

19023

by Yuliana Dwita Br Tamba

Submission date: 30-May-2022 11:34PM (UTC-0500)

Submission ID: 1847593844

File name: Jurnal_skripsi_Yuliana_Tamba.docx (27.19K)

Word count: 2335

Character count: 14671

MANAJEMEN KONFLIK TENAGA KERJA
DI PT. SOCFINDO KEBUN BANGUN BANDAR,
SERDANG BEDAGAI, SUMATERA UTARA

Yuliana Dwita Br Tamba¹, Danang Manumono²,

Fahmi Wiryamarta Kifli²

¹Mahasiswa Fakultas Pertanian INSTIPER

²Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konflik yang terjadi dalam kegiatan panen dan mengetahui manajemen konflik tenaga kerja di PT. SOCFINDO Kebun Bangun Bandar, Serdang Bedagai, Sumatera Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Wawancara dilakukan dengan karyawan perusahaan yang terdiri dari 2 asisten kebun, 2 mandor panen, dan 30 tenaga kerja panen. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa konflik yang terjadi selama kegiatan panen, yaitu rebutan lokasi anjak panen, potong buah mentah, brondolan tersisa di piringan, buah matang tinggal di pokok, pelepah di piringan, pelepah sengkleh, tidak menggunakan APD, terlambat datang bekerja, mangkir, tidak mencapai basis borong, transport pengangkutan tidak tepat waktu, pencurian TBS, dan perselingkuhan antar tenaga kerja. Pencegahan dan penyelesaian konflik tenaga kerja panen belum efektif karena di lapangan masih sering ditemukan konflik yang terjadi secara berulang-ulang. Penyebabnya adalah sanksi yang diberikan tergolong ringan dan tidak memberikan efek jera bagi tenaga kerja yang melakukan pelanggaran dan kesalahan. Cara yang dilakukan oleh asisten dalam mencegah timbulnya konflik, yaitu dengan melakukan instruksi kerja sesuai dengan SOP perusahaan saat kegiatan antrian pagi setiap hari dan membangun rasa kekeluargaan dalam lingkungan kerja.

Kata Kunci : Konflik, Manajemen konflik, Penyebab

PENDAHULUAN

Konflik merupakan salah satu hakikat dalam kehidupan manusia yang memiliki karakteristik beragam. Perusahaan tidak terlepas dari adanya konflik. Konflik dapat terjadi karena adanya perbedaan tiap individu seperti suku, agama, strata sosial, pola pikir, dan tujuan hidup. Manajemen konflik merupakan hubungan timbal balik antara pelaku maupun pihak luar penyelesaian suatu konflik yang bertujuan untuk memastikan suatu perusahaan sudah memenuhi standar dan menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan (Kristanto, 2020).

Pemanenan kelapa sawit merupakan kegiatan penting yang mengutamakan kualitas panen, pusingan panen, pembagian lokasi ancak panen, memotong buah matang, dan mengutip seluruh brondolan (Pardamean, 2017). Dalam kegiatan panen, ada beberapa permasalahan yang terjadi disebabkan oleh kelalaian tenaga kerja seperti: kesalahan dalam memotong buah mentah, tidak mengutip bersih brondolan, dan keterlambatan pengangkutan buah ke pabrik.

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.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif merupakan metode yang bertujuan untuk membuat deskripsi secara sistematis, factual, dan akurat pada fakta dan sifat populasi yang berfokus pada pemahaman terhadap fenomena sosial yang terjadi di masyarakat (Arikunto, 2006).

Penentuan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan pengambilan sampel secara sengaja dipilih sesuai dengan kebutuhan dengan kriteria yang sudah ditetapkan oleh peneliti (Arikunto, 2006). Dalam penelitian ini sampel diambil secara stratifikasi, yaitu asisten kebun diambil sejumlah 2 sampel dari divisi II dan divisi III. Setiap divisi yang terpilih diambil 1 mandor panen dan tenaga kerja panen diambil sebanyak 15 sampel tiap kemandoran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 5. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

| No | Umur (Tahun) | Jumlah | Persentase |
|--------|--------------|--------|------------|
| 1 | 29-38 | 9 | 26,47% |
| 2 | 39-48 | 19 | 55,88% |
| 3 | 49-58 | 6 | 17,65% |
| Jumlah | | 34 | 100% |

Sumber : Data Primer 2021

Pada tabel 5.1 dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja panen di PT. Socfindo Kebun Bangun Bandar dapat dikatakan masih tergolong muda dan mampu melakukan pekerjaan panen dengan baik.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No | Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|--------|------------|--------|------------|
| 1 | SD | 13 | 38,24% |
| 2 | SMP | 10 | 29,41% |
| 3 | SMA/SMK | 9 | 26,47% |
| 4 | S1 | 2 | 5,88% |
| Jumlah | | 34 | 100% |

Sumber : Data Primer 2021

Pada tabel 5.2 dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak yaitu hanya menempuh pendidikan tingkat SD (Sekolah Dasar) sebanyak 13 orang dengan persentase 38,24% dan tenaga kerja terendah yaitu sebanyak 2 orang dengan persentase 5,88 % yang merupakan asisten kebun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Tenaga Kerja

Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Tenaga Kerja

| No | Status Tenaga Kerja | Jumlah | Persentase |
|--------|---------------------|--------|------------|
| 1 | Staff | 2 | 5,88% |
| 2 | Pegawai | 2 | 5,88% |
| 3 | Karyawan Tetap | 30 | 88,24% |
| Jumlah | | 34 | 100% |

Sumber : Data Primer 2021

Pada tabel 5.3 dapat disimpulkan bahwa seluruh tenaga kerja merupakan karyawan tetap. dibandingkan dengan tenaga kerja kontrak ataupun buruh harian lepas (BHL)

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No | Masa Kerja (Tahun) | Jumlah | Persentase (%) |
|--------|--------------------|--------|----------------|
| 1 | 1 – 10 | 6 | 17,65% |
| 2 | 11 – 20 | 12 | 35,29% |
| 3 | 21 – 30 | 16 | 47,06% |
| Jumlah | | 34 | 100% |

Sumber : Data Primer 2021

Pada tabel 5.4 dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja yang telah bekerja selama 21 – 30 tahun merupakan jumlah yang terbanyak sebesar 16 orang dengan persentase 47,06%.

F. Konflik Panen

Konflik panen merupakan peristiwa yang dimana terjadinya suatu masalah dalam kegiatan panen. Terdapat beberapa masalah yang terjadi selama melakukan kegiatan panen sebagai berikut :

1) Perselisihan sesama rekan kerja

Perselisihan antar tenaga kerja ini terjadi karena adanya kesalahpahaman antar tenaga kerja. Hal yang memicu terjadinya perselisihan ini, yaitu rebutan lokasi ancak panen. Rebutan lokasi ancak panen terjadi karena tenaga panen merasa tidak cukup dengan ancak panen yang telah dibagikan sehingga tenaga panen tersebut mengambil lokasi ancak panen terdekat.

2) Mutu Buah

Tenaga panen masih sering melakukan kesalahan memotong buah mentah. Hal ini terjadi karena tenaga panen kurang memperhatikan brondolan yang jatuh di piringan berasal dari pokok itu sendiri atau tidak serta memotong buah mentah dengan alasan untuk mencapai basis borong pada saat trek buah.

3) Mutu Ancak

Mutu ancak merupakan kegiatan pemeriksaan kualitas dari setiap lokasi ancak pemanen setelah melakukan pemanenan. Masalah yang sering terjadi pada mutu ancak, yaitu buah masak tertinggal dipokok, brondolan di piringan, pelepah sengkleh, dan pelepah di area piringan rintis.

4) Melanggar Aturan

Setiap perusahaan memiliki aturan atau tata tertib. Tenaga panen melanggar aturan seperti : pulang lebih cepat dari jam dinas yang ditentukan tanpa memenuhi basis borong yang diterapkan; tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) pada saat bekerja, merebut ancak panen orang lain, datang bekerja tidak tepat waktu, dan mangkir.

5) Basis Borong

Basis borong, yaitu jumlah tandan yang diberikan perusahaan kepada tenaga panen dalam satu hari kerja. Basis borong tidak tercapai disebabkan karena tenaga panen pulang lebih awal dari jam dinas tanpa memenuhi target yang diberikan, tidak adanya tenaga bantu, dan pada saat trek buah.

6) Penggelapan TBS dan Brondolan

Dalam kegiatan panen, ditemukan penyimpangan yang dilakukan tenaga panen pada saat bekerja. Tenaga panen melakukan penggelapan atau pencurian TBS maupun brondolan. Faktor yang menyebabkan terjadinya pencurian buah, yaitu karena harga komoditas kelapa sawit yang cukup tinggi dan karena kurangnya pengamanan di perkebunan.

7) Konflik Sosial Lingkungan Kerja

Konflik sosial yang terjadi antar tenaga kerja adalah adanya perselingkuhan antara tenaga kerja dengan pasangan dari tenaga kerja lain sehingga suasana kerja menjadi terganggu.

G. Manajemen Konflik

Manajemen konflik merupakan suatu proses menyelesaikan konflik. Ada empat fungsi manajemen dalam manajemen konflik, yaitu Planning (Perusahaan membuat SOP kegiatan panen), Organizing (Asisten dan mandor

berkoordinasi dalam melakukan analisa masalah apabila ditemukan konflik dalam kegiatan panen), Actuating (Asisten atau mandor memberikan sanksi kepada tenaga kerja yang melakukan kesalahan), Controlling (Asisten dan mandor bersama-sama melakukan pengawasan terhadap tenaga kerja panen selama kegiatan panen berlangsung).

Adapun penyelesaian masalah yang terjadi dalam kegiatan panen di PT. SOCFINDO Kebun Bangun Bandar sebagai berikut :

1) Perselisihan sesama rekan kerja

Tabel 5. 5 Penyelesaian Konflik Perselisihan Sesama Rekan Kerja

| Konflik | Penyelesaian Konflik |
|---------------------|---|
| Rebutan Ancak Panen | Mandor memberikan teguran secara lisan dan memberikan ancak panen baru. |

Asisten lapangan memastikan wilayah kerja tiap tenaga panen guna mencegah terjadinya rebutan lokasi ancak panen. Namun, keadaan di lapangan tenaga panen masih ada yang memanen di lokasi ancak rekan kerja yang lain. Mandor panen bertanggung jawab untuk memberikan teguran secara lisan. Kemudian mandor memberikan ancak panen yang baru kepada tenaga kerja yang direbut ancak panennya.

2) Mutu Buah

Tabel 5. 6 Penyelesaian Konflik Mutu Buah

| Konflik | Penyelesaian Konflik |
|-------------|--|
| Buah Mentah | Asisten dan Mandor memberikan teguran kepada tenaga panen yang melakukan kesalahan serta memberikan denda. |

Buah mentah ditemukan berdasarkan hasil pemeriksaan mutu buah yang dilakukan oleh asisten, mandor, dan krani buah. Tenaga panen yang melakukan kesalahan dalam memotong buah mentah dipanggil oleh mandor panen atau asisten untuk diberikan teguran secara lisan, diberikan arahan untuk memotong buah berdasarkan kriteria matang yang sudah ditetapkan perusahaan, dan diberikan denda sebesar Rp 10.000/janjang. Apabila tenaga panen tetap melakukan kesalahan yang sama berulang kali,

maka asisten lapangan akan memberikan surat peringatan kepada tenaga panen dan tetap diberlakukan denda.

3) Mutu Ancak

Tabel 5. 7 Penyelesaian Konflik Mutu Ancak

| Konflik | Penyelesaian Konflik | Denda |
|------------------------------|--|----------------|
| Brondolan di piringan | Mandor meminta tenaga kerja yang melakukan kesalahan untuk mengulang pekerjaan dan memberikan denda. | Rp 1.000/pokok |
| Buah matang tinggal di pokok | | Rp 3.000/pokok |
| Pelepah di piringan | | Rp 1.000/pokok |
| Pelepah sengkleh | | Rp 1.500/pokok |

Asisten lapangan mengingatkan kepada tenaga kerja untuk memperhatikan kebersihan ancak panen masing-masing dan meminta mandor untuk melakukan pemeriksaan mutu ancak pada saat apel pagi guna mencegah terjadinya masalah mutu ancak. Penyelesaian masalah dalam mutu ancak dilakukan dengan cara mandor menegur tenaga kerja yang melakukan kesalahan secara lisan, menyuruh tenaga kerja untuk mengulang pekerjaan, dan memberlakukan denda.

4) Melanggar Aturan

Tabel 5. 8 Penyelesaian Konflik Melanggar Aturan

| Konflik | Penyelesaian Konflik |
|------------------------|--|
| Tidak menggunakan APD | Asisten atau mandor memberikan teguran |
| Terlambat datang kerja | Mandor memberikan teguran secara lisan |
| Mangkir | Asisten menegur secara lisan dan SP |

Asisten memberikan teguran kepada tenaga kerja yang tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) dan memberikan arahan mengenai pentingnya penggunaan alat pelindung diri supaya menghindari kecelakaan kerja. Jika APD tidak dibawa pada saat bekerja maka tenaga panen dihimbau untuk pulang mengambil APD. Apabila tenaga panen tetap mengulang kesalahan yang sama, maka asisten tidak mengizinkan tenaga panen untuk bekerja dan dianggap tidak hadir. Tenaga kerja yang telat datang bekerja akan dipanggil oleh asisten untuk menanyakan alasan tenaga kerja melakukan hal tersebut dan apabila alasan pelanggaran tidak dapat

ditoleransi maka asisten memberikan teguran lisan kepada tenaga panen. Jika tenaga panen tetap melakukan kesalahan yang sama maka asisten akan memberikan surat peringatan.

Tenaga kerja yang mangkir pemberian upah tidak dibayarkan. Satu hari mangkir, asisten akan memanggil tenaga kerja ke kantor divisi dan memberikan teguran secara lisan. 2 hari mangkir diberikan surat peringatan pertama (SP I), 3 hari mangkir berturut-turut dalam sebulan akan diberikan surat peringatan kedua (SP II), 5 hari mangkir berturut-turut atau tidak masuk kerja 7 hari kerja dalam sebulan tidak berturut-turut dilakukan sebanyak 3 kali selama 6 bulan tanpa keterangan tertulis dan bukti yang sah dan telah dipanggil 2 (dua) kali secara tertulis, maka dianggap mengundurkan diri secara sepihak dan segala administrasi dihentikan.

5) Basis Borong

Tabel 5. 9 Penyelesaian Konflik Basis Borong

| Konflik | Penyelesaian Konflik |
|-------------------|-------------------------------------|
| Tidak dapat basis | Asisten memberikan denda potong jam |

Asisten melakukan persiapan panen dengan menghitung persen panen sebelum pelaksanaan panen dengan tujuan untuk mengetahui perkiraan buah yang akan dipanen, kebutuhan tenaga kerja, dan basis. Dalam menyelesaikan masalah tidak mencapai basis borong, asisten memberikan teguran kepada tenaga kerja tersebut dan memberikan denda potong jam sesuai dengan ketentuan denda yang ditetapkan perusahaan, yaitu waktu kerja dipotong sebanyak 2 jam yang berpengaruh terhadap upah dan catu beras.

6) Penggelapan atau Pencurian TBS/Brondolan

Tabel 5. 10 Penyelesaian Konflik Penggelapan/Pencurian TBS

| Konflik | Penyelesaian Konflik |
|---------------|--|
| Pencurian TBS | Asisten melakukan musyawarah dan membuat surat perjanjian. Apabila pelaku melakukan kesalahan yang sama maka dilaporkan ke pihak berwajib. |

Untuk mencegah pencurian TBS asisten memastikan kegiatan pengamanan tiap blok dengan cara membagi jadwal patroli kepada petugas keamanan lapangan (centeng) setiap hari nya. Selain itu, asisten juga melakukan patroli dilapangan setiap hari Minggu yang dilakukan bergantian dengan asisten lain. Namun, di lapangan masih ditemukan pencurian TBS yang dilakukan tenaga kerja. Penyelesaian konflik pencurian TBS dilakukan dengan cara melakukan musyawarah dengan pelaku sehingga diambil keputusan memaafkan kesalahan dan membuat surat perjanjian dengan pelaku pencurian. Jika pencurian terulang kembali maka pelaku akan dilaporkan ke pihak berwajib dan diberhentikan atau PHK.

7) Konflik Sosial Lingkungan Kerja

Tabel 5. 11 Penyelesaian Konflik Sosial Lingkungan Kerja

| Konflik | Penyelesaian Konflik |
|----------------|---|
| Perselingkuhan | Asisten melakukan pendekatan secara persuasif |

Bentuk penyelesaian konflik sosial lingkungan kerja yang disebabkan adanya perselingkuhan adalah asisten kebun melakukan pendekatan secara persuasif. Asisten kebun memanggil pihak yang bersangkutan ke kantor divisi, kemudian asisten memberikan pemahaman yang berlandaskan nilai-nilai agama dan memberikan pemahaman mengenai pentingnya peran orang tua dalam pertumbuhan seorang anak.

H. Sanksi/Hukuman

Sanksi atau hukuman merupakan tindakan yang dilakukan apabila seseorang melakukan kesalahan. Asisten dan mandor memberikan teguran, arahan, dan denda terlebih dahulu kepada tenaga kerja yang melakukan kesalahan. Apabila tenaga kerja tetap melakukan kesalahan yang sama maka akan diberikan surat peringatan. Ada 3 jenis surat peringatan yang diberikan, yaitu SP I merupakan surat peringatan awal bagi pekerja yang melakukan segala bentuk kesalahan. SP II merupakan surat peringatan lanjutan apabila tetap melakukan kesalahan. SP III merupakan surat peringatan yang diberikan kepada tenaga kerja yang tidak memperbaiki kesalahan sebelumnya. SP III ini

juga merupakan surat pemutusan hubungan kerja sementara sebelum diterbitkan surat PHK.

Setiap surat peringatan memiliki masa berlaku selama 6 bulan. Apabila tenaga kerja yang sudah mendapatkan SP memiliki perubahan dan tidak melakukan kesalahan selama 6 bulan maka tenaga kerja tersebut bebas dari SP yang diberikan sebelumnya. Namun, jika selama masa berlaku 6 bulan tenaga kerja tidak menunjukkan adanya perubahan atau tetap melakukan kesalahan maka pihak perusahaan memberikan surat peringatan lanjutan. Tenaga panen yang mendapatkan SP I dan SP II disebabkan karena tenaga panen tidak menunjukkan adanya perubahan sikap dan tetap melakukan kesalahan dalam jangka waktu 6 bulan.

KESIMPULAN

Konflik yang terjadi dalam kegiatan panen, yaitu rebutan ancak panen, potong buah mentah, brondolan di piringan, buah matang tinggal di pokok, pelepah di piringan, pelepah sengkleh, tidak menggunakan APD, terlambat datang bekerja, mangkir, tidak mencapai basis, transport tidak tepat waktu, pencurian TBS, dan perselingkuhan antar tenaga kerja. Cara yang dilakukan oleh asisten dalam mencegah timbulnya konflik, yaitu dengan melakukan instruksi kerja sesuai dengan SOP perusahaan saat kegiatan antrian pagi setiap hari dan membangun rasa kekeluargaan dalam lingkungan kerja. Pencegahan dan penyelesaian konflik tenaga kerja panen belum efektif karena di lapangan masih sering ditemukan konflik yang terjadi secara berulang-ulang disebabkan sanksi yang diberikan tergolong ringan dan tidak memberikan efek jera bagi tenaga kerja yang melakukan pelanggaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kristanto, Andri. 2020. *Manajemen Konflik*. Gava Media, Yogyakarta.
- Pardamean, Maruli. 2017. *Best Management Practice Kelapa Sawit*. ANDI, Yogyakarta.

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|----|
| 1 | repository.usu.ac.id Internet Source | 2% |
| 2 | Ahmad Masyi'ah Tri Putra, Jeni Kamase, Darwis Lannai. "Pengaruh Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial pada HSN Group Makassar", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2021 Publication | 2% |
| 3 | Bekti Sukoco, Endah Purwanti, Ade Ragil Agung Wibowo, Devvyta Ferika Sari. "Peran Perawat dan Bidan terhadap Pelaksanaan Inisiasi Menyusu Dini (IMD)", Jurnal Keperawatan Silampari, 2021 Publication | 1% |
| 4 | media.neliti.com Internet Source | 1% |
| 5 | ojs.uho.ac.id Internet Source | 1% |
| 6 | www.statistikian.com Internet Source | 1% |

| | | |
|----|---|-----|
| 7 | 123dok.com Internet Source | 1 % |
| 8 | m.gajimu.com Internet Source | 1 % |
| 9 | issuu.com Internet Source | 1 % |
| 10 | Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper | 1 % |
| 11 | www.scribd.com Internet Source | 1 % |
| 12 | docplayer.info Internet Source | 1 % |
| 13 | repo.unand.ac.id Internet Source | 1 % |
| 14 | repository.uin-suska.ac.id Internet Source | 1 % |
| 15 | www.coursehero.com Internet Source | 1 % |

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%