategori yang disesuaikan dengan potensi yang dimiliki dari masing-masing aktor yang disesuaikan dengan peranannya.

3.4. Bintang

Bintang yang dimaksud kali ini ialah seorang individu dalam jaringan suatu kelompok yang paling dikenal (populer) oleh anggota-anggota lainnya. Bintang ditunjukkan oleh banyaknya jumlah pilihan terbanyak yang ditujukan kepada seorang individu dari individu ke individu lain dalam suatu jaringan. Dalam jaringan Serikat Buruh KASBI yang menjadi bintang adalah individu dengan jumlah jangkauan jaringan terbanyak. Orang yang menjadi bintang di dalam Serikat Buruh KASBI ialah Qumala yang memiliki node atau jaringan yang paling tinggi yaitu berjumlah 57 *node*. Hal tersebut dapat dimengerti karena Qumala dalam Serikat menjabat sebagai sekretaris yang sudah dijabatnya selama 2 periode berturut-turut. Berdasarkan hasil temuan wawancara Qumala tergolong sebagai orang yang memelopori setiap kegiatan Serikat seperti rapat yang selalu rutin setiap bulanya maupun rapat koordinasi dengan pihak perusahaan.

3.5. Pemimpin Opini

Jika dalam pembahasan sebelumnya Qumala menggunakan metodenya sendiri untuk menarik perhatian anggota lain dengan kegiatan formal dan non formal. Kali ini ada aktor yang memiliki cara lain untuk menarik perhatian anggota lain sehingga memiliki node yang jumlahnya cukup banyak. Pemimpin Opini atau disebut juga *Opinion Leader* adalah orang yang menjadi pemuka pendapat dalam suatu kelompok. Pemimpin ide dalam jaringan ditunjukkan dengan adanya individu yang mempunyai jumlah hubungan komunikasi lebih banyak dari pada rata-rata jumlah hubungan individu-individu lain dalam jaringan sosial, khususnya hubungan jaringan yang mengarah pada individu tersebut.

Dalam jaringan seorang individu yang berfungsi atau berperan sebagai bintang (*Star*) berarti sekaligus berperan sebagai pemimpin opini yaitu Qumala namun ada dua tokoh lain yang menjadi penggagas yaitu Nurhayati dan Ester juga berperan sebagai pemimpin opini. Individu-individu yang memiliki karakteristik pemimpin opini ini merupakan sumber informasi bagi individu lainnya dalam jaringan sosial yang terjadi didalam Serikat. Ketiga orang tersebut memiliki pengaruh informal terhadap individu-individu lain untuk mengubah sikap dan perilaku terhadap inovasi. Semakin banyak pemimpin opini dalam suatu jaringan maka akan semakin berbobotlah jaringan yang terbentuk bukan hanya sebatas ikatan emosional namun memiliki kesamaan kepentingan. Apalagi organisasi yang ditekuni adalah organisasi yang sangat penting bagi buruh itu sendiri, bersangkutan dengan hukum dan perlindungan bagi buruh.

Dilihat dari proporsi jumlah anggota dengan jumlah pemimpin opini, proporsi yang ada pada jaringan Serikat Buruh KASBI tergolong memadai. Melihat karakteristik personalnya, dua orang dari pemimpin opini tersebut adalah pengurus Serikat. Namun jika melihat posisi secara keseluruhan di dalam struktur Serikat, mereka berdua menempati posisi anggota dari masing-masing divisi. Jika melihat perbandingan jaringan sosial yang ada Subroto sebagai ketua Serikat tidak terlalu mencolok kepada anggota-anggotanya yang memang mayoritas adalah perempuan.

4. KESIMPULAN

Ada perbedaan peran yang dimiliki oleh masing-masing aktor yang terdapat dalam jaringan sosial buruh perempuan di dalam Serikat KASBI. Perbedaan peran yang dimaksud adalah bintang (*star*) atau orang yang paling populer, pemimpin opini (*opinion leader*) yang dimaksud pemimpin opini ialah orang yang selalu terdepan dalam memberikan pendapat dan ide di dalam rapat, diskusi. Yang ketiga ialah rekrutmen ialah aktor yang memiliki peran sebagai orang mengrekrut calon anggota Serikat. Hal tersebut mempengaruhi jaringan sosial yang dimiliki oleh setiap aktor. Dalam konteks jaringan sosial kelompok, hasil pengamatan pada penelitian kali ini dapat dijadikan pertimbangan bagi anggota kelompok dalam memperbaiki suasana kelompok Serikat lain. Bagi pengurus dan anggota Serikat Buruh KASBI perempuan, hasil analisa jaringan sosial yang terbentuk dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan kepemimpinan dalam kelompok. Dari analisa ini juga dapat diidentifikasi terdapat bintang (*Star*) dan pemimpin opini (*Opinion Leader*) yang berpotensi untuk menggantikan ketua lama yang saat ini sudah dua menjabat posisi sebagai ketua ataupun sebagai kepengurusan baru. Pengurus lainnya perlu melakukan pendekatan kepada ketua lama untuk bersama-sama melakukan pergantian kepengurusan kelompok agar ide-ide baru diharapkan bisa lebih maju. Melihat rata-rata tingkat keterhubungan dalam jaringan sosial buruh perempuan yang terbentuk, terlihat bahwa semua anggota kelompok tak sepenuhnya terlibat. Bahkan hampir setengah dari jumlah keseluruhan. Hal tersebut sebenarnya modal yang potensial menambah kekuatan massa bagi Serikat itu sendiri. Namun jika dilihat lagi, yang menarik ialah meskipun ketua Serikat dinilai tidak begitu aktif, tetapi interaksi antar anggota perempuan tetap terjadi meskipun dalam skala kecil. sehingga alternatif lain ialah dengan melakukan jaringan sosial dengan kepengurusan perempuan yang dianggap vokal atau berpengaruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Sutedi, 2009 "*Hukum Perburuhan*" Sinar Grafika, Jakarta
- Djumadi, S.H., M. Hum.2005. "*Sejarah Keberadaan Buruh Di Indonesia*" Rajawali Pers
Direktorat Lembaga Informasi Perekonomian Nasional. 2001. *Ketenagakerjaan dan Serikat Pekerja*.
- Hasbullah.J, 2006. *Sosial Capital: Menuju Keunggulan Budaya Indonesia*. Jakarta: MR-United Press.
- H.B. Sutopo. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: UNS Press. Hessel Nogi. S T. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Imam Prayogo dan Tabroni; 2003 cet 2 h a l 167 "*metode penelitian sosial agama*" bandung: remaja rosda karya,
- Rahmat Jalaludin 1999, *Metode Penelitian Komunikasi* Bandung: Remaja Rosdakarya
- James A. Black, Dean J. Champion; 1992 "*Metode dan masalah penelitian sosial*" PT Eresco Bandung
- Lalu Husni, 2007, hlm. 16 Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia , Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ramlah. 2011. *Peran Komunikasi Serikat Pekerja Dalam Perlindungan Hak-Hak Pekerja Di PT. Tirta Mahakam Resources Tbk*.
- Rahmat Rais, 2009. Modal sosial sebagai strategi pengembangan madrasah,(Litbang dan Diklat Departement Agama RI)
- Lawang Robert M. Z., 2005. *Kapital sosial dalam perspektif sosiologik* (Fisip UI Press) Agusyanto Ruddy, 2007. *Jaringan Sosial dalam Organisasi*, (PT. Rajagrafindo, Jakarta)
- R. Soekardono, 2002 "*Abdulkadir Muhammad, Hukum Perusahaan Indonesia*" Citra Aditya Bakti, Bandung
- Ratna Megawangi, (1999). *Membiarkan Berbeda: Sudut Pandang Baru tentang Relasi Gender*. Bandung: Mizan. Cet. I.
- Moleong, J. Lexy. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Sindung Haryanto. 2011 *Sosiologi Ekonomi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. Nasaruddin Umar, (1999). *Argumen Kesetaraan Jender: Perspektif Al-Qur'an*. Jakarta: Paramadina. Cet. I.
- Agusyanto, Ruddy. 2007. *Jaringan social Dalam Organisasi* Jakarta RajaGrafindo Persada