I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Konflik berasal dari kata kerja lain *configure* yang artinya saling memukul. Secara sosiologi, konflik dapat di artikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (kelompok) dimana salah satu pihak dari perusahaan menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya. Konflik juga dapat diartikan sebagai suatu hubungan antara dua pihak yaitu (individu dengan kelompok) yang masing-masing memiliki sebuah tujuan atau kepentingan yang berbeda.

Konflik adalah suatu pertentangan yang dapat terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain maupun dengan organisasi dengan suatu kenyataan apa yang sedang diinginkan atau sedang diharapka. Suatu hubungan dalam dalm organisasi atau perusahaan selain dapat menciptakan kerjasama, hubungan yang saling tergantung dapat pula melahirkan konflik di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hal tersebut dapat terjadi jika masing-masing komponen organisasi memiliki kepentingan atau tujuan sendiri-sendiri dan tidak mau bekerja sama satu dengan yang lain.

Menurut Walton, R. E. dalam buku Wahyudi dan Hidayat (2019). yang menyatakan bahwa konflik organisasi atau perusahaan adalah perbedaan ide atau inisiatif antara bawahan dengan bawahan, maje dengan manajer dalam mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan (*coordinated activities*). perbedaan inisiatif dan pemikiran sebagai upaya identifikasi masalah-masalah yang menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Konflik didalam organisasi atau perusahaan saat ini dipandang sebagai hal yang tdak dapat dihindarkan karena individu dan kelompok saling bergantung dalam mencapai tujuan. Namun demikian, konflik yang bersifat merusak dapat merugikan organisasi atau perusahaan. (Owens, R. G. (1991).

Menurut Feldman, D. C. dan Arnold, H. J. dalam buku Wahyudi dan Hidayat (2019). Menyatakan bahwa, konflik pada umumnya disebabkan

kurangnya koordinasi kerja atau kelompok/ departemen, dan lemahnya sistem control organisasi. Permasalahan koordinasi kerja antara kelompok berkenan dengan saling ketergantungan pekerjaan, keraguan dalam menjalankan tugas karena tidak terstruktur dalam rincian tugas, perbedaan orientasi tugas. Sedangkan kelemahan sistem control organisasi yaitu, kelemahan manajemen dalam merealisasikan sistem penilaian kinerja, kurang koordinasi antara unit atau bagian, aturan main tidak dapat memperoleh pengarahan.

Semakin meningkatnya teknologi dalam menjalankan kegiatan operasional tentunya juga harus didukung dengan adanya sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas, untuk mendukung tercapainya tujuan utama perusahaan PT. PP London Sumatra Tbk Kencana Sari Estate. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Setiap perusahaan pastinya memerlukan sejumlah tenaga kerja, tenaga kerja ini berfungsi sebagai pelaksana pekerja yang menjadi tugas pokok organisasi atau perusahaan. oleh karena itu maka perusahaan di PT PP London Sumatra Tbk Kencana Sari agar meningkatnya terhadap karyawannya. Salah satu bentuk kewajiban perusahaan di PT. PP London Sumatra Tbk Kencana Sari adalah memberikan balas jasa atau gaji yang seimbang dengan hasil kerja karyawan dengan berdasarkan bidang karyawan itu sendiri demi tujuan yang diinginkan perusahaan.

Menurut Rivai, Masduki dan Marsono (2004) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seorang karyawan karena kedudukannya dalam perusahaan.

Penggajian merupakan unsur pengeluaran yang relative cukup besar bagi perusahaan di PT PP London Sumatra Tbk Kencana Sari dan sifatnya rutin. Tidak tertutup dengan kemungkinan terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan maka diperlukan sistem penggajian karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan cara kerja perusahaan sehingga diharapkan lebih efektif dan efisien. Dengan adanya jumlah jumlah karyawan yang sangat banyak dapat dimungkinkan untuk kelirunya perhitungan gaji dan upah yang harus dibayar. Hal tersebut dikarenakan adanya gaji pokok, pemotongan pajak penghasilan, pemberian tambahan gaji atas lembur, pemberian upah dan tunjangan dan pemotongan uang kerja bila tidak hadir.

Imbalan berupa atau gaji merupakan salah satu diantara imbalan ekstrinsik yang dapat dicapai seseorang melalui kegiatan bekerja. Ia dapat membantu organisasi atau perusahaan di PT. PP London Sumatra Tbk Kencana Sari mencapai pekerja-pekerja tersebut untuk bekerja keras dalam upaya meraih kinerja tinggi. Tetapi andaikata timbul ketidakpuasan dengannya, maka imbalan yang diberikan dapat menyebabkan timbulnya pemogokan-pemogokan, keluhan-keluhan, tidak masuknya para pekerja, berhentinya pekerja bekerja, dan adakalanya timbul gejala berupa memburuknya kesehatan mental dan fisik. Memang harus diakui bahwa imbalan atau gaji merupakan sebuah hal yang sangat kompleks yang benar-benar perlu diperhatikan.

Dalam sebuah sistem otoritas dan kekuasaan bisa menimbulkan suatu permasalahan tentang kepentingan yang berujung pada suatu ketegangan sehingga dapat berpengaruh pada sebuah kepuasan kerja. Dengan demikian struktur pembagian kerja yang diskriminasi di atas maka setiap individu di dalam perusahaan perkebunan tersebut mempunyai otoritas serta wewenang pada orang yang dikuasai (atasan serta bawahan) dan wajib mengikuti sebuah aturan atau perintah di dalam sistem yang diatur oleh perusahaan.

Berdasarkan dari latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“kajian konflik vertikal di PT. PP London Sumatra tbk Kencana Sari Kecamatan Kikim Timur, Kabupaten Lahat, Sumatera Selatan”**.

B. Rumusan masalah

Konflik merupakan suatu peristiwa yang tidak dapat dihindarkan dalam kehidupan organisasi, bahkan konflik selalu hadir dalam setiap hubungan kerjasama antar individu, kelompok maupun organisasi. Konflik selalu melibatkan orang, pihak atau kelompok orang, penyangkut masalah yang menjadi inti, mempunyai proses perkembangan, dan ada kondisi yang menjadi latar belakang, sebab-sebab dan pemicunya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, adapun rumusan masalahnya yaitu:

1. Apa saja konflik vertikal yang terjadi di PT PP London Sumatra tbk Kencana Sari Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat Sumatra Selatan?
2. Bagaimana konflik tersebut bisa terjadi di PT PP London Sumatra tbk Kencana Sari Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat Sumatra Selatan?
3. Bagaimana sistem penyelesaian konflik vertikal di PT PP London Sumatra tbk Kencana Sari Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat Sumatra Selatan?

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yang dibuat berdasarkan hasil dari rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini mempunyai tujuan yaitu:

1. Identifikasi konflik vertikal yang terjadi di PT PPLondon Sumatra tbk Kencana Sari Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat Sumatra Selatan
2. Mengkaji bagaimana konflik vertikal tersebut bisa terjadi di PT PP London Sumatra tbk Kencana Sari Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat Sumatra Selatan
3. Mengkaji sistem penyelesaian konflik vetikal yang ada di PT PP London Sumatra tbk Kencana Sari Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat Sumatra Selatan.

D. Manfaat penelitian

1. Bagi peneliti

Penelitian ini untuk menambah pengetahuan dan wawasan serta sebagai suatu pelengkap syarat guna memperoleh gelar sarjana fakultas pertanian STIPER Yogyakarta.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi tolak ukur bagi perusahaan dalam menanggapi atau menyelesaikan konflik di perusahaan yang akan mendata