

KONFLIK PASCA PHK DALAM PERSEPSI PEKERJA
(Studi Kasus 7 Informan yang Mengalami PHK di PT. PP.
London Sumatra Indonesia Tbk Devisi Balombissie Kecamatan
Bulukumpa, Kabupaten Bulukumba)

POST-LAYOFF CONFLICT IN WORKER PERCEPTION
(Study Case 7 Informants who Experienced Layoffs at PT. PP.
London Sumatra Indonesia Tbk Division of Balombissie
Bulukumpa Subdistrict, Bulukumba Regency)

SKRIPSI

GUSTI ANI

E 411 16 009



DEPARTEMEN SOSIOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN

2020

**KONFLIK PASCA PHK DALAM PERSEPSI PEKERJA
(Studi Kasus 7 Informan yang Mengalami PHK di PT. PP.
London Sumatra Indonesia Tbk Devisi Balombissie Kecamatan
Bulukumpa, Kabupaten Bulukumba)**

SKRIPSI

GUSTI ANI

E 411 16 009



**SKRIPSI DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
GUNA MEMPEROLEH DERAJAT KESARJANAAN
PADA
JURUSAN SOSIOLOGI**

**DEPARTEMEN SOSIOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

2020

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL : **KONFLIK PASCA PHK DALAM PERSEPSI PEKERJA (STUDI KASUS 7 INFORMAN YANG MENGALAMI PHK DI PT. PP. LONDON SUMATRA INDONESIA TBK DEVISI BALOMBISSIE KECAMATAN BULUKUMPA, KABUPATEN BULUKUMBA)**

NAMA : **GUSTIANI**

NIM : **E411 16 009**

Telah diperiksa dan disetujui oleh Pembimbing I dan Pembimbing II
Setelah dipertahankan di depan panitia ujian skripsi pada tanggal 7 Agustus 2020

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Hj. Dwia Aries Tina Pulubuhu, M.A
NIP. 19640419 198903 2002

Dr. M. Ramli AT, M.Si
NIP. 19660701 199903 1002

Mengetahui,

Departemen Sosiologi
FISIP UNHAS



Dr. Hasbi. M.Si, Ph.D

NIP. 19630827 199103 1 003

HALAMAN PENERIMAAN TIM EVALUASI

Skripsi ini telah diajukan dan dipertahankan di depan Tim Evaluasi Skripsi pada
Departemen Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas

Hasanuddin

Oleh:

JUDUL : KONFLIK PASCA PHK DALAM PERSEPSI PEKERJA
(STUDI KASUS 7 INFORMAN YANG MENGALAMI PHK DI
PT. PP. LONDON SUMATRA INDONESIA TBK DEVISI
BALOMBISSIE KECAMATAN BULUKUMPA, KABUPATEN
BULUKUMBA)

NAMA : GUSTI ANI

NIM : E411 16 009

Pada:

Hari / Tanggal: 7 Agustus 2020

Tempat: Ruang Ujian Departemen Sosiologi / Via Zoom

TIM EVALUASI SKRIPSI

KETUA : Prof. Dr. Hj. Dwia Aries Tina Pulubuhu, M.A (.....)

SEKRETARIS : Dr. M. Ramli AT, M.Si (.....)

ANGGOTA : Drs. Hasbi, M.Si, Ph.D (.....)

: Dr. Rahmat Muhammad, M.Si (.....)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : GUSTI ANI

NIM : E411 16 009

**JUDUL : KONFLIK PASCA PHK DALAM PERSEPSI PEKERJA
(STUDI KASUS 7 INFORMAN YANG MENGALAMI PHK
DI PT. PP. LONDON SUMATRA INDONESIA TBK DEVISI
BALOMBISSIE KECAMATAN BULUKUMPA,
KABUPATEN BULUKUMBA)**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 10 Agustus 2020

Yang Menyatakan



Gusti Ani

HALAMAN PERSEMBAHAN

Persembahan Istimewa Untuk:

Kata sempurna yang pertama dan pantas kuucapkan adalah kebesaran dan kuasa Allah SWT, segala puji dan berkat rahmat-

Nyalah sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir selama menempuh pendidikan di Universitas Hasanuddin. Saya harap tulisan

ini bisa membawa berkah dan bermanfaat untuk diri saya, keluarga,

dan untuk masyarakat.

Skripsi ini penulis dedikasikan untuk kedua orangtuaku tercinta Abd. Rasak dan Nurbaya atas setiap dukungannya baik berupa

materil maupun non materil. Terimakasih banyak atas pengorbanan, cinta, kasih sayang serta doa-doanya yang tak terbatas kepada penulis,

serta saudara kandung saya Gunawan, Irfandi dan Yunarti yang selalu memberikan bantuan dan dukungan selama penulis menempuh studi.

Cinta, Syukur dan Ketulusan adalah salah satu bentuk

kebahagiaan yang tak bisa ditukar dengan apapun

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT atas kehendak-Nya sehingga penulis dapat melalui masa perkuliahan dan penyusunan skripsi yang berjudul ***“Konflik Pasca PHK Dalam Persepsi Pekerja (Studi Kasus 7 Informan yang Mengalami PHK di PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk Devisi Balombissie, Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumba)”***. ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Departemen Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

Kepada Prof. Dr. Hj. Dwia Aries Tina Pulubuhu, M.A selaku pembimbing I dan penasehat akademik, terimakasih atas kepercayaan dan bimbingannya selama ini, tanpa lelah membimbing dan mengarahkan bagaimana menulis dan menyusun skripsi yang benar. Dr. M. Ramli AT, M.Si selaku pembimbing II, terimakasih untuk setiap waktu yang telah diberikan pada saya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini, tanpa lelah membimbing dan mengarahkan bagaimana menulis dan menyusun skripsi dengan benar juga tanpa lelah mendengar keluh kesah penulis. Ucapan terima kasih juga sebesar-besarnya saya sampaikan kepada:

1. Orangtuaku tercinta, Abd. Rasak dan Nurbaya untuk semua kasih sayang dan dukungan yang diberikan kepada penulis dari sejak dilahirkan hingga penulis meranjak dewasa. Doa, dukungan dan pengorbanan kepada penulis yang begitu tulus dalam mengenyam dunia pendidikan.

2. Prof. Dr. Hj. Dwia Aries Tina Pulubuhu, M.A selaku Rektor Universitas Hasanuddin dan sekaligus dosen Departemen Sosiologi FISIP Unhas Makassar.
 3. Prof. Dr. Armin Arsyad, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Makassar.
 4. Drs. Hasbi, M.Si., Ph.D selaku Ketua Departemen Sosiologi dan Dr. M. Ramli AT, M.Si selaku Sekretaris Departemen Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasaniddin.
 5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik penulis dalam menempuh studi S1 di Departemen Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu.
 6. Semua Staf karyawan Departemen Sosiologi yang telah memberikan bantuan kepada saya selama menjadi mahasiswa. Terutama Pak Pasmudir dan Ibu Ros dalam bantuannya sehingga diberi kemudahan dalam penyusunan berkas.
 7. Terimakasih untuk saudara kandung saya Gunawan, Irfandi, Yunarti, dan Dedi Miswar yang selalu memberikan bantuan dan dukungan selama penulis menempuh studi.
 8. Keluarga besar Kemasos FISIP Unhas yang juga mewadahi penulis untuk belajar banyak hal. Terima kasih untuk setiap pengajaran dan kekeluargaan yang selama ini penulis rasakan selama berkuliah serta dedikasi dan edukasi dalam berorganisasi di Universtias Hasanuddin.
- Salam Bumi Hijau Kemasos, Bersatu Dalam Kebenaran.*

9. Socrates'16 selaku saudara seperjuangan dalam menempuh pendidikan di Jurusan Sosiologi FISIP Unhas. Terima kasih untuk persaudaraan serta kebersamaan selama proses perkuliahan maupun berorganisasi. Semoga tetap saling peduli dalam setiap keadaan dan menjadi saudara yang baik hingga kelak nanti.
10. Teruntuk kakandaku Andika Permana Putra, yang selalu memberikan semangat dan telah membantu dalam penyusunan skripsi serta dukungan dan doa kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
11. Informan yang telah memberikan informasi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Terima kasih atas kepercayaan yang diberikan kepada penulis selama proses penelitian hingga penulisan skripsi ini berakhir.
12. Teman kocak Sakina, Icha, Satri, Sirah, Saldi, Hajar, Rizki, Aguri, Farid, Anwar, dll yang selalu membuat saya tertawa semasa kuliah.
13. Terimakasih untuk teman-teman semuanya yang tidak sempat dituliskan namanya, motivasi, *support* dan pelajaran yang kudapatkan dari teman-teman sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Makassar, 8 Juli 2020

Gusti Ani

ABSTRAK

Gusti Ani, E411 16 009, “Konflik Pasca PHK Dalam Persepsi Pekerja (Studi Kasus 7 Informan yang Mengalami PHK di PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk Devisi Balombissie Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumpa)”. Dibimbing oleh Prof. Dr. Hj. Dwia Aries Tina Pulubuhu, M.A dan Dr. M. Ramli AT, M.Si. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Makassar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana persepsi pekerja yang mengalami PHK tentang PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk Devisi Balombissie Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumpa pada tahun 2019 dan untuk mengetahui bagaimana upaya resolusi konflik dalam perspektif pekerja yang di-PHK oleh PT. London Sumatra Indonesia Tbk Devisi Balombissie Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumpa.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari hingga pada Maret 2020 di PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk Devisi Balombissie Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumpa sebagai tempat berlangsungnya penelitian. Adapun tipe penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif kualitatif dengan dasar penelitian studi kasus dengan subjek penelitian yaitu tujuh orang, semuanya pekerja yang terkena kebijakan PHK oleh PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk Devisi Baombissie Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumpa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya konflik yang terjadi dalam persepsi pekerja yang terkena kebijakan PHK oleh PT. Lonsum. Konflik yang diakui pekerja telah ada sebelum diberlakukannya PHK. konflik tersebut berawal dari kebijakan perusahaan yang tidak transparansi, dan adanya pemaksaan perusahaan terhadap pekerja dalam proses produksi karet, serta adanya masalah pribadi yang dikaitkan dengan pekerjaan di PT. Lonsum hingga akhirnya setelah pekerja di PHK, konflik yang baru muncul ketika pekerja melakukan aksi/demonstrasi terkait pemberian uang jasa yang berbeda-beda terhadap pekerja yang terkena kebijakan PHK. Setelah terjadi konflik di PT. Lonsum pasca PHK tahun 2019, penyelesaian masalah dilakukan dengan cara arbitrase dimana pekerja yang terkena kebijakan PHK meminta bantuan pada pemerintah daerah dan dinas ketenagakerjaan tanpa adanya paksaan oleh pihak manapun.

Kata kunci: konflik, PHK, resolusi konflik.

ABSTRAC

Gusti Ani, E411 16 009, “Post-Layoff Conflict In workers Perception (Study Case 7 Informants who Experienced Layoffs at PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk Division of Balombissie Bulukumpa Subdistrict, Bulukumba Regency)”. Advice by Prof. Dr. Hj. Dwia Aries Tina Pulubuhu, M.A and Dr. M. Ramli AT, M.Si. Faculty of Social and Political Sciences, University of Hasanuddin, Makassar.

This study aims to determine how the perception of workers who were laid off about PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Balombissie Division in Bulukumpa District, Bulukumba Regency in 2019 and to find out how the conflict resolution efforts are in the perspective of workers who were laid off by PT. London Sumatra Indonesia Tbk Balombissie Division Bulukumpa District, Bulukumba Regency.

This research was held in February to March 2020 at PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Balombissie Division, Bulukumpa District, Bulukumba Regency as a place for research. The type of this research is qualitative descriptive. By using the basic of study case of qualitative description, there are seven people as a resource who are all workers affected by the laid off policy by PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Baombissie Division Bulukumpa District, Bulukumba Regency.

The results showed that there was a conflict that occurred in the perception of workers affected by laid off policies by PT. Lonsum. Conflicts recognized by workers existed before the termination of employment. The conflict start from the company's policy are not being transparent, and there is an existence of company forcing to the workers in the rubber production process, and well there is a personal problems which is relate to the worker at PT. Lonsum. When workers are laid off, new conflicts arise when workers taking action/demonstrations related to the provision of different fees for workers affected by laid off policies. After a conflict about the laid off workers in PT. Lonsum in the year of 2019, the resolution of the problem is carried out by arbitration where workers affected by laid off policies ask for help from local governments and employment agencies without any forced of anyone

Keywords; conflict, laid off, conflict resolution.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PENERIMAAN TIM EVALUASI	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
ABSTRAC.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA KONSEPTUAL	
A. Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perusahaan	9
B. Pengertian Persepsi	10
C. Pandangan Tokoh dan Konflik dalam Masyarakat Indonesia.....	13
D. Faktor Penyebab Konflik	14
E. Teori Konflik Karl Marx	16
F. Konflik Otoritas Menurut Dahrendorf.....	18
G. Konflik Menurut Lewis Coser.....	21
H. Pemetaan Konflik.....	26
I. Jenis dan Tipe Konflik	27

J. Dinamika dan Intervensi Konflik	28
K. Tata Kelola Konflik	31
L. Kerangka Konseptual	32
M. Skema Kerangka Konseptual	35
N. Penelitian Terdahulu	36
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	43
B. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	44
C. Tipe dan Dasar Penelitian	44
D. Teknik Penentuan Informan	46
E. Teknik Pengumpulan Data.....	48
F. Teknik Analisis Data.....	51
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
A. Keadaan Geografis.....	53
B. Kependudukan dan ketenagakerjaan	55
C. Sejarah Perkebunan Karet di Kabupaten Bulukumba.....	56
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Informan	61
B. Konflik Dalam Persepsi Pekerja yang Terkena Kebijakan PHK oleh PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk Devisi Balombissie Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumba.....	64
C. Resolusi Konflik Dalam Perspektif Pekerja yang Terkena Kebijakan PHK oleh PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Devisi Balombissie Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumba.....	90
BAB VI PENUTUP	
A. Kesimpulan	95
B. Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	99

LAMPIRAN-LAMPIRAN	103
Pedoman Wawancara	110
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	112

DAFTAR TABEL

Table 1. Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 2. Luas Daerah dan Jumlah Pulau Menurut Kecamatan di Kabupaten Bulukumba	54
Table 3. Data Informan/ Pekerja yang Terkena Kebijakan PHK oleh PT. Lonsum	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Peta Wilayah Kabupaten Bulukumba	53
Gambar 2. Dokumentasi penulis dengan salah satu pekerja yang sedang menderes karet di PT. Lonsum (16 Maret 2020).....	104
Gambar 3. Dokumentasi penulis dengan salah satu pekerja yang sedang membawa ember untuk mengumpulkan karet yang telah dideres (16 Maret 2020)	104
Gambar 4. Dokumentasi pohon karet yang telah dideres (16 Maret 2020).....	105
Gambar 5. Dokumentasi karet yang telah dikumpulkan (16 Maret 2020).....	105
Gambar 6. Dokumentasi tangki/ tempat penampungan karet sebelum dibawa ke pabrik (16 Maret 2020).....	106
Gambar 7. Dokumentasi penulis dan informan pada saat melakukan wawancara (23 Februari 2020).....	106
Gambar 8. Dokumentasi penulis dan informan pada saat melakukan wawancara (24 Februari 2020).....	107
Gambar 9. Dokumentasi penulis dan informan pada saat melakukan wawancara (25 Februari 2020).....	107
Gambar 10. Dokumentasi penulis dan informan pada saat melakukan wawancara (26 Februari 2020).....	108
Gambar 11. Dokumentasi penulis dan informan pada saat melakukan wawancara (29 Februari 2020).....	108
Gambar 12. Dokumentasi penulis dan informan pada saat melakukan wawancara (1 Maret 2020).....	109

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia mempunyai beragam jenis rempah-rempah yang digunakan sebagai bahan campuran penyedap masakan juga sebagai komoditas pengawet makanan. Rempah- rempah yang dikenal di Indonesia diantaranya seperti pala, lada, kayu manis, panili, cengkeh, dan jahe. Pada tahun 2014, panen pala tercatat sejumlah 26.388 ton, sementara pada tahun 2012 Indonesia memproduksi lada sebanyak 75.000 ton yang terdiri dari 55.000 ton lada hitam dan 20.000 ton lada putih, tahun 2014 produksi kulit kayu manis sebesar 89.490 ton, dan produksi cengkeh nasional tahun 2012 mencapai 72.976 ton, sedangkan nilai importer jahe Indonesia tahun 2012 mencapai 16.704 USD dan jumlah importer 22.885 ton (Hakim, 2015). Selain komoditas rempah-rempah, Indonesia juga membudidayakan tanaman perkebunan yang berasal dari benua Amerika seperti coklat, dan karet, teh dari Assam, kopi dari Afrika dan kina dari Pasifik.

Beberapa jenis tanaman perkebunan di Indonesia yang hasilnya diandalkan untuk konsumen dalam negeri dan sebagian lagi di ekspor. Jenis-jenis tanaman perkebunan ini tumbuh baik pada lokasi yang iklim dan jenis tanahnya cocok dan menjadi andalan pendapatan daerah tertentu, misalnya Kalimantan Selatan yang terkenal dengan ladanya, Maluku yang terkenal dengan palanya, Sulawesi Utara yang terkenal dengan cengkehnya, Jawa Tengah yang terkenal dengan jatinya, Lampung yang terkenal dengan kopinya, Riau yang terkenal dengan kelapa

sawitnya, Jawa Barat yang hijau dengan tehnya, dan Sumatera Selatan yang terkenal dengan karetinya.

Saat ini Indonesia masih bisa berbangga karena menjadi produsen karet alam terbesar kedua di dunia setelah Thailand (Satya, 2017) menyatakan bahwa Thailand adalah negara penghasil karet alam terbesar di dunia dengan jumlah produksi mencapai 4.305.069 ton dan Indonesia menempati posisi kedua dalam daftar 10 negara penghasil karet alam terbesar di dunia dengan jumlah produksi 3.107.544 ton.

Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian (Kementan) memprediksi produksi karet naik sekitar 3,5 %. Rinciannya, pada tahun 2015 produksi karet sebesar 3,32 juta ton, lalu 2016 sebesar 3,43 juta ton, 2017 sebesar 3,68 juta ton, 2018 sebesar 3,68 juta ton dan terakhir pada 2019 sebesar 3,8 juta ton (Kontan, 2019). Perkebunan karet yang tersebar di berbagai daerah, salah satunya di daerah Kabupaten Bulukumba yang kemudian dikenal dengan nama perusahaan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk.

PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk, yang dikenal sebagai “Lonsum”, didirikan pada tahun 1906 dengan kiprah Harrisons dan Crosfield Plc, perusahaan perkebunan dan perdagangan yang berbasis di London, Inggris memulai lahan perkebunan pertamanya di Indonesia berlokasi dekat kota Medan, Sumatera Utara. Melalui perjalanan lebih dari satu abad, Lonsum telah berkembang menjadi salah satu perusahaan perkebunan terkemuka di dunia. Kegiatan utama Lonsum meliputi pemuliaan tanaman, penanaman, pemanenan, pengolahan, dan penjualan produk-produk sawit, karet, benih bibit kelapa sawit, kakao dan teh. Pada tahun

awal berdirinya Lonsum, diversifikasi tanaman meliputi karet, teh dan kakao. Pada tahun 1980an Lonsum mulai melakukan penanaman kelapa sawit dan sejak saat itu kelapa sawit terus tumbuh dan menjadi komoditas dan penyumbang utama bagi pertumbuhan perusahaan, tak hanya kelapa sawit karetpun menjadi salah satu instrumen keuangan dan indeks perusahaan (Laporan Tahunan PT. Lonsum, 2017).

Perusahaan PT. Lonsum yang bergerak dalam bidang perkebunan dan mengolah hasil produksi karet dari bahan mentah menjadi bahan baku. Dalam mengolah bahan mentah karet menjadi bahan baku membutuhkan sumber daya seperti alat teknologi atau mesin canggih agar hasilnya menjadi berkualitas. Akan tetapi, teknologi atau mesin yang canggih tidak berarti apabila tidak digunakan dengan baik. Untuk menggunakan teknologi atau mesin dalam mengolah karet dibutuhkan sumber daya lain, maka dari itu perlu adanya sumber daya lain yakni sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam mengolah bahan mentah karet menjadi bahan baku agar memiliki nilai pakai dan nilai guna. Maka dari itu, PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk, merekrut dan mempekerjakan sebagian besar anggota masyarakat di perusahaan tersebut. Dengan demikian para anggota masyarakat di Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumba berantusias untuk bekerja di PT. Lonsum karena dapat membantu kebutuhan perekonomiannya hingga waktu berjangka panjang.

Banyak negara terutama di Asia Tenggara yang kondisi iklim dan geografisnya mendukung mulai mengembangkan perkebunan karet rakyat. Beberapa negara menyadari tanaman karet bisa menjadi “obat” bagi masalah

kemiskinan dan pengangguran di pedesaan, salah satunya desa yang berada di Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumba, Sulawesi Selatan.

Sebagian besar masyarakat yang berlokasi di Kabupaten Bulukumba bekerja di PT. Lonsum, baik sebagai Penyadap Karet (*Tapper*), Pekerja Harian Lepas (PHL), karyawan (Anggota Lonsum), Administrasi, Mandor, hingga pada posisi jabatan yang lebih tinggi lagi seperti manager maupun sebagai top manager.

Perusahaan karet tersebut mempunyai perkebunan terbesar di wilayah Republik Indonesia yaitu Sumatra Utara, Sumatra Selatan, Jawa, Sulawesi, dan Kalimantan. Salah satu perusahaan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk yang berada di Sulawesi Selatan adalah PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk yang berlokasi di Kabupaten Bulukumba yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 452 orang karyawan yang bergerak pada bidang perkebunan karet yang tentunya proses kerja dilakukan di luar ruangan dengan medan yang bervariasi serta alat yang digunakan dalam proses penyaringan getah karet (Alim, 2018).

Pekerja di PT. Lonsum memiliki tugas dan posisi yang berbeda-beda. Tugas pekerja diantaranya penanam bibit karet, penyiram tanaman karet, penyaring getah, dan pengolah karet sedangkan posisi pekerja diantaranya sebagai musiman/ harian dan anggota. Posisi tersebut memiliki perbedaan kerja, jam kerja dan tugas masing-masing yang diberikan oleh penanggungjawab perusahaan karet.

Pekerja di PT. Lonsum rata-rata sebagai Pekerja Harian Lepas (PHL), Musiman dan Karyawan (Anggota Lonsum) untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun, dikutip dari media ([news.rakyatku](https://news.rakyatku.com), 02/10/2019) PT. Lonsum

melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kurang lebih 261 pekerja dari jumlah sebanyak 858 pekerja. Hal ini menuai aksi protes dari pekerja dan melakukan demonstrasi di perusahaan PT. Lonsum, kantor dinas ketenagakerjaan, kantor DPRD Bulukumba, dan pekerja yang di PHK mendatangi kantor Bupati Bulukumba untuk meminta kejelasan dan bantuan mengapa PT. Lonsum mem-PHK pekerja secara sepihak. (Rahmatullah, 2019) mengatakan bahwa pekerja melakukan tuntutan terhadap PT. Lonsum terkait gaji yang di potong setiap bulan yang dialihkan pada BPJS agar dikembalikan karena faktanya PT. Lonsum tidak mendaftarkannya. Termasuk pula jasa penghargaan berupa pesangon yang di protes pekerja.

PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk, melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja, tidak memberikan alasan yang jelas mengapa pekerja di PHK, dan tidak mengeluarkan peringatan berupa teguran SP-1 samapi SP-3 jika ingin melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, selain itu PT. Lonsum tidak memberikan pesangon yang sesuai dengan masa kerja pekerja yang terkena kebijakan PHK sehingga para pekerja sangat menolak jika PT. Lonsum tidak memberikan alasan yang jelas dan tidak adil dalam mengambil keputusan, sehingga hal tersebut menuai masalah besar bagi pekerja yang di PHK.

Dikutip dari media (rakyatsulsel, 3/10/2019) Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan PT. Lonsum membuat pekerja yang terkena kebijakan PHK sangat tidak terima dan berusaha untuk meminta keadilan atas kesewenang-wenangan yang dilakukan terhadap mereka. Salah satu karyawan yang terkena

kebijakan PHK mengatakan aksi mereka lakukan bukan karena tidak terima di PHK akan tetapi karena kesewenang-wenangan PT. Lonsum.

Djafar adalah seorang redaktur menuliskan bahwa Sekertaris Pengurus Cabang Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP.PP SPSI) mengatakan bahwa tindakan PHK oleh PT. Lonsum tanpa dimusyawarahkan terlebih dahulu kepada pekerja. Hal ini disebutnya tidak memenuhi prosedur sesuai ketentuan UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 151. Selanjutnya menuliskan bahwa tindakan PHK tanpa didahului Surat Peringatan satu, dua dan tiga sehingga merupakan PHK yang prematur. Djafar juga menuliskan alasan hukum perusahaan melakukan PHK tidak sesuai karena pihak perusahaan menggunakan pasal 158 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sementara pasal 158 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dibatalkan Mahkamah Konsitusi (MK) Djafar (2019). Dengan adanya masalah yang dihadapi pekerja di PT. Lonsum terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) mengakibatkan ketegangan antara pekerja dan pihak perusahaan. Ketegangan yang dihadapi pekerja merupakan bibit dari konflik. Konflik terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang menjadi kenyataan sehingga seringkali berujung pada pertentangan atau pertikaian.

Berdasarkan kejadian pasca Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk devisi Balombissie terhadap pekerja yang berlokasi di Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumba, penulis mendapatkan berbagai data bahwa adanya konflik yang terjadi. Sehingga topik

penelitian yang penulis angkat penting untuk diteliti karena berbagai permasalahan yang muncul pasca PHK pekerja di PT. Lonsum seperti terjadinya aksi atau demonstrasi di kantor PT. Lonsum, kantor dinas ketenagakerjaan, dan kantor pemerintah daerah yang dilakukan pekerja untuk meminta kejelasan terkait alasan PHK dan adanya tuntutan pekerja yang terkena kebijakan PHK oleh PT. Lonsum mengenai janji perusahaan pengangkatan karyawan dan kenaikan gaji oleh perusahaan terhadap pekerja. Maka berdasarkan uraian di atas akan dilakukan penelitian mengenai Konflik Pasca PHK Dalam Persepsi Pekerja (Studi Kasus 7 Informan yang Mengalami PHK di PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk divisi Balombissie Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumba).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan penulis maka yang menjadi rumusan masalah adalah:

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana persepsi pekerja yang mengalami PHK tentang PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk Divisi Balombissie Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumba pada tahun 2019?
2. Bagaimana upaya resolusi konflik dalam perspektif pekerja yang mengalami PHK oleh PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk Divisi Balombissie, Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumba?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui persepsi pekerja yang mengalami PHK tentang PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk Divisi Balombissie Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumba pada tahun 2019.

2. Untuk mengetahui upaya resolusi konflik dalam perspektif pekerja yang mengalami PHK oleh PT. London Sumatra Indonesia Tbk Devisi Balombissie Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumba.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Diharapkan hasil penelitian yang akan dilakukan dapat berguna sebagai bahan atau referensi bagi masyarakat atau peneliti selanjutnya dalam menganalisis atau mengidentifikasi Pemutusan Hubungan Kerja pada pekerja yang dilakukan oleh perusahaan serta dapat menambah wawasan pada pembaca khususnya yang menggeluti bidang studi sosiologi agar dapat membuka pikiran bahwa terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan perusahaan pada pekerja akan memicu terjadinya konflik sehingga hal tersebut dapat menjadi sumbangsi analitik kritis.

2. Manfaat praktis

Diharapkan hasil penelitian yang akan dilakukan dapat berguna sebagai bahan masukan bagi pemerintah atau khususnya perusahaan terkait kebijakan kejelasan Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Lonsum dan terkait pemerintahan diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk menentukan kebijakan yang berhubungan terkait pencegahan dan penyelesaian konflik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA KONSEPTUAL

A. Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perusahaan

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Soedjono,1983). Pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pemutusan hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh atau karena sebab lain (Sirkas, 2011).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan tersebut akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak (Asyhadie, 2007).

Sirkas (2011) menyatakan bahwa pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomi mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak

pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomi, finansial. Sebab:

1. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja dapat menghilangkan mata pencahariannya.
2. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya harus banyak mengeluarkan biaya.
3. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai pengganti.

B. Pengertian Persepsi

Persepsi adalah pengalaman tentang obyek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan, persepsi tersebut dapat memberikan makna pada stimuli inderawi (*sensory stimuli*) Rakhmat (2005). Sementara Leavitt (1978) menyatakan persepsi dalam arti sempit ialah cara seseorang melihat sesuatu, sedangkan dalam arti luas yaitu seseorang memandang atau mengartikan sesuatu. Hal tersebut juga berarti bahwa setiap orang menggunakan kacamata sendiri-sendiri dalam memandang dunianya. Harihanto (2001) sebagaimana dikutip dari Pandeangan (2005) menyatakan bahwa persepsi pada hakikatnya adalah pandangan, interpretasi, penilaian, harapan atau aspirasi seseorang terhadap obyek. Persepsi dibentuk melalui serangkaian proses yang diawali dengan menerima rangsangan atau stimulus dari obyek oleh indera dan dipahami dengan interpretasi atau penafsiran tentang obyek yang dimaksud.

Menurut Atkinson dan Hilgard (1983), teori yang berkenaan dengan

persepsi adalah teori Gestalt, dimana teori tersebut memiliki prinsip bahwa persepsi bertindak untuk menarik data sensorik menjadi suatu pola keseluruhan (*holistic pattern*). Oleh sebab itu, keseluruhan lain dengan jumlah/penjumlahan bagian. Prinsip Gestalt tersebut digambarkan melalui fenomena-fenomena persepsi yang dapat digolongkan menjadi 3 tingkatan, yaitu:

1. Organisasi persepsi (*perceptual organization*)

Organisasi persepsi berkaitan dengan ketergantungan apa yang dihayati dengan hubungan antara bagian konfigurasi stimulus. Contoh asumsinya adalah hukum kesederhanaan (*Law of simplicity*) yaitu penghayatan berkaitan dengan penafsiran stimulus yang termudah dan termungkin. Fenomena yang termasuk dalam pengorganisasian persepsi adalah dampak gambar dan latar (*figure and ground effects*) serta pengelompokan persepsi (*perceptual grouping*). Salah satu faktor penyebab terjadinya dampak gambar dan latar adalah perhatian selektif (*selective attention*).

2. Konstansi persepsi (*perceptual constancy*)

Konstansi persepsi berkaitan dengan tendensi agar setiap obyek tampak sama walaupun terdapat perubahan pada stimulus yang mencapai reseptor.

3. Ilusi persepsi (*perceptual illusion*)

Ilusi adalah penghayatan yang salah sehingga keadaannya berbeda dengan keadaan yang digambarkan oleh ilmu pengetahuan alam dengan bantuan instrumen pengukurannya. Terdapat ilusi fisik (*physical*) dan ilusi persepsi (*perceptual*). Ilusi fisik disebabkan oleh faktor eksternal yaitu semua bayangan yang disebabkan oleh adanya penyimpangan stimulus yang

mencapai reseptor kita, dan ilusi persepsi adalah ilusi yang timbul dalam sistem persepsi. Terdapat pula ilusi geometrik yang merupakan bagian dari ilusi persepsi yaitu penggambaran garis-garis yang beberapa aspeknya berubah menurut persepsinya.

Berkaitan dengan pengertian persepsi, terdapat konsep mengenai persepsi selektif. Konsep persepsi selektif mengemukakan bahwa proses pemberian makna pada stimuli sangat ditentukan oleh karakteristik individu, termasuk harapan. Individu memilih stimuli tertentu dan mengabaikan stimuli lainnya. Salah satu contohnya adalah pekerja yang memandang adanya konflik yang muncul pasca Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk Devisi Balombissie Kecamatan Bulukumba, Kabupaten Bulukumba. Perusahaan memberikan dampak negatif bagi pekerja yang di-PHK karena hilangnya mata pencaharian, selain itu pekerja yang mengalami PHK memandang perusahaan tidak adil dalam memberikan uang jasa, dan tidak transparansi dengan kebijakan-kebijakan perusahaan. maka dari itu pekerja yang terkena kebijakan PHK telah melakukan persepsi selektif terhadap perusahaan PT. Lonsum. Persepsi selektif merupakan suatu jenis kebutuhan psikologis karena membantu orang untuk memelihara keseimbangannya dalam proses untuk mencapai tujuan-tujuannya, meskipun bersifat menipu diri sendiri.

Menurut Leavitt (1978) persepsi selektif adalah salah satu cara pertahanan yang digunakan oleh individu untuk menghindari sesuatu hal yang tidak menyenangkan, yaitu pertahanan terhadap masuknya hal-hal yang dapat

belum diseleksi yang agak mengganggu keseimbangan (*equilibrium*) seseorang. Kaidah keseluruhan tentang persepsi yang selektif adalah: (1) orang melihat kepada hal-hal yang mereka anggap akan membantu memuaskan kebutuhan-kebutuhan, (2) mengabaikan hal-hal yang mengganggu, dan kemudian (3) melihat kepada gangguan-gangguan yang berlangsung lama dan yang meningkat.

C. Pandangan Tokoh dan Konflik dalam Masyarakat Indonesia

Menurut Cummings (dikutip dari Wahyudi, 2015) konflik didefinisikan sebagai suatu proses interaksi sosial dimana dua orang atau lebih, atau dua kelompok atau lebih, berbeda atau bertentangan dalam pendapat atau tujuan mereka. Konflik juga dapat diartikan sebagai perbedaan pendapat dan pandangan diantara kelompok-kelompok masyarakat yang akan mencapai nilai yang sama.

Hal senada dikemukakan juga oleh Hardjana (dikutip dari Wahyudi, 2015, h. 17) mengatakan bahwa “konflik adalah perselisihan, pertentangan, antara dua orang atau dua kelompok dimana perbuatan yang satu berlawanan dengan yang lainnya sehingga salah satu keduanya saling terganggu”. Sedangkan Collins (dikutip dari Ritzer, 2011, h. 33) menjelaskan bahwa “konflik tidak akan bersifat ideologis, yakni dia tidak mengawali dengan pandangan politis bahwa konflik baik atau buruk. Dia mengatakan bahwa dia memilih konflik sebagai fokus berdasarkan landasan yang realistik, yakni bahwa konflik adalah proses sentral dalam kehidupan”.

Sementara pendapat Coser (dikutip dari Upe 2010, h. 55) bahwa “konflik yang terjadi dalam masyarakat tidak semata-mata menunjukkan fungsi negatifnya saja, melainkan dapat pula menimbulkan dampak positif”.

Beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa konflik adalah pertentangan antara dua kelompok atau individu yang disebabkan karena adanya perbedaan tujuan atau pandangan yang saling bertentangan sehingga dapat menumbuhkan prasangka terhadap kelompok lain.

Konflik yang terjadi di berbagai wilayah tanah air tidak semata-mata karena faktor kepentingan para elite yang berbenturan, baik pada tingkat lokal maupun nasional. Akan tetapi konflik juga terjadi karena beberapa tuntutan untuk diperlakukan secara adil, hilangnya otonomi kolektif dan pengalaman represi oleh kelompok dominan memperkuat rasa perlakuan tidak adil, adanya diskriminasi aktif dalam politik, ekonomi dan budaya serta kehadiran kelompok yang menggalang pemberontakan (Ranjabar, 2014). Selama bangsa Indonesia masih menjadi negara yang majemuk, berkelompok, belum bisa bercampur baur, maka akan sulit mewujudkan ikatan nasional yang kuat Philip Qarles, 1989 (dikutip dari Ranjabar, 2014).

D. Faktor Penyebab Konflik

Menurut William (dikutip dari Idhamsyah 2012, h. 106) “konflik sosial tidak terjadi begitu saja, karena ada faktor yang kompleks mulai dari kekuatan etnis, kelas sosial, ketidaksetaraan, kesempatan politik, mobilisasi sumber daya, saling ketergantungan, dan intervensi internasional”.

Menurut Smith, Mazarella dan Piele (2015) faktor-faktor penyebab konflik antara lain:

1. Masalah komunikasi merupakan salah satu faktor penyebab konflik, yang bisa terjadi pada masing-masing atau gabungan dari unsur-unsur komunikasi, yaitu sumber komunikasi, pesan, penerima pesan dan saluran.
2. Struktur organisasi merupakan salah satu faktor penyebab konflik, yang secara potensial dapat memunculkan konflik. Pada setiap departemen atau fungsi dalam organisasi mempunyai kepentingan, tujuan dan programnya sendiri-sendiri yang seringkali berbeda dengan yang lain.
3. Faktor manusia merupakan salah satu faktor penyebab konflik, sifat manusia satu dengan yang lain berbeda dan juga unik. Hal ini yang berpotensi memunculkan konflik.

Ada empat hal yang dapat menyebabkan munculnya konflik, yaitu:

1. situasi-situasi yang tidak sesuai
2. rencana kegiatan dan alokasi waktu yang tidak sesuai
3. masalah status pekerjaan yang tidak pasti
4. perbedaan persepsi

Menurut Robin, Walton dan Duton (dikutip dari Wijono 2012) menjelaskan tentang sumber konflik antarpribadi/kelompok melalui kondisi-kondisi pemula yang meliputi:

1. Persaingan terhadap sumber-sumber

2. Ketergantungan terhadap tugas
3. Kekaburan deskripsi tugas
4. Masalah status
5. Rintangan komunikasi
6. Sifat-sifat individu

Berdasarkan penjelasan diatas jika dikaitkan dengan konflik yang terjadi di PT. PP. London Sumatra Indonseia Tbk yang berada di Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumba, karena tidak terjalinnya komunikasi yang baik diantara pemegang perusahaan dengan yang terkena kebijakan PHK sehingga memicu adanya konflik.

E. Teori Konflik Karl Marx

Pendekatan konflik menurut Marx dapat terbagi menjadi dua yaitu, *Pertama* Marx memandang masyarakat terdiri dari dua kelas yang didasarkan pada kepemilikan sarana dan alat produksi (*property*), yaitu “kelas borjuis dan kelas proletar. Kelas borjuis adalah kelompok yang memiliki sarana dan alat produksi yang dalam hal ini adalah perusahaan sebagai modal dalam usaha. Kelas proletar adalah kelas yang tidak memiliki sarana dan alat produksi sehingga dalam pemenuhan akan kebutuhan ekonominya tidak lain hanyalah menjual tenaganya” Setiadi, Elli & Usman Kolip (2011, h. 365).

Menurut Marx, masyarakat terintegrasi karena adanya struktur kelas dimana kelas borjuis menggunakan negara dan hukum untuk mendominasi kelas proletar. Konflik antarkelas sosial terjadinya melalui proses produksi sebagai salah satu kegiatan ekonomi di mana dalam proses produksi terjadi kegiatan

pengeksploitasian terhadap kelompok proletar oleh kelompok borjuis. Perubahan sosial justru membawa dampak yang buruk bagi nasib kaum buruh (proletar) karena perubahan sosial berdampak pada semakin banyaknya jumlah penduduk. Pertambahan jumlah penduduk akan menyulitkan kehidupan kelompok proletar karena tuntutan akan lapangan pekerjaan semakin tinggi sementara jumlah lapangan kerja yang tersedia tidak bertambah (konstan). Tingginya jumlah penawaran tenaga kerja akan berpengaruh pada rendahnya ongkos tenaga kerja yang diterimanya, sehingga selanjutnya memburuk. Sementara kehidupan kelompok kapitalis (borjuis) akan semakin baik dengan banyak kemewahannya. Gejala seperti inilah yang menimbulkan permasalahan atau ketimpangan yang berujung pada konflik sosial. Dengan demikian, akar permasalahan tersebut yang menimbulkan konflik sosial karena tajamnya ketimpangan yang terjadi antara kaum borjuis dan kaum proletar (Setiadi, Elli & Usman Kolip, 2011).

Semakin memburuknya kehidupan kaum proletar dan semakin tingginya kesenjangan ekonomi, maka gejala ini akan mendorong kaum proletar untuk melakukan perlawanan dalam bentuk revolusi untuk menghapus kelas-kelas sosial yang ada dalam masyarakat untuk meminta keadilan. Dalam teori Marx disebutkan bahwa keadilan sosial akan tercapai jika kehidupan sosial tidak ada lagi kelas sosial didalamnya. Dalam kehidupan masyarakat yang tidak ada kelas sosial, peran negara diktator proletariat atau kewenangan yang mewakili golongan proletar. Akan tetapi, di saat masyarakat komunis terbentuk maka peranan negara akan lenyap dengan sendirinya. Peran negara hanya untuk melenyapkan eksistensi (keberadaan) eksploitasi kapitalistik, mencegah konter revolusi (revolusi balik)

dan memengaruhi perubahan-perubahan ekonomi, yaitu meningkatkan produksi sampai pada tingkat di mana kebutuhan semua rakyat dapat dipenuhi semuanya. Wujud dari pemenuhannya adalah merelokasi (membagikan kembali) produksi dan distribusi barang ke tangan organisasi perwakilan seluruh rakyat (Setiadi, Elli & Usman Kolip, 2011).

F. Konflik Otoritas Menurut Dahrendorf

Dahrendorf memusatkan perhatian pada struktur sosial yang lebih luas. Inti tesisnya adalah gagasan bahwa berbagai posisi di dalam masyarakat mempunyai kualitas otoritas yang berbeda. Otoritas tidak terletak di dalam individu, tetapi di dalam posisi. Dahrendorf tidak hanya tertarik pada struktur posisi, tetapi juga pada konflik antara berbagai struktur posisi itu: “sumber struktur konflik harus dicari di dalam tatanam peran sosial yang berpotensi untuk mendominasi atau ditundukkan (Ritzer, 2014).

Menurut Dahrendorf (dikutip dari Ritzer, 2014, h. 149) “tugas pertama analisis konflik adalah mengidentifikasi berbagai peranan otoritas di dalam masyarakat. Karena memusatkan perhatian kepada struktur berskala luas seperti peran otoritas itu”. Dahrendorf ditentang para peneliti yang memusatkan perhatian pada tingkat individual. Misalnya, ia dikritik oleh orang yang memusatkan perhatian pada ciri-ciri psikologi individu yang menempati posisi itu. Tetapi, menurut Dahrendorf, orang yang melakukan pendekatan demikian bukanlah sosiolog.

Otoritas yang melekat pada posisi adalah unsur kunci dalam analisis Dahrendorf. Otoritas secara tersirat menyatakan superdinasia dan subordinasi.

Mereka yang menduduki posisi otoritas diharapkan mengendalikan bawahan. Artinya, mereka berkuasa karena harapan dari orang yang berada di sekitar mereka, bukan karena ciri-ciri psikologis mereka sendiri. Seperti otoritas, harapan ini pun melekat pada posisi, bukan pada orangnya. Otoritas bukanlah fenomena sosial yang umum, mereka yang tunduk pada kontrol dan mereka yang dibebaskan dari kontrol ditentukan di dalam masyarakat. Terakhir, karena otoritas adalah absah, sanksi dapat dijatuhkan pada pihak yang menentang (Ritzer, 2014).

Otoritas tidak berubah-ubah karena otoritas berada dalam posisi, bukan di dalam diri orangnya. Karena itu apabila seseorang yang berwenang dalam satu lingkungan tertentu belum tentu memegang posisi otoritas di lingkungan lainnya. Begitu pula seseorang yang berada dalam posisi subordinat dalam satu kelompok, bisa saja seseorang tersebut menempati posisi yang superdinat pada kelompok lain. Ini berasal dari argumen Dahrendorf yang menyatakan bahwa masyarakat tersusun dari sejumlah unit yang ia sebut asosiasi yang dikoordinasikan secara imperatif. Masyarakat terlihat sebagai asosiasi individu yang dikontrol oleh hierarki posisi otoritas. Karena masyarakat terdiri dari berbagai posisi, seseorang individu dapat menempati posisi otoritas di satu unit dan menempati posisi yang subordinat di unit lain (Ritzer, 2014).

Otoritas dalam setiap asosiasi bersifat dikotomi: karena itu ada dua, kelompok konflik yang dapat terbentuk di dalam setiap asosiasi. Kelompok yang memegang posisi otoritas dan kelompok subordinat yang mempunyai kepentingan tertentu yang arah dan substansinya saling bertentangan. Disini kita berhadapan dengan konsep kunci lain dalam teori konflik Dahrendorf, yakni kepentingan. Kelompok yang berada di atas dan yang berada di bawah didefinisikan berdasarkan kepentingan bersama.

Dahrendorf tetap menyatakan bahwa kepentingan itu, yang sepertinya tampak sebagai fenomena psikologi, pada dasarnya adalah fenomena berskala luas (Ritzer, 2014, h. 150).

Dalam setiap asosiasi, orang yang berada pada posisi dominan berupaya mempertahankan status quo, sedangkan orang yang berada pada posisi subordinat berupaya mengadakan perubahan. Konflik kepentingan di dalam asosiasi selalu ada sepanjang waktu, setidaknya yang tersembunyi. Ini berarti legitimasi otoritas selalu terancam. Konflik kepentingan ini tak selalu perlu disadari oleh pihak subordinat dan superordinat dalam rangka melakukan aksi. Kepentingan superordinat dan subordinat adalah objektif dalam arti bahwa kepentingan itu tercermin harapan (peran) yang dilekatkan pada posisi. Individu tidak selalu menginternalisasikan harapan itu atau tak perlu menyadarinya dalam rangka bertindak sesuai dengan harapan itu. Bila individu menempati posisi tertentu, mereka akan berperilaku menurut cara yang diharapkan. Individu “disesuaikan” atau “menyesuaikan diri” dengan perannya bila mereka menyumbang bagi konflik antara superordinat dan subordinat. Harapan peran yang tak disadari ini disebut Dahrendorf *kepentingan tersembunyi*. *Kepentingan nyata* adalah kepentingan tersembunyi yang telah disadari. Dahrendorf melihat analisis hubungan antara kepentingan tersembunyi dan kepentingan nyata itu sebagai tugas utama teori konflik. Bagaimanapun juga, aktor tak selalu perlu menyadari kepentingan mereka untuk bertindak sesuai dengan kepentingan itu (Ritzer, 2014).

Bagi Dahrendorf wajah masyarakat tidak selalu dalam kondisi terintegrasi, harmonis, dan sering memenuhi, tetapi ada wajah lain yang memperlihatkan konflik dan perubahan. Baginya, pelembagaan melibatkan dunia kelompok-

kelompok terkoordinasi (*ICAs/ imperatively coordinated associations*), yang mewakili peran-peran organisasi yang dapat dibedakan. Organisasi ini dikarakterisasi oleh hubungan kekuasaan (*power*), dengan beberapa kelompok peranan mempunyai kekuasaan memaksakan dari yang lainnya Mc Quarie, 1995 (dikutip dari Susan, 2009).

Dahrendorf juga mengatakan bahwa, konflik hanya muncul melalui relasi sosial dalam sistem. Setiap individu atau kelompok yang tidak terhubung dalam sistem tidak akan mungkin terlibat dalam konflik. Lebih lanjut ia menyatakan bahwa unit analisis dalam sosiologi konflik adalah keterpaksaan yang menciptakan organisasi sosial bisa bersama sebagai sistem sosial. Dahrendorf memahami relasi dalam struktur sosial ditentukan oleh kekuasaan. Ia mendefinisikan kekuasaan sebagai kewenangan yang melekat secara legal akibat posisi individu di dalam sistem dan struktur sosial. Kewenangan yang mampu menundukkan individu lain tanpa kekuatan perlawanan. Menurut Wallace dan Wolf, esensi kekuasaan yang dimaksudkan oleh Dahrendorf adalah kekuasaan kontrol dan sanksi sehingga memungkinkan mereka yang memiliki kekuasaan memberi berbagai perintah dan mendapatkan apa yang mereka inginkan dari mereka yang tidak memiliki kekuasaan. Jadi, Dahrendorf melihat konflik kepentingan menjadi fakta tak terhindarkan dari mereka yang memiliki kekuasaan dan tidak memiliki kekuasaan Wallace dan Wolf, 1995 (dikutip dari Susan, 2009).

G. Konflik Menurut Lewis Coser

Karya Coser yang berjudul *The Functions of Social Conflict* menjelaskan bahwa suatu konflik dapat dikategorikan fungsional dan diasosiasikan

disfungsional tergantung situasinya. dikatakan fungsional selama tidak menyentuh atau tidak berkaitan dengan inti suatu sistem. Dan dikatakan disfungsional jika konflik kemudian merongrong atau secara perlahan terus menerus menyentuh inti dari suatu sistem. Artinya, selama konflik yang terjadi hanya berada pada cabang atau hanya berada di pinggiran sistem dan tidak mengganggu inti sistem secara radikal maka konflik itu tetap fungsional (Upe, 2010).

Secara prinsipil, Coser mengemukakan beberapa fungsi konflik. *Pertama*, konflik dapat menciptakan integrasi *in group*. Pada dasarnya konflik memiliki kekuatan integratif. Artinya, dapat menyatukan anggota yang sebelumnya terjadi konflik dengan *out group*, kohesi sosial atau integrasi sosial sangat lemah. Namun, pada saat terjadi konflik dengan pihak luar maka secara spontan anggota kelompok yang sebelumnya mengalami konflik *in group* akan bersatu dan memperkuat kelompoknya untuk menghadapi lawan dari pihak luar (*out group*). Fenomena seperti ini terjadi, karena pada dasarnya setiap manusia mempunyai rasa memiliki terhadap kelompoknya, dan rasa memiliki yang dirasakan ini, biasanya diikat oleh suatu keyakinan dan nilai yang sama di antara anggota kelompok, sehingga apabila nilai dan keyakinan itu disentuh atau diganggu, maka secara spontan mereka akan melawan secara kolektif. *Kedua*, konflik akan mempertegas batas teritorial antara kelompok yang berkonflik. *Ketiga*, konflik juga memiliki fungsi untuk menciptakan aliansi-aliansi atau pengelompokan. Misalnya, konflik yang terjadi dalam suatu kelompok akan memunculkan pengelompokan baru dalam masyarakat dan hal ini, tentunya akan menambah dinamika dalam masyarakat. *Keempat*, melalui konflik kita dapat mengetahui

lawan. Dengan konflik kita dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan lawan. Sehingga akan memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang dapat menjadi inspirasi tersendiri untuk berbuat dan bekerja secara maksimal agar hasilnya bisa menjadi peningkatan produktivitas dalam bidang yang menjadi *trend* dan *concern*. Kelima, konflik juga dapat berfungsi sebagai katup penyelamat. Suatu konflik yang terjadi dikhawatirkan jika dapat menyentuh suatu inti sistem. Agar konflik tidak langsung menyentuh inti sistem tersebut maka dibutuhkan suatu penyangga (katup penyelamat). Katup penyelamat ini biasanya berbentuk organisasi, kelompok atau panitia. Namun Coser mengemukakan bahwa katup penyelamat dapat menghambat akselerasi perubahan bahkan cenderung mempertahankan status quo (Upe, 2010).

Menurut Coser, “Konflik disebabkan oleh adanya kelompok lapisan bawah yang semakin mempertanyakan legitimasi dari keberadaan distribusi sumber-sumber langka. Pertanyaan tentang legitimasi tersebut diakibatkan oleh kecilnya saluran untuk menyampaikan keluhan yang ada dan perubahan deprivasi absolut ke relatif” Turner (dikutip dari Ranjabar, 2014, h. 234). Di sisi lain, konflik yang bersifat pribadi, umum ataupun terjadi dalam kelompok selalu ada dalam kehidupan sosial. Oleh karena itu, konflik dapat dikatakan sebagai unsur interaksi yang terbilang penting, yang sama sekali tidak boleh digeneralkan bahwa konflik selalu tidak baik atau lebih banyak kekerasan dan selalu merusak (Ranjabar, 2014).

Setiap konteks masyarakat dengan berbagai tipe konflik yang ada, akan menghasilkan pemetaan yang berbeda-beda. Coser membedakan dua tipe dasar

konflik, yaitu konflik realistik dan nonrealistik. Konflik realistik memiliki sumber yang konkret atau bersifat material, seperti perebutan sumber ekonomi atau wilayah. Jika mereka telah memperoleh sumber rebutan itu, dan bila dapat diperoleh tanpa perkelahian, maka konflik akan segera diatasi dengan baik. Konflik nonrealistik didorong oleh keinginan yang tidak rasional dan cenderung bersifat ideologis, konflik ini seperti konflik antar agama, antar etnis, dan konflik antar-kepercayaan lainnya (Susan, 2009).

Lebih lanjut, Coser menyampaikan proposisi tentang kekerasan konflik bahwa kelompok yang sering kali berada dalam suasana konflik dan isu-isu yang sifatnya realistik dan atau ada tujuan yang hendak dicapai, maka cenderung mereka melihat adanya kesepakatan atau kesamaan pendapat yang sebelumnya berbeda sehingga hal tersebut dapat menjadi alat untuk merealisasikan kepentingannya. Dengan demikian kekerasan konflik yang ada sebelumnya akan semakin berkurang. Selanjutnya Coser mengatakan bahwa semakin suatu kelompok berada pada konflik yang terjadi karena isu-isu yang tidak realistik atau tujuan yang sulit atau bahkan tidak dapat dicapai, maka semakin besar tingkat emosional yang muncul dalam kelompok yang mengalami situasi konflik sehingga dapat mengakibatkan bertambah kerasnya konflik. Artinya semakin konflik terjadi karena mempersoalkan nilai-nilai pokok, maka semakin berpotensi mengarah kepada hal-hal yang bersifat nonrealistik dan jika konflik realistik yang berlangsung lama, maka semakin berpotensi dapat meningkatnya hal-hal yang sifatnya nonrealistik (Ranjabar, 2014).

Coser (dikutip dari Poloma, 2010, h. 110) menjelaskan bahwa konflik yang tidak realistik adalah konflik yang bukan berasal dari tujuan-tujuan

saingan yang antagonis, tetapi dari kebutuhan untuk meredakan ketegangan, paling tidak dari salah satu pihak. Dalam masyarakat buta huruf pembalasan dendam lewat ilmu gaib sering merupakan bentuk konflik non-realistis, sebagaimana halnya dengan *pengkambinghitaman* yang sering terjadi dalam masyarakat yang telah maju. Dalam hubungan-hubungan antar kelompok, pengkambinghitaman digunakan untuk menggambarkan keadaan dimana seseorang tidak melepaskan prasangka mereka melawan kelompok yang benar-benar merupakan lawan, dan dengan demikian menggunakan kelompok pengganti sebagai obyek prasangka.

“Dengan demikian, konflik non-realistis adalah hasil dari berbagai kekecewaan dan kerugian” (Poloma, 2010, h. 111).

Pada situasi tertentu terdapat bagian-bagian konflik yang sifatnya realistis dan non-realistis. Konflik realistis biasanya diikuti oleh sentimen-sentimen yang secara emosional mengalami distorsi oleh karena adanya ungkapan yang menegangkan yang tidak mungkin terjadi dalam situasi yang lain. Misalnya apabila seorang majikan memecat pegawainya yang bekerja sebagai asisten rumah tangga, sehingga pegawainya tersebut tidak menerima dan melakukan perlawanan dengan tujuan agar tetap bekerja sebagai asisten rumah tangga. Contoh tersebut merupakan konflik yang realistis karena berdasarkan tujuan yang dasar dari yang mengalami konflik (Poloma, 2010).

Coser memberikan perhatian terhadap asal mula konflik sosial, sama seperti pendapat Simmel, bahwa “ada keagresifan atau bermusuhan dalam diri orang (*hostile feeling*), dan dia memperhatikan bahwa dalam hubungan intim dan tertutup, antara cinta dan rasa benci hadir. Coser mempunyai pendapat yang sama dengan Simmel dalam melihat unsur dasar konflik, yaitu *hostile feeling* belum tentu menyebabkan konflik terbuka (*overt conflict*). Sehingga Coser

menambahkan unsur perilaku permusuhan (*hostile behavior*)” (Susan, 2009, h. 46). Perilaku permusuhan inilah yang menyebabkan masyarakat mengalami situasi konflik.

Menurut Coser (dikutip dari Susan, 2009) konflik ialah tujuan itu sendiri baik diizinkan atau tidak. Konflik nonrealistis merupakan suatu cara menurunkan ketegangan atau mempertegas identitas satu kelompok, dan cara ini mewujudkan bentuk-bentuk kekejian yang sesungguhnya turun dari sumber lain. Antara konflik yang pertama dan kedua, konflik yang nonrealistislah cenderung yang sulit untuk menemukan resolusi konflik, konsensus dan perdamaian tidak akan mudah diperoleh. Bagi Coser sangat memungkinkan bahwa konflik melahirkan kedua tipe ini sekaligus, sehingga menghasilkan situasi konflik yang lebih kompleks.

Pandangan Coser bahwa, lama tidaknya suatu konflik dipengaruhi oleh tiga hal. “*Pertama*, luas tidaknya konflik. *Kedua*, pengetahuan sang pemimpin tentang simbol-simbol kemenangan atau kekalahan dalam konflik. *Ketiga*, peranan pemimpin dalam memahami biaya konflik dan persuasi pengikutnya” (Ranjabar, 2014, h. 235-236).

H. Pemetaan Konflik

Pemetaan konflik merupakan hal yang dapat “memberi deskripsi pendahuluan mengenai berbagai sikap, perilaku, dan situasi yang berkembang dalam dinamika konflik” (Susan, 2009, h. 81). Sementara Fisher (dikutip dari Susan, 2009) mengatakan bahwa pemetaan konflik meliputi pemetaan pihak berkonflik dan berbagai aspirasi dari pihak-pihak yang ada. Pemetaan merupakan suatu teknik yang digunakan untuk menggambarkan konflik secara grafis,

menghubungkan pihak-pihak dengan masalah dan dengan pihak lainnya. Artinya ketika masyarakat yang memiliki berbagai sudut pandang berbeda memetakan situasi mereka secara bersama, mereka saling mempelajari pengalaman dan pandangan masing-masing.

Pemetaan konflik juga merupakan metode menghadirkan analisis terstruktur terhadap konflik tertentu pada waktu tertentu pula. Metode memberikan gambaran singkat tentang pandangan mereka terhadap situasi konflik, dan juga digunakan dalam *workshop* penyelesaian konflik untuk memberikan pada para pesertanya suatu gambaran yang sedang diamati. Setiap peta konflik tertentu harus dipahami mewakili pandangan para pengarang, dan sebagai sebuah skema, lebih bersifat indikatif ketimbang bersifat menyeluruh (Miall dkk (dikutip dari Susan, 2009)).

I. Jenis dan Tipe Konflik

a. Jenis konflik

Jenis konflik ada dua dimensi. *Pertama*, dimensi vertikal atau konflik atas, yang dimaksud adalah konflik antar elite dan massa (rakyat). Elite disini bisa para pengambil kebijakan di tingkat pusat, kelompok bisnis atau aparat militer. *Kedua*, konflik horisontal, yakni konflik yang terjadi dikalangan massa atau rakyat sendiri (Susan, 2009).

b. Tipe konflik

Fisher (dikutip dari Susan, 2009) membagi tipe konflik menjadi empat yakni; tanpa konflik, konflik laten, konflik terbuka, dan konflik dipermukaan.

1. Tanpa konflik menggambarkan situasi yang relatif stabil, hubungan antarkelompok bisa saling memenuhi dan damai. Tipe ini bukan berarti tidak ada konflik dalam masyarakat, akan tetapi ada beberapa kemungkinan atas situasi ini.
2. Konflik laten adalah suatu keadaan yang di dalamnya terdapat banyak persoalan, sifatnya tersembunyi, dan perlu diangkat ke permukaan agar bisa ditangani
3. Konflik terbuka adalah situasi dimana konflik sosial telah muncul kepermukaan yang berakar dalam dan sangat nyata dan memerlukan berbagai tindakan untuk mengatasi akar penyebab dan berbagai efeknya.
4. Konflik di permukaan, memiliki akar yang dangkal atau tidak berakar dan muncul hanya karena kesalahpahaman mengenai sasaran, yang dapat diatasi dengan meningkatkan komunikasi (dialog terbuka).

J. Dinamika dan Intervensi Konflik

Langkah selanjutnya setelah pemetaan konflik yaitu menganalisis dinamika konflik. Kunci memahami dinamika konflik pertama yakni dengan melihat pada sumber konflik, yaitu segala potensi yang diinginkan oleh subjek kepentingan. Potensi itu antara lain sumber daya alam, perbedaan tafsir agama, atau etnis. Kemudian setelah melihat sumber konflik, kita perlu menganalisis karakter hubungan di antara berbagai pihak berkonflik.

Menurut Fisher (dikutip dari Susan, 2009) mengatakan bahwa tahapan dinamika konflik meliputi prakonflik, konfrontasi, krisis, dan pasca konflik.

- a. Prakonflik adalah periode dimana terdapat suatu ketidaksesuaian sasaran diantara dua pihak atau lebih, sehingga timbul konflik. Konflik tersembunyi dari pandangan umum, meskipun satu pihak atau lebih mungkin mengetahui potensi terjadinya konfrontasi. Mungkin terdapat ketegangan hubungan di antara beberapa pihak dan/ atau keinginan untuk menghindari konflik satu sama lain pada tahap ini.
- b. Konfrontasi memperlihatkan satu tahap dimana konflik mulai terbuka. Jika hanya satu pihak yang merasa ada masalah, mungkin para pendukungnya mulai melakukan aksi demonstrasi atau perilaku konfrontatif lainnya. Ladang pertikaian atau kekerasan pada tingkat rendah lainnya terjadi di antara kedua pihak.
- c. Krisis adalah puncak konflik. Tahap ini merupakan tahap dimana konflik pecah bentuk aksi-aksi kekerasan yang dilakukan secara intens dan massal. Dalam konflik skala besar, ini merupakan periode perang, ketika orang-orang dari kedua pihak terbunuh. Akibat menunjukkan pada situasi yang disebabkan oleh pecahnya konflik pada tahap krisis. Bisa jadi salah satu pihak memenangi peperangan, atau kalah dan bahkan keduanya mengalami kekalahan bersama. Situasi ini sangat tergantung pada proses penanganan konflik. Jika kedua belah pihak mampu melakukan negosiasi dan menggunakan strategi pemecahan masalah kemungkinan situasi yang dihasilkan cukup positif dan mengurangi jumlah kerugian bersama.

d. Pasca konflik adalah situasi diselesaikan dengan cara mengakhiri berbagai konfrontasi kekerasan, ketegangan berkurang dan hubungan mengarah ke yang lebih normal di antara kedua belah pihak.

Dengan menganalisis dinamika konflik, seorang analisis konflik bisa menemukan langkah multidisipliner yang dapat digunakan untuk mengintervensi konflik. Menurut Moore dalam bukunya *Mediation Process* (dikutip dari Susan, 2009, h. 89-90) menyatakan bahwa “intervensi berarti masuk ke dalam sistem hubungan yang sedang berlangsung, melakukan kontak di antara dua pihak atau beberapa pihak, untuk membantu mereka. Pada saat intervensi berlangsung sistem hubungan itu berjalan secara independen dari *intervenor*”.

Ada beberapa bentuk dan tingkatan intervensi konflik. *Pertama, peace making* (menciptakan perdamaian) yang biasa muncul dalam bentuk intervensi militer. Dinamika konflik biasanya berada pada puncak eskalasi yang ditandai oleh reproduksi aksi kekerasan, mobilisasi massa, dan tidak adanya komitmen menghentikan konflik kekerasan. *Kedua, peace keeping* (menjaga perdamaian) yang juga muncul dalam bentuk intervensi militer agar yang sudah tidak bertikai tidak lagi kembali melakukan aksi kekerasan. Pada tingkatan ini pihak bertikai tidak melakukan aksi kekerasan bukan dilandasi oleh pemecahan masalah namun akibat melemahnya atau habisnya sumber daya bertempur. *Ketiga, conflict management* (pengelolaan konflik) yang mulai menciptakan berbagai usaha pemecahan masalah dengan melibatkan berbagai pihak untuk mencari pemecahan masalah. Beberapa tindakan pengelolaan konflik ini bisa dalam bentuk negosiasi, mediasi, penyelesaian jalur hukum, arbitrase, dan *workshop* pemecahan masalah.

Keempat, peace building (pembangunan perdamaian) yang merupakan proses peningkatan kesejahteraan, pembangunan infrastruktur, dan rekonsiliasi seluruh pihak bertikai (Susan, 2009).

Semua proses di atas merupakan bagian dari transformasi konflik, yaitu suatu proses menanggulangi berbagai masalah dalam konflik, sumber-sumber dan konsekuensi negatif konflik. Transformasi konflik sendiri merupakan proses jangka panjang.

K. Tata Kelola Konflik

Tata kelola konflik bisa diterjemahkan sebagai *conflict management* (Carpenter & Kennedy, 1988), dan juga sebagai *conflict governance* (Susan, 2008). *Conflict management* secara definitif adalah usaha mereduksi dan menekan kekerasan selama proses konflik melalui pelaksanaan wewenang dan kekuasaan. Sehingga konflik bersifat produktif, dalam pengertian tercapainya suatu resolusi yang memenangkan semua pihak berkonflik.

Menurut Moore (dikutip dari Susan, 2008), ada beberapa bentuk dan proses pengelolaan konflik:

1. *Avoidance*: pihak-pihak berkonflik saling menghindari dan mengharap konflik bisa terselesaikan dengan sendirinya.
2. *Informal problem solving*: pihak-pihak berkonflik setuju dengan pemecahan masalah yang diperoleh secara informal.
3. *Negotiation*: ketika konflik masih terus berlanjut, maka para pihak berkonflik perlu melakukan negosiasi. Artinya mencari jalan keluar dan

pemecahan masalah secara formal. Hasil dari negosiasi bersifat prosedural yang mengikat semua pihak yang terlibat dalam negosiasi.

4. *Mediation*: munculnya pihak ketiga yang diterima oleh kedua pihak, karena dipandang dapat membantu para pihak berkonflik dalam penyelesaian konflik secara damai.
5. *Executive dispute resolution approach*: kemunculan pihak lain yang memberi suatu bentuk penyelesaian konflik.
6. *Arbitration*: suatu proses tanpa paksaan dari para pihak yang berkonflik untuk mencari pihak ketiga yang dipandang netral atau imparial.
7. *Judicial approach*: terjadinya intervensi yang dilakukan oleh lembaga-lembaga berwenang dalam memberi kepastian hukum.
8. *Legislative approach*.
9. *Extra legal approach*: penanganan yang dilakukan oleh pihak yang memiliki kekuatan legal dan mungkin tidak dimiliki oleh pihak lawan. Salah satu pihak bisa memanfaatkan kekuatannya untuk menciptakan *non-violent action dan violence*.

L. Kerangka Konseptual

PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk merupakan perusahaan karet terbesar kedua di dunia setelah Thailand. PT. Lonsum ini banyak tersebar di beberapa Sulawesi dan di daerah tertentu. Salah satu perusahaan karet yang berada di Sulawesi Selatan yaitu PT. Lonsum yang berada di Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumpa.

PT. Lonsum yang berada di Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumpa merupakan perusahaan yang banyak mempekerjakan sebagian besar masyarakat terhitung sejak berdirinya PT. Lonsum hingga saat ini. Namun seiring berjalannya waktu PT. Lonsum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebanyak 261 pekerja. Hal ini menuai aksi protes, ketegangan, dan perbedaan pendapat dari pekerja yang terkena kebijakan PHK. Diberlakukannya kebijakan PHK oleh PT. Lonsum Bulukumba membuat pekerja yang terkena kebijakan tersebut bersikeras tidak menerima dirinya di-PHK karena alasan yang diberikan tidak jelas dan tidak sesuai dengan bukti, selain itu banyak janji-janji perusahaan terhadap pekerja yang belum direalisasikan seperti kenaikan gaji, pengangkatan jabatan dan lain-lain hingga pada akhirnya pekerja di-PHK. Setelah pekerja di-PHK, perusahaan tidak memberikan pesangon dan hanya memberikan uang jasa yang diminta pekerja sebagai bentuk penghargaan itupun pemberian uang jasa yang diberikan pihak perusahaan terhadap pekerja berbeda-beda. Hal tersebut menyebabkan konflik dalam persepsi pekerja yang terkena kebijakan PHK oleh PT. Lonsum Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumba.

Konflik dalam masyarakat tidak pernah berhenti dibicarakan, konflik selalu hadir ditengah kehidupan masyarakat dan selalu menjadi perbincangan yang tak henti-hentinya dibahas. Hadirnya konflik akan mengganggu aktifitas dan kenyamanan masyarakat. Konflik pada masyarakat tidak terjadi begitu saja, melainkan ada aspek-aspek yang memicu terjadinya konflik seperti sikap, sifat, maupun perilaku individu atau kelompok yang tidak searah dan berjalan beriringan dengan baik sehingga hal tersebut menyebabkan ketegangan yang

mengarah pada konflik, seperti konflik yang terjadi antara pekerja yang terkena kebijakan PHK dengan PT. Lonsum Kec. Bulukumpa, Kab. Bulukumba.

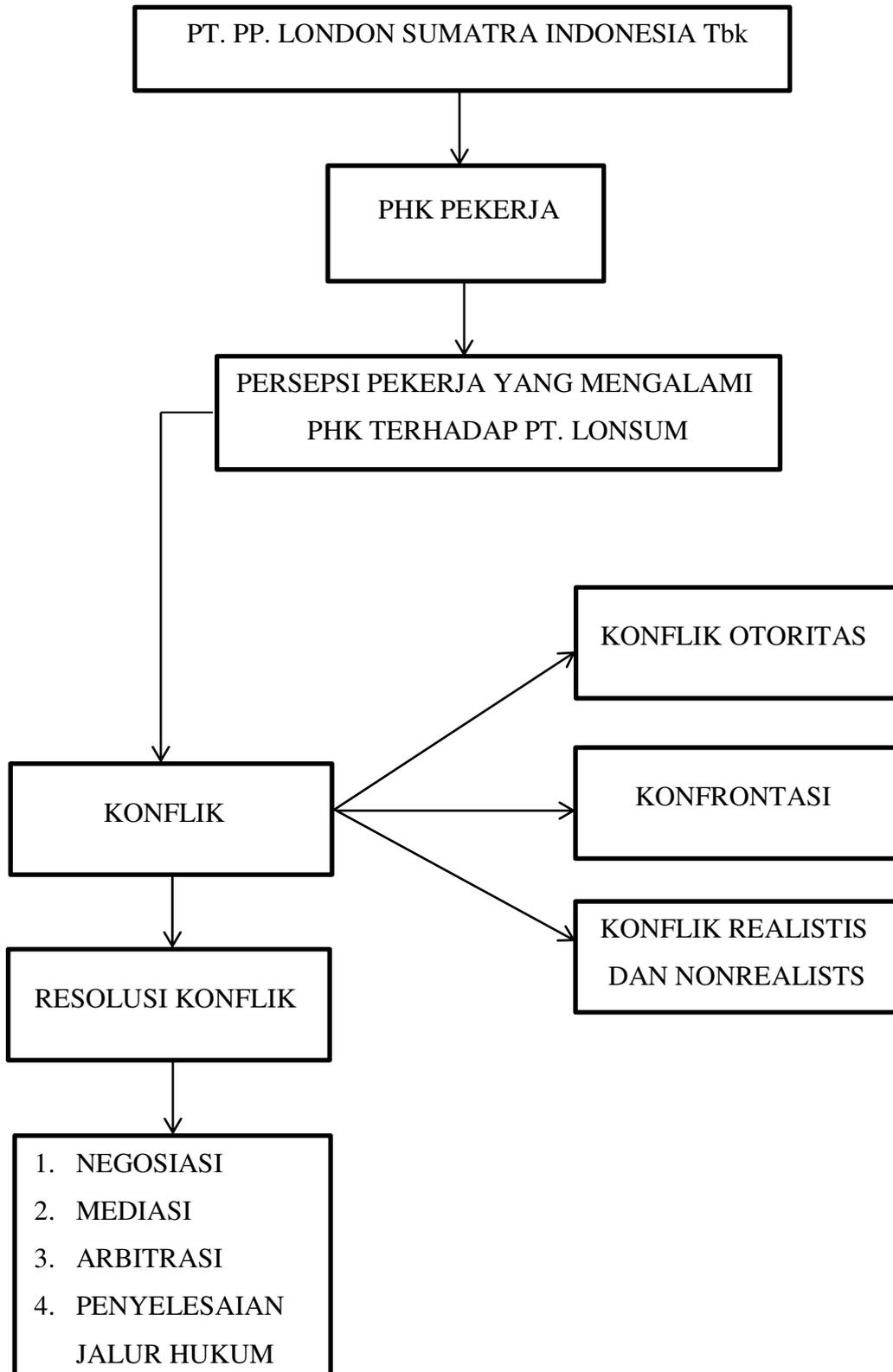
Pekerja yang terkena kebijakan PHK, melakukan aksi demonstrasi di kantor PT. Lonsum, kantor Bupati Bulukumba, kantor ketenagakerjaan untuk melakukan aksi protes, dan meminta bantuan serta meminta kejelasan terkait kebijakan PHK yang diberlakukan PT. Lonsum, karena berdasarkan persepsi pekerja bahwa ada ketimpangan kebijakan yang diberlakukan PT. Lonsum selama proses bekerja hingga pada akhirnya pekerja di-PHK.

Menurut Coser, konflik yang terjadi dalam masyarakat terbagi menjadi dua tipe yaitu, konflik realistik dan nonrealistik. Konflik realistik dimaksudkan konflik yang terjadi berdasarkan pertimbangan rasional sementara konflik nonrealistik merupakan konflik yang tidak didasarkan pada pertimbangan rasional.

Menurut Dahrendorf tugas utama analisis konflik adalah mengidentifikasi berbagai peranan otoritas di dalam masyarakat. Otoritas tersirat menyatakan superordinasi dan subordinasi. Mereka yang menduduki posisi otoritas diharapkan mengendalikan bawahan.

Uraian yang telah dituliskan di atas, penulis mendapatkan beberapa data bahwa persepsi pekerja yang terkena kebijakan PHK oleh PT. Lonsum menggambarkan adanya konflik yang terjadi sebelum dan setelah diberlakukannya PHK sehingga penulis tertarik ingin mengetahui lebih dalam bagaimana persepsi dan resolusi konflik dalam perspektif pekerja terhadap PT. Lonsum pasca PHK yang diberlakukan PT. Lonsum Devisi Balombissie, Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumba.

M. Skema Kerangka Konseptual



N. Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan tabulasi penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi peneliti:

Table 1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Temuan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Ricky Hidayat (2013)	Implikasi Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Tenaga Kerja (Kasus di PT Texmaco Taman Shintetics Desa Nolakerto Kaliwungu)	Metode yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif dengan pendekatan kasus dan teori yang digunakan yaitu teori sistem sosial dengan pendekatan AGIL.	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) Akses kredit yang mudah PT Teximaco tidak diimbangi dengan pengelolaan dan <i>quality of management</i> sehingga perusahaan mengalami pailit dan melakukan PHK. (2) kualitas pendidikan dan keterampilan yang terbatas mengakibatkan tenaga kerja PT. Texmaco Taman sinthetics mengalami kesulitan dalam beradaptasi secara sosial dan ekonomi setelah terjadi PHK. (3) pengangguran dan penurunan status dan prestise, terjadinya disintegrasi keluarga dan perubahan struktural dalam kehidupan sehari-hari merupakan implikasi pemutusan hubungan kerja korban PHK PT. Texmaco Taman	Perbedaan penelitian yang dilakukan Ricky Hidayat dengan penelitian yang penulis teliti ialah, Ricky Hidayat ingin mengetahui efek atau pengaruh yang ditimbulkan dari adanya Pemutusan Hubungan Kerja bagi kehidupan tenaga kerja yang telah terkena kebijakan PHK di Kaliwungu, dan untuk mengetahui adaptasi tenaga kerja setelah mengalami PHK serta ingin mengetahui aktivitas tenaga kerja dalam mencapai tujuan

				Sinthetic di Desa Nolakerto.	setelah PHK. penelitian yang telah diteliti penulis lebih kepada persepsi konflik pekerja terhadap PT. Lonsum sebelum dan setelah di PHK dan mengetahui resolusi konflik pasca PHK yang diberlakukan PT. Lonsum dalam perspektif pekerja.
2	Pratiwi Ulina Ginting (2016)	Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja yang di PHK Secara Sepihak dan Tanpa Ganti Rugi Dari Perusahaan	Penelitian normatif (studi kepustakaan)	Hasil penelitian dan pembahasan menjelaskan bahwa mengenai peran lembaga bipartit dan tripartit dalam menyelesaikan sengketa PHK yaitu penggugat telah berupaya menyelesaikan perkara aquo secara musyawarah kekeluargaan (bipartit), akan tetapi gagal mencapai kesepakatan dikarenakan tergugat tetap pada pendiriannya, maka penggugat melimpahkan perkara aquo ke Dinas Tenaga kerja dan	Perbedaan penelitian yang dilakukan Pratiwi Ulina Ginting dengan penelitian penulis ialah, penelitian sebelumnya ingin mengetahui peran lembaga Bipartit dan Tripartit dalam menyelesaikan sengketa PHK dan ingin mengetahui pertimbangan Hakim dalam memutuskan sengketa PHK sepihak dan

				<p>Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang.</p> <p>Bahwa mengenai Pertimbangan Hakim terhadap tenaga kerja yang di PHK secara sepihak dan tanpa ganti rugi dari perusahaan yaitu mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian, dan menghukum tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti perumahan dan perobatan dan upah proses kepada penggugat, dan mengenai kendala dan hambatan dalam proses hukum PHI adalah Penyebab utama sulitnya mewujudkan keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah Aturan hukum yang mengatur hubungan industrial masih mempunyai beberapa unsur kelemahan.</p>	<p>tanpa ganti rugi dari perusahaan. Serta ingin mengetahui kendala dan hambatan dalam proses hukum PHI (Pengadilan Hubungan Industrial). Sementara penulis lebih kepada persepsi konflik pekerja terhadap PT. Lonsum sebelum dan setelah di PHK dan mengetahui resolusi konflik pasca PHK yang diberlakukan PT. Lonsum dalam perspektif pekerja.</p>
--	--	--	--	---	---

3	Irene Boateng (2014)	Conflict Resolution in Organizations-an Analysis	Jurnal Bisnis dan Inovasi Eropa, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, ada sumber lain dari konflik yang belum diteliti. Manajemen organisasi juga harus ingat bahwa kebijakan yang diberlakukan berdampak pada karyawan dalam jangka panjang dan dapat mempengaruhi produktifitas. Pengalaman praktis ini telah menunjukkan bahwa konflik harus diselesaikan dengan manajer pertama.	penelitian ini berusaha menganalisis kebijakan resolusi konflik dan praktek, serta persepsi karyawan terhadap kebijakan resolusi konflik di organisasi, penelitian ini mengidentifikasi kebijakan resolusi konflik yang telah dimasukkan ke dalam tempat untuk mengelola dan menyelesaikan konflik dalam organisasi, dan persepsi karyawan dari kebijakan ini.
4	Juwono Budi Wicaksono (2013)	Persepsi Masyarakat Tentang Penyebab Konflik Antara Desa Kesumadadi dengan Desa Buyut Udik Lampung Tengah	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif	Berdasarkan hasil temuan menunjukkan bahwa Persepsi Masyarakat Tentang Penyebab Konflik Antara Masyarakat Desa Kesumadadi dengan Masyarakat Desa Buyut Udik di Dusun 1 Sidorejo Desa Kesumadadi Kecamatan Bekri Kabupaten Lampung	Penelitian ini berusaha untuk menjelaskan dan mengetahui persepsi masyarakat terhadap penyebab konflik antara masyarakat Desa Kesumadadi dengan

				<p>Tengah dilihat dari tanggapan, harapan, dan pengetahuan adalah kesalah pahaman antara Desa Kesumadadi dengan Buyut Udik yang berlandaskan latar belakang utama kesenjangan ekonomi dan beberapa latar belakang lain adalah peranan pemerintah yang lemah dalam menangani konflik. penegakan hukum yang kurang maksimal dan perbedaan kebudayaan yang menyebabkan konflik . Masyarakat desa berharap agar pemerintah menemukan solusi dalam menyelesaikan konflik antar masyarakat desa Kesumadadi dengan masyarakat Desa Buyut Udik.</p>	<p>masyarakat Desa Buyut Udik yang dilatar belakanginya penegakan hukum, peranan pemerintah/ aparat pemerintah, kesenjangan ekonomi, dan perbedaan Latar belakang budaya. Sementara penulis lebih kepada persepsi konflik pekerja terhadap PT. Lonsum sebelum dan setelah di PHK dan mengetahui resolusi konflik pasca PHK yang diberlakukan PT. Lonsum dalam perspektif pekerja.</p>
--	--	--	--	---	---

Merujuk hasil penelusuran penulis, terdapat beberapa hasil karya ilmiah yang berkaitan dengan fokus penelitian ini, garis besar yang coba dibatasi adalah Implikasi Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Tenaga Kerja. Ricky Hidayat (2013) mencoba melihat bahwa perusahaan PT. Teximaco tidak diimbangi dengan pengelolaan dalam akses kredit sehingga perusahaan mengalami pailit dan melakukan PHK, selain itu pendidikan dan keterampilan tenaga kerja Teximaco

terbilang rendah sehingga sulit untuk menemukan pekerjaan dan beradaptasi secara sosial setelah terjadi PHK, dan pekerja Teximaco yang di PHK mengalami disintegrasi keluarga dan perubahan struktural dalam kehidupan sehari-hari.

Kemudian karya ilmiah kedua oleh Pratiwi Ulina Ginting (2016) bahwa penggugat telah berusaha untuk menyelesaikan masalah quo musyawarah kekerabatan (bipartit), tetapi gagal mencapai kesepakatan karena terdakwa tetap pada pendiriannya, penggugat memberikan kasus aquo ke Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Deli Serdang. Bahwa pertimbangan Hakim dari tenaga kerja diberhentikan secara sepihak dan tanpa kompensasi dari perusahaan yang mendukung penggugat untuk sebagian besar, dan menghukum terdakwa untuk membayar uang pesangon, persenan, perumahan penggantian uang dan perobatan serta upah proses kepada penggugat, dan hambatan dalam proses hukum PHI adalah penyebab utama dari sulitnya mewujudkan keadilan dalam menyelesaikan perselisihan industrial adalah aturan hukum yang mengatur hubungan industrial masih memiliki beberapa elemen kelemahan.

Penelitian Irene Boateng (2014) mencoba menganalisis kebijakan resolusi konflik dan persepsi karyawan terhadap kebijakan resolusi konflik di organisasi, penelitian ini mengidentifikasi kebijakan resolusi konflik yang telah dimasukkan ke dalam tempat untuk mengelola dan menyelesaikan konflik dalam organisasi, dan persepsi karyawan dari kebijakan ini.

Penelitian yang dilakukan Juwono Budi Wicaksono (2013) dapat disimpulkan bahwa Persepsi Masyarakat Tentang Penyebab Konflik Antara Masyarakat Desa Kesumadadi dengan Masyarakat Desa Buyut Udik di Dusun 1

Sidorejo Desa Kesumadadi Kecamatan Bekri Kabupaten Lampung Tengah disebabkan karena adanya kesalahpahaman antara Desa Kesumadadi dengan Buyut Udik yang berlandaskan latar belakang utama kesenjangan ekonomi dan beberapa latar belakang lain adalah peranan pemerintah yang lemah dalam menangani konflik. penegakan hukum yang kurang maksimal dan perbedaan kebudayaan yang menyebabkan konflik .

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menemukan pemahaman lebih mendalam mengenai persoalan-persoalan manusia dan kejadian atau peristiwa sosial yang ada dalam kehidupan masyarakat.

Menurut Bodgan dan Taylor (dikutip dari Basrowi dan Suwandi, 2008, h. 21) mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai “prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut mereka, pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistik”. Jadi, dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi ke dalam variabel atau hipotesis, tetapi perlu memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan.

Sementara menurut Kirk dan Miller (dikutip dari Basrowi dan Suwandi, 2008, h. 21) mendefinisikan bahwa “penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan pada manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya”.

“Hasil analisis penelitian kualitatif lebih bersifat membangun, mengembangkan maupun menemukan teori-teori sosial” (Munawaroh, 2012, h. 15).

Metode kualitatif ini digunakan karena beberapa pertimbangan. *Pertama*, menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan ganda. *Kedua*, metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antarpeneliti dan informan. *Ketiga*, metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan *setting* penelitian, dan mampu melakukan penajaman terhadap pola-pola nilai yang dihadapi (Basrowi dan Suwandi, 2008)

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2020 hingga pada Maret 2020. Jadwal penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana penulis dapat melakukan penelitian sesuai dan tepat waktu.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih penulis yaitu desa Bontominasa yang berdekatan dengan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk Devisi Balombissie Kec. Bulukumpa, Kab. Bulukumba. Lokasi ini dipilih karena beberapa pertimbangan yaitu sangat tepat dengan permasalahan yang akan diteliti penulis dan merupakan lokasi yang banyak terkena kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja. Selain itu, lokasi penelitian tersebut merupakan kampung halaman penulis sehingga dapat memudahkan dalam mengumpulkan informasi dan melakukan penelitian dengan efektif.

C. Tipe dan Dasar Penelitian

Tipe penelitian ini menggunakan deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan melukiskan secara tepat dan mendalam sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala,

dan sebagainya yang merupakan obyek penelitian. Dengan lain perkataan, penelitian ini ditujukan untuk memecahkan masalah. Pelaksanaannya tidak terbatas kepada pengumpulan data saja melainkan juga meliputi analisis dan interpretasi dari data itu (Subyantoro dan Suwanto, 2007).

Sedangkan menurut (Basrowi dan Suwandi, 2008, h. 28) tipe penelitian deskriptif adalah “tipe penelitian dimana data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka. Hal ini disebabkan oleh adanya penerapan metode kualitatif. Selain itu, semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti”. Dengan demikian, laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut.

Dasar penelitian ini menggunakan studi kasus dimana “penelitian studi kasus bertujuan mempelajari secara mendalam keadaan kehidupan saat ini yang berlatar belakang interaksi dengan lingkungan suatu unit sosial seperti individu, kelembagaan, komunitas, ataupun masyarakat” (Subyantoro dan Suwanto, 2007, h. 28).

Studi kasus merupakan tipe pendekatan dalam penelitian yang penelaahannya kepada satu kasus dilakukan secara intensif, mendalam, mendetail, dan komprehensif. Studi kasus bisa dilakukan terhadap individu, seperti yang lazimnya dilakukan oleh para ahli psikologi analisis; juga bisa dilakukan terhadap kelompok, seperti yang dilakukan oleh beberapa ahli Antropologi, Sosiologi, dan Psikologi Sosial (Faisal, 2008). Artinya pada tipe penelitian ini, seseorang atau suatu kelompok yang diteliti, permasalahannya ditelaah secara komprehensif, mendetail dan mendalam.

Studi kasus lebih dikehendaki untuk melacak peristiwa-peristiwa kontemporer, bila peristiwa-peristiwa yang bersangkutan tak dapat dimanipulasi. Karena itu studi kasus mendasarkan diri pada teknik-teknik yang sama dengan kelaziman yang ada pada strategi historis, tetapi dengan menambahkan dua sumber bukti yang biasanya tak termasuk dalam pilihan para sejarawan, yaitu observasi dan wawancara sistematis (Yin, 2014).

D. Teknik Penentuan Informan

Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan populasi, karena penelitian kualitatif berangkat dari kasus tertentu yang ada pada situasi sosial tertentu dan hasil kajiannya tidak akan diberlakukan ke populasi, tetapi ditransferkan ke tempat lain pada situasi sosial yang memiliki kesamaan dengan situasi sosial pada kasus yang dipelajari, sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden, tetapi sebagai narasumber, partisipan atau informan dalam penelitian (Sugiyono, 2017).

Penelitian yang dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling* dalam penentuan informan “*purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan khusus sehingga layak dijadikan sampel” (Noor, 2011, h. 215). Artinya, memilih orang tertentu yang dipertimbangkan akan memberikan data yang diperlukan; selanjutnya berdasarkan data atau informasi yang diperoleh dari informan sebelumnya itu, maka dapat dilakukan dengan menetapkan informan lainnya yang dipertimbangkan akan memberikan data lebih lengkap (Sugiyono, 2014). Dalam proposal penelitian kualitatif, sumber data dalam hal ini informan yang dikemukakan masih bersifat sementara. Namun perlu

menyebutkan siapa-siapa yang kemungkinan akan digunakan sebagai informan atau sumber data (Sugiyono, 2017).

Teknik *purposive sampling* yang akan digunakan penulis merupakan teknik penentuan secara sengaja dalam memilih informan. Artinya tidak semua orang-orang yang bekerja di PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk divisi balombissie Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumba yang berkesempatan memberikan informasi terkait masalah penelitian. Akan tetapi, hanya orang-orang yang termasuk terkena kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja dan hanya pihak perusahaan di PT. Lonsum. Namun pihak PT. Lonsum memiliki kebijakan bahwa, mahasiswa atau orang-orang yang berasal dari hukum dan sospol (sosial politik) tidak diizinkan untuk melakukan wawancara atau menggali informasi sehingga pada saat penulis mendengar kebijakan yang dikatakan oleh pihak PT. Lonsum di kantor, penulis menjelaskan maksud dan tujuan penulis ingin melakukan wawancara dan menggali informasi seputar pekerja yang di PHK, alasan, dan kejadian, serta bagaimana cara mengendalikannya. Akan tetapi pihak PT. Lonsum memperlihatkan surat yang katanya dari pusat yang tertulis “mahasiswa atau orang-orang yang berasal dari Ilmu Hukum dan Sosial Politik tidak diizinkan untuk melakukan penelitian apa lagi melakukan wawancara”.

Setelah penulis melihat surat tersebut yang masih berbentuk *file*, penulis meminta izin untuk di *print out* sebagai tanda bukti bahwa PT. Lonsum memiliki kebijakan seperti yang dituliskan di atas, tujuan penulis meminta untuk di cetak atau di *print out* adalah sebagai bukti jika dikemudian hari pembimbing dan tim penguji meminta bukti bahwa kebijakan itu benar-benar ada. Namun,

pihak PT. Lonsum juga tidak mau mencetak atau *print out* surat yang berisi kebijakan tersebut, karena menurut pihak PT. Lonsum bahwa surat yang berisi kebijakan tersebut tidak boleh disebar ke orang lain.

Pada saat kejadian itu, penulis merasa ada yang disembunyikan pihak PT. Lonsum, yang mencurigakan lagi adalah kebijakan yang terkesan mendiskriminasi mahasiswa atau orang yang berasal dari hukum dan sosial politik tidak diizinkan untuk melakukan penelitian atau wawancara, dari situ penulis merasa ada yang disembunyikan pihak PT. Lonsum terkait kebijakan tersebut, sehingga penulis hanya menggali informasi kepada pekerja yang terkena kebijakan PHK.

Informan adalah orang yang menjadi sumber data dalam penelitian. Informan juga dapat diartikan sebagai orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang kondisi latar belakang penelitian. Adapun kriteria pemilihan informan yaitu, telah bertahun-tahun bekerja di PT. Lonsum yang kemudian terkena kebijakan PHK.

Berdasarkan kriteria di atas, maka peneliti memilih tujuh informan yang sesuai dengan kriteria. Pemilihan informan yang disebutkan peneliti di atas dianggap telah mampu menjawab pertanyaan penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang terbilang pokok dan strategis karena penelitian dilakukan untuk memperoleh data dengan tujuan untuk menjawab pertanyaan peneliti dan untuk mendialogkan teori yang sudah ada

sebelumnya. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data ini dikumpulkan dengan menggunakan:

- a. Wawancara mendalam, adalah percakapan dengan maksud tertentu oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) sebagai pengaju/pemberi pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) sebagai pemberi jawaban atas pertanyaan itu. Maksud diadakan wawancara seperti yang ditegaskan Lincoln dan Guba (dikutip dari Basrowi dan Suwandi, 2008) antara lain: mengonstruksi perihal orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, dan kepedulian, mengonstruksi kebulatan-kebulatan harapan pada masa yang akan mendatang; memverifikasi, mengubah dan memperluas informasi dari orang lain baik manusia maupun bukan manusia (*triangulasi*); dan memverifikasi, mengubah dan memperluas konstruksi yang dikembangkan oleh peneliti sebagai pengecekan anggota.

Pada saat penulis melakukan proses wawancara dengan 7 informan yang terpilih, penulis melihat dan memperhatikan informan atau (*interviewee*) terbuka dalam memberikan informasi, dan 5 informan diantaranya AMA (38 Tahun), AZ (32 Tahun), L (34 Tahun), I (29 Tahun), dan A (39 Tahun) yang mengharapkan ada orang-orang yang mencari tau informasi terkait PHK yang diberlakukan PT. Lonsum, karena dari 5 informan ini mencurigai ada yang disembunyikan PT.

Lonsum baik itu setiap kebijakan yang dikeluarkan, pesangon, perjanjian seperti pengangkatan jabatan, dan perjanjian lainnya.

7 Informan yang dijadikan sebagai sumber informasi tersebut, sangat bersemangat dan *humble* ketika penulis melakukan proses wawancara sehingga dalam proses wawancara, *interviewer* bisa menggali informasi sesuai yang dibutuhkan. 7 informan ini diwawancarai di tempat yang berbeda. Informan G di rumah sendiri, informan I di rumah orang tuanya dan jauh dari keramaian, informan HH di rumah sendiri, informan AZ di rumah sendiri, AMA di rumah sendiri, L di kafe sambil menikmati hidangan makanan, A di rumah sendiri. Waktu wawancara setiap informan rata-rata berdurasi 3-4 jam dan ketika ada informasi yang masih harus penulis tanyakan penulis mendatangi rumah informan untuk diwawancarai kembali.

- b. Observasi, penulis melakukan observasi setelah mendapatkan informasi melalui media Bulukumba ([news.rakyatku](#), 02/10/2019), ([rakyatsulsel](#), 3/10/2019). setelah mendapat informasi melalui media tersebut, penulis menghubungi keluarga, serta teman-teman yang rumahnya tidak jauh dari perusahaan PT. Lonsum untuk mengonfirmasi terkait informasi yang penulis dapatkan di media Bulukumba.

Penulis kemudian pulang kampung untuk mengetahui lebih jelas terkait pekerja yang di PHK dan mengamati langsung untuk mendapatkan gambaran yang jelas terkait masalah yang muncul pada saat itu. Menurut Ngalim Purwanto (dikutip dari Basrowi dan Suwandi, 2008,

h. 93-94) menyatakan observasi ialah “metode atau cara-cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung. Artinya metode ini digunakan untuk melihat dan mengamati secara langsung keadaan di lapangan agar peneliti memperoleh gambaran yang lebih luas tentang permasalahan yang diteliti”.

Sutrisno Hadi (dikutip dari Basrowi dan Suwandi, 2008, h. 94) mengemukakan bahwa “observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua hal yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, dan gejala alam”.

2. Data Sekunder

Data ini dikumpulkan melalui penelusuran atau studi pustaka dari berbagai artikel-artikel, dokumen-dokumen dan buku-buku yang berkaitan dengan kajian penelitian ini. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

F. Teknik Analisis Data

Peneliti menggunakan teknik analisis data Miles dan Huberman. Teknik analisis data dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data yang dilakukan peneliti yaitu mencari, menggali secara dalam, dan berusaha menemukan jawaban dan informasi terkait masalah penelitian dengan masyarakat pada umumnya dan pekerja yang terkena kebijakan PHK pada khususnya sembari itu, peneliti menyiapkan perekam suara (*voice recorder*) untuk memudahkan ketika akan mencatat semua informasi atau hasil wawancara secara teliti dan rinci. Hasil wawancara yang dicatat peneliti atau dalam artian transkrip wawancara adalah tahap awal yang dilakukan pada saat menganalisis data.

2. *Data Display* (penyajian data)

Setelah data direduksi maka selanjutnya peneliti mendisplaykan data. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

3. *Conclusion Drawing/ Verification*

Tahapan ketiga ini merupakan analisis data dengan cara memahami semua hal-hal yang ditemukan di lapangan, kemudian peneliti menyimpulkan hasil penelitian yang diperoleh di lapangan atau dari proses reduksi data dan display data.