

KONFLIK OTORITAS, KEKUASAAN DAN KELOMPOK KEPENTINGAN DI PERUSAHAAN PERKEBUNAN

Studi pada PT. Musirawas Citraharpindo di Kabupaten Seruyan

Oleh.

Jhon Roy Purba¹; Joni Rusmanto²

¹Mahasiswa akhir Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Palangka Raya

²Staf pengajar tetap Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Palangka Raya

email: jorusmanto@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini diberi topik Konflik Otoritas, Kekuasaan dan Kelompok Kepentingan di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit PT. Musirawas Citraharpindo adalah sebuah studi dalam Perspektif Konflik Masyarakat Industri **RALF DAHRENDORF**. Tujuan penelitian untuk menjelaskan sistem otoritas, kekuasaan dan kelompok kepentingan PT. Musirawas Citraharpindo, serta meneliti dan menjelaskan otoritas dan kekuasaan dalam kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap munculnya konflik internal perusahaan.

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah kualitatif yaitu data lapangan didapatkan melalui aktivitas observasi langsung di lapangan dan sekaligus kegiatan wawancara kepada karyawan perusahaan sebagai pemberi informasi utama (*Key Informance*). Kemudian juga mencatat hasil observasi dan wawancara serta mendokumentasikannya sedemikian rupa, dengan alasan Peneliti ingin menggali informasi lebih dalam, mengumpulkan data, menganalisis, serta menjelaskan otoritas, kekuasaan, dan kelompok kepentingan di perusahaan telah berpengaruh terhadap dinamika konflik internal di perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa otoritas, kekuasaan, dan kelompok kepentingan muncul dan terbangun dari peran dan posisi dominan seseorang yang kemudian dijadikan sebagai alat pengatur bahkan sebagai pengontrol kepada setiap karyawan yang bekerja secara khususnya kalangan buruh kecil yang lemah dan tidak berdaya. Selain itu munculnya konflik juga dipengaruhi oleh adanya ketidakpuasan buruh baik secara individual maupun bersifat kolektif yang tidak terorganisir dalam memperjuangkan kepentingan dan pencapaian tujuan mereka masing-masing.

Kata kunci: *Otoritas, Kekuasaan, dan Kelompok Kepentingan*

ABSTRACT

This thesis is titled Conflict of Authority, Power and Interest Group of Oil Palm Plantation Companies (Study at PT. Musirawas Citraharpindo in Perspective of Conflict of Industrial Society RALF DAHRENDORF). The purpose of this thesis research is to examine and explain the system of authority, power and interest groups of PT. Musirawas Citraharpindo, as well as researching and explaining the authority and power in leadership can affect the emergence of internal conflict PT. Musirawas Citraharpindo.

In this study, the approach used by researchers is qualitative approach by conducting direct observation in the field and conducting interviews to PT employees. Musirawas Citraharpindo, recorded the observations and results of interviews and documentation on the grounds that researchers wanted to dig up information, collect data, analyze data and conclude how corporate authority, power, and interest groups and how authority and leadership power affect the dynamics of internal conflicts of the company.

Based on the results of research on authority, power and interest groups in PT. Musirawas Citraharpindo was awakened as a result of the dominant role and position of a person who was then used as a regulator and controller to every employee, especially small employees who worked on the plantation. In addition, the conflict in PT. Musirawas Citraharpindo was awakened by labor dissatisfaction both individually and collectively that was not organized in fighting for interests and achieving a goal.

Keywords: *Authority, Power and Interest Groups*

PENDAHULUAN

Perusahaan perkebunan adalah suatu perusahaan berbentuk badan usaha atau badan hukum yang bergerak dalam kegiatan budidaya tanaman perkebunan di atas lahan yang dikuasai, dengan tujuan ekonomi atau komersial dan mendapat izin usaha dari instansi yang berwenang dalam pemberian izin usaha perkebunan akan tetapi usaha budidaya tanaman perkebunan di luar bentuk badan usaha, seperti yang diusahakan oleh rumah tangga petani tidak termasuk dalam perusahaan perkebunan dan biasanya hanya disebut sebagai usaha perkebunan rakyat.

PT. Musirawas Citraharpindo adalah sebuah perusahaan perkebunan yang bergerak dalam bidang industri eksploitasi dan pengolahan minyak kelapa sawit mentah (CPO). Aktivitas pembangunan perkebunan kelapa sawit PT Musirawas Citraharpindo seluas 11.596,21 hektar di wilayah Desa Lanpasa, Desa Terawan (Kecamatan Seruyan Raya), Desa Derangga (Kecamatan Hanau) dan Desa Asam Baru (Kecamatan Danau Seluluk), Kabupaten Seruyan, Provinsi Kalimantan Tengah. Perusahaan ini adalah anak dari Asam Jawa Group dengan saudara- saudaranya yaitu PT. Uni Primacom dan PT. Sumur Pandan Wangi.

Perusahaan tersebut memiliki karyawan yang tersebar dalam beberapa unit pembagian kerja diantaranya adalah general manager yaitu seseorang atau manager yang memiliki tanggung jawab kepada seluruh bagian atau fungsional pada suatu perusahaan atau organisasi. General manager memimpin beberapa unit bidang fungsi pekerjaan yang mengepalari beberapa atau seluruh manager fungsional, manager pabrik yaitu seorang pegawai yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi yang menciptakan sebuah produk, baik dalam pembuatan produk mentah, produk setengah jadi ataupun sebuah produk yang sudah jadi, asisten kepala (ASKEP) yaitu seseorang yang memegang beberapa divisi yang juga memiliki seorang asisten kebun disetiap divisinya serta membantu manager untuk mengawasi seluruh asisten divisi dalam kegiatan perusahaan, asisten divisi yaitu seseorang yang bertanggung jawab dan melaksanakan pencapaian target terhadap divisi yang dipimpinya dalam melaksanakan semua kegiatan, baik secara teknis maupun administrasi.

Jabatan asisten divisi juga memiliki hubungan secara langsung dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang ditetapkan

untuk dilaksanakan secara operasional oleh seluruh bawahannya dalam sebuah wilayah divisi atau afdeling, selain itu ada juga asisten pabrik yaitu seseorang yang mengawasi serta bertanggung jawab atas kelancaran proses produksi serta mengawasi pekerjaan karyawan yang ada di bawah pengawasannya.

Begitu pula dengan mandor, mandor memiliki pekerjaan utama yaitu mengawasi pekerjaan dan bertanggung jawab atas terlaksananya pekerjaan yang menjadi pengawasannya. Dengan demikian maka setiap masing-masing unit yang ada harus mengikuti dan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan oleh masing-masing pimpinan serta mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah dibuat dan diatur oleh perusahaan. Oleh karena itu dengan adanya hal tersebut maka menimbulkan sebuah otoritas dimana otoritas ini juga digunakan sebagai bentuk suatu kekuasaan atau power untuk menjalankan sebuah perintah serta dapat juga digunakan untuk memberikan atau menerapkan sanksi kepada karyawan yang tidak mau mengikuti atau mematuhi apa yang telah diperintahkan.

Dalam sistem otoritas dan kekuasaan itulah kemudian dapat menimbulkan suatu konflik kepentingan yang berujung pada suatu ketegangan sehingga dapat berpengaruh di dalam aktivitas kerja maupun di luar jam kerja. Dengan demikian struktur pembagian kerja yang subordinat di atas maka setiap individu di dalam perusahaan perkebunan tersebut memiliki otoritas dan kewenangan kepada orang yang dikuasai (atasan dan bawahan) dan harus mengikuti aturan ataupun perintah di dalam sistem yang diatur oleh perusahaan.

Apabila aturan atau perintah tersebut tidak di ikuti maka buruh tersebut bisa mendapatkan sanksi yang dimana juga dapat berimbas pada pengurangan upah pekerja (gaji) dan resiko yang tidak di inginkan lagi oleh setiap buruh perkebunan adalah pemecatan karena sistem yang diberlakukan seperti hal tersebut dapat

mengakibatkan kerugian terhadap buruh pekerja (pekerja lapangan) di perusahaan.

Masalah sistem otoritas dan kekuasaan yang berlaku di PT. Musirawas Citraharpindo ternyata tidak hanya berlaku pada saat jam kerja saja melainkan sifat menguasai atau dikuasai diberlakukan juga saat di luar jam kerja atau pada kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan jam kerja. Contohnya seperti kegiatan sosial, keagamaan dan lain-lain yang mana tujuannya adalah untuk mengendalikan bawahannya karena adanya sebuah kepentingan atau karena ingin menunjukkan eksistensi dirinya sendiri.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yang menurut Sugiyono (2016:9) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian kualitatif deskriptif yaitu seperti diungkapkan oleh Burhan Bungin dalam buku *Metode Penelitian Kualitatif* (2007; 68) bertujuan untuk menggambarkan berbagai fenomena realitas sosial di masyarakat yang menjadi objek penelitian, yang mana peneliti berusaha menarik realitas tersebut kepermukaan sebagai sebuah gambaran tentang kondisi, situasi, ataupun fenomena tertentu.

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan oleh Peneliti adalah pendekatan kualitatif, yaitu dengan cara melakukan observasi langsung di lapangan dan melakukan wawancara mendalam kepada karyawan yang berkerja di perusahaan tersebut, serta

mencatat hasil observasi di lapangan dan hasil wawancara dari *key informan* (informan kunci) dengan alasan peneliti ingin menggali informasi, mengumpulkan data, menganalisis data serta menyimpulkan fenomena sosial apa yang terjadi di perusahaan perkebunan kelapa sawit PT. Musirawas Citraharpindo.

Sumber data primer diperoleh langsung dari narasumber atau informan kunci (*key informant*) dengan melakukan tanya jawab atau wawancara. Menurut S. Nasution data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan yaitu karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut seperti: Humas, Asisten Divisi, Kondaktor Divisi, Mandor, SKO panen (pemanen), dan KHL (buruh harian). Sedangkan data sekunder merupakan data pendukung penelitian yang diperoleh dari berbagai sumber-sumber informasi seperti, buku-buku, peraturan perusahaan, tata tertib (peraturan untuk para karyawan), dokumen-dokumen, arsip, internet, surat kabar, artikel-artikel, dokumentasi berupa foto-foto ataupun gambar guna memperkuat penelitian dan melengkapi informasi.

Untuk pengumpulan data dilapangan dilakukan dengan teknik Observasi Langsung (*Participant as Observer*) dimana Peneliti terlibat langsung kegiatan sehari-hari masyarakat yang sedang diamati. Sambil melakukan pengamatan langsung Peneliti juga melakukan kegiatan atau aktivitas Wawancara Terstruktur (*Depth Interview*) Wawancara ini digunakan apabila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara untuk proses pengumpul data melengkapi aktivitas obeservasi maka subjek yang akan diwawancarai sudah dipersiapkan dengan segala pertimbangan.

PEMBAHASAN

1. Sejarah PT. Musirawas Citraharpindo

Aktivitas pembangunan perkebunan kelapa sawit oleh PT. Musirawas Citraharpindo seluas 11.596,21 hektar di wilayah Desa Lanpasa, Desa Terawan (Kecamatan Seruyan Raya), Desa Derangga (Kecamatan Hanau) dan Asam Baru (Kecamatan Danau Seluluk), Kabupaten Seruyan, Provinsi Kalimantan Tengah, dilaksanakan atas dasar: Surat Keputusan Menteri Negara Agraria/kepala Badan Pertahanan Nasional Nomor: 132/HGU/BPN/1997 tanggal 28 Oktober 1997 tentang pemberian Hak Guna Usaha (HGU) atas tanah seluas 7.512,38 hektar. Sejalan dengan pembangunan perkebunan kelapa sawit tersebut, maka PT. Musirawas Citraharpindo melakukan perluasan areal dari 7.512,38 ha menjadi 11.596,21 ha melalui beberapa surat keputusan/sertifikat sebagai berikut: Sertifikat Hak Guna Usaha dari kepala BPN Kabupaten Kotawaringin Timur nomor 15 tahun 2000 tanggal 23 Desember 2000 seluas 198,27 ha, Sertifikat Hak Guna Bangunan dari Kepala BPN Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 2 tahun 2000 tanggal 10 juli 2000 seluas 211,73 ha, Keputusan Pemberian Izin Lokasi dari Bupati Seruyan Nomor 85 tahun 2003 tanggal 8 Desember 2003 seluas 2.843,83 ha, dan Keputusan Pemberian Izin Lokasi dari Bupati Seruyan Nomor 162 tahun 2006 tanggal 12 Juni 2006 seluas 830 ha.

PT. Musirawas Citraharpindo juga telah dilengkapi dengan studi Analisis Mengenai Dampak Lingkungan Hidup dengan surat keputusan kelayakan lingkungan hidup yang diterbitkan oleh Kepala Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Hidup Daerah Kalimantan Tengah tanggal 2 Mei 2001 untuk pembangunan perkebunan kelapa sawit seluas 7.500 ha dan pabrik pengolahan kelapa sawit berkapasitas 30 ton TBS/jam. Selain itu, terdapat juga Dokumen Evaluasi Lingkungan Hidup (DELH) Pembangunan Pekebunan

Kelapa Sawit PT. Musirawas Citraharpindo sesuai dengan surat perintah dari Deputi Menteri Negara Lingkungan Hidup (BLH) Kabupaten Seruyan Nomor 660/003/BLH/II/2011 tanggal 23 Februari 2011. (*Sumber: Laporan Identifikasi Nilai Konservasi Tinggi (NKT) PT. Musirawas Citraharpindo, Kalimantan Tengah*) Berdasarkan ketinggian tempat dari atas permukaan laut (<100 mdpl) dan kondisi iklim pada lokasi perkebunan kelapa sawit PT. Musirawas Citraharpindo yang secara administrasi terletak di Kabupaten Seruyan, Provinsi Kalimantan Tengah.

Berdasarkan Peta Skala Makro Sistem Lahan (RePPPProt Tahun 1987), dan diperbaharui dengan Peta Jenis Tanah dan Satuan Lahan (Skala 1:100.000) yang diterbitkan oleh Balai Besar Litbang Sumber daya Lahan Tahun 2011, maka di areal HGU PT. Musirawas Citraharpindo terdapat 3 (Tiga) tipe sistem lahan, yaitu: BWN (Bawin) seluas 9.875,86 ha atau 85,16%, MDW (Mendawai) seluas 756,19 ha atau 6,52% dan PKU (Pakalunai) seluas 964,16 ha atau 8,31%. Klasifikasi tanah di areal HGU PT. Musirawas Citraharpindo mengacu kepada Sistem Kunci Taksonomi Tanah (USDA, 1982) serta padanannya menurut Sistem Klasifikasi Pusat Penelitian Tanah Bogor (1981). Dari hasil survei dan pengamatan tanah di lapangan dijumpai 5 (lima) ordo tanah di areal tersebut, yaitu: Inceptisol, Ultisol, Entisol, Histosol dan Spodosol. Ordo-**ordotanan** tersebut masing-masing menurunkan sub-ordo dan great-group tanah yang berasosiasi pada masing-masing Sistem Lahan (RePPPProT, 1987). (*Sumber: Laporan Identifikasi Nilai Konservasi Tinggi (NKT) PT Musirawas Citraharpindo, Kalimantan Tengah*).

2. Struktur dan Sistem Kerja PT. Musirawas Citraharpindo

Struktur organisasi adalah sebuah garis hierarki (jenjang atau garis bertingkat) yang mendeskripsikan komponen-komponen yang

menyusun perusahaan dan pembagian kerja serta bagaimana aktivitas dalam perusahaan mampu dikoordinasikan sehingga setiap individu atau Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan tersebut memiliki posisi dan fungsinya masing-masing.

Begitupun dengan PT. Musirawas Citraharpindo, struktur organisasi digunakan untuk mendefinisikan hierarki dalam sebuah organisasi dengan tujuan untuk menetapkan cara sebuah organisasi dapat beroperasi, dan membantu organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan di masa depan. Oleh karena itu, adapun beberapa hal yang membuat struktur organisasi di PT. Musirawas Citraharpindo menjadi sangat penting bagi perusahaan itu sendiri yaitu:

1. Memberikan kejelasan dalam tanggung jawab.
2. Menjelaskan kedudukan dan koordinasi masing-masing penyusun perusahaan.
3. Menjelaskan bagaimana jalur hubungan antara masing-masing hierarki.
4. Memberikan uraian tugas yang dibebankan secara jelas. (*Sumber: Kantor PT. Musirawas Citraharpindo*)

Berdasarkan struktur organisasi staff kebun PT. Musirawas Citraharpindo, bagian pada tanda hijau tersebut merupakan struktur otoritas dan kekuasaan yang akan di analisis. Kemudian untuk jumlah orang atau karyawan yang memiliki posisi jabatan di perusahaan tersebut yaitu berjumlah 51 orang, yang mana di dalamnya terdapat seorang General Manager sebagai pemegang kekuasaan serta memiliki tugas dan fungsi untuk mengatur dan mengendalikan perusahaan.

Kemudian terdapat pula 6 orang yang memiliki posisi jabatan serta garis komando langsung kepada General Manager yaitu 3 orang yang menjabat sebagai Asisten Kepala (ASKEP), 1 orang yang menjabat sebagai Kepala Tata Usaha (KTU), kemudian 1 orang menjabat sebagai Kepala Teknik (KATEK), dan 1 orang yang menjabat sebagai sebagai

Danru Satpam (DANPAM) atau kepala satpam sementara untuk posisi jabatan lainnya tidak memiliki garis komando langsung kepada General Manager akan tetapi memiliki garis koordinasi melalui pimpinannya masing-masing.

Kemudian dari total keseluruhan anggota yang memiliki posisi jabatan tersebut ada beberapa posisi jabatan yang sedang mengalami kekosongan yaitu posisi jabatan sebagai kondaktor di Area Manager S Ringgit khususnya di divisi R, serta kekosongan posisi jabatan pada bagian satpam khususnya sebagai Danru Satpam (DANPAM).

Sehingga untuk mengisi kekosongan di posisi jabatan sebagai DANPAM tersebut, untuk sementara digantikan oleh wakilnya yaitu WADANPAM agar setiap program kerja yang telah dibuat dan diatur sebelumnya tetap dapat berjalan dengan baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu pentingnya sebuah struktur organisasi dalam

setiap perusahaan khususnya di PT. Musirawas Citraharpindo yaitu agar setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut dapat mengetahui serta mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan fungsinya, sehingga organisasi yang dijalankan tersebut dapat mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Peran, Fungsi Kekuasaan dan Kelompok Kepentingan di Perusahaan

Di PT. Musirawas Citraharpindo, peran dan fungsi kekuasaan digunakan sebagai pengatur serta pengontrol pada setiap anggota karyawan agar segala bentuk kegiatan yang ada di perusahaan dapat berjalan dengan baik dan dapat mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dengan demikian, adapun beberapa karyawan yang memiliki peran dan kekuasaan serta garis komando langsung kepada General Manager kebun sebagai berikut:

Tabel 1. Karyawan berdasarkan garis komando langsung

No	Nama	Jabatan	Jumlah Anggota
1	Dwi Wahyono, A.Md	Area Manager S Nahyang	5
2	Toni Putra Sijabat, SP	Area Manager S Ringgit	5
3	Aris Suparto, SP	Area Manager S Putih	4
4	Adi Sulistyono, SE	KTU	11
5	Masdi	KATEK	3
6	Abet Nego, S.Sos	WADANPAM	0

Dari struktur organisasi di perusahaan, terdapat pembagian tugas dan fungsinya sebagai berikut:

1. General Manager: Tugas dan fungsi general manager secara umum adalah mengatur dan mengendalikan perusahaan yang menjadi keahlian dan juga bagian dari pada tanggung jawab sebagai manager disetiap perusahaan. Selain itu kegiatan seorang manager

adalah mengembangkan perusahaan yaitu dengan menunjukkan perkembangan perusahaan baik dari segi ekonomi, SDM, produk yang dihasilkan, menumbuhkan kepercayaan, mengevaluasi pencapaian perusahaan, mengatasi masalah perusahaan, meningkatkan kualitas perusahaan, dan meningkatkan rasa tanggung jawab,

2. Asisten Kepala (ASKEP): Seseorang yang membantu tugas dari manager dan bertanggung jawab terhadap beberapa divisi di bawah pengawasan yang dipimpinnya, serta bersama asisten divisi memeriksa pekerjaan yang telah di periksa oleh asisten divisi sebelumnya. Askep turut mendiskusikan hasil kerja di lapangan serta masalah yang dihadapi di lapangan untuk mencari jalan keluarnya. Askep juga bertugas menyampaikan pada Manager semua kendala di lapangan serta alternatif penyelesaian tersebut sehingga Manager dapat menetapkan kebijakannya.
3. Kepala Tata Usaha (KTU): Seseorang yang bertanggungjawab melaksanakan semua kegiatan yang berada di kantor kebun. KTU bertanggung jawab dalam pembukuan dan administrasi perkantoran di kebun atau perusahaan yang bersangkutan.
4. Kepala Teknik (KATEK): Seseorang yang bertanggung jawab atas segala kegiatan yang berhubungan dalam bidang teknik baik itu dalam bidang traksi dan alat berat, bengkel, dan PU (pekerjaan umum), serta menyampaikan semua hasil dan kendala yang terjadi pada Manger.
5. Kepala Satpam (DANPAM): Memastikan bahwa pengelolaan, penyelenggaraan dan pengorganisasian kegiatan operasional berjalan sesuai dengan peraturan dan mempertanggungjawabkan tugasnya secara langsung kepada General Manager. Kepala satpam juga bertanggung jawab atas perusahaan atas keamanan, ketertiban, rasa aman dan nyaman diseluruh area yang meliputi keamanan personil dan material di lokasi tugas. Kepala satpam juga menerapkan dan mengawasi pelaksanaan standar operasional prosedur (SOP), melakukan koordinasi dengan Manager dan divisi atau bagian terkait di lingkungan manajemen pengelola dan pelaksanaan kegiatan tugas-tugas pengamanan, melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas-tugas pengamanan yang dilakukan anggotanya dan kegiatan pelaksanaan pengamanan secara umum, mengambil langkah awal dalam mengatasi masalah yang terjadi di lapangan serta melaporkan kepada Manager apabila permasalahan sudah bisa diatasi atau ada hal-hal yang tidak dapat diatasi agar mendapat petunjuk pelaksanaan tugas selanjutnya dan kepala satpam juga melakukan koordinasi dengan aparat pengamanan wilayah (Polsek/Polres/Koramil) dan tokoh masyarakat sekitar dalam rangka peningkatan hubungan kerjasama dibidang pengamanan.
6. Asisten Kebun/Divisi: Seseorang yang diberikan tanggung jawab untuk memimpin afdeling (bagian/unit kebun atau bagian/unit di pabrik) dan berperan sebagai pembantu/ membantu manager dan karyawan dalam melaksanakan segala jenis pekerjaan di lapangan.
7. Mandor: Menjalankan fungsi kontrol terhadap area lapangan perkebunan, membantu asisten lapangan untuk mengontrol pekerjaan KHL (karyawan harian lepas), membuat laporan hasil pekerjaan harian yang tertuang dalam bentuk administrasi.
8. Karyawan: Orang yang pekerjaan utama sebagai pelaksana langsung kegiatan di lapangan. Adapun status karyawan di perusahaan khususnya di PT. Musirawas Citraharpindo antara lain: Karyawan Harian Lepas (KHL): orang yang berkerja mengikuti peraturan dan standarisasi dari perusahaan dengan hasil atau upah yang tidak tetap (tergantung berapa hari orang tersebut aktif berkerja) dan Karyawan Harian Tetap (KHT): orang yang berkerja mengikuti peraturan dan standarisasi perusahaan dengan hasil atau upah yang sudah tetap. Oleh karena itu, setiap karyawan di PT. Musirawas Citraharpindo mulai dari pimpinan eksekutif perusahaan

hingga karyawan biasa (buruh) harus mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan semaksimal mungkin sesuai dengan tugas dan fungsinya serta mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dibuat dan diatur oleh perusahaan.

4. Antara Otoritas, Kekuasaan dan Potensi Konflik Kepentingan

Dalam setiap perusahaan, Standar Operasional Prosedur (SOP) digunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsinya. Dimana dalam Standar Operasional Prosedur (SOP) yang baik, diatur siapa yang bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut lalu siapa yang harus mengerjakan, kapan harus dilakukan, bagaimana proses pekerjaan tersebut dilakukan, siapa yang memberi persetujuan, dan lain-lain.

Oleh karena itu, dengan adanya hal tersebut kemudian menimbulkan sebuah otoritas dan kekuasaan sehingga dapat digunakan sebagai pengatur dan pembuat keputusan serta memberikan sanksi kepada setiap orang atau karyawan yang melanggar maupun tidak mematuhi apa yang telah diperintahkan oleh seorang pimpinan di perusahaan. Menurut bapak Yutri Pelly selaku Humas di perusahaan menjelaskan :

“Otoritas dan kewenangan saya disini tergantung, jadi misalnya ketika jam kerja tiba-tiba ada permasalahan kalau itu sifatnya harus tapi itu rahasia dari mereka (pimpinan perusahaan) kita tetap tidak bisa dan tidak boleh asal menyampaikan, kita hanya bisa menyampaikan pendahuluan saja karena segala sesuatunya kan ada rahasianya juga jadi tidak boleh sembarangan terkecuali memang dari sana sudah ada arahan ndak masalah ini sampaikan saja begini, ya oke kan gitu. Jadi ya sebagai humas itu gitu sakit-sakit enak tapi kebanyakan sakitnya dari pada enaknya karena kita kan berhadapan dengan masa dan berhadapan dengan masyarakat iya

kalau masyarakatnya pengertian kalau nggak. Jadi kalau memang enggak ada masalah ya santai, tapi kalau ada masalah ruet. Karena disini kan saya tidak punya anak buah yang bisa saya atur atau saya perintah, justru yang ada malah saya yang diatur dan diperintah oleh atasan karena saya masih punya atasan. Jadi otoritas dan kewenangan saya ya hanya sebatas itu ketika di dalam jam kerja.”

Otoritas yang miliki tergantung dari sifat permasalahan yang terjadi, sehingga tidak bisa mengambil keputusan secara sepihak tanpa adanya koordinasi atau arahan dari pimpinan perusahaan. Oleh karena itu, peneliti melihat bahwa semakin tinggi posisi seseorang dalam sebuah sistem maka semakin tinggi pula peran seseorang sebagai pengatur dan pembuat keputusan. Setiap pimpinan yang memiliki otoritas dan kekuasaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tidak terlepas dari sebuah aturan dan Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan. Oleh karena itu, seorang pimpinan/atasan memiliki hak untuk mengatur dan memberi perintah kepada setiap anggotanya untuk melaksanakan dan mengerjakan sesuatu. Dalam perspektif Dahrendorf, mereka yang menduduki posisi otoritas dan menyatakan atasan (superordinasi) diharapkan bisa memerintah bawahannya (subordinasi). Karena di dalam Standar Operasional Prosedur (SOP) yang baik, diatur siapa yang bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut lalu siapa yang harus mengerjakan, kapan harus dilakukan, bagaimana proses pekerjaan tersebut dilakukan, siapa yang memberi persetujuan, dan lain-lain.

Dengan adanya hal tersebut kemudian menimbulkan suatu otoritas dan kekuasaan yang dapat digunakan sebagai pengatur dan pembuat keputusan serta memberikan sanksi kepada setiap karyawan yang melanggar ataupun tidak mematuhi apa yang telah diperintahkan oleh seorang pimpinan/atasan di perusahaan. Dalam perusahaan tersebut, segala bentuk aktivitas di jam kerja harus

dilakukan pengawasan agar setiap tugas pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Akan tetapi apabila seseorang anggota karyawan tidak menjalankan tugas pekerjaannya sesuai dengan instruksi dan SOP perusahaan, maka karyawan tersebut bisa mendapatkan teguran bahkan sanksi yang mana kemudian dapat merugikan karyawan itu sendiri.

Pengawasan dan teguran yang dilakukan, bertujuan agar setiap buruh yang melakukan pekerjaan dapat mengerjakannya dengan baik sesuai dengan SOP perusahaan walaupun rata-rata buruh di perusahaan tersebut telah mengerti dan mengetahui bagaimana semestinya tugas tersebut dikerjakan. Hal tersebut juga diungkapkan oleh bapak Darnawi yang juga bekerja sebagai SKO panen di perusahaan tersebut :

“Ya kalau kerja tetap diawasi karena sudah masuk dalam lingkungan satu mandoran, jadi disini kan sistemnya ada tiga mandoran jadi setiap batas- batas kan ada sendiri-sendiri kaya grub A kan nomornya satu sampai tiga belas nah itu mandornya sendiri.”

“Selama saya kerja disini dikasih sanksi pernah, itu karena masalah buah mentah. Ya sebenarnya itu juga tergantung pemanennya sih ibaratnya kalau pingin cepat dapat buah, aslinya ya nggak mentah juga tapi setengah matang sama kurang brondol soalnya kan standarnya brondol lima baru bisa dipanen kalau masih brondol dua atau tiga itu kan masih dianggap mentah kalau di PKS tapi karena pemanennya ngejar target sama kami kalau disini kan ngejanya buah biar cepat dapat banyak jadi gak kebanyakan ngancak. Ya sanksinya itu berupa denda lima ribu perpanjang sama disuruh pruning di ancak kita sendiri, tapi kita tetap dibayar kalau kita pruning di ancak kita sendiri cuma ya bayarannya bukan bayaran panen tetap bayaran pruning.”

Dalam konteks itu, maka antara otoritas dan kekuasaan seorang atasan sangat berpengaruh terhadap orang yang berada di

bawahnya. Oleh karena itu, seorang atasan memiliki hak untuk memberi berbagai perintah serta memberi sanksi terhadap seorang bawahan. Dimana seperti yang dikatakan Dahrendorf, semakin tinggi posisi seseorang maka semakin tinggi pula otoritas seseorang tersebut sebagai pengatur dan pembuat keputusan. Dengan demikian maka setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di perusahaan tersebut tetap dilakukan pengawasan oleh pengawas atau pimpinannya masing-masing sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Kemudian untuk masalah teguran maupun sanksi dari atasan atau perusahaan, tergantung dari seberapa besar kesalahan yang dilakukan oleh anggota karyawan itu sendiri.

Oleh karena itu, otoritas dan kekuasaan yang melekat pada posisi seseorang di perusahaan dapat menimbulkan adanya gesekan yang kemudian menyebabkan terjadinya konflik baik itu antara pimpinan dengan bawahan atau sesama bawahan itu sendiri. Serta dapat juga terjadi di lingkungan masyarakat yang berada di luar perusahaan. Demikian juga halnya terkait potensi konflik dalam bekerja juga dapat terjadi antar karyawan di perusahaan tersebut disebabkan karena adanya kesalahan dalam komunikasi sehingga secara tidak langsung hal tersebut memicu terjadinya konflik sesama karyawan itu sendiri dan terbawa ke dalam jam kerja. Kemudian, adanya ketidakadilan dan ketidakpuasan dari seorang bawahan atas hak yang seharusnya ia dapatkan sehingga hal ini juga dapat menjadi salah satu penyebab terjadinya konflik sesama karyawan di perusahaan sebagaimana yang dinyatakan oleh bapak Nurmoko yang bekerja sebagai SKO panen di perusahaan tersebut:

“Kalau konflik disini itu ada jujur saja ada, tapi kalau secara pribadi saya dihindari dari hal-hal seperti itu, ya seperti yang saya bilang tadi kalau disini itu pernah beberapa

kali demo karena masalah kerjaan nah pas waktu itu mandornya kakak saya sendiri terus di demo sama teman-teman saya tapi saya gak ikut demo bahkan saya sampe dibilangin sama teman saya kalau saya nggak boleh ikut demo soalnya saya nggak turun target, terus kayak masalah listrik padam juga pernah bahkan sampe pada demo disini.”

Demikian juga halnya yang terkait persoalan ketidakpuasan dari seorang bawahan serta orang divisi terhadap seorang pengawas dan seorang operator genset sehingga memicu terjadinya sebuah konflik di perusahaan tersebut. Menurut penjelasan bapak Darnawi yang juga bekerja sebagai SKO panen di perusahaan tersebut menyatakan :

“kalau saya secara pribadi nggak pernah apalagi sampai terjadi konflik gitu, tapi kalau mendengar ada kejadian seperti itu sih pernah dan masalahnya itu ya gara-gara masalah dikerjaan juga. Ya yang namanya kerja apalagi manen itukan capek to terus udah gitu selalu disalah- salahin lagi, siapa yang nggak emosi sampai-sampai yang pemanennya ini nggak terima ya udah akhirnya cekcok terus nggak lama dilapor ke kantor divisi akhirnya dari pada urusannya makin panjang akhirnya pengawasnya ini tadi dipindah kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, peneliti melihat bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi sehingga konflik antar pengawas dan buruh tersebut dapat terjadi. Yang pertama disebabkan karena adanya kesalahan dalam komunikasi, kemudian yang kedua dapat pula disebabkan karena adanya kepentingan tersendiri yang ingin dicapai.

Oleh karena itu, esensi kekuasaan yang dimaksudkan Dahrendorf adalah kekuasaan kontrol dan sanksi sehingga memungkinkan mereka yang memiliki kekuasaan memberi berbagai perintah dan mendapatkan apa yang mereka inginkan dari mereka yang tidak memiliki kekuasaan.

Kemudian Dahrendorf juga menyimpulkan bahwa konflik timbul karena adanya ketidakseimbangan antara hubungan-hubungan itu serta kekuasaan yang tidak seimbang yang kemudian menimbulkan masalah-masalah seperti diskriminasi, pengangguran, kemiskinan, penindasan dan kejahatan. Masing- masing tingkat tersebut saling berkaitan membentuk sebuah rantai yang memiliki potensi kekuatan untuk menghadirkan perubahan, baik yang konstruktif maupun yang destruktif.

Selain itu, penjelasan proposisi dalam teorinya Ralf Dahrendorf tentang otoritas, struktur otoritas, dominasi atau kepatuhan mengenai soal wewenang para pemimpin lembaga politik adalah benar bahwa bagi manager kepemilikan pun tidak hanya berfungsi sebagai basis wewenang sehingga menurutnya bagian penting dari adanya konflik yaitu konflik kelas yang disebabkan oleh peralihan penguasaan dan dominasi atas kontrol yang berpusat pada pemegang saham terutama yang terjadi pada kelas masyarakat industri pasca kapitalis.

PENUTUP: Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa otoritas, kekuasaan dan kelompok kepentingan, PT. Musirawas Citraharpindo terbangun akibat dari adanya peran dan posisi dominan seseorang. Dimana peran dan posisi dominan tersebut dapat dijadikan sebagai alat pengatur, pengontrol serta pengambil keputusan kepada setiap karyawan khususnya karyawan kecil yang bekerja di perusahaan tersebut sehingga kemudian memungkinkan terjadinya konflik.

Kemudian adanya ketidakseimbangan antara hubungan-hubungan sehingga dapat memunculkan kesenjangan status sosial, kurang meratanya kemakmuran, akses yang tidak seimbang terhadap sumber daya serta kekuasaan yang tidak seimbang sehingga dapat menimbulkan masalah seperti diskriminasi,

pengangguran, kemiskinan, penindasan dan kejahatan. Seperti contoh yang diungkapkan oleh bapak Nurmoko yang bekerja sebagai buruh panen di perusahaan tersebut, beliau mengatakan bahwa pernah terjadi suatu konflik yang melibatkan beberapa rekan beliau sesama buruh panen dengan seorang atasan yang menjabat sebagai mandor. Dalam hal tersebut kita dapat melihat, bahwa konflik yang terjadi antara seorang atasan dengan bawahan ini terjadi karena adanya kepentingan yang berbeda dari keduanya sehingga hal tersebut menimbulkan terjadinya sebuah konflik yang kemudian sampai terjadi demo di divisi tempat beliau bekerja.

Selain itu, konflik yang terjadi di PT. Musirawas Citraharpindo terbangun akibat dari ketidakpuasan buruh baik secara individual maupun secara kolektif yang tidak terorganisir dalam rangka memperjuangkan kepentingan dan mencapai sebuah tujuan. Sebagai contoh seperti yang dikatakan bapak Rudin yang juga bekerja sebagai buruh panen di perusahaan tersebut mengatakan, bahwa pernah terjadi konflik antara beliau dengan seorang pimpinan divisi tempat beliau bekerja dikarenakan adanya ketidakadilan dari seorang pimpinan tersebut terkait masalah upah lima tahunan yang seharusnya beliau dapatkan justru malah sebaliknya. Sehingga dengan adanya masalah tersebut, kemudian beliau memberontak dengan cara tidak masuk kerja apabila masalah tersebut belum selesai karena beliau merasa bahwa dirinya seperti tidak dianggap secara adil di perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan (Ed.). 2011. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif: Aktualisasi Kearifan Ragam Variasi Kontemporer*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Dahrendorf, Ralf. (1986). *Konflik dan Konflik dalam Masyarakat Industri*. Jakarta: Rajawali
- Moleong, L. J. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Poloma, M. M. (2000). *Sosiologi Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Raho, Bernard. (2007). *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Ritzer, George & Goodman, Douglas J. (1997). *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Pruit & Rubin dalam Novri Susan. (2010). *Pengantar Sosiologi Konflik dan Isu-Isu Konflik Kontemporer*. Jakarta: Kencana
- Rusmanto, Joni. dan Ester Sonya Ulfaritha. (2017). *Sketsa Anatomi Teori Sosial Kontemporer Berdasarkan Parameter Pertanyaan Yang Diajukan dan Dibahas Teoritis*. Surabaya: Pustaka Saga.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susan, N. (2009). *Pengantar Sosiologi Konflik*. Jakarta: Kencana Prenada media Group.
- Coser, L. (1995). *The Functions Of Social Conflict*. Dipetik September 5, 2019, dari IL: Free Press, Glencoe: <http://csun.edu/~snk1966/Lewis> A Coser Social Conflict and The Theory Of Social Change. Pdf
- _____. *Social Conflict and the Theory of Social Change*, "British Journal of Sociology, 8 : 3 (September 1957), 197-207, dalam *Reading in Contemporary Sociological Theory From Modernity to Post-Modernity* (Donald McQuarrie, ed). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Indriyatni, L. (2010). *Pengaruh Konflik Terhadap Organisasi/Perusahaan*. Dipetik September 5: 2019, dari <http://stiepena.ac.id/wp-content/uploads/2012/11/pena-fokus-vol-5-no-1-36-42.pdf>
- Rahmaniah, A. (tanpa tahun.). *Teori Konflik: Ralf Dahrendorf*. Dipetik September 5: 2019, dari Teori Konflik repository.uin-malang.ac.id
- Royandi, E., Satria, A., & Saharuddin. (2018, Desember 26). *Kelompok*

- Kepentingan dan Relasi Kuasa Dalam Pengelolaan Sumber Daya Laut Pelabuhanratu*. Dipetik Oktober 13, 2019, dari journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/Sosioireligius/article/download/5997/5162
- Sendi, G. C. (2016, Agustus-Desember). *Konflik Kepentingan Antar Warga Remen dan PT. Trans Pacific Petrochemical Indotama di Kabupaten Tuban*. Dipetik September 30, 2019, dari <http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-jpm338362958dfull.pdf>
- Simmel, G. (1903). *The Sociology of Conflict*. I. Dipetik September 5, 2019, dari American Journal of Sociology: <http://doi.org/10.1086/211234>
- Tualeka, M. W. (2017, Januari 1). *Teori Konflik Sosiologi Klasik dan Modern*. Dipetik September 30, 2019, dari Jurnal AL-Hikmah: <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/Ah/article/view/409/311> hrendorf/. Pada 17 Desember