

**KONTRIBUSI SERIKAT PEKERJA INDONESIA
PADA ORGANISASI PARIWISATA DI KABUPATEN BADUNG
DALAM PERSPEKTIF KONFLIK**

Putri Ekaresty Haes

Universitas Pendidikan Nasional
ekarestyhaes@undiknas.ac.id

Putu Irma Yunita

Universitas Pendidikan Nasional
irmayunita@undiknas.ac.id

ABSTRAK

Dalam sebuah organisasi akan terdapat banyak kesenjangan antara pihak pekeja dengan pihak manajemen, kesenjangan tersebut dapat menimbulkan konflik dalam organisasi. Konflik yang terjadi harus mendapatkan perhatian karena dapat mempengaruhi lingkungan kerja, dan perilaku individual dalam organisasi. Tiga lembaga yang saling berhubungan dalam menyelesaikan konflik adalah perusahaan, serikat pekerja dan pemerintah, hubungan ketiga lembaga ini disebut sebagai hubungan industrial (HI) yang berlandaskan Pancasila dan UUD 45. Berdasarkan Hasil penelitian yang dilakukan pada Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP PAR – SPSI) Kabupaten Badung serta beberapa UPK SP yang berada di Kabupaten Badung terungkap bahwa konflik terjadi karena kurangnya komunikasi antara pihak perusahaan dengan pekerja, sehingga UPK SP menjadi penengah, dalam penelitian ini juga terungkap bahwa konflik industrial yang terjadi dapat terselesaikan dengan baik secara musyawarah mufakat karena UPK SP memberikan kontribusi dalam menyelesaikan konflik internal dalam perusahaan sehingga konflik tidak sampai meluas dan melibatkan pihak Federasi. Selain itu, penelitian ini juga mendapatkan hasil bahwa pihak Federasi memberikan kontribusi kepada UPK SP dan pekerja apabila konflik tidak dapat terselesaikan secara musyawarah mufakat dan harus menempuh jalur hukum bekerja sama dengan Lembaga Bantuan Hukum (LBH).

Kata Kunci: Konflik, Hubungan Industrial, Federasi Serikat Pekerja

ABSTRACT

There are many discrepancies in the Organization between workers and management of the company, the discrepancies are able to lead into conflicts. Dealing with conflicts may help the company to reduce uncomfortable issues as soon as possible between the company and the workers. There are three institutions that able to resolve the conflicts which are the company, Trade Unions and also Government, the relationship between these three institutions is called industrial relations (HI) based on Pancasila and the UUD 1945. Based on the result of the research in Federation of All-Indonesia Tourism Union (PC FSP PAR-SPSI) and several UPK SP in Badung Regency found that the main problems between the company and the worker is the lack of communication, so the UPK SP mediate between the company and the workers. From the research also revealed that the industrial conflicts that occurred could be resolved properly by deliberation because the UPK SP contributed to resolving internal conflicts within the company so that the conflict did not extend and involved the Federation. Meanwhile, the research also found that f the Federation was contributed to the UPK SP and help workers who had conflicts against the law by the collaboration with the Legal Aid Institute (LBH).

Keyword : Conflicts, Industrial Relations, Trade Unions

Pendahuluan

Dalam sebuah organisasi, komunikasi diibaratkan sebagai aliran darah dalam tubuh. Darah mengalir ke semua bagian tubuh tanpa terkecuali sama dengan komunikasi. Proses komunikasi dilakukan pada semua lini dalam organisasi Melalui komunikasi organisasi mencari, mengumpulkan, mengolah, menyimpan dan menemukan kembali informasi, organisasi membangun dan mengembangkan sistem sosial melalui komunikasi. Kehidupan organisasi ada dalam lingkungan yang mempunyai pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kerja organisasi. Efektifitas dan efisiensi kerja suatu organisasi dapat berhasil jika organisasi tersebut dapat beradaptasi atau berinteraksi dengan lingkungan tersebut. Liliweri (2014:79) menyebutkan bahwa terdapat tiga bentuk lingkungan organisasi yaitu lingkungan umum atau lingkungan eksternal organisasi, lingkungan tugas atau sering disebut lingkungan khusus organisasi, dan lingkungan internal organisasi. Lingkungan internal organisasi terbentuk oleh tiga komponen penting yaitu anggota organisasi, budaya organisasi dan manajemen organisasi. Manajemen organisasi berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya manusia. Dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen umum yang memusatkan perhatiannya pada unsur manusia dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) ini menganggap sumber daya manusia (SDM) merupakan *human capital* utama bagi sebuah organisasi yang harus dikelola seefektif mungkin agar diperoleh sumber daya insani yang terampil dan profesional akan meningkatkan produktifitas dan akan memberikan kontribusi bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mendorong para manajer dan tiap karyawannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan strategi yang telah diterapkan oleh perusahaan. Untuk itulah sumber daya manusia (SDM) memerlukan strategi dan pendekatan yang baik kepada karyawan dalam level apapun dalam sebuah perusahaan. Proses komunikasi harus berjalan dua arah dari atas kebawah dan dari bawah keatas, manajemen harus bersedia mendengarkan dan menindaklanjuti informasi yang mungkin saja bertentangan dengan keputusan yang diambil oleh organisasi. Lain dengan Amstrong dalam Marwansyah (2010:386) yang mengatakan bahwa *employee relation* juga mencakup hubungan industrial (*industrial relationship*). Tujuan dari hubungan industrial (*industrial relationship*) adalah menyediakan prosedur pembuatan aturan yang efektif dan konsisten, konsisten dalam menangani isu-isu hubungan pekerja, keadilan, proses-proses yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan perilaku pekerja atau mekanisme untuk menyelesaikan perbedaan dan perselisihan. Hubungan industrial (*industrial relationship*) yang berlaku di Indonesia merupakan hubungan industrial Pancasila, hubungan industrial Pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan atas dasar kemitraan yang sejajar dan terpadu di antara para pelaku dalam produksi barang atau jasa yang didasarkan atas nilai-nilai luhur budaya bangsa yang terkandung dalam sila-sila Pancasila dan UUD 1945. Salah satu cara untuk melaksanakan hubungan insdustrial tersebut adalah dengan terbentuknya Serikat Pekerja Indonesia (SPI) pada masing-masing organisasi.

Serikat Pekerja Indonesia (SPI) seluruh merupakan bentuk implementasi dari pelaksanaan UU tersebut. Lebih lanjut, dalam UU Serikat Pekerja Indonesia (SPI) pasal 4 ayat 1 telah dijelaskan bahwa Serikat Pekerja Indonesia (SPI)/serikat buruh dibentuk dengan tujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, dalam UU tersebut juga ditegaskan bahwa Serikat Pekerja Indonesia (SPI)/serikat buruh juga bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi setiap pekerja/buruh dalam hal ini meliputi kesejahteraan anggota keluarga dari pekerja/buruh tersebut. Setiap pekerja berhak untuk membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja Indonesia (SPI) yang terbentuk dari, oleh dan untuk pekerja secara demokratis

dan merupakan organisasi yang bersifat mandiri, demokratis, bebas dan bertanggung jawab. Serikat Pekerja Indonesia (SPI) bukan satu-satunya organisasi yang terlibat dalam hubungan industrial (*industrial relationship*) tetapi juga pemerintah. Pemerintah berfungsi sebagai pelindung (*protector*), pembimbing (*guide*), dan penengah (*arbitrator*) jika terjadi konflik antara Serikat Pekerja Indonesia (SPI) dan perusahaan. Secara yuridis antara pekerja dan perusahaan memiliki kedudukan yang sama karena diikat oleh perjanjian kerja, Meskipun demikian, masih banyak pekerja yang tidak mendapatkan hak nya sesuai dengan perjanjian namun tidak melakukan pembelaan maupun perlawanan. Hubungan industrial (*industrial relationship*) terjadi pada setiap organisasi, termasuk organisasi yang bergerak dibidang *hospitality*.

Pemenuhan kebutuhan manusia untuk melakukan perjalanan wisata (*travelling*) secara langsung maupun tidak akan terkait dengan keberadaan industri pariwisata atau yang sering disebut *Hospitality*. Industri *Hospitality* ini telah menjadi tulang punggung bagi Bali selama bertahun-tahun terutama di kabupaten Badung. Kabupaten Badung yang memiliki 6 kecamatan yaitu kecamatan Abiansemal, Mengwi, Petang, Kuta, Kuta Utara dan Kute Selatan, masing-masing kecamatan tersebut memiliki keunggulan pariwisata dan budaya sendiri-sendiri. Peningkatan jumlah pekerja dibidang pariwisata tersebut tidak diimbangi dengan adanya kebijakan yang melindungi para pekerjaa pariwisata seperti perlindungan upah, jaminan sosial dan sebagainya, sehingga tidak jarang hubungan antara pihak pengusaha (manajemen) dan pekerja tidak berjalan dengan baik karena masing-masing pihak merasa memberikan kontribusi paling besar atas keberhasilan perusahaan.

Dari uraian tersebut menunjukkan bahwa ada beberapa ketimpangan-ketimpangan antara kebijakan yang dibuat oleh perusahaan dengan para pekerja, khususnya para pekerja yang bekerja di industri pariwisata. Berbagai ketimpangan ini bisa mengakibatkan konflik internal bagi perusahaan, sehingga membutuhkan kontribusi dari UPT SP sebagai mediator antara kebijakan perusahaan dengan kebutuhan para pekerja. Ketimpangan-ketimpangan yang terjadi tersebut tidak jarang membutuhkan mediator diluar perusahaan untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi sehingga peran Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP PAR – SPSI) Kabupaten Badung sangat diperlukan. Oleh sebab itu penelitian ini merumuskan permasalahan tentang bagaimanakah kontribusi serikat pekerja Indonesia pada organisasi pariwisata di Kabupaten Badung yang akan dianalisis dengan menggunakan perspektif teori konflik.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada artikel ini adalah untuk mengetahui kontribusi serikat pekerja Indonesia pada organisasi pariwisata di Kabupaten Badung dengan analisis menggunakan perspektif teori konflik.

Kajian Teori

Loomis dan Loomis dalam Liliweri (2014:328) mengatakan bahwa konflik adalah gambaran nyata mengenai proses human relation sedangkan Rapoport (1966) dalam Liliweri (2014:328) mengatakan bahwa konflik adalah dua paradigma yang selalu berlawanan, yang tiba-tiba berubah menjadi strategi perlawanan antara dua atau lebih pihak, lain halnya dengan menurut Fink (1968) dalam Liliweri (2014:328) mengatakan bahwa konflik adalah situasi sosial dimana dua atau lebih unit sosial dihubungkan oleh tindakan satu format hubungan psikologis yang berlawanan. Tegangan selama terjadinya pertentangan merupakan unsur umum dalam semua konflik. Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam konflik terdapat beberapa unsur yaitu dua pihak atau lebih yang terlibat, adanya interaksi diantara para pihak yang terlibat, serta ada tujuan yang dijadikan sasaran atau konflik yang biasanya menjadi sumber terjadinya konflik.

Menurut Liliweri (2014:334) potensi konflik akan selalu ada kapan dan dimana saja, terdapat lima tipe konflik dalam organisasi, yaitu:

- a. Konflik Tugas: Konflik yang terjadi karena anggota organisasi menghadapi ketidaksesuaian antara status dan peran yang dijalankan dalam sebuah organisasi.
- b. Konflik Relasi Antarpersonal: Konflik yang terjadi ketika hubungan antarpersonal dalam organisasi terganggu, gangguan terjadi ketika ada ketidaksepakatan antar-personal terhadap kebutuhan dan keinginan personal yang seharusnya dipenuhi oleh organisasi.
- c. Konflik Relasi Antar Unit: Konflik antar satu unit kerja dengan unit kerja lainnya dalam organisasi yang terjadi ketika hubungan antar unit kerja dalam sebuah organisasi terganggu.
- d. Konflik Prosedural: Konflik yang terjadi ketika anggota kelompok tidak sepakat tentang prosedur yang mengatur kelompok mencapai tujuan organisasi.

- e. Taksonomi Dimensi Konflik : konflik organisasi yang berada dalam dimensi dikotomis seperti subjektif-objektif, horizontal-vertikal, kemutlakan-relatif, realistis-terarah, nonkekerasan-kekerasan, dirasa-tidak dirasa, diatur-tidak diatur dan lain sebagainya.

Tahapan Terjadinya Konflik Dalam Organisasi

- a. Skala Tidak Ada Konflik ke Konflik Yang Menghancurkan

Liliweri (2014:337) mengatakan bahwa tahapan konflik biasanya diawali dengan situasi yang seolah-olah tidak ada konflik, hanya pertengkaran dua pihak, pribadi atau kelompok, organisasi, masyarakat. Lama kelamaan meningkat menjadi pernyataan terbuka untuk menantang pihak lain dengan kata-kata, ancaman, baik secara fisik maupun psikologi sampai pada tingkat menghancurkan lawan secara terbuka.

- b. Potensi Konflik hingga Hasil Konflik

Liliweri (2014:338) mengatakan bahwa tahapan potensi konflik hingga hasil konflik adalah sebagai berikut:

1. Pra Konflik yaitu situasi awal mula terjadinya konflik, situasi yang menyulut, awal ketidaksesuaian kebutuhan, nilai, persepsi, kekuasaan dan perasaan antar dua pihak
2. Konfrontasi yaitu konflik yang makin terbuka, ditandai dengan pernyataan atau ungkapan secara terbuka tentang perbedaan kebutuhan, persepsi, kekuasaan, nilai dan perasaan antar dua pihak.
3. Krisis yaitu Tindakan atau kekerasan fisik (agresif) akibat perbedaan kebutuhan, persepsi, kekuasaan, nilai dan perasaan antar dua pihak.
4. Akibat yaitu perkembangan keadaan relasi dua pihak, tegang, tenang, negosiasi, mediasi, menindas, menyerah dan lain-lain.
5. Pasca Konflik yaitu situasi terakhir setelah proses pengelolaan. Dalam tahapan ini apakah keadaan bertambah baik atau kembali ke prakonflik.

Pendekatan Teori Konflik dalam Komunikasi di Organisasi

Konflik dalam komunikasi organisasi terjadi karena pesan yang dikirim kurang mendapatkan tanggapan yang memuaskan antara komunikator dan komunikan. Konflik dalam komunikasi akan terkait dengan beberapa kajian teori sosiologi hal ini dikarenakan teori konflik berkembang dari teori structural fungsional yang di sampaikan oleh Karl Max yang

mengklasifikasikan konflik berdasarkan asumsi tentang perbedaan stratifikasi kelas, lapisan dalam kelompok yang terdapat dalam masyarakat. Liliweri (2014:358) menyebutkan bahwa konflik dalam organisasi dalam pandangan teori konflik muncul ketika hubungan atarpersonal, antarkelompok, maupun antar unit atau satuan kerja dalam organisasi membesar-besarkan perbedaan tersebut sebagai perilaku yang mengarah kepada sikap dan tindakan eksploitatif antara para pimpinan di level atas terhadap para pimpinan atau pelaksana di tingkat bawah. Lebih lanjut Liliweri (2014:358) menyebutkan tentang solusi yang dapat ditawarkan untuk menghindari konflik dalam organisasi menurut teori ini adalah dengan menerima kenyataan fungsi dan struktur sebagai suatu konsekwensi logis keterlibatan dalam organisasi formal. Disamping itu juga meningkatkan pengetahuan dan kemampuan untuk memahami hakikat kekuasaan dan kewenangan kepemimpinan dalam organisasi berdasarkan struktur organisasi.

Lebih lanjut Liliweri (2014: 357) menyatakan bahwa konflik merupakan salah satu pendekatan dalam sosiologis seperti yang diungkap oleh Liliweri Liliweri mengungkapkan bahwa dalam pendekatan sosiologis terdapat tiga buah pendekatan yaitu interaksi simbolik, fungsional struktural dan teori konflik.

a. Pendekatan Interaksi Simbolik

Liliweri (2014: 357) mengatakan bahwa perilaku individu sangat tergantung dari cara individu tersebut mendefinisikan diri mereka sendiri maupun mendefinisikan orang lain. Pendekatan sosiologis dalam teori interaksionisme simbolik ini menjelaskan bahwa interaksi interpersonal dalam organisasi didahului dengan sikap interpersonal yang kurang atau tidak mendukung.

b. Pendekatan Fungsional Struktural

Menurut Liliweri (2014:358) berdasarkan pendekatan fungsionalisme struktural ini maka pencegahan konflik dalam organisasi dapat dilakukan dengan mengembangkan sikap dan perilaku yang konsisten dengan aturan organisasi yaitu dengan melakukan pengorganisasian dalam organisasi, meningkatkan komunikasi dan koordinasi antar setiap unit atau satuan kerja dalam organisasi serta melakukan tugas dan fungsi sesuai dengan struktur yang tersedia.

c. Pendekatan Konflik

Lilweri (2014:358) mengatakan bahwa teori konflik bersumber pada asumsi perbedaan stratifikasi, kelas, lapisan antara satu kelompok dengan kelompok lain dalam suatu masyarakat.

Metode Penelitian

1. Lokasi penelitian awal dalam penelitian ini dilakukan pada Federasi Serikat Pekerja Indonesia (SPI) Pariwisata Seluruh Indonesia (PC FSP PAR – SPSI) Kabupaten Badung dan UPK SP di kabupaten Badung. Latar belakang pemilihan lokasi penelitian adalah karena a) Federasi Serikat Pekerja Indonesia (SPI) Pariwisata Seluruh Indonesia (PC FSP PAR – SPSI) Kabupaten Badung merupakan organisasi yang mengkoordinasi setiap serikat pekerja di kabupaten Badung khususnya yang bergerak di sektor pariwisata. b) UPK SP Kabupaten Badung khususnya yang terdapat pada perusahaan yang bergerak di sektor pariwisata merupakan organisasi resmi yang dibentuk untuk mengakomodir kebutuhan (hak & kewajiban) pekerja.
2. Berdasarkan ruang lingkup penelitian, maka sifat penelitian ini adalah deskriptif. Menurut Sudaryono (2017:82) penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi yang meliputi kegiatan penilaian sikap atau pendapat terhadap individu, organisasi, keadaan maupun prosedur. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif karena akan meneliti tentang kontribusi Serikat Pekerja Indonesia (SPI) pada organisasi pariwisata di Kabupaten Badung dalam perspektif Konflik, serta problematika yang dialami oleh daily pada organisasi pariwisata di Kabupaten Badung serta penanganannya dengan menggunakan teori konflik. Penelitian deskripsi ini dilakukan melalui pendekatan kualitatif, Sudaryono (2017:91) mengatakan bahwa pendekatan kualitatif merupakan penelitian yang berupaya menganalisis kehidupan sosial dengan menggambarkan dunia sosial dari sudut pandang atau interpretasi individu (informan) dalam latar belakang alamia dengan menggunakan Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif adalah metode wawancara mendalam, observasi tidak terstruktur dan bahan dokumenter. Salah satu cara paling penting dan mudah dalam uji keabsahan hasil penelitian adalah dengan melakukan triangulasi peneliti, metode, teori dan sumber data.

Pembahasan

Tujuan dari terbentuknya organisasi Serikat pekerja adalah sebagai wadah bagi para pekerja untuk menyalurkan aspirasi kepada pihak manajemen, selain itu serikat pekerja juga membantu menyeimbangkan antara hak dan kewajiban pekerja yang kadang terabaikan oleh pihak perusahaan maupun pekerja itu sendiri. Dari pemaparan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara observasi dan wawancara pada Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP PAR – SPSI) Kabupaten Badung didapatkan hasil bahwa lembaga ini sangat berkontribusi dalam penyelesaian perselisihan yang terjadi dalam hubungan industrial yang dialami oleh pihak pekerja dan pihak manajemen perusahaan pariwisata yang ada di Kabupaten Badung.

Dalam UU pasal 1 Nomor 21 tahun 2000 yaitu tentang serikat pekerja / serikat buruh dan pasal 1 UU nomor 14 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, serikat pekerja / serikat buruh merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun luar 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. Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP PAR – SPSI) Kabupaten Badung telah bersikap bebas, terbuka, mandiri dan demokratis serta bertanggung jawab dengan seluruh anggota baik anggota perseorangan maupun UK Serikat pekerja.

Dalam melaksanakan hubungan industrial (HI) terdapat tiga pihak yang saling terkait yaitu pemerintah, pihak manajemen perusahaan dan serikat pekerja. Hubungan yang terjalin antara ketiga organisasi tersebut sebagai hubungan industrial. Pola hubungan industrial yang berlaku di Indonesia adalah Hubungan Industrial (HI) Pancasila, oleh karena itu nilai-nilai yang ada pada butir-butir Pancasila harus menjadi cara pandang setiap orang yang terlibat sehingga konsep hubungan industrial mampu mewujudkan hubungan yang dinamis, harmonis dan berkeadilan.

Dalam hubungan industrial (HI) merupakan suatu hal yang wajar jika dalam interaksi tersebut terjadi perbedaan paham yang mengakibatkan perselisihan (konflik) satu dengan lainnya. Konflik menurut Fink (1968) dalam Liliweri (2014:328) adalah situasi sosial dimana dua atau lebih unit sosial dihubungkan oleh tindakan satu format hubungan psikologis yang berlawanan. Suwiryo (2017:49) mengatakan bahwa yang terpenting adalah meminimalisir atau

mencari penyelesaian dari konflik tersebut, sehingga konflik yang terjadi tidak menimbulkan ekses-ekses negatif.

Ketegangan selama terjadinya pertentangan merupakan unsur umum dalam semua konflik. Kaswan (2017:399) menyatakan bahwa dalam konteks organisasi, konflik kepentingan tidak dapat dihindari antara karyawan dan manajemen karena terdapat hubungan kekuasaan/otoritas, dimana tujuan kedua nalah pihak kadang-kadang tidak selaras. Perselisihan hubungan insdustrial dapat berakibat buruk pada hubungan antara pekerka dengan pengusaha, yakni menjadi tidak harmonis lagi. Suwiryono (2017:46) mengatakan bahwa perselisihan hubungan industrial merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/buruh.

Perselisihan tersebut terjadi karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan mengenai kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antar pekerja, hal tersebut sesuai dengan UU nomor 2 tahun 2004. Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (UU PHI), Perselisihan hak menurut Suwiryono (2017:94) adalah perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak, akibatnya perbedaan pendapat tentang pelaksanaan atau penapsiran terhadap ketentuan-ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja. Perselisihan hak ini bersifat normatif yaitu perselisihan terhadap permasalahan yang sudah ada pengaturannya atau dasar hukumnya. sedangkan perselisihan merupakan perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena adanya perbedaan pendapat dalam persyaratan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dalam perjanjian kerja atau mengenai peraturan-peraturan yang dibuat oleh pihak manajemen perusahaan dalam mengingat para pekerja dalam perjanjian kerja. Perseleisihan kerja yang terjadi dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja, Suwiryono (2017:94) perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul kareba adanya ketidaksesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Sejak dihapusnya hakim residensi (UU darurat Nomor 1 tahun 1951, LN 1951 Nomor 9) persoalan perselisihan hak masuk dalam wewenangan pengadilan biasa uaitu pengadilan negeri, sekarang yang memiliki kewenangan dalam menyelesaikan perselisihan adalah pengadilan insdustrial (Pasal 1 (17) Jo Pasal 2 UU Nomor 2 Tahun 2004).

Dalam penelitian ini, pendekatan konflik dipergunakan untuk membedah permasalahan terkait konflik yang dialami oleh karyawan/i pada industri pariwisata di Kabupaten Badung.

Pendekatan konflik merupakan salah satu pendekatan dalam sosiologis seperti yang diungkap oleh Liliweri (2014: 357). Liliweri mengungkapkan bahwa dalam pendekatan sosiologis terdapat tiga buah pendekatan yaitu interaksionisme simbolik, fungsionalisme struktural dan teori konflik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa masih banyak pekerja di industri pariwisata kabupaten Badung yang belum terdaftar sebagai anggota dari Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP PAR – SPSI) sehingga pihak federasi pun sulit melacak apakah terdapat konflik hubungan industrial yang mengarah pada tindakan hukum. Hubungan industrial (HI) antara tiga lembaga yaitu perusahaan, Serikat Pekerja dan pemerintah di Kabupaten Badung mengalami konflik industrial yang masih dapat diselesaikan secara musyawarah mufakat. Masing-masing dari ketiga lembaga tersebut telah mengetahui kewajiban serta tanggung jawab yang harus dilakukan untuk mengatasi konflik dari Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP PAR – SPSI) yang diwakilkan oleh UPK SP telah memberikan kontribusi yang sangat baik untuk memfasilitasi penyelesaian konflik internal perusahaan, sehingga konflik tersebut tidak menjadi besar dan diketahui oleh masyarakat, begitu pula dengan pihak federasi yang juga berkontribusi ketika konflik internal tersebut tidak mendapatkan jalan keluar, bahkan pihak federasi juga telah bekerja sama dengan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Kabupaten Badung jika konflik hubungan industrial ini sampai pada ranah hukum.

Daftar Pustaka

- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____, 2011. *Komunikasi: Serba ada serba makna*. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, Arni. 2007. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Nawawi, U.I. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: CV. Dwiputra Pustaka Jaya.

Pace Wayne. R and Faules. F Don. 2013. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Deddy Mulyana (Editor). Bandung: Remaja Rosdakarya.

Rahim, Afzalur, M. 2011. *Managing Conflict in Organizations*. 4th Edition. New Jersey: Transaction Publishers.

Ricky W. Griffin and Gregory Moorhead. 2010. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. 9th Edition. Ohio, South-Western: Mason.

Sulisyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Tjahjono, Heru Kurnianto. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Visi Solusi Madani*. Yogyakarta.

Jurnal :

Afrizal, P.R., Musadieg, M.A., dan Ruhana, I. 2014. *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja*, Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 8, No. 1.

Alfiah, J. 2013. *Pengaruh Konflik terhadap Kepuasan Kerja melalui Kepercayaan*, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 1, No. 1.

Dewi., T.H, & Handayani, A. 2013. *Kemampuan Mengelola Konflik Interpersonal ditempat Kerja Ditinjau dari Persepsi terhadap Komunikasi Interpersonal dan Tipe Kepribadian Ekstrovert*. Jurnal Psikologi Undip Vol.12 No.1.

Iresa, A.R, Utami, H.N, & Prasetya, A. 2015. *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 23.