



Konflik Buruh Bongkar Muat Barang (Studi Kasus Buruh Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak)

Egi Feriansyah¹, Resdati²

Jurusan Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau^{1,2}

		Abstrak
Received:	22 Juli 2026	<i>Penelitian ini dilatarbelakangi oleh terjadinya konflik internal organisasi buruh bongkar muat barang FSPTI di Kecamatan Tualang, Kabupaten Siak, yang dipicu oleh dualisme kepemimpinan dan perebutan kewenangan dalam struktur organisasi sehingga berdampak pada terganggunya stabilitas kerja dan hubungan antaranggota. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor penyebab konflik, dampak yang ditimbulkan, serta strategi penyelesaian yang dilakukan dalam organisasi tersebut. Penelitian menggunakan jenis penelitian kualitatif. Informan ditentukan secara purposive sampling sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan teknik analisis interaktif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik dipengaruhi oleh distribusi otoritas yang tidak merata, kepentingan yang berlawanan antar elite organisasi, serta lemahnya mekanisme komunikasi internal. Konflik berdampak pada menurunnya solidaritas anggota dan terganggunya aktivitas kerja buruh. Penyelesaian konflik ditempuh melalui mediasi internal, musyawarah, dan intervensi struktural organisasi.</i>
Revised:	29 Juli 2026	
Accepted:	5 Agustus 2026	
Kata Kunci:		<i>Konflik, Buruh Bongkar Muat, Penyelesaian Konflik, FSPTI.</i>

(*) Corresponding Author: egi.feriansyah5395@student.unri.ac.id, resdati@lecturer.unri.ac.id

How to Cite: Feriansyah, E., & ., R. (2026). KONFLIK BURUH BONGKAR MUAT BARANG (Studi Kasus Buruh Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(8.D), 147-157. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13963>.

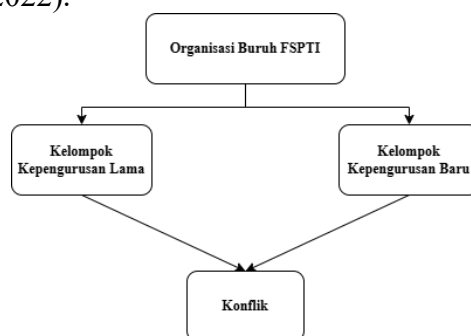
PENDAHULUAN

Konflik merupakan sesuatu yang tidak bisa dihindarkan dalam kehidupan manusia. Faktanya, tidak ada satu manusia pun di dunia ini yang tidak mengalami konflik (Manueke & Harwanto, 2024). Konflik juga menjadi salah satu ciri khas kehidupan manusia sejak era purba hingga masa globalisasi kontemporer. Konflik terjadi pada setiap periode sejarah, di seluruh negara, dalam berbagai sistem sosial, serta di segala aspek kehidupan manusia (Arizona et al., 2021). Konflik atau perbedaan pandangan merupakan fenomena yang umum terjadi. Konflik dapat muncul di berbagai tempat dan menyangkut siapa pun yang memiliki kepentingan. Dalam serikat buruh, konflik bahkan menjadi bagian yang tak terpisahkan dari rutinitas operasional organisasi tersebut. Masalah-masalah selalu timbul dan sering kali tercampur aduk antara aspek organisasional dengan personal. Tentu saja, hal ini juga berlaku pada berbagai organisasi atau kelompok kepentingan lainnya (Purwaningsih, 2008).

Konflik dalam organisasi timbul ketika terdapat ketidaksesuaian antara tujuan, kepentingan, atau nilai yang dianut oleh individu maupun kelompok. Fenomena ini semakin memperburuk situasi apabila terjadi upaya saling menghambat atau menggagalkan pencapaian tujuan masing-masing pihak. Model proses konflik mengilustrasikan dinamika kerja konflik di lingkungan organisasi. Proses tersebut mencakup lima tahap yang menggambarkan bagaimana konflik muncul, berkembang, dan mencapai puncaknya di antara individu atau kelompok yang memiliki perbedaan dalam tujuan, kepentingan, atau nilai organisasi (Wikansari et al., 2022).

Salah satu contoh nyata dari konflik buruh di sektor bongkar muat adalah organisasi buruh yang sering kali tidak diakomodasi dalam pengambilan keputusan. Hal ini menciptakan ketidakpuasan di kalangan buruh dan berpotensi menyebabkan mogok kerja atau aksi unjuk rasa. Keberadaan organisasi buruh sebenarnya ditujukan untuk melindungi hak-hak para pekerja dan menjembatani kepentingan antara buruh dengan pihak manajemen. Namun, dalam praktiknya, organisasi buruh tidak selalu mampu menjalankan fungsinya secara optimal. Bahkan, tidak jarang organisasi buruh justru terlibat dalam konflik internal maupun eksternal yang kontraproduktif terhadap kesejahteraan anggotanya.

Konflik buruh juga terjadi pada organisasi buruh bongkar muat barang Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia (FSPTI) di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak yang sudah terjadi selama 2 tahun. Konflik ini melibatkan dua versi kelompok yang saling mengklaim sebagai pengurus yang sah di dalam satu organisasi serikat buruh yaitu FSPTI. Perbedaan pandangan dan kepentingan antara masing-masing kelompok ini menimbulkan perpecahan di kalangan anggota serikat. Federasi Serikat Pekerja Transportasi Indonesia (FSPTI) merupakan organisasi yang lahir pada tanggal 20 Februari 1973 di Jakarta dan didirikan untuk jangka waktu yang tidak terbatas. Organisasi ini dibentuk sebagai federasi yang didasarkan pada bidang pekerjaan di sektor industri dan jasa sejenis, dengan status mandiri maupun otonom. Organisasi tersebut dapat menjalin afiliasi dengan organisasi pekerja internasional, sepanjang tidak bertentangan dengan kepentingan serta politik luar negeri bebas aktif Negara Kesatuan Republik Indonesia (Kurnia, 2022).



Gambar 1 Kelompok Kepengurusan FSPTI Terlibat Konflik

Sumber: Olahan Peneliti 2025

Konflik yang terjadi pada organisasi buruh FSPTI di Kecamatan Tualang melibatkan kelompok pengurus Dewan Pimpinan Cabang (DPC) Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia (FSPTI) Kecamatan Tualang Kabupaten Siak yang baru dan dipimpin oleh UG dengan kelompok pengurus Dewan Pimpinan Cabang (DPC) Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia (FSPTI) yang lama dan dipimpin oleh NM. Konflik ini terjadi selama dua hari dengan lokasi yang berbeda yaitu pada hari pertama terjadi di lokasi Pimpinan Unit Kerja (PUK) Jalan Raya Pasar Perawang dan di hari kedua terjadi di Toko Toserba Perawang, dimana konflik dipicu karena adanya pertikaian hak sebagai kepemimpinan yang sah antara UG dan NM sebagai Ketua FSPTI – KSPSI Kecamatan Tualang Kabupaten Siak, sehingga memicu terjadinya konflik. Bentuk konflik yang terjadi yaitu adanya pertengkaran, adu mulut hingga berujung ke perkelahian antar kelompok buruh yang memperebutkan hak kepemimpinan, perebutan kekuasaan, sumber daya organisasi pekerjaan bongkar muat barang, dan mempertahankan wilayah kekuasaan mereka.

Konflik dapat menjadi masalah yang serius bagi suatu organisasi apabila konflik tersebut dibiarkan berlarut-larut tanpa ada upaya untuk menyelesaikannya (Achmad, 2023). Konflik buruh yang terjadi mempunyai dampak positif maupun negatif terhadap kehidupan sosial masyarakat. Sebagaimana ditemukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, dampak positif konflik adalah terbentuknya norma-norma baru yang disepakati bersama untuk memperkuat hubungan dan membangun hubungan sosial antarburuh (Arbi & Susilawati, 2019). Dampak negatif konflik menyebabkan hubungan sosial antar masyarakat menjadi tidak harmonis dan berkurangnya interaksi sosial (Larasati, 2020).

Berdasarkan kasus tersebut, fenomena yang ditemukan antara lain konflik terjadi di dalam satu organisasi buruh FSPTI, terjadi pertikaian hak kepemimpinan antara kelompok Dewan Pimpinan Cabang (DPC) FSPTI Kecamatan Tualang Kabupaten Siak dengan kelompok Pimpinan Unit Kerja (PUK) Jalan Raya Pasar Perawang, serta konflik sudah pernah terjadi sebelumnya dan kembali berkonflik dengan permasalahan yang sama. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan mengangkat judul “Konflik Buruh Bongkar Muat Barang (Studi Kasus Buruh Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak)”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif karena sifatnya adalah bentuk kasus. Metode penelitian kualitatif ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi nyata yang terjadi di lokasi penelitian melalui proses pengamatan, pengumpulan, pengidentifikasian, dan analisis data secara mendalam. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi (Sugiyono, 2021). Lokasi penelitian dilakukan pada kantor cabang FSPTI–KSPSI Kecamatan Tualang Kabupaten Siak. Peneliti memilih lokasi tersebut sebagai tempat observasi dan mendapatkan data atau informasi terkait terjadinya konflik buruh tersebut.



Gambar 2 Kantor FSPTI Kec. Tualang Kabupaten Siak

Sumber: Dokumentasi Peneliti 2025

Subjek penelitian ditentukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu informan dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Peneliti juga menentukan *key informan* yang mengetahui informasi yang akan diteliti. Kriteria informan yaitu, sudah bekerja atau

bergabung pada organisasi buruh FSPTI–KSPSI Kecamatan Tualang Kabupaten Siak selama lebih dari satu tahun, merupakan bagian dari kelompok UG dan kelompok NM, dan mengetahui konflik yang terjadi. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh empat informan dan satu *key* informan.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui pengamatan, wawancara, catatan lapangan, dan penggunaan dokumen. Data sekunder digunakan untuk mendukung data primer melalui studi kepustakaan, dokumentasi, buku, majalah, koran, serta arsip tertulis yang berhubungan dengan objek penelitian.

Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi merupakan dasar semua ilmu pengetahuan karena data diperoleh melalui pengamatan terhadap fakta mengenai dunia kenyataan. Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu dalam bentuk tulisan, gambar, atau karya monumental sebagai pelengkap metode observasi dan wawancara (Sugiyono, 2017).

Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami. Tahapan reduksi data dilakukan dengan merangkum dan memilih hal-hal yang pokok; penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat atau bagan; dan penarikan kesimpulan dilakukan melalui verifikasi terhadap bukti-bukti yang valid dan konsisten (Sugiyono, 2017).

HASIL & PEMBAHASAN

Awal Mula Konflik

Konflik yang terjadi pada buruh bongkar muat Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia (FSPTI) di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan berkembang melalui proses sosial dan organisasi yang cukup panjang. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dan *key* informan, konflik mulai muncul sekitar tahun 2023 ketika terjadi perubahan struktur organisasi yang memunculkan dua klaim kepemimpinan, yaitu antara NM dan UG yang sama-sama menyatakan diri sebagai ketua sah organisasi.

Konflik ini berawal dari perselisihan mengenai legitimasi kepemimpinan dalam struktur organisasi FSPTI di tingkat Dewan Pimpinan Cabang (DPC). Dua pihak, yaitu NM dan UG, yang sama-sama mengklaim diri sebagai ketua sah di DPC FSPTI Kecamatan Tualang Kabupaten Siak. UG menyatakan bahwa kepemimpinan NM telah diberhentikan secara organisasi karena dianggap melanggar ketentuan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) FSPTI dan digantikan olehnya sebagai Ketua DPC FSPTI Kecamatan Tualang Kabupaten Siak yang baru. Sebaliknya, NM menilai bahwa pergantian sebagai Ketua DPC tersebut dilakukan secara sepihak dan tidak sesuai dengan prosedur organisasi.



Gambar 3 Kejadian Konflik

Sumber: Dokumentasi Peneliti 2026

Perbedaan pandangan terkait legitimasi kepemimpinan ini kemudian berkembang menjadi konflik yang lebih luas. Perselisihan tidak hanya terjadi pada tingkat pengurus organisasi, tetapi juga merembet ke tingkat anggota buruh yang bekerja di lapangan. Situasi semakin memanas ketika kedua kelompok tersebut saling mengklaim untuk kepengurusan yang sah dalam struktur DPC FSPTI Kecamatan Tualang Kabupaten Siak dan melakukan klaim terhadap wilayah kerja bongkar muat barang di kawasan Jalan Raya Pasar Perawang. Beberapa informan menjelaskan bahwa peristiwa pengusiran buruh dari lokasi kerja, larangan melakukan aktivitas bongkar muat, hingga bentrokan fisik terjadi sebagai akibat langsung dari konflik kepemimpinan tersebut.

Konflik terjadi di dua lokasi berbeda, yaitu di kawasan Pimpinan Unit Kerja (PUK) Jalan Raya Pasar Perawang dan di Toko Toserba Perawang. Konflik ini bahkan melibatkan aparat keamanan karena bentrokan antarburuh menyebabkan adanya korban luka serta kerusakan fasilitas organisasi. Dalam beberapa kesempatan, pihak kepolisian turun tangan untuk meredam konflik dan menghentikan sementara aktivitas kerja guna mencegah eskalasi konflik yang lebih besar.

Faktor Penyebab Konflik

1. Distribusi Otoritas yang Tidak Merata

Distribusi otoritas yang tidak merata menjadi faktor utama yang memicu konflik dalam organisasi FSPTI di Kecamatan Tualang. Dalam sebuah organisasi, struktur kepemimpinan dan pembagian kewenangan memiliki peran penting dalam menjaga stabilitas serta keteraturan hubungan antaranggota. Namun dalam kasus ini, otoritas organisasi tidak lagi berada pada satu kepemimpinan yang diakui secara bersama, melainkan terpecah ke dalam dua klaim kepemimpinan yang saling bertentangan.

Dahrendorf menyatakan bahwa distribusi otoritas yang tidak merata merupakan faktor penentu konflik sosial sistematis (Ritzer & Goodman, 2008). Otoritas melekat pada posisi sosial (superordinat dan subordinat) sehingga ketika terdapat dua pihak yang sama-sama mengklaim posisi otoritatif, maka konflik menjadi tidak terhindarkan. Dalam kasus ini, perebutan posisi sebagai Ketua DPC mencerminkan konflik antara kelompok yang berupaya mempertahankan status quo dan kelompok yang menuntut pengakuan atas kepemimpinan baru. Otoritas mengandung dua unsur yakni penguasa (orang yang berkuasa) dan bawahan yang dalam kata lain adalah orang yang dikuasai (Vira Santika et al., 2022).

Hasil wawancara dengan informan dan *key* informan menunjukkan bahwa konflik bermula dari klaim kepemimpinan antara NM dan UG. Kelompok UG menyatakan bahwa legitimasi kepemimpinan secara resmi berada pada pihak mereka berdasarkan sertifikat organisasi, karena hak untuk kepemimpinan UG sebagai ketua yang baru yang menggantikan

NM di DPC FSPTI Kecamatan Tualang Kabupaten Siak telah ditetapkan melalui pemilihan yang telah di sahkan oleh pimpinan tingkat pusat atau DPP. Sementara kelompok NM menolak keputusan yang telah di tetapkan oleh pimpinan tingkat pusat tersebut, mereka tetap menganggap NM sebagai ketua DPC yang sah dan tetap menggunakan segala atribut yang berkaitan dengan organisasi FSPTI meskipun seharusnya mereka sudah tidak berhak lagi menggunakannya.

2. Pembentukan Kelompok Sosial

Konflik juga dipicu oleh terbentuknya kelompok-kelompok sosial di kalangan buruh FSPTI. Sebelum konflik terjadi, buruh bongkar muat yang tergabung dalam organisasi tersebut berada dalam satu kesatuan yang relatif solid. Namun ketika konflik muncul, anggota buruh mulai terbagi ke dalam dua kelompok besar yang mendukung masing-masing pihak yaitu NM dan UG.

Beberapa informan menjelaskan bahwa konflik menyebabkan hubungan sosial antaranggota buruh menjadi renggang. Anggota buruh yang sebelumnya memiliki hubungan pertemanan dan solidaritas yang kuat menjadi renggang dan mulai saling menghindari karena perbedaan pilihan kelompok. Terbentuknya dua kelompok, yaitu kelompok NM dan kelompok UG, menunjukkan adanya pembentukan kelompok sosial di dalam organisasi FSPTI.

Dahrendorf menjelaskan bahwa konflik berkembang melalui tahapan pembentukan kelompok, yaitu kelompok semu (*quasi group*), kelompok kepentingan (*interest group*), dan kelompok konflik (*conflict group*). Ketika individu yang memiliki kepentingan yang sama mulai menyadari posisi mereka dalam struktur sosial, mereka akan membentuk kelompok yang terorganisasi untuk memperjuangkan kepentingannya (Ritzer & Goodman, 2008). Dalam kasus ini, anggota yang awalnya berada dalam kelompok semu dengan kepentingan laten, kemudian berkembang menjadi kelompok kepentingan yang terorganisir, dan akhirnya menjadi kelompok konflik yang berhadapan secara langsung.

3. Kepentingan yang Berlawanan

Faktor lain yang memperkuat konflik adalah adanya kepentingan yang berlawanan antara kelompok yang berkonflik. Setiap kelompok memiliki tujuan yang berbeda terkait kepemimpinan organisasi, penguasaan wilayah kerja, serta legitimasi penggunaan atribut organisasi. Konflik muncul ketika adanya pertentangan antara dua pihak atau lebih yang memiliki tujuan dan kepentingan berbeda (Wikansari et al., 2022).

Dahrendorf menjelaskan bahwa setiap asosiasi memiliki dua kelompok dengan kepentingan yang berbeda, yaitu kelompok dominan yang mempertahankan status quo dan kelompok subordinat yang menghendaki perubahan (Ritzer & Goodman, 2008). Selain itu konflik juga sering dipicu oleh perbedaan kepentingan dan persaingan atas sumber daya terbatas (Solehudin et al., 2023).

Kelompok UG memandang bahwa konflik terjadi karena dari pihak NM yang masih berusaha mempertahankan jabatannya sebagai Ketua DPC meskipun pihak tersebut telah diberhentikan dari jabatannya sesuai dengan keputusan organisasi. Sebaliknya, kelompok NM menilai bahwa pihak UG yang berupaya merebut kendali jabatan pada organisasi serta wilayah kerja bongkar muat di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak tanpa melalui mekanisme organisasi yang sah. Perbedaan persepsi tersebut menunjukkan bahwa konflik yang terjadi bukan sekedar perselisihan administratif, tetapi merupakan perbedaan kepentingan antara dua kelompok yang masing-masing berupaya mempertahankan atau memperoleh legitimasi

kepemimpinan.

Dampak Konflik

1. Perubahan Struktur Sosial

Dampak dari konflik ini adalah terjadinya perubahan struktur sosial dalam organisasi FSPTI. Sebelum konflik terjadi, organisasi FSPTI memiliki struktur kepengurusan yang relatif stabil dengan garis komando yang jelas antara pengurus dan anggota pada tingkat cabang. Namun ketika konflik terjadi struktur tersebut mengalami perubahan yang signifikan. Dahrendorf menyatakan bahwa konflik merupakan sumber perubahan sosial karena kelompok subordinat akan menantang struktur otoritas yang ada (Ritzer & Goodman, 2008).

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan dan *key informan*, konflik kepemimpinan yang terjadi menyebabkan munculnya dualisme kepengurusan dalam organisasi. Kondisi ini ditandai dengan terbentuknya dua kelompok kepengurusan DPC FSPTI yang berbeda, yaitu kepengurusan yang dipimpin oleh UG dan kepengurusan yang dipimpin oleh NM. Adanya dua kepengurusan tersebut menyebabkan struktur organisasi yang sebelumnya bersifat tunggal dan terintegrasi berubah menjadi terpecah dan tidak stabil.

Para informan menjelaskan bahwa sebelum konflik terjadi, struktur di DPC FSPTI Kecamatan Tualang Kabupaten Siak relatif berjalan secara terkoordinasi dengan satu kepemimpinan yang diakui oleh seluruh anggota. Namun, setelah munculnya konflik tersebut, struktur DPC FSPTI mengalami perubahan yang cukup signifikan. Kepengurusan organisasi menjadi terbelah dan masing-masing kelompok membentuk struktur kepengurusan sendiri. Kondisi ini menimbulkan ketidakjelasan dalam hal otoritas kepemimpinan, pembagian tugas, serta mekanisme pengambilan keputusan di dalam organisasi. Perubahan struktur sosial ini juga berdampak langsung pada anggota buruh di lapangan. Para buruh mengalami kebingungan dalam menentukan kepemimpinan yang memiliki legitimasi yang sah pada DPC FSPTI Kecamatan Tualang Kabupaten Siak. Sebagian anggota memilih untuk mengikuti kepengurusan tertentu berdasarkan pilihannya dan juga ada karena pengaruh dari pengurus-pengurus DPC FSPTI. Akibatnya, organisasi yang sebelumnya bersifat kolektif dan terintegrasi berubah menjadi organisasi yang terfragmentasi ke dalam dua kelompok kepemimpinan yang berbeda.

2. Kesadaran Kelas dan Solidaritas Kelompok

Konflik yang terjadi didalam organisasi FSPTI tidak hanya berdampak pada struktur organisasi, tetapi juga memengaruhi dinamika kesadaran kelas dan solidaritas kelompok di kalangan anggota buruh. Konflik tersebut memicu perubahan dalam pola solidaritas yang sebelumnya bersifat kolektif dan menyeluruh menjadi solidaritas yang lebih terbatas pada kelompok atau kubu tertentu. Dalam kondisi konflik, loyalitas anggota cenderung diarahkan kepada pimpinan atau kelompok yang didukung, sehingga solidaritas antarburuh tidak lagi sepenuhnya bersifat universal, melainkan terbentuk berdasarkan afiliasi kelompok. Coser (1956) menyatakan bahwa konflik eksternal dapat memperkuat integrasi internal kelompok (Wahyudi, 2021).

Temuan penelitian menunjukkan bahwa konflik yang terjadi pada organisasi FSPTI turut memunculkan kesadaran kelas di kalangan anggota buruh bongkar muat. Kesadaran kelas tersebut berkaitan dengan pemahaman para anggota buruh mengenai posisi mereka sebagai pekerja yang bergantung pada aktivitas bongkar muat sebagai sumber utama penghidupan. Oleh karena itu, ketika terjadi konflik yang berkaitan dengan perebutan wilayah kerja antara

dua kelompok kepengurusan, para buruh merasa perlu untuk mempertahankan wilayah kerja tersebut. Kesadaran kelas tersebut mendorong para anggota buruh untuk terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam konflik yang terjadi. Kedua kelompok terlibat secara langsung dalam upaya mempertahankan wilayah kerja dari kelompok lawannya, dan mendukung kelompoknya masing-masing yang mereka anggap sah.

Selain memunculkan kesadaran kelas, konflik ini juga memperkuat solidaritas kelompok di antara buruh yang berada dalam kelompok kepengurusan yang sama. Solidaritas ini tercermin dari adanya kerja sama antaranggota, koordinasi dalam menghadapi konflik, serta dukungan terhadap pimpinan kelompok masing-masing. Para buruh menunjukkan loyalitas terhadap kelompoknya yang bertujuan untuk mempertahankan hak kelompok terhadap kepengurusan maupun wilayah kerja. Solidaritas yang sebelumnya bersifat menyeluruh di antara seluruh anggota buruh dalam organisasi FSPTI mengalami perubahan menjadi solidaritas yang hanya pada kelompoknya masing-masing.

3. Disintegrasi dan Ketegangan Sosial

Dampak lain yang muncul akibat konflik pada organisasi FSPTI adalah terjadinya disintegrasi sosial di kalangan buruh. Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, konflik kepengurusan juga memengaruhi hubungan sosial antaranggota buruh di lingkungan kerja FSPTI. Sebelum konflik terjadi, hubungan antaranggota buruh digambarkan berlangsung secara akrab dan dilandasi oleh rasa kebersamaan sebagai sesama pekerja. Para buruh bekerja dalam satu kelompok organisasi tanpa adanya perbedaan kelompok yang signifikan. Namun setelah konflik muncul, hubungan sosial tersebut mengalami perubahan yang cukup signifikan.

Konflik menyebabkan terbentuknya dua kelompok buruh yang berbeda berdasarkan afiliasi kepemimpinan organisasi. Perbedaan kelompok tersebut memunculkan jarak sosial di antara buruh yang sebelumnya memiliki hubungan pertemanan yang baik. Beberapa informan menjelaskan bahwa hubungan pertemanan yang sebelumnya terjalin dengan baik menjadi renggang bahkan terputus akibat konflik tersebut.

Konflik juga memunculkan ketegangan sosial dalam interaksi sehari-hari di lingkungan kerja. Para buruh yang berada dalam kelompok yang berbeda cenderung menjaga jarak satu sama lain dan menghindari interaksi yang berpotensi menimbulkan konflik. Situasi kerja yang sebelumnya bersifat kolektif dan kooperatif berubah menjadi lebih sensitif terhadap potensi pertentangan antar kelompok. Disintegrasi sosial tersebut juga memengaruhi hubungan antara pengurus organisasi dan anggota buruh. Sebagian anggota tidak menerima legitimasi kepengurusan tertentu, sehingga hubungan antara pengurus dan anggota menjadi kurang harmonis. Konflik yang tidak dikelola secara baik dapat memperbesar ketegangan sosial, memunculkan rasa saling curiga, serta melemahkan hubungan antarindividu maupun antarkelompok sehingga berpotensi menimbulkan disintegrasi sosial (Susan, 2009).

Strategi Penyelesaian Konflik

1. Konsiliasi

Upaya pertama yang dilakukan dalam menyelesaikan konflik organisasi FSPTI di Kecamatan Tualang adalah melalui mekanisme konsiliasi. Konsiliasi merupakan strategi penyelesaian konflik melalui dialog langsung antar pihak yang berkonflik untuk menemukan solusi bersama (Muffaruddin et al., 2025). Konsiliasi dilakukan dengan mempertemukan kedua pihak yang berkonflik dalam forum rapat organisasi. Forum tersebut dimaksudkan sebagai ruang dialog untuk membahas permasalahan yang terjadi serta mencari solusi yang dapat

diterima bersama.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dan *key informan*, pertemuan antara Ketua DPC yang lama dan Ketua DPC yang baru yaitu UG dan NM pernah dilakukan untuk menyelesaikan konflik secara musyawarah. Pertemuan tersebut menunjukkan bahwa pada tahap awal konflik masih terdapat kesediaan dari kedua pihak untuk menyelesaikan masalah melalui dialog internal organisasi.

Namun demikian, upaya konsiliasi tersebut tidak menghasilkan kesepakatan yang jelas antara kedua pihak. Hal ini disebabkan oleh sikap masing-masing pihak yang tetap mempertahankan klaim kebenaran terhadap posisi kepemimpinan mereka. Kedua kelompok saling mengklaim bahwa mereka memiliki legitimasi yang sah untuk kepemimpinan di DPC FSPTI sehingga kedua pihak tidak ada yang mau mengalah atau menerima terkait dengan perubahan struktur pada DPC FSPTI Kecamatan Tualang Kabupaten Siak. Akibatnya, forum musyawarah yang dilakukan tidak mampu menghasilkan titik temu dan konflik terus berlanjut.

2. Mediasi

Mediasi merupakan bentuk intervensi pihak ketiga yang membantu pihak-pihak berkonflik mencapai kesepakatan tanpa memaksakan keputusan (Pruitt & Rubin, 2004). etika Upaya penyelesaian melalui mediasi dilakukan ketika upaya penyelesaian melalui konsiliasi tidak berhasil. Mediasi dilakukan dengan melibatkan pihak ketiga yang dianggap netral untuk memfasilitasi dialog antara kedua kelompok yang berkonflik.

Proses mediasi pada konflik FSPTI dilakukan beberapa kali dengan melibatkan aparat kepolisian serta para pengurus Organisasi FSPTI di tingkat cabang atau DPC. Mediasi pernah dilaksanakan di dua tempat yaitu di kantor DPC FSPTI Kecamatan Tualang Kabupaten Siak dan di kantor Polsek Kecamatan Tualang. Tujuan dari mediasi ini adalah untuk mempertemukan kedua kelompok yang berkonflik dan membahas secara langsung permasalahan yang menjadi sumber konflik. Dalam proses mediasi tersebut, kedua pihak diberikan kesempatan untuk menyampaikan argumen dan bukti terkait klaim kepemimpinan mereka. Selain itu, dari pihak UG dan NM juga diminta menunjukkan dokumen legalitas kepengurusan yang sah sebagai dasar legitimasi organisasi FSPTI.

Meskipun demikian, mediasi yang dilakukan belum mampu menghasilkan kesepakatan bersama. Hal ini disebabkan oleh sikap ego dari masing-masing pihak untuk mendapatkan hak kepemimpinan pada DPC FSPTI dan kurangnya pemahaman sebagian anggota buruh terhadap aspek legal organisasi FSPTI. Akibatnya, mediasi yang dilakukan justru tidak mampu meredakan konflik secara signifikan bahkan ketegangan antar kelompok kembali meningkat setelah mediasi berlangsung.

3. Arbitrasi

Karena penyelesaian melalui konsiliasi dan mediasi tidak mendapatkan hasil yang memuaskan, penyelesaian konflik kemudian berkembang ke tahap arbitrasi, atau yang memerlukan keputusan formal untuk mengakhiri konflik dan memulihkan stabilitas organisasi. Arbitrasi merupakan mekanisme penyelesaian konflik yang melibatkan lembaga atau otoritas formal untuk memberikan keputusan yang bersifat mengikat bagi pihak yang berkonflik (Muffaruddin et al., 2025).

Beberapa langkah telah dilakukan oleh kedua pihak yang berkonflik untuk menemukan hasil yang jelas dari permasalahan kepemimpinan DPC FSPTI ini. Kedua pihak telah mengajukan gugatan hukum kepada pihak Kepolisian, mengajukan gugatan ke Mahkamah

Agung, dan kedua pihak juga mengajukan laporan kepada Dinas Ketenagakerjaan serta mengikuti forum hearing di DPRD untuk memperoleh kejelasan mengenai legitimasi kepemimpinan organisasi FSPTI.

Upaya arbitrase ini dilakukan dengan harapan memperoleh keputusan hukum yang bersifat resmi dan mengikat bagi kedua belah pihak. Keputusan tersebut diharapkan dapat menjadi dasar untuk mengakhiri konflik yang telah berlangsung cukup lama. Namun berdasarkan hasil penelitian, hingga saat ini proses hukum tersebut belum menghasilkan keputusan final yang dapat menyelesaikan konflik secara tuntas. Akibatnya, ketegangan antar kelompok UG dan NM masih tetap terjadi di lapangan.

PENUTUP

Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik organisasi buruh bongkar muat yang tergabung dalam Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia (FSPTI) di Kecamatan Tualang, Kabupaten Siak, merupakan konflik organisasi yang dipengaruhi oleh faktor struktural dan kepentingan internal. Konflik bermula dari munculnya dualisme kepemimpinan yang menyebabkan ketidakjelasan legitimasi organisasi serta memicu perpecahan di antara anggota buruh. Faktor utama penyebab konflik meliputi distribusi otoritas yang tidak merata, terbentuknya kelompok-kelompok sosial berdasarkan loyalitas kepemimpinan, serta adanya kepentingan yang saling bertentangan dalam organisasi. Kondisi tersebut mendorong terjadinya polarisasi di kalangan buruh yang sebelumnya berada dalam satu kesatuan organisasi. Konflik yang terjadi juga menimbulkan berbagai dampak sosial, di antaranya perubahan struktur organisasi yang ditandai dengan dualisme kepengurusan, melemahnya solidaritas kolektif antarburuh, serta munculnya disintegrasi sosial dalam hubungan antaranggota organisasi. Upaya penyelesaian konflik telah dilakukan melalui konsiliasi, mediasi, dan arbitrase dengan melibatkan pihak ketiga seperti kepolisian dan lembaga pemerintah. Namun, hingga saat penelitian ini dilakukan, konflik tersebut belum sepenuhnya terselesaikan secara menyeluruh.

Organisasi FSPTI perlu memperkuat tata kelola organisasinya melalui penegasan struktur kepemimpinan serta pelaksanaan mekanisme pemilihan pengurus yang transparan dan sesuai dengan aturan organisasi. Selain itu, komunikasi dan musyawarah internal perlu ditingkatkan agar konflik dapat diselesaikan secara dialogis tanpa menimbulkan perpecahan yang lebih luas di antara anggota. Pemerintah daerah, khususnya Dinas Ketenagakerjaan, diharapkan dapat meningkatkan pengawasan dan verifikasi administratif terhadap organisasi buruh untuk mencegah terjadinya dualisme kepengurusan. Peran pemerintah sebagai mediator juga diperlukan untuk memfasilitasi penyelesaian konflik secara adil dan berkelanjutan sehingga stabilitas hubungan kerja di kalangan buruh dapat terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, W. (2023). *Manajemen Konflik Teori dan Praktik*. Cipta Media Nusantara.
- Arizona, Noviza, N., & Meisari. (2021). *Manajemen Konflik* (hlm. 1-15). Bening media Publishing.
- Kurnia, S. A. (2022). *Konflik Serikat Buruh antara SPTI dan SP3 di Desa Batang Kumu Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu (Kasus Bongkar Muat Tandan Buah Sawit*

- di Pabrik Kelapa Sawit PT. Kencana Persada Nusantara*) (Skripsi). Universitas Islam Riau.
- Kusworo. (2019). *Manajemen Konflik dan Perubahan dalam Organisasi* (hlm. 65-92). Alqaprint Jatinangor.
- Larasati, C. (2020). *Konflik Pemuda Tarue dengan Pemuda Dandang Dampaknya Terhadap Kehidupan Sosial* (Skripsi). Institut Agama Islam Negeri Palopo.
- Manueke, K. A., & Harwanto, B. (2024). Dampak Konflik Terhadap Performa Organisasi: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(13), 822–830. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13120572>
- Muffaruddin, Salim, A., & Tjoetra, A. (2025). Strategi Penyelesaian Konflik Masyarakat Kawasan Tambang BatuBara di Seunagan Nagan Raya. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Malikussaleh (JSPM)*, 6(2), 455–462. <https://doi.org/10.29103/jspm.v6i2.9657>
- Pruitt, D. G., & Rubin, J. Z. (2004). *Teori Konflik Sosial*. Pustaka Belajar.
- Purwaningsih, R. (2008). Konflik Antar Serikat Buruh. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 15(2), 143–148.
- Ritzer, G., & Goodman, D. J. (2008). *Teori Sosiologi Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern*. Kreasi Wacana.
- Solehudin, Anwar, M. H., Fahrizal, H. M., Asmarany, A. I., Cholid, N., Kutoyo, Moh. S., Werdiningsih, R., Liana, E., Marlita, M. D., & Deni, A. (2023). *Manajemen Konflik Organisasi*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Susan, N.(2009). *Sosiologi Konflik dan Isu-Isu Konflik Kontemporer*. Prenada Media Group (Divisi Kencana).
- Vira Santika, Syafrizal, & Resdati. (2022). KONFLIK TANAH ADAT SAKAI DI KAMPUNG MANDIANGIN KECAMATAN MINAS KABUPATEN SIAK. *JCI Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(7). <https://doi.org/https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v1i7.1806>
- Wahyudi. (2021). *Teori Konflik dan Penerapannya Pada Ilmu-Ilmu Sosial*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Watungadha, F. E. (2020). *Strategi Manajemen Konflik Organisasi Sektor Publik*. Media Nusa Creative.
- Wikansari, R., Mulyono, S., Kustina, K. T., Supraptiningsih, J. D., Liana, W., Sofyanty, D., Abdul, K. M., Khasanah, Rinaldi, K., & Liestyowati. (2022). *Manajemen Konflik*. Cendikia Mulia Mandiri.