

**CONFLICTS AND RECONCILIATION CONFLICTS BETWEEN UNION WITH
PT. DUTA PALMA NUSANTARA IN REGENCY OF KUANTAN SINGINGI**

BY:

Zulhabibi

E-mail: Zulhabibi28@yahoo.com

Supervisor: DR. Hesti Asriwandari, M, Si

Sociology Faculty

faculty of Social Science and Political Science

Riau University

*Campus Bina Widya, Jalan H. R. Soebrantas Km 12, 5 Simpang Baru Panam,
Pekanbaru Riau*

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Duta Palma Nusantara Perkebunan Sei Kuko of Kuantan Singingi Regency with the aim to obtain information about conflict and reconciliation of conflict between union with PT. Duta Palma Nusantara. Some of the problems in this research are (1) How is reconciliation process between union with PT. Duta Palma Nusantara? (2) How is the source and trigger of conflict between union with PT. Duta Palma Nusantara. The title of this research is "Conflict and Reconciliation between Trade Unions with PT. Duta Palma Nusantara in Kuantan Singingi Regency ". This research was conducted to know the conflict reconciliation process and the source and trigger of conflict that happened between union with PT. Duta Palma Nusantara in Kuantan Singingi district. To find out how the conflict reconciliation process works. To know the source and trigger of conflict in PT. Duta Palma Nusantara. This research is a qualitative research because of its nature in the form of cases, which became the subject of this study selected based on those who know and are involved directly in the conflicts of industrial relations between the union with PT. Duta Palma Nusantara as many as 8 subjects. Used methods such as data collection, data collection techniques using observation, interview. To analyze the problems in this study used qualitative analysis and will be explained descriptively in writing. After this research, the results of this study describe the working relationship between laborers and PT. Duta Palma Nusantara is less harmonious and there is still a lot of gaps between the two, the lack of company attention to the workers makes the workers rise up and protest the policies made by the company. In this paper it is more closely related to how the reconciliation process between the two sides and the stages towards reconciliation of conflict that have been passed by both parties is by: Bipartite, Arbitration, Mediation, PHI, and Supreme Court stage. Where the stages have been successfully passed by both parties. In this paper will also discuss how sources and triggers the conflict that occurred between the union with PT. Duta Palma Nusantara.

Keywords: Conflict Reconciliation, Source, Triggers

KONFLIK DAN REKONSILIASI KONFLIK ANTARA SERIKAT BURUH DENGAN PT. DUTA PALMA NUSANTARA DI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

OLEH :

Zulhabibi

Email : Zulhabibi28@yahoo.com

Dosen pembimbing : DR. Hesti Asriwandari, M,Si

Jurusan Sosiologi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jalan H. R. Soebrantas Km 12, 5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru Riau

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Duta Palma Nusantara Perkebunan Sei Kuko Kabupaten Kuantan Singingi dengan tujuan untuk memperoleh informasi tentang konflik dan rekonsiliasi konflik antara serikat buruh dengan PT. Duta Palma Nusantara. Beberapa permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimana proses rekonsiliasi antara serikat buruh dengan PT. Duta Palma Nusantara? (2) Bagaimana sumber dan pemicu terjadinya konflik antara serikat buruh dengan PT. Duta Palma Nusantara. Judul penelitian ini adalah **“Konflik dan Rekonsiliasi Antara Serikat Buruh dengan PT. Duta Palma Nusantara di Kabupaten Kuantan Singingi”**. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui proses rekonsiliasi konflik serta sumber dan pemicu konflik yang terjadi antara serikat buruh dengan PT. Duta Palma Nusantara di kabupaten Kuantan Singingi. Untuk mengetahui bagaimana proses rekonsiliasi konflik kedua belah pihak. Untuk mengetahui sumber dan pemicu terjadinya konflik di PT. Duta Palma Nusantara. Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kualitatif karena sifatnya dalam bentuk kasus, yang menjadi subyek dalam penelitian ini dipilih berdasarkan mereka yang mengetahui dan terlibat langsung dalam konflik hubungan industrial antara serikat buruh dengan PT. Duta Palma Nusantara sebanyak 8 subyek. Digunakan metode seperti pengumpulan data, teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara. Untuk menganalisa permasalahan dalam penelitian ini digunakan analisis kualitatif dan akan dijelaskan secara deskriptif dalam penulisannya. Setelah diadakan penelitian ini, hasil dari pada penelitian ini menguraikan bahwa hubungan kerja antara buruh dengan PT. Duta Palma Nusantara kurang harmonis dan masih banyak terdapat kesenjangan antara keduanya, kurangnya perhatian perusahaan terhadap buruh membuat para buruh bangkit dan memprotes kebijakan yang dibuat perusahaan. Dalam penulisan ini lebih di dekatkan pada bagaimana proses rekonsiliasi antara kedua belah pihak dan tahapan-tahapan untuk menuju rekonsiliasi konflik yang telah dilalui oleh kedua belah pihak adalah dengan cara : Bipartit, Arbitrasi, Mediasi, PHI, dan tahap Mahkamah Agung. Dimana tahapan-tahapan tersebut telah berhasil dilalui oleh kedua belah pihak. Dalam penulisan ini juga akan dikupas bagaimana sumber dan pemicu konflik yang terjadi antara serikat buruh dengan PT. Duta Palma Nusantara.

Kata Kunci : Rekonsiliasi Konflik, Sumber, Pemicu

BAB I PENDAHULUAN

Istilah pekerja atau buruh secara yuridis sebenarnya adalah sama dan tidak ada perbedaan diantara keduanya. Kedua kata tersebut dipergunakan dan digabungkan menjadi “pekerja/ buruh” dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk menyesuaikan dengan istilah “serikat pekerja/ serikat buruh” yang terdapat dalam UU.No. 21 tahun 2000 yang telah diundangkan sebelumnya. Pada zaman Hindia Belanda istilah buruh hanya diperuntukan bagi orang-orang yang melakukan pekerjaan tangan atau pekerjaan kasar seperti kuli, tukang, mandor, dan lain-lain yang didunia barat dikenal dengan istilah *blue collar*.

Secara sosiologis buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain kecuali tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri. Oleh karena itu di dalam diri pribadi buruh sering sekali menaruh kebencian dan rasa kesal akibat bekerja secara terpaksa dan tidak menikmati pekerjaan yang mereka jalani. Di dalam hubungan antara majikan dengan buruh terdapat ketidakcocokan tujuan terutama yang dirasakan oleh buruh itu sendiri.¹

Tujuan didirikannya serikat pekerja/buruh adalah untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/ buruh dan keluarganya. Guna mencapai tujuan tersebut serikat pekerja/ buruh mempunyai fungsi :

- a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja sama dan

- penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- b. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- e. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/ buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. Sebagai wakil pekerja/ buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham perusahaan.²

Seperti Konflik yang terjadi di Kelurahan Benai Kecamatan Benai yakni antara pihak PT. Duta Palma Nusantara dengan karyawannya. Konflik ini berawal pada tanggal 17 Januari 2011 yakni terjadinya mogok kerja yang dilakukan oleh karyawan karena adanya tuntutan. Tuntutan tersebut antara lain:

- a. Gaji atau upah yang tidak dibayarkan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
- b. Seringnya pemaksaan bekerja pada hari Minggu tanpa perundingan dengan karyawan atau serikat pekerja
- c. Hak untuk menerima asuransi melalui Jamsostek yang tidak jelas dilaporkan oleh pihak perusahaan
- d. Hak karyawan yang mengundurkan diri maupun

¹ Binsarspeak.net/?p=533, pada tanggal 20 Maret 2016 Pukul 00.30

² Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu pengantar*, (Jakarta: PT. PRADNYA PARAMITA, 2007) 28

yang di PHK tidak dibayarkan oleh perusahaan.

- e. Pekerja yang lanjut usia tetapi masih dipekerjakan (seharusnya sudah pension) Pada tanggal 20 Januari 2011 karyawan melakukan unjuk rasa ke kantor DPRD Kabupaten Kuantan Singingi dan anggota DPRD bersedia melakukan hearing kepada beberapa utusan pengunjuk rasa dan dihadiri oleh pihak perusahaan serta Dinas Sosial dan Tenaga Kerja.³

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti tertarik mengadakan penelitian untuk menjelaskan serta membuktikan fenomena konflik antara serikat buruh dengan dewan pimpinan PT. Duta Palma Nusantara terkait dengan potensi konflik yang akan datang. Maka peneliti bertekad untuk melihat masalah ini dalam bentuk penelitian dengan judul “**KONFLIK DAN REKONSILIASI KONFLIK (STUDI TENTANG KONFLIK ANTARA SERIKAT BURUH DENGAN PT. DUTA PALMA NUSANTARA DI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI)**”

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana proses rekonsiliasi konflik antara serikat buruh dengan PT. Duta Palma Nusantara ?
- 2) Bagaimana sumber dan pemicu terjadinya konflik antara serikat buruh dengan PT. Duta Palma Nusantara ?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari seperangkat latar belakang dan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin penulis paparkan adalah :

1. Untuk mengetahui penyebab konflik yang terjadi antara buruh industri kelapa sawit dengan dewan pimpinan PT. Duta Palma Nusantara
2. Untuk mengetahui proses rekonsiliasi konflik yang dilakukan oleh kedua belah pihak yang terlibat dalam konflik.
3. Untuk mengetahui keterlibatan pihak-pihak dalam upaya rekonsiliasi konflik.
4. Untuk mengetahui potensi konflik pasca rekonsiliasi konflik antara buruh kelapa sawit dengan dewan pimpinan PT. Duta Palma Nusantara.

1.4 Kegunaan penelitian

Penelitian ini nantinya memberikan pemikiran dan sumbangsih pada pihak-pihak yang memerlukan dan juga dijadikan sebagai :

1. Sebagai sumbangan pemikiran kepada pihak-pihak terkait terutama kepada Anggota DPRD Komisi A Kabupaten Kuantan Singingi dan Dinas Sosial Dan Ketenagakerjaan untuk lebih memerhatikan aspirasi masyarakat dan buruh yang terlibat dalam konflik perusahaan
2. Sebagai pedoman dalam menambah khazanah ilmu pengetahuan pembaca dan penulis
3. Sebagai pedoman bagi perusahaan yang terkait dengan industri dan buruh untuk meningkatkan

³ Auradian Marta. “Pemerintah Dan Pengaturan Konflik (Studi Kasus Tuntutan Karyawan Pt.Duta Palma Nusantara Sei. Kuko Kecamatan

Benai Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2011-2014). Jurnal. Ilmu Pemerintahan Fisip Universitas. Hlm. 49-50

hubungan harmonis kedua belah pihak.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Konflik

Konflik berasal dari bahasa latin *configure* yang artinya saling memukul. Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI), konflik didefinisikan sebagai percekocokan, perselisihan, atau pertentangan. Dengan demikian, secara sederhana, konflik merujuk pada adanya dua hal atau lebih yang berseberangan, tidak selaras, dan bertentangan.

Gillin dan Gillin melihat konflik sebagai bagian dari proses interaksi sosial manusia yang saling berlawanan (*oppositional process*). Artinya, konflik adalah bagian dari sebuah proses interaksi interaksi sosial yang terjadi karena adanya perbedaan-perbedaan fisik, emosi, kebudayaan, dan perilaku. Konflik lahir dari kenyataan akan adanya perbedaan, misalnya perbedaan ciri badaniah, emosi, kebudayaan, kebutuhan, kepentingan, atau pola-pola perilaku antarindividu atau kelompok dalam masyarakat. Menurut Dahrendorf, masyarakat terdiri atas organisasi-organisasi yang didasarkan pada kekuasaan atau wewenang. Kekuasaan adalah dominasi satu pihak atas pihak lain berdasarkan paksaan, sedangkan wewenang adalah dominasi yang diterima dan diakui oleh pihak yang didominasi. Dahrendorf menamakan kondisi itu sebagai “*imperative coordinated association*” (asosiasi yang dikoordinasikan secara paksa).⁴

Konflik, secara umum dapat dibedakan dalam: (1) *Konflik data* disebabkan antara lain: kekurangan informasi, kesalahan informasi, perbedaan pandangan terhadap mana

yang relevan, perbedaan interpretasi data, perbedaan terhadap prosedur. (2) *Konflik relasi* disebabkan antara lain: emosi yang kuat, salah persepsi, miskin komunikasi, salah komunikasi, mengulang perilaku negatif. (3) *Konflik nilai* disebabkan antara lain karena perbedaan kriteria untuk mengevaluasi gagasan atau perilaku orang lain, nilai baru untuk mencapai tujuan yang dikemukakan selalu eksklusif, gaya hidup yang berbeda, perbedaan politik, ideologi, agama. (4) *Konflik kepentingan* disebabkan antara lain: isi, prosedur, kepentingan psikologis.⁵

2.2. Penyebab terjadinya konflik

Terjadinya konflik sosial umumnya melalui dua tahap, yaitu keretakan sosial (disorganisasi) yang terus berlanjut ke tahap perpecahan (disintegrasi). Timbulnya gejala disorganisasi dan disintegrasi adalah akibat dari hal-hal berikut:

1. Ketidakepahamaan para anggota kelompok tentang tujuan masyarakat yang pada awalnya menjadi pedoman bersama.
2. Norma-norma sosial tidak membantu lagi anggotanya dalam mencapai tujuan yang disepakati.
3. Kaidah-kaidah dalam kelompok yang dihayati oleh anggotanya bertentangan satu sama lain.
4. Sanksi menjadi lemah bahkan tidak dilaksanakan konsekuen.
5. Tindakan anggota kelompok sudah bertentangan dengan norma-norma kelompok.

Perbedaan dalam konflik merupakan gambaran tentang terjadinya percekocokan, perselisihan, ketegangan atau pertentangan sebagai akibat dari perbedaan-perbedaan yang muncul dalam kehidupan masyarakat, baik

⁴ Kun Maryati dan Juju Suryawati, *Sosiologi Untuk Sma Dan Ma Kelas Xi*, (Jakarta:ERLANGGA, 2001), 54-55

⁵ Samuel waileruny, *Membongkar Konspirasi Di Balik Konflik Maluku*, (Jakarta: YAYASAN PUSTAKA OBOR INDONESIA, 2010), 28-29

perbedaan secara individual maupun kelompok.

Sumber terjadinya konflik dalam kehidupan masyarakat dapat dikategorikan kedalam lima faktor yaitu:

1. Faktor perbedaan individu dalam masyarakat
Perbedaan individu ini terjadi berdasarkan pada perdebatan antar anggota masyarakat secara orang perorangan, baik secara fisik dan mental maupun perbedaan material dan non material. Perbedaan fisik lebih menekankan pada keadaan jasmaniah, misalnya rupa atau kecantikan, kesempurnaan indera dan bentuk tubuh. Perbedaan mental, misalnya kecakapan, kemampuan dan keterampilan, pendirian atau perasa. Sedangkan perbedaan material lebih dicirikan dengan kepemilikan harta benda, misalnya orang kaya atau miskin, dan perbedaan non-material berkenaan dengan status sosial seseorang.
2. Perbedaan pola kebudayaan
Perbedaan yang terdapat antar daerah atau suku bangsa yang memiliki budaya yang berbeda, atau terdapat dalam satu daerah yang sama karena perbedaan paham, agama dan pandangan hidup.
3. Perbedaan status sosial
Status sosial adalah kedudukan seseorang dalam kelompok atau masyarakat, yang mendapatkannya ada yang diusahakan (*achived status*) dan ada pula status yang diperoleh dengan tanpa diusahakan (*ascribed status*). Terdapatnya

beragam kedudukan dalam masyarakat dapat menimbulkan perselisihan untuk kedudukan yang baik, terutama ascribed status.

4. Perbedaan kepentingan
Dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Manusia memiliki kepentingan dan usaha yang berbeda, baik kebutuhan dasar maupun kebutuhan sosial, yang dapat menimbulkan pertentangan antar individu atau kelompok.
5. Terjadinya perubahan social
Adanya perubahan sosial yang relatif cepat yang diikuti oleh adanya perubahan nilai atau sistem sosial. Hal ini akan menimbulkan perbedaan pendirian di antara warga masyarakat terhadap reorganisasi dari sistem nilai yang baru tersebut, sehingga memicu terjadinya disorganisasi sosial.⁶

2.3 Teori Konflik

2.3.1 Teori Dahrendorf

Menurut Dahrendorf, otoritas atau kekuasaan didalam suatu perkumpulan bersifat dialektik. Dalam setiap perkumpulannya hanya akan terdapat dua kelompok yang bertentangan, yakni yang kelompok yang berkuasa atau atasan dan kelompok yang dikuasai atau bawahan. Kedua kelompok ini mempunyai kepentingan yang berbeda dan dipersatukan oleh kepentingan yang sama. Mereka berda pada kelompok atas (penguasa) ingin tetap mempertahankan statusquo sedangkan mereka berada dibawah (yang dikuasai atau bawahan) ingin supaya ada perubahan.⁷

Dahrendorf membedakan golongan yang terlibat konflik itu atas

⁶

<https://rowlandpasaribu.files.wordpress.com/2013/02/bab-12-konflik-sosial.pdf> diakses pada tanggal 11 Oktober 2016 pada pukul 07.10

⁷ Bernard Raho, *Teori Sosiologi Modern*, (Jakarta: PRESTASI PUSAKA PUBLISHER, 2007), 79-80

dua tipe. Kelompok semu (*quasi group*) dan kelompok kepentingan (*interest group*). Kelompok semu merupakan kumpulan dari para pemegang kekuasaan atau jabatan dengan kepentingan yang sama yang terbentuk karena munculnya kelompok kepentingan. Sedangkan kelompok yang kedua yakni kelompok kepentingan terbentuk kelompok semu yang lebih luas. Kelompok kepentingan ini mempunyai struktur, organisasi, program, tujuan serta anggota yang jelas. Kelompok kepentingan inilah yang menjadi sumber nyata timbulnya konflik dalam masyarakat.⁸

2.3.2 Johan galtung

Galtung menawarkan model segitiga konflik. Galtung mengatakan bahwa konflik dapat dilihat sebagai sebuah segitiga, dengan kontradiksi (C) Perilaku, (A) Perilaku, (B) Perilaku.

Pertama, disini kontradiksi yang merujuk pada dasar situasi konflik, termasuk “ketidakcocokan tujuan” yang ada atau dirasakan oleh pihak-pihak yang bertikai, yang disebabkan oleh apa yang disebut “ketidakcocokan antara nilai sosial dan struktur sosial”. Dalam konflik asimetris kontradiksi ditentukan oleh pihak-pihak yang bertikai, hubungan mereka, dan benturan kepentingan inheren diantara mereka.

Kedua, sikap yang termaksud persepsi pihak-pihak yang bertika dan kesalahan persepsi antara mereka dan dalam diri mereka sendiri. Sikap ini bisa positif, bisa negatif. Tetapi dalam konflik dengan kekerasan, pihak-pihak yang bertikai cenderung mengembangkan stereotip yang merendahkan satu satu lain. Sikap ini

sering kali dipengaruhi oleh emosi seperti takut, marah, kepahitan, dan kebencian. Sikap tersebut termasuk elemen emotif (perasaan), kognitif (keyakinan), dan konatif (kehendak). Para analis yang menekankan aspek subjektif ini dikatakan mempunyai pandangan ekspresif terhadap sumber-sumber konflik.

Ketiga, perilaku adalah komponen ketiga. Perilaku termasuk kerja sama atau pemaksaan, gerak tangan atau tubuh yang menunjukkan persahabatan atau permusuhan. Perilaku konflik dengan kekerasan dicirikan oleh ancaman, pemaksaan, dan serangan yang merusak. Para analisis yang menekankan aspek objektif seperti hubungan struktural, kepentingan material atau perilaku yang bertentangan, dikatakan mempunyai sumber konflik (Miall, Dkk., 2000).⁹

2.3.3 Konsep-Konsep Rekonsiliasi

Dalam upaya penanganan konflik, ada berbagai macam istilah yang digunakan seperti “resolusi konflik”, “manajemen konflik”, dan “penyelesaian konflik”. Cara yang digunakan pun ada berbagai macam, seperti mediasi, arbitrase, dan tim pencari fakta. Dari semua istilah dan cara tersebut, salah satu istilah yang sering digunakan kalangan akademisi dalam penanganan konflik adalah *alternative dispute resolution* atau menerjemahkannya “pilihan penyelesaian konflik”.¹⁰

Istilah ADR merujuk kepada berbagai bentuk penanganan konflik atau sengketa, seperti negosiasi, mediasi, tim pencari fakta, dan arbitrase. Lalu

⁸ Goodman J. Douglas dan Ritzer George, *Teori Sosiologi Modern*, (Jakarta: KENCANA PRENADA GROUP, 2007), 155-156

⁹ Alo Liliweri, *Prasangka & Konflik*, (Yogyakarta: PT. LKIS PRINTING CEMERLANG, 2005), 314-316

¹⁰ Takdir Rahmadi, *Mediasi; Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, (Jakarta: PT. GRAFINDO PERSADA, 2011), 10-11

dimanakah posisi rekonsiliasi dalam ADR ? Untuk menjawab pertanyaan ini ada baiknya berangkat dari apa yang dikemukakan Kovarch tentang ADR. Menurut Kovach ADR terbagi menjadi beberapa tipe, yaitu :

1. Adjudicative, yaitu pada sistem yang legal dan ada pihak ketiga yang mengambil keputusan. Adjudicative terdiri dari beberapa cara, yakni arbitrase, private judging, dan tim pencari fakta.
2. Evaluasi, dapat didefinisikan sebagai situasi advokat mempresentasikan versi mereka tentang kasus kepada pihak ketiga yang menilai kelemahan dan kekuatan dari kasus yang dipresentasikan.
3. Facilitative, dalam tipe yang ketiga ini pihak yang netral tidak mengambil keputusan atau mengevaluasi. Pihak yang netral hanya membantu untuk mencapai "acceptable agreement". Pada tipe ketiga inilah metode mediasi dan rekonsiliasi berada.
4. Proses kombinasi dan hybrid. Karena kelebihan ADR adalah fleksibilitas, maka dapat memodifikasi masing-masing proses untuk mencapai resolusi.¹¹

Dalam menyelesaikan konflik melalui rekonsiliasi adapun cara yang digunakan adalah melalui mediasi, arbitrase, konsiliasi dan konsultasi. Berikut beberapa penjelasan ringkasnya

1. Mediator (*mediator*) adalah pihak ketiga yang bersikap netral yang memfasilitasi negosiasi solusi dengan menggunakan penalaran dan persuasi,

menyodorkan alternatif, dan semacamnya.

2. Arbitrator (*arbitrator*) adalah pihak ketiga yang memiliki wewenang untuk menentukan kesepakatan.
3. Konsiliator (*conciliator*) adalah pihak ketiga yang dipercaya untuk membangun relasi komunikasi informal antara perunding dan lawannya.
4. Konsultan (*consultant*) adalah pihak ketiga yang terlatih dan tak berpihak yang berupaya memfasilitasi pemecahan masalah melalui komunikasi dan analisis, dengan dibantu oleh pengetahuan mereka mengenai manajemen konflik.¹²

1.3.4 Rekonsiliasi menurut Ruth – Heffebower

Ketika membahas rekonsiliasi ia memulainya dengan menjelaskan tentang konsiliator. Seseorang konsiliator adalah orang yang bijaksana, paling tidak memiliki status yang sama dengan pihak yang berkonflik dan dipercayai oleh kedua belah pihak, yang mendengarkan secara pribadi kedua pihak itu, lalu mengusulkan solusi secara pribadi.¹³

Semakin erat konteks dimana nasehat diberikan, maka semakin besar untuk pihak berselisih mengikuti nasehat konsiliator. Jadi dapat dikatakan dalam model konsiliasi seseorang konsiliator memegang yang peranan sangat besar. Dengan demikian dalam hal ini seseorang konsiliator dapat mengontrol situasi suatu proses konsiliasi. Menurut penulis hal ini tentu akan membuka ruang yang lebih lebar untuk ketidaknetralan, mengingat seseorang

¹¹ Kimberlee K. Kovach, *Mediation Principles and Practice*, (St. Paul, WEST GROUP, 2004), 9-18

¹² Stephen P. Robbin-Timothy A. Judge, *Perilaku organisasi - edisi 12*, (Jakarta: SELEMBA EMPAT, 2004), 203-204

¹³ *Ibid.*, hlm. 23-24

konsiliator memiliki hubungan dengan kedua pihak yang bersengketa.

Seperti yang sudah singgung sebelumnya bahwa walaupun keduanya merupakan hal yang identik, konsiliator dan mediator tetap memiliki perbedaan. Menurut Heffebower, perbedaan antara seseorang konsiliator dengan mediator adalah mediator dipilih karena pengetahuannya tentang subjek perselisihan dan kemampuan mediasinya. Hal ini juga diungkapkan oleh Kovach, menurutnya seseorang mediator harus dipilih berdasarkan kemampuannya, bahkan untuk seorang mediator profesional biasanya dikenakan biaya. Sedangkan seorang konsiliator cenderung bertemu pihak yang bertikai secara terpisah untuk menghindari kehilangan muka pihak yang bertikai.¹⁴

4.2 Kajian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang fenomenanya menyangkut tentang konflik sosial buruh industri seperti :

Pengaturan Pemerintah Dan Pengaturan Konflik (Studi Kasus Tuntutan Karyawan PT. Duta Palma Nusantara Sei. Kuko Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2011-2014) oleh Auradian Marta, S.IP. M.Si jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau tahun 2013. Konflik yang terjadi di Kelurahan Benai Kecamatan Benai yakni antara pihak PT. Duta Palma Nusantara dengan karyawannya. Konflik ini berawal pada tanggal 17 Januari 2011 yakni terjadinya mogok kerja yang dilakukan oleh karyawan karena adanya tuntutan. Tuntutan tersebut antara lain:

- a. Gaji atau upah yang tidak dibayarkan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

- b. Seringnya pemaksaan bekerja pada hari Minggu tanpa perundingan dengan karyawan atau serikat pekerja
- c. Hak untuk menerima asuransi melalui Jamsostek yang tidak jelas dilaporkan oleh pihak perusahaan
- d. Hak karyawan yang mengundurkan diri maupun yang di PHK tidak dibayarkan oleh perusahaan.
- e. Pekerja yang lanjut usia tetapi masih dipekerjakan (seharusnya sudah pension) Pada tanggal 20 Januari 2011 karyawan melakukan unjuk rasa ke kantor DPRD Kabupaten Kuantan Singingi dan anggota DPRD bersedia melakukan hearing kepada beberapa utusan pengunjuk rasa dan dihadiri oleh pihak perusahaan serta Dinas Sosial dan Tenaga Kerja.

4.4 Konsep Operasional

Konflik sosial adalah pertentangan antara satuan atau kelompok sosial atau lebih, atau potensial yang menyebabkan pertentangan. Pengertian ini berarti mencakup kasus konflik (konflik yang sudah terjadi) dan potensial konflik. Konflik merupakan sebuah proses interaksi sosial manusia untuk mencapai tujuan dan cita-citanya. Oleh sebab itu, konflik dilatarbelakangi oleh perbedaan-perbedaan sosial di antara individu yang terlibat dalam suatu interaksi sosial.

Pandangan mengenai pihak yang berkonflik dan sumber awal konflik yaitu dewan pimpinan PT.DUTA PALMA NUSANTARA menurut buruh industri secara tidak langsung berbuat tidak adil dalam membagikan hak-hak yang seharusnya buruh dapatkan. Buruh industri melakukan aksi demonstrasi

¹⁴ Kovach, *op.cit.* hlm. 52-60

sebagai aksi ketidakpuasan terhadap manajemen PT.DUTA PALMA NUSANTARA dan berupaya untuk mempertahankan hak-hak mereka sesuai dengan peraturan undang-undang.

Penyelesaian konflik merupakan upaya mengenai penyebab konflik dan membangun hubungan baru yang dapat bertahan lama diantara kelompok yang berkonflik. Integrasi atau kolaborasi merupakan bentuk penyelesaian yang dilakukan secara bersama-sama diantara pihak yang konflik dengan pendekatan menang-menang. Kepentingan kedua pihak diperhatikan, ketidaksesuaian dibahas secara rinci. Model ini sangat berguna ketika kepentingan kedua belah pihak sama-sama penting dan sulit dikompromikan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penulis disini adalah penelitian yang bersifat kualitatif, karena sifatnya adalah bentuk kasus. Metode penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur kuantifikasi, perhitungan statistic atau bentuk cara-cara lainnya yang menggunakan ukuran angka. Kualitatif berarti sesuatu yang berkaitan dengan aspek kualitatif, nilai atau makna yang terdapat dibalik fakta. Kualitas, nilai atau fakta dapat diungkapkan dan dijelaskan melalui linguistik atau bahasa. Metode ini juga menekankan pada metode observasi di lapangan.

3.1 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT.DUTA PALMA NUSANTARA Di desa Sei Kuko Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi. Lokasi ini dipilih sebagai lokasi penelitian yang sengaja diambil, dengan pertimbangan dilokasi ini terdapat sampel yang bisa dijadikan sebagai objek penelitian, sehingga memudahkan peneliti untuk

mencari informasi dan data yang peneliti perlukan.

3.2 Subjek Penelitian

Subjek penelitian dalam tulisan ini merupakan buruh PT. Duta Palma Nusantara beserta seluruh masyarakat yang berada di lingkungan PT. Duta Palma Nusantara yang mengetahui masalah yang sedang diteliti. Selanjutnya tulisan ini menggunakan informan mendalam guna mengumpulkan data dilapangan, yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah sejumlah buruh dan masyarakat yang mengetahui permasalahan ini secara mendalam. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini yang dimuat dalam paparan tabel adalah sebagai berikut :

3.3 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi (Pengamatan)
2. Wawancara .

3.4 Jenis Data

1. Data Primer
2. Data sekunder

3.5 Analisis Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil observasi dan hasil wawancara langsung. Dimana data ini selanjutnya di analisis dengan kasus yaitu gambaran, penjelasan dan penguraian secara mendalam dan sistematis dalam bentuk kalimat tentang keadaan realita.

D. Hasil Penelitian

5.1 Tahap Penyelesaian Konflik

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang merupakan dasar hukum penyelesaian perselisihan, setiap perselisihan hubungan industrial pada awalnya harus diselesaikan secara musyawarah atau mufakat oleh pihak yang berselisih (bipartit) dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja. Penyelesaian secara bipartit

dimaksudkan untuk memperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak (*win-win solution*). Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau apabila perundingan yang dilakukan tidak mencapai kesepakatan maka perundingan dianggap gagal. Setiap perundingan bipartit yang dilakukan harus dibuatkan risalah yang sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama lengkap dan alamat para pihak
- b. Tanggal dan tempat perundingan
- c. Pokok masalah atau alasan perselisihan
- d. Pendapat para pihak
- e. Kesimpulan atau hasil perundingan
- f. Tanggal serta tanda tangan para pihak.¹⁵

5.1.1 Penyelesaian Melalui Bipartit

Mengenai penyelesaian hubungan industri antara buruh dengan pengusaha sebaiknya dilakukan secara internal terlebih dahulu, dimana kedua belah pihak bermusyawarah untuk mencapai mufakat dalam rapat serta dibuatkan sebuah Perjanjian Bersama. Jika Hasil Mufakat antara kedua belah pihak tidak dapat diselesaikan, maka proses penyelesaiannya dapat dilakukan ke jenjang hukum atau badan yang berwenang untuk menangani dan mendamaikan kedua belah pihak.

Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus mampu diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila jangka waktu tiga puluh hari para pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, perundingan bipartit dianggap gagal.

5.1.2 Penyelesaian Melalui Arbitrasi

Arbitrase dalam hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan, yang dilakukan diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusnya mengikat para pihak dan bersifat final. arbiter dalam hubungan industrial adalah seorang atau lebih terpilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau pejabat lain yang ditunjuk guna memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam suatu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusnya mengikat para pihak dan final.

5.1.3 Penyelesaian melalui Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk pada Pengadilan Negeri dan Mahkamah Agung.

Pengadilan ini berfungsi untuk memutuskan perselisihan kedua belah pihak antara serikat buruh dengan perusahaan yang terkait : 1. Perselisihan hak; 2. Perselisihan Kepentingan; 3. Perselisihan Hubungan Kerja dan perselisihan antara serikat pekerja. Buruh/ pekerja mengharapkan agar Peradilan Hubungan Industrial mampu mengatasi kekecewaan mereka terhadap

¹⁵ Maimun, op. cit. Hlm. 153-175

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuan Pusat/ Daerah (P.4.P/ P.4.D) yang dinilai keberadaannya sangat bertele-tele dan lambat dalam menyelesaikan masalah. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 dalam rangka mencapai tujuan system peradilan yang cepat, murah, adil dan berkepastian hukum mengatur bahwa penyelesaian perselisihan perburuan diawali dari perundingan bipartit, mediasi, arbitratasi, proses Peradilan Hubungan Industrial, dan Banding Ke Mahkamah Agung.

5.1.4 Pihak-Pihak Yang Terlibat

Adapun pihak-pihak yang terlibat didalam proses rekonsiliasi konflik serikat buruh dengan PT. Duta Palma Nusantara dari mulai buruh mengadakan aksi unjuk rasa maupun ketika buruh menandatangani kesepakatan damai. Pihak-pihak yang terlibat didalam proses penyelesaian konflik seperti ; Dissosnaker Kab. Kuansing, Anggota DPRD Komisi A Kab. Kuansing, SBSI, Pengacara dari LBH – SBSI, Manager PT. Duta Palma Nusantara, Polres Kuansing dan Sat Brimob Polda Riau, Hakim PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) dan lain-lain.

5.1 5 Pemicu Terjadinya Konflik

Adapun pemicu terjadinya konflik adalah sebagai berikut: keterlambatan penerimaan gaji, alat-alat inventaris kerja diperjualbelikan, pemaksaan kerja pada hari minggu, karyawan perawatan dipekerjakan lebih dari 7 jam, karyawan sulit untuk berobat, distribusi listrik yang tidak proporsional, diberlakukannya ganti hari kerja karena hujan, Jamsostek karyawan tidak jelas, pekerja yag Lansia masih dipekerjakan, pekerja yang tidak mampu d memanen dipaksa memanen, uang PHK tidak tepat sasaran, terjadi intimidasi terhadap anggota SBSI, menuntut agar karyawan diikutsertakan JPK (Jaminan

Pemeliharaan Kesehatan), lambatnya pengangkatan karyawan tetap (SKU), menuntut perusahaan agar dibuat (PKB).

5.1.6 Sumber Terjadinya Konflik

Akar masalah konflik (*the root causes of conflict*) bisa dikatakan sebagai sebab yang paling mendasar dari munculnya hubungan-hubungan konflik dan dinamika yang dikarakterisasi oleh berbagai bentuk strategi konflik. Perspektif struktural dalam sosiologi konflik memiliki pandangan bahwa akar masalah konflik selalu berkaitan dengan kekuasaan (*power*) dan angka kepentingan di dalamnya (Cosmas Batubara dalam Rubenstein, 1996). Kekuasaan secara sosiologis dimanifestasikan pada bentuk wewenang legal formal, dan modal-modal ekonomi dan budaya. Walaupun demikian dalam konteks konflik industrial, kekuasaan lebih didefinisikan oleh wewenang legal formal negara dan modal ekonomi pasar. Kekuasaan legal formal negara yang mampu menciptakan regulasi bekerjasama dengan kekuasaan ekonomi pasar yang bisa menentukan keberhasilan ekonomi suatu negara. Pada pengertian struktural ini, bisa dilihat bagaimana dua kekuasaan tersebut melakukan perselingkuhan untuk kepentingan dan tujuan masing-masing pemegang kekuasaan. Ada dua sumber terjadinya konflik antara serikat buruh dengan PT. Duta Palma Nusantara :

5.1.6.1 Sosial

Faktor sosial merupakan salah satu sumber terjadinya konflik antara Buruh dengan PT. Duta Palma Nusantara di Kabupaten Kuantan Singingi . Hal ini terjadi karena hubungan kedua belah pihak yang tidak baik dan tidak harmonis dengan ketidakjelasan keputusan bersama serta kurangnya musyawarah untuk menjalin komunikasi dua arah. Kurangnya sosialisai perusahaan terhadap pekerja membuat hubungan

mereka jauh dari keharmonisan, dan buruh bekerja hanya karena kepentingan untuk memenuhi kebutuhan pokoknya. Selebihnya rasa curiga dan emosi akibat peraturan perusahaan yang menurut pekerja terlalu memberatkan dan menjadi beban bagi seluruh buruh yang bekerja di dalam perusahaan.

Akibat ketidakpuasan buruh tersebut, maka buruh membentuk asosiasi atau perserikatan buruh yang saat ini dikenal dengan nama SBSI (serikat buruh sejahtera indonesia). Didalam perserikatan itu mereka kerap kali menjalin komunikasi internal dan serikat mampu menampung aspirasi-aspirasi yang di keluhkan oleh pekerja PT. DPN. Walaupun ada larangan dan ancaman oleh perusahaan bahwa yang bekerja di dalam perusahaan tidak boleh membentuk asosiasi atau perkumpulan buruh, karena dianggap mengganggu stabilitas operasi perusahaan. Sanksi yang diperoleh tidak tanggung-tanggung, apabila salah satu buruh yang bergabung didalam perserikatan tersebut maka akan dikenakan sanksi dikeluarkan dari perusahaan secara sepihak.

5.1.6.2 Ekonomi

Dewasa ini hubungan industri perusahaan dengan buruh perusahaan tidak berjalan harmonis dan terdapat kesenjangan di berbagai sektor, baik itu pemutusan hari kerja secara sepihak, tidak akibat ketidaksepehahaman dan dilanggarnya perjanjian bersama oleh salah satu pihak maka pihak yang merasa dirugikan tidak berdiam dan mengelontarkan perlawanannya demi menegakkan keadilan yang seadil-adilnya kepada buruh. Masalah ketenagakerjaan antara serikat buruh dengan PT. Duta Palma Nusantara di Kabupaten Kuantan Singingi sepertinya tidak pernah berhenti bahkan penanganan dari masalah yang satu ke masalah yang lain pun tidak pernah membuahkan hasil yang maksimal serta

tidak pernah memberikan keputusan yang memuaskan. Pemerintah saat ini tidak mempunyai satu Undang-Undang khusus yang mengatur mengenai Upah buruh/pekerja kecuali ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 pasal No. 88, 89, 90. Akan tetapi didalam penetapannya diserahkan kepada pemerintah daerah untuk meninjau dan melayakkan upah minimum pada suatu buruh di perusahaan. Namun kebijakan itu ternyata dinilai banyak merugikan pihak terutama kaum buruh dan kaum pekerja. Dengan kebijakan yang baru ini, pemerintah terkesan lebih senang “menyelamatkan” para pengusaha dari pada rakyat kecil. Sementara tujuan pembangunan adalah terwujudnya kesejahteraan social.

E. Penutup

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian yang dilakukan oleh penulisan yang bertemakan konflik. Konflik yang terjadi PT. Duta Palma Nusantara Kabupaten Kuantan Singingi yang dilakukan penulisan pada bulan Oktober 2016 dengan melakukan observasi di lapangan, dan melakukan kegiatan wawancara langsung dengan mengambil delapan orang responden yang mengetahui permasalahan konflik yang terjadi di PT. Duta Palma Nusantara Kabupaten Kuantan Singingi atau pihak-pihak yang terlibat langsung di dalam proses rekonsiliasi konflik di PT. Duta Palma Nusantara. Kesimpulan dapat dilihat di bawah ini :

1. Proses rekonsiliasi konflik antara serikat buruh dengan PT. Duta Palma Nusantara ini memakan waktu lima tahun untuk mengembalikan hubungan harmonis kedua belah pihak. Ada beberapa tahapan-tahapan yang

telah dilalui antara lain yaitu : Penyelesaian secara Bipatite, Mediasi, Arbitrasi, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sampai kepada Mahkamah Agung.

2. Konflik ini merupakan konflik vertikal yang terjadi antara serikat buruh SBSI dan PT. Duta Palma Nusantara. Kedua kelompok ini berkonflik akibat perbedaan kepentingan dan ketidakcocokan didalam hubungan industrial serta tidak di penuhi perjanjian bersama oleh PT. Duta Palma Nusantara yang mengakibatkan bangkitnya suasana konflik yang digerakkan oleh serikat buruh SBSI.
3. Selama konflik antara serikat buruh dan PT. Duta Palma Nusantara berlangsung banyak sekali pihak-pihak yang terlibat di dalamnya antara lain yaitu : Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI), PT. Duta Palma Nusantara, Disosnaker Kab. Kuantan Singingi, Komisi A DPRD Kab. Kuantan Singingi, Polers Kuantan Singingi, PHI Pekanbaru dan lain sebagainya.
4. Sumber konflik lebih umumnya berada pada sektor sosial dan ekonomi kemudian ada beberapa pemicu terjadinya konflik sehingga serikat buruh mampu untuk bergerak memprotes perusahaan untuk di penuhi hak-hak buruh. Adapun pemicu terjadinya konflik antara serikat buruh dan PT. Duta Palma Nusantara sebagai berikut : keterlambatan penerimaan gaji, alat-alat inventaris kerja diperjualbelikan, pemaksaan kerja pada hari minggu, karyawan perawatan dipekerjakan lebih dari 7 jam,

karyawan sulit untuk berobat, distribusi listrik yang tidak proporsional, diberlakukannya ganti hari kerja karena hujan, Jamsostek karyawan tidak jelas, pekerja yang Lansia masih dipekerjakan, pekerja yang tidak mampu dan memanen dipaksa memanen, uang PHK tidak tepat sasaran, terjadi intimidasi terhadap anggota SBSI, menuntut agar karyawan diikutsertakan JPK (Jaminan Pemeliharaan Kesehatan), lambatnya pengangkatan karyawan tetap (SKU), menuntut perusahaan agar dibuat (PKB).

7.2 Saran

Saran yang dapat penulis sampaikan dari hasil penelitian dilapangan adalah sebagai berikut :

1. Serikat buruh yang ada di PT. Duta Palma Nusantara harus mempertahankan eksistensinya sebagai serikat yang solid dan mampu bekerja sama dengan perusahaan untuk menciptakan suasana yang aman dan harmonis di dalam perusahaan.
2. Kepada perusahaan hendaknya bersifat terbuka dan bersosialisasi kepada semua karyawannya dan membuat suatu perjanjian bersama yang menyangkut tentang aturan kerja, hak dan kewajiban karyawan dan perusahaan.
3. Kepada pemerintah agar lebih bersifat netral kepada pihak yang berkonflik, dan memberikan sanksi kepada pihak melanggar undang-undang ketenagakerjaan.

Daftar Pustaka

- Maimun. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu pengantar*. Jakarta : PT.PRADNYA PARAMITA,
- Kun Maryati Dan Juju Suryawati. 2001. *Sosiologi untuk SMA dan MA Kelas XI*. Jakarta: Erlangga
- Semuel waileruny. 2010. *Membongkar konspirasi di Balik Konflik Maluku*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia
- Bernard Raho, SVD. 2007. *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta : Prestasi Pusaka Publisher.Hlm 79-80
- Ritzer George & Goodman J. Douglas dan 2007. *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta: Kencana Prenada group
- Alo Liliweri. 2005. *Prasangka & Konflik*. Yogyakarta : PT LKis Printing Cemerlang,
- Rahmadi Takdir. 2011. *mediasi; penyelesaian sengketa melalui pendekatan mufakat*, Jakarta : PT. Grafindo Persada
- Kimberlee Kovach. 2004. *Mediation Principles and Practice*,St. Paul : West Group
- Timothy & Stephen P. Robbin A. Judge. 2008. *Perilaku organisasi-edisi 12*. Jakarta: selemba empat

Sumber Jurnal

Auradian Marta. "Pemerintah Dan Pengaturan Konflik (Studi Kasus Tuntutan Karyawan Pt.Duta Palma Nusantara Sei. Kuko Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2011-2014). Jurnal. Ilmu Pemerintahan Fisip Universitas. Hlm. 49-50

Sumber Internet

Binsarspeak.net/?p=533. Diakses 10:30 Wib 04 Mei 2016
<https://rowlandpasaribu.files.wordpress.com/2013/02/bab-12-konflik-sosial.pdf> Diakses 10:30 Wib 04 Mei 2016