

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Konflik merupakan realitas sosial yang sering terjadi dalam sebuah organisasi, baik dalam unit terkecil hingga kepada unit korporasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik dalam organisasi dapat terjadi antara individu dengan individu, baik individu pimpinan maupun individu karyawan, konflik individu dengan kelompok maupun konflik antara kelompok tertentu dengan kelompok yang lain (Lumintang, 2015).

Konflik dalam organisasi bisa dikategorikan dari berbagai sudut. Stoner dan Wankel membicarakan konflik dalam organisasi berkenaan dengan komunikasi. Konflik adalah konflik organisasi merupakan suatu perbedaan pendapat di antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu organisasi yang muncul dari kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang langka atau aktivitas kerja atau dari kenyataan bahwa mereka mempunyai status, tujuan, nilai, atau pandangan yang berbeda (Ibrahim, 2001:43-44). Sementara itu, Luthans (dalam Ibrahim, 2001) mengartikan konflik merupakan ketidaksesuaian antara anggota organisasi. Menurut Dahrendrof ketidaksesuaian itu adalah pertentangan kepentingan (Afrizal et al. 2021:7).

Merujuk pada penjelasan para ahli, konflik organisasi didefinisikan sebagai pertentangan kepentingan yang dilatarbelakangi oleh adanya hubungan sosial dalam organisasi. Artinya, konflik dalam organisasi berkenaan dengan interaksi dalam hubungan kerja.

Salah satu konflik yang terjadi karena adanya interaksi dalam hubungan kerja adalah konflik industrial. Konflik industrial adalah perbedaan pendapat antara pengusaha dengan pekerja dan atau serikat pekerja berkaitan dengan pemenuhan hak-hak, harapan atau kepentingan pekerja, dan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja di satu perusahaan (Dahlia, 2007:70). Setiap aktor memiliki kepentingan yang berbeda-beda. Dilihat dari sudut korporat, terfokus pada kepentingan yang berkaitan dengan aspek ekonomi dan keamanan perusahaan.

Sementara, bagi kelompok buruh memiliki kepentingan untuk melepaskan diri dari ketertindasan otoritas. (Sutinah, 2011:10). Otoritas manajer yang dominan kadang kala memunculkan sebuah persoalan. Dari kasus-kasus yang ada, kebijakan perusahaan dianggap tidak selalu menguntungkan buruh. Hampir sebagian besar buruh tidak memiliki kekuatan untuk melakukan perlawanan sehingga atasan terkesan eksploitatif. Lemahnya posisi buruh dibandingkan manajer menyebabkan mereka harus tunduk dengan segala aturan. Maka dari itu, aturan-aturan yang dibentuk oleh pengusaha dianggap sebagai bentuk penindasan. Kondisi seperti ini menimbulkan konflik antara pekerja dengan pengusaha sehingga masalah hubungan industrial telah menjadi perhatian sejak lama.

Penyelesaian konflik industrial membutuhkan studi tentang resolusi konflik dalam organisasi, resolusi konflik vertikal atau konflik kepentingan yang terjadi dalam sebuah korporasi. Kajian literatur menunjukkan bahwa resolusi konflik industrial telah menjadi perhatian banyak peneliti dalam berbagai keilmuan, termasuk sosiologi, ilmu administrasi publik, ilmu komunikasi, ilmu hukum, dan ilmu-ilmu sosial lainnya. Beberapa penelitian sebelumnya yang membahas tentang resolusi konflik perusahaan dimulai dari Wicaksono et. al (2015) yang menyatakan bahwa resolusi konflik buruh dengan perusahaan bisa diselesaikan melalui pendekatan litigasi dan non-litigasi yang dibantu oleh Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) sebagai pihak ketiga. Berbeda dengan sebelumnya, Ashari (2018) melakukan mediasi sebagai resolusi konflik dalam mengatasi konflik sesama karyawan dan karyawan dengan manajer tanpa ada campur tangan pihak eksternal perusahaan. Sedangkan Heriyanti (2019) melibatkan pemerintah dalam penyelesaian konflik industrial antara buruh dan korporasi.

Berdasarkan hasil laporan Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Ketenagakerjaan (DPMPTSP-Naker) Kabupaten Agam selama periode yakni dari tahun 2018-2020, tercatat 110 pengaduan yang masuk diantaranya sebanyak 54 mengenai kasus perselisihan hak dan sebanyak 57 kasus terkait PHK. Kemudian CNN Indonesia (Jumat, 22/05) juga melaporkan perusahaan besar dan kecil di Sumatera Barat merumahkan lebih dari sepuluh ribu pekerja selama masa pandemi. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi

(Disnakertrans) Sumatera Barat mencatat sebanyak 10.060 orang dirumahkan dan 630 orang lainnya di PHK (www.cnnindonesia.com). Dari hasil laporan Disnakertrans Sumatera Barat selama tiga periode dari tahun 2018-2020, jumlah perselisihan industrial yang berhasil diselesaikan oleh Nakertrans Provinsi tercatat sebanyak 70 kasus terkait dengan persoalan perselisihan hak dan PHK. Diketahui, jumlah kasus yang tercatat pada tahun 2018 sebanyak 27 kasus, tahun 2019 tercatat sebanyak 19 kasus dan tahun 2020 tercatat sebanyak 24 kasus. Berdasarkan data ini, jumlah kasus yang diselesaikan oleh Disnakertrans Sumatera Barat mengalami fluktuasi. Meskipun demikian, selama tiga periode tersebut penambahan dan pengurangan kasus tidak terlalu signifikan.

Kemudian adakalanya para pihak tidak mampu menyelesaikan konflik secara non litigasi. Dengan demikian, mekanisme yang ditempuh untuk mengatasi persoalan yakni melalui jalur litigasi. Berdasarkan hasil laporan Pengadilan Negeri (PN) Padang, kasus yang diselesaikan secara litigasi terkait dengan PHK. Diketahui, dari tahun 2018-2020 kasus yang diselesaikan oleh PN Padang yakni sebanyak 84 kasus. Kasus yang diselesaikan pada tahun 2018 tercatat sebanyak 18 kasus, tahun 2019 tercatat sebanyak 30 kasus dan tahun 2020 sebanyak 33 kasus. Menariknya, dari jumlah perkara yang diselesaikan oleh PN Padang hanya 2 kasus yang melibatkan perusahaan perkebunan kelapa sawit. Artinya, konflik di perusahaan kelapa sawit sebenarnya banyak terjadi tetapi penyelesaian tidak banyak yang diselesaikan sampai ke ranah hukum (Pengadilan Negeri Padang, 2022).

Berbagai penelitian mengenai konflik industrial telah banyak diteliti dari perspektif sosiologi. Resolusi konflik dalam cakupan konflik perusahaan kelapa sawit masih belum banyak dibicarakan bahkan konflik yang terjadi lebih besar dari konflik yang tercatat di lembaga peradilan. Salah satu sektor perusahaan unggulan di Indonesia seperti kelapa sawit menjadi indikasi berbagai macam konflik bisa terjadi baik antar karyawan maupun secara hirarkis atasan-bawahan. Alasan lain pemilihan konflik pada perusahaan perkebunan kelapa sawit karena konflik antara perusahaan perkebunan kelapa sawit dengan buruh dapat mengancam kredibilitas produksi CPO sehingga hal tersebut menjadi sorotan dunia dan badan-badan

internasional. Terinspirasi dari gagasan Dahrendrof, maka penelitian ini difokuskan terhadap mekanisme resolusi penyelesaian konflik di dalam organisasi.

Penelitian dilakukan di PT. MAG, salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit di Sumatera Barat, berlokasi di Kenagarian Tiku V Jorong, Kecamatan Tanjung Mutiara, Kabupaten Agam. PT. MAG didirikan dengan Akta Notaris No. 4 tanggal 1 Desember 1982. Perusahaan ini dipilih karena telah dianggap memenuhi standar Indonesian Sustainable Palm Oil (ISPO) sesuai dengan Peraturan Menteri Pertanian No.11/Permentaan/OT.140/3/2015 telah memiliki sertifikat ISPO. Diketahui selama 5 tahun terakhir ini, PT. MAG telah berhasil mendapatkan penilaian predikat kelas kebun II melalui skema penilaian ISPO. Artinya, PT. MAG dapat dinyatakan sebagai salah satu perusahaan yang tergolong baik.

Berdasarkan laporan kepala personalia, secara administrasi kasus-kasus di PT. MAG dari tahun 2018-2020 tercatat sebanyak 70 kasus. Secara garis besar kasus tersebut terkait dengan pelanggaran tata tertib dan PHK. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1.
Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial di PT. MAG

No	Tahun	2018	2019	2020	Jumlah
1.	Melanggar tata tertib	3	11	5	19
2.	PHK	13	17	21	51
Total		16	28	26	70

Sumber: PT. MAG 2020

Dari tabel di atas, terlihat bahwa dari dua kasus tersebut persoalan PHK lebih mendominasi dibandingkan dengan kasus pelanggaran tata tertib. Jumlah perselisihan terkait dengan PHK setiap tahunnya mengalami peningkatan. Selama tiga periode tersebut, PHK selalu meningkat dari tahun ke tahun sebanyak 4 kasus. Artinya, kasus PHK dari tahun ke tahun tidak pernah berhenti dan bahkan intensitasnya relatif meningkat. Kemudian, untuk kasus pelanggaran tata tertib diketahui mengalami fluktuasi. Dari tiga periode tersebut, kasus pelanggaran tata tertib naik drastis pada tahun 2019 sebanyak 9 kasus. Kemudian pada tahun berikutnya berkurang sebanyak 6 kasus. Berdasarkan hal ini, persoalan mengenai

disiplin kerja di PT. MAG menunjukkan bahwa ada indikasi kurangnya keseriusan pekerja dalam menjalankan kewajiban.

Pada dasarnya, pihak perusahaan membentuk aturan untuk menjaga ketertiban. Meskipun aturan tersebut bersifat mengikat, tidak menutup kemungkinan karyawan melanggar sebab mereka yang berada pada posisi subordinat akan menunjukkan usaha untuk mempertahankan atau meningkatkan kemerdekaan serta otonominya. Mereka yang memberi perintah kepada pekerja senantiasa dianggap merugikan sebab bawahan tidak memiliki *power* menolak perintah. Mereka terpaksa tunduk agar kebutuhannya tetap terpenuhi. Secara sosiologis, pekerja kelas bawah ini tidak bebas karena bawahan adalah orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya. Terkadang pekerja dengan terpaksa menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun memberatkan bagi dirinya sendiri.

Kemudian konflik tidak hanya terjadi di dalam hubungan vertikal. Konflik antar sesama karyawan juga sering terjadi di PT. MAG. Penyebab konflik tersebut tidak selalu bermotif ekonomi dan disiplin kerja tetapi juga terkait dengan masalah pribadi. Konflik di luar hubungan pekerjaan dapat terjadi karena interaksi yang terjadi antara sesama karyawan tidak hanya sebatas hubungan kolega tetapi hubungan berkembang ketika interaksi semakin intensif sehingga konflik tidak dapat dihindari. Berdasarkan hasil penelitian, konflik antar sesama karyawan cenderung menekankan pada kekerasan dan keberanian fisik. Artinya, penyelesaian konflik seringkali ditangani melalui cara-cara yang tidak produktif. Meskipun demikian, mekanisme untuk mengakhiri konflik antara kedua belah pihak dilakukan tanpa ada campur tangan dari pihak ketiga maupun perusahaan.

Pada dasarnya, pekerja memiliki kepentingan untuk memenuhi kebutuhan sementara pengusaha berkepentingan untuk mengembangkan usahanya dengan menggunakan tenaga kerja untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal dan biaya yang minimal. Oleh karena itu, perbedaan kepentingan tersebut saling melengkapi dan mendorong para pihak untuk bertemu dalam suatu hubungan kerja meskipun tidak dapat disangkal bahwa konflik akan sering muncul. Artinya, masalah perbedaan kepentingan dalam hubungan kerja akan tetap ada walaupun

mereka terikat oleh kesepakatan bersama maka dari itu mekanisme resolusi konflik sangat diperlukan untuk mengatasi persoalan ini. Adapun mekanisme resolusi konflik di PT. MAG diantaranya melalui proses kompromi dan melibatkan atasan sebagai pihak ketiga. Pihak ketiga secara struktural di PT. MAG dapat melibatkan *lower level management* seperti kepala afdeling dan mandor; *middle level management* seperti kepala departement; bahkan pada permasalahan tergolong berat dapat melibatkan pucuk pimpinan. Kemudian, konflik juga dapat diselesaikan oleh pihak ketiga di luar perusahaan seperti paguyuban, SPSI dan instansi pemerintah, Artinya, mekanisme resolusi konflik dapat dipilih oleh aktor konflik yang didasarkan pada intensitas konflik. Berdasarkan hal tersebut menjadi alasan penulis untuk memfokuskan penelitian ini terhadap mekanisme resolusi konflik industrial di perkebunan kelapa sawit.

1.2. Rumusan Masalah

Konflik industrial dari tahun ke tahun tidak pernah berhenti dan bahkan pada waktu-waktu tertentu intensitasnya relatif tinggi. Konflik industrial yang dikaji ini merupakan suatu proses sosial yang sangat kompleks dan dinamis, di mana konflik yang terjadi bukan hanya dalam hubungan vertikal saja tetapi juga dalam hubungan horizontal. Konflik industrial baik secara vertikal maupun horizontal masih merupakan masalah yang belum dapat diselesaikan secara konstruktif. Bahkan kondisi ini kemungkinan akan memunculkan konflik dalam bentuk kekerasan langsung, ketegangan sosial, dan perasaan tidak aman di kalangan buruh secara kolektif. Pada kondisi semacam ini tidak ada kepastian, kapan konflik industrial dapat ditransformasi pada bentuk-bentuk penyelesaian yang menguntungkan seluruh pihak. Beranjak dari permasalahan-permasalahan tersebut, tingginya jumlah perselisihan di PT. MAG maka perlu rasanya untuk membahas mekanisme resolusi konflik industrial. Oleh karena itu pertanyaan penelitian yang diajukan adalah:

1. Apa isu-isu konflik industrial di PT. MAG?
2. Bagaimana konflik industrial di PT. MAG diselesaikan?
3. Apa penyebab keberhasilan dan kegagalan resolusi konflik PT. MAG?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Mekanisme Resolusi Konflik Industrial di PT. MAG. Tujuan khususnya adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan isu konflik industrial di PT. MAG.
2. Mendeskripsikan cara-cara karyawan menyelesaikan konfliknya dan cara-cara perusahaan menyelesaikan konfliknya
3. Memahami penyebab keberhasilan dan kegagalan resolusi konflik di PT. MAG.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara akademis dan praktis sebagaimana dijelaskan berikut ini:

1.4.1 Bagi Aspek Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang sosiologi yang mengkaji resolusi konflik khususnya dalam hubungan industrial. Hasil identifikasi ini dapat menjadi rujukan bagi kalangan akademisi.

1.4.2 Bagi Aspek Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi para praktisi, pemerintah, serta perusahaan sehingga dapat menemukan model atau bentuk resolusi konflik yang dapat digunakan untuk menyelesaikan konflik industri.

