

STUDI KASUS KONFLIK INDUSTRIAL DALAM HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DAN PENGUSAHAAN PT GENTONG GOTRI SEMARANG

Zahra Ersyah Novita¹

¹Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

zahraersyah26@gmail.com¹

ABSTRACT; *The wages of workers and laborers have an important role in ensuring the survival of them and their families. The function and importance of wages for workers and laborers is very important, so the amount of wages received affects productivity, enthusiasm and morale. This research discusses the issue of salaries or honorarium for PT Gentong Gotri workers who are not paid based on time and amount. The aim of this research is to determine the variables that contribute to wage disparities between cigarette and PT workers. Ember ember and ensuring the resolution of PT salary problems. Cigarette workers from all parties involved, including the government, companies, workers and related agencies, as well as Gentong Gotri. The method used is a qualitative method using literature studies, namely collecting and analyzing data in the form of words, descriptions and information obtained from various sources, including books, scientific articles, research reports and journals. The results of this research are that the cause of this conflict was a violation of the rights of PT Gentong Gotri employees. The company did not pay its employees for 14 months, starting from November 2015 until the end of this research. Apart from that, the company has not provided clarification to workers until this report was made. The company argued that the decline in production led to a decline in revenue. So the problem can be resolved in several ways, including communication between the parties to the dispute; solution via case route; and intermediary assistance.*

Keywords: *Workers' Wages, Conflict, Problem Solving*

ABSTRAK; Upah pekerja dan buruh mempunyai peranan penting dalam menjamin kelangsungan hidup mereka dan keluarga mereka. Fungsi dan arti penting upah bagi pekerja dan buruh sangat penting, sehingga besaran upah yang diterima mempengaruhi produktivitas, gairah, dan semangat kerja. Penelitian ini membahas mengenai masalah gaji atau honor pekerja PT Gentong Gotri yang tidak dibayar berdasarkan waktu dan besaran. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui variabel-variabel yang berkontribusi terhadap disparitas upah antara pekerja rokok dan PT. Ember ember serta memastikan penyelesaian permasalahan gaji PT. Pekerja rokok dari semua pihak yang terlibat baik pemerintah, perusahaan, pekerja, dan instansi terkait, serta Gentong Gotri. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan menggunakan studi literatur yaitu mengumpulkan dan menganalisis data yang berupa kata-kata, deskripsi, dan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber, termasuk buku, artikel ilmiah, laporan penelitian, dan jurnal. Hasil penelitian ini adalah penyebab konflik ini adalah pelanggaran hak-hak karyawan PT Gentong Gotri. Perusahaan tersebut tidak membayar karyawannya

selama 14 bulan, mulai dari November 2015 hingga akhir penelitian ini. Selain itu, pihak perusahaan belum memberikan klarifikasi kepada pekerja hingga laporan ini dibuat. Perusahaan berpendapat bahwa penurunan produksi menyebabkan penurunan pendapatan. Sehingga penyelesaian permasalahan tersebut dengan beberapa cara, diantaranya komunikasi antara para pihak yang bersengketa; solusi lewat jalur perkara; dan bantuan perantara.

Kata Kunci: Upah Pekerja, Konflik, Penyelesaian Permasalahan.

PENDAHULUAN

Pekerja harus sejahtera di semua bidang masyarakat politik, sosial, budaya, dan ekonomi. Buruh telah muncul di Indonesia dari masa penjajahan Belanda. Sementara itu, Indonesia telah memiliki gerakan buruh sejak tahun 1897, khususnya Serikat Buruh Guru Belanda. NIOG (*Nederland Indies Onderw Genooth*) adalah serikat pekerja. Pertumbuhan gerakan buruh di Belanda dari tahun 1860 hingga 1870 terkait erat dengan berdirinya serikat pekerja ini. Sekretariat Nasional Arbeids (NAS) didirikan pada tahun 1978 sebagai hasil dari pertumbuhan gerakan. Pejabat Belanda memimpin ekspansi gerakan buruh di nusantara pada periode tersebut. Kehidupan sosial dan ekonomi masyarakat sangat dipengaruhi oleh masa lalu kolonial Indonesia, khususnya yang berkaitan dengan sistem perburuhan di negara ini (Randi, 2017)¹.

Hubungan kerja mencerminkan pandangan kedua belah pihak dan pada dasarnya menjabarkan tugas dan hak yang dimiliki pemberi kerja terhadap pekerjanya serta hak yang dimiliki pekerja terhadap mereka. Selain itu, kedua belah pihak juga diketahui mempunyai sejumlah hubungan lain yang bukan merupakan hubungan kerja melainkan melakukan pekerjaan untuk mendapatkan bayaran (H.Manulang, 2001)².

Para intelektual, pembela hak asasi manusia, akademisi, dan masyarakat awam semuanya menaruh perhatian pada satu isu tertentu di sektor ketenagakerjaan: hubungan industrial, atau PHI. Lebih tepatnya, PHI adalah masalah tuntutan yang diajukan oleh pekerja atau karyawan dalam suatu perusahaan, yang terkadang dapat menimbulkan konflik antar pihak yang terlibat. mereka yang percaya bahwa mereka memegang kendali dan mereka yang merasa rendah diri (Rendy et al., 2018)³.

¹Randi. (2017). Buruh vs Perusahaan. *SHARE Social Work Journal*, Vol 07(No. 2), 1–79

²H.Manulang, S. (2001). *Pokok-pokok Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT.Adi MahaSatya

³Rendy, Lumintang, J., & Suwu, E. A. A. (2018). Konflik Antara Serikat Pekerja dan Manager di PT Freeport di Kabupaten Mimika Provinsi Papua Oleh Rendy Abstrak Konflik antara serikat pekerja dan Manager di PT Freeport

Hubungan industrial merupakan istilah lain dari hubungan antara pengusaha dan pekerja. Berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945, hubungan industrial adalah hubungan yang tercipta dari kelompok produsen komoditas atau pelayanan, antara lain pemilik, buruh, dan ASN. dapat dikatakan berfungsi tanpa gagal, Sebaliknya, berbagai konflik muncul karena pengembangan dan perluasan usaha tidak hanya melibatkan hubungan antara manajer dan karyawan permasalahan antara pengusaha dan serikat pekerja sering terjadi dan memerlukan perhatian. Mengingat mayoritas masyarakat Indonesia mulai beralih karier ke posisi yang lebih banyak diminati, perselisihan dan permasalahan perburuhan merupakan kejadian yang cukup umum. Masih banyaknya pelaku usaha yang mengalami kesulitan sehingga menimbulkan kesenjangan antara pemilik usaha dan karyawan (Ierdiana et al., 2023)⁴.

Upah memainkan peran strategis yang penting dalam perekonomian nasional bagi pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Upah merupakan sumber pendapatan bagi buruh atau pekerja yang dapat mereka gunakan untuk menghidupi keluarga dan diri mereka sendiri. Karena upah merupakan salah satu biaya produksi bagi pengusaha, maka harga barang atau produk yang dihasilkan akan berbeda-beda tergantung pada tingkat upah. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja/buruh dan pengusaha/pengusaha mempunyai kepentingan yang berbeda sehingga seringkali menimbulkan permasalahan dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, pemerintah sangat penting dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan kepentingan pekerja. Untuk menjaga stabilitas dunia usaha dan meningkatkan produktivitas, pemerintah juga harus memastikan hubungan perburuhan antara kedua pihak berlangsung adil, damai, dan harmonis. Dengan kata lain, pendapatan bagi pemilik bisnis merupakan biaya produksi yang sering menjadi fokus perhatian karena masalah efisiensi (Junaedi, 2018)⁵.

Upah pekerja dan buruh mempunyai peranan penting dalam menjamin kelangsungan hidup mereka dan juga keluarga mereka. Fungsi dan arti penting upah bagi buruh atau pekerja yaitu perkara begitu utama, oleh karena itu besaran upah yang diperoleh mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas, gairah, dan semangat kerja. Gaji juga merupakan sarana

seringkali menjadi sorotan baik di kalangan masyarakat awam, lingkup area perusahaan b. *Acta Diurna*, VII(4), 1–15

⁴Ierdiana, W., Nurzana, F., Sari, H. P., & Candra, M. (2023). Analisis Penyelesaian Perselisihan Antara Pengusaha dan Pekerja Pada PT. Swakarya Indah Busana Kota Tanjungpinang. *Jurnal Wilayah, Kota Dan Lingkungan Berkelanjutan*, 2(2), 80–91. <https://doi.org/10.58169/jwikal.v2i2.241>

⁵Junaedi, A. (2018). Implementasi Kebijakan Pengupahan Pada Usaha Mikro Dan Kecil. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 13(1), 41–56

untuk mendorong pertumbuhan yang adil dan keterhubungan dalam proses menutup kesenjangan, sebagaimana dibuktikan dengan hubungan kerja yang positif antara pemberi kerja dan pekerja. Menurut Wayan, gaji harus menjadi kriteria utama untuk mencapai tujuan menciptakan hubungan kerja yang bersahabat, Melepaskan konstruksi upah dalam mekanisme pasar dianggap menghambat terpenuhinya prinsip-prinsip keadilan dan kewajaran dalam pengupahan sehingga memerlukan intervensi negara dalam sistem pengupahan. Menurut Vironika, konsep upah tenaga kerja Indonesia biasanya dibangun berdasarkan tiga manfaat gaji, menjamin standar hidup yang wajar, menghormati pekerjaan seseorang, dan menawarkan insentif untuk meningkatkan output seseorang di tempat kerja (Saputra & Sarnawa, 2022)⁶.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 30 tentang Ketenagakerjaan Sesuai dengan perjanjian kerja, perjanjian, atau peraturan perundang-undangan, upah adalah hak pekerja dan buruh yang dinyatakan dan diterima dalam bentuk imbalan uang dari pemberi kerja atau pengusaha. . Upah juga dapat mencakup tunjangan bagi pekerja dan keluarga buruh sehubungan dengan pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Konsekuensinya, pelaku usaha diwajibkan oleh undang-undang ketenagakerjaan untuk membayar upah atau gaji karyawannya. Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, Pasal 5 Ayat 1, komponen pengupahan adalah sebagai berikut: gaji utama dan konsistensi komisi, upah pokok dan non konsistensi komisi, dan gaji non komisi (Zia, 2020)⁷.

⁸(Shidiq, 2014) Oleh karena itu, dunia usaha tidak bisa sembarangan menetapkan upah dan harus mempertimbangkan sejumlah faktor yang ada. Penulis menggunakan Semarang sebagai lokasi penelitian ini. Karena letaknya yang tepat pada arus peraturan kepolisian perekonomian Pulau Jawa dan perannya sebagai koridor pembangunan Jawa Tengah yang terdiri dari empat titik pintu gerbang yaitu Koridor Pantai Utara, Koridor Selatan menuju kota-kota dinamis seperti Kabupaten Magelang, Merapi. -Koridor Merbabu dan koridor Timur menuju Kabupaten Demak/Grobogan Semarang mempunyai posisi geostrategis; dan Kabupaten Kendal di sebelah barat. Oleh karena itu, banyaknya usaha yang didirikan di

⁶Saputra, I. E., & Sarnawa, B. (2022). Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan terhadap Hak-Hak Atas Upah Pekerja. *Media of Law and Sharia*, 3(4), 284–300. <https://doi.org/10.18196/mls.v3i4.14330>

⁷Zia, H. (2020). Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pematangan Gaji Karyawan Karena Perusahaan Terdampak Covid-19. *Datin Law Jurnal*, 1(2). <https://doi.org/10.36355/dlj.v1i2.450>

⁸Shidiq, B. (2014). *Analitical Payment Conflict Between Labor Cigarettes and PT Gentong Gotri Semarang*. 16–17

Semarang bukanlah suatu hal yang mengherankan. Banyak sekali usaha-usaha baru yang didirikan di Semarang yang mempekerjakan banyak orang. Awalnya ada perusahaan tekstil, pakaian, makanan, minuman, dan rokok.

Disini penulis mencoba melakukan penelitian pada PT Genthong Gotri salah satu pabrik rokok semarang. Sekitar daerah Gebanganom Raya Nomor 18, Desa Gebangsari, Kecamatan Genuk, Semarang 50114, berdiri pabrik rokok PT Gentong Gotri. Perusahaan Rokok yang berdiri sejak tahun 1927 saat ini dipimpin oleh Budi Hartanto, seorang pemimpin generasi ketiga. Jumlah karyawan di PT ini sekitar 2000 orang, semuanya merupakan karyawan tetap. Di PT ini, terdapat tiga jenis pekerja rokok: harian, grosir, dan bulanan. Produksi untuk perusahaan ini berfluktuasi selama perjalanan. Banyak permasalahan yang timbul antara pengusaha dan pekerja. Terdapat dua serikat pekerja di perusahaan ini, yakni kelompok buruh rokok, tembakau, makanan dan minuman, dan kelompok buruh pabrik bermacam-macam (Persatuan Kelompok Buruh Pabrik Tanah Air). Namun kedua serikat pekerja tersebut belum mampu menyelesaikan seluruh permasalahan yang muncul di perusahaan. Pekerja rokok dan PT Genthong Gotri mempunyai sejumlah persoalan, seperti:

- Putusnya kesepakatan pelepas ikatan buruh kontrak periode 2013 meliputi biaya tunggu (polis saat hari libur), jasa tahunan, dan uang premi (uang tanggal merah). Oleh karena itu, PT Gentong Gotri melakukan PHK darurat kira-kira 1000 karyawannya saat itu. Namun, sebelum pemecatan, sudah ada kesepakatan. Namun pengaturan tersebut tidak sesuai dengan kesepakatan awal dan dilanggar.
- Pembayaran THR dilakukan dengan syarat dan ketentuan yang tidak tepat. Saat itu, PT Genthong Gotri hanya mampu membayar sebesar 490.000 dari Rp 1.225.000 yang terutang atau 40% dari total THR.
- Jumlah utang cukai dan pungutan dari ASN adalah 1,2 miliar. Perkara tersebut menimbulkan terjadinya hak-hak pekerja rokok belum terpenuhi sepenuhnya.
- 20 Mei 2014, BPJS terbengkalai. Pada tahun 2014, PT Genthong Gotri meriwayatkan menjadi organisasi yang gagal registrasi pekerjajanya ke pihak bantuan kesehatan. Sementara itu, pihak bantuan kesehatan sangat utama demi melindungi fisik pekerja.
- Penggantian gaji kepada pegawai yang tidak dibayar sesuai dengan jadwal dan besaran yang digariskan pada tahun 2015.

Padahal, PT Gentong Gotri punya waktu lima bulan mulai Juli hingga November 2015 terdapat tunggakan gaji. Apalagi, hingga saat ini perusahaan belum memberikan klarifikasi apa pun kepada karyawannya. Perusahaan berpendapat bahwa akibat penurunan produksi, pendapatannya berkurang.

Permasalahan imbalan atau honor pekerja PT Gentong Gotri sebagaimana tanpa dibayar berdasarkan tempo dan besaran sebagaimana sudah ditetapkan penulis pilih untuk dibahas diantara berbagai permasalahan yang telah disebutkan di atas. Masalah ini dianggap yang paling menarik, seperti yang sudah diketahui. Bayaran atau gaji merupakan komponen yang krusial, sama halnya dengan rasa syukur atas kerja keras yang telah diselesaikan. Aspek yang paling krusial adalah bahwa hal ini salah satu pokok utama demi mencukupi keperluan keseharian pencari nafkah dan sanak saudara. Melalui perkara yang diambil, PT Gentong Gotri tanpa memberikan gaji bulanan terhadap buruh rokoknya. Karyawan PT Gentong Gotri tidak dibayar sepeser pun selama berbulan-bulan. Padahal pekerja kontrak dan harian tetap digaji sesuai jumlah dan jangka waktu tertentu. Tentu saja hal ini membuat rekan kerja merasa iri satu sama lain. Oleh karena itu, para pekerja tidak senang dengan hal ini. Berbagai cara telah dilakukan, termasuk melakukan negosiasi dengan berbagai pihak, namun permasalahannya belum juga terselesaikan. Menurut PT Gentong Gotri, mereka kekurangan sumber daya untuk melunasi seluruh tunggakan gajinya. Karyawan mengklaim pemilik PT Gentong Gotri sebenarnya sudah berkali-kali menjual aset sejumlah perusahaan miliknya. Meskipun demikian, tampaknya pemiliknya tidak sungguh-sungguh berusaha memperbaiki masalah tersebut. Dalam hal ini, penyelidikan pemerintah juga dianggap terpisah. Hal ini terbukti dengan kasus yang terus berlanjut tanpa adanya kesimpulan pasti dari pemerintah. Dengan demikian, berikut merupakan rumusan masalah yang akan diteliti:

1. Apa penyebab terjadinya kesenjangan upah antara buruh rokok dengan PT. Gentong Gotri?
2. Bagaimana solusi pemerintah, dunia usaha, serikat pekerja, dan instansi terkait terhadap PT. Gentong Gotri dan para pekerja rokok?

Tujuan penelitian yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui variabel-variabel yang berkontribusi terhadap disparitas upah antara pekerja rokok dan PT. Ember ember.

2. Memastikan penyelesaian permasalahan gaji PT. Pekerja rokok dari semua pihak yang terlibat baik pemerintah, perusahaan, pekerja, dan instansi terkait, serta Gentong Gotri.

Manfaat penelitian ini bersifat teoretis dan praktis. Manfaat praktis berpengaruh langsung terhadap komponen pembelajaran, sedangkan manfaat teoritis merupakan keuntungan jangka panjang dalam pengembangan teori. Penelitian ini menawarkan manfaat teoritis dan praktis.

1. Manfaat Secara Teori

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mendukung secara empiris adanya konflik industrial dalam interaksi antara karyawan dan pemilik usaha. Penjelasan tersebut dapat mendukung hipotesis mengenai faktor-faktor yang menyebabkan PT. Gentong Gotri, masalah upah di Semarang.

2. Keuntungan Bermanfaat

Berikut ini adalah manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini.

Hal ini dimaksudkan agar dunia usaha dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai panduan untuk memecahkan permasalahan terkait upah.

Penelitian ini diharapkan dapat menawarkan kepada siswa model penelitian alternatif yang dapat mereka manfaatkan untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang pemecahan masalah selama proses pembelajaran. Temuan-temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan bagi universitas ketika mengambil keputusan mengenai perselisihan buruh-majikan.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara penulis dan beberapa karya ilmiah terdahulu. Karya ilmiah yang dimaksudkan penulis adalah sebagai berikut:

Skripsi Tia Rahmatika Hakim, Jurusan Ilmu Hukum dengan judul “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara PT. Siak Pertambangan Energi Dengan Pekerja Setelah Anjuran Tripartit Di Terima Oleh Para Pihak”. Skripsi ini membahas mengenai PT. Siak Pertambangan Energi yang mengalami Perselisihan Hubungan Industri dengan karyawan karena pemutusan hubungan kerja. Perundingan tripartit digunakan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Setelah mediator mengeluarkan anjuran tripartit, kedua belah pihak kemudian mencapai perjanjian bersama, tetapi masih ada keluhan dan perselisihan karena pihak perusahaan belum sepenuhnya mengikuti perjanjian bersama tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Siak Pertambangan Energi telah menyelesaikan

Perselisihan Hubungan Industrial dengan pekerjaanya setelah anjuran tripartit diterima. Perusahaan dan pekerja membuat perjanjian bersama, tetapi perjanjian tersebut belum dilaksanakan sepenuhnya dan pekerja masih memiliki hak-hak yang belum diberikan.

Skripsi Laelatul Latifah, Jurusan Ilmu Hukum dengan judul “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Studi Kasus Penyelesaian PHK Oleh PT. Usmantex)”. Skripsi ini membahas tentang perusahaan yang menimbulkan perselisihan hubungan industrial karena mereka hanya mementingkan keuntungan dan mengabaikan hak-hak tenaga kerja. Hal ini diperparah lagi karena pekerja tidak tahu bagaimana menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Kasus PHK PT. Usmantex adalah contoh outsourcing. Pekerja menuntut hak mereka karena dipaksa menandatangani surat pengunduran diri meskipun kontrak mereka belum berakhir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Usmantex menggunakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi berkaitan dengan penyelesaian PHK di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang. Proses ini termasuk melakukan pemeriksaan berkas dan registrasi aduan, mengundang para pihak, dan mengadakan sidang mediasi. Sidang mediasi menghasilkan dua kesepakatan: 17 pekerja yang telah menandatangani surat pengunduran diri dan 2 pekerja yang belum. Pihak kuasa hukum PT. Usmantex adalah hambatan utama dalam penyelesaian kasus ini karena mereka tidak fokus dan tidak memahami hukum ketenagakerjaan dan proses mediasi.

Dengan demikian, tinjauan pustaka tersebut membuat peneliti untuk menemukan persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang peneliti sudah teliti. Persamaannya yaitu kedua skripsi ini sama-sama memfokuskan pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi di industry. Selain itu, skripsi keduanya sama-sama melibatkan perundingan antara pihak-pihak yang bersengketa tetapi dengan pendekatan yang berbeda. Perbedaannya bahwa Skripsi Tia Rahmatika Hakim menggunakan pendekatan tripartit melalui mediasi, yang menghasilkan perjanjian bersama antara PT. Siak Pertambangan Energi dan pekerja, tetapi masih terdapat keluhan dan perselisihan karena pihak perusahaan belum sepenuhnya mengikuti perjanjian bersama. Sementara itu, Skripsi Laelatul Latifah memfokuskan pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi yang menghasilkan dua kesepakatan: 17 pekerja yang telah menandatangani surat pengunduran diri dan 2 pekerja yang belum

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan jenis penelitian studi literatur yang mengkaji Studi Kasus Konflik Industrial Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Dan Pengusahaan Pt Gentong Gotri Semarang. Metode ini memfokuskan pada analisis dan interpretasi data yang diperoleh dari berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian.

Data yang dikumpulkan berupa informasi dari berbagai sumber, seperti buku, jurnal, data digital, dan dokumen, yang kemudian digunakan untuk menganalisis dan memahami permasalahan yang diteliti. Demikian, dengan metode penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam dan komprehensif tentang menggunakan pendekatan studi literatur terkait Studi Kasus Konflik Industrial Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Dan Pengusahaan Pt Gentong Gotri Semarang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Sebab Akibat yang menyebabkan terjadinya perselisihan upah antara buruh rokok dengan PT. Ember ember

Di PT Gentong Gotri Semarang perselisihan antara karyawan dan pemilik sudah terjadi sekitar tahun 2011 hingga saat ini. Penyebab utama terjadinya konflik ini adalah tidak terpenuhinya hak-hak karyawan PT Gentong Gotri, dimana perusahaan tersebut mengalami tunggakan gaji selama 14 bulan terhitung sejak bulan November 2015 dan berakhir pada saat penelitian ini selesai. Selain itu, hingga laporan ini ditulis, para pekerja juga belum mendapat klarifikasi dari pihak perusahaan. Perusahaan berpendapat bahwa akibat penurunan produksi, pendapatannya berkurang.

Pada kenyataannya, salah satu sarana utama yang dapat digunakan pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasarnya adalah gaji. Konflik tentu akan timbul ketika upah yang diterima tidak sesuai dengan kuantitas dan lamanya pelayanan. Perkara tersebut berdasarkan ikatan aturan keperluan masyarakat yang dikemukakan di buku Mukhsin Jamil yang menyatakan jika kebutuhan dasar manusia (fisik, mental, dan sosial) yang tidak terpenuhi atau terhambat merupakan akar penyebab konflik yang berkepanjangan. Seringkali, keamanan, identitas, pengakuan, partisipasi, dan otonomi menjadi topik utama diskusi. Hal ini berarti bahwa konflik akan muncul ketika ada hambatan yang menghalangi masyarakat untuk memperoleh kebutuhan hidup yang layak. Upah

merupakan kebutuhan pokok bagi karyawan untuk memenuhi biaya hidup mereka, dan karena perusahaan belum membayar gaji mereka selama hampir satu tahun, telah terjadi pelanggaran terhadap hak-hak mereka yang perlu segera diatasi.

Konflik antara pengusaha dan pekerja merupakan dampak lain dari pergeseran cara pandang mengenai hubungan kerja. Ada tiga ideologi buruh, pendapat Muhtar Habibi di terbitan *Gemuruh Buruh di Tengah Pusaran Neoliberalisme: Penerapan Peraturan Buruh Neoliberal Pasca Orde Baru: Pancasila, Marxian, dan Neoliberalisme*. Neoliberalisme sistem pada dasarnya adalah filsafat yang berfokus pada kebebasan. Artinya, pemberi kerja bebas menetapkan prosedur buruh, dan buruh serabutan menentukan jenis buruh menjadi paling berdasarkan dari kebutuhannya. Sebaliknya, teori Marxis beranggapan bahwa pemerintah, yang seharusnya bertindak sebagai perantara antara Perusahaan dan Buruh, bersikap bias dalam situasi ini. Menurut Pancasila, sementara itu, pemerintah dapat menengahi perselisihan antara kedua pihak, yaitu pengusaha dan pekerja, dengan bertindak sebagai pihak ketiga yang netral.

Pada kenyataannya, pemahaman yang muncul adalah liberalisme sistemik, yang menyatakan bahwa sistem pasar global yang menentukan semua keputusan. Tentu saja sistem ini tidak tepat baik kuantitas maupun kualitasnya jika diterapkan di Indonesia. Meski jumlah pekerja di Indonesia banyak, umumnya tingkat pembelajaran mereka kecil. Dampaknya, seseorang mengalami kesusahan untuk maju dan terus sebagai kelompok minoritas. Dan dalam hal ini, pengaruh pemerintah sangat kecil. Perkara tersebut berdasarkan dengan permasalahan honorium sebagaimana ada di *Gentong Gotri* dan tanpa dihiraukan oleh pemerintah. Perkara inilah sebagaimana kemudian menimbulkan konflik yang kemudian berlangsung lama tanpa ada kejelasan akhir. Pemahaman yang muncul saat ini seharusnya adalah Pancasila, dimana pemerintah berperan sebagai fasilitator bagi semua pihak yang terlibat dan terus memantau hubungan kerja.

Mengkaji faktor-faktor yang menyebabkan perselisihan upah antara PT *Gentong Gotri* dan pekerja rokok menjadi tujuan utama penelitian ini. Menurut teori Collins, ada beberapa alasan mengapa perselisihan upah muncul dalam penelitian ini, antara lain:

1. Latar belakang atau pemicu perselisihan upah ini adalah pemilik perusahaan saat ini menggantikan pemilik sebelumnya. Bapak Budi Hartanto, anak dari Bapak Ong Kee Kan, mengambil alih jabatan pemimpin perusahaan.
2. Pemilik perusahaan dan karyawannya mempunyai hubungan komunikasi yang buruk.

3. Keadaan keuangan perusahaan yang buruk. Salah satu komponen kunci kesejahteraan perusahaan dan karyawannya adalah keadaan perekonomian. Pekerja/buruh perusahaan tentu akan terkena dampaknya jika perekonomian dan daya produksinya lemah. Naik turunnya produksi di PT Gentong Gotri akhir-akhir ini menyebabkan turunnya pendapatan sehingga berdampak pada kesejahteraan tenaga kerja. Perselisihan upah buruh diakibatkan oleh hal ini.
4. Para pihak yang bersengketa tidak melakukan perundingan. Salah satu komponen kunci pemecahan masalah adalah negosiasi. Hal ini sebenarnya disebutkan dalam prinsip keempat, yang mengatakan bahwa kebijaksanaan memandu pengambilan keputusan dan representasi umat manusia. Artinya, sebaiknya prinsip musyawarah seperti negosiasi diutamakan bagi masing-masing masyarakat tanah air nasional sebagaimana terlibat atau pernah mendapati kericuhan. Semua keluhan yang dimiliki masing-masing pihak akan secara otomatis dikomunikasikan selama negosiasi, dan solusi terbaik akan dicarikan. Karena belum banyak perundingan antara PT Gentong Gotri dan karyawan, permasalahan ini tampaknya belum terselesaikan.
5. Beberapa pihak yang berkepentingan sebenarnya tidak mau menyelesaikan masalah ini. Penting untuk bertindak dengan serius. Sesuatu niscaya akan membuahkan hasil terbaik jika dilakukan dengan ikhlas dan keseriusan. Di sini, pengusaha, pemerintah, dan pekerja pada umumnya tidak menganggap serius masalah upah ini. Sebenarnya persoalan hak atas upah—yang mempengaruhi kemampuan banyak orang dalam memenuhi kebutuhan dasarnya—berkaitan dengan permasalahan ini.
6. Kurangnya kesatuan pekerja. Salah satu alat utama yang digunakan pekerja untuk memperjuangkan setiap hak adalah solidaritas. Apabila pekerja sungguh-sungguh mengambil tindakan dengan mengadakan penghentian kerja dan demonstrasi, maka tuntutan mereka akan benar-benar dikabulkan oleh Perusahaan. Karyawan PT Gentong Gotri dibagi menjadi tiga kategori: kontrak, bulanan, dan harian. Pekerja mengalami masalah upah ini sebulan sekali. Perusahaan masih bisa mengandalkan pekerja kontrak dan pekerja harian meskipun pekerja bulanan melakukan protes melalui demonstrasi atau pemogokan kerja. Oleh karena itu, demi menyuarkan kewajiban industri mengalami penundaan, diperlukan solidaritas antar pekerja harian, bulanan, dan kontrak. Pada kenyataannya, dunia usaha sangat mewaspadaai kesatuan karyawan.

7. Serikat pekerja tidak berfungsi dengan baik. Salah satu komponen penting dalam ketenagakerjaan adalah serikat pekerja. Melindungi dan membela hak-hak pekerja merupakan tanggung jawab serikat pekerja, yang bertindak sebagai perwakilan angkatan kerja. PT Gentong Gotri menaungi dua serikat pekerja: Serikat Pekerja Rokok, Tembakau, Makanan dan Minuman (RTMM) dan Serikat Pekerja Logam (FSPMI). RTMM mempunyai kinerja paling buruk di antara seluruh responden dalam penelitian ini dalam hal mengidentifikasi perselisihan upah ini.

2) Solusi yang menghilangkan semua pihak yang terlibat dalam permasalahan PT Gentong Gotri dan para pekerja rokok (Pemerintah, Perusahaan, Pekerja dan Instansi Terkait)

Tujuan utama putusan kericuhan adalah untuk meningkatkan ikatan antara melacak cara untuk berhenti terlibat dalam perilaku konfliktual. Tujuan dari proses penyelesaian adalah untuk mencapai semacam saling pengertian antara pihak-pihak yang bersengketa.

Menemukan solusi yang memungkinkan pihak-pihak yang berselisih untuk mengakhiri perselisihan mereka dikenal sebagai resolusi konflik. Membantu pihak-pihak yang memandang situasi mereka sebagai zero-sum keuntungan satu pihak adalah keuntungan pihak lain—untuk melihat konflik sebagai situasi non-zero-sum di mana kedua belah pihak bisa mendapatkan keuntungan adalah tujuan tradisional penyelesaian konflik. dan setelah itu membantu para pihak yang bersengketa untuk mencapai penyelesaian yang berhasil (Miall, dkk. 2000:10)⁹. Buku Hugh Miall membahas sejumlah teknik resolusi konflik, seperti:

- a. komunikasi antara para pihak yang bersengketa;
- b. solusi lewat jalur perkara; dan
- c. bantuan perantara.

a. Percakapan antara pihak-pihak yang bersengketa

Sejauh ini belum ada tindakan tegas. Meski demikian, PT Gentong Gotri dan para pekerja telah melakukan berbagai upaya untuk melakukan pembicaraan guna membicarakan masalah ini. Negosiasi yang efektif dapat dilakukan melalui beberapa langkah:

⁹Miall, H. d. (2002). *Resolusi Damai Konflik Kontemporer : Menyelesaikan, Mencegah, Mengelola Dan Mengubah Konflik* Bersumber Politik, Sosial, Agama dan Ras. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

mendiagnosis permasalahan utama, merumuskan permasalahan dan hasil yang diinginkan, dan terakhir melaksanakan negosiasi untuk menghasilkan resolusi. Perkara tersebut sejalan dengan metodologi metode pertahanan (Soemarman, 2013: 60-62)¹⁰.

Penyelesaian perselisihan yang disengaja dalam hubungan industrial dapat mencegah konflik di tempat kerja atau setidaknya mengurangi tingkat keparahannya. Apabila timbul perbedaan pendapat, dapat diselesaikan secara kekeluargaan tanpa mengesampingkan penggunaan cara-cara koersif (Uwiyono, 2003). Perkara tersebut terlihat cakupan konstitusi Nomor 2 Tahun 2004 terkait solusi ketidaksetaraan ikatan buruh sebagaimana sangat menekankan keharusan para pihak untuk menyelesaikan perselisihan melalui perundingan bilateral sebelum mengambil pilihan alternatif. Hal ini berarti perlunya memprioritaskan pembicaraan bipartit dibandingkan negosiasi dengan pihak ketiga.

b. Penyelesaian Melalui Jalur Hukum

Adrian Sutedi (2009) menegaskan bahwa Cuma tersedia dua strategi untuk mengamankan pekerja. Awal, lewat konstitusi ketenagakerjaan, yang mencakup ditanggung pemerintah atas mata pencaharian memadai, perlindungan kondisi pabrik (kesembuhan, kesejahteraan, dan gaji) dan penyediaan agunan lingkungan selepas kontrak. Selanjutnya, lewat kelompok buruh dan pegawai (SP/SB). Sebab pekerja dan buruh bisa berunding, mengutarakan tujuannya, dan menuntut hak yang layak mereka dapatkan melalui SP/SB. Selain itu, SP/SB pun mampu menggantikan buruh di pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang menetapkan pedoman umum hubungan industrial serta mengatur hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha.

Sebagaimana diketahui, kategori konflik ikatan buruh yang tercakup di Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah sebagai berikut:

- a. ricuh kewajiban;
- b. konflik keperluan;
- c. ricuh pelepas ikatan buruh; dan
- d. ricuh dengan kelompok tenaga kerja/karyawan pabrik atau serikat buruh yang terbatas pada satu perusahaan saja

¹⁰Soemarman, T. (2013). *Conflict Management & Capacity Building for Profesional Development*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo

Dalam penelitian ini, terdapat perbedaan pendapat mengenai hak lebih khusus lagi, hak atas upah. Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, terdapat dua cara penyelesaian perselisihan hubungan perburuhan: penyelesaian di luar hukum atau penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Berdasarkan penelitian ini, baik serikat pekerja maupun pekerja tidak melakukan upaya untuk mengajukan gugatan. Penulis berpendapat bahwa keengganan pekerja dan serikat pekerja untuk membawa permasalahan ini ke pengadilan disebabkan oleh kurangnya pengetahuan mereka dan rumitnya sistem hukum. Namun hal ini tidak menutup kemungkinan adanya gugatan perdata terhadap Perusahaan.

c. Penyelesaian Melalui Jalur Mediasi

Melalui penggunaan mediator, penyelesaian mediasi merupakan cara untuk menyelesaikan konflik yang menyangkut hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan hubungan serikat pekerja/pekerja dalam satu organisasi. Mediator yang membawahi bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota ditempatkan di setiap kantor instansi dan menangani penyelesaian perselisihan melalui mediasi.

Menurut Pasal 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, mediator wajib segera menyelenggarakan sidang mediasi dan melakukan penelitian terhadap keadaan perkara paling lambat tujuh (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian sengketa. Namun karena pemerintah cenderung acuh tak acuh dan lepas tangan, mediasi belum digunakan untuk menyelesaikan konflik. Minimnya pihak ketiga sebagai mediasi dalam hal ini pemerintah membuktikan hal tersebut

KESIMPULAN

Tidak terpenuhinya kewajiban karyawan pabrik/buruh, khususnya tanpa diberikan honor biaya libur (uang tanggal merah), uang nanti (polis pada hari raya), THR, jasa tahunan, dan asuransi tenaga kerja merupakan salah satu faktor penyebab permasalahan pengupahan antar PT. Gentong Gotri dan pekerja rokok. Pembayaran upah yang dilakukan oleh (BPJS Ketenagakerjaan) tidak sesuai dengan UMR tahun 2015. Dengan demikian, PT Gentong Gotri telah memberhentikan sementara sekitar 1000 karyawannya sejak tahun 2011. Namun disertakan pula perjanjian dengan pemberhentian, artinya perjanjian itu rusak dan tidak mengikuti syarat-syarat semula. Perselisihan upah antara PT Gentong Gotri dan pekerja rokoknya masih berlanjut hingga saat ini. Baik pengusaha maupun pekerja telah melakukan

perundingan, namun sejauh ini belum ada penyelesaian yang jelas. Selain itu, pihak-pihak bersangkutan contoh ASN khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pun tidak mampu menyampaikan keputusan atas permasalahan ini.

Interaksi lapang dada harus terjalin dengan pihak-pihak yang bersengketa dengan pihak-pihak bersangkutan. Lingkungan yang positif mampu diciptakan melalui komunikasi yang efektif. Untuk mengidentifikasi win-win solution dari gangguan ini ketika mengatasi masalah tersebut. Kebijakan atau undang-undang yang menerapkan hukuman berat terhadap perusahaan yang melanggar hak-hak pekerja telah direvisi. Perusahaan yang melanggar peraturan, khususnya yang berkaitan dengan pengupahan, saat ini hanya sebatas tuntutan hukum perdata dan bukan tuntutan pidana.

DAFTAR PUSTAKA

- Assauri. (1993). *Manajemen Produksi dan Operasi Edisi IV*. Jakarta: LPFE-UI.
- H.Manulang, S. (2001). *Pokok-pokok Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT.Adi MahaSatya.
- Miall, H. d. (2002). *Resolusi Damai Konflik Kontemporer : Menyelesaikan, Mencegah, Mengelola Dan Mengubah KonflikBersumber Politik, Sosial, Agama dan Ras*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Soemarman, T. (2013). *Conflict Management & Capacity Building for Profesional Development*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Ierdiana, W., Nurzana, F., Sari, H. P., & Candra, M. (2023). Analisis Penyelesaian Perselisihan Antara Pengusaha dan Pekerja Pada PT. Swakarya Indah Busana Kota Tanjungpinang. *Jurnal Wilayah, Kota Dan Lingkungan Berkelanjutan*, 2(2), 80–91. <https://doi.org/10.58169/jwikal.v2i2.241>
- Junaedi, A. (2018). Implementasi Kebijakan Pengupahan Pada Usaha Mikro Dan Kecil. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 13(1), 41–56.
- Randi. (2017). Buruh vs Perusahaan. *SHARE Social Work Journal*, Vol 07(No. 2), 1–79.
- Rendy, Lumintang, J., & Suwu, E. A. A. (2018). Konflik Antara Serikat Pekerja dan Manager di PT Freeport di Kabupaten Mimika Provinsi Papua Oleh Rendy Abstrak Konflik antara serikat pekerja dan Manager di PT Freeport seringkali menjadi sorotan baik di kalangan masyarakat awam , lingkup area perusahaan b. *Acta Diurna*, VII(4), 1–15.
- Saputra, I. E., & Sarnawa, B. (2022). Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan terhadap

Hak-Hak Atas Upah Pekerja. *Media of Law and Sharia*, 3(4), 284–300.

<https://doi.org/10.18196/mls.v3i4.14330>

Shidiq, B. (2014). *Analitical Payment Conflict Between Labor Cigarettes and PT Gentong Gotri Semarang*. 16–17.

Zia, H. (2020). Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pemotongan Gaji Karyawan Karena Perusahaan Terdampak Covid-19. *Datin Law Jurnal*, 1(2).

<https://doi.org/10.36355/dlj.v1i2.450>