

**“ Analisis Konflik Internal dan Model Penyelesaian Konflik Internal Antar Anggota dan Pengurus Serikat Pekerja pada PT. Fumira Semarang”.**

**Nur Anif Fulasifah<sup>1</sup>, Ari Pradhanawati<sup>2</sup>**

**Nuranif287@yahoo.co.id**

*Abstract*

*Internal conflict is a dispute that occurs within organization, it can be happen between member or between member with organizing committee of the company. Internal conflict thta happen within organization will be very influential with the development and the process of every aspect of the event in organization, due there are negative and positive impacts that caused by this internal conflict. Furthermore, company must have a conflict resolution model that very accurate so it can provide a solution as a whole as well as effective and efficient. Alleged factors that cause internal conflict are the differences in opinions, views, desires, and the goals among members of the organization causing dissatisfaction with the leader of the organization due it is considered not able to resolve the conflict well.*

*The purpose of the research is to analyze internal conflict that happened in PT. FUMIRA's SPSI which is between members and leader of SPSI along the cause and conflict resolve model which is conducted by SPSI.*

*This research is using accumulation with in depth interview with the research subject. This research shows that internal conflict within SPSI is caused by differences of interest between SPSI member concerning the number of Labor Union in PT. FUMIRA SEMARANG, where as part of the member want to establish new labor union and the other part of the member want to continue as one union labor, as they want to hasten change of the leader. Due lack of sattsifaction of the member with the SPSI leader's performance. This conflict can be solved with using Bipatrit conflict resolution model, where this conflict not only causing negative impact to the product quality but also causing positive impact in evaluation of the system and development of the worker's competencies for SPSI and PT. FUMIRA in general.*

*This research suggest that there must be a trust between SPSI's leader and also the member so it can minimize the disputes on SPSI in the future.*

**Keywords :** *internal conflict, internal conflict resolution model, Labor Union*

Konflik Internal adalah suatu perselisihan yang terjadi didalam sebuah organisasi baik itu terjadi antar anggota didalamnya ataupun antar anggota dengan pihak pengurus organisasi. Konflik Internal yang terjadi dalam sebuah organisasi akan sangat berpengaruh terhadap perkembangan dan berjalanya seluruh kegiatan dalam organisasi tersebut, karena ada dampak negatif dan juga positif yang ditimbulkan dari adanya konflik internal ini. Sehingga model penyelesaian konflik internal ini harus benar-benar tepat sehingga bisa menghasilkan penyelesaian yang tuntas secara keshuruhan serta efektif dan efisien. Dugaan faktor yang menyebabkan konflik internal adalah salah satunya karena perbedaan pendapat, pandangan,

---

<sup>1</sup>Nur Anif Fulasifah, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, nuranif278@yahoo.co.id

<sup>2</sup>Ari Pradhanawati, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

keinginan dan tujuan antar sebagian anggota organisasi dengan anggota yang lain dalam organisasi, sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap pemimpin organisasi karena, dianggap tidak bisa mengatasi konflik yang terjadi dengan baik.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa konflik internal yang terjadi pada SPSI di PT. FUMIRA yaitu antar anggota dan pemimpin SPSI beserta faktor penyebabnya dan model penyelesaian konflik yang dilakukan oleh SPSI tersebut. Dalam penelitian ini, menggunakan metode pengumpulan dengan wawancara secara mendalam kepada subjek penelitian (*in-dept-interview*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik internal pada SPSI ini disebabkan karena adanya faktor perbedaan kepentingan antar anggota SPSI tentang jumlah Serikat Pekerja di PT. FUMIRA SEMARANG, dimana sebagian anggota menginginkan untuk mendirikan Serikat Pekerja baru dan sebagian anggota yang lain tetap mempertahankan satu Serikat Pekerja, sehingga mereka menginginkan percepatan pergantian pemimpin karena ketidakpuasan mereka terhadap kinerja pemimpin SPSI. Konflik ini diselesaikan dengan menggunakan model penyelesaian konflik secara Bipatrit, dimana konflik ini selain menimbulkan dampak negatif terhadap kualitas produk yang dihasilkan tetapi juga memberikan dampak positif dalam pengevaluasian sistem dan pengembangan kompetensi karyawan bagi SPSI dan PT. FUMIRA secara umum.

Saran yang dianjurkan dalam penelitian ini bahwa harus ada rasa saling percaya baik dari pihak Pemimpin SPSI maupun pihak anggota SPSI untuk meminimalisir terjadinya perselisihan dalam organisasi SPSI kedepannya.

**Kata Kunci :** *Konflik Internal, Model penyelesaian Konflik Internal, Serikat Pekerja*

## PENDAHULUAN

PT. Fumira Semarang adalah salah satu perusahaan yang di dalamnya terdapat organisasi SP. SP ini tergabung dalam Federasi Serikat Pekerja Indonesia (SPSI) logam yang mempunyai induk di DPC (Dewan Perwakilan Cabang) dan juga DPD (Dewan Perwakilan Daerah) yang terletak di Semarang. SPSI Logam ini merupakan satu-satunya SP Perusahaan yang ada pada PT. Fumira Semarang sehingga memiliki kewenangan penuh dalam menentukan nasib para pekerja yang ada di dalamnya. Pihak pengurus SP diketuai oleh Bpk. Akhmadi dari bagian produksi, didampingi satu wakil ketua, sekretaris, bendahara dan pembantu umum yang semuanya berasal dari kaum pekerja. Pergantian pengurus ini dilakukan setiap 3 tahun sekali melalui proses pemilu. Jumlah anggota SP di PT. Fumira ada sekitar 68 pekerja ditambah dengan 15 staff dari jumlah keseluruhan 122 karyawan di perusahaan.

Perselisihan nir kekerasan merupakan gejala konflik internal yang terjadi dalam SPSI Logam, ada sebagian anggota SP yang ingin memisahkan diri dan membentuk SP baru karena mereka merasa kurang puas dengan hanya ada satu SP saja di dalam perusahaan dan menganggap bahwa Pengurus SP yang ada tidak menjalankan peran dan tugasnya dengan baik dalam perusahaan, tetapi ada juga sebagian anggota yang ingin tetap mempertahankan hanya ada satu serikat saja di dalam perusahaan. Hal ini menimbulkan konflik internal pada PT. Fumira dimana terjadi percepatan pergantian pengurus SP yang harusnya menurut peraturan 3 tahun sekali tetapi belum sampai 3 tahun sudah diadakan pergantian pemimpin, karena adanya tuntutan dari anggota pekerja yang menginginkan pembentukan SP baru. Para anggota SP yang menginginkan pembentukan Serikat baru menganggap bahwa pengurus SP adalah Pengurus yang kuning dalam artian pemimpin yang pro kepada pihak manajemen

perusahaan, karena tidak memenuhi tuntutan dari anggotanya sehingga mereka menuntut untuk mempercepat pergantian pengurus SP. Padahal dari pihak manajemen sendiri juga tidak menginginkan adanya pembentukan SP baru karena perusahaan menganggap bahwa dengan adanya 2 SP dalam satu perusahaan akan memicu terjadinya konflik yang lebih kompleks seperti contohnya konflik dualisme kepemimpinan, sehingga walaupun saat ini PT. Fumira sudah melakukan pergantian pengurus sesuai dengan tuntutan sebagian anggota, tetapi tetap saja sampai saat ini di dalam PT. Fumira hanya ada satu SP saja.

Menurut Dahrendorf (Dahrendorf, 1986 : 216), bahwa dimana saja tempatnya bisa terjadi perubahan sosial, konflik sosial, pemaksaan, dan kontribusi tiap-tiap elemen itu terhadap perubahan dan disintegrasi masyarakat. Di SB/SP pada PT. Fumira Semarang saat ini terjadi konflik internal dalam SP. Konflik yang terjadi adalah konflik antar para anggota dengan para petinggi serikatnya, karena adanya rasa dari anggota bahwa pengurus tidak bisa menjalankan peran nya sebagai pengurus serikat pekerja dengan baik dan tidak bisa menghadapi permasalahan yang ada dalam perusahaan dengan baik, sehingga anggota merasa bahwa pihak pengurus tidak becus dalam menjalankan tugasnya sebagai petinggi dalam organisasi serikat pekerja. Dalam konsep teori konflik Dahrendorf, konflik yang terjadi tersebut adalah konflik antar posisi sosial, dalam hal ini mengenai otoritas (kewenangan). Ketika berbicara mengenai kewenangan tentunya ada hal yang diusung yaitu adanya sebuah kepentingan yang ingin dipertahankan. Masing-masing pihak yang berkonflik pastilah memiliki kepentingan dibelakangnya yang mereka coba untuk perjuangkan, menurutnya bahwa tidak ada kerja sama secara sukarela atau konsesus umum, tetapi karena adanya paksaan lah yang menyebabkan organisasi sosial melekat satu sama lain. Menurut teori ini, dalam setiap organisasi pasti ada kelompok yang menempati posisi subordinat yang hanya memiliki kepentingan semu atau *latent interest* yang selanjutnya menciptakan kelompok *quasi groups*. Kepentingan-kepentingan dari kelompok semu ini akan menjadi kepentingan nyata atau *manifest interest* tatkala ada proses penyadaran mengenai kepentingan nyata, yaitu keinginan untuk terlepas dari ketertindasan. Pada fase ini lah terjadi proses pembentukan kelompok terorganisasi dan terkoordinasi yaitu kelompok kepentingan (*interest groups*) yang disebut ICAs. (Menurut Dahrendorf 1959 dalam Susan 2009).

Kondisi yang terjadi saat ini dalam gerakan sosial buruh ditiap perusahaan/pabrik mengalami kemunduran yang cukup cepat. Kemunduran yang terjadi seperti banyaknya anggota serikat pekerja yang mengundurkan diri atau dipecat dari perusahaan sehingga jumlah anggota tiap serikat yang ada mengalami penyusutan yang cukup drastis. Selain itu banyak SB/SP yang karena beberapa faktor, salah satunya adalah didalam perusahaan SB itu bernaung, pihak perusahaan/pabrik mempersulit kinerja atau bahkan langsung membekukan dengan cara memecat petinggi SB/SP sehingga pergerakan SB/SP menjadi mati. Selain itu konflik yang terjadi dalam tubuh SB / SP antara para anggota dengan para petinggi menjadi faktor kemunduran SB/SP yang tidak dapat terelakan.

Jika dikaitkan dengan aspek bisnis maka penelitian ini menyinggung persoalan manajemen sumber daya manusia, karena pekerja atau buruh termasuk dalam unsur SDM yang mempunyai posisi sangat penting dalam kegiatan perusahaan, tanpa adanya pekerja maka kegiatan produksi perusahaan tidak akan bisa berjalan, karena pekerja merupakan motor utama sebagai penghasil produksi yang nantinya bisa menentukan nasib produktifitas perusahaan. Sehingga kedudukan pekerja didalam perusahaan tidak boleh dianggap remeh karena mempunyai posisi yang sangat penting dalam segala aktifitas produksi dalam perusahaan.

Dari data empirik yang terjadi dilapangan yang dikontraskan dengan pemikiran teoritik, peneliti ingin meneliti dan melakukan penggalian informasi lebih dalam mengenai faktor dan latar belakang apa saja sehingga bisa menyebabkan terjadinya konflik internal dalam SPSI

pada PT. Fumira Semarang dan bagaimana keluaran yang terjadi pada penyelesaian konflik jika ditinjau dari dampak-dampak yang dirasakan pihak yang berkonflik pada perusahaan tersebut. Sehingga berdasarkan paparan latar belakang diatas peneliti mengambil judul “**Analisis Konflik Internal dan Model Penyelesaian Konflik Internal Antar Anggota dan Pengurus Serikat Pekerja pada PT. Fumira Semarang**”.

## KERANGKA TEORI

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh didasarkan pada Pasal 28 E perubahan Kedua Undang-Undang Dasar 1945 dan Konvensi ILO (*Internasional Labour Organization*) Nomor 98 Tahun 1949, tentang Hak Berorganisasi dan Kemerdekaan berserikat diratifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia dengan Undang-Undang No.18 Tahun 1956, tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No.98 Tahun 1949 mengenai Berlakunya Dasar- Dasar dari pada Hak untuk berorganisasi dan untuk Berunding Bersama. Dengan telah diratifikasinya Konvensi ILO No 98 Tahun 1949, tentang Hak Berorganisasi dan Kemerdekaan Berserikat serta diundangkannya Undang-Undang Nomor No 21 Tahun 2000, tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka bidang perburuhan sesungguhnya telah berubah secara radikal. Namun secara prinsip, organisasi pekerja dibentuk dengan tujuan untuk memperjuangkan kepentingan pekerja, khususnya untuk memperbaiki tingkat kesejahteraan hidup dan melindungi hak-hak pekerja. Dibidang peserikatan pekerja (Serikat Pekerja) visi dan misi itu jelas dinyatakan dalam UU No. 13 tahun 2003 yang dituangkan dalam pengertian sebagai berikut :

“Serikat Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.” Menurut ketentuan umum pasal 1 UU Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh disebutkan pengertian buruh atau pekerja itu sendiri adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut Minnery (1985:234-237), Konflik organisasi merupakan interaksi antara dua atau lebih pihak yang satu sama lain berhubungan dan saling tergantung, namun terpisahkan oleh perbedaan tujuan.

Sedangkan menurut Minnery (1980:220), menyatakan bahwa manajemen konflik merupakan proses sama halnya dengan perencanaan kota. Minnery juga berpendapat bahwa proses manajemen konflik perencanaan kota merupakan bagian yang rasional dan bersifat iteratif, artinya bahwa pendekatan model manajemen konflik perencanaan kota secara terus menerus mengalami penyempurnaan sampai mencapai model yang representatif dan ideal.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, menggunakan metode kualitatif, yaitu penelitian yang menggunakan pendekatan deskriptif analitis artinya metode pengumpulan fakta melalui intepretasi yang tepat. Metode penelitian ini ditujukan untuk mempelajari masalah yang timbul dalam masyarakat dalam situasi tertentu, termasuk didalamnya hubungan masyarakat, kegiatan, sikap, opini, serta proses yang tengah berlangsung dan pengaruhnya terhadap fenomena tertentu dalam masyarakat.. Analisis model menggunakan analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran dan identifikasi adanya

faktor penyebab konflik internal, dampak yang ditimbulkan dari adanya konflik serta model penyelesaian konflik internal.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Konflik internal ini bisa disebut dengan konflik kepentingan menurut teori konflik Dahrendorf, dimana konflik yang terjadi karena adanya perbedaan kepentingan oleh berbagai pihak yang sama-sama mencoba untuk mempertahankan kepentingan-kepentingan mereka sendiri.

Keentingan-kepentingan yang coba dipertahankan oleh pihak-pihak yang berkonflik ini sebenarnya dimulai dari munculnya rasa kesadaran dari ketertindasan mereka sebagai anggota buruh, sehingga mereka memberontak untuk menuntut segala hak-hak buruh secara keseluruhan tanpa terkecuali. Untuk melaksanakan tuntutan-tuntutan tersebut para anggota buruh harus bisa menyampaikan tuntutannya melalui organisasi resmi pembela hak buruh yaitu Serikat Pekerja yang bernaung di perusahaan dimana mereka bekerja, sehingga secara otomatis mereka harus tergabung sebagai anggota Serikat Pekerja apabila mereka ingin menyuarkan tuntutan-tuntutan mereka untuk memperoleh hak buruh dan kesejahteraan hidup yang sesungguhnya. Berdasarkan pernyataan dari Pemimpin SPSI, terkait dengan kepentingan buruh untuk dipenuhi hak-haknya justru membuat perselisihan antar anggota didalamnya, dimana ada sebagian anggota yang ingin melepaskan diri dari SPSI dan membentuk Serikat Baru di PT. FUMIRA SEMARANG dengan alasan bahwa tidak cukup dengan satu Serikat Pekerja untuk memenuhi semua tuntutan-tuntutan mereka apalagi mereka berpedoman dengan salah satu peraturan tentang Serikat Pekerja yang mengizinkan untuk mendirikan Serikat Pekerja lebih dari satu dalam perusahaan yang sama. Dilain pihak, sebagian anggota buruh merasa bahwa dengan satu Serikat Pekerja yang sudah ada saat ini di PT. FUMIRA SEMARANG sudah bisa memenuhi harapan-harapan buruh untuk kesejahteraan hidupnya, sehingga mereka bersikeras untuk tetap memperatahkan satu Serikat Pekerja dalam PT. FUMIRA SEMARANG. Hal ini lah yang akhirnya menjadi penyebab perselisihan antar anggota dengan pemimpin SPSI karena para anggota yang berkonflik merasa bahwa Pemimpin SPSI tidak tegas dalam pengambilan keputusan mengenai jumlah Serikat Pekerja di perusahaan, sehingga pada akhirnya para anggota mendesak pihak manajemen perusahaan untuk segera mengganti Pemimpin SPSI walaupun masa kerja Pemimpin SPSI saat itu belum habis dan belum waktunya untuk diadakan proses Pemilu pergantian Pemimpin SPSI, karena berdasarkan informasi dari Pemimpin SPSI bahwa pergantian pemimpin SPSI di PT. FUMIRA SEMARANG diadakan setiap 3 tahun sekali melalui proses Pemilu. Hal tersebut lah yang akhirnya memicu terjadinya konflik dalam tubuh SPSI yang berkepanjangan karena adanya keinginan untuk saling mempertahankan kepentingan mereka dan mengabaikan kepentingan organisasi.

Dampak konflik merupakan akibat terjadinya pertentangan kelas. Menurut Dahrendorf, pertentangan kelompok sejenis kelas mempengaruhi perubahan struktur dalam perserikatan di mana pertentangan kelas itu terjadi. (Dahrendorf, 1986: 299). Satu fungsi pokok adalah menimbulkan perubahan struktur sosial, khususnya yang berhubungan dengan struktur otoritas, Dahrendorf membedakan tiga- tipe perubahan struktural:

1. Perubahan keseluruhan personel di dalam posisi dominasi
2. Perubahan sebagian personel dalam posisi dominasi
3. Digabungkannya kepentingan-kepentingan kelas subordinat dalam kebijaksanaan kelas yang berkuasa. (Johnson, 1986: 192).



Oleh karena itu dalam penelitian ini, selain menganalisis mengenai faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya konflik internal serikat di PT. FUMIRA SEMARANG, penils juga mendeskripsikan mengenai dampak yang ditimbulkan dari adanya konflik serikat buruh. Penjelasan mengenai dampak terjadinya konflik serikat buruh dijelaskan dalam sub bab berikutnya.

Manajemen konflik bisa menciptakan efek positif dan negatif seperti yang dijelaskan Wijono (2003), jika konflik kurang efektif dalam pengelolaannya yaitu ada kecenderungan untuk membiarkan konflik tumbuh subur dan menghindari terjadinya konflik. Akibatnya muncul keadaan-keadaan yang negatif bagi perusahaan itu sendiri.

Jika melihat dilapangan, berdasarkan beberapa pernyataan dari narasumber bahwa konflik yang terjadi di SPSI yaitu menimbulkan hubungan sosial yang tidak harmonis diantara anggota-anggota SPSI dan pemimpin SPSI yang berkonflik, sehingga luntarnya rasa kepercayaan dari anggota SPSI terhadap pemimpin SPSI, sehingga lingkungan kerja yang ada di PT. FUMIRA SEMARANG tidak berjalan dengan baik karena tidak ada komunikasi yang baik antar anggota SPSI dan Pemimpin SPSI, keadaan ini bisa merugikan baik bagi pihak organisasi itu sendiri, seperti terhambatnya perkembangan setiap kegiatan kenggotaan yang ada di SPSI, menurunnya keuangan dari SPSI karena anggota SPSI banyak yang tidak membayar iuran kas sehingga seluruh kegiatan keanggotaan SPSI tidak bisa berjalan tanpa adanya sumber keuangan. Selain dampak negatif dari sisi tersebut tentunya yang paling merugikan adalah bagi perusahaan FUMIRA SEMARANG sendiri, karena dengan adanya konflik yang terjadi dialam SPSI, kinerja dan produksi karyawan menurun, hal ini dibuktikan dengan banyaknya produk yang cacat atau tidak sesuai harapan.

Tetapi walaupun konflik internal membawa dampak negatif yang lumayan berpengaruh dalam kegiatan produksi di perusahaan, konflik tersebut juga membawa hal positif bagi organisasi SPSI secara khusus maupun perusahaan FUMIRA SEMARANG secara umum, walaupun pengaruh nya lebih besar terhadap dampak negatif nya. Pada bagian sub bab selanjutnya, penulis akan membahas mengenai dampak positif dari adanya konflik internal SPSI pada PT.FUMIRA SEMARANG.

Seperti yang sudah disampaikan pada sub-sub bab sebelumnya, bahwa konflik dalam suatu organisasi tidak bisa dihindari, tetapi konflik tidak semata-mata hanya membawa dampak yang buruk bagi organisasi itu sendiri, tetapi disisi lain konflik juga bisa membawa dampak yang positif apabila manajemen penanganan konflik menggunakan strategi yang baik dan tepat. Demikian juga jika manajemen konflik dapat dikelola dengan baik maka dampak positif akan muncul melalui perilaku yang tampak oleh karyawan sebagai sumber daya manusia potensial.

Dengan adanya manajemen konflik yang terjadi didalam sebuah lembaga organisasi maka akan melahirkan energi positif terhadap yaitu:

- membuat organisasi tetap hidup dan harmonis
- berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungan
- melakukan adaptasi, sehingga dapat terjadi perubahan dan perbaikan dalam sistem dan prosedur, mekanisme, program, bahkan tujuan organisasi;
- memunculkan keputusan-keputusan yang bersifat inovatif
- memunculkan persepsi yang lebih kritis terhadap perbedaan pendapat.

Dilain sisi beberapa narasumber menanggapi mengenai dampak positif yang ditimbulkan dari adanya konflik internal SPSI yang mereka alami,

Sehingga berdasarkan pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh para narasumber diatas melalui wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini, penulis membagi menjadi dua

jenis dampak positif yang terjadi di SPSI setelah terjadinya konflik internal selain dampak negatif yang terjadi, yaitu sebagai berikut :

1. Evaluasi Sistem

Perusahaan tidak dapat mengevaluasi efektifitas sistem jika tidak terjadi konflik dalam organisasi dalam hal ini SPSI. Konflik yang konstruktif akan membantu perusahaan dalam mengidentifikasi apakah sistem yang sudah dilakukan berjalan efektif atau memerlukan perbaikan.

2. Mengembangkan kompetensi

Penanganan manajemen konflik dengan tepat yang didukung dengan strategi dan sistem akan membantu organisasi mengembangkan kompetensinya, terlebih dalam kompetensi non teknis. Manajemen konflik dapat meningkatkan skill organisasi dalam hal penanganan konflik internal sehingga organisasi menjadi lebih kuat. Menghadapi konflik yang tidak terelakan dalam sebuah organisasi, maka konflik yang timbul ini hendaklah dikelola sehingga dapat menjadi sebuah alat yang digunakan organisasi dalam proses beradaptasi atas perubahan yang terjadi. Pemimpin organisasi harus bisa mengambil sikap dengan cepat, karena jika tidak segera diatasi akan menyebabkan tersendatnya pertumbuhan organisasi itu sendiri.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian berjudul Analisis Konflik Internal dan Model Penyelesaian Konflik Internal Antar Anggota dan Pengurus Serikat Pekerja pada PT. FUMIRA SEMARANG sesuai dengan uraian yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya adalah sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang melatarbelakangi terjadinya konflik internal serikat buruh akan dibagi dalam beberapa kepentingan yang telah ada, yakni kepentingan tersembunyi dan kepentingan nyata. Munculnya kepentingan tersembunyi dapat dijadikan dasar sebagai faktor-faktor pemicu yang melatarbelakangi terjadinya konflik internal serikat buruh. Kekecewaan terhadap kinerja serikat buruh SPSI yang tidak dapat mengayomi dan mengakomodir seluruh buruh, kemunculan pemikiran tentang ingin adanya perubahan terhadap serikat buruh yang telah ada di perusahaan dan kesamaan nasib sebagai buruh yang tidak dapat dilindungi hak-hak buruh nya oleh SPSI merupakan kepentingan tersembunyi yang ada. Kemudian kepentingan tersembunyi tersebut mewujud kepada kepentingan nyata yakni munculnya keinginan mendirikan serikat baru di perusahaan.
2. Dampak yang ditimbulkan oleh konflik internal serikat buruh sebelumnya perlu kami simpulkan bahwa dampak yang ditimbulkan tidak sesuai dengan apa yang telah dinyatakan dalam teori konflik yakni terdapat pembagian ulang wewenang dan kekuasaan. dalam penelitian ini dampak yang ditimbulkan cenderung normatif. Selain itu konflik internal yang terjadi di SPSI tidak hanya membawa dampak negatif tetapi bisa membawa dampak positif apabila manajemen pengelolaan konflik dijalankan dengan strategi yang baik dan tepat
3. Model Penyelesaian Konflik dalam menangani konflik internal SPSI di PT. FUMIRA SEMARANG adalah melalui Bipatrit yaitu melalui proses akomodasi berupa kompromi dimana salah satu pihak yang berkonflik bersedia untuk merasakan dan memahami keadaan pihak lainya dan diperoleh hasil dimana pemimpin SPSI bersedia

digantikan jabatannya dan diganti dengan pemimpin SPSI yang baru. Penelitian ini juga mengkaji resolusi konflik yang ditempuh oleh anggota serikat pekerja dan pemimpin serikat pekerja serta mengungkap hubungan industrial pasca resolusi konflik di PT. FUMIRA SEMARANG. Penelitian ini menggunakan teori konflik Ralf Dahrendorf sebagai pisau analisis dalam mengupas konflik kepentingan dalam hubungan industrial, upaya penyelesaian konflik kepentingan, serta hubungan industrial pasca resolusi konflik. Jenis penelitian yang digunakan yaitu kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan industrial pasca resolusi konflik antara pekerja dan pemilik pabrik dalam keadaan yang harmonis. Namun, terdapat beberapa konflik vertikal maupun horizontal yang bertipe laten terjadi antar aktor yang terlibat dalam kegiatan produksi pasca resolusi konflik. Konflik laten jenis vertikal terjadi antara anggota SPSI dengan pemimpin SPSI.

## 2.2. **Saran**

Saran yang dapat diberikan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya Pemimpin SPSI yang telah dipilih oleh anggotanya bisa menjaga kepercayaan yang diberikan kepada nya dengan sebaik-baiknya dan berusaha menjalankan peran dan tugas nya sesuai dengan peran seorang Pemimpin Organisasi Buruh. Selain itu Pemimpin SPSI juga harus bisa menjaga kepercayaan kepada manajemen perusahaan selain kepada anggotanya sendiri, karena tanggung jawab Pemimpin SPSI adalah sebagai jembatan antara anggota dengan manajemen perusahaan untuk menjaga hubungan keduanya tetap harmonis dan bisa meminimalisir terjadinya konflik internal.
2. Sedangkan dari pihak anggota SPSI itu sendiri, seharusnya bisa mempercayai setiap kinerja yang dilakukan oleh Pemimpin yang telah dipilih mereka sendiri sebelumnya, sehingga tidak ada prasangka buruk atau perasaan negatif yang bisa menimbulkan kecurigaan kepada Pemimpin SPSI, Jadi pada intinya baik antara Pemimpin dan anggota SPSI harus saling bisa menjaga kepercayaan satu sama lain untuk mengurangi terjadinya perselisihan dalam organisasi SPSI khususnya yang bernaung di PT. FUMIRA SEMARANG.



## DAFTAR REFERENSI

- Adzani, Isriadi Wijil. (2006). *Peran Serikat Pekerja Sebagai Pelaksana dalam Hubungan Industrial*. Semarang : D3 KS – FE UNDIP.
- Bungin, Burhan. (2010). *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Dahrendorf, Ralf. (1986). *Konflik dan Konflik Dalam Masyarakat Industri*. Jakarta : CV. Rajawali.
- Dahrendorf, Ralf. (1959). *Class and Class Conflict in industrial Society*. Calif : Stanford University Press. Page. 142 – 189.
- Darwis, Syarif. (2009). *Peran Serikat Pekerja*. Semarang : Program Magister Manajemen UNDIP, Perpustakaan Magister Manajemen FE UNDIP.
- Donnelly, Gibson Ivancevich. *Organisasi*. (5th ed.). Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Greenhalg, Leonard. 1999. *Menangani Konflik*. Dalam A. Dale Timpe (Ed). *Memimpin Manusia* . Jakarta : PT. Gramedia.
- Indonesia, Undang-undang Tentang Ketanagakerjaan, UU NO 13 Tahun 2003
- Indonesia, Undang-undang Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, UU NO 21 Tahun 2000
- Indonesia, Undang-undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, UU NO 2 Tahun 2004
- Ivancevich, John M, dkk. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Edisi Ketujuh*. Jakarta : Erlangga
- KMA Nomor :164 dan Nomor 158 Tahun 2000 tentang *Analisa Jabatan*.
- Moleong, Lexy J. 2000. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya
- Miftah, Thoah. (1993). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.

Poloma, Margaret M. (1994). *Sosiologi Kontemporer*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Prof. Dr. Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta

Robbins, SP. (1979). *Organizational Brehavior*. Siding : Prentice Hall.

Simanjutak, Payaman. (2003). *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta : Sinar

#### Harapan

Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta:Graha Ilmu

Susan, Novri (2009). *Pengantar Sosiologi Konflik dan Isu-isu Konflik Kontemporer*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Wijono, S. 2003. *Konflik dalam Organisasi/Industri dengan Pendekatan Psikologis*. Semarang : Satya Wacana

Winardi. (1994). *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*. Mandar Maju.

<http://www.academia.edu/8084754/> diunduh pada tanggal 22 April 2016 pukul 18.30 WIB

<http://pusdatinaker.balitfo.depnakertrans.go.id/viewpdf.php?id=318> diunduh pada tanggal 22 April 2016 pukul 19.00 WIB

<http://www.Fumira.co.id/> diunduh pada tanggal 30 Maret 2017 pukul 14.00 wib

<http://rajabpresentasi.com>. *Manajemen Konflik : Cara Mengelola Konflik secara Efektif*.