

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Konflik adalah salah satu hakikat dalam kehidupan manusia yang memiliki karakteristik beragam. Manusia berbeda dalam hal suku, bangsa, agama atau kepercayaan, adat budaya, strata sosial dan ekonomi, pola pikir, dan tujuan hidupnya. Perbedaan inilah yang sering menimbulkan konflik. Konflik tidak dapat dihindari dan akan tetap terjadi selama masih ada perbedaan.

Perusahaan tidak terlepas dari adanya konflik. Konflik tidak selalu menyebabkan dampak negatif, tetapi juga memberikan dampak positif, seperti pengembangan kepribadian, meningkatkan pengetahuan dan kreativitas, dan meningkatkan pemecahan masalah.

Konflik dapat terjadi antar individu, kelompok-kelompok, dan antara organisasi. Konflik sering dihindari karena konflik membuat suasana yang tidak nyaman, kecemasan, serta membuat hubungan menjadi tidak baik. Namun, di sisi lain solusi paling inovatif sering muncul dari adanya konflik.

Manajemen konflik merupakan hubungan timbal balik antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu konflik. Sistem manajemen konflik adalah proses dan untuk mencegah dan menyelesaikan konflik. Tujuan dari sistem manajemen konflik adalah untuk memastikan apakah suatu perusahaan dapat memenuhi standar dan menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan. Menurut Kristanto (2020) dalam manajemen konflik ada beberapa kemampuan atau keterampilan yang harus dimiliki seperti kemampuan komunikasi yang efektif, keterampilan mendengarkan, diskusi, kesabaran, tidak memihak, dan jangan mengkritik.

Pemanenan kelapa sawit merupakan salah satu kegiatan yang penting pada pengelolaan tanaman kelapa sawit untuk memperoleh rendemen buah sawit yang tinggi maka mutu Tandan Buah Segar (TBS) sawit dan pelaksanaan panen tidak boleh dilakukan dengan sembarangan. Selain itu, perusahaan harus menyediakan tenaga panen dan alat kerja yang sesuai dengan kebutuhan agar produksi lebih maksimal. Kegiatan panen kelapa sawit meliputi pekerjaan memotong tandan buah matang, pengutipan brondolan, pemotongan pelepah,

dan mengangkut buah ke tempat pengumpulan hasil (TPH) serta pengiriman buah ke Pabrik Kelapa Sawit (PKS). Pelaksanaan operasional panen perlu mendapat perhatian dengan memperhatikan kualitas panen, pusingan panen, pembagian ancak panen yang benar, serta memanen buah matang dan mengutip seluruh brondolan yang terlepas dari buah agar kualitas TBS terjaga dengan baik (Pardamean, 2017).

Pemanenan buah kelapa sawit, ada beberapa permasalahan yang terjadi dalam memanen yang disebabkan oleh kelalaian tenaga kerja panen seperti : a. Kesalahan dalam memotong buah mentah dan tidak mengutip bersih brondolan, b. Kesalahan dalam melakukan rotasi panen, c. Kesalahan ketika melakukan muat buah kedalam truk, d. Keterlambatan pengangkutan buah ke pabrik. Akibat dari perilaku pemanenan tersebut, menimbulkan dampak bagi perusahaan seperti: kehilangan hasil produksi dan turunnya mutu minyak CPO.

Pengelolaan konflik bertujuan untuk mengurangi masalah yang dapat memperkeruh suasana, memperburuk jalinan kerjasama, untuk memberikan pembelajaran, serta mencari suatu solusi. Penyelesaian konflik akan menghasilkan dampak positif maupun dampak negatif. Dampak positif konflik, yaitu terbuka terhadap ide-ide baru, mengajarkan untuk mendengarkan orang lain, memunculkan solusi, membantu mengendalikan emosi, memberikan peluang untuk mengungkapkan kebutuhan secara verbal, kohesi kelompok meningkat, dan mengajarkan pola perilaku. Dampak negatif dari konflik, yaitu turunnya semangat kerja, komunikasi menjadi terganggu, memperburuk hubungan kerjasama, memunculkan rasa saling curiga dan salah paham.

PT. Socfin Indonesia atau disingkat dengan PT. Socfindo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. PT. Socfindo Kebun Bangun Bandar berlokasi di Desa Aras Panjang, Kecamatan Dolok Masihul, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara. Konflik yang terjadi saat kegiatan panen membuat situasi kerja antara pihak yang terlibat menjadi terganggu. Dalam situasi tersebut pihak yang terlibat konflik, yaitu tenaga kerja dengan perusahaan sehingga perusahaan menerapkan manajemen konflik untuk mencegah dan menyelesaikan konflik dalam kegiatan panen.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apa saja konflik yang terjadi dalam kegiatan panen di PT. SOCFINDO Kebun Bangun Bandar?
2. Bagaimana manajemen konflik tenaga kerja panen di PT. SOCFINDO Kebun Bangun Bandar?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui apa saja konflik yang terjadi dalam kegiatan panen di PT. SOCFINDO Kebun Bangun Bandar.
2. Mengetahui manajemen konflik tenaga kerja panen di PT. SOCFINDO Kebun Bangun Bandar.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan, informasi, dan pengalaman.
2. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk memperbaiki dan meningkatkan sistem manajemen konfliknya dalam menyelesaikan konflik yang terjadi.
3. Bagi Masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi masyarakat untuk meningkatkan pengetahuan mengenai cara manajemen konflik yang tepat sehingga dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.