

**PEMERINTAH DAN PENGATURAN KONFLIK
(STUDI KASUS TUNTUTAN KARYAWAN PT.DUTA PALMA NUSANTARA
SEI. KUKO KECAMATAN BENAI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
TAHUN 2011-2014)**

Auradian Marta

Dosen Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Abstrak

Latar belakang dilakukan penelitian adalah terjadinya mogok kerja karyawan PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi dengan pihak manajemen perusahaan. Karyawan perusahaan mengajukan beberapa tuntutan yang berkaitan haknya sebagai karyawan perusahaan namun sampai pada tahun 2014 hak tersebut belum terpenuhi secara keseluruhan. Penelitian ini mencoba untuk menjelaskan sumber konflik antara karyawan PT Duta Palma Nusansatara dengan pihak manajemen perusahaan dan menjelaskan upaya Pemerintahan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi dalam mengatur konflik yang terjadi.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kualitatif. Sumber data penelitian ini diperoleh dari informan penelitian yakni Ketua Serikat Buruh PT Duta Palma Nusantara, Humas PT Duta Palma Nusantara, Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi serta DPRD Kabupaten Kuantan Singingi. Teknik pengumpulan data penelitian yakni dengan metode wawancara dan penelusuran dokumen. Teknik analisa data menggunakan analisis deskriptif.

Penelitian ini diperoleh hasil bahwa konflik antara yang terjadi antara karyawan PT Duta Palma Nusantara dan pihak manajemen perusahaan merupakan konflik yang disebabkan oleh benturan kepentingan. Kepentingan karyawan PT Duta Palma Nusantara adalah hak-haknya sebagai karyawan yang dilindungi oleh Undang-Undang tidak dapat dipenuhi oleh pihak manajemen perusahaan. Perusahaan dalam hal ini berkepentingan untuk tetap menjaga eksistensi perusahaan dengan melakukan berbagai upaya baik secara persuasif maupun represif. Kepentingan karyawan PT DPN lebih didominasi oleh motif ekonomi. Selanjutnya upaya dalam pengaturan dan penyelesaian konflik ini telah dilakukan domina dengan metode mediasi dan konsiliasi. Namun upaya dalam pengaturan konflik ini belum optimal karena inisiatif pengaturan konflik ini bukan dari Pemerintahan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi akan tetapi dari serikat buruh PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko yang mogok kerja.

Kata Kunci: *Pengaturan konflik, mediasi, konsiliasi*

PENDAHULUAN

Permasalahan pelaksanaan otonomi daerah yang mencuat dalam beberapa dasawarsa belakangan ini adalah terjadinya konflik sosial yang ada di tengah masyarakat. Kondisi ini terjadi di Kabupaten Kuantan Singingi tepatnya di Desa Banjar Benai Kecamatan Benai yang mana telah terjadi konflik yang terjadi antara karyawan dengan perusahaan Duta Palma Nusantara (DPN) pada tanggal 17 Januari 2011. Karyawan PT. Duta Palma Nusantara ini melakukan mogok kerja disebabkan oleh tidak dipenuhinya hak dari karyawan oleh perusahaan.

Pemerintah daerah dalam hal ini melalui Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi memfasilitasi perundingan antara pihak perusahaan dengan karyawan pada tanggal 20 Januari 2011 dan diperoleh hasil bahwa tuntutan karyawan akan dipenuhi sepenuhnya oleh pihak perusahaan. Namun sampai saat ini karyawan PT. Duta Palma Nusantara belum menerima haknya tersebut, bahkan mogok kerja oleh sebagian karyawan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan sudah berlangsung dari bulan Maret Tahun 2013 sampai bulan Juni Tahun 2014.

Dari penjelasan di atas dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Belum optimalnya peran pemerintahan daerah dalam menangani konflik antara karyawan dan pihak PT. Duta Palma Nusantara yang terlihat dari indikasi mogok kerja yang telah berlangsung dari tahun 2011 sampai tahun 2014.
- b. Konflik yang terjadi telah berdampak terhadap hak-hak dari masyarakat seperti anak-anak yang tidak mendapatkan pendidikan yang layak dan ibu-ibu yang tidak mendapatkan pelayanan kesehatan serta tidak mendapatkan tempat tinggal yang layak karena rumah yang mereka telah dibongkar secara paksa.
- c. Tidak terlaksananya pemenuhan hak karyawan oleh pihak perusahaan seperti jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja yang dalam hal ini bertentangan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

KERANGKA TEORITIS

1. Fungsi Pemerintah

Pemerintahan menurut Robinson lebih mengacu pada proses pengelolaan politik, gaya atau model pengurusan masalah-masalah umum serta pengelolaan sumber daya umum. Fungsi pemerintahan dalam aspek manajemen berkaitan dengan

aspek memimpin, memberi petunjuk, memerintah, menggerakkan, koordinasi, pengawasan dan motivasi dalam hubungan pemerintahan (Muhadam Labolo, 2010). Ryaas Rasyid (1998) membagi fungsi pemerintahan menjadi 4 (empat) bagian:

- 1) Pelayanan (*public services*)
- 2) Pembangunan (*development*)
- 3) Pemberdayaan (*empowering*)
- 4) Pengaturan (*regulation*)

Selanjutnya, Jacobson dan Lipman (dalam Rina Martini, dkk, 2012) mengklasifikasikan fungsi pemerintah atas fungsi esensial dan fungsi opsional. Semua pemerintah harus menjalankan fungsi esensial kalau tidak mengakhiri eksistensinya sebagai satuan yang mandiri. Fungsi ini mencakup pembelaan terhadap ancaman invasi dari luar maupun pemberontakan dari dalam ataupun penegakan ketertitan. Sementara itu fungsi opsional adalah fungsi yang walaupun tidak pokok untuk eksistensi negara tetap penting bagi kesejahteraan umum. Fungsi opsional ini diklasifikasikan atas (1) fungsi-fungsi sosialistik yaitu fungsi-fungsi yang langsung bersaing dengan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh warganya sekira pemerintah tidak melakukan contoh pengadaan air minum, listrik dan lain-lain (2) fungsi-fungsi non sosialistik yaitu fungsi-fungsi yang biasanya dilakukan oleh orang-orang yang seringkali tidak dilaksanakan sama sekali apabila pemerintah tidak menyelenggarakannya contoh memikirkan orang miskin atau orang cacat.

Konflik berasal dari kata *confligere* yakni *con* yang berarti bersama atau bersaling-silang dan *fligere* yang berarti tubrukan atau benturan, sehingga konflik secara harfiah diartikan benturan antara dua pihak atau lebih yang tengah berjumpa dan bersilang jalan pada suatu titik kejadian yang berujung pada terjadinya benturan (Rina Martini, dkk, 2012). Menurut Paul Conn (Ramlan Surbakti 1992) kegiatan untuk mempengaruhi proses perumusan dan pelaksanaan kebijakan umum tiada lain sebagai upaya untuk mendapatkan dan/atau mempertahankan nilai-nilai, dalam memperjuangkan upaya itu seringkali terjadi perbedaan pendapat antara berbagai pihak. Dalam hal pihak yang berupaya mempertahankan apa yang selama ini mereka dapatkan, antara pihak yang sama-sama berupaya keras untuk mendapatkan nilai-nilai yang selama ini mereka kuasai. Perbedaan pendapat, perdebatan, persaingan bahkan pertentangan dan perebutan dalam upaya untuk mendapatkan dan/atau mempertahankan nilai-nilai disebut konflik

Secara umum pendekatan konflik dapat dibagi menjadi dua. Pertama, sebagaimana dikemukakan Karl Marx yakni memandang masyarakat sebagai terdiri dari dua klas yang berdasarkan pemilikan dan alat produksi yaitu klas borjuis dan klas proletar dan bahwa masyarakat terintegrasi karena adanya struktur klas yang dominan yang menggunakan negara dan hukum sebagai alatnya. Kedua, sebagaimana dikemukakan oleh Ralf Dahrendrof yang melihat masyarakat terdiri dari dua klas berdasarkan pemilikan kewenangan (*authority*) yaitu klas yang memiliki kewenangan

(dominasi) dan kelas yang tidak memiliki kewenangan (subjeksi) dan bahwa masyarakat terintegrasi karena adanya kelompok kepentingan yang menguasai masyarakat (Ralf Dahrendorf, 1959).

Teori konflik pada umumnya memandang masyarakat sebagai arena di dalam mana berbagai pertentangan berlangsung. Kesenjangan sosial dianggap sebagai sumber utama konflik sosial. Kesenjangan sosial terjadi karena abekernya lembaga paksaan seperti negara, hukum dan ideology yang bertumpu pada kekerasan, penipuan dan kekerasan. Masyarakat dilihat sebagai terdiri dari beberapa kelas dan bahwa masyarakat terintegrasi oleh adanya paksaan dari kelas yang dominan dalam masyarakat. Kelas-kelas dilihat sebagai kelompok-kelompok sosial yang mempunyai kepentingan yang satu sama lain saling bertentangan, sehingga konflik merupakan suatu gejala yang melekat (*inherent*) dalam suatu masyarakat (Ralf Dahrendorf, 1959).

2. Konflik

Konflik dapat dibedakan menjadi beberapa macam. Soerjono Soekanto mengklasifikasi jenis konflik menjadi 6 (enam) bentuk yakni sebagai berikut:

- 1) Konflik antarpribadi
- 2) Konflik antar-etnik
- 3) Konflik antar-agama
- 4) Konflik antargolongan atau kelas sosial
- 5) Konflik antarras
- 6) Konflik antarnegara (Soerjono Soekanto, 1987)

Sementara itu menurut Coser konflik dibagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Konflik Realistis, berasal dari kekecewaan terhadap tuntutan- tuntutan khusus yang terjadi dalam hubungan dan dari perkiraan kemungkinan keuntungan para partisipan, dan yang ditujukan pada obyek yang dianggap mengecewakan. Contohnya para karyawan yang mogok kerja agar tuntutan mereka berupa kenaikan upah atau gaji dinaikkan.
- 2) Konflik Non-Realistis, konflik yang bukan berasal dari tujuan- tujuan saingan yang antagonis, tetapi dari kebutuhan untuk meredakan ketegangan, paling tidak dari salah satu pihak. Coser menjelaskan dalam masyarakat yang buta huruf pembasan dendam biasanya melalui ilmu gaib seperti teluh, santet dan lain- lain. Sebagaimana halnya masyarakat maju melakukan pengkambinghitaman sebagai pengganti ketidakmampuan melawan kelompok yang seharusnya menjadi lawan mereka (Lewis Coser, 1956).

Menurut Soerjono Soekanto (dalam Rina Martini, dkk, 2012) konflik yang terjadi dapat disebabkan oleh beberapa faktor sebagai berikut:

- 1) Perbedaan antara orang perorangan, artinya perbedaan pendirian dan perasaan menyebabkan bentrokan antara orang perorangan. Perbedaan pendirian dan perasaan akansesuatu hal atau lingkungan yang nyata ini dapat menjadi factor

penyebab konflik sosial, sebab dalam menjalani hubungan sosial seseorang tidak selalu sejalan dengan kelompoknya.

- 2) Perbedaan kebudayaan, artinya pola-pola pemikiran dan pola-pola pendirian dari kepompok sangat dipengaruhi oleh pola kebudayaan sehingga dapat pula menyebabkan terjadinya pertentangan antara kelompok manusia.
- 3) Bentrokan antara kepentingan-kepentingan, artinya kepentingan orang perorangan maupun kelompok manusia menjadi sumber lain dari pertentangan. Kepentingan tersebut dapat bermacam-macam perwujudannya misalnya kepentingan dalam bidang ekonomi, politik dan lain sebagainya.
- 4) Perubahan sosial, artinya perubahan sosial yang cepat dalam masyarakat untuk sementara waktu mengubah nilai-nilai dalam masyarakat yang bersangkutan dan pada gilirannya menyebabkan disorganisasi dalam masyarakat.

Konflik terjadi dalam masyarakat karena adanya distribusi kewenangan yang tidak merata, sehingga bertambah kewenangan pada suatu pihak akan dengan sendirinya mengurangi kewenangan pihak lain. Oleh karena itu, para penganut teori konflik ini berkeyakinan bahwa konflik merupakan gejala serba hadir, gejala yang melekat pada masyarakat itu sendiri sehingga yang dapat dilakukan adalah mengatur konflik itu tidak berlangsung secara kekerasan. Konflik dapat dihadapi dengan berbagai pendekatan yakni:

- 1) Penyelesaian konflik (*conflict resolution*)
- 2) Pembasmian konflik
- 3) Pengaturan konflik

Penyelesaian konflik lebih merujuk pada sebab-sebab terjadinya konflik. Bila dikaitkan dengan asumsi bahwa selama ada antagonism dalam masyarakat, konflik akan selalu terjadi maka konflik jelas tidak bisa diselesaikan. Pembasmian konflik lebih merujuk pada akibat dari konflik yang termanifestasi dari sebab-sebab konflik. Memang dalam jangka pendek konflik dapat dibasmi, tetapi dalam jangka panjang tidak dapat dibasmi. Semakin dibasmi, semakin muncul konflik-konflik berikut yang lebih besar. Sedangkan pengaturan konflik berupa bentuk-bentuk pengendalian konflik yang diarahkan pada manifestasi konflik daripada sebab-sebabnya. Asumsinya bahwa konflik tidak bisa diselesaikan dan tidak bisa dibasmi, melainkan konflik dapat diatur sedemikian rupa dalam bentuk manajemen konflik (Ramlan Surbakti, 1992).

Manajemen konflik menurut Ralf Dahrendorf ada 3 (tiga) pola yang efektif yakni sebagai berikut:

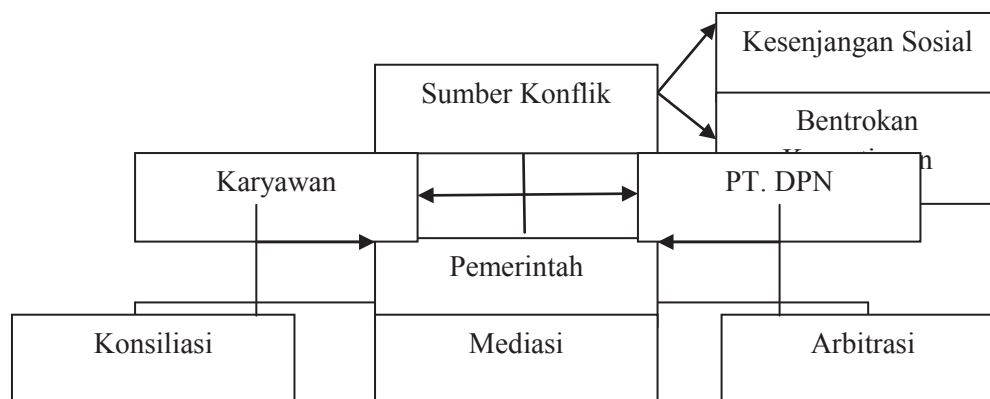
- 1) Konsultasi yakni dijalankan dengan metode dialog secara terbuka baik lewat lembaga parlemen atau kuasi parlemen dimana semua pihak yang berkonflik memiliki kesempatan yang sama untuk mengutarakan pendapatnya.
- 2) Mediasi yakni dimana kedua belah pihak sepakat mencari nasihat dari pihak ketiga (mediator) yaitu seorang ahli atau lembaga tertentu yang dipandang punya

pengetahuan dan keahlian yang mendalam mengenai hal yang dipertentangkan, tetap nasihat yang diberikan mediator tidak bersifat mengikat.

- 3) Arbitrasi yakni masing-masing pihak yang berkonflik sepakat untuk mendapatkan keputusan akhir yang legal sebagai jalan keluar konflik. Bertindak sebagai arbitrator adalah lembaga-lembaga arbitrase atau pengadilan (Ramlan Surbakti, 1992).

Ketiga bentuk manajemen konflik ini dapat dilaksanakan satu saja atau ketiganya secara bertahap mulai dari konsiliasi, mediasi dan terakhir arbitrasi. Efektifitas manajemen konflik tersebut ditentukan oleh 3 (tiga hal) yakni pertama, pihak-pihak yang berkonflik harus mengakui kenyataan dan situasi konflik yang terjadi diantara mereka atau adanya pengakuan atas kepentingan-kepentingan yang diperjuangkan oleh pihak lain. Kedua, kepentingan-kepentingan yang diperjuangkan harus terorganisasikan secara rapi, tidak bercerai berai, tidak takut-kotak sehingga masing-masing pihak memahami dengan jelas lingkup tuntutan mereka. Ketiga, masing-masing pihak menyepakati aturan main yang menjadi landasan dan pegangan dalam hubungan atau interaksi diantara mereka (Ramlan Surbakti, 1992).

Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Sumber data dalam penelitian ini bersumber dari informasi yang diperoleh dari Ketua perwakilan karyawan PT.Duta Palma Sei Kuko Kecamatan Benai Sornop Siahhaan, Humas PT Duta Palma Nusantara, Sekretaris Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi, Komisi A DPRD Kabupaten Kuantan Singingi. Data sekunder dalam penelitian ini berupa laporan kronologi terjadinya konflik, dokumen pengaturan konflik berupa Surat Keputusan, hasil rapat, hasil perundingan dan hasil penyelesaian hubungan industrial. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan informan penelitian dan penelusuran dokumen. Analisis data dilaksanakan menggunakan teknik analisis deskriptif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Sumber Konflik Karyawan dan Pihak PT.Duta Palma Nusantara Sei Kuko Kecamatan Benai

Konflik antara karyawan dan pihak PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko Kecamatan Benai telah berlangsung sejak tahun 2011. Karyawan PT DPN melakukan mogok kerja disebabkan oleh berbagai tuntutan mereka tidak dipenuhi oleh pihak perusahaan. Tuntutan mereka yakni sebagai berikut:

1. Seringnya terjadi keterlambatan penerimaan upah kerja setiap bulannya, catu beras tidak layak untuk dimakan.
2. Alat-alat kerja yang seharusnya inventaris untuk karyawan, namun diperjualbelikan.
3. Seringnya ada pemaksaan bekerja pada hari minggu tanpa ada perundingan dengan karyawan ataupun serikat pekerja
4. Karyawan perawatan yang dipekerjakan lebih dari 7 jam kerja namun tidak ada hitungan lembur
5. Karyawan yang mau berobat sering dipersulit dan fasilitas perobatan kurang memenuhi standar kesehatan
6. Kurangnya kesejahteraan karyawan
7. Diberlakukannya penggantian hari kerja karena sebab hari hujan dan terjadi kemalangan
8. Keterangan Jamsostek karyawan yang tidak jelas
9. Pekerja yang lanjut usia tetapi masih dipekerjakan (seharusnya sudah pensiun)
10. Pekerja yang sudah tidak mampu bekerja sebagai pemanen tetapi masih dipaksakan bekerja sebagai pemanen
11. Supaya hak karyawan yang sudah mengundurkan diri maupun yang sudah di PHK segera dibayarkan

12. Terjadi intimidasi terhadap karyawan yang menjadi pengurus dan anggota Serikat Pekerja Industri Kebun Kelapa Sawit
13. Supaya seluruh karyawan diikut sertakan dalam program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)
14. Karyawan yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun atau diangkat menjadi karyawan tetap (SKU) tetapi masih diperlakukan seperti BHL
15. Supaya pihak perusahaan membuat Perjanjian Kerja Bersama

Aksi mogok kerja oleh ribuan karyawan PT DPN ini menyebabkan aktivitas produksi menjadi terhambat. Tuntutan karyawan ini yang mendasari mogok kerja dari tanggal 17 Januari 2011 hingga pada tahun 2014 masih berlangsung. Tuduhan dari karyawan terhadap pihak perusahaan dibantah oleh Kepala Tata Usaha dan Humas PT DPN. Soal pembayaran gaji yang selalu terlambat dilakukan perusahaan, menurut perusahaan permintaan agar dibayar setiap tanggal 5 s etiap bulannya, memang tidak bisa dilakukan. Hal ini untuk keamanan perusahaan. Namun perusahaan selalu membayarkan gaji di bawah tanggal 10.Selanjutnya, soal alat perlindungan diri para pekerja seperti sepatu sudah dibagikan perusahaan pada para pekerja.Begitu juga dengan pakaian seragam yang diminta tengah dalam prosesnya.

Karyawan perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk menyuarakan aspirasinya dengan melakukan unjuk rasa ke kantor DPRD Kabupaten Kuantan Singingi pada tanggal 20 Januari 2011. P engunjuk rasa bertemu dengan anggota DPRD dan perwakilan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dan pihak perusahaan.Kesepakatan yang telah dibuat ini pada akhirnya tidak ditepati oleh pihak perusahaan sehingga menyebabkan kekecewaan dari pihak karyawan. Mogok kerja terus dilakukan olah karyawan perusahaan dan pada tanggal 15 Februari 2013 terjadi insiden antara karyawan yang melakukan mogok kerja dengan pihak manajemen perusahaan. Insiden tersebut yaitu aksi perusakan beberapa sepeda motor karyawan mogok kerja, karyawan yang cedera akibat aksi saling dorong serta salah seorang karyawan melapor ke Polres Kuantan Singingi atas tindakan penganiayaan oleh pihak manajemen dengan surat tanda penerimaan laporan nomor: STPL/14/II/2013/SPKT hingga sampai sekarang belum mendapatkan berita mengenai perkembangan tentang penyelidikan tersebut.

Pada tahun 2014 j uga terjadi aksi pengusiran terhadap lebih kurang 100 Kepala Keluarga yang melakukan aksi mogok kerja pada 13 Juni 2014. Penggusuran ini dilakukan oleh satpan PT Duta Palma Nusantara dengan menggunakan 2 (dua) truk dan 3 (tiga) mobil pick up. Bangunan tenda yang ada di sekitar area perkebunan PT Duta Palma Nusantara digusur dan diangkut oleh pengaman PT Duta Palma Nusantara.

Kebutuhan ekonomi atau kesejahteraan yang diharapkan oleh karyawan terhadap perusahaan yang tidak terpenuhi membuat konflik ini semakin berlarut-larut. Kondisi ini ditambah dengan tidak ditegakkannya aturan hukum dalam penyelesaian

konflik ini. Karyawan perusahaan yang hidup ditenda-tenda bertahan hidup dengan sumbangan dari masyarakat lain dan mencoba meminta bantuan dari pemerintah daerah khususnya Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi. Ada sekitar 215 orang anak yang hidup ditenda dan tidak dapat melanjutkan sekolahnya karena konflik yang terjadi ini. Hak-hak karyawan tidak direspon oleh pihak perusahaan sehingga dampak dari konflik ini sangat luas.

2. Peran Pemerintah dalam Pengaturan Konflik Sosial antara Karyawan Dengan pihak PT.Duta Palma Nusantara Sei Kuko Kecamatan Benai

Pengaturan konflik antara karyawan perusahaan dan pihak manajemen perusahaan telah dilakukan oleh pemerintahan daerah. Pada tanggal 20 Januari 2011, DPRD Kabupaten Kuantan Singingi melakukan rapat hearing dengan Dinas Sosial Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi, Serikat Pekerja Industri Kelapa Sawit PT.DPN sei Kuko serta pimpinan PT.DPN. Rapat yang langsung dipimpin oleh Ketua DPRD Kabupaten Kuantan Singingi Muslim, S.Sos menghasilkan beberapa kesepakatan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Namun, kesepakatan yang telah dibuat tersebut tidak dipenuhi oleh pihak perusahaan.

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau juga berperan dalam mengatur konflik ini. Dinas tersebut melakukan pengawasan ketenagakerjaan khususnya menyelidiki santunan jaminan kecelakaan kerja atas nama Sdr.Poniman. Melalui Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau Nomor:TAP.03/DISNAKERTRANSDUK.PK/II/2011 tentang Penetapan Santunan Jaminan Kecelakaan Kerja atas Nama Sdr.Poniman Karyawan Divisi I Kebun Sei.Kuantan PT.Duta Palma Nusantara Kabupaten Kuantan Singingi.

Pada tanggal 4 Maret 2011, Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau menetapkan keputusan setelah diadakannya pemeriksaan terhadap ketenagakerjaan PT. Duta Palma Nusantara yakni sebagai berikut:

1. PT. Duta Palma Nusantara memiliki 2 (dua) jenis usaha yakni perkebunan dan pabrik kelapa sawit yang masing-masing berbeda Klasifikasi Lapangan Usaha (KLU). Untuk itu pihak perusahaan harus menyampaikan laporan tentang keadaan masing-masing ketenagakerjaan diperusahaan.
2. Tidak ada perjanjian kerja yang mengikat antara pengusaha dan tenaga kerja sehingga harus dibuat.
3. Perusahaan tidak dapat memperlihatkan Peraturan Perusahaan, sehingga menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Peraturan Perusahaan wajib dibuat.
4. Pihak perusahaan harus menyampaikan data upah tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara Jamsostek sesuai ketentuan pasal 1 point 5 Undang-Undang

- Nomor 3 Tahun 1992, terkait Hak Jaminan Hari Tua (JHT) seluruh karyawan harus dibayarkan kepada tenaga kerja.
5. Pengurus perusahaan dilokasi telah melakukan berbagai penyimpangan seperti penyimpangan terhadap pelaksanaan waktu kerja, waktu istirahat, mempekerjakan tenaga kerja pada waktu istirahat atau hari libur resmi sebagai pengganti hari kerja biasa.
 6. Berdasarkan hasil pemeriksaan, diperoleh bahwa tenaga kerja yang bekerja dengan masa kerja belasan tahun masih menerima upah minimum sektor perkebunan kelapa dan kelapa sawit Provinsi Riau.
 7. Ada 56 orang tenaga kerja yang telah melampaui usia pensiun yang masih dipekerjakan. Oleh karena itu mengingat kondisi fisik yang tidak memungkin maka harus dilakukan PHK dan harus dibayarkan pesangon.
 8. Terdapat penyimpangan dalam pelaksanaan dan perhitungan uang kerja lembur. Hak tersebut harus dipenuhi oleh perusahaan.
 9. Perusahaan belum membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit.
 10. Perusahaan belum membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3).
 11. Perusahaan belum memiliki buku Akte Pegawasan Ketenagakerjaan
 12. Masih banyak tenaga kerja perusahaan yang tidak menggunakan alat pelindung diri di tempat kerja. Perusahaan harus menyediakan alat pelindung diri sesuai Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
 13. Perusahaan tidak menyediakan peralatan kerja untuk karyawan, sebagian biaya pengadaan peralatan kerja dibebankan kepada tenaga kerja dan bahkan ada yang dibeli sendiri oleh pekerja.
 14. Mogok kerja yang terjadi diperusahaan sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja berhak mendapatkan upah.

Pada tanggal 10 Januari 2013, Pengurus Komisariat Serikat Kerja Buruh PT.Duta Palma Nusantara memasukkan permohonan penyelesaian masalah yang tidak selesai kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi. Tindak lanjut dari surat permohonan tersebut makaada tanggal 30 Januari 2013, Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi turun ke lokasi mogok kerja dan pada tanggal 31 Januari 2013 memanggil pihak serikat buruh dan manajemen perusahaan untuk berunding di kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja. Pertemuan tersebut menampung seluruh aspirasi dari kedua belah pihak selanjutnya dilakukan pertemuan lanjutan pada tanggal 13 Maret 2013 dengan menghadirkan mediator oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja.

Setelah diadakannya mediasi oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi maka pada tanggal 25 Maret 2013 dibuat Surat Perjanjian Bersama antara Perusahaan dan Serikat Buruh. Pada prinsipnya dalam

perjanjian bersama tersebut pihak perusahaan menerima anjuran yang disampaikan oleh mediator namun anjuran tersebut tidak juga dipenuhi oleh pihak manajemen perusahaan seperti menerima kembali karyawan yang mogok kerja.

Pada tanggal 19 Februari 2014 telah dilakukan perundingan antara pihak perusahaan PT. Duta Palma Nusantara dengan SPSI mengenai putusan pengadilan hubungan industrial yang juga dihadiri oleh perwakilan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi. Namun tetap saja pihak perusahaan tidak dapat melaksanakan keputusan pengadilan hubungan industrial. Sehingga pada 24 Juli 2014 Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi memanggil pihak PT DPN dan perwakilan karyawan yang mogok kerja untuk mengklarifikasi dan menindaklanjuti pertemuan sebelumnya.

Pengaturan konflik mogok kerja ini dilakukan juga terhadap anak-anak usia sekolah yang tidak mendapatkan pendidikan yang layak. Hal ini mengundang Komisi Perlindungan Anak Indonesia (KPAI) Kuantan Singingi dan Komnasham untuk datang kelokasi mogok kerja melihat secara langsung kondisi anak-anak tersebut. KPAI sebagai pihak yang berkompeten dalam hal ini memberikan masukan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Kuantan Singingi khususnya melalui Dinas Pendidikan untuk dapat memfasilitasi anak-anak yang putus sekolah.

Selanjutnya karyawan tidak terpenuhi haknya seperti mendapatkan pelayanan kesehatan. Ibu-ibu dipengungsian tidak mendapatkan pelayanan kesehatan seperti ibu-ibu hamil yang tidak mendapatkan pertolongan dari petugas medis sehingga melahirkan anaknya di tempat pengungsian dengan bantuan rekannya. Hal ini sungguh memprihatinkan dan perlu penanganan secara serius dari pihak terkait.

Peran Pemerintahan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi masih belum optimal. Inisiatif penyelesaian konflik ini lebih dominan dari Serikat Buruh PT Duta Palma Nusantara. Kesepakatan-kesepakatan yang telah dibuat tidak dapat diaplikasikan secara konsekuen karena lemahnya pengawasan oleh Pemerintahan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Pengawasan ketenagakerjaan di PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi ini telah dilakukan oleh pengawasan ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau dan mengeluarkan keputusan Nomor: TAP.03/DISNAKERTRANSDUK.PK/II/2011. Namun hasil keputusan tersebut tidak ditindaklanjuti oleh pihak manajemen perusahaan dan tanpa pengawasan oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi.

KESIMPULAN

Sumber konflik antara pihak karyawan dan manajemen perusahaan PT.Duta Palma Nusantara Sei Kuko Kabupaten Kuantan Singingi disebabkan oleh benturan kepentingan yakni hak-hak dari karyawan yang tidak dapat dipenuhi oleh pihak manajemen p erusahaan. Hak-hak karyawan yang tidak terpenuhi tersebut mayoritas berkaitan dengan kepentingan ekonomi.Pengaturan konflik yang dilakukan Pemerintahan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi oleh belum optimal.Pengaturan konflik dengan konsiliasi dan mediasi jadi metode yang dominan dalam pengaturan konflik karyawan dan pihak manajemen PT.Duta Palma Nusantara Sei Kuko Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi.

DAFTAR PUSTAKA

- Labolo, Muhadam. 2010. *Memahami Ilmu Pemerintahan: Suatu Kajian, Teori, Konsep dan Pembangunan*. Jakarta: Rajawali Press
- Lewis Coser. 1956. *The Function of Social Conflict*. New York: Free Press
- Moleong, Lexy J, 2008, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Rasyid, Ryaas. 1998. *Makna Pemerintahan*. Jakarta: PT. Yarsif Watampone
- Surbakti, Ramlan. 1992. *Memahami Ilmu Politik*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Peraturan Perundang-Undangan
Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 tentang Penanganan Konflik
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja