

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dibidang perkebunan kelapa sawit merupakan tulang punggung perekonomian indonesia. Bidang ini menyumbang tidak hanya melalui ekspor, tetapi juga dengan menerima jutaan pekerja (Direktorat Statistik Tanaman Pangan, Hortikultura, 2024). Teridentifikasi lebih 6 juta orang bergantung pada bidang ini sebagai pendapatan mereka. Namun, besarnya jumlah tenaga kerja tersebut juga membawa imbas tersendiri, tingginya intensitas antar pekerja membuat bidang ini rapuh terhadap kelainan, baik antara orang maupun antar kelompok, yang jika tidak diselesaikan dengan baik dapat berkembang menjadi permasalahan yang lebih serius (Nugraha, 2023).

Dalam perusahaan besar, perbedaan kepentingan antar pekerja sering menjadi penyebab munculnya masalah, terlebih ketika cara manajemen yang ada tidak cukup kuat untuk mengelola banyaknya latar belakang dari pekerja. Gesekan antar sesama karyawan maupun antar bawahan dan atasan pun menjadi hal yang tidak bisa dihindari, oleh karena itu, kemampuan mengelola permasalahan secara baik menjadi penting yang perlu dipunyai setiap pemimpin (Artini, 2022).

Permasalahan adalah hal yang biasa dan nggak bisa dihindari, terutama dalam lingkungan kerja yang mengaitkan banyak orang. Perbedaan cara pandang dan kepribadian antar orang sering kali menjadi penyebab perselisihan (Hilma dalam Rozaq et al., (2024)). Walau begitu, permasalahan tidak selalu berpengaruh buruk, asalkan dikelola dengan baik, perbedaan pendapat justru bisa dibuat supaya tujuan perusahaan tetap tercapai walau setiap anggotanya memiliki sudut pandangan yang berbeda-beda.

Memahami cara pengelola masalah dalam perusahaan kini menjadi hal yang utama di dunia HR. Dua langkah umum yang biasa dilakukan adalah menemukan dan memastikan cara penanganannya sudah benar. Memiliki tujuan yang jelas dan menurunkan kerugian juga menjaga peluang keuntungan tetap terbuka. Perubahan positif dalam tim biasanya terjadi ketika setiap orang mau

jujur dan terbuka saat ada masalah, karena itulah yang menjadi pendorong munculnya ide-ide kreatif (Pahleviannur dalam Aulia et al., (2025)). Disisi lain, jika keluhan karyawan dibiarkan, hal sebaliknya akan terjadi dan lingkungan kerja jadi kurang baik.

Masalah kecil di lapangan sering kali bukan sekedar perilaku seseorang, tetapi juga bisa menjadi tanda bahwa kebijakan perusahaan tidak tepat. Misalnya, keluhan soal cara kerja di kebun bisa berakar dari target panen atau cara bonus yang tidak jelas. Kerena itu, ketidakpuasan satu karyawan bisa mencerminkan masalah yang lebih besar ditingkat kebijakan (Lubis et al., 2025). Perusahaan perlu jeli melihat hubungan ini supaya solusi yang diberikan benar-benar menyelesaikan masalah, bukan hanya meredam sementara.

Salah satu contoh nyata terjadi di Estet Sukamara, PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Tbk, dimana pekerja pemanen bermasalah dengan pihak kantor karena gaji yang dirasa tidak sebanding dengan beban kerja di lapangan. Pada puncaknya para pekerja melakukan aksi protes besar-besaran di depan kantor untuk meminta kejelasan soal cara perhitungan bonus dan denda kerja yang selama ini dianggap tidak transparan (Ginting et al., 2022).

Menanggapi protes tersebut manajemen melalui Kepala Tata Usaha memilih sikap terbuka dengan menjelaskan secara rinci cara perhitungan bonus dan denda berdasarkan target harian. Para pekerja menerima penjelasan itu dengan baik, kepercayaan para pekerja perlahan pulih. Insiden ini menunjukkan bahwa kejujuran dan komunikasi yang baik adalah hal yang penting dalam meredakan permasalahan dengan karyawan (Aulia et al., 2025).

Jika sebuah perusahaan gagal menangani masalah bisa berdampak buruk, semangat kerja menurun, absensi meningkat, bahkan karyawan terbaik bisa memilih keluar. Disisi lain, jika masalah ditangani dengan adil, hubungan kerja justru bisa jadi lebih kuat. Penyelesaian yang baik akan memperbaiki aturan yang salah, mempermudah komunikasi, dan membuat karyawan merasa lebih seperti keluarga (Lubis et al., 2025).

PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Tbk di kabupaten Sukamara adalah salah satu perusahaan kelapa sawit besar di Indonesia. Dengan skala operasional

yang luas dan ribuan pekerja, menjalin hubungan internal yang baik tentu bukan hal yang mudah. Estet Sukamara menjadi lokasi yang menarik untuk diteliti untuk melihat bagaimana masalah internal dikenal dan ditangani sehari-hari mulai dari masalah yang muncul, dampaknya, hingga bagaimana manajemen mengubahnya menjadi sesuatu yang positif bagi perusahaan.

B. Rumusan Masalah

1. Apa saja konflik internal yang terjadi di Estate Sukamara, PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Tbk?
2. Apakah konflik internal di Estate Sukamara, PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Tbk bersifat konstruktif atau destruktif?
3. Bagaimana penerapan manajemen konflik internal di Estate Sukamara, PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Tbk guna mengarahkan konflik internal menuju dampak konstruktif?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui konflik internal yang terjadi di Estate Sukamara, PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Tbk.
2. Untuk mengetahui dampak konflik internal di Estate Sukamara, PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Tbk yang menuju pada sifat konstruktif atau destruktif.
3. Untuk mengetahui manajemen konflik internal di Estate Sukamara, PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Tbk dalam mengarahkan konflik internal menuju dampak konstruktif.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti
Dengan penelitian ini, peneliti memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan tentang manajemen konflik internal di Estate Sukamara, PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Tbk untuk mengarahkan konflik internal menuju dampak yang konstruktif bukan destruktif.

2. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini, bagi perusahaan dapat digunakan sebagai masukan dan informasi untuk membantu dalam memecahkan masalah yang dihadapi terkait manajemen konflik internal di Estate Sukamara, PT. Sungai Rangit Sampoerna Agro Tbk guna meningkatkan kinerja dan keberlanjutan produktivitas perusahaan.

3. Bagi Akademik

Dapat digunakan sebagai bahan Pustaka bagi Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian pada minat Manajemen Bisnis Perkebunan di Institut Pertanian STIPER Yogyakarta.