

Perbedaan penggunaan metoda resolusi konflik pemutusan hubungan kerja (PHK) antara manajemen dan karyawan: studi di Bank Tabungan Pensiunan Nasional Surabaya

Judith Endah Dwijanti, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=90817&lokasi=lokal>

Abstrak

Konflik dalam organisasi memang tidak terhindarkan, dan kelompok-kelompok yang paling sering berkonflik adalah manajemen dan karyawan. Konflik ini menjadi semakin populer, semakin sering dan meningkat karena krisis ekonomi yang berkepanjangan di dalam negeri yang telah menyebabkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di berbagai sektor dengan sektor perbankan sebagai sektor yang paling tidak terhindarkan dari PHK. Disamping akibat-akibat positif dari konflik seperti semakin kritis, semakin kreatif, namun konflik juga membawa banyak akibat negatif antara lain stress terutama konflik yang disebabkan karena ketidakpastian akan masa depan. Hal yang lebih penting dibicarakan sebetulnya bukan konflik itu sendiri, namun cara menangani konflik tersebut, karena pengelolaan yang tepat akan membawa efek konstruktif. Berbicara mengenai cara menangani konflik berarti membicarakan tentang metoda resolusi konflik. Penelitian ini berusaha mengetahui perbedaan dalam penggunaan kelima metoda resolusi konflik yaitu forcing, avoiding, accommodating, compromising dan problem solving berdasarkan posisi dalam organisasi, jenis kelamin dan jaringan komunikasi individu-individu dalam organisasi.

Subyek penelitian ini adalah karyawan dan manajemen sebuah Bank swasta di Surabaya, yang dipilih dengan cara disproportioned stratified random sampling. Data diungkap melalui angket dan dianalisis dengan menggunakan teknik statistik MANOVA (multivariate analysis of variance). Hasil penelitian menunjukkan bahwa perbedaan pada posisi dalam organisasi, jenis kelamin maupun jaringan komunikasi tidak memberikan pengaruh terhadap penggunaan kelima metoda resolusi. Dengan kata lain tidak ada perbedaan pada penggunaan kelima metoda resolusi konflik pada manajemen dan karyawan, perempuan dan laki-laki maupun individu-individu yang berbagi isu PHK dengan teman sekerja, atasan atau manajemen. Manajemen dan karyawan tidak menunjukkan perbedaan karena arus informasi dalam organisasi menyentuh segenap lapisan dari atas hingga ke bawah sehingga posisi mereka tidak menyebabkan perbedaan kekuasaan, selain itu karena hubungan atasan dan bawahan maupun bawahan dan atasan tergolong kooperatif. Karakteristik subyek penelitian yang relatif sebaya dan memiliki lama kerja relatif sama juga ikut menentukan hal ini. Tidak adanya perbedaan pada perempuan dan laki-laki menghasilkan kesimpulan bahwa perbedaan dalam cara menangani konflik tidak ditentukan oleh jenis kelamin. Perempuan dan laki-laki sebetulnya memiliki banyak persamaan dalam berbagai kemampuan, dan banyak penelitian tidak secara tegas mengatakan bahwa mereka memang berbeda.

Individu-individu yang berbicara isu PHK dengan individu yang berbeda ternyata tidak menunjukkan perbedaan dalam penggunaan resolusi konfliknya, hal ini dimungkinkan karena jaringan komunikasi tidak secara langsung berkaitan dengan penggunaan metoda resolusi konflik namun lebih banyak berhubungan dengan posisi dalam organisasi dan kekuasaan. Disarankan penelitian lebih lanjut melihat jaringan komunikasi lebih pada kedudukan individu dalam jaringan komunikasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa situasi krisis ekonomi di Indonesia yang menjadikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terjadi dimana-mana dapat menyebabkan tidak adanya perbedaan dalam penggunaan metoda resolusi konflik pada kelompok-kelompok yang dibandingkan. Penelitian-penelitian lanjutan diharapkan menambah jumlah subyek dan menggunakan alat ukur yang lebih valid dan komprehensif, serta memasukkan variabel seperti masa kerja, keragaman latar belakang budaya, konseptualisasi terhadap konflik ataupun orientasi terhadap peran gender. Dalam suatu organisasi diharapkan pihak manajemen memberikan informasi yang merata ke semua tingkatan organisasi dan meningkatkan hubungan yang kooperatif, sehingga dapat membantu penyelesaian konflik di kemudian hari.