

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hubungan industrial didefinisikan sebagai suatu sistem interaksi yang melibatkan tiga pihak utama, yaitu pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah. Sistem ini berlandaskan nilai-nilai Pancasila serta UUD 1945. Dalam praktiknya, hubungan industrial sering kali diwarnai oleh potensi konflik, khususnya antara pengusaha dan pekerja, yang dapat berupa perselisihan hak, kepentingan, atau pemutusan hubungan kerja (PHK). Ketiga bentuk perselisihan tersebut merupakan aspek penting dalam studi hubungan industrial karena menyangkut kepentingan serta hak-hak pihak-pihak yang terlibat. Salah satu contoh konflik yang terjadi adalah perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan PT. Tirta Investama di Kabupaten Solok pada tahun 2022.¹

Kabupaten Solok merupakan salah satu Kabupaten di Provinsi Sumatera Barat dengan kondisi topografi yang beragam, mulai dari dataran rendah hingga pegunungan. Wilayah ini memiliki tanah yang subur serta curah hujan yang cukup tinggi, yang mendukung sektor pertanian dan perkebunan. Secara geografis, Kabupaten Solok terletak di persimpangan jalur antar provinsi dan antar kabupaten/kota, menjadikannya daerah yang strategis. Selain memiliki letak yang strategis, Kabupaten Solok juga kaya akan sumber daya alam, terutama di sektor

¹ Dahlia, Riza. Prastiti, Wiwin Dinar & Yuwono, Susatyo (2007). "Konflik Hubungan Industrial" (*Indigenous Volume 9 : Jurnal Ilmiah Psikologi*), Hlm 1.

perkebunan, pertanian, serta energi. Di kabupaten ini terdapat dua jenis sumber energi, yaitu energi panas bumi dan energi air.²

Dengan potensi keunggulan tersebut, beberapa perusahaan beroperasi di Kabupaten Solok, salah satunya adalah PT. Tirta Investama. PT. Tirta Investama Aqua Solok merupakan cabang dari AQUA Group, yang dikenal sebagai pelopor air minum dalam kemasan di Indonesia sejak berdirinya pada tahun 1973. AQUA sendiri merupakan bagian dari Danone, sebuah perusahaan multinasional yang bergerak di sektor makanan dan minuman, serta merupakan salah satu produsen terbesar di Indonesia dalam industri ini.³

Cabang PT. Tirta Investama yang berlokasi di Nagari Batang Barus, Kabupaten Solok, didirikan pada tahun 2013. PT. Tirta Investama Aqua Solok berfokus pada produksi air mineral. Seperti halnya perusahaan swasta lainnya,⁴ PT. Tirta Investama juga berupaya memberdayakan masyarakat sekitar melalui berbagai program, seperti Rumah Produksi Kopi, Integrated Farming, dan inisiatif lain yang didasarkan pada konsep Corporate Social Responsibility (CSR), yang bertujuan memberikan dampak positif bagi komunitas setempat.⁵

Sebagai salah satu perusahaan besar yang beroperasi di Kabupaten Solok, PT. Tirta Investama memainkan sejumlah peran penting. Di antaranya adalah

² Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja (DPMPTSPNaker) Kabupaten Solok "Potensi Investasi Sektor Tambang dan Energi", <https://dpmptspnaker.solokkab.go.id/halaman/detail/potensi-investasi-sektor-tambang-dan-energi>

³ Website Aqua "AQUA Grup Resmikan Pabrik ke- 17 di Indonesia di Solok, Sumatera Barat", Diakses 12 Januari 2024.

⁴ *Ibid.*

⁵ Risa Yulia (2020) "Pemberdayaan Masyarakat sebagai Wujud Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Studi Kasus PT. Tirta Investama plant Solok) di Nagari Batang Barus Kabupaten Solok. (*Jurnal USM Law Review Volume 3 Nomor 1*).

penyediaan lapangan kerja, kontribusi terhadap pendapatan daerah, pemberdayaan masyarakat, pelestarian lingkungan, serta kemitraan dengan petani. Peran PT. Tirta Investama dalam perekonomian Kabupaten Solok sangat signifikan, sehingga peningkatan kinerja dan penyelesaian berbagai tantangan yang dihadapi perusahaan ini menjadi penting untuk terus mendukung pertumbuhan ekonomi daerah.⁶

Sebagai perusahaan besar di Kabupaten Solok, PT. Tirta Investama menghadapi tantangan berupa konflik hubungan industrial yang terjadi pada tahun 2022. Konflik ini dipicu oleh keluhan pekerja mengenai pembayaran upah lembur yang diklaim belum dibayarkan oleh perusahaan, yang menurut para pekerja terhitung sejak tahun 2016 hingga 2022..⁷ Upaya penyelesaian melalui mekanisme bipartit dan tripartit telah dilakukan, namun berakhir dengan kebuntuan. Sebanyak 101 pekerja melakukan aksi mogok kerja selama proses bipartit sebagai bentuk ketidakpuasan dan protes terhadap perusahaan yang dianggap lamban dalam mengambil keputusan terkait pembayaran upah lembur mereka. Menanggapi aksi mogok tersebut, PT. Tirta Investama memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap 101 pekerja, dengan alasan bahwa mogok kerja tersebut telah mengganggu sektor produksi. Setelah gagalnya proses bipartit, kasus ini dilanjutkan ke tahap tripartit, namun hasilnya juga tidak mencapai kesepakatan,

⁶ Friska Adinda Mulia & Rusdi (2020) "Pabrik Air Mineral PT. Tirta Investama : Dampak Sosial Ekonomi Masyarakat Gunung Talang Kabupaten Solok 2013-2019" (*Jurnal Kronologi Volume 2*)

⁷ Berita Ekonomi Bisnis, *Produsen Aqua PHK 101 Karyawan di Solok, Begini Sikap Pekerja Serikat* <https://ekonomi.bisnis.com/read/20221113/12/1597612/produsen-aqua-phk-101-karyawan-di-solok-begini-sikap-serikat-pekerja>, Diakses pada tanggal 26 Desember Tahun 2023.

sehingga konflik ini akhirnya dibawa ke pengadilan untuk penyelesaian lebih lanjut.⁸

Berdasarkan laporan beberapa media, seperti Berita Ekonomi Bisnis, Suara Sumbar, dan Tribunnews, diketahui bahwa perselisihan ini berakhir dengan hasil yang relatif positif. Pekerja yang tergabung dalam Serikat Pekerja Aqua Grup (SPAG) diizinkan untuk kembali bekerja di PT. Tirta Investama melalui proses melamar ulang.⁹ Menurut Fuad Zaki, sebanyak 66 pekerja diterima kembali oleh perusahaan. Namun, 35 pengurus Serikat Pekerja Aqua Grup tidak diterima untuk bekerja kembali, yang dapat diinterpretasikan sebagai upaya PT. Tirta Investama untuk membatasi pengaruh serikat pekerja dalam hubungan industrial di perusahaan.¹⁰

Kasus perselisihan hubungan industrial antara PT. Tirta Investama dan Serikat Pekerja Aqua Grup (SPAG) di Kabupaten Solok, sebagaimana diberitakan oleh berbagai media, dapat dianalisis sebagai bagian dari pertarungan strategi kelompok kepentingan. Meskipun pada permukaan perselisihan ini tampak berakhir dengan kembalinya sebagian besar pekerja ke perusahaan, keputusan PT. Tirta Investama untuk tidak menerima pengurus SPAG menunjukkan adanya indikasi upaya sistematis untuk melemahkan posisi pekerja dan serikat pekerja. Langkah tersebut dapat diinterpretasikan sebagai strategi perusahaan dalam mengendalikan dinamika

⁸ *Ibid*

⁹ Berita Ekonomi Bisnis, Suara Sumbar, Tribunnews “*Perselisihan Hubungan Industrial di Kabupaten Solok antara Pekerja dengan PT. Tirta Investama Tahun 2022*” diakses pada 26 Desember Tahun 2023

¹⁰ Berita Tribunnews.com, AQUA PHK 101 Karyawan di Solok, “*Kemenaker Turut Tangan Menengahi*” <https://www.tribunnews.com/bisnis/2022/11/13/aqua-phk-101-karyawan-di-solok-kemnaker-turut-tangan-menengahi>, Diakses pada 13 Januari 2024.

hubungan industrial di tempat kerja. Dengan menargetkan pengurus serikat pekerja, perusahaan berusaha membatasi peran serikat dalam memperjuangkan hak-hak anggotanya, sehingga menciptakan ketidakseimbangan kekuatan dalam hubungan industrial. Perusahaan seringkali menerapkan berbagai taktik, termasuk tindakan diskriminatif, untuk mempertahankan status quo dan menghambat penguatan kelompok oposisi.¹¹

Berdasarkan uraian fenomena di atas, konflik hubungan industrial ini secara garis besar melibatkan dua kelompok kepentingan utama, yaitu PT. Tirta Investama dan pekerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai konflik hubungan industrial antara pekerja dan PT. Tirta Investama yang terjadi di Kabupaten Solok pada tahun 2022. Dalam penelitian ini, peneliti akan menganalisis konflik tersebut melalui perspektif strategi kelompok kepentingan.

Penelitian terkait konflik hubungan industrial sudah banyak dilakukan sebelumnya, Penelitian kedua terkait konflik hubungan industrial adalah penelitian yang dilakukan oleh Silmi Safriyanti dengan judul Buruh dan Politik : Strategi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (selanjutnya ditulis SP KEP SPSI) Bekasi dalam Memperjuangkan Perubahan Kasus PHK Sepihak di Kota dan Kabupaten Bekasi Pada Masa Pandemi Covid-19. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi SP KEP SPSI Bekasi dalam memperjuangkan perubahan kasus PHK sepihak di PT. Matahari Alka serta mengkaji faktor keberhasilan dari strategi tersebut. Penelitian ini menggunakan 2

¹¹ Tualeka, Muhammad Wahid Nur (2017) "Teori konflik sosiologi klasik dan modern" (*Al-Hikmah : Jurnal Studi Agama, Volume 3*), Hlm 39-42.

teori yaitu teori strategi kelompok kepentingan menurut G. Calvin Mackenzie dan teori proses politik tentang gerakan sosial dari Douglas McAdam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan perlawanan yang dilakukan oleh SP KEP Bekasi dilandasi oleh pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan terhadap buruh yang ditandai dengan adanya pemutusan hubungan kerja sepihak yang menyimpang, dan upah yang tidak dibayarkan. Bentuk manifestasi dari strategi SP KEP SPSI Bekasi adalah melalui aksi lobi, demonstrasi, pejabat terkait serta dialog negosiasi. Dalam penelitian ini juga ditemukan keberhasilan strategi yang dilakukan SP KEP Bekasi tidak terlepas dari faktor solidaritas sebagai dasar penguatan organisasi dalam melakukan gerakan, kapabilitas serikat dalam memotivasi anggotanya untuk terlibat dalam gerakan serta pembentukan aliansi.¹²

Penelitian selanjutnya yaitu penelitian tentang konflik hubungan industrial adalah penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Putra Hardiyanto dengan judul *Buruh dan Kekuatan Politik : Perjuangan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (selanjutnya ditulis KSPI) dalam Menuntut Pencabutan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan*. Penelitian ini melakukan analisis terkait perjuangan KSPI dalam menuntut PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan, kalangan buruh menganggap kebijakan tersebut merugikan buruh karena buruh tidak dilibatkan dalam perundingan penetapan upah minimum. Penelitian ini menggunakan teori strategi kelompok kepentingan menurut G. Calvin

¹² Safriyanti Silmi (2022) "Buruh dan Politik : Strategi SP KEP Bekasi dalam Memperjuangkan Perubahan Kasus PHK Sepihak di Kota dan Kabupaten Bekasi pada Masa Pandemi Covid-19", (Jakarta : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik UIN Syarif Hidayatullah). *Skripsi*.

Mackenzie dan Gabriel A. Almond untuk melihat saluran yang digunakan oleh kelompok kepentingan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi KSPI dalam memperjuangkan hal tersebut belum optimal, hal ini disebabkan oleh dua faktor yaitu hambatan internal yang menyangkut kualitas pendidikan buruh, tidak adanya perwakilan KSPI di parlemen dan tidak ada dukungan Politik. Hambatan eksternal adalah tidak berpihaknya pemerintah dan adanya kepentingan pengusaha dibalik kebijakan PP Nomor 78 Tahun 2015.¹³

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Silmi Safriyanti dan Wahyu Putra Hardiyanto, keduanya berfokus pada strategi serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak buruh selama konflik hubungan industrial. Penelitian Safriyanti menganalisis strategi yang digunakan oleh SP KEP SPSI Bekasi dalam memperjuangkan kasus PHK sepihak selama pandemi Covid-19, dengan menekankan pada penggunaan lobi, demonstrasi, dan negosiasi sebagai bentuk perlawanan terhadap perusahaan. Keberhasilan strategi serikat pekerja dalam penelitian ini sangat bergantung pada solidaritas organisasi dan aliansi yang dibentuk. Sementara itu, penelitian Hardiyanto mengkaji perjuangan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) dalam menuntut pencabutan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Penelitian ini menyoroti hambatan internal, seperti rendahnya tingkat pendidikan buruh dan ketiadaan

¹³ Hardiyanto, Wahyu Putra “Buruh dan Kekuatan Politik : Perjuangan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) dalam Menuntut Pencabutan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan”, (Jakarta : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik UIN Syarif Hidayatullah), *Skripsi*.

perwakilan politik, serta hambatan eksternal, termasuk kurangnya dukungan pemerintah dan intervensi dari pihak pengusaha..

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kajian mengenai konflik hubungan industrial dalam perspektif strategi kelompok kepentingan telah dilakukan sebelumnya. Namun, penelitian-penelitian tersebut umumnya hanya berfokus pada satu kelompok kepentingan, yaitu serikat pekerja. Penelitian sebelumnya tidak mengkaji strategi kelompok institusional, yaitu perusahaan, dalam konteks konflik hubungan industrial. Selain itu, pendekatan yang digunakan juga tidak mengeksplorasi dinamika interaksi antara dua kelompok kepentingan yang terlibat dalam konflik hubungan industrial. Peneliti mengidentifikasi hal ini sebagai *research gap* sehingga memungkinkan untuk dilakukan penelitian.

Sehubungan dengan fenomena konflik hubungan industrial antara pekerja dan PT. Tirta Investama di Kabupaten Solok pada tahun 2022, penelitian ini mengkaji permasalahan tersebut melalui perspektif strategi kelompok kepentingan dengan menggunakan teori yang sama, yaitu strategi kelompok kepentingan dari G. Calvin Mackenzie. Namun, penelitian ini menambahkan variabel baru, yaitu kelompok kepentingan institusional (perusahaan), yang sebelumnya kurang diperhatikan dalam kajian serupa. Dengan menganalisis dua kelompok kepentingan dalam konflik hubungan industrial, penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan yang lebih komprehensif mengenai strategi kelompok kepentingan dalam konflik hubungan industrial, yang pada akhirnya akan menjadi elemen *novelty* dalam penelitian ini

Pekerja berusaha memperjuangkan hak-haknya, sementara manajemen perusahaan berfokus pada kepentingan utamanya, yaitu laba. Dalam konteks ini, strategi kelompok kepentingan, seperti lobi, dukungan politik, publisitas media, dan proses peradilan, menjadi alat bagi kedua belah pihak untuk mencapai tujuan masing-masing. Melalui lobi, kedua kelompok berupaya mempengaruhi pengambil keputusan agar mendukung posisi mereka. Dukungan politik dapat memberikan legitimasi dan kekuatan kepada salah satu pihak. Publisitas media berfungsi untuk membentuk opini publik dan menekan lawan. Sementara itu, proses peradilan menjadi jalur terakhir untuk menyelesaikan sengketa jika upaya lain tidak membuahkan hasil. Oleh karena itu, analisis terhadap konflik ini dapat mengungkap bagaimana strategi kelompok kepentingan digunakan untuk mencapai tujuan dan memperkuat posisi mereka dalam perselisihan yang terjadi.

1.2 Rumusan Masalah

Konflik hubungan industrial pekerja dengan PT. Tirta Investama di Kabupaten Solok tahun 2022 berawal dari pekerja menuntut upah lembur yang belum dibayarkan dari tahun 2016 sampai tahun 2022.¹⁴ Pekerja dan PT. Tirta Investama melakukan bipartit untuk menyelesaikan permasalahan ini. Endro Wibowo selaku Kepala Pabrik Aqua Solok menyatakan karyawan Aqua Solok yang merasa haknya atas lembur tidak terpenuhi, dalam hal ini pekerja bergerak bersama

¹⁴ Berita Ekonomi Bisnis, *Produsen Aqua PHK 101 Karyawan di Solok, Begini Sikap Pekerja Serikat* <https://ekonomi.bisnis.com/read/20221113/12/1597612/produsen-aqua-phk-101-karyawan-di-solok-begini-sikap-serikat-pekerja>, Diakses pada tanggal 26 Desember Tahun 2023.

Perwakilan Cabang Serikat Pekerja Aqua Grup Kabupaten Solok (SPAG Kabupaten Solok).¹⁵

Pekerja pada dasarnya tidak memiliki kekuatan yang cukup untuk memberikan semacam pengaruh pada pengusaha atau perusahaan. Untuk hal itu para pekerja perlu membangun kekuatan bersama dengan pekerja lainnya guna menghimpun kekuatan yang lebih besar, hal ini dapat berbentuk serikat pekerja.¹⁶ Serikat Pekerja merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja, bersifat mandiri, terbuka, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, dan melindungi hak serta kepentingan dalam meningkatkan kesejahteraannya. Kebebasan buruh untuk berserikat telah dijamin oleh konstitusi dalam Pasal 28 UUD 1945 dan dalam konvensi *International Labour Organization (ILO)*.¹⁷

Pekerja bersama Serikat Pekerja Aqua Grup Kabupaten Solok dalam hal ini bergerak untuk memperjuangkan hak upah lemburnya yang tidak dibayarkan perusahaan dari 2016-2020. Pekerja beranggapan bahwa mereka melakukan lembur dengan jumlah waktu kerja adalah 3 jam, dari 2013-2016 mereka bekerja di PT. Tirta Investama, perusahaan membayarkan sebanyak 3 jam kerja lembur namun terjadi perubahan sejak 2016 perusahaan hanya membayarkan sebanyak 2 jam,

¹⁵ *Ibid*

¹⁶ Rochadi, Sigit. Pramanti, Adilita & Sulaiman, Angga (2020). "Hubungan Industrial Era Demokrasi) Pensil 324, Hlm 15.

¹⁷.Website Peraturan JDIH BPK " Undang – Undang Nomor 21 Tahun 2000" <https://peraturan.bpk.go.id/Details/44988/uu-no-21-tahun-2000>, Diakses pada 25 Januari 2024

pekerja baru menyadari ini pada bulan Agustus tahun 2022. Sehingga terjadi perselisihan mengenai upah lembur dengan pihak PT. Tirta Investama.¹⁸

PT. Tirta Investama beranggapan mereka telah melakukan pembayaran upah lembur sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perselisihan yang terjadi mengakibatkan terjadinya bipartit¹⁹ antara pekerja dan PT. Tirta Investama. Pada saat bipartit berlangsung, pekerja melakukan aksi mogok kerja karena dalam hal ini mereka menilai bahwa PT. Tirta Investama terlalu bertele-tele untuk menyelesaikan permasalahan ini.²⁰ Perusahaan menganggap mogok kerja ini tidak sah, perusahaan mengirimkan surat peringatan namun pekerja mengabaikan surat tersebut karena menurut mereka upah lembur ini harus dibayarkan terlebih dahulu, sehingga sebanyak 101 pekerja di PHK oleh perusahaan.²¹

Seiring konflik berjalan, pekerja dan PT. Tirta Investama sepakat untuk melangsungkan tripartit²², dalam hal ini tuntutan pekerja adalah perusahaan harus membayarkan upah lembur mereka dan pekerja yang ter-PHK dapat bekerja kembali di PT. Tirta Investama. Tripartit dengan Pemerintah Setempat sebagai

¹⁸ Wawancara pada Pra-Penelitian dengan Jumadil selaku karyawan ter-PHK oleh PT. Tirta Investama di Kayu Aro Kabupaten Solok pada 08 Januari 2024

¹⁹ Dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bipartit adalah proses penyelesaian hubungan industrial yang dilakukan secara langsung oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja, bipartit merupakan langkah awal untuk menyelesaikan perselisihan di luar pengadilan dengan tujuan mencapai kesepakatan damai antara kedua belah pihak”

²⁰ Wawancara Pra-Penelitian dengan Muhammad Alvareza selaku Karyawan PT. Tirta Investama di Kabupaten Solok pada 08 Januari 2024

²¹ *Ibid*

²² Dalam Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tripartit merupakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang melibatkan pihak ketiga sebagai mediator, yaitu pemerintah atau lembaga terkait sebagai perantara, tripartit melibatkan pihak pengusaha, pekerja/serikat pekerja, dan pemerintah, upaya tripartit dilakukan setelah upaya bipartit tidak dapat menyelesaikan permasalahan.”

mediator dalam konflik ini tidak dapat memperoleh hasil sepakat, sehingga konflik hubungan industrial pekerja dan PT. Tirta Investama mencapai pengadilan.²³

Pada bulan April tahun 2023 sebanyak 24 pekerja mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri di Kota Padang (untuk selanjutnya akan disingkat dengan PHI PN di Kota Padang). Pada bulan Juli Tahun 2023 PHI PN Kota Padang mengeluarkan amar putusan yang menyatakan bahwa mogok kerja yang dilakukan adalah sah, namun menimbang hubungan yang tidak harmonis antara penggugat (SPAG) dan tergugat (PT. Tirta Investama) maka, tergugat (PT. Tirta Investama) berhak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pada akhirnya PT. Tirta Investama berhak melakukan PHK, di sisi lain PT. tirta Investama harus membayarkan sejumlah uang berdasarkan amar putusan PHI PN Kota Padang. Dalam hal ini pekerja yang bergerak bersama SPAG Solok tidak dapat dikatakan sepenuhnya kalah, karena mereka akan menerima sejumlah uang berdasarkan amar putusan PHI PN Kota Padang.²⁴ Menurut asumsi peneliti, hal ini menunjukkan bahwa kedua kelompok kepentingan dalam konflik ini telah melakukan upaya yang maksimal dalam memperkuat posisinya.

Konflik hubungan industrial merupakan salah satu isu nasional yang signifikan di Indonesia, tercatat lebih dari 10.000 kasus yang terjadi pada tahun

²³ Website JPNN “Setelah dituding, Pemkab Solok Ungkap Kronologi Penyelesaian Polemik di PT. Tirta Investama” <https://sumbar.jpnn.com/sumbar-terkini/3390/setelah-dituding-pemkab-solok-ungkap-kronologi-penyelesaian-polemik-di-pt-tirta-investama?>, Diakses pada 12 Januari 2024.

²⁴ Website Harian Haluan “Gugatan ke PHI, Proses Rekrutmen kembali Eks Karyawan PT. Aqua yang di fasilitasi PemKab Solok Terhenti” <https://www.harianhaluan.com/news/108693050/gugat-ke-phi-proses-rekrutmen-kembali-eks-karyawan-pt-aqua-yang-difasilitasi-pemkab-solok-terhenti>, Diakses pada 12 Januari 2024.

2022-2023,²⁵ hal ini melibatkan ketidakseimbangan kekuatan antara pekerja dan perusahaan. Pada tahun 2022, konflik hubungan industrial antara pekerja yang tergabung dalam Serikat Pekerja Aqua Grup Solok (selanjutnya ditulis SPAG Solok) dengan PT. Tirta Investama di Kabupaten Solok dapat diklasifikasikan sebagai salah satunya. Selain itu konflik hubungan industrial ini menunjukkan dampak nyata dari ketidakseimbangan kekuatan dari kelompok kepentingan yang sering terjadi di dalam konflik hubungan industrial. Konflik tersebut berawal dari tuntutan pekerja atas pembayaran upah lembur yang belum dibayarkan sejak tahun 2016, dan berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap 101 pekerja. Perselisihan ini mencapai puncaknya dengan keputusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Kota Padang, yang mengabulkan sebagian tuntutan pekerja, dengan nominal kerugian pekerja mencapai Rp 881.680.744,00. Namun, jumlah pekerja yang terlibat dalam gugatan ini berkurang signifikan, dari 101 menjadi 24 orang, yang mengindikasikan adanya pelemahan kekuatan kelompok pekerja selama proses penyelesaian konflik.

Dalam konteks ini, PT. Tirta Investama, sebagai perusahaan multinasional, memiliki akses yang lebih besar terhadap sumber daya dan strategi lobi yang lebih efektif, sementara serikat pekerja menghadapi keterbatasan dalam memperkuat posisi tawar mereka. Meskipun mekanisme penyelesaian konflik melalui bipartit dan tripartit telah diupayakan, konflik ini tidak dapat diselesaikan secara memadai

²⁵Website Kompas "PHK Mendominasi Kasus Hubungan Industrial" <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2024/02/06/phk-mendominasi-kasus-hubungan-industrial>, Diakses pada 12 Februari 2024.

di luar pengadilan, menunjukkan kelemahan dalam strategi kelompok kepentingan yang diterapkan oleh kedua belah pihak.

Penelitian ini layak dilakukan karena terdapat kekosongan dalam literatur terkait strategi kelompok kepentingan yang digunakan dalam konflik hubungan industrial di Indonesia, khususnya dalam konteks konflik yang melibatkan perusahaan besar dan serikat pekerja lokal. Penelitian sebelumnya cenderung berfokus pada satu kelompok kepentingan saja atau hanya mengulas aspek legal dari konflik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi *research gap* tersebut dengan menganalisis strategi kelompok kepentingan yang digunakan oleh kedua belah pihak yaitu pekerja/SPAG Solok dan PT. Tirta Investama dalam konflik hubungan industrial ini. Dengan menganalisis bagaimana strategi lobi, dukungan politik, publisitas media, dan jalur hukum (proses peradilan) yang digunakan untuk memperkuat posisi masing-masing, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika strategi kelompok kepentingan dalam konteks konflik hubungan industrial, serta memberikan rekomendasi bagi penyelesaian konflik serupa di masa depan.

Berdasarkan *research gap* dari penelitian terdahulu dan konflik hubungan industrial yang terjadi antara pekerja/Serikat Pekerja Aqua Grup Solok (Selanjutnya disingkat SPAG Solok) dengan PT. Tirta Investama di Kabupaten Solok pada tahun 2022, peneliti melakukan penelitian terkait fenomena di atas, dengan melakukan analisis terkait dua kelompok kepentingan dalam konflik hubungan industrial yang bertujuan untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif terkait strategi kelompok kepentingan dalam konteks konflik hubungan industrial. Oleh karena itu,

peneliti ingin mengetahui secara lebih mendalam mengenai strategi kelompok kepentingan dalam konflik ini untuk memperkuat posisi mereka. Sehingga muncul pertanyaan penelitian yaitu “Bagaimana strategi SPAG Solok dan PT. Tirta Investama dalam penyelesaian konflik hubungan industrial di Kabupaten Solok pada Tahun 2022”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis strategi kelompok kepentingan dalam konflik hubungan industrial yang terjadi antara SPAG Solok dan PT. Tirta Investama Aqua Solok di Kabupaten Solok.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dengan metode kualitatif dapat dilihat dari sisi teoritis dan sisi praktis. Manfaat penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap studi tentang perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha dalam perspektif strategi kelompok kepentingan. Data Empiris yang ditemukan selama proses penelitian diharapkan mampu untuk membantu dalam memahami dan menganalisis konflik hubungan industrial dalam perspektif strategi kelompok kepentingan.
2. Secara Praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan analisis serta penjelasan akademik terkait konflik hubungan industrial dalam perspektif strategi kelompok kepentingan.