Jurnal Sosial Humaniora
(JSH)
Beranda Jurnal : https://ejournal.suryabuanaconsulting.com/
E-ISSN: 3063-2722 DOI: https://doi.org/10.70214/rsa64p74

Analisis Fenomena Penunggakan Gaji Karyawan di Indonesia: Perspektif Randall Collins

Muh Rafi Alfaris
Program Studi Ilmu Pengetahuan Sosial, Fakultas Tarbiyah, Institut Agama Islam Negeri Kudus
* Corresponding author: rafialfaris@ms.iainkudus.ac.id

Abstrak

Setiap pekerja berhak menerima upah ketika pekerjaan yang telah dikerjakannya selesai. Namun, tidak sedikit dijumpai di Indonesia kasus penunggakan gaji karyawan. Tujuan penulisan ini untuk memberikan gambaran mengenai fenomena penunggakan gaji karyawan yang terjadi di Indonesia pada periode Januari-November 2024 dengan menggunakan teori konflik Randall Collins. Metode penelitian kualitatif deskriptif berupa kajian literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kajian fenomena penunggakan gaji karyawan di Indonesia sesuai dengan teori konflik dari sosiolog Randall Collins. Kesimpulannya fenomena penunggakan gaji karyawan di Indonesia dapat dianalisis melalui teori konflik Randall Collins. Pertama, karyawan yang mengalami penunggakan merasakan kekecewaan mendalam, mendorong mereka untuk membentuk kelompok dan melakukan unjuk rasa. Kedua, pengaruh pihak luar dalam interaksi sosial memperkuat ketidakpuasan individu, di mana karyawan yang merasa dirugikan dapat memengaruhi rekan-rekannya untuk bersatu. Ketiga, individu aktif memperjuangkan hak mereka dalam menghadapi konflik, terutama ketika merasa terancam oleh janji-janji yang tidak ditepati.

Kata kunci: Karyawan, penunggakan gaji, randall collins

Pendahuluan

Lazimnya dalam sebuah ikatan kerja terdapat atasan (pemilik modal) dengan para bawahannya (karyawan) (Juhaeti et al., 2024; Werdiningsih et al., 2023; Winata, 2022). Hubungan antara atasan dan bawahan ini tidak dapat dipisahkan, bahkan hampir setiap saat mereka harus melangsungkan komunikasi. Komunikasi yang efektif antara atasan dan karyawan sangat penting, karena dapat menciptakan pemahaman yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dengan adanya komunikasi ini, kerja mereka dapat berjalan sesuai target dan memuaskan pelanggan (Budiyarti et al., 2024; Suryani et al., 2023; Perkasa et al., 2022). Selain itu, komunikasi yang baik juga dapat meningkatkan motivasi karyawan, memperkuat hubungan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Karyawan dalam sebuah ikatan pekerjaan biasanya akan diberikan upah bayaran jika mereka telah bekerja dengan baik dan memuaskan atasannya serta para pelanggannya (Muktamar et al., 2024; Oktaviani et al., 2023; Yaremia, 2022). Namun, tidak sedikit yang terjadi di negara kita (Indonesia), hingga kini masih terjadi penunggakan gaji karyawan, baik itu terjadi di perusahaan, lembaga, maupun warung makan. Penunggakan gaji ini sering kali disebabkan oleh berbagai faktor, seperti masalah keuangan yang dihadapi oleh perusahaan, ketidakstabilan ekonomi, atau manajemen yang kurang efisien. Padahal, kinerja karyawan tersebut telah memenuhi target dan memuaskan atasannya (Wulansari, 2024; Hasibuan et al., 2023; Apriawal, 2022). Situasi

Silakan kutip artikel ini sebagai: Alfaris., M. R. (2020). Analisis Fenomena Penunggakan Gaji Karyawan di Indonesia: Perspektif Randall Collins. *Jurnal Sosial Humaniora* (JSH), 1(2), 165-175. https://doi.org/10.70214/rsa64p74

ini tidak hanya merugikan karyawan secara finansial, tetapi juga dapat menurunkan semangat kerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Dalam penelitian Padilah mengatakan perlindungan hukum yang memadai sangat penting bagi pekerja yang di-PHK sepihak, serta perlunya hakim mempertimbangkan UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 06 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Padilah et al., 2024). Prasetya mengatakan sepak bola di Indonesia juga menghadapi masalah penunggakan gaji yang merugikan atlet. Meskipun atlet sepak bola dianggap sebagai pekerja yang tunduk pada UU Ketenagakerjaan. Penyelesaian masalah ini harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku (Prasetya, 2023). Sedangkan, Ibrahim mengatakan pembayaran gaji Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Kantor Kecamatan Obi Utara tidak memenuhi harapan pegawai PTT dan tidak sesuai dengan Surat Keputusan (SK) Bupati No. 04 Tahun 2010. Pembayaran gaji PTT sering terlambat antara 4 hingga 5 bulan, padahal seharusnya dibayarkan setiap triwulan (Ibrahim et al., 2022). Putri mengatakan pada zaman covid-19 karyawan di PT X mengalami PHK oleh atasannya, akan tetapi untuk memadamkan kekesalan karyawan tersebut, mereka mendapatkan dukungan oleh para teman-teman, keluarga, dan warga sekitar di PT tersebut (Putri et al., 2021). Selanjutnya, Anggara mengatakan perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam kontrak kerja dan keikutsertaan dalam BPJS Ketenagakerjaan, sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat 1-4, serta UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS Ketenagakerjaan. Penegakan hukum dilakukan melalui upaya preventif dan represif. Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja harus memperhatikan kewajiban dan hak-hak karyawan saat melakukan PHK (Anggra et al., 2020).

Masalah yang akan diungkap penulis untuk mengungkap teori konflik sosiolog Randall Collins dalam menjelaskan fenomena penunggakan gaji karyawan di Indonesia. Tujuan penulisan artikel ini untuk memberikan gambaran tentang bagaimana teori konflik dari sosiolog Randall Collins dapat digunakan untuk menjelaskan fenomena penunggakan gaji karyawan yang terjadi di Indonesia mulai awal tahun hingga menjelang akhir tahun 2024.

Terlebih dahulu, penulis akan memaparkan secara ringkas fenomena penunggakan gaji karyawan yang terjadi di Indonesia, masalah yang cukup serius dan mempengaruhi kesejahteraan banyak pekerja. Paparan singkat akan dijelaskan dibawah ini.

Tabel 1. Kasus Penunggakan Gaji Karyawan di Indonesia 2024

Waktu	Kasus	Deskripsi
24 Januari 2024	Ratusan Karyawan Panca Karya Belum Digaji, Persulessy: Sikapi dengan Bijak, Saya pun Belum Terima	Ratusan karyawan perusahaan Panca Karya hingga saat ini belum menerima gaji untuk bulan Juni, Juli, dan September 2018, serta mengalami tunggakan gaji sebesar 50 persen akibat dampak pandemi Covid-19. Pegawai darat mengalami penundaan pembayaran gaji selama 8 bulan, sedangkan anak buah kapal (ABK) selama 7 bulan. Manajer

		Personalia, Venty Persulessy, mengakui dirinya juga belum menerima gaji, di mana seharusnya dibayarkan, dan menegaskan tunggakan gaji merupakan kewajiban harus dipenuhi oleh perusahaan. Ia meminta agar karyawan dapat bersikap bijak dalam menghadapi situasi ini dan menjelaskan proses pembayaran gaji tidak bisa dilakukan secara instan, melainkan memerlukan waktu serta pertimbangan matang dari pihak manajemen perusahaan (Louis, 2024).
29 Februari 2024	Perusahaan Pailit, Gaji Belum Dibayar, Eks Buruh Pabrik Sepatu di Pilangkenceng Tuntut Keadilan	Kepailitan PT Karyamitra Budi Sentosa (KBS), sebuah pabrik sepatu berlokasi di Pilangkenceng, telah menjadi sorotan publik serta media sejak kejadian tersebut pada bulan September 2022. Hingga saat ini, tunggakan gaji seharusnya dibayarkan kepada ratusan buruh pabrik tersebut belum terbayarkan, meskipun perusahaan telah mengalami pergantian kepemilikan seharusnya dapat membawa perubahan positif dalam manajemen serta operasional perusahaan. Tunggakan gaji ini berdampak langsung pada 395 karyawan, hingga saat ini belum menerima gaji mereka, dengan total tunggakan mencapai Rp 3,9 miliar. Tunggakan mencakup gaji pokok, uang lembur, tunjangan hari raya (THR), serta biaya untuk BPJS Ketenagakerjaan, merupakan hak mereka sebagai pekerja dan seharusnya dipenuhi oleh perusahaan sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan berlaku (Rahayu, 2024).
27 Maret 2024	Viral Curhat Pegawai Warung Makan di Jogja Tak Digaji, Disnaker Turun Tangan	Di Jogja, akun X @merapi_uncover mengunggah keluhan seorang pegawai warung makan pada tanggal 25 Maret 2024 mengenai tidak dibayarnya gaji seharusnya diterima, termasuk untuk karyawan sudah resign dari pekerjaannya, dengan total tunggakan mencapai hingga Rp 3 juta. Meskipun laporan mengenai masalah ini telah dibuat dan disampaikan ke Dinas Tenaga Kerja setempat, hingga saat ini belum ada tindakan diambil untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Pihak warung kemudian mengeluarkan klarifikasi resmi, berjanji untuk menyelesaikan tunggakan gaji dalam waktu tiga bulan ke depan dan berkomitmen melibatkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) dalam proses mediasi, serta meminta agar unggahan keluhan dihapus dari akun media sosial bersangkutan (Rinepta, 2024).
8 April 2024	Indofarma Tunggak Gaji Karyawan, Manajemen Masih Kumpulkan Uang	PT Indofarma saat ini mengalami tunggakan gaji karyawan, telah dikonfirmasi oleh Sekretaris Perusahaan, Warjoko Sumedi, sementara manajemen perusahaan berusaha keras

		mengumpulkan dana diperlukan agar dapat membayar gaji tertunda tersebut. Meskipun terdapat tunggakan gaji belum dibayarkan, perusahaan mengklaim telah membayar Tunjangan Hari Raya (THR) secara penuh pada tanggal 5 April 2024. Kondisi ini memicu protes dari karyawan merasa tidak puas dengan situasi tersebut. Selain itu, Indofarma saat ini sedang dalam status Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Sementara (PKPU) setelah PT Foresight Global mengajukan permohonan PKPU di Pengadilan Niaga Jakarta Pusat terkait tagihan supplier mencapai senilai Rp. 6,26 miliar, permohonannya telah dikabulkan pada tanggal 28 Maret 2024. Namun, Direktur Utama Yeliandri menyatakan tegas bahwa operasional perusahaan akan tetap berjalan normal meskipun dalam kondisi sulit ini (Indonesia, 2024).
3 Mei 2024	Pabrik Sepatu Pailit, Nasib 395 Buruh di Kabupaten Madiun Terkatung-katung karena Tunggakan Gaji Tak Kunjung Dibayar	Pabrik sepatu PT Karyamitra Budisentosa dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga berlokasi di Surabaya pada bulan November 2022. Sejak saat itu, gaji seharusnya dibayarkan kepada 395 buruh bekerja di pabrik tersebut tidak dibayarkan selama empat bulan berturut-turut, meskipun aset pabrik telah dijual kepada pihak lain dengan harga mencapai Rp. 33 miliar. Meskipun ada harapan tersisa untuk pembayaran tunggakan gaji belum dibayarkan, hingga saat ini para buruh terdampak belum menerima pembayaran apa pun, dan total utang pabrik diperkirakan mencapai hampir Rp. 1 triliun. Mencerminkan jumlah sangat signifikan serta kesulitan finansial dihadapi perusahaan tersebut, serta menunjukkan betapa seriusnya dampak kebangkrutan ini terhadap kehidupan para buruh bergantung pada gaji untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan menjaga kesejahteraan keluarga mereka (Alawi, 2024).
5 Juni 2024	Tuntut Kejelasan Hak, Ratusan Buruh Mengadu Ke Pemerintah Kabupaten Karanganyar	Ratusan karyawan dari Kusuma Group, terdiri dari beberapa entitas seperti Kusuma Hadi, Kusuma Putra, dan Pamor, melakukan aksi demonstrasi sebagai bentuk protes terhadap keterlambatan pembayaran gaji berlangsung selama tiga bulan serta kekurangan Tunjangan Hari Raya (THR) hanya dibayarkan sebesar 90 persen dari jumlah seharusnya mereka terima. Dalam aksi tersebut, mereka menuntut pembayaran denda sesuai dan kepastian mengenai operasional perusahaan ke depannya, sementara pihak perusahaan beralasan saat ini sedang dalam proses mencari investor untuk membantu menyelesaikan masalah keuangan

		dihadapi. Selain itu, karyawan juga mengeluhkan adanya tunggakan pembayaran BPJS Ketenagakerjaan berlangsung selama tiga tahun, semakin mendorong mereka untuk meminta bantuan dari pemerintah agar dapat menemukan solusi tepat untuk permasalahan dihadapi (Tanti, 2024).
23 Juli 2024	Tunggakan Gaji Capai Rp. 6,2 miliar, Ratusan Karyawan Kapal Ferry Ngadu ke KSOP Kelas 1 Banten	Ratusan karyawan kapal ferry di PT Putera Master Sarana Penyeberangan mendatangi Kantor Syahbandar dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas 1 Banten untuk meminta mediasi terkait tunggakan gaji sebesar Rp. 6,2 miliar, belum dibayarkan selama 11 bulan. Dalam situasi sangat memprihatinkan ini, dua karyawan dilaporkan meninggal dunia karena tidak mendapatkan perawatan medis diperlukan akibat BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan tidak aktif, sehingga mereka tidak memiliki akses ke layanan kesehatan seharusnya diterima. Setelah mediasi di KSOP, karyawan berencana mengajukan aduan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Serang, Banten, karena perusahaan belum dapat menjual aset-aset untuk melunasi tunggakan gaji telah menjadi beban berat bagi mereka selama ini (Deslatama, 2024).
28 Agustus 2024	Serikat Buruh Geruduk DPRD Kabupaten Madiun, Sampaikan 7 Tuntutan	Aksi dilakukan oleh aktivis buruh dari Serikat Buruh Madiun Raya (SBMR) dipicu oleh kondisi pabrik sepatu PT Karyamitra Budisentosa, dinyatakan pailit hampir dua tahun lalu, di mana hak-hak 395 karyawan senilai Rp. 3,9 miliar belum dibayarkan setelah pabrik tersebut dibeli oleh PT Sintec Industri Indonesia, sebuah perusahaan diharapkan dapat memberikan solusi, namun justru menambah masalah. Para karyawan mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa penyelesaian jelas, serta kondisi perburuhan buruk, termasuk upah tidak dibayar dan lingkungan kerja tidak aman. Ditambah dengan ketidakpuasan terhadap elit politik dianggap tidak memihak buruh, situasi sudah sulit ini semakin memperburuk keadaan. Hal ini mendorong mereka untuk beraksi di depan gedung DPRD Kabupaten Madiun sebagai bentuk protes, berharap agar suara mereka didengar dan mendapatkan perhatian dari pihak berwenang untuk menyelesaikan masalah dihadapi serta memperjuangkan hak-hak terabaikan (Hendry, 2024).
12 September 2024	Nunggak Bayar Upah, Kasus Buruh Triplek Pacitan Naik ke Level Provinsi	Permasalahan upah buruh di PT. Linggar Jati Mahardika Mulia II berlokasi di Pacitan dimulai pada akhir tahun 2023 ketika karyawan secara kolektif menuntut pembayaran tunggakan gaji telah

		lama tertunda. Pada awal tahun 2024, perusahaan memberikan janji membayar 50 persen dari total tunggakan pada tanggal 29 Februari dan sisanya pada tanggal 15 Maret. Namun, dalam proses tersebut, perusahaan juga melakukan pemotongan gaji untuk iuran BPJS belum dibayarkan, menambah ketidakpuasan di kalangan karyawan. Janji perusahaan melunasi iuran BPJS hingga tanggal 31 Mei tidak dipenuhi, sehingga para pekerja merasa perlu melapor kepada Pemerintah Kabupaten Pacitan guna mencari solusi atas permasalahan dihadapi. Sebagai langkah selanjutnya, pertemuan tripartit diadakan pada tanggal 15 Juli 2024 dengan tenggat waktu penyelesaian masalah hingga 10 September. Namun, perusahaan kembali gagal memenuhi kesepakatan disepakati dalam pertemuan tersebut, dan masalah ini akhirnya dibawa ke tingkat provinsi untuk mendapatkan perhatian serta penyelesaian lebih serius (Ahmadi, 2024).
8 Oktober 2024	Pemkab Karanganyar Bakal Ambil Alih Kasus Tunggakan Gaji Karyawan PT. Kusuma Group, Ini yang Akan Dilakukan	Pemerintah Kabupaten Karanganyar berencana menangani masalah di PT Kusuma Group, sebuah perusahaan belum membayar gaji ribuan karyawan selama periode tiga hingga empat bulan terakhir. Dalam upaya menyelesaikan permasalahan ini, Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Tenaga Kerja (Disdagperinaker) melakukan kajian mendalam untuk menentukan nasib karyawan terjebak dalam situasi sulit ini, dengan Kepala Disdagperinaker, Martadi, menyatakan perusahaan akan bertanggung jawab atas keterlambatan pembayaran gaji tersebut. Kajian ini bertujuan memahami kewenangan pemerintah dalam menangani masalah ketenagakerjaan, mengingat proses hukum di Pengadilan Hubungan Industrial sering kali memakan waktu cukup lama dan dapat memperburuk kondisi karyawan. Sementara itu, karyawan menolak kembali bekerja meskipun perusahaan memperoleh proyek baru, karena menunggu kejelasan mengenai pembayaran gaji tertunda. Di sisi lain, perusahaan berusaha menjual aset-aset dimiliki untuk memenuhi hak-hak karyawan belum terpenuhi, sehingga situasi ini menjadi semakin kompleks dan memerlukan perhatian serius dari semua pihak terkait (Hartono, 2024).
14 November 2024	Gaji Karyawan PT LBB Bulan Terakhir Masih Dibayar Separuh	PT Laut Bontang Bersinar (LBB) hingga saat ini belum menyelesaikan tunggakan gaji karyawan, di mana pembayaran gaji untuk bulan Oktober hanya dilakukan setengah dari jumlah seharusnya

	diterima. Mekanisme pembayaran tidak konsisten telah berlangsung selama dua tahun terakhir, sehingga menyulitkan karyawan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari, termasuk kebutuhan pokok serta tanggung jawab finansial lainnya. Selain itu, PT LBB juga belum membayar kontribusi tetap kepada Pemerintah Kota (Pemkot) terkait pemanfaatan barang milik daerah, seharusnya dibayarkan paling lambat pada tanggal 31 Maret, sehingga mengakibatkan denda harus ditanggung oleh perusahaan. Selain masalah tersebut, PT LBB juga belum memenuhi kewajiban membayar bagi hasil keuntungan sesuai perjanjian kerja sama disepakati dengan Pemkot. Dalam menghadapi situasi ini, Pemkot Bontang telah memberikan teguran resmi kepada PT LBB untuk meminta laporan mengenai penerimaan serta kewajiban belum dipenuhi oleh perusahaan, agar masalah ini dapat segera diselesaikan dan tidak berlarut-larut (Kundhara, 2024).

Sumber: Media Sosial (Kumpulan Berita Online, 2024).

Berdasarkan paparan di atas, jelas bahwa di Indonesia masih marak terjadinya kasus penunggakan gaji karyawan. Untuk itu, peneliti ingin mengkaji fenomena tersebut dari perspektif sosiolog Randall Collins, yaitu teori konflik dalam buku teori sosiologi modern dan teori-teori sosial dalam tiga paradigma (Ritzer, 2004; Wirawan, 2012). Dengan demikian, riset ini memiliki kebaruan dibandingkan dengan beberapa riset sebelumnya.

Metode

Studi dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan, yaitu suatu pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data dari berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, laporan, dan dokumen lainnya yang relevan dengan topik penelitian (Xu et al., 2024; Pilcher & Cortazzi, 2023; Weiler et al., 2022). Metode ini bertujuan untuk memberikan landasan teori, kerangka konseptual, dan konteks historis yang membantu peneliti dalam memahami dan mengevaluasi permasalahan yang sedang diteliti (Alfaris & Supriyanto, 2024; Alfaris, 2024). Penelitian kepustakaan sering digunakan sebagai langkah awal dalam sebuah penelitian untuk mengidentifikasi kesenjangan dalam pengetahuan serta untuk mendapatkan wawasan tentang metode penelitian yang telah digunakan sebelumnya (Roberts et al., 2024; Ismail et al., 2023; Spadafora et al., 2022).

Hasil dan Pembahasan

Pada bagian ini penulis akan menganalisis fenomena penunggakan gaji karyawan di Indonesia berdasarkan teori konflik Randall Collins. Berikut ini penjelasannya.

Konstruksi Realitas Individu

Menurut Collins, setiap individu memiliki kemampuan dan kuasa untuk membangun serta mengembangkan dunia subjektifnya sendiri. Artinya, individu tidak hanya

menerima realitas yang ada, melainkan secara aktif membentuk dan mendefinisikan pengalaman serta pandangan mereka melalui interaksi sosial. Dalam hal ini, jika para karyawan mengalami penunggakan gaji oleh majikannya, maka secara tidak langsung mereka akan merasa kecewa. Rasa kecewa ini bukan hanya bersifat individual, tetapi juga dapat menyebar di antara rekan-rekan kerja, menciptakan suasana ketidakpuasan yang lebih luas di dalam lingkungan kerja. Hal ini akan semakin diperburuk jika tidak hanya satu karyawan saja yang gajinya ditunggak, tetapi lebih dari satu, sehingga menciptakan situasi di mana sekumpulan orang yang bekerja merasakan dampak yang sama.

Rasa kekecewaan yang dialami masing-masing individu tersebut akan memuncak jika gaji yang seharusnya diberikan pada akhir bulan tiba, tetapi gaji tersebut tak kunjung dibayarkan, menambah beban psikologis dan finansial yang mereka hadapi. Akibatnya, mereka (para korban yang dirugikan) akan membentuk sebuah kelompok untuk melakukan unjuk rasa sebagai bentuk protes kolektif terhadap ketidakadilan yang mereka alami. Dalam proses ini, solidaritas di antara karyawan dapat meningkat, dan mereka merasa terdorong untuk bersatu dalam menuntut hak-hak mereka, yang pada gilirannya dapat memicu perhatian dari pihak manajemen dan masyarakat luas mengenai kondisi yang mereka hadapi. Unjuk rasa ini tidak hanya menjadi sarana untuk menyampaikan ketidakpuasan, tetapi juga sebagai upaya untuk memperjuangkan keadilan dan hak-hak mereka sebagai pekerja yang berkontribusi pada perusahaan.

Pengaruh Pihak Luar

Collins menyoroti peran orang lain dalam membentuk pengalaman subjektif individu. Hal ini berlandaskan pada teorinya bahwa interaksi sosial dapat menjadikan individu dipengaruhi oleh pikiran, persepsi, dan emosi dari individu lain. Hal ini dapat terlihat pada individu dalam sekelompok pekerja; jika individu ini merasa dirinya yang paling banyak dirugikan oleh atasannya dibandingkan dengan para karyawan lainnya, maka dia akan menjadi aktor utama dalam memengaruhi sekelompok pekerja tersebut. Dalam konteks ini, perasaan ketidakadilan yang dialami oleh individu tersebut dapat memicu dorongan untuk berbagi pengalamannya dengan rekan-rekannya, sehingga menciptakan dialog dan diskusi di antara mereka. Dengan demikian, dapat diperkuat bahwa individu dapat memengaruhi pikiran orang lain, karena melalui interaksi dan komunikasi yang terjadi, individu tersebut dapat menanamkan ide-ide dan persepsi yang sebelumnya tidak dipertimbangkan oleh karyawan lainnya.

Proses ini tidak hanya memperkuat rasa solidaritas di antara para pekerja, tetapi juga dapat mengubah cara pandang mereka terhadap situasi yang dihadapi, sehingga mendorong mereka untuk bersikap lebih kritis terhadap kebijakan dan tindakan atasan kerja. Akibatnya, individu yang merasa dirugikan tersebut tidak hanya berperan sebagai penggerak, tetapi juga sebagai katalisator perubahan dalam dinamika kelompok, yang pada akhirnya dapat memengaruhi keputusan kolektif yang diambil oleh sekelompok pekerja tersebut.

Dorongan Mengendalikan Lawan

Collins mengatakan bahwa individu memiliki keahlian alami untuk mengendalikan atau mempertahankan posisi mereka terhadap pihak yang menentang. Hal ini

menunjukkan bahwa dalam situasi konflik, individu memilih tidak bersikap pasif, melainkan aktif berusaha untuk mengendalikan maupun melawan pihak-pihak yang dianggap sebagai ancaman terhadap posisi maupun kepentingan mereka yang telah terancam. Hal ini terlihat dengan jelas dalam kegiatan unjuk rasa, di mana para pihak yang dirugikan, seperti karyawan yang mengalami penunggakan gaji, akan membentuk sekelompok orang yang memiliki nasib serupa dan saling mendukung satu sama lain, dengan tujuan bersama agar gaji mereka segera dibayarkan oleh pihak atasan kerja.

Namun, jika mereka justru mendapat tentangan dari pihak atasan atau hanya menerima janji manis untuk membayar gaji di lain hari tanpa adanya kepastian, para pendemo ini akan mengupayakan segala daya dan upaya yang mereka miliki agar gaji-gaji mereka segera dibayarkan, bukan hanya sekadar janji atau omongan manis yang tidak menyelesaikan masalah yang mereka hadapi. Mereka akan berusaha untuk memperjuangkan hak-hak mereka dengan lebih gigih, mengorganisir diri, dan menciptakan strategi untuk menarik perhatian publik serta pihak berwenang, sehingga tuntutan mereka tidak hanya didengar, tetapi juga direspons dengan tindakan nyata yang dapat mengatasi permasalahan yang ada.

Kesimpulan

Fenomena penunggakan gaji karyawan di Indonesia dapat dianalisis melalui perspektif teori konflik Randall Collins. Pertama, konstruksi realitas individu menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami penunggakan gaji akan merasakan kekecewaan yang mendalam, terutama jika situasi ini dialami oleh banyak orang, yang mendorong mereka untuk membentuk kelompok dan melakukan unjuk rasa. Kedua, pengaruh pihak luar dalam interaksi sosial memperkuat rasa ketidakpuasan individu, di mana seorang karyawan yang merasa dirugikan dapat memengaruhi rekan-rekannya untuk bersatu dalam perjuangan mereka. Ketiga, dorongan untuk mengendalikan lawan mencerminkan bahwa individu tidak akan pasif dalam menghadapi konflik, melainkan aktif berupaya untuk memperjuangkan hak mereka, terutama dalam situasi di mana mereka merasa terancam oleh janji-janji yang tidak ditepati.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan karena hanya memfokuskan pada perspektif teori konflik Randall Collins, dengan mengabaikan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap penunggakan gaji karyawan. Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian ini, peneliti menyarankan kepada penulis lain agar memperluas maupun membandingkan kasus penunggakan gaji karyawan antarnegara.

Referensi

Ahmadi. (2024). *Nunggak Bayar Upah, Kasus Buruh Triplek Pacitan Naik ke Level Provinsi*. Ketik.co.id. Diakses tanggal 16 November 2024, dari https://ketik.co.id/berita/nunggak-bayar-upah-kasus-buruh-triplek-pacitan-naik-ke-level-provinsi.

Alawi, M. (2024). *Pabrik Sepatu Pailit, Nasib 395 Buruh di Kabupaten Madiun Terkatung-katung karena Tunggakan Gaji Tak Kunjung Dibayar*. Kompas.com. Diakses tanggal 16 November 2024, dari https://surabaya.kompas.com/read/2024/05/03/101213478/pabrik-sepatu-

pailit-nasib-395-buruh-di-kabupaten-madiun-terkatung-katung?page=all.

Alfaris, M. R1. (2024). Judi Online di Kalangan Mamah Muda Perspektif Al-Qur'an: Tinjauan Pustaka. *Jurnal Al-Qur'an Dan Hadis*, *1*(2), 189–203.

Alfaris, M. R2., & Supriyanto, A. (2024). Preserving Bun Ya Ho Dance: A Bun Ya Ho Dance Procession Analysis in the Apitan Tradition in Kudus. *Jurnal Seni Tari*, *13*(1), 18–23.

Anggra, I. M., Seputra, I. P. G., & Suryani, L. P. (2020). Perlindungan Hukum Karyawan PT. Arta Sedana Retailindo yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja atas Klaim BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Konstruksi Hukum*, *1*(2), 416–420.

Apriawal, J. (2022). Resiliensi pada Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). *SIKONTAN: Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan*, *1*(1), 27–38.

Budiyarti, N., Abadi, H. P., & Handayani, H. R. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu dan Komunikasi Internal terhadap Etos Kerja. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, *4*(2), 555–564.

Deslatama, Y. (2024). *Tunggakan Gaji Capai Rp6,2 miliar, Ratusan Karyawan Kapal Ferry Ngadu ke KSOP Kelas 1 Banten*. Liputan6.com. Diakses tanggal 16 November 2024, dari https://www.liputan6.com/regional/read/5651572/tunggakan-gaji-capai-rp62-miliar-ratusan-karyawan-kapal-ferry-ngadu-ke-ksop-kelas-1-banten.

Hartono, R. (2024). *Pemkab Karanganyar Bakal Ambil Alih Kasus Tunggakan Gaji Karyawan PT Kusuma Group, Ini yang Akan Dilakukan*. Radar Solo. Diakses tanggal 16 November 2024, dari https://radarsolo.jawapos.com/karanganyar/845175183/pemkab-karanganyar-bakal-ambil-alih-kasus-tunggakan-gaji-karyawan-pt-kusuma-group-ini-yang-akan-dilakukan.

Hasibuan, E. F. D., Dotulong, L. O. H., & Uhing, Y. (2023). Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakarya Cipta Nusantara Timika Papua. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *11*(3), 1399–1407.

Hendry. (2024). *Serikat Buruh Geruduk DPRD Kabupaten Madiun, Sampaikan 7 Tuntutan*. Afederasi. Diakses tanggal 16 November 2024, dari https://afederasi.com/serikat-buruh-geruduk-dprd-kabupaten-madiun-sampaikan-7-tuntutan.

Ibrahim, A. H. H., Suaib, R., & Abdullah, A. (2022). PTT dalam Tunggakan Gaji (Studi Implementasi Pembayaran Gaji PTT di Kantor Kecamatan Obi Utara). *JGOA: Jurnal Government of Archipelago*, *3*(2), 24–31.

Indonesia, T. C. (2024). *Indofarma Tunggak Gaji Karyawan, Manajemen Masih Kumpulkan Uang*. CNN Indonesia. Diakses tanggal 16 November 2024, dari https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20240408103109-92-1084297/indofarma-tunggak-gaji-karyawan-manajemen-masih-kumpulkan-uang.

Ismail, A., Haroun, M., & Alahmad, Y. (2023). Qualitative and Quantitative Determination of Dapagliflozin Propanediol Monohydrate and Its Related Substances and Degradation Products Using LC-MS and Preparative Chromatography Methods. *Baghdad Science Journal*, *20*(5), 1901–1918.

Juhaeti, Damayanti, N., Permatasari, R. I., & Sitio, V. S. S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit NEM.

Kundhara, A. (2024). *Gaji Karyawan PT LBB Bulan Terakhir Masih Dibayar Separuh*. Kaltimpost.id. Diakses tanggal 16 November 2024, dari https://kaltimpost.jawapos.com/bontang/2385312604/gaji-karyawan-pt-lbb-bulan-terakhir-masih-dibayar-separuh.

Louis, J. (2024). *Ratusan Karyawan Panca Karya Belum Digaji, Persulessy: Sikapi dengan Bijak, Saya pun Belum Terima*. Tribun Ambon.com. Diakses tanggal 16 November 2024, dari https://ambon.tribunnews.com/2024/01/24/ratusan-karyawan-panca-karya-belum-digaji-persulessy-sikapi-dengan-bijak-saya-pun-belum-terima.

Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, *2*(2), 9–19.

Oktaviani, F., Syaechurodji, S., Alfarizi, A. W., & Haryadi, D. (2023). Empirical Study Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan PT Eds Manufacturing Indonesia Balaraja-Tangerang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *5*(01), 86–97.

Padilah, M., Rahmatiar, Y., & Abas, M. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja yang Tidak Dibayarkan dalam Pemutusan Hubungan Kerja: Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *HUKMY: Jurnal Hukum*, *4*(2), 734–749.

Perkasa, D. H., Affini, D. N., & Fatchuri, F. (2022). Efek Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Apartemen X Jakarta. *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, *11*(1), 57–76.

Pilcher, N., & Cortazzi, M. (2023). "Qualitative" and "Quantitative" Methods and Approaches Across Subject Fields: Implications for Research Values, Assumptions, and Practices. *Quality & Quantity*, *58*(3), 2357–2387.

Prasetya, N. F. (2023). Perlindungan Hukum Terkait Penunggakan Gaji Bagi Para Atlet Sepak Bola Profesional di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Hukum Dan Dinamika Masyarakat*, *21*(2), 17–23.

Putri, R. H., Pratiwi, M., & Anggraini, D. (2021). Dukungan Sosial Terhadap Resiliensi Pada Karyawan Yang Mengalami PHK Dimasa Pandemi Covid-19. *Psychology Journal of Mental Health*, *3*(1), 38–55.

Rahayu, D. (2024). *Perusahaan Pailit, Gaji Belum Dibayar, Eks Buruh Pabrik Sepatu di Pilangkenceng Tuntut Keadilan*. Radar Madiun. Diakses tanggal 16 November 2024, dari https://radarmadiun.jawapos.com/kab-madiun/804385025/perusahaan-pailit-gaji-belum-dibayar-eks-buruh-pabrik-sepatu-di-pilangkenceng-tuntut-keadilan.

Rinepta, A. (2024). *Viral Curhat Pegawai Warung Makan di Jogja Tak Digaji, Disnaker Turun Tangan*. Detik Jogja. Diakses tanggal 16 November 2024, dari https://www.detik.com/jogja/bisnis/d-7265171/viral-curhat-pegawai-warung-makan-di-jogja-tak-digaji-disnaker-turun-tangan.

Ritzer, G. (2004). *Teori Sosiologi Modern*. Kencana.

Roberts, J., Baker, M., & Andrew, J. (2024). Artificial Intelligence and Qualitative Research: The Promise and Perils of Large Language Model (LLM) "Assistance." *Critical Perspectives on Accounting*, *99*(22), 102722.

Spadafora, N., Volk, A. A., & Dane, A. V. (2022). Using Qualitative Methods to Measure and Understand Key Features of Adolescent Bullying: A Call to Action. *International Journal of Bullying Prevention*, *4*(3), 230–241.

Suryani, N. K., Wahid, U., & Toni, A. (2023). Peran Efektifitas Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *Widya Manajemen*, *5*(2), 109–119.

Tanti, D. (2024). *Tuntut Kejelasan Hak, Ratusan Buruh Mengadu Ke Pemerintah Kabupaten Karanganyar*. RMOL Jateng. Diakses tanggal 16 November 2024, dari https://www.rmoljawatengah.id/tuntut-kejelasan-hak-ratusan-buruh-mengadu-ke-pemerintah-kabupaten-karanganyar.

Weiler, D. T., Lingg, A. J., Eagan, B. R., Shaffer, D. W., & Werner, N. E. (2022). Quantifying the Qualitative: Exploring Epistemic Network Analysis as a Method to Study Work System Interactions. *Ergonomics*, *65*(10), 1434–1449.

Werdiningsih, R., Munawar, Ernayani, R., Cahyadi, N., & Nurkadarwati. (2023). *Konsep Dasar Teori Organisasi*. Cendikia Mulia Mandiri.

Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.

Wirawan. (2012). *Teori-Teori Sosial dalam Tiga Paradigma*. Kencana Prena Media.

Wulansari, R. (2024). Dampak PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Terhadap Karyawan Lebih Dari Sekedar Kehilangan Pekerjaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, *1*(4), 967–971.

Xu, Y., Jiang, Z., Zhao, Z., Zhu, F., Gao, J., Lu, P., Wang, P., Zhang, C., & Liu, C. (2024). Quantitative Assessment Methods and Qualitative Evaluation System for the Complementary Characteristics of Multi-Energy. *Journal of Environmental Management*, *368*(8), 122–142.

Yaremia, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Adiperkasa, Tbk. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, *10*(1), 401–412.