

PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM PENYELESAIAN KONFLIK PEKERJA LOKAL DENGAN PEKERJA ASING TIONGKOK DI MOROWALI UTARA

Ganda Martunas Sihite, Ichsan Malik, I Gede Sumertha KY, Pujo Widodo

Prodi Damai dan Resolusi Konflik Fakultas Keamanan Nasional,

Universitas Pertahanan Republik Indonesia

E-mail: sihiteganda21@gmail.com

ABSTRAK

Peristiwa yang terjadi di Morowali, Sulawesi Tengah diawali dengan bentrokan maut antara pekerja lokal dan pekerja asing asal Tiongkok di area pabrik smelter PT. Gunbuster Nickel Industri (GNI) menewaskan dua orang pekerja. Kondisi bentrokan membuat mata publik terbuka, bahwa ada konflik horizontal yang terjadi di antara pekerja lokal dan pekerja asing di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis peran serikat pekerja dalam penyelesaian serta dalam pencegahan konflik antara pekerja baik pekerja lokal maupun pekerja asing yang berada di Indonesia. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif dan pendekatan induktif sedangkan teknik pengambilan data yang digunakan yaitu melalui data kepustakaan yang telah dikumpulkan dan menelaah data sekunder. Temuan yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu serikat pekerja memiliki peran sebagai *peacemaking* dalam membangun jembatan komunikasi antara pihak yang berkonflik guna menciptakan hubungan harmonis antara pekerja dan penyambung aspirasi terkait hak-hak pekerja kepada perusahaan atau pemerintah. Serikat pekerja juga berperan menyelesaikan konflik dengan cara yang berbeda seperti musyawarah, pihak ketiga, kompromisasi dan sebagainya. Sehingga peran serikat pekerja sangat signifikan dalam penyelesaian konflik dalam ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Penyelesaian Konflik, Serikat Pekerja, Pekerja Asing, Pekerja Lokal.

ABSTRACT

The incident that occurred in Morowali, Central Sulawesi began with a deadly clash between local workers and foreign workers from China in the smelter factory area of PT. Gunbuster Nickel Industry (GNI) killed two workers. Conditions of clashes make the public's eyes open, that there is a horizontal conflict that occurs between local workers and foreign workers in Indonesia. This study aims to identify and analyze the role of trade unions in resolving and preventing conflicts between workers, both local workers and foreign workers in Indonesia. This study uses qualitative research with descriptive methods and inductive approaches while the data collection technique used is through library data that has been collected and examines secondary data. The findings obtained in this study are that trade unions have a role as peacemakers in building bridges of communication between conflicting parties in order to create harmonious relations between workers and agents of aspirations related to workers' rights to companies or the government. Trade unions also play a role in resolving conflicts in different ways such as deliberations, third parties, confrontation and so on. So that the role of trade unions is very significant in resolving labor conflicts.

Keywords: Conflict Resolution, Trade Unions, Foreign Workers, Local Workers

PENDAHULUAN

Bukan hal baru di era globalisasi untuk mempekerjakan tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia. Dari masa kolonial Indonesia sudah mengenal TKA. Dengan dasar percepatan pembangunan dan tidak tersedianya tenaga ahli dan terampil untuk memberikan kesempatan pekerjaan ke TKA. Konsekuensi dari globalisasi dan liberalisasi perdagangan plus kebutuhan investasi, berdampak pada jumlah TKA

yang bekerja di Indonesia untuk mendukung perekonomian nasional serta perluasan kesempatan kerja melalui peningkatan investasi. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) pada Oktober 2022, pekerja asing yang bekerja di Indonesia jumlahnya 70.571 orang. Dari angka itu hampir 38 ribu orang TKA berasal dari Tiongkok. Pekerja asal Tiongkok kini jumlahnya sekitar 55 persen dari total TKA seluruh

negara yang bekerja di Indonesia.

Konflik sering diiringi dengan adanya potensi gesekan antara tenaga kerja asing dan pekerja lokal hingga timbulnya korban jiwa. Peristiwa yang terjadi di Morowali, Sulawesi Tengah diawali dengan bentrokan maut antara pekerja lokal dan pekerja asing asal Tiongkok di area pabrik smelter PT. Gunbuster Nickel Industri (GNI) menewaskan dua orang pekerja. Kondisi bentrokan membuat mata publik terbuka, bahwa ada konflik horizontal yang terjadi di antara pekerja lokal dan pekerja asing di Indonesia. Terdapat akumulasi kekecewaan oleh pekerja asal Indonesia terhadap hak-hak yang tidak dipenuhi dan pelanggaran pemerintah terhadap TKA, terutama asal Tiongkok. Adanya anggapan ketidaktegasan dan tidak transparansi dari pemerintah terhadap TKA Tiongkok yang bekerja di Indonesia. Akibatnya membuat kecemburuan sosial yang terjadi di masyarakat meningkat, sebab TKA Tiongkok seperti “*anak emas*”. Dengan faktor kecemburuan sosial lainnya seperti pekerja asing Tiongkok yang berada di Indonesia tidak hanya terdiri dari sektor tenaga ahli namun juga termasuk pekerja kasar tanpa memperhatikan tingkat pengangguran Indonesia yang sangat tinggi.

Eksistensi TKA di Indonesia kerap menimbulkan masalah sosial terhadap pekerja lokal, baik isu kesenjangan, diskriminasi hingga sentimen identitas. Konteks persaingan ekonomi secara global menjadi suatu keabsahan mencari pekerjaan untuk tujuan prospek cerah dan pendapatan di negara lain. Padahal, adanya TKA di Indonesia bertujuan untuk alih ilmu pengetahuan dan teknologi. Proses transfer ilmu menjadi harapan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) tenaga kerja Indonesia (TKI). Tetapi, menjadi fatal dan menimbulkan masalah yang mengganggu stabilitas keamanan nasional, apabila yang datang ke Indonesia adalah tenaga kerja dengan kualifikasi rendah (buruh kasar)

sedangkan kualifikasi tersebut di saat yang sama, banyak tersedia dari pekerja lokal.

Terlepas dari problematika yang terjadi antara TKA dengan Pekerja Lokal di Morowali Utara tidak bisa dipungkiri jika faktor kekuasaan dan ekonomi sejak lama telah menjadi penyebab lahirnya konflik antara masyarakat pribumi dan orang asing. Khususnya di Morowali Utara kehadiran pekerja asing secara terus menerus membuat kekhawatiran masyarakat lokal akan persaingan kerja. Hal tersebut semakin meningkatkan kekhawatiran dengan semakin banyaknya masyarakat yang tidak memiliki pekerjaan.

Hadirnya TKA di PT GNI yang beroperasi di Morowali Utara, terus menuai pro dan kontra, sebagian masyarakat lokal berharap mereka akan memberikan dampak yang bersifat *Transfer Of Knowledge*, memberikan contoh yang baik tentang bagaimana skill dan standar kerja Internasional agar tenaga kerja lokal bisa belajar banyak dari keberadaan mereka. Namun dengan keberadaan mereka juga membuat kekhawatiran warga lokal akan bahayanya jika terjadi konflik berkepanjangan karena keberadaan mereka bisa menimbulkan adanya kecemburuan sosial di masyarakat yang diakibatkan karena warga lokal masih banyak yang belum memiliki pekerjaan dan ini bisa berpotensi mengakibatkan kecemburuan sosial.

Konflik antara pekerja dan peristiwa demonstrasi yang dimulai setidak-tidaknya pada tanggal 27 Desember 2022, berawal dari kekhawatiran Karyawan PT. GNI terhadap adanya kebijakan penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan operasionalisasi perusahaan.

Sebelumnya telah terjadi insiden kecelakaan kerja dengan tewasnya karyawan di lokasi tungku smelter. Pada demonstrasi di tanggal 27 Desember 2022, karyawan GNI mengajukan 12 tuntutan yang telah diajukan ke manajemen PT. GNI/SEL. Disnaker Morowali Utara menjelaskan, bahwa dari ke 12 tuntutan

karyawan PT GNI, terdapat 2 fokus isu yang menjadi atensi penting Karyawan, pertama persoalan Surat Peringatan (SP) dan kedua persoalan sistem pengupahan (berbasis beban kerja/skill approach).

Dalam perjalanannya, proses negosiasi terkait tuntutan karyawan GNI, juga telah diperkuat dengan dukungan pemerintah daerah, dimana penuntasan masalah *Safety* dan juga aturan pengelolaan karyawan agar menjadi perhatian dan pembenahan oleh pihak manajemen.

Kemudian di tanggal 13 Januari 2023, atas permintaan serikat pekerja (SPN), meminta pertemuan Tripartit "mediasi" yang dilaksanakan pada hari yang sama mengalami *deadlock*, karena "tidak bertemunya konklusi kesepakatan" antara kedua belah pihak. Pada Akhirnya, perwakilan serikat SPN, menarik diri dari kegiatan tersebut.

Kemudian, hal yang tidak terduga, pada sabtu tanggal 14 Januari, terjadi aksi lanjutan dengan merangsek masuk ke area site PT. GNI dan melakukan aksi mogok kerja, berimbas pada "perkelahian/konflik" yang terjadi di dalam areal perusahaan. Aksi perkelahian yang terjadi antara Tenaga Kerja Tiongkok dengan aktivitas pemogokan kerja, sehingga memicu sentimen kedaerahan yang meluas dan tidak bisa dikendalikan. Pada akhirnya, insiden yang diawali oleh kegiatan "ajakan" untuk mogok kerja memicu "*plot twist*" dalam insiden kerusuhan yang lebih besar, dengan jumlah massa yang sudah semakin beringas. Pada dasarnya, kehadiran serikat pekerja, adalah merupakan bagian dari kemitraan yang strategis bagi perusahaan, apabila manajemen "konflik" nya dikelola dengan mengedepankan "solusi" dan kebaikan yang equal (mendorong produksi/value dan juga timbal balik terhadap kesejahteraan para pekerja).

Tidak ada yang menyangka, sikap keras kepala serikat SPN, yang tidak sabar menghadapi "dinamika" hubungan industrial, dimana setiap keputusan

perusahaan dan tuntutan karyawan, harus mengedepankan "*win win solution*" bersama.

Insiden pengrusakan fasilitas industri dan terjadinya "*break*" operasionalisasi kegiatan perusahaan berdampak besar terhadap nasib ribuan pekerja lokal di Morowali Utara, sebagai anak muda Indonesia, dengan kapasitas pendidikan rata rata berada pada lulusan SMA/ sederajat, tidak akan mendapatkan kesempatan kerja di industri-industri besar lainnya, jika tidak mendapatkan dukungan dari kebijakan publik (*policy local government*) yang sejak awal telah ada kesepakatan berupa perjanjian yang "mengutamakan" karyawan lokal daerah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analisis yaitu jenis penelitian yang memaparkan, mendeskripsikan serta menganalisis objek yang diteliti berdasarkan dari data kepustakaan yang telah dikumpulkan. Hal ini merujuk pendapat Soekanto (Soekanto, 1986) bahwa pada penelitian normatif yang menelaah data sekunder, penyajian data dilakukan sekaligus dengan analisisnya. Artinya, penyatuan data yang terhimpun dengan analisis yang dikaitkan dengan kasus yang diangkat menjadi satu kesatuan yang padu, dan tidak bersifat deskriptif belaka.

STUDI KEPUSTAKAAN

Dalam penelitian ini, menggunakan pemikiran Johan Galtung berupa Teori Konflik Segitiga ABC dan Teori Peran dari Role Theory sebagai pisau analisis untuk menemukan fakta dan solusi terhadap konflik antara Pekerja Lokal dengan Pekerja Asing Tiongkok di Morowali:

Teori Konflik Segitiga ABC Johan Galtung

Teori konflik Segitiga Abc Johan Galtung menawarkan model segitiga, menurutnya konflik dapat dilihat sebagai

sebuah segitiga, dengan notasi kontradiksi (C), Sikap (A), dan perilaku (B) pada puncak-puncaknya. Pertama, kontradiksi merujuk pada dasar situasi konflik, yang termasuk ketidakcocokan tujuan yang ada atau yang dirasakan oleh pihak-pihak yang bertikai yang disebabkan oleh apa yang dinamakan “ketidakcocokan antara nilai sosial dan struktur sosial”. Dalam sebuah konflik yang asimetris, kontradiksi ditentukan oleh pihak-pihak yang bertikai, hubungan mereka dan benturan kepentingan *inheren* antara mereka dalam berhubungan. Kedua, sikap. Yang dimaksud dengan sikap, termasuk persepsi, dari pihak-pihak yang bertikai. Sikap ini bisa positif atau negatif. Pada umumnya sikap negatif ada dalam konflik berbasis kekerasan di mana pihak-pihak yang bertikai cenderung mengembangkan stereotip negatif yang merendahkan pihak lain, sikap seperti ini seringkali dipengaruhi oleh emosi seperti ketakutan, kemarahan, kepahitan dan kebencian.

Ada beberapa cara resolusi konflik yang digunakan dalam proses penyelesaian konflik. Menurut Johan Galtung (Putra, 2009), konflik dapat dicegah atau diatur jika pihak-pihak yang berkonflik dapat menemukan cara atau metode menegosiasikan perbedaan kepentingan dan menyepakati aturan main untuk mengatur konflik.

Menurut pandangan Galtung (Galtung, 1969), resolusi konflik dibagi pada tiga tahapan yaitu *peacemaking*, *peacekeeping*, dan *peace building*.

1. *Peacemaking* merupakan sebuah strategi upaya dalam mengakhiri sebuah kekerasan penyebab konflik dengan cara membangun jembatan komunikasi antara pihak yang bertikai misalnya pengadaan sebuah perjanjian tertulis yang melibatkan mediator.
2. *Peacekeeping* adalah proses penjagaan keamanan dengan pengakuan masing masing pihak terhadap perjanjian dan berusaha untuk selalu menjaganya sebagai

sebuah perisai dalam penyelesaian konflik yang terjadi selanjutnya.

3. *Peace building* adalah proses pengimplementasian perubahan atau rekonstruksi sosial, politik maupun ekonomi demi tercapainya *sustainable peace*.

Teori Peran

Teori Peran dari *Role Theory* adalah teori yang merupakan perpaduan berbagai teori, orientasi, maupun disiplin ilmu. Istilah “peran” diambil dari dunia teater. Dalam teater, seorang aktor harus bermain sebagai seorang tokoh tertentu dan dalam posisinya sebagai tokoh itu diharapkan untuk berperilaku secara tertentu. Pengertian Peranan diungkapkan oleh Soerjono Soekanto: “Peranan merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan”.

Pendapat lain Alvin L. Bertrand yang diterjemahkan oleh Soeleman B. Taneko bahwa “Peranan adalah pola tingkah laku yang diharapkan dari orang yang memegang status atau kedudukan tertentu”. Pengertian peran (*role*) yaitu seperangkat pengharapan yang ditujukan kepada pemegang jabatan pada posisi tertentu. Teori peranan menyatakan bahwa individu akan mengalami konflik peran apabila ada dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditujukan kepada seseorang, sehingga apabila individu tersebut mematuhi satu diantaranya akan mengalami kesulitan atau tidak mungkin mematuhi yang lainnya. Pengertian peran (*role*) yaitu seperangkat pengharapan yang ditujukan kepada pemegang jabatan pada posisi tertentu. Teori peranan menyatakan bahwa individu akan mengalami konflik peran apabila ada dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditujukan kepada seseorang, sehingga apabila individu tersebut mematuhi satu diantaranya akan mengalami kesulitan atau tidak mungkin mematuhi yang lainnya.

Role theory Concerns Salah satu fitur terpenting dalam kehidupan sosial, pola perilaku atau peran yang khas. menjelaskan peran dengan menganggap bahwa orang adalah anggota dari posisi sosial dan memegang harapan untuk perilaku mereka sendiri dan orang lain. Kosakata dan perhatiannya sangat populer di kalangan ilmuwan dan praktisi sosial, dan konsep peran telah menghasilkan banyak penelitian. Setidaknya lima perspektif dapat dibedakan dalam karya terbaru dalam bidang ini: fungsional, interaksionisme simbolik, struktural, organisasi, dan teori peran kognitif. Banyak penelitian peran mencerminkan keprihatinan praktis dan konsep turunan, dan penelitian tentang empat konsep tersebut ditinjau: konsensus, konformitas, konflik peran, dan pengambilan peran. Perkembangan terbaru menunjukkan kekuatan sentrifugal dan integratif dalam bidang peran. Yang pertama mencerminkan komitmen perspektif yang berbeda dari para sarjana, kebingungan dan perbedaan pendapat tentang penggunaan konsep peran, dan fakta bahwa teori peran digunakan untuk menganalisis berbagai bentuk sistem sosial. Yang terakhir mencerminkan kepedulian bersama yang mendasar dari lapangan dan upaya oleh para ahli teori peran untuk mencari versi luas dari bidang yang akan mengakomodasi berbagai kepentingan.

Teori peran menggambarkan interaksi sosial yang diterapkan oleh individu dalam suatu lingkungan berdasarkan kebudayaan yang berlaku. Teori peran (*role theory*) menyatakan bahwa individu yang berhadapan dengan tingkat konflik peran dan ambiguitas peran yang tinggi akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibanding individu lain. Individu akan mengalami konflik dalam dirinya apabila terdapat dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditunjukkan pada diri seseorang. Terjadinya konflik pada setiap individu disebabkan karena individu tersebut harus menyanggah dua peran yang berbeda dalam

waktu yang sama.

Dengan demikian, teori identitas peran berusaha untuk mengintegrasikan struktural fungsionalis dan perspektif interaksionis simbolik.

Fungsionalisme struktural berfokus pada bagaimana struktur sosial (misal: posisi peran seperti manajer, direktur, atau teknisi) melembagakan harapan perilaku yang stabil di berbagai situasi dan; tergantung pada fungsi, hirarki, dan status; bagaimana posisi itu mempengaruhi konsep diri. Sejalan dengan itu, interaksionisme simbolik berfokus pada bagaimana individu saling berhubungan di seluruh jaringan peran-hubungan yang menciptakan makna bagi penghuni peran (yaitu, identitas) dan menyediakan tempat kerja atau skema kognitif untuk menafsirkan pengalaman peran dan peran ekstra.

PEMBAHASAN

Dinamika Konflik Tenaga Kerja di PT. Gunbuster Nickel Industri (PT. GNI)

Tenaga kerja china adalah individu yang merupakan warga negara asing yang berasal dari China yang bekerja di PT. Gunbuster Nickel Industri (PT. GNI) yang merupakan perusahaan industri smelter nikel Indonesia di Morowali, Sulawesi Tengah Indonesia. Sedangkan tenaga kerja lokal adalah individu yang merupakan warga negara indonesia juga sebagai warga lokal setempat yang bekerja di PT Gunbuster Nickel Industri (PT GNI).

Konflik pekerja antara TKA Asing Tiongkok dengan Pekerja Lokal yang di PT GNI di Morowali terjadi karena adanya sentimen berupa prasangka kecemburuan antara sesama pekerja. Jika mengacu pada teori Konflik Segitiga ABC Johan Galtung, prasangka dan kecemburuan sosial antara pekerja TKA Tiongkok dan pekerja lokal adalah sebuah kontradiksi yang dipicu karena *Pertama*, adanya ketidaktegasan dan transparansi dari Pemerintah. *Kedua*, terkait dengan keselamatan kerja dan pengupahan terhadap pekerja lokal yang terkesan di “anak emas” kan sehingga menjadi momok

yang menjadi faktor penyebab konflik. Dengan nilai pemikiran tersebut kemudian tumbuh dan menjadi dasar mereka berpikir yang membentuk persepsi dan sikap antara pekerja TKA dan pekerja lokal dalam berinteraksi sehingga membuat interaksi tidak harmonis terhadap hak hak yang seharusnya diperoleh. Dengan sikap tersebut kemudian melahirkan suatu perilaku berupa propaganda antara etnis ke etnis lain untuk saling membenci hingga membuat keadaan antara pekerja TKA dan pekerja lokal tidak harmonis di lingkungan dimana mereka berinteraksi.

Tenaga kerja Tiongkok dan tenaga kerja lokal memiliki perbedaan karakter baik fisik, non fisik, juga latar belakang budaya. Sehingga mengakibatkan ketidakcocokan dan membuat adaptasi mereka memiliki hambatan antara tenaga kerja Tiongkok dan tenaga kerja lokal. awal kedatangan tenaga kerja Tiongkok, rata-rata pekerja lokal mengalami kecemasan akan bahasa dan knowledge. Hal tersebut sesuai dengan teori manajemen kecemasan dan ketidakpastian yang dikemukakan oleh William Gudykunst dalam (M.A, 2009) yang mengemukakan bahwa setiap orang yang menjadi anggota suatu kebudayaan tertentu akan berupaya mengurangi ketidakpastian pada tahap awal hubungan mereka.

Berangkat dari pemikiran Soerjono Soekanto, bahwa keberadaan TKA Tiongkok di Indonesia dengan kualifikasi rendah berpotensi menimbulkan masalah sosial oleh karena menghambat dan membahayakan bagi ketersediaan lapangan kerja bagi pekerja lokal. Dengan meningkatnya pekerja asal Tiongkok yang bekerja bukan sebagai tenaga ahli di Indonesia mempunyai kemampuan yang tidak jauh berbeda dengan pekerja lokal sehingga timbul sentiment identitas dan potensi konflik. Lewis A. Coser dalam *The Function of Social Conflict*, membagi konflik menjadi dua bentuk, yakni konflik realistik dan konflik non-realistik. Sedangkan Coser berpendapat dalam satu masyarakat, konflik dapat mengaktifkan peran individu yang semula terisolasi. Hal

tersebut sejalan dengan teori John F Galtung yang menunjukkan adanya sikap dan perilaku dari pekerja. Menurut John F Galtung, konflik yang terjadi di PT.GNI menimbulkan stereotip negatif yang merendahkan pihak lain, sikap seperti ini seringkali dipengaruhi oleh emosi seperti ketakutan, kemarahan, kepahitan dan kebencian.

Peran Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Konflik Pekerja di PT. Gunbuster Nickel Industri (PT. GNI)

Konflik pekerja yang terjadi di Morowali Utara, jika di cermati berdasarkan pemikiran Sosiolog dari Universitas Indonesia (UI) Soerjono Soekanto menjelaskan bahwa masalah sosial terjadi karena ketidaksesuaian di antara unsur-unsur dalam masyarakat yang membahayakan atau menghambat terpenuhinya keinginan pokok kelompok sosial, sehingga menyebabkan rusaknya ikatan sosial.

Konflik antara pekerja akan menimbulkan individu yang berhadapan pada tingkat konflik peran dan ambiguitas peran yang tinggi akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibanding individu lain. Individu akan mengalami konflik dalam dirinya apabila terdapat dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditunjukkan pada diri seseorang.

Mengakhiri konflik tentu dengan konsep dan manajemen yang maksimal supaya tidak menciptakan konflik baru. Konflik yang tidak mendapat penanganan dan penyelesaian secara baik akan menumpuk dan menjadi besar dan akan mempengaruhi perilaku atau sikap tindak manusia. Tentu saja yang pada akhirnya akan memerlukan sebuah penyelesaian (Romsan, 2008).

Selain mengidentifikasi akar permasalahan, perlu pemetaan aktor dan sinergi pemerintah termasuk dalam kebijakan dan regulasi yang tidak korup untuk memberikan keadilan dan jaminan terhadap hak warga negara sebagaimana

diatur dalam konstitusi UUD 1945.

Konflik antara pekerja TKA Tiongkok dan pekerja lokal, terdapat aktor atau pihak yang dapat menyelesaikan konflik yaitu serikat pekerja. Sebagai wadah dari pekerja untuk mencari solusi dari hak-hak pekerja yang tidak terselesaikan, serikat pekerja dapat berperan efektif dan tidak mencari posisi aman.

Menyesuaikan dengan teori John Galtung, keberadaan Serikat Pekerja dapat menjadi *peacemaking* dalam membangun jembatan komunikasi antara pihak yang bertikai untuk menciptakan hubungan harmonis antara pekerja dan penyambung aspirasi terkait hak-hak pekerja kepada perusahaan atau pemerintah.

Serikat Pekerja PT. GNI dalam peranannya mengelola konflik guna penanganan konflik dapat dikelola dengan cara yang berbeda (*withdrawing, smoothing, forcing, problem solving, compromising*) berdasarkan dari kepentingan pada masing-masing konflik (Teori Özkalp *et al* (2009)). Selain itu, Serikat Pekerja dalam penanganan konflik pekerja dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan (Rusdiana, 2015) sebagai berikut:

1. Musyawarah

Serikat Pekerja dapat melakukan musyawarah dengan pihak-pihak yang bertentangan dapat mencari penyelesaian terbaik bagi masalah yang sedang dihadapi, bukan mencari kemenangan sepihak. Langkah-langkah yang dapat dilakukan oleh Serikat Pekerja yaitu:

- a. mengidentifikasi masalah, dengan mencari informasi dari pihak-pihak yang konflik atau yang mengetahui konflik.
- b. mempertemukan kedua pihak dalam forum dialog yang dipandu oleh pimpinan,
- c. memantau realisasi hasil musyawarah.

2. Campur tangan pihak ketiga

Serikat Pekerja dapat melibatkan pihak ketiga apabila pihak-pihak yang

bertentangan tidak ingin berunding atau telah mencapai jalan buntu. Hal ini dilakukan untuk mencegah pertikaian baru antara pekerja yang menyebabkan stagnasi konflik.

3. Komprontasi

Jika cara sebelumnya juga tidak membuat kondisi damai diantara pekerja, maka serikat pekerja dapat mengambil langkah konfrontasi guna mempertemukan pihak-pihak yang sedang berkonflik untuk diminta pendapatnya secara langsung dalam rapat/siding, dan pimpinan serikat pekerja bertindak sebagai moderator.

4. Tawar-menawar (*Bargaining*)

Serikat Pekerja dalam pengendalian konflik dapat dilakukan melalui proses pertukaran persetujuan dengan maksud mencapai keuntungan kedua pihak yang sedang berkonflik. Dalam proses tawar-menawar, intinya adalah tidak mengharuskan pihak-pihak yang berkonflik untuk menyerahkan sesuatu yang dianggap penting bagi pekerja maupun perusahaan.

5. Kompromi

Dengan pendekatan ini, serikat pekerja memfasilitasi pekerja dengan cara pencarian jalan tengah yang dapat diterima oleh pihak-pihak yang bertentangan. Sikap yang diperlukan serikat pekerja dalam melaksanakan kompromi adalah menegaskan salah satu pihak bersedia merasakan dan mengerti keadaan pihak lain. Dalam kompromi, kedua pihak tidak ada yang menang atau kalah, masing-masing memberi kelonggaran atau konsesi. Kedua kubu mendapatkan apa yang diinginkan tetapi tidak sepenuhnya, dan kehilangan tetapi tidak sepenuhnya juga. Kolaborasi biasanya dianggap sebagai metode terbaik untuk mengatasi konflik, ini disebut dengan pendekatan *win-win approach*.

Sedangkan dari segi hukum sebagai *Legal Standing*, tegas menyatakan bahwa serikat pekerja sangat memiliki peran sebagai penengah dan solusi dari kelompok

pekerja yang berkonflik. Dalam ketentuan Pasal 1 ayat 1 UU No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyebutkan “*Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.*” Dengan ketentuan tersebut Serikat Pekerja mempunyai tanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh. Kemudian dipertegas dalam pasal 4 ayat 1 bahwa tujuan serikat pekerja “*Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat dan keluarganya.*” dan pada pasal 4 ayat 2 huruf c dan d dinyatakan “*Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi (c) sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; (d) sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya*”.

Dengan ketentuan tersebut Serikat Pekerja dapat menggunakan mekanisme dari organisasi untuk memegang andil dalam penyelesaian konflik antara pekerja di PT. GNI dalam rangka membangun hubungan (kerja) industrial yang kondusif, serta proporsional dalam menjaga kepentingan pekerja sangat dibutuhkan karena mempunyai nilai strategis, yakni:

1. Serikat pekerja berperan untuk melindungi pekerja dari ketidakmampuan dalam

memperjuangkan aspirasinya secara individu, mengingat posisi pekerja sangat lemah.

2. Serikat pekerja dibutuhkan sebagai motivator dalam membangun demokrasi, negoisator perundingan dan pelaku dalam menjaga kualitas kerja, seperti kondisi kerja serta syarat-syarat kerja (pengupahan, kesejahteraan, jaminan sosial, keselamatan dan kecelakaan kerja).
3. Serikat pekerja sebagai sarana komunikasi. Hal ini untuk mengoptimalkan peranan serikat pekerja yang berbeda dengan ketika organisasi belum terbentuk, di mana aspirasi individu kurang mendapat perhatian pengusaha.
4. Peranan serikat pekerja untuk menciptakan ketenangan kerja, serta menetralsir anasir dari luar lingkungan perusahaan yang bisa mengganggu stabilitas produksi.
5. Peran serikat pekerja dapat melakukan advokasi guna pembelaan terhadap hak pekerja seperti umumnya mereka melakukan advokasi kelompok marginal, kaum tidak berdaya, untuk melawan marginalisasi pembangunan yang sarat dominasi negara (Trijono, 2007).

KESIMPULAN

Terjadinya konflik antara pekerja ini dengan sentiment telah menjadi boomerang bagi pekerja Indonesia dan berpotensi menjadi konflik sosial. Serikat Pekerja yang ada PT. GNI dapat sebagai peacemaking untuk membangun jembatan komunikasi antara pihak yang bertikai guna menciptakan hubungan harmonis antara pekerja dan penyambung aspirasi terkait hak-hak pekerja kepada perusahaan atau pemerintah. Berdasarkan peraturan UU No. 21 Tahun 2000, serikat pekerja pada pokoknya dapat berperan untuk memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan

kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Kemudian juga berperan sebagai motivator dalam membangun demokrasi, negoisator perundingan dan pelaku hingga menciptakan ketenangan kerja, serta menetralsir anasir dari luar lingkungan perusahaan yang akan menimbulkan gangguan dan konflik

REFERENSI

- Febrianty, “*Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, dan Work-Family Conflict terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada KAP di Sumatera Bagian Selatan)*”, Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (JENIUS), Vol. 2 No. 3, Politeknik PalComTech (2012):
- Janu Murdiyatmoko, *Sosiologi Memahami dan Mengkaji Masyarakat* (Bandung: Grafindo Media Pratama, 2007),
- Galtung, J. (1969). *Violence, peace, and peace research*. Journal of Peace Research.
- <https://doi.org/10.1177/002234336900600301>
- Galtung, J. (1990). *Cultural Violence*. Journal of Peace Research.
- <https://doi.org/10.1177/0022343390027003005>
- Özkalp, E., Zerrin, S., & Özdemir, A. A. (2009). *Conflict management styles of Turkish managers*. International Journal of European Industrial Training, 33(5), 419–438.
- Romsan, A. (2008). *Teknik Penyelesaian Sengketa Diluar Pengadilan: Negosiasi, Mediasi, dan Arbitrase*. Universitas Sriwijaya.
- Rusdiana, H. (2015). *Manajemen Konflik*. CV Pustaka Setia Bandung. www.pustakasetia.com
- Susan, N. (2009). *Pengantar Sosiologi Konflik (Edisi revi)*. Jakarta: Prenada Media group. Soerjono Soekanto, *Elit Pribumi Bengkulu* (Jakarta: Balai Pustaka, 1990),
- Soeleman B. Taneko, *Sosiologi Menyelami Fenomena di Masyarakat* (Bandung: Setia Purna Inves, 1986), 220.
- Soekanto, S. (1986). *Pengantar Penelitian*

Hukum. UI Press.

Trijono, L. (2007). *Pembangunan Sebagai Perdamaian Rekonstruksi Indonesia Pasca-Konflik*. Lembaga Padi (*Peace and Development Initiatives, Indonesia*) bekerja sama dengan Yayasan Obor Indonesia.

<https://gunbusternickelindustry.com/>
<https://www.kompas.tv/article/368305/bentrok-antar-karyawan-pt-gni-ini-awal-mula-tuntutan-pekerja>

<http://repository.iainkudus.ac.id/3364/5/05%20BAB%20II.pdf>

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131)