
Strategi Penyelesaian Konflik Buruh di PT Megariamas: Sebuah Kajian Kasus

Hilma Harmen¹, Aprinawati², Endang Sriwahyuni Sitompul³, Iren Moulina Samosir⁴, Tiarasari Pakpahan⁵, Ratri Aulia Wijaya⁶, Frans Andreas Purba⁷, Tabhita Siahaan⁸

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

E-mail : hilmaharmen@unimed.ac.id¹, aprinawati@unimed.ac.id², sitompulendangs@gmail.com³, irensamosir932@gmail.com⁴, tiarasiglorigapakpahan@gmail.com⁵, auliaratri3@gmail.com⁶, andrepurba872@gmail.com⁷, tabhitaberliana@gmail.com⁸

Article History:

Received: 17 Mei 2024

Revised: 30 Mei 2024

Accepted: 31 Mei 2024

Keywords: *Konflik Buruh, Strategi Penyelesaian, Negosiasi, Mediasi, Arbitrase*

Abstract: *Penelitian ini mengeksplorasi konflik buruh di PT Megariamas, yang dipengaruhi oleh ketidakpuasan terhadap upah, Tunjangan Hari Raya (THR), dan kondisi kerja yang buruk. Faktor-faktor yang menyebabkan konflik antara buruh dan perusahaan mencakup upah yang rendah, kondisi kerja yang tidak memadai, dan kurangnya komunikasi yang efektif. Penyelesaian konflik memerlukan pendekatan yang komprehensif, termasuk dialog, negosiasi, mediasi, penerapan regulasi, advokasi hukum, dan pendekatan multi-stakeholder. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan melakukan review kasus buruh dari jurnal-jurnal terkait. Kesimpulan dari penelitian ini menekankan pentingnya penyelesaian konflik secara efektif untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan di PT Megariamas. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi, akademisi, dan pemangku kepentingan terkait dalam penyelesaian konflik buruh di perusahaan.*

PENDAHULUAN

PT Megariamas, sebuah perusahaan tekstil dan garmen di Jakarta Utara, menjadi sorotan pada tahun 2008 ketika aksi demonstrasi dan mogok kerja buruh mewarnai keseharian perusahaan. Konflik ini menjadi cerminan permasalahan ketenagakerjaan yang kerap terjadi di Indonesia, di mana kesenjangan antara kepentingan buruh dan pengusaha memicu berbagai dampak negatif.

Akar permasalahan berawal dari upah yang rendah, kondisi kerja yang buruk, tidak adanya Tunjangan Hari Raya (THR), dan hubungan industrial yang tidak harmonis. Upah yang tak sesuai standar hidup layak, jam kerja panjang, minimnya fasilitas keselamatan, dan lingkungan kerja yang tidak sehat mendorong rasa ketidakadilan dan memicu tuntutan buruh. Ketidakjelasan komunikasi dan dialog konstruktif antara buruh dan pengusaha memperparah situasi, memicu rasa tidak percaya dan saling curiga. (I Dewa Ayu Mirah Octaviani, n.d.)

Dampak konflik ini tak hanya dirasakan oleh buruh dan pengusaha, tapi juga berimbas pada stabilitas ekonomi dan iklim investasi di Indonesia. Perusahaan mengalami penurunan

produktivitas dan kerugian finansial akibat aksi demonstrasi dan mogok kerja. Buruh mengalami penurunan pendapatan dan bahkan kehilangan pekerjaan, memperburuk kondisi ekonomi mereka. Di sisi lain, stabilitas ekonomi dan iklim investasi terpengaruh negatif, memicu kekhawatiran investor dan menghambat pertumbuhan ekonomi.

Pentingnya penelitian tentang konflik ini terletak pada pemahaman mendalam faktor-faktor yang mendasarinya, termasuk akar permasalahannya. Mengidentifikasi dampak konflik secara menyeluruh, tidak hanya bagi buruh dan pengusaha, tetapi juga bagi ekonomi secara keseluruhan. Merumuskan solusi yang komprehensif dan berkelanjutan untuk menyelesaikan konflik dan mencegah terulangnya kejadian serupa di masa depan. (Siswanto & Adityaningrum, 2022)

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami akar permasalahan, mengidentifikasi dampak konflik, dan merumuskan solusi yang efektif untuk menyelesaikan konflik dan mencegah terulangnya kejadian serupa di masa depan.

LANDASAN TEORI

Pengertian Buruh

Buruh, pekerja, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuan untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan. Buruh dibagi atas 2 klasifikasi besar, yaitu :

1. Buruh profesional - biasa disebut buruh kerah putih, menggunakan tenaga otak dalam bekerja,
2. Buruh kasar - biasa disebut buruh kerah biru, menggunakan tenaga otot dalam bekerja. Buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah; pekerja.

Secara teori, dalam konteks kepentingan, didalam suatu perusahaan terdapat 2 (dua) kelompok yaitu, kelompok pemilik modal (owner) dan kelompok buruh, yaitu orang-orang yang diperintah dan dipekerjakan yang berfungsi sebagai salah satu komponen dalam proses produksi. Dalam teori Karl Marx tentang nilai lebih, disebutkan bahwa kelompok yang memiliki dan menikmati nilai lebih disebut sebagai majikan dan kelompok yang terlibat dalam proses penciptaan nilai lebih itu disebut buruh.(Serikat et al., n.d.)

Jadi pada dasarnya buruh hampir sama dengan pekerja karyawan yang bekerja untuk mendapatkan upah dari atasan/majikan hanya saja dalam konteks pekerjaan yang berbeda.

Hak-hak pokok buruh

Adapun hak-hak yang didapat oleh buruh adalah sebagai berikut :

1. Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak.(Asmara et al., 2022)
2. Mereka tidak boleh diberi pekerjaan yang melibahi kemampuannya, dan jika suatu waktu, dia dipercayakan menangani pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk beras atau modal yang lebih banyak, atau kedua-duanya.
3. Mereka harus diberi bantuan pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu. Sepatutnya jika bantuan terhadap biaya pengobatan buruh dan majikan ditambah dengan bantuan pemerintah.
4. Penentuan yang layak harus dibuat untuk pembayaran pensiunan bagi pekerja.

5. Mereka harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.
6. Mereka harus diperlakukan dengan baik dan sopan dan dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja.
7. Mereka harus disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan efisiensi kerja mereka tidak terganggu.

Jadi kesimpulan dari hak-hak pokok buruh adalah buruh berhak mendapatkan upah yang layak, bekerja sesuai kemampuannya, diberikan bantuan pengobatan, penentuan biaya pensiun yang layak, dibayar ganti rugi atas kecelakaan yang terjadi pada pekerja, diperlakukan secara baik, dan disediakan akomodasi kesehatan yang layak.

METODE PENELITIAN

Konflik antara buruh dan PT. Megariamas Sentosa terjadi karena perusahaan tidak memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada karyawannya. Konflik ini diperparah oleh tindakan perusahaan yang sebelumnya dianggap sewenang-wenang, termasuk pemecatan karyawan yang vokal dalam menyuarkan ketidakadilan. Aksi demonstrasi oleh sekitar 500 buruh merupakan ekspresi dari ketidakpuasan mereka terhadap manajemen perusahaan dan tuntutan untuk mendapatkan hak mereka sesuai dengan peraturan yang berlaku.(Ayu et al., n.d.)

Penelitian "Strategi Penyelesaian Konflik Buruh di PT Megarimas" menggunakan pendekatan kualitatif, yang melibatkan review kasus buruh yang hampir sama di jurnal berbeda. Pendekatan ini menekankan pada observasi dan pengamatan efisiensi penyelesaian masalah dari jurnal-jurnal tersebut. Metode kualitatif memungkinkan peneliti untuk mendalami dan memahami konteks, interpretasi, dan pengalaman subjek dalam konteks konflik buruh.

Dalam konteks penelitian ini, pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk:

- a. Melakukan review kasus buruh yang sama di jurnal berbeda untuk mendapatkan perspektif yang beragam tentang penyelesaian konflik.
- b. Mengambil alternatif masalah dari jurnal lain sebagai kunci utama dalam penyelesaian kasus.
- c. Melakukan observasi dan pengamatan terhadap efisiensi penyelesaian masalah dari jurnal-jurnal tersebut.
- d. Menggunakan data yang dikumpulkan dengan penuh ketelitian untuk menganalisis dan menemukan temuan penyelesaian masalah.

Pendekatan kualitatif ini memungkinkan peneliti untuk memahami konteks dan nuansa konflik buruh, serta mengeksplorasi berbagai perspektif dan solusi yang diajukan dalam literatur yang ada. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana konflik buruh dapat diselesaikan secara efektif di PT Megarimas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konflik THR di PT Megariamas membutuhkan solusi komprehensif dan berkelanjutan. Mengacu pada tiga jurnal yang relevan, berikut strategi penyelesaian yang dapat dipertimbangkan:

1. Memahami Akar Permasalahan dan Membangun Kepercayaan

Langkah pertama adalah melakukan analisis mendalam untuk memahami konteks konflik, akar penyebabnya, dan dampaknya terhadap perusahaan dan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber, seperti laporan keuangan perusahaan, berita, media sosial, dan wawancara dengan karyawan. Memahami akar permasalahan secara

mendalam sangat penting untuk membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan, karena menunjukkan komitmen manajemen untuk menyelesaikan konflik secara adil dan objektif.

2. Komunikasi yang Terbuka dan Transparan

Komunikasi yang terbuka dan transparan sangat penting untuk membangun kepercayaan dan kerjasama antara manajemen dan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan menyusun kebijakan komunikasi yang jelas dan transparan, memanfaatkan media internal dan eksternal, dan melakukan konsultasi langsung dengan karyawan. Manajemen harus secara terbuka menyampaikan informasi tentang THR, kebijakan perusahaan, dan solusi yang diusulkan kepada karyawan. Hal ini akan membantu karyawan memahami situasi dan merasa dilibatkan dalam proses penyelesaian konflik.

3. Negosiasi dan Manajemen Konflik

Negosiasi yang konstruktif dan adil antara manajemen dan karyawan dapat membantu mencapai solusi yang memuaskan semua pihak. Negosiasi dapat difasilitasi oleh pihak ketiga netral jika diperlukan. Dalam negosiasi, penting untuk mempertimbangkan tuntutan karyawan, kemampuan keuangan perusahaan, dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Selain negosiasi, manajemen juga perlu mengembangkan kebijakan dan prosedur untuk mengelola konflik di masa depan, memberikan pelatihan kepada karyawan tentang cara mengelola konflik, dan menyediakan dukungan untuk karyawan yang terlibat dalam konflik (Yulia Herman et al., 1995)

4. Arbitrase sebagai Solusi Akhir

Arbitrase dapat menjadi pilihan terakhir ketika negosiasi dan mediasi gagal mencapai kesepakatan. Arbitrase adalah proses penyelesaian sengketa di luar pengadilan di mana arbiter yang netral dan independen membuat keputusan final dan mengikat. Memilih arbiter yang kompeten dan berpengalaman dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan sangat penting untuk memastikan proses arbitrase yang adil dan objektif. Namun, penting untuk diingat bahwa keputusan arbiter bersifat final dan tidak dapat diubah, sehingga semua opsi harus dipertimbangkan dengan cermat sebelum memilih arbitrase.

Semua strategi dipandang baik dalam menyelesaikan masalah konflik dalam perusahaan . Strategi Komunikasi Transparan Dalam Penyelesaian Krisis dianggap paling relevan dalam menyelesaikan konflik di PT Megariamas. Alasannya adalah komunikasi transparan dalam penyelesaian krisis melibatkan manajemen komunikasi strategis selama peristiwa yang berpotensi merugikan reputasi organisasi, keuangan, atau pemangku kepentingan. Tujuan utama adalah mengelola krisis secara efektif melalui komunikasi internal dan eksternal yang lancar, meminimalkan kerusakan, dan memulihkan kredibilitas dan reputasi organisasi. Dalam konteks konflik THR, komunikasi yang efektif dapat menyelesaikan ketidakpastian dan kesalahpahaman antara manajemen dan karyawan, serta memastikan pemahaman yang sama tentang situasi dan solusi yang diusulkan.

Komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang bebas stres, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan (Rizky Pratama & Apriani, 2022) . Selain itu, komunikasi yang efektif juga dapat meningkatkan retensi karyawan, yang pada akhirnya dapat mengurangi biaya dan waktu yang diperlukan untuk merekrut karyawan baru. Strategi komunikasi korporat juga dapat membantu dalam mengasah keterampilan komunikasi karyawan, yang merupakan kesempatan untuk menemukan dan memperbaiki keterampilan komunikasi dalam konteks konflik potensial. Dengan strategi komunikasi yang tepat, konflik potensial dapat diubah menjadi diskusi produktif

yang dapat menghasilkan solusi yang memuaskan kedua belah pihak. Akhirnya, mengatasi konflik dengan cara yang tepat dapat membantu dalam membangun budaya perusahaan yang lebih baik. Budaya yang terbuka dan berbagi ide serta emosi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kuat dan menguntungkan bagi karyawan saat ini dan masa depan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa konflik buruh di PT Megariamas disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap upah yang rendah, Tunjangan Hari Raya (THR) yang tidak dibayarkan, dan kondisi kerja yang buruk. Faktor-faktor ini menciptakan kesenjangan antara buruh dan perusahaan, yang dapat mengganggu hubungan industrial. Penyelesaian konflik memerlukan berbagai pendekatan seperti dialog, negosiasi, mediasi, penerapan regulasi, advokasi hukum, dan pendekatan multi-stakeholder. Metode penelitian kualitatif dengan review kasus buruh dari jurnal-jurnal terkait digunakan untuk mendalami konflik ini. Dengan penyelesaian konflik yang efektif, diharapkan dapat tercipta hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan di PT Megariamas serta memberikan wawasan berharga bagi praktisi, akademisi, dan pemangku kepentingan terkait. Dalam konteks ini, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kebutuhan dan hak-hak pekerjanya, serta menjalin komunikasi yang baik untuk mencegah konflik yang dapat merugikan kedua belah pihak.

DAFTAR REFERENSI

- Asmara, M. P., Khayatudin, K., & Yo'e, S. M. (2022). *Implementasi permenaker nomor 6 tahun 2016 tentang tunjangan hari raya keagamaan bagi tenaga kerja atau buruh di perusahaan terhadap hak tenaga kerja atas tunjangan hari raya (studi cv yaiki kediri). Jurnal fundamental justice, 125–142. <https://doi.org/10.30812/fundamental.v3i2.2368>*
- Ayu, D., Octaviani, M., & Suardana, W. (n.d.). *Tanggung jawab pelaku usaha terhadap pekerja/buruh terkait keterlambatan pembayaran upah lembur.*
- Herman, Y., Handayani, A. M. D., Ananda, A. D., Agustino, M., Ginting, R. D., & Fatyandri, A. N. (2023). *Negosiasi dan manajemen konflik (studi kasus manajemen konflik pada mitra driver gojek dengan pt. Gojek indonesia. Jurnal cakrawala ilmiah, 2(5), 1995-2000.*
- I Dewa Ayu Mirah Octaviani, I. W. S. (n.d.). *Tanggung jawab pelaku usaha terhadap pekerja/buruh terkait keterlambatan pembayaran upah lembur .*
- Ingratubun, A., Oktavian, R., & Artinus, F. (2023). *Strategi Komunikasi Korporat Dalam Penyelesaian Krisis:(Studi tentang Konflik Buruh di PT. Drydock World Graha Batam). Journal Visioner: Journal of Media and Art, 3(1 Juli), 1-15.*
- Jupriono, D., & Rahayu, A. C. (2021). *Analisis Wacana & Analisis Wacana Kritis Berita Konflik Buruh PT Freeport Indonesia. TANDA: Jurnal Kajian Budaya, Bahasa dan Sastra (e-ISSN: 2797-0477), 1(01), 32-44.*
- MAHMUD, Mahmud. *The legal position of the dirjen binawas jamsostek post-social security decree no. 27/puu-ix/2011 of article 59-66 act no. 13 the year 2003 on employment. Jilpr journal indonesia law and policy review, 2019, vol. 1, no 1, p. 19-35.*
- Rizky Pratama, M., & Apriani, R. (2022). *Eksistensi buruh dalam komunikasi bipartit. 9(1). <https://doi.org/10.31604/justitia.v9i1>*
- Serikat, P., Buruh, P. /, *Perselisihan, P., & Hubungan, P. (n.d.). Ismi Pratiwi Podungge, David Patiolo, Vrisca Silvy dan Isma Hanifa. <https://jhlg.rewangrencang.com/>*
- Siswanto, W., & Adityaningrum, N. (2022). *Mediasi Penyelesaian Perselisihan Antar Serikat*

Pekerja/Serikat Buruh di Tingkat Perusahaan yang Berkeadilan pada Perusahaan Sektor Tekstil Sandang dan Kulit. Jurnal Multidisiplin Indonesia, 1(4), 1329–1347.

<https://doi.org/10.58344/jmi.v1i4.217>

Yulia Herman, O., Mega Dwi Handayani, A., Dea Ananda, A., Agustino, M., Dwiham Ginting, R., & Neka Fatyandri, A. (1995). *Negosiasi dan manajemen konflik (studi kasus manajemen konflik pada mitra driver gojek dengan pt. Gojek indonesia. In jci jurnal cakrawala ilmiah (vol. 2, issue 5). Http://bajangjournal.com/index.php/jci*