

FAKTOR-FAKTOR PENDORONG PARTISIPASI PEKERJA DALAM SERIKAT PEKERJA

(Studi pada PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kregbet Baru Malang)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**M. YUDIANTO HUTAMA PUTRA
NIM 0810323034**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KOSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG**

2012

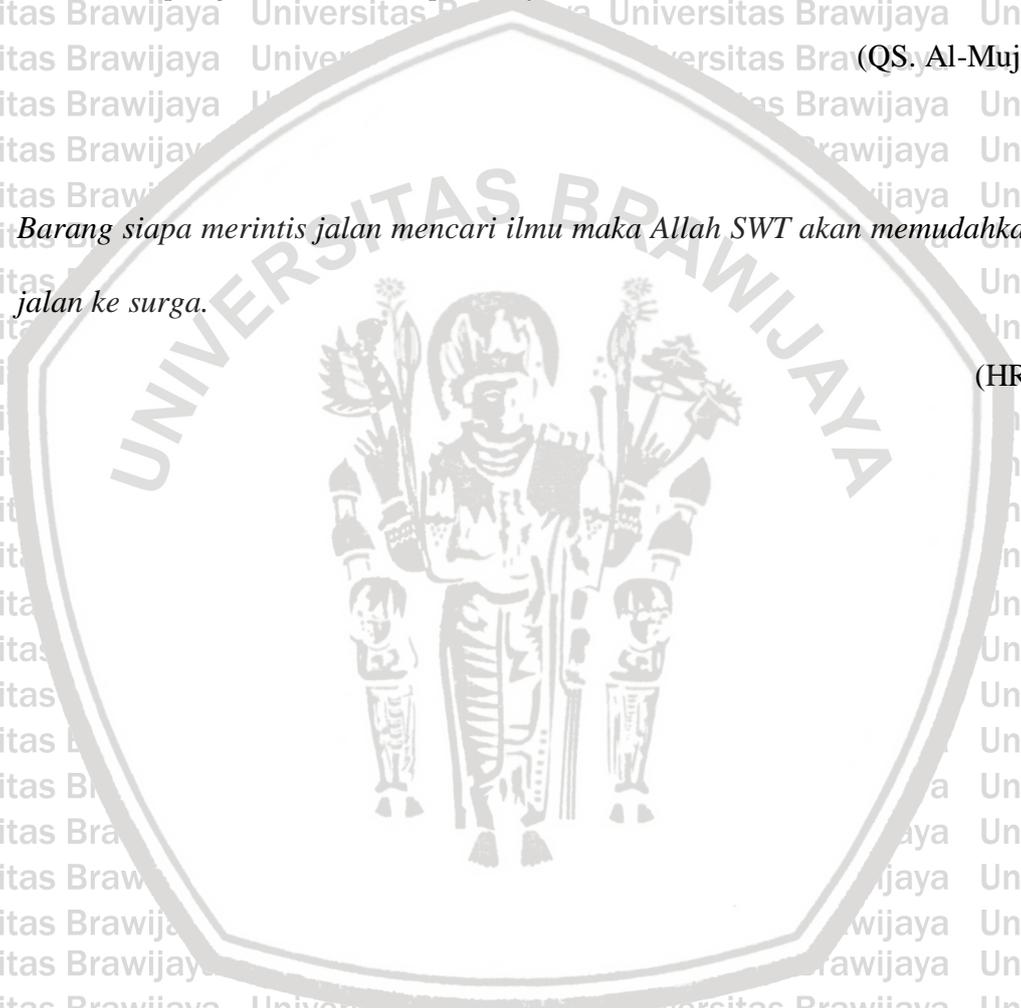
MOTTO

Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.

(QS. Al-Mujadalah:11)

Barang siapa merintis jalan mencari ilmu maka Allah SWT akan memudahkan baginya jalan ke surga.

(HR. Muslim)



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **FAKTOR-FAKTOR PENDORONG PARTISIPASI PEKERJA
DALAM SERIKAT PEKERJA (Studi pada Pabrik Gula Kribet
Baru Malang)**

Disusun oleh : **M. Yudianto Utama Putra**

NIM : **0810323034**

Fakultas : **Ilmu Administrasi**

Jurusan : **Ilmu Administrasi Bisnis**

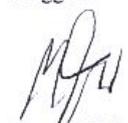
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Malang, 12 Juli 2012

Komisi Pembimbing

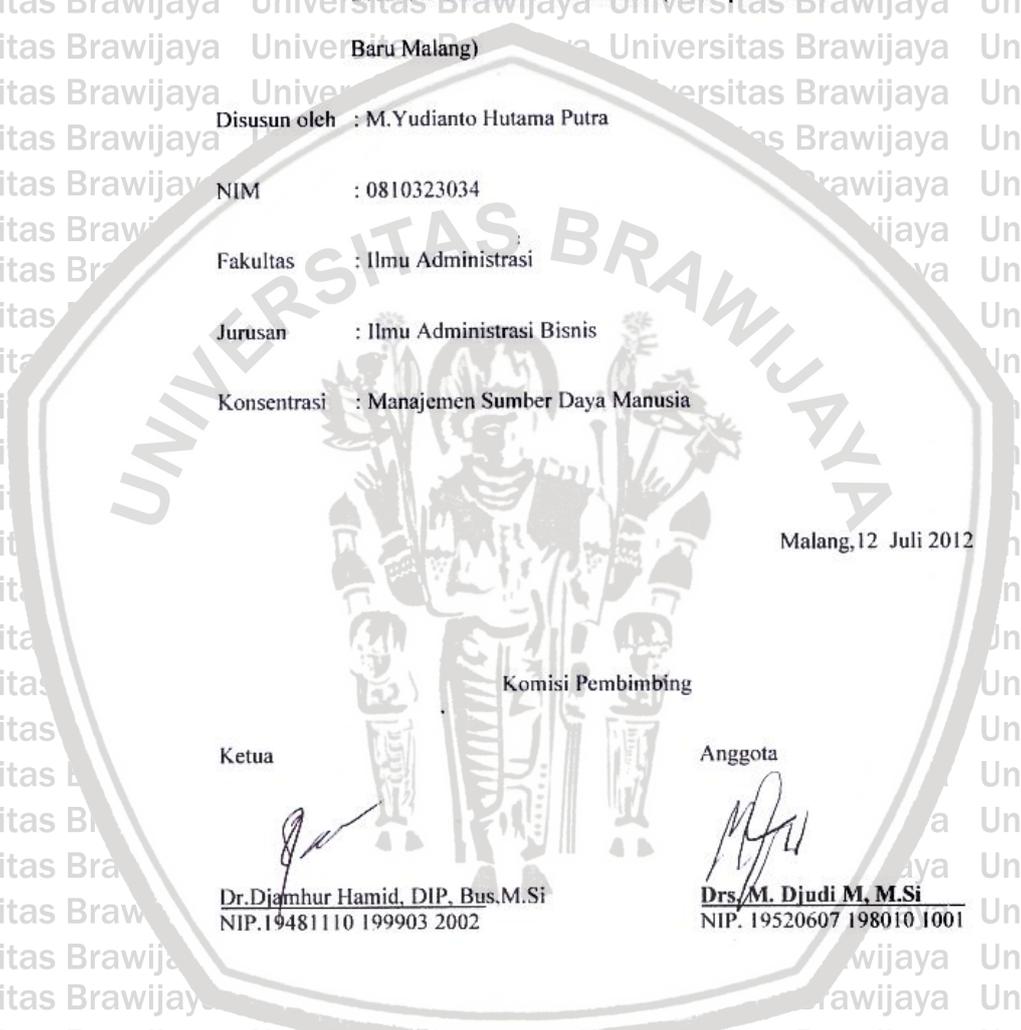
Ketua

Anggota



Dr. Djamhur Hamid, DIP., Bus. M. Si
NIP. 19481110 199903 2002

Drs. M. Djudi M., M. Si
NIP. 19520607 198010 1001



TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 31 Juli 2012

Jam : 12.00 WIB

Skripsi atas nama : M. Yudianto Hutama Putra

Judul : FAKTOR-FAKTOR PENDORONG PARTISIPASI PEKERJA
DALAM SERIKAT PEKERJA
(Studi Pada PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kretbet Baru Malang)

DAN DINYATAKAN LULUS

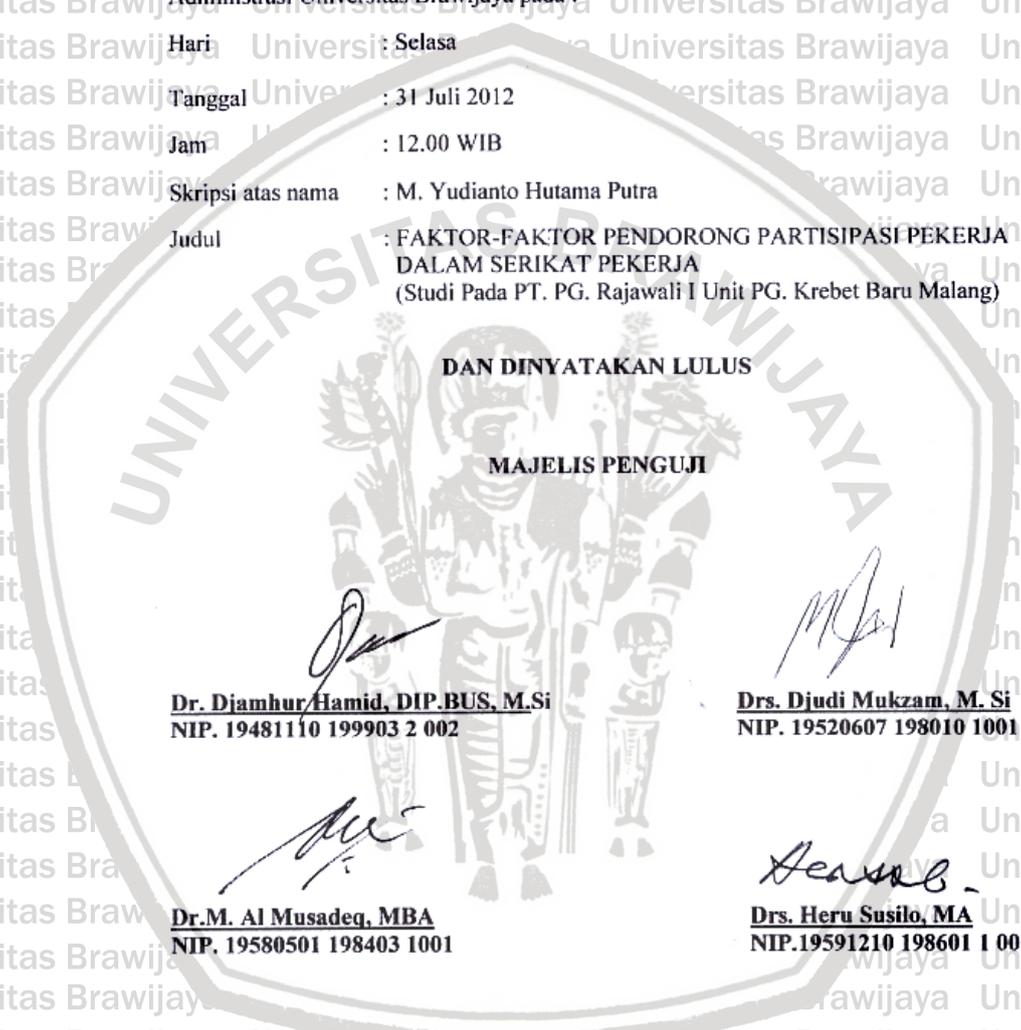
MAJELIS PENGUJI


Dr. Djamhur Hamid, DIP.BUS, M.Si
NIP. 19481110 199903 2 002


Drs. Djudi Mukzam, M. Si
NIP. 19520607 198010 1001


Dr. M. Al Musadeq, MBA
NIP. 19580501 198403 1001


Drs. Heru Susilo, MA
NIP. 19591210 198601 1 001



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : M.Yudianto Hutama Putra

NIM : 0810323034

Alamat : Jl. Titan Asri III BB 21 Malang

Menyatakan bahwa *skripsi* yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya, dengan judul *Faktor-Faktor Pendorong Partisipasi Pekerja dalam Serikat Pekerja* adalah hasil karya saya sendiri dan bukan *duplikasi* dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada *klaim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 10 Juli 2012

Hormat saya,

M.Yudianto Hutama .P

NIM. 0810323034

KATA PENGANTAR

Segala puji dan rasa syukur penulis haturkan kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayahNya sehingga skripsi ini dengan judul "Faktor-Faktor pendorong Partisipasi Pekerja dalam Serikat Pekerja (Studi pada PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kretet Baru)" ini dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini dibuat sebagai akhir dari rangkaian pembelajaran di Universitas Brawijaya sekaligus sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana di Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan baik moril maupun materiil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Sumartono, MS, selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Dr. Kusdi Rahardjo, DEA, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
3. Bapak Dr. Djamhur Hamid, DIP, Bus, selaku dosen Pembimbing pertama yang telah berkenan memberikan bimbingan dan pengarahan dengan sabar dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Djudi Mukzam, M.Si, selaku dosen Pembimbing kedua yang telah banyak memberikan nasehat dan ilmu yang bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

5. Manajemen PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
6. Bapak Matius Santoso selaku Ketua SPPG PG. Krebet Baru, yang telah banyak membantu penulis dalam pengumpulan data.
7. Bapak Sugiyono selaku Wakil Ketua SPPP FSPSI yang juga telah memfasilitasi penulis dalam pengumpulan data sehingga lebih mudah.
8. Seluruh pekerja dan anggota serikat pekerja di Pabrik Gula Krebet Baru atas bantuan dan perhatiannya selama kegiatan penelitian.
9. Papaku yang telah banyak membantu dan membiayai kuliahku hingga akhir, yang telah sabar menghadapi aku.
10. Ibuku yang telah mendoakan dan memberikan motivasi terus menerus dalam penyusunan skripsi ini.
11. Mon bien-aimé yang telah banyak menginspirasi dan memotivasi sehingga penyusunan skripsi dapat terselesaikan.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu demi satu yang telah memberikan informasi dan bimbingan, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang membangun sangatlah penulis harapkan. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menambah khasanah pengetahuan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Malang, 10 Juli 2012

Penulis

RINGKASAN

M. Yudianto H. P, 2012, **Faktor-Faktor Pendorong Partisipasi Pekerja Dalam Serikat Pekerja** (Studi pada PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kregbet Baru Malang), Dr. Djamhur Hamid, Dipl. Bus, Drs. Djudi Mukzam, M.Si, 113 hal.

Peran organisasi serikat pekerja dalam dunia hubungan industrial sangatlah penting. Organisasi serikat pekerjayang merupakan salah satu sarana dalam hubungan industrial merupakan perwakilan dari para pekerja untuk berhubungan dengan manajemen dalam suatu perusahaan. Melihat peran organisasi serikat pekerja yang cukup besar, maka partisipasi anggota dalam serikat pekerja menjadi hal yang utama dalam nafas organisasi. Bila partisipasi dari anggota rendah maka organisasi serikat pekerja tidak dapat berkembang atau memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja.

Berdasarkan uraian diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kondisi serikat pekerja, mengetahui bentuk partisipasai pekerja, dan faktor-faktor yang mendorong pakerja berpatisipasi dalam serikat pekerja di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kregbet Baru Malang. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan instrumern wawancara dan dokumentasi.

Penelitian ini mendapatkan kesimpulan bahwa kondisi serikat pekerja di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kregbet Baru lebih baik daripada periode sebelumnya, dimana banyak terjadi perubahan dalam hubungan dengan manajemen, Partisipasi serikat pekerja dilihat dari keterlibatan mental emosional menunjukkan kurang terlibat secara mental emosional, dilihat motivasi kontirbusi maka kontribusi yang diberikan hanyalah iuran rutin tiap bulan dan proses kaderisasi hanya dilakukan di tingkat perwakilan anggota, dilihat dari tunjang terima tanggungjawab maka anggota serikat pekerja kurang memiliki tanggungjawab terhadap organisasi karena kurangnya perasaan ikut memiliki (*handarbeni*). Faktor-faktor yang mendorong pekerja bergabung dalam serikat pekerja karena ketidakpuasan dengan manajemen khususnya masalah gaji, upah, dan uang lembur, faktor lain yang juga mendorong karena dengan bergabung serikat pekerja maka suara pekerja dapat lebih mudah didengar, dan faktor terakhir karena tekanan dari rekan kerja agar pekerja ikut bergabung dalam serikat pekerja.

Partisipasi pekerja dalam serikat pekerja yang tinggi dapat meningkatkan daya tawar kepada manajemen, karena partisipasi yang tinggi menunjukkan solidaritas yang kuat di kalangan pekerja sehingga suara pekerja tidak dapat dipecah belah.

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Kontribusi Penelitian	4
E. Sistematika Pembahasan	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Hasil Penelitian Terdahulu	7
B. Hubungan Industrial	
1. Pengertian Hubungan Industrial	13
2. Fungsi-Fungsi dalam Hubungan Industrial	13
3. Prinsip Hubungan Industrial	14
4. Sarana Hubungan Industrial	16
5. Kerangka Kerja Konseptual Hubungan Industrial	18
C. Serikat Pekerja	
1. Pengertian Serikat Pekerja	19
2. Teori Serikat Pekerja	20
3. Asas, Sifat, Tujuan Serikat Pekerja	22
4. Fungsi Serikat Pekerja	23
5. Jenis Serikat Pekerja	24

6. Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja	24
7. Dampak Serikat Pekerja	25
8. Perjuangan Serikat Pekerja	27
9. Beberapa Alasan perlunya Serikat Pekerja	28
10. Alasan Pekerja Tidak Bergabung dengan Serikat Pekerja	29
D. Partisipasi	
1. Pengertian Partisipasi	32
2. Tujuan Partisipasi	33
3. Unsur-Unsur Partisipasi	34
4. Jenis-Jenis Partisipasi	34
5. Syarat-Syarat Partisipasi	35
6. Faktor-Faktor Pendorong Partisipasi Pekerja dalam Serikat Pekerja ..	36

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	39
B. Fokus Penelitian	39
C. Lokasi Penelitian	40
D. Subjek Penelitian	41
E. Jenis dan Sumber Data	41
F. Teknik Pengumpulan Data	43
G. Instrumen Penleitian	44
H. Analisis Data	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Perusahaan	
1. Sejarah PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru	47
2. Visi, Misi, Motto, dan Tujuan Perusahaan	51
3. Budaya PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru	52
4. Faktor-faktor Urgen PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru	52

5.	Lokasi PT. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru	55
6.	Struktur Organisasi dan deskripsi pekerjaan	55
7.	Aspek SDM dan Personalia	66
8.	Produk yang Dihasilkan PT. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru	75
9.	Program Kemitraan dan Bina Lingkungan	76
10.	Perkembangan Kinerja Perusahaan	76
B. Profik Serikat Pekerja di PT. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru		
1.	Profik Serikat Pekerja PT. PG. Rajawali I Komisariat PG. Krebet Baru	79
2.	Profik Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia	84
C. Penyajian Data		
1.	Data Fokus Penelitian	
a.	Kondisi Serikat Pekerja di Pabrik Gula Krebet Baru	86
	1) Hubungan dengan Manajemen	86
	2) Program Kerja yang Dimiliki	88
b.	Partisipasi Anggota dalam Serikat Pekerja di Pabrik Gula Krebet Baru	89
	1) Pertemuan Rutin dengan Anggota	89
	2) Pertemuan untuk Membahas Perjanjian kerja Bersama (PKB)	90
	3) Iuran Anggota	92
	4) Aksi Demontrasi	94
	5) Proses Kaderisasi Anggota	95
c.	Faktor-faktor Pendorong Partisipasi Pekerja dalam Serikat Pekerja	95
	1) Ketidakpuasan terhadap Manajemen	96
	2) Agar Suara Pekerja dapat Didengar	97
	3) Tekanan Rekan Kerja	98

D. Pembahasan

1. Kondisi Serikat Pekerja di Pabrik Gula Krebet Baru	99
2. Partisipasi Anggota dalam Serikat Pekerja di Pabrik Gula Krebet Baru	101
3. Faktor-faktor Pendorong Partisipasi Pekerja dalam Serikat Pekerja	107

E. Preposisi Penelitian

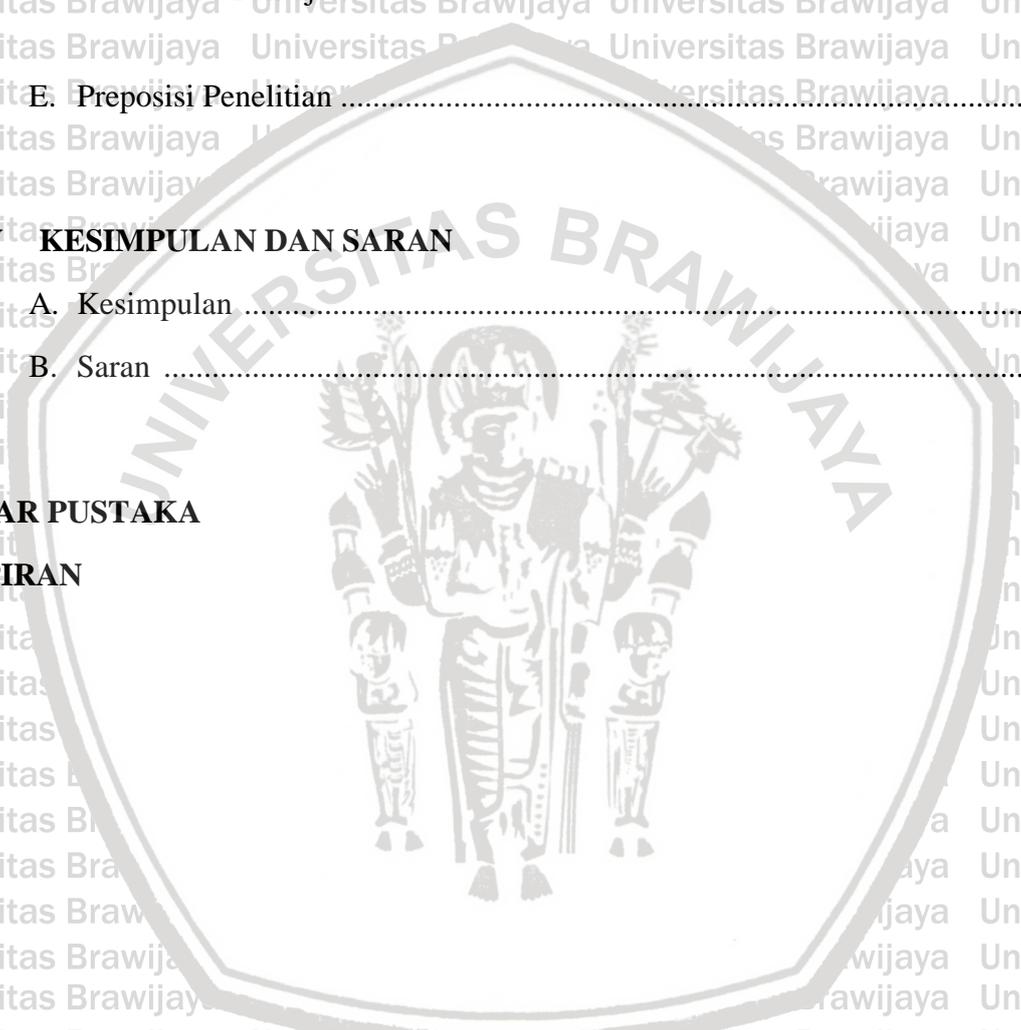
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



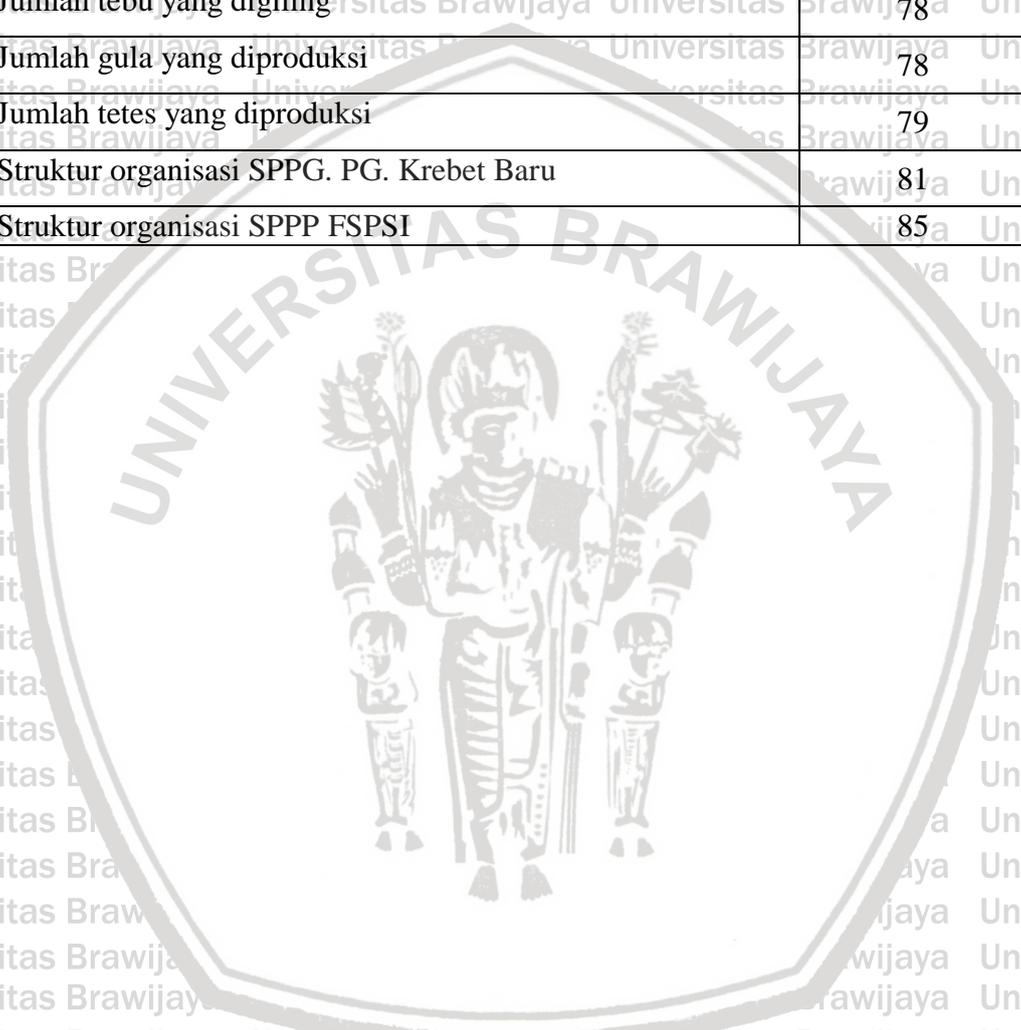
DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1	Ringkasan penelitian terdahulu	10
2	Komposisi karyawan berdasarkan status.	68
3	Hari dan jam kerja karyawan non produksi	70
4	Hari dan jam kerja karyawan produksi	70
5	Klasifikasi nilai prestasi dan penghargaan	72
6	Komposisi Jumlah Pekerja yang Bergabung Serikat Pekerja	85



DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1	Alasan pekerja tidak bergabung dengan serikat pekerja	30
2	Struktur organisasi PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru	56
3	Jumlah kapasitas giling	77
4	Jumlah tebu yang digiling	78
5	Jumlah gula yang diproduksi	78
6	Jumlah tetes yang diproduksi	79
7	Struktur organisasi SPPG. PG. Krebet Baru	81
8	Struktur organisasi SPPP FSPSI	85



DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1	Skala gaji PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krobot Baru	115
2	Pedoman Wawancara.	116
3	Surat Keterangan Riset	117



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini peran serikat pekerja dalam dunia hubungan industrial cukup penting. Serikat pekerja yang merupakan salah satu sarana dari hubungan industrial adalah sebuah organisasi yang didirikan oleh para pekerja dan bertujuan untuk membela dan melindungi hak dan kepentingan pekerja. Kehadiran serikat pekerja dalam suatu perusahaan biasanya untuk menjadi wakil dari pekerja dalam melakukan perundingan dengan manajemen juga untuk mewakili pekerja dalam suatu kegiatan-kegiatan formal yang diadakan pemerintah dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Perundingan yang dimaksud biasanya perundingan untuk merumuskan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) juga mewakili pekerja dalam forum bipartit yang merupakan forum komunikasi antara pihak manajemen dengan para pekerja. Serikat pekerja juga biasanya mewakili pekerja dalam forum tripartit bersama pemerintah dan pengusaha, juga mewakili pekerja ketika Pemerintah mengadakan acara atau kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, misalnya ketika pemerintah akan membuat peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan maka pihak-pihak yang terkait salah satunya serikat pekerja akan diundang untuk memberikan saran.

Karena peran yang begitu besar sebuah serikat pekerja maka partisipasi anggota dalam sebuah serikat pekerja sangatlah penting. Bila partisipasi anggota tinggi maka serikat pekerja tersebut akan memiliki daya tawar tinggi dalam melakukan perundingan dengan manajemen, begitu juga bila partisipasi anggota kurang maka pihak manajemen

akan lebih mudah mengendalikan pekerja. Anggota yang dimaksud disini adalah para pekerja yang bergabung dalam serikat pekerja dalam suatu perusahaan. Bila para pekerja yang bergabung dengan serikat pekerja cukup banyak atau mayoritas dari seluruh jumlah pekerja dalam perusahaan maka serikat pekerja tersebut cukup kuat karena suara yang dibawa oleh serikat pekerja merupakan suara mayoritas pekerja dalam suatu perusahaan.

Bagi pekerja keputusan mereka bergabung dengan sebuah serikat pekerja disebabkan oleh dua (2) hal yaitu ekonomi dan penghapusan kondisi yang tidak adil (Simamora, 2004:560). Para pekerja meyakini bahwa serikat pekerja dapat meningkatkan ekonomi atau kesejahteraan mereka dengan peningkatan upah juga fasilitas-fasilitas tunjangan yang lebih baik. Pekerja juga percaya jika serikat pekerja dapat melindungi mereka dari perbuatan diskriminatif dan tidak adil oleh manajemen. Bila dua hal tersebut yang melatar belakangi pekerja bergabung dengan serikat pekerja tidak terjadi dalam suatu perusahaan maka pekerja tentu merasa tidak perlu membentuk serikat pekerja.

Pabrik Gula (PG) Krebet Baru yang merupakan unit produksi PT. PG Rajawali 1 adalah salah satu anak perusahaan PT. Rajawali Nusantara Indonesia (RNI) 1 yang juga merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PG. Krebet Baru merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi gula yang telah mempekerjakan kurang lebih seribu lima ratus (1.500) orang yang terdiri dari pegawai tetap dan pegawai tidak tetap, yang akan bekerja pada masa musim giling. Karena memiliki pekerja yang cukup banyak maka perusahaan memiliki dua serikat pekerja yaitu, Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Federasi Serikat Pekerja Seluruh

Indonesia (SPPP FSPSI) dan Serikat Pekerja PT. PG. Rajawali I Komisariat PG. Krebet Baru atau biasa disebut SPPG PG. Krebet Baru. Kedua serikat pekerja ini telah mewakili pekerja dalam hubungan dengan manajemen dan pemerintah, terutama dalam perumusan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) juga dalam forum bipartit dan tripartit. Kedua serikat pekerja ini juga pernah melakukan aksi mogok kerja karena perlakuan tidak adil manajemen. Beberapa pekerja yang telah mengabdikan bertahun-tahun dalam perusahaan tidak kunjung diangkat menjadi pegawai tetap, sedangkan pekerja yang baru mengabdikan telah diangkat menjadi pegawai tetap terlebih dahulu. Karena ketidakadilan manajemen, para pekerja pada waktu itu melakukan aksi demo yang mengakibatkan berhentinya aktivitas perusahaan selama beberapa jam. Berdasarkan hal tersebut maka partisipasi pekerja dalam serikat pekerja pada PG. Krebet Baru merupakan hal yang penting bagi serikat pekerja. Dengan partisipasi anggota yang tinggi maka organisasi tersebut bisa berkembang menjadi lebih baik dan dinamis. Oleh karena itu maka dalam penyusunan skripsi ini penulis mengambil judul “Faktor Pendorong Partisipasi Pekerja dalam Serikat Pekerja” (Studi Pada Pabrik Gula Krebet Baru Malang).

B. Rumusan Masalah

Partisipasi seseorang ke dalam sebuah organisasi disebabkan oleh beberapa faktor. Begitu juga partisipasi karyawan dalam sebuah organisasi serikat pekerja juga didorong oleh beberapa faktor.

1. Bagaimana keadaan serikat pekerja pada Pabrik Gula Krebet Baru?
2. Bagaimana bentuk partisipasi karyawan dalam serikat pekerja?
3. Faktor-Faktor apa yang mendorong partisipasi karyawan dalam serikat pekerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan pernyataan tentang apa yang dituju dengan kegiatan penelitian yang dilakukan. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menggambarkan keadaan serikat pekerja pada Pabrik Gula Krebet Baru
2. Untuk menggambarkan partisipasi karyawan dalam serikat pekerja.
3. Untuk menggambarkan faktor-faktor yang mendorong partisipasi karyawan dalam serikat pekerja.

D. Kontribusi Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini terdiri dari dua (2) aspek, yaitu :

1. Aspek Praktis

Bagi pihak serikat pekerja hasil penelitian ini dapat menjadi sebuah saran mengenai gambaran partisipasi anggota dalam serikat pekerja. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan mengenai partisipasi pegawainya dalam serikat pekerja sehingga perusahaan dapat mengambil kebijakan yang tepat dan adil.

2. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian pustaka dan dokumentasi dalam penelitian bidang Sumber Daya Manusia terutama penelitian masalah serikat pekerja.

E. Sistematika Pembahasan

Agar diperoleh gambaran yang jelas dan terperinci mengenai isi dari penelitian ini, maka penulis akan menguraikan secara singkat dalam suatu sistematika pembahasan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Didalam bab ini menjelaskan hal hal bersifat umum yang meliputi latar belakang pengambilan judul, rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang menggambarkan pertanyaan dan jawaban yang diteliti oleh peneliti, dan beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini dapat ditemukan dalam kontribusi penelitian juga gambaran dari setiap bab dapat dilihat pada sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yang digunakan untuk melandasi pemikiran dalam pembahasan dari penelitian yang dilakukan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori partisipasi, hubungan industrial, dan serikat pekerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang metode yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi jenis penelitian yang berisi sudut pandang sebuah penelitian. Fokus penelitian menggambarkan rincian permasalahan yang dibahas, tempat dimana penelitian dilaksanakan dapat dilihat dalam lokasi penelitian, sumber data memuat dari mana data dalam sebuah penelitian diperoleh, teknik pengumpulan data memperlihatkan cara-cara dalam mengumpulkan data, instrumen penelitian berisi tentang alat yang digunakan

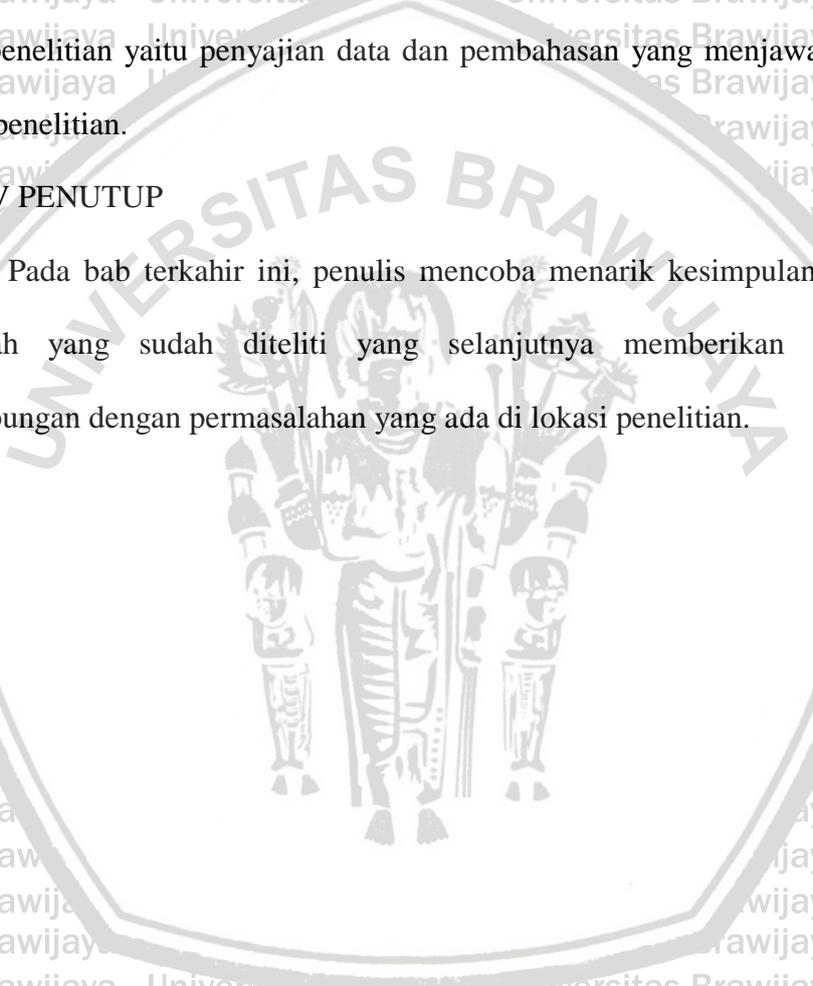
dalam penelitian, analisa data memuat cara penyajian data dan keabsahan data menggambarkan cara-cara data diuji validitasnya.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan gambaran umum perusahaan dan gambaran tentang Serikat Pekerja PT. PG. Rajawali I Komisarariat PG. Krebet Baru dan SPPP FSPSI serta memuat hasil penelitian yaitu penyajian data dan pembahasan yang menjawab pertanyaan dari fokus penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab terkahir ini, penulis mencoba menarik kesimpulan dari pembahasan masalah yang sudah diteliti yang selanjutnya memberikan saran-saran yang berhubungan dengan permasalahan yang ada di lokasi penelitian.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan faktor-faktor pendorong partisipasi pekerja dalam serikat pekerja antara lain :

1. Judul : Faktor-Faktor Pendorong Partisipasi Karyawan Dalam Serikat Pekerja (Ully Theristawati 2009 Studi pada PG. Gula Lestari Nganjuk).

Hasil Penelitian :

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan SPUK Pabrik Gula Lestari mengalami perkembangan dalam setiap periode. Perkembangan ini dapat dilihat dari struktur kepengurusan dan tahap pertumbuhan serikat pekerja. Periode 1999-2002 merupakan tahap konflik. Periode tahun 2002-2005 kepengurusan tidak ada perubahan dan berada pada tahap pengakuan. Periode ketiga 2005-2008, kepengurusan berubah total dan berada pada tahap negoisasi.
- b. Partisipasi anggota SPUK Pabrik Gula Lestari dibagi menjadi tiga, pertama, kurang terlibat secara mental emosional karena pertemuan serikat diwakili oleh pleno dan tidak ada aksi demonstrasi. Kedua, kurang terbukanya pintu kreativitas karena pendapatan dibatasi dan iuran dipotong dari gaji setiap bulan. Ketiga, lebih dari 10% anggota dan pengurus yang mengundurkan diri karena menganggap SPUK kehilangan idealismenya.
- c. Partisipasi SPUK paling besar didorong oleh motivasi untuk saluran sosial sedangkan yang paling rendah adalah tekanan dari rekan sejawat.

2. Judul : Faktor-Faktor Pendorong Karyawan Bergabung dengan Serikat Pekerja (R.J Pio 2005 Studi pada Anggota Serikat Pekerja di Kota Manado)

Hasil Penelitian :

a. Perlindungan kerja dan memperjuangkan gaji merupakan faktor yang paling besar mendorong karyawan bergabung dengan organisasi serikat pekerja di Kota Manado

b. Serikat pekerja sebagai alat untuk memperjuangkan kepentingan karyawan dianggap sebagai faktor pendorong kedua terbesar karyawan di Kota Manado untuk bergabung dengan organisasi serikat pekerja

c. Dorongan keluarga, teman, dan orang lain tidak merupakan faktor pendorong yang relevan bagi karyawan dalam bergabung dengan serikat pekerja di Kota Manado

3. Judul : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Partisipasi Pekerja di dalam Serikat Pekerja (Hamong Santoso 2002 Studi Kasus Di Kota Semarang)

Hasil Penelitian :

a. Dari hasil analisa regresi yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas yang terdiri ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat bersama, dan manfaat individu berpengaruh positif terhadap partisipasi pekerja didalam serikat pekerja. Hal ini berarti bahwa semakin tidak puas pekerja terhadap manajemen, semakin besar manfaat bersama yang diperoleh pekerja, dan semakin besar manfaat individu yang diperoleh pekerja. Sedangkan variabel bebas lainnya yaitu kepercayaan politik atau ideologi tidak berpengaruh terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja. Hal ini berarti bahwa semakin besar kepercayaan pekerja terhadap politik atau ideologi maka semakin kecil partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja.

b. Variabel manfaat individu mempunyai pengaruh signifikan yang paling besar terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja. Hal ini karena pekerja pada dasarnya menginginkan peningkatan kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya dan serikat pekerja memberikan manfaat-manfaat yang secara individu dapat dinikmati oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan dirinya dan keluarganya.

c. Dari hasil analisa diperoleh bahwa variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel tak bebas (partisipasi di dalam serikat pekerja) dapat dijelaskan sebesar 51,5% oleh perubahan variabel bebasnya (ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat bersama, manfaat individu, dan kepercayaan politik dan ideologi). Sedangkan sisanya sebesar 48,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang, yaitu :

Penelitian terdahulu :

a. Lokasi penelitian yaitu pada PG. Gula Lestari Nganjuk dan fokus penelitian terdiri dari perkembangan serikat pekerja dari tahun ke tahun, partisipasi serikat karyawan di dalam serikat pekerja, faktor pendorong partisipasi karyawan dalam serikat pekerja.

b. Lokasi penelitian pada anggota serikat pekerja di Kota Manado dengan metode kuantitatif pendekatan analisis statistik non parametrik.

c. Lokasi penelitian pada anggota serikat pekerja pada perusahaan di Kota Semarang dan jenis penelitian explanatory dengan metode yang digunakan survey.

Penelitian sekarang :

a. Lokasi penelitian di PG. Kribet Baru Malang dengan metode kualitatif.

- b. Fokus pada penelitian terdiri dari kondisi serikat pekerja, partisipasi pekerja dalam serikat pekerja dan faktor pendorong partisipasi pekerja dalam serikat pekerja.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Pembuatan, Penelitian	Tahun Judul	Jenis dan Lokasi Penelitian	Hasil
1	Ully Theristawati, 2009, Faktor-faktor Pendorong Partisipasi Karyawan dalam Serikat Pekerja		Deskriptif pendekatan kualitatif, PG.Gula Lestari Nganjuk – Jawa Timur	<p>a. Hasil penelitian ini menunjukkan SPUK Pabrik Gula Lestari mengalami perkembangan dalam setiap periode. Perkembangan ini dapat dilihat dari struktur kepengurusan dan tahap pertumbuhan serikat pekerja. Periode 1999-2002 merupakan tahap konflik. Periode tahun 2002-2005 kepengurusan tidak ada perubahan dan berada pada tahap pengakuan. Periode ketiga 2005-2008, kepengurusan berubah total dan berada pada tahap negoisasi.</p> <p>b. Partisipasi anggota SPUK Pabrik Gula Lestari dibagi menjadi tiga, pertama, kurang terlibat secara mental emosional karena pertemuan serikat diwakili oleh pleno dan tidak ada aksi demonstrasi. Kedua, kurang terbukanya pintu kreativitas karena pendapatan dibatasi dan iuran dipotong dari gaji setiap bulan. Ketiga, lebih dari 10% anggota dan pengurus yang mengundurkan diri karena menganggap SPUK kehilangan idealismenya.</p> <p>c. Partisipasi SPUK paling besar didorong oleh motivasi untuk saluran sosial sedangkan yang paling rendah adalah tekanan rekan sejawat.</p>
2	R. J Pio, 2005, Faktor-Faktor Pendorong Karyawan Bergabung dengan Serikat Pekerja		Kuantitatif pendekatan analisis statistik non parametrik, Serikat Pekerja di Kota	<p>a. Perlindungan kerja dan memperjuangkan gaji merupakan faktor yang paling besar mendorong karyawan bergabung dengan organisasi serikat</p>

		Manado Sulawesi Utara	<p>pekerja di Kota Manado.</p> <p>b. Serikat pekerja sebagai alat untuk memperjuangkan kepentingan karyawan dianggap sebagai faktor pendorong kedua terbesar karyawan di Kota Manado untuk bergabung dengan organisasi serikat pekerja.</p> <p>c. Dorongan keluarga, teman, dan orang lain tidak merupakan faktor pendorong yang relevan bagi karyawan dalam bergabung dengan serikat pekerja di Kota Manado</p>
3	Hamong Santoso, 2002, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Partisipasi Pekerja di dalam Serikat Pekerja	Penelitian explanatory pendekatan kuantitatif, Serikat Pekerja di Kota Semarang Jawa Tengah	<p>a. Dari hasil analisa regresi yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas yang terdiri ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat bersama, dan manfaat individu berpengaruh positif terhadap partisipasi pekerja didalam serikat pekerja. Hal ini berarti bahwa semakin tidak puas pekerja terhadap manajemen, semakin besar manfaat bersama yang diperoleh pekerja, dan semakin besar manfaat individu yang diperoleh pekerja. Sedangkan variabel bebas lainnya yaitu kepercayaan politik atau ideologi tidak berpengaruh terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja. Hal ini berarti bahwa semakin besar kepercayaan pekerja terhadap politik atau ideologi maka semakin kecil partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja.</p> <p>b. Variabel manfaat individu mempunyai pengaruh signifikan yang paling besar terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja. Hal ini karena pekerja pada dasarnya menginginkan peningkatan kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya dan serikat pekerja memberikan manfaat-manfaat yang secara individu dapat dinikmati oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan dirinya dan keluarganya.</p> <p>c. Dari hasil analisa diperoleh bahwa variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel tak bebas (partisipasi di dalam serikat pekerja) dapat dijelaskan sebesar 51,5% oleh perubahan variabel</p>

		bebasnya (ketidakpuasan terhadap manajemen, manfaat bersama, manfaat individu, dan kepercayaan politik dan ideologi). Sedangkan sisanya sebesar 48,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini
--	--	---

B. Hubungan Industrial

1. Pengertian Hubungan Industrial

Hubungan industrial atau perburuhan menurut UU No. 13 Tahun 2003 adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Unsur-unsur yang paling berkepentingan atas keberhasilan perusahaan adalah pengusaha atau manajemen dan pekerja, disamping itu masyarakat juga mempunyai kepentingan, baik sebagai pemasok faktor produksi yaitu barang dan jasa kebutuhan perusahaan, maupun sebagai masyarakat konsumen atau pengguna hasil-hasil perusahaan tersebut. Pemerintah juga mempunyai kepentingan langsung dan tidak langsung atas pertumbuhan perusahaan, antara lain sebagai sumber penerimaan pajak. Jadi hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang berkepentingan tersebut. Dalam arti sempit, hubungan industrial merupakan hubungan hubungan antara manajemen dan pekerja (Simanjutak, 2003:1). Hubungan tersebut perlu dipelihara dan dikembangkan agar tercipta rasa aman dan harmonis antara pihak-pihak yang berkepentingan tersebut sehingga meningkatkan produktivitas usaha.

2. Fungsi-Fungsi dalam Hubungan industrial

Berdasar UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 102 tentang hubungan industrial terdapat fungsi-fungsi yang harus dilaksanakan oleh beberapa pihak, yaitu:

a. Pihak Pemerintah

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

b. Pihak Pekerja

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja atau buruh dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

c. Pihak Pengusaha

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja atau buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

3. Prinsip Hubungan Industrial

Prinsip hubungan industrial atau perburuhan menurut Simanjutak (2003:10) didasarkan pada persamaan kepentingan semua unsur atas keberhasilan dan kelangsungan perusahaan. Dengan demikian, hubungan industrial mengandung prinsip-prinsip berikut ini :

- a. Pengusaha, pekerja, pemerintah dan masyarakat sama-sama mempunyai kepentingan atas keberhasilan dan kelangsungan perusahaan
- b. Perusahaan merupakan sumber penghasilan bagi banyak orang. Semakin banyak pengusaha mengembangkan perusahaan atau membuka usaha baru, semakin banyak pekerja memperoleh penghasilan. Semakin banyak perusahaan berhasil meningkatkan produktivitas semakin banyak pekerja memperoleh peningkatan penghasilan. Dengan demikian pendapatan nasional akan meningkat dan kesejahteraan masyarakat akan meningkat pula.
- c. Pengusaha dan pekerja mempunyai hubungan fungsional dan masing masing fungsi yang berbeda dengan pembagian kerja. Pengusaha sebagai pemimpin mempunyai fungsi menggerakkan, membina, dan mengawasi. Pekerja mempunyai fungsi melakukan pekerjaan operasional. Pengusaha bukan mengeksploitasi pekerja. Setiap pekerja melakukan pekerjaan dalam waktu tertentu dalam satu hari dengan waktu istirahat yang cukup. Setiap pekerja melakukan tugas sesuai dengan beban kerja yang wajar bagi kemanusiaan. Pekerja tidak mengabdikan kepada pengusaha akan tetapi pada pelaksanaan tugas dan tanggungjawab. Pembagian kerja seperti itu ciri organisasi modern.
- d. Pengusaha dan pekerja merupakan anggota keluarga perusahaan. Sebagai anggota keluarga mereka harus saling mengasihi, saling memperhatikan kepentingan yang lain dan saling membantu. Pengusaha perlu memahami cara pikir dan kepentingan pekerja dan serikat pekerja. Sebaliknya pekerja dan serikat pekerja perlu memahami keterbatasan pengusaha. Demikian bila timbul masalah atau persoalan harus diselesaikan secara kekeluargaan, tidak saling bermusuhan.

- e. Tujuan pembinaan hubungan industrial adalah menciptakan ketenangan berusaha dan ketentraman bekerja supaya dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.
- f. Peningkatan produktivitas perusahaan harus daapt meningkatkan kesejahteraan bersama,yaitu kesejahteraan pengusaha dan kesejahteraan pekerja

Prinsip prinsip hubungan industrial tersebut sejalan dengan nilai-nilai Pancasila. Sebab itu hubungan industrial yang dikembangkan dan diterapkan di Indonesia dinamakan Hubungan Industrial Pancasila.

4. Sarana Hubungan Industrial

Penerapan hubungan industrial menurut Simanjutak (2003:15-22) dipengaruhi oleh berbagai faktor di dalam dan di luar perusahaan. Untuk menerapkan prinsip-prinsip hubungan industrial di perusahaan, diperlukan beberapa sarana dan lembaga. Adapun sarana-sarana dalam hubungan industrial menurut UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 103 yaitu:

- a. Serikat Pekerja
Partisipasi pekerja dalam hubungan industrial dapat dilakukan secara langsung dan atau melalui sistem perwakilan dalam bentuk serikat pekerja. Oleh sebab itu partisipasi pekerja dalam hubungan industrial juga merupakan perwujudan hak dan kebebasan pekerja berorganisasi dan mengeluarkan pendapat yang dijamin oleh Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945),undang-undang dan peraturan lainnya. Sehingga UUD 1945 telah menjamin hak pekerja untuk membentuk atau menjadi anggota serikat pekerja.
- b. Organisasi Pengusaha
Asoisasi pengusaha merupakan organisasi atau perhimpunan wakil pimpinan perusahaan-perusahaan yang merupakan mitra kerja serikat pekerja dan Pemerintah dalam penanganan masalah-masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Asoisasi pengusaha dapat dibentuk menurut sektor industri atau jenis usaha, mulai dari tingkat lokal samapai tingkat nasional.
- c. Lembaga Kerja Sama Bipartit
Lembaga atau forum bipartit adalah forum konsultasi antara wakil pengusaha dan wakil pekerja. Wakil pekerja perlu diupayakan mewakili unit-unit kerja dan kelompok golongan jabatan pekerja. Bila di perusahaan telah terbentuk serikat peker, maka beberapa pengurus serikat pekerja dapat mewakili pekerja di lembaga bipartit dengan atau tanpa tambahan dari unit-unit. Pengusaha dapat diwakili oleh beberapa orang direksi dan pimpinan unit. Fungsi utama lembaga bipartit adalah untuk menampung dan menyelesaikan keluhan dan tuntutan pekerja serta masalah-masalah hubungan industrial pada umumnya.
- d. Lembaga Kerja Sama Tripartit

Lembaga atau forum tripartit adalah forum konsultasi antara wakil-wakil serikat pekerja, asosiasi pengusaha dan pemerintah. Fungsi utama lembaga tripartit adalah membantu Pemerintah merumuskan kebijakan ketenagakerjaan pada umumnya dan menyelesaikan masalah-masalah hubungan industrial. Lembaga tripartit dapat dibentuk menurut sektor industri atau jenis usaha, mulai dari tingkat lokal sampai tingkat kota/kabupaten, propinsi hingga ke tingkat nasional. Disamping itu, terdapat beberapa lembaga yang beranggotakan unsur tripartit seperti Panitia Penyelesaian Perselisihan, Dewan Peneleitian Pengupahan, Dewan Latihan Kerja, Dewan Produktivitas, dan Dewan Keselamatan dan kesehatan Kerja.

e. Peraturan Perusahaan (PP)

Peraturan perusahaan atau disingkat PP memuat ketentuan mengenai kewajiban dan hak pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha. Oleh sebab itu, PP seyogyanya sudah tersusun dan ditetapkan oleh pengusaha pada saat atau segera sesudah mendirikan perusahaan dan resmi mempekerjakan orang.

f. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau biasa disebut Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau dalam bahasa asingnya disebut Collective Labour Aggrement (CLA) merupakan perjanjian kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan bekerja yang disusun dan disepakati bersama-sama. PKB yang baik dan mencerminkan Hubungan Industrial Pancasila seharusnya terbentuk bukan dari persetujuan yang terpaksa antar pihak-pihak yang ingin mencapai tujuan berbeda tetapi persetujuan yang menyatakna kehendak pengusaha dan pekerja untuk meningkatkan produktivitas dan kondisi kerja dalm perusahaan, supaya meningkatkan kesejahteraan pengusaha dan pekerja.

g. Peraturan-Perundangan Ketenagakerjaan

Peraturan-perundangan ketenagkerjaan pada dasarnya mencakup ketentuan sebelum bekerja, selama bekerja, dan sesudah bekerja. Peraturan sebelum bekerja menyangkut pendaftaran lowongan dan pencari kerja, pengerahan tenaga kerja secara lokal atau antar daerah atau ke luar negeri, dan menyangkut latihan. Peraturan selama bekerja mencakup ketentuan jam kerja dan istirahat, pengupahan, perlindungan, penyelesaian perselisihan perburuhan dan lain-lain. Peraturan sesudah tidak bekerja mencakup jaminan kecelakaan, jaminan hari tua dan lain-lain.

h. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Setiap keluhan, perbedaan pendapat atau tuntutan pekerja diharapkan dapat diselesaikan di lembaga bipartit. Bila lembaga bipartit tidak mampu menyelesaikannya, maka wakil pengusaha atau wakil pekerja dapat meminta jasa perantara dari pegawai perantara Kementerian Tenagakerja atau mediator dari lembaga tripartit terkait. Dan bila pegawai perantara atau mediator tidak berhasil menyelesaikannya, maka kasus dinyatakan sebagai perselisihan industrial dan dimintakan untuk diselesaikan oleh Lembaga atau Majelis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, atau disebut dengan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan tingkat Daerah (P4D)

atau tingkat Pusat (P4P), P4D atau P4P masing-masing terdiri 5 orang wakil serikat pekerja, 5 orang wakil pengusaha, dan 5 orang wakil Pemerintah.

Dengan adanya sarana dalam hubungan industrial maka segala hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang menyangkut buruh dan pengusaha diupayakan untuk diselesaikan melalui sarana-sarana tersebut, sehingga diharapkan sarana ini dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis diantara pihak yang berkepentingan.

5. Kerangka Kerja Konseptual Hubungan Industrial

Ada beberapa pendekatan konseptual hubungan industrial, yaitu :

- a. Menurut Dunlop (1950) dalam Swasto (2011:114) hubungan industrial sebagai interaksi dari serikat pekerja, hirarki manajemen, dan meliputi perwakilan pemerintah.
- b. Menurut Walton dan McKersie (1960) dalam Swasto (2011:114) memandang hubungan industrial sebagai salah satu dari beberapa negoisasi sosial. Negoisasi sosial merupakan interaksi interaksi yang disengaja dari dua kelompok untuk membantu menetapkan atau menetapkan kembali batasan-batasan dan saling ketergantungan mereka.
- c. Menurut Somers (1969) dalam Swasto (2011:114) melihat hubungan industrial sebagai interaksi antar para pekerja dan para manajer dalam hubungan pertukaran. Bidang-bidang yang berorientasi eksternal (seperti hukum, politik, dan ekonomi) serta bidang-bidang yang berorientasi internal (seperti psikologi dan sosiologi) adalah penting untuk memahami pertukaran.

Pada hakekatnya menurut Swasto (2011:114-115) hubungan perburuhan terjadi didasarkan atas saling membutuhkan dan saling adanya ketergantungan antara pengusaha dan pekerja, dimana :

- a. Pengusaha antara lain menginginkan:
 - a) Tercapainya produktivitas optimal dari pekerja
 - b) Adanya kerjasama dengan pekerja
 - c) Tersedianya dan adanya stabilitas dari pekerja
 - d) Loyalitas pekerja
 - e) Inisiatif yang rasional dari pekerja
- b. Pekerja antara lain menginginkan :
 - a) Kepemimpinan yang adil dan efisien
 - b) Kesempatan menyatakan pendapat
 - c) Kondisi kerja yang aman dan sehat
 - d) Diakui sebagai individu

C. Serikat Pekerja

1. Pengertian Serikat Pekerja

Pekerja atau biasa disebut buruh adalah setiap penduduk dalam usia kerja yang melakukan kegiatan ekonomis, baik dalam hubungan kerja di perusahaan maupun di luar hubungan kerja seperti pekerja mandiri, pekerja keluarga, dan pekerja di sektor informal lainnya (Simanjutak, 2003:35). Sedangkan pengertian serikat pekerja menurut UU NO 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dalam Ketentuan Umum Pasal 1 adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya.

Hak menjadi anggota serikat pekerja merupakan hak asasi setiap pekerja yang telah dijamin di dalam Pasal 104 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk mewujudkan hak tersebut, maka setiap pekerja harus diberikan kesempatan yang seluas luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja.

Sebuah serikat pekerja merupakan satu organisasi yang senantiasa mewakili pekerja secara permanen. Hal ini berarti terbentuknya serikat pekerja ditujukan untuk kebutuhan pekerja sepanjang waktu. Hal ini sesuai dengan pendapat Justine (2006:228) bahwa serikat pekerja adalah asosiasi para pekerja yang bersifat sukarela, berkesinambungan, dan memiliki tujuan jangka panjang untuk melindungi para anggotanya dalam hubungan kerja maupun meningkatkan taraf hidup mereka. Lebih lengkap lagi Flippo (1987:151) mengatakan bahwa serikat pekerja adalah suatu organisasi para pekerja yang dibentuk untuk memajukan, melindungi, dan memperbaiki kepentingan-kepentingan sosial, ekonomi, dan politik dari para anggotanya melalui tindakan kolektif. Kepentingan utama yang menjadi perhatian serikat pekerja adalah kepentingan ekonomi. Kepentingan ekonomi yang dituntut serikat pekerja umumnya mengenai perbaikan upah, jam kerja, dan kondisi kerja.

Berdasar pendapat di atas maka pengertian serikat pekerja merupakan organisasi untuk para pekerja dalam memperjuangkan dan melindungi kepentingan-kepentingan sosial, ekonomi, dan politik terutama kepentingan ekonomi sepanjang waktu.

2. Teori Serikat Pekerja

Menurut Sirait (2005:230) menyebutkan bahwa terdapat beberapa teori tentang serikat pekerja, yaitu :

a. Teori Kemakmuran Umum

Mayoritas anggota pimpinan serikat pekerja beranggapan bahwa apa yang baik bagi serikat pekerja, baik pula bagi bangsa. Upah tinggi yang diperjuangkan oleh serikat pekerja merupakan sumber daya beli yang mendorong dan memperkuat pertumbuhan ekonomi. Setiap kenaikan upah mendorong ke arah ekspansi dan pertumbuhan. Perlindungan serikat pekerja yang diberikan kepada para anggotanya terhadap tindakan sewenang-wenang para majikan diidentifikasi dengan kemajuan ekonomi. Terhadap pendapat di atas, serikat pekerja dianggap bertanggungjawab atas *wagepush inflation* atau upah tinggi menaikkan inflasi. Terhadap kecaman ini serikat pekerja membantah dengan menyatakan bahwa upah tinggi akan menaikkan produktivitas. Produktivitas yang tinggi akan menurunkan biaya produksi. Dengan demikian tuntutan kenaikan upah tidak akan menimbulkan inflasi, tetapi sebaliknya menurunkan harga barang-barang.

b. Teori Labour Marketing

Mayoritas kondisi di tempat pekerja bekerja ditentukan oleh kekuatan dan pengaruh pekerja di pasar dengan tenaga kerja. Serikat pekerja menganggap dirinya sebagai *economic agent* di pasar tenaga kerja. Jika persediaan tenaga kerja lebih besar daripada permintaan tenaga kerja, harga tenaga kerja akan menjadi murah. Untuk mencegah hal tersebut, harus diupayakan adanya keseimbangan.

c. Teori Produktivitas

Upah ditentukan oleh produktivitas karyawan. Produktivitas yang tinggi memperoleh upah yang lebih tinggi.

d. Teori *Bargaining*

Tingkat upah di pasar tenaga kerja ditentukan oleh kekuatan ekonomi yang berlawanan dari pekerja dan majikan. Jika pekerja meningkatkan kekuatan ekonominya dengan cara bertindak bersama-sama melalui serikat pekerja sebagai *bargaining agent*, maka mereka dapat meningkatkan upah mereka. Menurut teori *bargaining modern*, baik karyawan maupun majikan memasuki pasar tenaga kerja tanpa harga permintaan atau penawaran yang pasti, tetapi ada batas harga permintaan atau penawaran tertinggi dan terendah, dalam hal ini tingkat upah ditentukan oleh kekuatan *bargaining* kedua belah pihak.

e. Oposisi loyal terhadap manajemen

Serikat pekerja umumnya berpendapat bahwa fungsi manajemen adalah mengelola, sedangkan serikat pekerja mempunyai tanggung jawab pengendalian atas kualitas manajemen. Dengan adanya tanggung jawab ini, manajemen dipaksa untuk berusaha bekerja sebaik-baiknya terutama dalam bidang penggunaan tenaga kerja.

3. Asas, Sifat, dan Tujuan Serikat Pekerja

Menurut Undang Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja menjelaskan bahwa : "Asas serikat pekerja adalah tidak bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945. Sifat serikat pekerja adalah bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab. Tujuan dari serikat pekerja adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya." Untuk memahami lebih jelas sifat dari serikat pekerja, maka akan dibahas satu persatu sebagai berikut :

a. Bebas

Bebas ialah bahwa sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja atau serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja atau serikat buruh tidak di bawah pengaruh atau tekanan dari pihak lain.

b. Terbuka

Terbuka ialah bahwa serikat pekerja atau serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja atau serikat buruh dalam menerima anggota atau memperjuangkan kepentingan pekerja atau buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin.

c. Mandiri

Mandiri ialah bahwa dalam mendirikan, menjalankan, dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi.

d. Demokratis

Demokratis ialah bahwa dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan, dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi.

e. Bertanggung jawab

Bertanggungjawab ialah bahwa dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja atau serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja atau serikat buruh bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat, dan negara.

4. Fungsi Serikat Pekerja

Berdasarkan Undang Undang RI Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, menjelaskan bahwa fungsi dari Serikat Pekerja adalah sebagai berikut :

a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.

- b. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
- c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
- e. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- f. Sebagai wakil pekerja atau buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Dari uraian diatas asas, sifat, dan tujuan dibentuknya serikat pekerja atau buruh merupakan suatu upaya dalam menyeimbangkan posisi buruh dengan majikan. Melalui keterwakilan buruh di dalam serikat buruh maka diharapkan aspirasi buruh dapat sampai kepada majikan. Selain itu melalui wadah serikat pekerja atau buruh, diharapkan akan terwujud peran serta buruh dalam proses produksi. Hal ini merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan hubungan industrial di tingkat perusahaan.

5. Jenis-Jenis Serikat Pekerja

Menurut UU No 21 Tahun 2000 serikat pekerja dibedakan menjadi dua jenis yaitu :

- a. Serikat Pekerja di dalam Perusahaan
Serikat pekerja atau serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja atau buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan.
- b. Serikat Pekerja di luar Perusahaan
Serikat pekerja atau serikat buruh di luar perusahaan adalah serikat pekerja atau serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja atau buruh yang tidak bekerja di perusahaan.

6. Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja

Menurut UU No. 21 Tahun 2000 dalam Pasal 25 serikat pekerja yang telah memiliki nomor bukti pencatatan memiliki hak dan kewajiban yaitu :

- a. Serikat pekerja berhak :
 - a) Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha
 - b) Mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan industrial
 - c) Mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan
 - d) Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja atau buruh
 - e) Melakukan kegiatan lainnya dibidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

b. Serikat pekerja berkewajiban untuk:

- a) Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingan
- b) Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya
- c) Mempertanggung jawabkan kegiatan organisasi kepada anggota sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga

Dengan adanya hak dan kewajiban serikat pekerja bertujuan untuk meminimalisir pengusaha yang dapat menghalangi pembentukan bila menekan pengurus atau anggotanya misalnya dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, mengurangi upah pekerja. Dengan kata lain tindakan seperti itu harus dihindari oleh pengusaha. Pengusaha seharusnya memberi kesempatan kepada pengurus atau anggota serikat pekerja untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja dalam jam kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak yang diatur dalam perjanjian kerja bersama. Kesepakatan tersebut mencakup tata cara pemberian kesempatan, jenis kegiatan yang diberikan kesempatan.

7. Dampak Serikat Pekerja

Menurut Simamora (2004:557) bahwa kehadiran serikat pekerja membawa pengaruh terhadap pekerja. Adapun pengaruh yang dimaksud adalah sebagai berikut :

a. Dampak Monopoli

Perspektif monopoli atas serikat pekerja berasal dari premis bahwa serikat pekerja menaikkan upah di atas tingkat upah kompetitif. Seberapa banyak serikat pekerja menaikkan upah adalah bervariasi di seluruh pasar tenaga kerja, industri, jabatan, kelompok demografis, dan prosedur estimasi dan data. Serikat pekerja juga berpengaruh positif terhadap tunjangan yang akan diberikan kepada pekerja.

b. Dampak Suara Kolektif

Para pekerja mempunyai beberapa pilihan manakala mereka tidak puas dengan pekerjaan, mereka bisa berhenti dari pekerjaan atau mencoba mengeluh dan memperbaiki keadaan sekitar. Di tempat kerja, suara seorang pekerja sering kali tidak efektif untuk mendatangkan perubahan. Selain itu, banyak karyawan takut dipecat sehingga mereka menyembunyikan perasaan mereka sebenarnya. Sebagian besar karyawan merasa bahwa lebih mudah bertarung demi perbaikan kerja melalui serikat pekerja. Penggabungan diri dan penggalangan suara (*collective voice*) menawarkan perlindungan dari ketakutan dan ancaman manajemen.

c. Dampak Terhadap Manajemen dan Produktivitas

Serikat pekerja memiliki sumber kekuatan dan pengaruh yang luar biasa terhadap praktik-praktik manajerial, perilaku pekerja, dan kondisi dasar pekerjaan. Serikat pekerja mengakibatkan erosi signifikan atas otoritas pengambilan keputusan manajerial untuk mengendalikan kalangan pekerja.

Kemampuan manajemen dalam mengambil keputusan menyangkut gaji, promosi, transfer, pemecatan, dan urusan personalia lainnya seringkali dibatasi dengan perjanjian kerja bersama (PKB). Sebagian perjanjian kerja bersama (PKB) menetapkan bahwa manajemen mempunyai hak untuk membuat keputusan menyangkut strategi korporat, lini produk, lokasi pabrik, dan kebijakan penentuan harga. Namun pada saat keputusan seperti ini meempengaruhi anggota serikat pekerja, sangatlah mungkin serikat pekerja menentang hak prerogatif manajemen. Tindakan ini yang sering membuat konflik dan mengganggu produktivitas kerja.

d. Dampak Terhadap Pekerja

Pekerja-pekerja yang bekerja di dalam perusahaan yang mempunyai serikat pekerja dapat terpengaruh dalam beberapa hal. pengaruh serikat pekerja terhadap para pekerja meliputi :

- a) Favoritisme dan ketidakpastian mengenai upah, jam kerja, akan berkurang. Kompensasi dan paket tunjangan pekerja serta perangkat peraturan kerja yang seragam akan mengurangi kesalahpahaman antara pekerja dan manajemen.
- b) Para pekerja sangat mungkin menerima proses pembelaan diri (*due process*) dan proteksi yang sama di tempat kerja. Pemecatan karyawan dan perlakuan sewenang-wenang relatif jarang terjadi di perusahaan yang memiliki serikat pekerja karena adanya prosedur keluhan.
- c) Serikat pekerja mempunyai kekuatan jumlah. Apabila hanya perorangan, kalangan karyawan memiliki daya tawar-menawar yang lemah, namun mereka dapat memperoleh daya tawar-menawar melalui aktivitas-aktivitas serikat pekerja. Senjata utama para pekerja adalah mogok kerja. Dengan demikian, serikat pekerja merupakan alat dari kalangan pekerja untuk menyatukan individual mereka ke dalam kekuatan kelompok yang sangat besar.
- d) Serikat pekerja mungkin mempersulit beberapa karyawan untuk melakukan inisiatif perorangan dan mendemostrasikan kinerja yang sangat menonjol. Karena fokusnya pada ekualitas diantara para pekerja, serikat pekerja mendorong ketentuan kontrak kerja yang tidak menekankan penerapan *merit pay* dan penilaian kinerja.

Berdasar pendapat tokoh diatas maka, kehadiran serikat pekerja dalam perusahaan cukup besar, selain memonopoli pasar tenaga kerja juga serikat pekerja berusaha menaikkan upah yang sering tidak wajar sehingga bisa mengakibatkan inefisiensi ekonomi dan akhirnya dapat merusak perusahaan dan para pekerja itu sendiri.

8. Perjuangan Serikat Pekerja

Menurut Hadipoerwono (1979:159) serikat pekerja mempunyai beberapa program perjuangan, yaitu sebagai berikut :

a. Pengakuan Terhadap Serikat Pekerja

Pengakuan terhadap serikat pekerja tidak hanya berasal dari para anggotanya dan perusahaan, tetapi juga dari Pemerintah dan masyarakat.

Pengakuan itu untuk bertindak, berbicara, bertindak, dan berjuang untuk dan atas anggota-anggotanya.

b. Persoalan Upah

Turut serta menetapkan dasar-dasar dan sistem pengupahan dalam perusahaan yang bersangkutan. Perjuangan untuk kenaikan upah dan perbaikan sistem pengupahan.

c. Persoalan Jam Kerja

Perjuangan untuk mengurangi jam kerja dengan tidak mengurangi pendapatan yang diterima buruh.

d. Syarat-syarat kerja lainnya

Perjuangan untuk memperoleh alat-alat kerja yang sempurna yang menjamin keamanan kerja. Ruangan kerja dan penerangan yang memenuhi syarat-syarat kesehatan. Memperoleh pendidikan yang sempurna dan lain-lain.

e. Jaminan Hari Tua

Perjuangan agar pihak perusahaan mengusahakan jaminan hari tua yang sempurna.

f. Jaminan pada Peristiwa Luar Biasa

Perjuangan untuk memperoleh jaminan dalam hal sakit bagi buruh dengan keluarganya, kecelakaan dalam dan karena melakukan pekerjaan, tunjangan kematian bagi buruh sendiri dan keluarganya, uang tunggu pada untuk sementara tidak bekerja, tunjangan pada tugas-tugas yang tidak sehat dan berbahaya dan sebagainya.

g. Turut serta dalam perusahaan

Untuk turut serta menetapkan politik dan teknik tata perusahaan dan tata personalia. Kebanyakan perjuangan ini masih terbatas pada turut sertanya politik dan pelaksanaan tata personalia.

Uraian diatas dapat disimpulkan bahwa setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja, dan mendapatkan kelayakan dalam menjalankan pekerjaannya yang patut diperjuangkan oleh pekerja untuk mendapatkan manfaat atas hasil kerja

9. Beberapa Alasan Perlunya Serikat Pekerja

Menurut Swasto (2011:115) dengan adanya serikat pekerja, pengusaha antara lain menginginkan :

- a. Tercapainya produktivitas yang optimum dari pekerja
- b. Adanya kerjasama dengan pekerja
- c. Tersedianya dan adanya stabilitas dari pekerja
- d. Loyalitas pekerja
- e. Inisiatif yang rasional dari pekerja

Sedangkan pihak pekerja antara lain menginginkan :

- a. Upah memadai dan pengaturan jam kerja yang efisien
- b. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)
- c. Kepemimpinan yang adil dan efisien

- d. Kesempatan menyatakan pendapat dan saran-saran
- e. Kondisi kerja yang aman

Dunlop (1950) dalam Swasto, (2011:115) juga mengatakan pihak pekerja memiliki persepsi-persepsi tertentu mengenai serikat pekerja. Para pekerja merasa yakin bahwa serikat pekerja dapat melakukan beberapa hal, yaitu :

- a. Meningkatkan upah bagi anggotanya.
- b. Berunding dan mendapatkan benefit seperti pensiun.
- c. Memberikan aturan-aturan dan prosedur-prosedur formal untuk disiplin, promosi, perbedaan upah dan faktor-faktor penting yang berhubungan dengan kerja lainnya.
- d. Menjadi *pelobby* bagi khalayak umum dan telah membuat suaranya didengarkan di lembaga legislatif dan pemerintah.

Dapat disimpulkan dari adanya serikat pekerja atau buruh diatas sangat penting bagi kelangsungan hubungan industrial, serikat pekerja diharapkan dapat melaksanakan fungsinya secara maksimal dalam rangka meningkatkan hubungan industrial di tingkat perusahaan. Adanya serikat pekerja dapat mendorong antusiasme pekerja, disebabkan serikat pekerja atau serikat buruh merupakan bentuk pelaksanaan dari hak seseorang untuk berserikat dan berkumpul.

10. Alasan Pekerja tidak Bergabung dengan Serikat Pekerja

Menurut Henry Simamora (2004:596) ada beberapa hal menyebabkan para pekerja tidak bergabung dengan dengan serikat pekerja. Untuk lebih mudahnya bisa dilihat pada gambar 1 dibawah ini :

- a. Profesionalisme

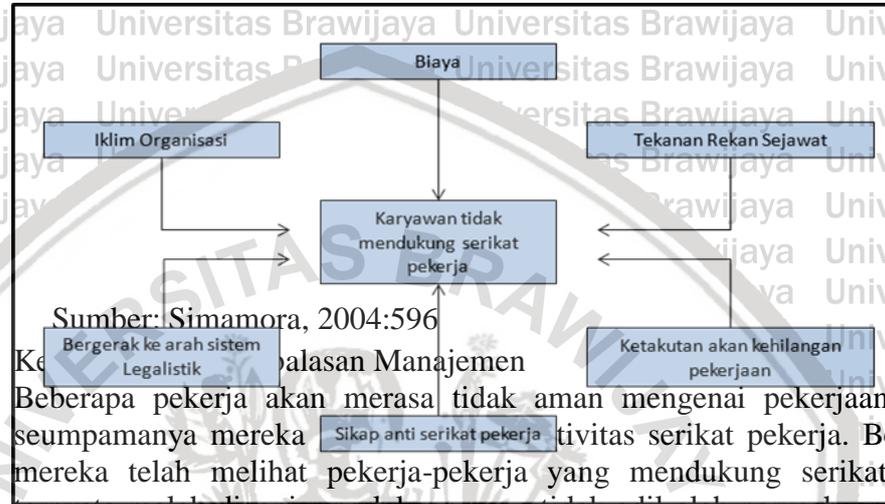
Banyak pekerja yang beranggapan bahwa serikat pekerja tidak perlu. Para pekerja meyakini bahwa mereka tidak harus bergantung pada pihak ketiga untuk membantu memenuhi kebutuhan mereka yang berhubungan dengan pekerjaan. Para pekerja ini menganggap bahwa penilaian mereka terhadap organisasi harus dinilai atas dasar individual, sekiranya kinerja mereka unggul, maka imbalan akan tepat dan langsung. Dengan memasuki serikat pekerja mereka percaya bahwa mereka membiarkan orang lain mengendalikan nasib mereka, membatasi kesempatan mengoptimalkan imbalan. Banyak kaum profesional yang menolak serikat pekerja karena mereka mempersepsikannya didominasi oleh pekerja kerah biru.

- b. Hambatan Pihak Lain

Di beberapa perusahaan, seperti juga kemungkinan adanya tekanan dari rekan sejawat untuk mendorong pekerja memasuki serikat pekerja dalam kasus lain kemungkinan ada pula tekanan yang kuat untuk melawan afiliasi serikat pekerja. Bahkan, meskipun seorang individu barangkali ingin bergabung dengan serikat pekerja, kelompok informal pekerja kemungkinan cukup kuat untuk menghalangi individu tersebut dari bergabung. Sikap yang masih berlaku dari kolega kerja untuk mempertahankan status bebas serikat

pekerja menimbulkan tekanan yang ekstrim pada pekerja itu untuk mematuhi.

Gambar 1
Alasan Pekerja tidak Bergabung dengan Serikat Pekerja



c. **Keberhasilan Bergerak ke arah sistem Legalistik** alasan Manajemen
 Beberapa pekerja akan merasa tidak aman mengenai pekerjaan mereka seumpamanya mereka telah melihat pekerja-pekerja yang mendukung serikat pekerja ternyata malah diganjar perlakuan yang tidak adil oleh perusahaan. Banyak pekerja yang tidak bergabung dengan serikat pekerja karena mereka takut dengan manajemen yang akan menghukum mereka. Dengan berbagai cara manajemen dapat mendiskriminasi secara halus, pekerja yang menjadi simpatisan serikat pekerja.

d. **Adanya Biaya Keanggotaan Serikat Pekerja**

Untuk menjadi anggota serikat pekerja ada biaya-biaya yang harus dipersiapkan oleh calon anggota. Ada biaya uang pangkal juga iuran yang harus dibayar secara teratur, meskipun iuran-iuran itu sangat kecil dari gaji bulanan banyak individu yang menggunakan uang tersebut untuk tujuan lain.

e. **Pembentukan Sebuah Serikat Pekerja Serupa dengan Pendirian Sebuah Bisnis**

Biaya untuk memulai dan mempertahankan serikat pekerja harus dievaluasi dari segi pendapatan dan tunjangan lain yang diperoleh. Dalam kondisi tertentu, serikat pekerja barangkali memutuskan untuk menambah sedikit upayanya guna membentuk sebuah unit perundingan baru (*new bargaining unit*). Sebagai misal serikat pekerja akan cenderung lebih menghendaki pengorganisasian sebuah unit yang terdiri atas lima ratus pekerja ahli daripada satu kelompok yang terdiri dari lima puluh orang pekerja semiahli. Meskipun serikat pekerja kemungkinan bersedia membantu lima puluh orang pekerja tadi, biaya pengorganisasian dan bantuan atas tuntutan mereka mungkin terlalu tinggi.

f. **Kepuasan Kerja**

Beberapa pekerja bernasib mujur dengan bekerja bagi perusahaan yang memberi gaji yang memadai, tunjangan yang cukup, dan kondisi kerja yang

nyaman dan aman. Gaji yang wajar dan kebijakan sumber daya manusia yang sehat tampaknya menjadi determinan penting dari keputusan pekerja untuk tidak bergabung dengan serikat pekerja, kalangan pekerja mungkin memiliki hubungan kerja yang baik dengan penyelia mereka. Kepercayaan kemungkinan terbina sampai pada titik dimana para pekerja merasa tidak membutuhkan pihak ketiga untuk mewakili mereka menghadapi jajaran manajemen. Manakala sikap seperti ini ada, para pekerja memihak secara kuat kepada tujuan perusahaan dan kemungkinan menolak upaya pengorganisasian. Mereka mempunyai penyelia yang sangat peduli, dan memiliki peluang untuk mengekspresikan gagasan mereka dan didengarkan pula oleh manajemen. Beberapa pekerja mengenal dekat manajemen, mereka bekerja erat dengan manajemen, khususnya diperusahaan yang kecil dan mereka berpikir bahwa srikat pekerja merupakan lawan yang tidak efisien, mereka mempunyai keselatan kerja. Pekerja-pekerja seperti ini tidak akan membutuhkan perlindungan dariserikat pekerja.

g. Identifikasi Dengan Manajemen

Pekerja-pekerja *kerah putih*, teknis, dan profesional cenderung mengidentifikasi dirinya dengan manajemen. Karena mereka bekerja sangat erat dengan para penyelia dan eksekutif, maka ada tendensi untuk mengikuti arah penyikapan manajemen terhadap serikat pekerja. Manajemen biasanya tidak merestui taktik-taktik serikat pekerja. Pekerja-pekerja nonmanajerial tadi dapat menganggap aspirasi mereka sebagai bagian dari manajemen manakala mereka menolak upaya pengorganisasian serikat pekerja. Kalangan pekerja ini juga acapkali menganggap bahwa karir mereka kelak akan sampai juga ke lapisan manajemen, mereka menatap kejenjang atas hirarki mereka kelak akan sampai juga kelapisan manajemen. Mereka sering menganggap bahwa keanggotaan atau simpati terhadap serikat pekerja dapat mengganjal kesempatan promosinya.

Dari alasan-alasan yang dikemukakan di atas, pekerja/pegawai akan enggan bergabung dengan sebuah serikat pekerja jika sistem sumber daya manusia yang diterapkan di dalam suatu perusahaan dalam memperlakukan dan memenuhi kebutuhan pekerja dapat berjalan efektif dan tepat.

D. Partisipasi

1. Pengertian Partisipasi

Pada dasarnya [partisipasi](#) didefinisikan sebagai keterlibatan mental atau [pikiran](#) dan [emosi](#) atau perasaan seseorang di dalam situasi kelompok yang mendorongnya untuk memberikan sumbangan kepada kelompok dalam usaha mencapai tujuan (Davis, 1962:15). Keterlibatan aktif dalam berpartisipasi, bukan hanya berarti keterlibatan jasmaniah semata. Partisipasi dapat diartikan sebagai

keterlibatan mental, pikiran, dan emosi atau perasaan seseorang dalam situasi kelompok yang mendorongnya untuk memberikan sumbangan kepada kelompok dalam usaha mencapai tujuan serta turut bertanggung jawab terhadap usaha yang bersangkutan.

Partisipasi merupakan salah satu cara untuk memotivasi yang mempunyai ciri khas yang lain daripada yang lain. Hal ini disebabkan peningkatan partisipasi lebih ditekankan pada segi psikologis daripada segi materi, dimana dengan melibatkan seseorang di dalamnya, maka orang tersebut akan merasa ikut bertanggung jawab (Nitisemito, 1982:262).

Dari pendapat tokoh diatas maka partisipasi merupakan keterlibatan mental, pikiran, dan emosi individu terhadap suatu kelompok/organisasi untuk mencapai tujuan kelompok sehingga individu tersebut timbul perasaan bertanggung jawab dan ikut memiliki (*andarbeni*), sehingga partisipasi mampu menguatkan visi, misi dan strategi sebuah organisasi.

2. Tujuan Partisipasi

Partisipasi pekerja dalam sebuah organisasi serikat pekerja harus mempunyai tujuan dan arahan yang jelas. Hal ini mengindari penyelewengan orientasi di masa yang akan datang. Tujuan partisipasi menurut Monappa dan Saiyadain (1984:249) adalah :

- a. Adanya partisipasi pekerja akan dapat menekan perlawanan dari pihak pekerja maupun kesewenang-wenangan dari pihak manajemen.
- b. Partisipasi pekerja dapat meningkatkan komunikasi dalam semua level manajemen.
- c. Partisipasi pekerja dalam pengambilan keputusan dapat mengurangi konflik hubungan industrial terutama antara pengusaha dan pekerja.
- d. Dalam partisipasi pekerja dapat dilihat pengembangan nilai-nilai demokrasi yang dibangun dalam masyarakat luas.

Berdasar pendapat tersebut maka tujuan partisipasi pada dasarnya untuk meningkatkan hubungan yang lebih baik antara manajemen dan pekerja, sehingga tujuan perusahaan tercapai dan produktivitas perusahaan meningkat.

3. Unsur-unsur Partisipasi

Menurut Davis dan Newstrom (2002:187) unsur-unsur partisipasi ada tiga (3) yaitu :

- a. Keterlibatan mental dan emosional
Partisipasi tidak hanya keterlibatan secara fisik saja, tetapi juga merupakan keterlibatan secara mental dan emosional. Sebagian besar manajer salah dalam memandang keterlibatan karyawan hanya sebatas ketrampilannya dan

pelaksanaan tugas. Padahal partisipasi dalam arti yang sebenarnya adalah keterlibatan ego dan lebih ditekankan pada aspek psikologis karyawan.

b. Motivasi Kontribusi

Partisipasi pada dasarnya adalah bahwa manajer memotivasi orang-orang untuk memberikan kontribusi. Karyawan diberikan kesempatan untuk menyalurkan sumber inisiatif dan kreativitasnya guna mencapai tujuan organisasi. Partisipasi lebih dari sekedar upaya memperoleh kesepakatan atas sesuatu yang telah diputuskan. Partisipasi adalah pertukaran sosial dua arah di antara orang-orang daripada sekedar prosedur untuk mengalirkan gagasan dari atasan.

c. Tunjang terima tanggung jawab

Partisipasi mendorong seorang untuk menerima tanggungjawab dalam aktivitas kelompok. Aktivitas ini merupakan aktivitas sosial yang melibatkan diri dalam organisasi, sehingga apabila mereka berbicara tentang organisasinya, mereka akan berkata "kami" bukan "mereka". Apabila mereka melihat masalah dalam organisasi, maka mereka akan berkata "masalah kami" bukan "masalah mereka".

4. Jenis-jenis Partisipasi

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang partisipasi, disini akan dipaparkan mengenai jenis-jenis partisipasi menurut Davis dalam Sastroputro (1989:56). Jenis-jenis partisipasi tersebut adalah:

a. Partisipasi berupa pikiran (psychological participation)

Merupakan jenis keikutsertaan secara aktif dengan mengerahkan pikiran dalam suatu rangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu. Partisipasi yang berupa tenaga

b. Partisipasi berupa tenaga (physical Participation)

Merupakan partisipasi dari individu atau kelompok dengan tenaga yang dimilikinya, melibatkan diri dalam suatu aktifitas dengan maksud tertentu.

c. Partisipasi yang berupa tenaga dan pikiran (physical and psychological participation).

Partisipasi ini sifatnya lebih luas lagi disamping mengikut sertakan aktifitas secara fisik dan non fisik secara bersamaan.

d. Partisipasi yang berupa keahlian (participation with skill)

Merupakan bentuk partisipasi dari orang atau kelompok yang mempunyai keahlian khusus, yang biasanya juga berlatar belakang pendidikan baik formal maupun non formal yang menunjang keahliannya.

e. Partisipasi yang berupa barang (material participation)

Partisipasi dari orang atau kelompok dengan memberikan barang yang dimilikinya untuk membantu pelaksanaan kegiatan tersebut.

f. Partisipasi yang berupa uang (money participation)

Partisipasi ini hanya memberikan sumbangan uang kepada kegiatan. Kemungkinan partisipasi ini terjadi karena orang atau kelompok tidak bisa terjun langsung dari kegiatan tersebut.

Partisipasi yang berupa uang dan barang sifatnya tersamar, karena dalam hal ini individu atau kelompok tidak kelihatan secara jelas beraktifitas melainkan mengikutsertakan barang atau uangnya.

5. Syarat-syarat Partisipasi

Menurut Davis (2002:192) agar suatu partisipasi dalam organisasi dapat berjalan dengan efektif, maka dibutuhkan persyaratan-persyaratan yang antara lain adalah :

a. Waktu

Waktu yang dimaksudkan disini adalah untuk memahami pesan yang disampaikan oleh pemimpin. Pesan tersebut mengandung informasi mengenai apa dan bagaimana serta mengapa diperlukan peran serta anggota.

b. Dana

Bilamana dalam kegiatan partisipasi ini diperlukan dana perangsang, hendaknya dibatasi seperlunya agar tidak menimbulkan kesan “memanjakan”, yang akan menimbulkan efek negatif.

c. Subyek partisipasi

Subyek partisipasi hendaknya relevan atau berkaitan dengan organisasi dimana individu yang bersangkutan itu tergabung atau sesuatu yang menjadi perhatiannya.

d. Partisipasi harus memiliki kemampuan untuk berpartisipasi

Partisipasi harus memiliki kemampuan untuk berpartisipasi, artinya yang bersangkutan memiliki pemikiran yang luas dan pengalaman yang sama dengan komunikator, dan walaupun belum ada, maka unsur-unsur itu ditumbuhkan oleh komunikator.

e. Partisipasi harus memiliki kemampuan untuk melakukan komunikasi timbal balik, misalnya menggunakan bahasa yang sama atau yang sama-sama dipahami, sehingga tercipta pertukaran pikiran yang efektif atau berhasil.

f. Para pihak yang bersangkutan bebas di dalam melaksanakan peran serta tersebut sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan.

g. Bila partisipasi diadakan untuk menentukan suatu kegiatan hendaknya didasarkan kepada kebebasan dalam kelompok, artinya tidak dilakukan pemaksaan atau penekanan yang dapat menimbulkan ketegangan atau gangguan dalam pikiran atau jiwa pihak-pihak yang bersangkutan. Hal ini didasarkan kepada prinsip bahwa partisipasi adalah bersifat persuasif.

Partisipasi dalam organisasi menekankan pada pembagian wewenang atau tugas-tugas dalam melaksanakan kegiatannya dengan maksud meningkatkan efektifitas tugas yang diberikan secara terstruktur dan lebih jelas.

6. Faktor-Faktor Pendorong Partisipasi Pekerja dalam Serikat Pekerja

Faktor yang dapat mendorong partisipasi karyawan dalam serikat pekerja dapat bersifat ideologis hingga pragmatis. Menurut Simamora (2004:559), terdapat lima alasan seorang pekerja memutuskan menjadi anggota sebuah serikat pekerja :

a. Ketidakpuasan terhadap manajemen

Setiap pekerjaan mempunyai potensi ketidakpuasan yang akan menghasilkan sebuah solusi untuk kesulitan yang dihadapinya. Serikat pekerja melihat permasalahan didalam organisasi, kemudian memaparkan manfaat kenggotaan serikat pekerja sebagai saran untuk menuntaskan permasalahannya tersebut. Alasan-alasan yang terkait dengan ketidakpuasan adalah masalah kompensasi, sistem upah dua tingkat, keselamatan kerja, sikap manajemen, supervisi yang adil dan wajar.

b. Saluran sosial

Manusia merupakan makhluk yang tidak dapat hidup sendiri, mereka mempunyai kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain dan lingkungan sekitarnya. Pada umumnya, mereka cenderung akan bersosialisasi dengan kelompok orang yang mempunyai minat dan keinginan yang sama. Serikat pekerja dapat membangun sebuah ikatan yang erat, ikatan tersebut berdiri karena pertemuan-pertemuan, aktivitas sosial, program pendidik, dan proyek bersama yang disponsori serikat pekerja. Orang-orang yang menjalin hubungan pribadi yang erat baik didalam organisasi yang memiliki serikat pekerja atau tidak, kemungkinan akan bertahan bersama-sama dalam masayang sulit

c. Agar suara mereka didengar

Keinginan untuk mengekspresikan diri merupakan dorongan fundamental bagi sebageian besar orang. Mereka mempunyai harapan untuk dapat mengkomunikasikan perasaan, keluhan dan gagasan mereka kepada orang lain. Demikian juga dengan karyawan dalam sebuah perusahaan yang tidak hanya menjadi "sekrup" dalam sebuah mesin, tetapi mereka juga mempunyai harapan suara mereka didengarkan oleh manajemen. Serikat pekerja memfasilitasi hal ini dengan pembentukan prosedur keluhan (*grivance procedur*) yang formal. Prosedur keluhan ini memberikan sebuah wahana penyaluran dan penyampaian keluhan dan permasalahan karyawan dihadapan manajemen.

d. Menyediakan kesempatan untuk kepemimpinan

Disatu sisi individu mengharapkan peran kepemimpinan, namun disisi lain tidak selalu mudah bagi karyawan operasional untuk berkembang keposisi manajemen. Serikat pekerja seringkali dapat mewujudkan aspirasi kepemimpinan karyawan tersebut. Karyawan mempunyai peluang untuk menapaki jenjang kepemimpinan keatas melalui berbagai tingkatan, hal ini dikarenakan hierarki kepemimpinan di serikat pekerja sama dengan hierarki kepemimpinan pada perusahaan. Manajemen perusahaan sering memperhatikan karyawan-karyawan yang menjadi ketua serikat pekerja, dan bukanlah hal yang luar biasa bagi mereka untuk mempromosikan karyawan seperti itu keposisi manajerial sebagai penyelia.

e. Tekanan rekan sejawat

Tekanan dari teman sejawat seringkali sulit dihindari, kegagalan menggabungkan diri dalam serikat pekerja dapat berakibat penolakan karyawan tersebut oleh karyawan lainnya. Anggota serikat pekerja dapat

secara ekstrim melakukan ancaman kepada karyawan yang bukan anggota, bahkan dengan kekerasan fisik sekalipun.

Dari faktor-faktor tersebut maka partisipasi pekerja dalam serikat pekerja akan meningkat bila masalah ekonomi dan ketidakadilan dari manajemen terjadi dalam perusahaan, sehingga para pekerja merasa yakin kehadiran serikat pekerja sangat dibutuhkan untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan para pekerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan jenis penelitian kualitatif. Menurut Istijanto (2005:37) pendekatan kualitatif yaitu metode yang digunakan untuk menanyai responden cenderung bersifat tanpa pilihan jawaban tujuannya untuk menggali ide responden secara mendalam. Dengan penelitian kualitatif maka akan didapatkan suatu hasil dibalik suatu fenomena yang kadangkala merupakan sesuatu yang sulit untuk dipahami atau diketahui (Basrowi dan Suwandi, 2008:8).

B. Fokus Penelitian

Menurut Zuriah (2006:107) fokus penelitian adalah "suatu pokok permasalahan yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan bagaimana untuk memfokuskannya, masalah mula-mula sangat umum kemudian mendapatkan fokus yang ditujukan kepada hal yang lebih spesifik." Menurut Moleong (2010:94) fokus penelitian mempunyai dua fungsi, antara lain:

1. Membatasi studi atau membatasi bidang-bidang inkuiri (masukan), misalnya jika peneliti membatasi diri pada upaya menemukan teori-teori dasar, maka lapangan penelitian lainnya tidak dimanfaatkan lagi.
2. Memenuhi kriteria inkuiri-enklusi (masukan dan keluaran) suatu informasi yang diperoleh di lapangan.

Dengan adanya fokus penelitian maka seorang peneliti dapat mengetahui data mana yang akan diambil dari data yang sedang dikumpulkan. Fokus penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Gambaran kondisi serikat pekerja di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebbe Baru yang meliputi hubungan dengan manajemen dan program kerja yang dimiliki. Adapun serikat pekerja yang dimiliki PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebbe Baru, yaitu:
 - a. Serikat Pekerja PT. Rajawali I Komisariat PG. Krebbe Baru
 - b. Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPPP FSPSI)
2. Gambaran partisipasi karyawan yang meliputi pertemuan rutin dengan anggota, pertemuan untuk membahas PKB, iuran anggota, aksi demonstrasi yang pernah dilakukan dan proses kaderisasi anggota dalam Serikat Pekerja PT. Rajawali I Komisariat PG. Krebbe Baru dan Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPPP FSPSI).
3. Faktor-faktor yang mendorong partisipasi karyawan dalam Serikat Pekerja PT. Rajawali I Komisariat PG. Krebbe Baru dan Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPPP FSPSI).

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebbe Baru, yang beralamatkan Jalan Bululawang No 1 Malang. PG. Krebbe Baru telah mempekerjakan kurang lebih seribu lima ratus (1.500) pekerja yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan musiman dan berdiri dua serikat pekerja yaitu, Serikat Pekerja PT. Rajawali I

Komisariat PG. Krebet Baru dan Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia.

Atas pertimbangan tersebut lokasi ini dipilih, mengingat PG. Krebet Baru memiliki jumlah pekerja yang cukup banyak maka kemungkinan partisipasi para pekerja dalam serikat pekerja juga besar sehingga dapat memenuhi kebutuhan data yang dibutuhkan oleh peneliti.

D. Subjek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah terdiri dari pengurus dan anggota Serikat Pekerja PT. Rajawali I Komisariat PG. Krebet Baru dan Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPPP FSPSI) dan Bagian Personalia PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru. Jumlah informan subjek penelitian ada delapan (8) orang, yang terdiri dari pengurus SPPG PG. Krebet Baru terdiri 2 orang dan 1 anggota, dari SPPP FSPSI terdiri 2 pengurus dan 2 anggota, dari pihak manajemen diwakili 1 orang. Subjek penelitian ini dipilih berdasarkan pertimbangan peneliti karena dapat memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti.

E. Jenis dan Sumber Data

Menurut Pohan dalam Prastowo (2011:204) data adalah fakta, informasi, atau keterangan. Keterangan yang merupakan bahan baku dalam penelitian untuk dijadikan bahan pemecah masalah. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumbernya tanpa adanya perantara. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara atau keterangan langsung dari:

- a. Pengurus dan anggota Serikat Pekerja PT. Rajawali I Komisariat PG. Krebet Baru dan Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia.
- b. Para pekerja yang tidak bergabung dengan serikat pekerja
- c. Kepala atau staf bagian Personalia dan manajemen Pabrik Gula Krebet Baru

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh bukan dari pengamatan langsung, melainkan dari dokumen-dokumen, petunjuk teknis maupun petunjuk pelaksanaan yang dijadikan pendukung sumber-sumber data primer yang telah ada. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari :

- a. Data yang berupa dokumen-dokumen resmi yang berupa jumlah dan karakteristik karyawan PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru, struktur organisasi, profil perusahaan, profil serikat pekerja, Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- b. Media massa baik cetak (bulletin, Koran) maupun elektronik (situs internet) yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.
- c. Laporan hasil penelitian lain yang berkaitan dengan partisipasi pekerja dalam serikat pekerja

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Pohan dalam Istijanto (2011:208) adalah cara yang dipakai untuk mengumpulkan informasi atau fakta-fakta di lapangan.

Adapun teknik yang digunakan dalam melakukan penelitian yaitu :

1. Wawancara (*Interview*)

Menurut Basrowi dan Suwandi (2008:127) wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) sebagai pengaju atau pemberi pertanyaan dan yang diwawancarai (*interview*) sebagai pemberi jawaban atas pertanyaan itu. Wawancara dilakukan untuk menggali data secara mendalam tentang pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam fokus penelitian. Pengumpulan data ini dilakukan di PG.Krebet secara langsung pada jam kerja maupun di rumah responden diluar jam kerja. Jenis wawancara yang dilakukan yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tak terstruktur. Menurut Guba dan Lincoln (1981) dalam Moleong (2010:188) wawancara terstruktur adalah wawancara yang pewawancara menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dan wawancara tak terstruktur masalah dan pertanyaan-pertanyaan tidak disusun terlebih dahulu melainkan disesuaikan dengan keadaan dan ciri yang unik responden. Teknik wawancara yang digunakan dengan teknik wawancara mendalam (*indepth interview*) dan teknik bola salju (*snow ball sampling*).

2. Dokumentasi

Menurut Guba dan Lincoln (1981:228) dalam Basrowi dan Suwandi (2008:159) dokumen adalah setiap bahan tertulis ataupun film sedangkan *record* setiap pernyataan tertulis yang disusun oleh seorang atau lembaga untuk keperluan

pengujian suatu peristiwa. Dokumen yang diambil dalam penelitian ini berupa profil perusahaan dan serikat pekerja, struktur organisasi perusahaan dan serikat pekerja, data umum karyawan dan anggota serikat pekerja, isi Perjanjian Kerja Bersama, isi program kerja serikat pekerja, dan isi AD/ART serikat pekerja

G. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian menurut Suharsimi dalam Zuhria (2006:168) adalah alat bantu bagi peneliti dalam mengumpulkan data. Instrument dalam penelitian ini adalah:

1. Peneliti

Peneliti sebagai alat pengumpul data dapat berhubungan dengan responden dan mampu memahami, menggapai, dan menilai makna dari berbagai bentuk interaksi di lapangan.

2. Pedoman Wawancara (*Interview Guide*)

Pedoman wawancara merupakan seperangkat alat bantu berupa daftar pertanyaan sebagai pedoman untuk dipertanyakan kepada nara sumber didalam melakukan pengumplan data yng berkaitan dengan fokus penelitian.

3. Daftar cocok (*check-list*)

Daftar cocok merupakan seperangkat alat bantu berupa daftar untuk mencocokkan data yang diperoleh melalui dokumentasi dengan hasil dilapangan.

H. Analisis Data

Menurut Bogdan dan Biklen (1982) dalam Zuhria (2006:217) analisis data merupakan proses pelacakan, dan pengaturan secara sistematis transkrip wawancara,

catatan lapangan, dan bahan-bahan lain yang dikumpulkan untuk meningkatkan pemahaman terhadap bahan-bahan tersebut agar dapat diinterpretasikan temuannya kepada orang lain. Berikut ini merupakan langkah-langkah yang diambil peneliti dalam menganalisa data menurut (Moleong, 2010:250) berdasarkan enam tahapan pokok maka langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti dalam menganalisis data adalah sebagai berikut :

1. Mengumpulkan data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara, yaitu data tentang kondisi serikat pekerja di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru, partisipasi karyawan dalam SPPP FSPSI dan Serikat Pekerja PT. PG. Rajawali I Komisariat PG. Krebet Baru, faktor-faktor yang mendorong partisipasi karyawan dalam serikat pekerja.
2. Mempelajari data primer dan mengategorikannya kedalam item-item tertentu secara terinci dan sistematis (reduksi data) sesuai dengan fokus penelitian, misalnya data tingkat kehadiran pegawai dikelompokkan dengan data kepatuhan pegawai terhadap jam kerja. Sedangkan teknik dalam pemeriksaan data, menggunakan teknik triangulasi sumber dengan cara menanyakan hal yang sama melalui sumber yang berbeda yakni dengan wawancara dan dokumentasi.
3. Mengumpulkan data sekunder berupa dokumen-dokumen struktur organisasi, visi dan misi organisasi, dan lain-lain.
4. Mempelajari data sekunder dan mengelompokkan kedalam item-item tertentu.
4. Menyusun dan menyajikan data yang diperoleh baik data primer atau sekunder (*display data*) untuk memberikan deskripsi atau gambaran tentang kondisi serikat pekerja di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru, partisipasi karyawan dalam

SPPP FSPSI dan Serikat Pekerja PT. PG. Rajawali I Komisariat PG. Krebet Baru,

faktor-faktor yang mendorong partisipasi karyawan dalam serikat pekerja.

5. Pengambilan keputusan dan verifikasi. Berdasarkan pemahaman atas data yang disajikan, maka dalam pembahasan untuk selanjutnya peneliti dapat menarik kesimpulan sementara, dalam penelitian kualitatif yang dinamakan proposisi.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Pabrik Gula Krebet Baru

Selama 350 tahun bangsa Belanda menjajah rakyat Indonesia, penjajahan Belanda tersebut dilakukan dari berbagai bidang, mereka mencari keuntungan dengan sebesar-besarnya salah satu bidangnya adalah menjalankan tanam paksa yang dikenal dengan *kultur stelsel*. Salah satu jenis tanaman adalah tebu sebagai bahan baku tanaman pembuatan gula. Pada tahun 1906 Pemerintah Hindia Belanda mendirikan Pabrik Gula Krebet Baru, kemudian dibeli oleh Oei Tjong Ham Concern. Tahun 1947 setelah Indonesia merdeka terjadi peperangan dengan Belanda (Clash I) yang mengakibatkan pabrik mengalami kerusakan yang parah, sehingga tidak bisa beroperasi lagi. Kemudian tahun 1953 atas desakan IMA PETERMAS (Indonesia Maskapai Andil Pertanian Tebu Rakyat Malang Selatan) dan dukungan Kementrian agraria pada saat itu, maka diadakan perbaikan terhadap pabrik oleh Oei Tjong Ham Concern yang bekerja sama dengan Bank Industri Negara, dengan ketentuan yang menggiling tebu adalah 100% rakyat Indonesia.

Empat tahun kemudian, 1957 PG. Krebet Baru sudah dapat memproduksi gula dengan kualitas Superior High Sugar (SHS), dimana semenjak pembangunan kembali hanya mampu memproduksi High Sugar (HS).

Pada tahun 1961 perusahaan diambil alih oleh Negara Republik Indonesia berdasarkan keputusan Pengadilan Ekonomi Semarang No.32/1961 Eks

tertanggal 10 Juli 1961, Jis putusan Pengadilan Ekonomi Semarang No.16/1961 pld PT. E.K.S.MG tertanggal 20 Oktober 1962 dan Mahkamah Agung Republik Indonesia No5./Kr/K/1963 tertanggal 27 April 1963, dan segala kegiatan perusahaan dibawah pengawasan Menteri/Jaksa Agung Republik Indonesia. Pada tanggal 20 Juli 1963, perusahaan dan pengelolaan atas harta kekayaan ex. Oei Tiong Ham Concern diserahkan dari Menteri/Jaksa Agung kepada Menteri Urusan Pendapatan, Pembiayaan dan Pengawasan (P3), sekarang Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

Pada tahun 1964 oleh Kementerian Keuangan Indonesia dibentuk PT Perkembangan Ekomi Nasional (PPEN) Rajawali Nusantara Indonesia yang disingkat PT Rajawali Nusantara Indonesia untuk melanjutkan seluruh aktivitas usaha ex.Oie Tiong Ham Concern. Berdasarkan Undang Undang No.6 tahun 1968 Peraturan Pemerintah No. 5 tahun 1974. PT Rajawali Nusantara Indonesia disesuaikan bentuk hukumnya menjadi perusahaan Perseroan (Persero) dengan nama yang sama. perubahan badan hukum tersebut telah memperoleh pengesahan dari Menteri Kehakiman dibawah No.82J A5/25/13 tanggal 30 April 1978 dengan No. C 2420 – NTQI – OY tanggal 5 Januari 1983. PT. (Persero) Rajawali Nusantara Indonesia (RNI) yang merupakan induk Perusahaan (*Holding Company*). Kepemilikan saham PT (Persero) Rajawali Nusantara Indonesia terhadap Pabrik Gula Kreet Baru sebagai anak perusahaanya berupa 100% saham, sehingga dalam pengelolaanya tidak dipungut biaya manajemen (*management fee*), namun seluruh biaya dialokasikan kepada dua pabrik gula masing-masing pabrik. Adapun anak-

anak perusahaan dari PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) adalah sebagai berikut :

1. PT. PG. Rajawali I (Industri Gula,Partikel Board) Surabaya
2. PT. PG. Rajawali II (Industri Gula) Cirebon
3. PT. PG . Candi Baru, Sidoarjo
4. PT. Perkebunan Mitra Ogan, Sumatra Selatan
5. PT. Perkebunan Mitra Kerinci,Sumatra Barat
6. PT. PG. Mau Baru (Industri Gula) Jogyakarta
7. PT. Trophy Rajawali Banjara (Industri Alat Kesehatan) Jakarta
8. PT. Phapros (Industri Farmasi Semarang)
9. PT. Mitra Rajawali Banjara (Industri Kondom Dan Alat Suntik Skali Pakai) Bandung
10. PT. Rajawali Nusindo (Pengadaan Umum) Jakarta, Kantor cabang hampir diseluruh wilayah indonesia
11. PT. GIELB Indonesia (Perdagangan Umum) Bali
12. PT. Rajawali Citra Mas (Industri Karung Plastik) Mojokerto
13. PT. Rajawali Tanjungsari (Industri Kulit Hewan) Sidoarjo

Sejak saat itu hingga sekarang PG. Kreet Baru merupakan unit usaha PT. PG. Rajawali 1 yang merupakan anak perusahaan dari PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) sebagai perusahaan induk (Holding Company) yang berkedudukan di Jakarta dan bertindak sebagai pemegang saham yang tidak menjalankan aktivitasnya sendiri. Kegiatan operasional perusahaan dilakukan oleh anak perusahaan. Perusahaan ini sebagai BUMN mempunyai hak otonomi yang

luas, yang tidak ada campur tangan dalam hal ini Kementerian Keuangan Republik Indonesia dalam pengolahan perusahaannya.

PT. PG. Rajawali 1 sendiri pada mulanya bernama PT. PG. Krebet Rejo Agung yaitu merupakan penggabungan (Merger) antara PG. Krebet Baru dan Rejo Agung atas arahan dan persetujuan Menteri Keuangan RI selaku pemegang saham dengan surat No. 560/ MK. 016/ 1995 tanggal 19 September 1995. penggantian nama PT. PG. Rajawali 1 sesuai dengan akta notaris Sutjipto No. 91 tanggal 28 Agustus 1996 yang disahkan Menteri Kehakiman RI No. C2 - 9513.HT.01.04.TH.96 tanggal 15 Oktober 1996. penggabungan usaha tersebut berlaku efektif mulai tanggal 1 Januari 1996.

Tahun 1968 kapasitas giling PG. Krebet Baru sudah bisa mencapai 1.600 TCD (*Tone Cane Per Day*). Tahun 1974 dengan fasilitas pemerintah dalam rangka penanaman modal dalam negeri maka kapasitas giling ditingkatkan menjadi 2000 TCD. Hal ini disebabkan oleh adanya perbaikan dan penggantian mesin-mesin yang sudah tua. Tahun 1976 dibangun unit produksi baru dengan nama PG. Krebet Baru II untuk menggantikan pabrik gula yang lama dengan kapasitas produksi 3.000 TCD. Tetapi atas permintaan Gubernur agar pabrik gula lama tetap dioperasikan, sehingga kapasitas menjadi 5000 TCD dan PG. Krebet memiliki 2 (dua) unit pabrik yaitu PG. Krebet Baru I dan Krebet Baru II. Total tanaman tebu rakyat yang bisa dilayani menjadi 12.000 ha.

Pada tahun 1982 s/d Sekarang kapasitas giling PG. Krebet Baru unit I dan unit II sebesar 6.400 TCD, dimana PG. Krebet Baru I mempunyai kapasitas giling sebesar 2.800 TCD, sedangkan PG. Krebet Baru II mempunyai kapasitas

giling sebesar 3.600 TCD. Saat ini PG. Krebet Baru I mempunyai kapasitas giling 3.500 TCD dan PG. Krebet Baru II 3.800 TCD. PG Krebet Baru merupakan unit pabrik gula terbesar di lingkungan PT. PG Rajawali I yang merupakan perusahaan di bidang agro industri, yaitu pengolahan tebu menjadi gula.

2. Visi, Misi, Motto, dan Tujuan Ideal Goal) PG.Krebet Baru

a. Visi

Sebagai perusahaan terbaik dalam bidang agro industri, siap menghadapi tantangan dan unggul dalam kompetisi global, bertumpu pada kemampuan sendiri (*own capabilities*).

b. Misi

Menjadi perusahaan dengan kinerja terbaik dalam bidang agro industri, yang dikelola secara profesional dan inovatif dengan orientasi kualitas produk dan pelayanan pelanggan yang prima (*excellent customer service*) sebagai karya sumberdaya manusia yang handal, mampu tumbuh dan berkembang memenuhi harapan pihak-pihak berkepentingan terkait (*stake holders*).

c. Motto

A Commitment to Exellent (Tekad Berbuat yang Terbaik)

d. Tujuan Perusahaan (*Goals*) PG.Krebet Baru

a. Melaksanakan dan menunjang program pembangunan ekonomi nasional yang berorientasi global, khususnya disektor agro industri.

b. Memiliki pertumbuhan pendapatan (*revenue*) di atas rata-rata agro industri dengan kinerja sangat sehat secara berkesinambungan.

c. Menjadi perusahaan 5 terbaik yang bergerak dalam bidang agro industri.

- d. Memiliki pelayanan pelanggan yang prima (excellent customer service).
- e. Unggul dalam menghadapi kompetisi pasar bebas dalam globalisasi.
- f. Menjadi tempat berkarya yang aman dan nyaman bagi profesional yang berdedikasi tinggi.

3. Budaya Perusahaan (*Corporate Culture*) PG. Kreet Baru

Adapun budaya perusahaan yang ada pada PG. Kreet Baru adalah sebagai berikut :

- a. Takwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa
- b. Jujur dan adil
- c. Rendah hati
- d. Terbuka
- e. Saling menghormati
- f. Profesionalisme
- g. Kreatif
- h. Inovatif
- i. Kerja sama
- j. Peduli lingkungan

4. Faktor-Faktor Urgen pada PG. Kreet Baru

- a. Bahan Baku

Bahan baku diperoleh dari petani sekitar. Luas areal tanaman tebu milik petani yang diolah pabrik adalah 15.000 Ha tersebar di 16 Kecamatan yaitu

Bululawang, Gondanglegi, Turen, Wajak, Dampit, Ampelgading, Tirtoyudo,

Sumbermanjing Wetan, Pagak, Bantur, Gedangan, Singosari, Dau, Lawang, Donomulyo, dan Lowokwaru.

b. Tenaga Kerja

Untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja baik pimpinan maupun karyawan pelaksana mudah diperoleh. Tenaga kerja pimpinan diatur oleh direksi, sedangkan untuk tenaga kerja pabrik diperoleh dari lokasi sekitar pabrik, sehingga tidak kesulitan bila sewaktu waktu dibutuhkan dan jauh lebih mudah dan murah (efisien).

c. Air

Air merupakan kebutuhan mendasar pabrik sebagai bahan pendingin mesin-mesin, bahan pembantu proses produksi, pemurnian nira, penghasil uap air penggerak mesin, dan kebutuhan MCK karyawan. Hal ini pabrik tidak mengalami kesulitan karena diperoleh langsung dari sumber air di daerah Kribet yang sangat memadai. Adanya sumber air yang debitnya cukup besar, sehingga dapat memenuhi kebutuhan perusahaan tersebut dalam menjalankan operasinya. Dalam hal ini air proses, air pendingin, sanitasi dan air pengisian ketel.

d. Listrik

Untuk pemenuhan listrik pabrik, sepenuhnya bersumber dari PLN.

e. Transportasi

Transportasi juga merupakan hal yang penting dalam menentukan lokasi perusahaan. Hal ini berhubungan dengan sarana pengangkutan produksinya.

Untuk pengangkutan bahan baku, hasil produksi, tetes, blotong, dan

sebagainya cukup memadai karena selain terletak di jalur utama tersedia lori dan truk dengan prosentase 20 % lori dan 80 % truk.

f. Masyarakat Sekitar

Selain banyak tenaga kerja dari masyarakat sekitar, kerjasama sosial maupun ekonomi terjadi dengan baik dengan adanya layanan yang tersedia misalnya toko kebutuhan pokok, biro jasa, usaha bercocok tanam atau sebagai pemasok tebu.

g. Faktor Tanah

Tebu (*Saccharum Officharum*) merupakan bahan baku utama, tanaman tebu disamping membutuhkan jenis tanah yang subur untuk tumbuh dengan baik juga harus mempunyai kadar gula (rendemen) yang memenuhi syarat, sedangkan area lahan tebu petani yang menjadi pemasok tebu PG. Krebet Baru merupakan daerah aliran sungai brantas yang secara geografis baik dan subur untuk tanaman tebu.

h. Iklim

Faktor iklim sangat berpengaruh terhadap bahan baku, terutama dalam pertumbuhan tebu dan hasil rendaman tebu. Tebu pada masa pertumbuhan sangat memerlukan air karena proses pertumbuhan tebu berhenti. Unsur-unsur iklim yang berpengaruh yaitu, tekanan udara, panas matahari, kelembaban, dan arah kecepatan angin.

i. Faktor Pemasaran

Pemasaran gula PG. Krebbe Baru tidak mengalami kesulitan yang berarti karena manajemen sepenuhnya dipegang oleh induk perusahaannya yaitu PT. PG Rajawali 1 di Surabaya yaitu dengan sistem lelang.

5. Lokasi PG. Krebbe Baru

PT. Rajawali I Unit PG. Krebbe Baru terletak di Desa Krebbe, Kecamatan Bululawang, Kabupaten Malang. Jarak lokasi dari Kota Malang sekitar 13 Km dan dari Surabaya sekitar 100 Km. Alasan pemilihan lokasi disini karena kedekatan ketersediaan bahan baku dimana tanah di daerah Malang Selatan cukup menguntungkan bagi petani tebu, baik dari segi lingkungan, iklim dan pemasaran hasil industri. Bahan baku diperoleh dari area sekitar Malang yaitu Gondanglegi, Bululawang, Turen, Wajak, Dampit, Tirtoyudo, Sumbermanjing, Dau, Bantur, Singosari, dan Lawang. Lokasi ini dapat di anggap strategis karena faktor-faktor ketersediaan bahan baku dan bahan pembantu yang cukup banyak dan tidak jauh dari lokasi. Tenaga kerja juga mudah didapat dari daerah sekitar lokasi pabrik. Penyediaan air yang cukup mudah karena dekat dengan sungai dan sumber air, demikian pula dengan penyediaan listriknya. Sarana transportasi bahan baku dan hasil produksi mudah dijangkau karena lokasi, terletak pada simpang tiga jalan antara Malang dengan Gondanglegi, Wajak atau Turen. Telpon (0341) 833176, 833185, fax (0341) 833179.

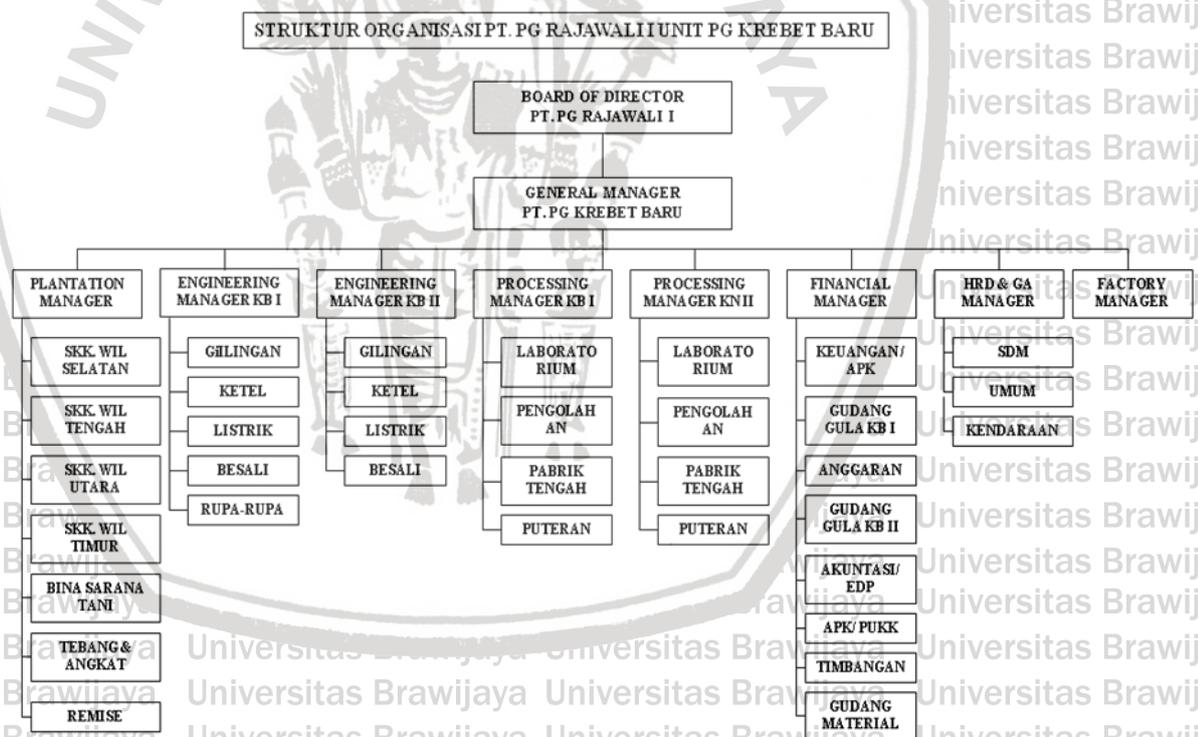
6. Struktur Organisasi dan Deskripsi Pekerjaan PG. Krebbe Baru

Perusahaan merupakan organisasi yang mempunyai tujuan-tujuan, baik tujuan komersil maupun tujuan sosial, dimana tujuan komersilnya lebih dominan karena merupakan organisai laba. Pencapaian tujuan tersebut dilakukan perusahaan

dengan pelibatan semua orang di dalamnya, pelibatan ini dilakukan dengan pemabagian tanggung jawab, tugas, fungsi dan wewenang yang dituangkan dalam sebuah struktur organisasi. Struktur organisasi PG. Kribet Baru ditetapkan oleh PT. PG Rajawali 1 yang berkedudukan di Surabaya. Pada PG.Kribet Baru mempunyai bentuk struktur organisasi baris. Adapun struktur organisasi PG. Kribet Baru dapat dilihat di Gambar 2.

Gambar 2

Bagan Struktur Organisasi PT. PG Rajawali I Unit PG. Kribet Baru



Sumber : Arsip Bagian SDM

Adapun deskripsi pekerjaan berdasarkan struktur organisasi adalah sebagai berikut :

a. General Manager

General manager merupakan pimpinan puncak dalam suatu perusahaan/pabrik yang mempunyai tanggung jawab kepada Direksi tentang kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari oleh seluruh bagian. *General manager* dalam menjalankan perusahaan membawahi beberapa kepala bagian yaitu :

- Kepala bagian Tanaman (*Plantation Manager*)
- Kepala bagian Instalasi (*Engineering Manager*)
- Kepala bagian Pabrikasi (*Processing Manager*)
- Kepala Bagian Keuangan (*Financial Manger*)
- Kepala Bagian SDM dan Umum (*HRD & GA Manager*)

Sedangkan tugas pokoknya adalah :

- Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan oleh Direksi dalam pengendalian manajemen.
- Merumuskan sasaran dalam rangka memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh direksi.
- Menetapkan strategi untuk mencapai sasaran perusahaan.
- Membantu direksi dalam menyusun perencanaan jangka panjang perusahaan.
- Melakukan kebijakan direksi dalam bidang keuangan, personalia, produksi teknik dan umum.
- Melaksanakan kebijakan dan pedoman penyusunan anggaran.

- Merumuskan ketentuan-ketentuan dalam rangka koordinasi kegiatan-kegiatan dan unit organisasi yang ada di bawahnya.
- Menegakkan disiplin kerja karyawan perusahaan.
- Menilai karyawan bawahannya untuk diusulkan promosi/demosi.
- Melaksanakan tugas-tugas yang lain yang ditentukan oleh direksi.

b. Kepala Bagian Tanaman (*Plantation Manager*)

Kepala Bagian Tanaman membawahi mandor atau sinder kebun kepala (skk) wilayah, sinder kebun kepala tebang dan angkut tebu, bina sarana tani, dan remise dan bertugas sebagai berikut :

- 1) Membantu dan bertanggungjawab kepada General Manger atas kelancaran tugas bagian tanaman.
- 2) Mengkoordinasi bahan baku tebu sesuai kebutuhan operasional pabrik gula.
- 3) Merencanakan luas areal dan produksi bahan baku tebu sesuai kebutuhan.
- 4) Menyediakan bahan baku tebu sesuai kebutuhan operasional pabrik gula.
- 5) Merencanakan, mengatur, dan mengendalikan pembaiayaan dibagian tanaman sesuai dengan Rancangan Anggaran Belanja (RAB).

Adapun tugas subseksi adalah sebagai berikut :

a) Seksi Kesinderan/sinder kebun kepala (skk) memiliki tugas yaitu :

- Mengelola kebun bibit dan kebun percobaan.
- Melakukan pemantauan sejak pendaftaran area hingga masa tebang.

- Membina rencana anggaran kebun baik untuk kebun bibit maupun percobaan.

b) Seksi Bina Sarana Tani memiliki tugas yaitu :

- Bertanggung jawab dan membantu kepada kepala bagian.
- Mengadakan koordinasi dengan instalasi yang terkait yang lebih tinggi.

c) Seksi Tebang dan Angkut memiliki tugas yaitu :

- Mengadakan pengolahan kebun percobaan.
- Bertanggung jawab atas pengembangan produksi tanaman.
- Mengadakan analisis kemasakan.
- Melaksanakan penyaluran bibit kepada petani.

d) Seksi Remise memiliki tugas yaitu :

- Menerima laporan kerusakan dan mengadakan laporan pemeriksaan pada loko atau lori.
- Menerima laporan pekerjaan perbaikan loko atau lori yang telah diperbaiki.
- Mengadakan pemeriksaan pada loko atau lori yang telah diperbaiki

c. Kepala Bagian Instalasi Kreet Baru I dan Kreet Baru II (*Enginerring Manager KB I & KB II*)

Pabrik Gula Kreet Baru memiliki dua pabrik untuk memproduksi gula yaitu Pabrik Gula Kreet Baru I dan Pabrik Gula Kreet Baru II sehingga mengakibatkan ada beberapa bagian dalam struktur organisasi yang sama baik Pabrik Gula Kreet Baru I dan Pabrik Gula Kreet Baru II. Kepala Bagian

Instalasi membawahi ahli mesin senior, masinis besali, masinis gilingan, masinis ketel, ahli kelistrikan. Kepala bagian instalasi mempunyai tugas sebagai berikut:

- 1) Membantu dan bertanggung jawab kepada General Manager atas kelancaran tugas di bidang instalasi (teknik).
- 2) Melaksanakan kebijakan perusahaan tentang operasional bagian instalasi.
- 3) Membuat rencana kerja bagian instalasi sesuai yang digariskan General Manager.
- 4) Membuat laporan bidang instalasi sesuai ketentuan General Manager.
- 5) Mengkodinir pemeliharaan mesin-mesin dan peralatan perusahaan.

Adapun tugas subseksi adalah sebagai berikut :

a) Seksi Gilingan memiliki tugas yaitu :

- Bertanggung jawab atas lancarnya pekerjaan stasiun gilingan.
- Membuat laporan kepada kepala bagian instalasi tentang kegiatan yang telah dilaksanakan dan rencana rencana akan dilakukan.

b) Seksi Ketel Uap (*boiler*) memiliki tugas yaitu :

- Memantau kerja Ketel uap.
- Mengkonfirmasi kepada teknisi bila terjadi kerusakan pada ketel uap.
- Mempersiapkan ketel sebelum musim giling tiba demi kelancaran proses penggilingan berikutnya.
- Merawat ketel uap dengan baik pada musim giling maupun tidak

c) Seksi Stasiun Listrik memiliki tugas yaitu :

- Bertanggung jawab atas lancarnya pekerjaan pada stasiun listrik.

➤ Melaporkan semua kegiatan yang dilakukan pada stasiun listrik kepada kepala bagian instalasi.

➤ Mengawasi secara langsung semua pekerjaan yang dilakukan pada stasiun listrik

d) Seksi Stasiun Besali memiliki tugas yaitu :

➤ Bertanggung jawab atas lancarnya pekerjaan pada bagian besali.

➤ Melaporkan semua kegiatan yang dilakukan pada bagian besali kepada bagian instalasi.

➤ Mengawasi secara langsung semua pekerjaan yang dilakukan pada bagian besali.

e) Seksi Rupa memiliki tugas yaitu :

➤ Bertanggung jawab atas lancarnya pekerjaan bagian rupa-rupa.

➤ Melaporkan semua bagian kegiatan yang dilakukan pada bagian rupa-rupa kepada staf bagian rupa-rupa.

➤ Mengawasi semua pekerjaan yang dilakukan pada bagian rupa-rupa.

d. Kepala Bagian Pengolahan/Pabrikasi Krebet Baru I dan Krebet Baru II

(*Processing Manager KB I & KB II*)

Kepala Bagian Pengolahan ini membawahi beberapa bagian, yaitu pengolahan, laboratorium, puteran, pabrik tengah. Kepala Bagian Pengolahan mempunyai tugas sebagai berikut:

1) Membantu dan bertanggung jawab kepada General Manager atas kelancaran tugas di bidang pengolahan/pabrikasi.

2) Melaksanakan kebijakan perusahaan dalam bidang pengolahan.

- 3) Menyusun rencana kerja bagian pengolahan meliputi peralatan, personalia, dan keperluan pengolahan (*processing*).
- 4) Mengembangkan hasil-hasil penelitian dan pengembangan produk.
- 5) Mengkoordinir pembuatan laporan-laporan bagian pengolahan yang bersifat rutin maupun insidental.

Adapun tugas subseksi adalah sebagai berikut :

a) Seksi Pengolahan memiliki tugas yaitu :

- Membuat rencana kegiatan produksi.
- Merencanakan kegiatan produksi yang telah disetujui.
- Mengusahakan pekerjaan pengolahan yang bersifat kimiawi berjalan dengan baik agar diperoleh hasil guna yang sesuai dengan kualitas yang dikehendaki.
- Bertanggung jawab mengenai proses pembuatan gula sehingga memenuhi syarat dan standar mutu yang ditetapkan.

b) Seksi Stasiun Pabrik Tengah memiliki tugas yaitu :

- Bertanggung jawab atas lancarnya pekerjaan pada pabrik tengah yang meliputi stasiun pemurnian, stasiun penguapan, dan stasiun pemasakan.
- Melaporkan semua kegiatan pabrik kepada kepala bagian instalasi, baik pada waktu giling atau tidak.

c) Seksi Stasiun Pemutaran memiliki tugas yaitu :

- Bertanggung jawab atas lancarnya pekerjaan pada stasiun pemutaran.

- Melaporkan semua kegiatan yang dilakukan pada stasiun pemutaran kepada kepala bagian instalasi.
- Mengawasi secara langsung semua pekerjaan yang dilakukan pada stasiun pemutaran.

e. Kepala Bagian Keuangan (*Financial Manager*)

Kepala Bagian Keuangan membawahi bagian perencanaan dan pengawasan, bagian akuntansi dan keuangan, bagian gudang gula, bagian gudang bahan baku. Kepala Bagian Keuangan mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Membuat administrasi dalam pengelolaan keuangan pabrik gula sesuai sistem otorisasi yang berlaku.
- 2) Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugas bidang keuangan.
- 3) Membuat laporan keuangan perusahaan.
- 4) Bertanggung jawab atas persediaan bahan baku dan stok produksi gula.

Adapun tugas subseksi adalah sebagai berikut :

a) Seksi Keuangan/APK memiliki tugas yaitu :

- Melaksanakan penerimaan uang.
- Melaksanakan pengeluaran kas.
- Melaksanakan penyimpanan uang tunai maupun surat-surat berharga perusahaan.
- Melaksanakan verifikasi dokumen-dokumen yang mendukung transaksi pengeluaran.
- membuat laporan aliran kas secara periodik.

b) Seksi Gudang Gula memiliki tugas yaitu :

- Membantu kepala bagian keuangan dalam penyimpanan gula, tetes, dan produk lainnya di gudang.
- Menjaga keamanan dan kondisi gula, tetes, dan produk lainnya yang disimpan di gudang.
- Menyelenggarakan catatan mutasi sisa gula, tetes, dan produk lainnya.
- Melaksanakan pengeluaran gula, tetes, dan produk lainya bekerja sama dengan instansi pemerintah yang terkait.

c) Seksi Anggaran memiliki tugas yaitu :

- Melaksanakan pengumpulan informasi kepentingan penyusunan rancangan anggaran, baik yang berasal dari dalam maupun luar perusahaan.
- Mengolah usulan anggaran dari bagian-bagian lain dalam perusahaan menjadi rancangan anggaran perusahaan.
- Melaksanakan revisi anggaran sesuai dengan petunjuk kepala seksi keuangan dan anggaran.

d) Seksi Akuntansi/EDP memiliki tugas yaitu :

- Melaksanakan pengolahan data akuntansi untuk menghasilkan informasi keuangan bagi pihak yang memerlukan.
- Melakukan verifikasi terhadap dokumen-dokumen yang pendukung yang dipakai sebagai dasar pengeluaran dana perusahaan.
- Melaksanakan administrasi persediaan kantor dan tebu rakyat.
- Melaksanakan pengumpulan dokumen yang mendukung transaksi keuangan dan penggolongan transaksi dengan prinsip ekonomi.

➤ Melaksanakan pengelolaan *entry* data dengan tertib dan benar.

e) Seksi APK/PUKK memiliki tugas yaitu :

➤ Meneliti keabsahan bon-bon pemasukan dan pengeluaran barang.

➤ Meneliti kebenaran tagihan pembelian lokal barang-barang atas dasar surat pesanan atau kontrol pembelian.

f) Seksi Timbangan memiliki tugas yaitu :

➤ Membantu kepala seksi akuntansi dalam menimbang tebu yang akan digiling dan menyelesaikan administrasi upah tebang.

➤ Membuat laporan timbangan tebu dan mendistribusikannya kepada yang memerlukan.

➤ Menyerahkan tebu yang telah ditimbang kepada seksi pengolahan.

➤ Meneliti kebenaran dokumen yang berkaitan dengan angkutan tebu.

g) Seksi Gudang Material memiliki tugas yaitu :

➤ Membantu kepala seksi keuangan dan anggaran dalam penerimaan dan pengeluaran serta perawatan persediaan barang-barang keperluan perusahaan.

➤ Menyelenggarakan catatan mutasi dan sisa persediaan yang disimpan di gudang.

➤ Membuat laporan tentang persediaan telah mencapai saldo persediaan minimum untuk disajikan kepada bagian seksinya.

➤ Memberikan informasi yang diperlukan oleh tim pembelian untuk kelancaran pengadaan barang.

f. Kepala Bagian Sumber Daya Manusia dan Umum (*Human Resource Department & General Affair Manager*)

- 1) Menyelenggarakan administrasi kepegawaian.
- 2) Melaksanakan administrasi pembayaran gaji pegawai.
- 3) Mengurus poenggajian lembur.
- 4) Menghitung pajak pendapatan sehubungan dengan pembayaran gaji dan upah serta penyelesaian lebih lanjut pada kas negara.
- 5) Bertanggung jawab atas pelaksanaan kinerja pegawai dan aset perusahaan non produksi seperti mobil dinas, rumah dinas, poliklinik, gedung dan kantor kepada General Manager.

7. Aspek SDM dan Personalia

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan didalam mencapai visi, misi, dan tujuan ideal (*goals*) perusahaan, tiga hal tersebut terkait dengan sumber daya manusia yang terus tumbuh kembang. Tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan merupakan aset penting perusahaan.

a. Jumlah karyawan berdasarkan status karyawan

- 1) Karyawan tetap yaitu karyawan yang dipekerjakan untuk waktu yang tidak tertentu dan pada saat dimulai hubungan kerja didahului dengan masa percobaan 3 bulan. Karyawan tetap dibagi menjadi dua yaitu karyawan staf dan karyawan non staf.

- Karyawan staf atau pimpinan yaitu karyawan yang menduduki jabatan pimpinan dan jabatan direksi, kepala Sub Seksi sampai General Manager. Pengangkatan dan penetapan jabatan karyawan

staff ditentukan PT. Rajawali Nusantara Indonesia (*Holding Company*).

- Karyawan non staf, atau pelaksana yaitu seluruh karyawan yang berada dibawah Sub Seksi yang pengangkatan dan penetapan jabatan dilakukan oleh General Manager PG. Kerbet Baru atas persetujuan PT. Rajawali Nusantara Indonesia.

2) Karyawan tidak tetap yaitu karyawan yang bekerja untuk waktu tertentu dan biasanya pada saat musim giling (produksi) berlangsung. Karyawan ini melamar pekerjaan dan mengadakan kontrak kerja dalam waktu tertentu dan segala sesuatu yang terkait sudah tercantum dalam kontrak kerjasama.

- Pekerja kampanye merupakan pekerja yang melaksanakan pekerjaan-pekerjaan dari permulaan tebu diangkut melalui timbangan tebu, pekerjaan di penggilingan, pekerjaan di emplasmen yang ada hubungannya langsung dengan penggilingan tebu, pekerjaan di dalam pabrik sampai dengan mengangkut gula di atas alat pengangkutan.
- Pekerja Borongan merupakan pekerja yang melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan upah secara borongan berdasarkan prestasi yang meliputi pekerja borongan tanaman, pekerja borongan tebangan, pekerja borongan lain-lain.

- Pekerja Waktu Tertentu lainnya merupakan pekerja yang melakukan hubungan kerja dengan Pengusaha untuk mengadakan hubungan

kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu selain pekerjaan kampanye dan pekerja borongan.

Berikut ini adalah tabel komposisi karyawan berdasarkan status ketika di luar musim giling.

Tabel 2

Komposisi karyawan PT. PG. Rajawali 1 Unit PG. Krebet Baru

(di luar musim giling)

Bagian	Karyawan Tetap		Karyawan Tidak Tetap / kampanye	Jumlah
	Pimpinan	Pelaksana		
SDM & Umum	4	79	14	97
Akuntansi & Keuangan	8	59	13	177
Tanaman	25	118	2	145
Instalasi KB I	9	96	10	115
Instalasi KB II	8	75	10	93
Pabrikasi KB I	7	75	8	83
Pabrikasi KB II	6	74	8	88
JUMLAH	67	576	65	798

Sumber : Arsip bagian SDM & Umum

b. Jam Kerja Karyawan PG.Krebet Baru

Hari dan jam kerja karyawan yang berlaku di PT. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru adalah sesuai dengan hari dan jam kerja yang disebutkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tahun 2011-2013, yaitu :

Pasal 9 : Lamanya waktu kerja untuk pekerja didasarkan atas ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan peraturan penyempurnaannya.

1) Jam kerja 1 (satu) hari dilaksanakan sesuai ketentuan hari kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, yaitu 7 (tujuh) jam sehari atau 40 (empat puluh) jam seminggu.

2) Khusus untuk pekerjaan yang sifatnya harus dilakukan terus-menerus selama 24 (dua puluh empat) jam sehari, maka jam kerjanya diatur menurut sistem kerja shift.

3) Khusus untuk di dalam masa giling (DMG) jam kerjanya diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2011-2013 Pasal 24.

Pasal 24 :

1) Pekerjaan yang dilakukan diluar jam kerja dan hari libur seperti tersebut dalam pasal 9 ayat 1 dan 2 dalam PKB ini dinyatakan sebagai kerja lembur.

Hari dan jam kerja karyawan pada musim giling (produksi) tidak sama dengan hari dan jam kerja di luar musim giling. Hal ini dapat dilihat pada tabel 2 dan 3.

Jam kerja yang tercantum dalam tabel 2 hanya berlaku untuk karyawan yang bekerja pada bagian akuntansi & keuangan, bagian sdm & umum, dan bagian tanaman. Jam kerja yang ditunjukkan dalam tabel 3 hanya berlaku pada musim giling (produksi gula), yaitu pada bulan Mei hingga Oktober dan hanya berlaku untuk pekerjaan yang sifatnya harus dilakukan secara terus-menerus selama 24

jam, sehingga diatur menurut sistem kerja shift. Hari kerja yang dilakukan diluar jam kerja dan pada hari libur dinyatakan sebagai kerja lembur.

Tabel 3
Hari dan Jam kerja karyawan PT. Rajawali 1 Unit PG. Kreet Baru
(karyawan non produksi)

Hari	Jam Kerja	Jam Istirahat
Senin	07.00 – 15.30	12.00 – 13.00
Selasa	07.00 – 15.30	12.00 – 13.00
Rabu	07.00 – 15.30	12.00 – 13.00
Kamis	07.00 – 15.30	12.00 – 13.00
Jumat	07.00 – 11.30	-
Sabtu	07.00 – 12.30	-

Sumber : PKB PG. Kreet Baru Tahun 2011-2013

Tabel 4
Hari dan Jam kerja karyawan PT. Rajawali 1 Unit PG. Kreet Baru
(karyawan produksi)

HARI	SHIFT 1	SHIFT 2	SHIFT 3
	Jam kerja	Jam kerja	Jam kerja
Senin	06.00-14.00	14.00-22.00	17.30-18.30
Selasa	06.00-14.00	14.00-22.00	17.30-18.30
Rabu	06.00-14.00	14.00-22.00	17.30-18.30
Kamis	06.00-14.00	14.00-22.00	17.30-18.30
Jumat	06.00-14.00	14.00-22.00	17.30-18.30
Sabtu	06.00-14.00	14.00-22.00	17.30-18.30
Minggu	06.00-14.00	14.00-22.00	17.30-18.30

Sumber : PKB PG. Kreet Baru Tahun 2011-2013

c. Kompensasi

Kompensasi di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru berdasarkan status dan golongan karyawan sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tahun 2011-2013. Secara umum, kompensasi berdasarkan status karyawan sebagai berikut :

- 1) Karyawan tetap baik karyawan staf maupun karyawan non staf mendapat gaji setiap bulan beserta fasilitas.
- 2) Karyawan kampanye mendapat upah setiap bulan selama masa giling dengan fasilitas yang hampir sam dengan karyawan tetap, hanya saja dibedakan berdasarkan prosentase.
- 3) Pekerja waktu tertentu mendapatkan upah setiap bulan sesuai dengan harian kerja tanpa fasilitas

d. Sistem Penggajian

Sistem penggajian yang berlaku pada PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama Pasal 19 Tahun 2011-2013 yaitu :

- 1) Pemberian upah dan dan tunjangan tetap lainnya berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pasal 94.
- 2) Apabila terjadi kenaikan Upah Minimum Kota (UMK) maka secara otomatis diikuti kenaikan upah.
- 3) Kenaikan berskala tahunan untuk setiap pekerja didasarkan atas penilaian prestasi kerja tahunan dengan menggunakan hasil evaluasi dalam Sistem Management Kinerja (SMK). Klasifikasi nilai prestasi dan penghargaan

dalam bentuk kenaikan gaji berskala dapat dilihat pada tabel 5 dan besaran skala gaji dapat dilihat pada lampiran 1.

Tabel 5
Klasifikasi Nilai Prestasi dan Penghargaan

Klasifikasi Nilai Prestasi	Kenikan Gaji Berskala	Nilai Point Prestasi
BS (Baik Sekali)	Kenaikan 3 skala gaji	3 point
B (Baik)	Kenaikan 2 skala gaji	2 point
C (Cukup)	Kenaikan 1 skala gaji	1 point
K (Kurang)	Tidak ada kenaikan skala gaji	0 point
KS (Kurang Sekali)	Tidak ada kenaikan skala gaji selama dua (2) tahun Kenaikan skala pada tahun kedua diperhitungkan dengan prestasi tahun tersebut	0 point

Sumber : PKB Pasal 19 tahun 2011-2013

e. Kerja Lembur

Berdasar PKB Pasal 24 Tahun 2011-2013 terdapat ketentuan mengenai

kerja lembur, yaitu :

- 1) Kerja lembur hanya dapat dibenarkan apabila dilaksanakan berdasarkan surat Perintah Kerja Lembur yang dibuat oleh atasan langsung atau yang berwenang.
- 2) Pekerja yang berhak atas lembur adalah pekerja Golongan I hingga Golongan VIII.

Adapun perhitungan uang lembur adalah sebagai berikut :

1) Perhitungan rumusan uang lembur perjam untuk pekerja Golongan I hingga VII adalah $\frac{1}{173} \times 95\% \times \text{Upah}$ dan untuk pekerja Harian borong adalah $\frac{6}{40} \times 95\% \times \text{UMK}$.

2) Perhitungan rumusan faktor perklain jam lembur adalah sama untuk di Luar Masa Giling dan Dalam Masa Giling.

a) Untuk hari biasa maka pada hari lembur pertama maka perhitungannya jam lembur $\times 1,5 \text{ jam} \times \text{uang lembur perjam}$ dan untuk lembur hari kedua dan seterusnya maka perhitungannya jam lembur $\times 2 \times \text{uang lembur per jam}$.

b) Untuk hari Minggu dan hari raya resmi pada setiap jam kerja lembur dalam batas 7 jam atau 5 jam maka dikali 2 dikali uang lembur per jam, untuk kerja lembur kedelapan maka dikali 3 dikali uang lembur per jam, dan kerja lembur lebih dari dari 8 jam maka dikali 4 dikali uang lembur per jam.

Sesuai kondisi pabrik gula, pelaksanaan lembur, perhitungan faktor dan jam lembur diatur sebagai berikut :

1) Lembur teratur diadakan karena sifat pekerjaan membutuhkan lebih dari 7 jam kerja yang berlaku dan bersifat tetap yang dilakukan secara shift bergeser dengan masing-masing melakukan lembur 8 jam sehari.

2) Lembur insidental diadakan karena pekerjaan yang perlu segera diselesaikan dalam waktu tertentu sedang jam kerja yang berlaku tidak mencukupi.

- 3) Perhitungan faktor lembur disesuaikan dengan ketentuan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

f. Program Pensiun

Program pensiun yang berlaku di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru berdasar Perjanjian Kerja Bersama pasal 25 Tahun 2011-2013 dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Batas usia pensiun bagi Golongan I hingga VIII adalah 55 tahun dan Golongan IX hingga XVI adalah 56 tahun.
- 2) Pada prinsipnya penyelenggaraan program pensiun Pekerja Tetap Pabrik Gula dan Direksi diselenggarakan oleh Dana Pensiun Rajawali Nusantara Indonesia.
- 3) Pekerja tetap Golongan I-VIII diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun penuh karena mencapai usia 55 tahun maupun karena hak pensiun dipercepat karena kehendak perusahaan ataupun karena keadaan jasmani atau rohani diberi masa peralihan dua belas (12) bulan dengan tetap menerima hak serta jaminan sosial lainnya selaku pekerja aktif yaitu gaji, santunan sosial, jaminan kesehatan untuk pekerja dan batihnya di Poliklinik, pembelian gula, rekreasi.
- 4) Besaran iuran maupun manfaat pensiun ditetapkan berdasarkan ketentuan masing-masing mitra pendiri dana pensiun.

g. Kewajiban Karyawan PT. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru

Kewajiban karyawan yang berlaku di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru adalah sesuai dengan hari Pasal 14 ayat 1 tentang Aturan

Kedisiplinan yang disebutkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tahun 2011-2013. Adapun isi dari Pasal 14 ayat 1 adalah sebagai berikut :

- Setiap pekerja wajib mentaati peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku di Indonesia pada umumnya dan di Perusahaan pada khususnya.
- Setiap pekerja wajib menjaga dan menyimpan rahasia jabatan dan rahasia perusahaan.
- Setiap pekerja wajib bersedia untuk dipindahkan dari satu perusahaan ke perusahaan lain dilingkungan PT. Rajawali Nusantara Indonesia.
- Pada waktu pekerja meletakkan jabatan, wajib menyerahkan barang milik Perusahaan yang ada padanya.
- Buruh wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan dengan sebaik-baiknya. Jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukannya tidak dirumuskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu dilakukan oleh kebiasaan (KUH Perdata Ps. 1603).
- Persetujuan tidak hanya mengikat apa yang dengan tegas ditentukan di dalamnya, melainkan juga dalam segala sesuatu yang menurut sifat persetujuan dituntut berdasarkan keadilan, kebiasaan, atau Undang-Undang (KUH Perdata Ps. 1339).

8. Produk yang dihasilkan PG.Krebet Baru

- a) Gula Kristal IA (GKP IA) merupakan hasil produk utama,
- b) Tetes (Molasses) merupakan bahan baku penyedap makanan.

c) Blotong merupakan kotoran dan bukan gula yang dipisahkan dari Stasiun

Pemurnian, dimanfaatkan sebagai pupuk dan landfill.

d) Ampas digunakan sebagai bahan bakar Stasiun Ketel.

9. Program Kemitraan dan Bina Lingkungan PG.Krebet Baru

Sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PG. Krebet Baru

membawa misi melakukan program kemitraan dengan usaha kecil dan Koperasi,

disamping melakukan program Bina Lingkungan. Adapun bentuk program

Kemitraan yang dilakukan meliputi:

- a. Pemberian bantuan pinjaman modal karya atau investasi.
- b. Bantuan pemasaran untuk meningkatkan omzet atau penghasilan.
- c. Bantuan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan.

Dan bentuk program Bina Lingkungan meliputi :

- a. Pemberian beasiswa kepada siswa berprestasi dan anak yang kurang mampu.
- b. Mengadakan khitanan massal di lingkungan masyarakat di sekitarnya.
- c. Perbaikan sarana jalan terutama disekitar perusahaan.
- d. Bantuan perabikan saran tempat beribadah, disekitar perusahaan.
- e. Pemberian bantuan makanan dan obat-obatan kepada korban bencana alam.

10. Perkembangan Kinerja Perusahaan dari tahun ke tahun

Perkembangan kinerja perusahaan PT. Rajawali 1 Unit PG. Krebet Baru dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Peningkatan kinerja perusahaan bisa dilihat dari beberapa hal, antara lain dari kapasitas giling, jumlah tebu yang

digiling, jumlah tetes yang diproduksi, dan jumlah gula kualitas Superioe High Sugar (SHS). Berikut grafik kinerja perusahaan dari tahun 2001-2005 :

Gambar 3
Jumlah Kapasitas giling dari tahun 2001 - 2005

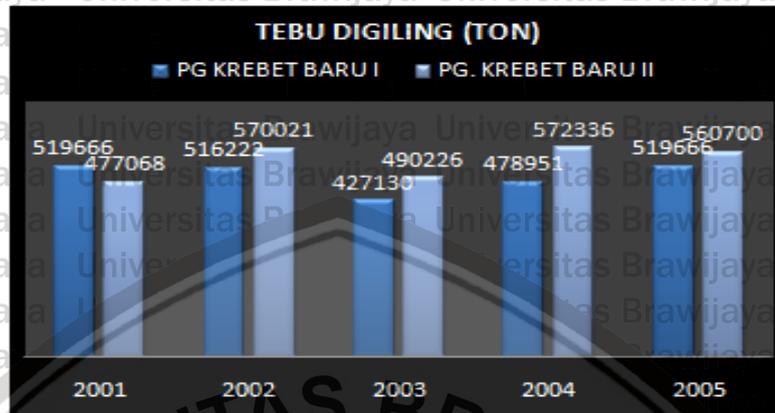


Sumber : Arsip Bagian Pabrikasi

Kapasitas giling Pabrik Gula Kreet Baru dari tahun ke tahun mengalami peningkatan, dimana pada tahun 2005 kapasitas giling telah mencapai 35.000 TCD (*Tone cane per day*) untuk Pabrik Gula Kreet Baru I dan 37.000 TCD untuk Pabrik Gula Kreet Baru II.

Pada gambar grafik 4 dibawah menunjukkan jumlah tebu yang digiling dari tahun 2001-2005, dimana untuk Pabrik Gula Kreet Baru 1 penggilingan tebu terbanyak pada tahun 2001 dan 2005 sebanyak 519.666 ton, dan pada pabrik Gula Kreet Baru II penggilingan tebu terbanyak terjadi pada tahun 2004 sebanyak 572.336 ton.

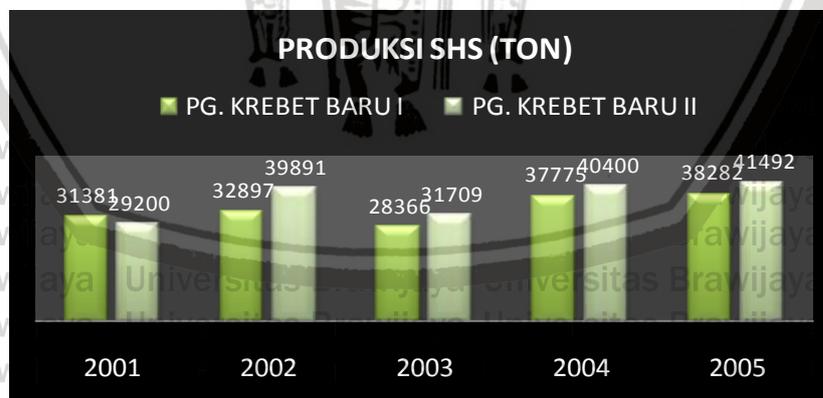
Gambar 4
Jumlah tebu yang digiling dari tahun 2001 – 2005



Sumber : Arsip Bagian Pabrikasi

Produk yang dihasilkan Pabrik Gula Krebet Baru salah antara lain gula dengan kualitas *Superior High Sugar* (SHS) dan tetes yang digunakan untuk penyedap masakan. Berikut gambar grafik 5, jumlah produksi gula dan tetes :

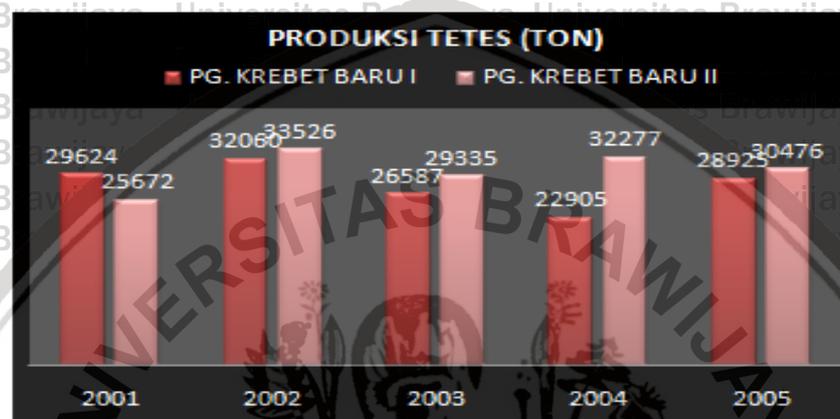
Gambar 5
Jumlah gula kualitas SHS yang di produksi dari tahun 2001 – 2005



Sumber : Arsip Bagian Pabrikasi

Produksi gula tertinggi terjadi pada tahun 2005 dimana Pabrik Gula Krebet Baru I memproduksi gula 38.282 ton dan Pabrik Gula Krebet Baru II memproduksi sebanyak 41.492 ton, sehingga total produksi gula menjadi 79.774 ton.

Gambar 6
Jumlah tetes yang di produksi dari tahun 2001-2005



Sumber : Arsip Bagian Pabrikasi

Produksi tetes tertinggi terjadi pada tahun 2002 dimana Pabrik Gula Krebet Baru I memproduksi tetes 32.060 ton dan Pabrik Gula Krebet Baru II memproduksi sebanyak 33.526 ton, sehingga total produksi tetes menjadi 65.586 ton.

B. Gambaran Umum Serikat Pekerja di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru

1. Profil Serikat Pekerja PT. PG Rajawali I Komisariat PG. Krebet Baru

a) Sejarah Serikat Pekerja PT. PG Rajawali I Komisariat PG. Krebet Baru

Berawal dari reformasi 1999, semua elemen masyarakat turut serta dalam melakukan perubahan di semua lini kehidupan, terutama perekonomian.

Para buruh pun angkat bicara tanpa terkecuali buruh di PT. PG. Rajawali I.

Perusahaan yang memiliki dua unit usaha yaitu Pabrik Gula Kreet Baru dan Pabrik Gula Rejo Agung membentuk organisasi serikat pekerja yang bernama Serikat Pekerja PT. PG Rajawali I. Serikat Pekerja PT. PG Rajawali I memiliki dua komisiariat di masing-masing unit usaha yaitu, Serikat Pekerja PT. PG Rajawali I Komisiariat PG. Kreet Baru atau biasa disebut SPPG PG. Kreet Baru dan Serikat Pekerja PT. PG Rajawali I Komisiariat PG. Rejo Agung.

Serikat Pekerja PT. PG Rajawali I Komisiariat PG. Kreet Baru (SPPG PG. Kreet Baru) merupakan serikat pekerja bagi pekerja di lingkungan Pabrik Gula Kreet Baru. Serikat pekerja ini ditujukan sebagai sarana berpartisipasi bagi para pekerja. Di awal berdirinya tepatnya tanggal 6 September 1999 SPPG PG. Kreet Baru, seluruh pekerja Pabrik Gula Kreet Baru merupakan anggota SPPG PG. Kreet Baru secara otomatis. Tetapi sejak tahun 2000, anggota semakin berkurang terutama dari karyawan kampanye. Dari jumlah seluruh anggota seribu lima ratus (1.500) orang ketika itu, menjadi enam ratus empat puluh tiga (643) anggota. Hal itu disebabkan karena ketidakpuasan terhadap pengurus yang pada saat itu terlalu "dekat" dengan manajemen, sehingga para karyawan kampanye merasa nasibnya tidak diperjuangkan.

b) Perangkat Organisasi SPPG PG. Kreet Baru

Struktur organisasi SPPG PG. Kreet Baru menurut Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) Serikat Pekerja PT. PG Rajawali I Komisiariat PG. Kreet Baru Pasal 13 terdiri dari ketua, wakil ketua, sekretaris, wakil sekretaris, bendahara, wakil bendahara, seksi kesejahteraan anggota, seksi pembelaan hukum, seksi diklat. Untuk lebih jelasnya lihat gambar 7.

Gambar 7
Struktur Organisasi SPPG PG. Kreet Baru



Sumber : Arsip SPPG PG. Kreet Baru

c) **Kepengurusan Organisasi SPPG PG. Kreet Baru**

Kepengurusan Serikat Pekerja PT. PG Rajawali I Komisariat PG. Kreet Baru menurut AD/ART Serikat Pekerja PT. PG Rajawali I Komisariat PG. Kreet Baru Pasal 14 adalah sebagai berikut:

- 1) Pengurus Serikat Pekerja PT. PG Rajawali I Komisariat PG. Kreet Baru adalah pimpinan tertinggi yang dalam pelaksanaan kepemimpinannya bertanggung jawab keluar dan kedalam untuk mengadakan kerjasama dengan pihak lain sesuai batas kewenangan organisasi.
- 2) Untuk melaksanakan kerja sama dengan pihak luar Pengurus Serikat Pekerja PT. PG Rajawali I Komisariat PG. Kreet Baru, diwakili oleh ketua, dalam hal tertentu dapat diwakilkan kepada Pengurus Harian Inti.
- 3) Ketua dipilih dan ditetapkan melalui Musyawarah Komisariat untuk masa bakti 3 (tiga) tahun dan dapat dipilih kembali sampai 2 (dua) periode.

4) Tata cara pemilihan Ketua dan Pengurus Harian Inti diatur dan ditetapkan oleh panitia pembentukan pengurus dalam Musyawarah Komisariat.

5) Pengurus Komisariat dilantik oleh Ketua Umum Serikat Pekerja Daerah Rajawali I.

d) Sumber dan Penggunaan Dana Organisasi SPPG PG. Krebbe Baru

Menurut AD/ART Serikat Pekerja PT. PG Rajawali I Komisariat PG. Krebbe Baru Pasal 15 dan Pasal 16 sumber dan penggunaan dana berasal dan untuk sebagai berikut :

Dana organisasi diperoleh dari :

- 1) Iuran anggota.
- 2) Uang bantuan sukarela dari anggota.
- 3) Hasil usaha yang sah dan halal.
- 4) Sumbangan atau bantuan yang tidak mengikat (donatur).

Dana yang diperoleh dipergunakan untuk:

- 1) Pengelolaan organisasi
- 2) Pelaksanaan program-program organisasi.

e) Keanggotaan Serikat Pekerja PT.PG Rajawali I Komisariat PG.Krebbe Baru

Keanggotaan serikat pekerja PT.PG Rajawali I Komisariat PG.Krebbe Baru sesuai dengan pasal 3 yang memuat syarat-syarat keanggotaan untuk dapat diterima menjadi anggota serikat pekerja PT. PG. Rajawali I Komisariat PG.Krebbe Baru yaitu pekerja beragama, pekerja dikantor PT. PG. Rajawali I Komisariat PG.Krebbe Baru Malang, tidak menjadi anggota serikat pekerja yang

lain dan tidak pernah terlibat dalam kegiatan organisasi terlarang, serta melengkapi syarat-syarat administratif. Sedangkan pada pasal 4 memuat tentang status keanggotaan yakni anggota tetap yaitu pekerja tetap di PG.Krebet Baru, dan anggota tidak tetap yaitu pekerja tidak tetap PG.Krebet Baru Malang.

Hak dan kewajiban anggota serikat pekerja PT.PG Rajawali I Komisariat PG.Krebet Baru tecantum pada pasal 5 yang menjelaskan tentang hak-hak anggota serikat pekerja PT.PG Rajawali I Komisariat PG.Krebet Baru meliputi hak suara (untuk memilih, dan dipilih menjadi pengurus inti) kecuali anggota tidak tetap, hak bicara dengan mengajukan pendapat dan saran untuk kemajuan organisasi, dan hak mendapat bantuan, bimbingan dan perlindungan dari organisasi. Sedangkan kewajiban anggota serikat pekerja PT. PG. Rajawali I Komisariat PG. Krebet Baru meliputi membayar iuran selama anggota tersebut aktif bekerja, menjaga nama baik organisasi, meningkatkan disiplin dan etos kerja, turut serta memelihara dan mempertahankan kelangsungan perusahaan, dan mentaati anggaran dasar (AD) dan anggaran rumah tangga (RAT), serta melaksanakan semua keputusan-keputusan organisasi.

f) Pembubaran Serikat Pekerja

Pembubaran serikat pekerja PT.PG. Rajawali I Komisariat PG. Krebet Baru termuat pada pasal 22, menjelaskan bahwa pembubaran serikat pekerja hanya dapat dilaksanakan atas dasar :

- 1) Keputusan musyawarah maupun musyawarah luar biasa yang diadakan khusus untuk pembubaran serikat pekerja PT.PG Rajawali I Komisariat PG.Krebet Baru.

2) Keputusan sidang pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, bahwa serikat pekerja PT.PG Rajawali I Komisariat PG.Krebet Baru terbukti melanggar ketentuan hukum atau undang-undang Negara Republik Indonesia.

3) Apabila serikat pekerja PT.PG Rajawali I Komisariat PG.Krebet Baru dinyatakan bubar, maka segala harta dan asset dari pada serikat pekerja PT.PG Rajawali I Komisariat PG.Krebet Baru menjadi milik perusahaan PT.PG Rajawali I Unit PG.Krebet Baru.

2. Profil Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia

a) Sejarah Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia

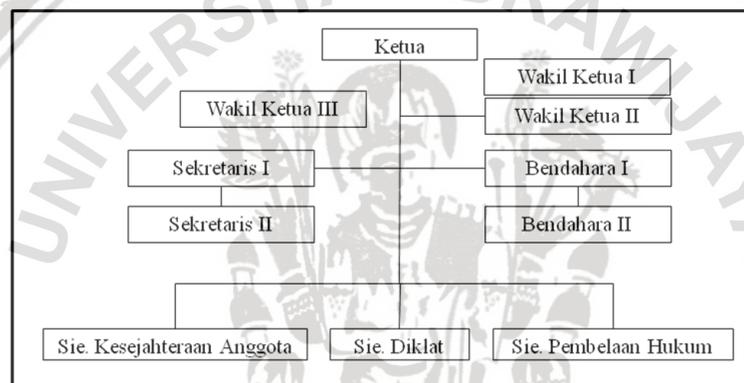
Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia atau disebut juga SPPP-FSPSI dibentuk pada tahun 2000. SPPP-FSPSI diprakarsai oleh para pekerja kampanye, yang pada saat itu kecewa terhadap SPPG PG. Krebet Baru. Para pekerja kampanye merasa nasibnya tidak diperjuangkan secara maksimal oleh pengurus. Para pekerja kampanye menganggap SPPG PG. Krebet Baru adalah kepanjangan tangan dari manajemen.

Hingga tahun 2011 jumlah pekerja dengan yang bergabung dengan SPPP-FSPSI berjumlah delapan ratus lima puluh tujuh (857) orang yang mayoritas merupakan pekerja kampanye atau tidak tetap.

b) Perangkat Organisasi Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia

Struktur organisasi Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia menurut Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) Serikat Pekerja PT. PG Rajawali I Komisariat PG. Kreet Baru Pasal 13 terdiri dari ketua, wakil ketua, sekretaris, wakil sekretaris, bendahara, wakil bendahara, seksi kesejahteraan anggota, seksi pembelaan hukum, seksi diklat. Untuk lebih jelasnya lihat gambar 8.

Gambar 8
Struktur Organisasi SPPP-FSPSI



Sumber : Arsip SSumber :SPPP-FSPSI

Tabel 6
Komposisi Jumlah Pekerja yang Bergabung Serikat Pekerja

NO	Status Karyawan	SPPG PG. Kreet Baru	SPPP FSPSI
1	Pekerja tetap	643	11
2	Pekerja Kampanye		750
3	Pekerja Borongan		50
4	Pekerja Waktu Tertentu		46
Jumlah		643	857

Sumber :Data yang diolah

Pada tabel diatas menunjukkan komposisi pekerja yang bergabung dengan serikat pekerja. SPPP-FSPSI merupakan serikat pekerja memiliki jumlah pekerja paling banyak anggota sejumlah 857 orang.

C. Penyajian Data

Data Fokus Penelitian

a. Kondisi Serikat Pekerja di Pabrik Gula Krebet Baru

1) Hubungan dengan Manajemen

Pada periode saat ini kondisi serikat pekerja, baik SPPG PG.Krebet Baru dan SPPP-FSPSI mengalami banyak perubahan dibandingkan periode sebelumnya. Serikat Pekerja PT. PG Rajawali I Komisariat PG. Krebet Baru dan SPPP-FSPSI melakukan perubahan yang fundamental dalam hubungan dengan manajemen. Hubungan antara serikat pekerja dan manajemen lebih mengutamakan komunikasi dan dialog dalam mengambil keputusan, sehingga aksi demonstrasi atau mogok kerja sebisa mungkin tidak dilakukan. Menurut Bapak Matius Santoso selaku Ketua Serikat Pekerja PT. PG Rajawali I Komisariat PG. Krebet Baru perubahan tersebut dilakukan dengan cara mengikuti kegiatan seminar atau pelatihan tentang keorganisasian dan ketenagakerjaan.

“Kami merubah pendekatan dengan manajemen karena kami sering mengikuti seminar keorganisasian yang diadakan Dinas Tenagakerja, sehingga kami sadar bahwa pendekatan dengan dialog lebih baik daripada kami sedikit-sedikit melakukan aksi demo.”(Wawancara tanggal 2 April 2012 Jam 9.00-12.00)

Bapak Didik Suhartono selaku wakil ketua serikat pekerja PT. PG.Rajawali

I Komisariat PT. PG.Krebet Baru, menambahkan:

“Serikat pekerja pada saat ini jauh lebih baik dibandingkan dengan periode yang dulu, karena kita (pengurus) berusaha semaksimal mungkin memperjuangkan hak-hak normatif kita (pekerja) yang telah diatur dalam undang-undang.”(Wawancara tanggal 2 April 2012 Jam 8.00-8.30)

Senada dengan pendapat Bapak Yahlul Rodiana selaku anggota Serikat

Pekerja PT. PG.Rajawali I Komisariat PT. PG.Krebet Baru, menyatakan:

“Serikat pekerja telah banyak memperjuangkan hak-hak pekerja sehingga saya merasakan manfaat dan peran serikat pekerja.” (Wawancara tanggal 4 April 2012 Jam 12.00-13.00)

Kondisi pada serikat pekerja PT. PG.Rajawali I Komisariat PT. PG.Krebet

Baru juga terjadi pada SPPP-FSPSI. Para pengurus SPPP-FSPSI saat ini

dalam pengambilan keputusan menurut Bapak Sugiyono lebih mengedepankan dialog. Berikut pernyataan beliau :

“Semenjak saya menjadi pengurus di SPPP-FSPSI, dalam memperjuangkan hak-hak karyawan kami lebih memilih dialog dengan manajemen dan selalu berkordinasi terlebih dahulu dengan SPPG PG. Krebet Baru.” (Wawancara tanggal 4 April 2012 Jam 19.00-22.00)

Di dalam periode 2011-2014 ini para pengurus SPPG PG. Krebet Baru dan

SPPP-FSPSI sering berkordinasi terlebih dahulu untuk mengambil

keputusan sebelum bertemu dengan pihak manajemen. Berikut pendapat

Bapak Didik Suhartono selaku Wakil Ketua SPPG PG. Krebet Baru :

“Bila kita mau bertemu dengan manajemen baik sebelum PKB atau forum LKS Bipartit, kita selalu bertemu dahulu dengan pengurus SPPP-FSPSI untuk kordinasi menyamakan tujuan kita.”(Wawancara tanggal 2 April 2012 Jam 8.00-8.30)

Dalam rapat koordinasi tersebut para pengurus dari SPPG PG. Krebet Baru dan SPPP-FSPSI berusaha menyatukan persepsi, sehingga keputusan yang diambil oleh kedua serikat pekerja adalah suara pekerja baik dari karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

2) Program Kerja yang Dimiliki

Pada periode saat ini SPPG PG. Krebet Baru telah memiliki program kerja, karena di periode sebelumnya SPPG PG. Krebet Baru tidak memiliki program kerja. Program kerja yang dimiliki periode 2011-2013 meliputi program kerja pelatihan dan seminar bagi pengurus dan anggota tentang organisasi atau kewirausahaan, mengupayakan dana Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) yang dimiliki perusahaan dapat dimanfaatkan oleh anggota untuk berwirausaha, dan proaktif dalam membantu penyelesaian persoalan hubungan industrial yang dialami anggota. Berikut pernyataan Bapak Matius Santoso selaku Ketua Serikat Pekerja PT. PG.Rajawali I Komisariat PT. PG.Krebet Baru:

“Selama saya memegang 2 (dua) periode kepengurusan di Serikat Pekerja PT. PG.Rajawali I Komisariat PT. PG.Krebet Baru dan Ketua Daerah PT. PG. Rajawali I, saya mengadakan program kerja di bidang pelatihan, di bidang advokasi hukum, dan di bidang kesejahteraan anggota, program kerja ini sesuai dengan program kerja Gabungan Serikat Pekerja PT. RNI (GSP RNI).“ (Wawancara tanggal 2 April 2012 Jam 9.00-12.00)

Pada kepengurusan SPPP-FSPSI saat ini tidak memiliki program kerja untuk intern anggota, para pengurus memiliki program kerja bersama dengan manajemen dan program kerja yang diadakan Federasi Serikat Pekerja

Cabang Malang (FSPSI). Berikut pendapat Wakil Ketua SPPP-FSPSI Bapak

Sugiyono :

“Kita tidak memiliki program kerja untuk intern anggota karena mayoritas anggota kita adalah pekerja kampanye yang bekerja pada musim giling, sehingga kita (pengurus) mengikuti program kerja yang diadakan FSPSI Cabang Malang atau Dinas Tenaga Kerja misalnya seminar tentang hukum ketenagakerjaan, juga kegiatan yang diadakan manajemen menjelang musim giling.” (Wawancara tanggal 4 April 2012 Jam 19.00-22.00)

Pernyataan di atas senada dengan pernyataan dari Bapak Bedjo anggota

SPPP-FSPSI sebagai berikut :

"Setau saya tidak ada kegiatan yang diadakan khusus bagi anggota oleh pengurus, yang ada hanya pertemuan rutin antara kordinator tiap bagian dan pengurus, selain itu hanya kegiatan yang diadakan manajemen." (Wawancara tanggal 5 April 2012 Jam 12.00-12.30)

Dari pernyataan diatas mengandung maksud bahwasanya program kerja kedua serikat pekerja tersebut dalam menjalankan roda organisasi memiliki perbedaan dimana

b. Partisipasi Anggota dalam Serikat Pekerja di Pabrik Gula Krebet Baru

1) Pertemuan Rutin dengan Anggota

Partisipasi anggota dalam serikat pekerja dapat dilihat dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh serikat pekerja. Kegiatan-kegiatan yang diadakan dalam serikat pekerja meliputi pertemuan rutin dengan anggota, membayar iuran wajib, keikutsertaan dalam program kerja dan sikap anggota ketika serikat pekerja menghadapi permasalahan. Menurut Bapak Matius selaku Ketua SPPG PG. Krebet Baru mengatakan bahwa :

"Kami melakukan rapat pengurus dengan perwakilan dengan anggota sekurang-kurangnya 3 bulan sekali, tetapi tidak menutup kemungkinan bisa diadakan sewaktu-waktu, karena ada hal yang bersifat penting." (Wawancara tanggal 2 April 2012 Jam 9.00-12.00)

Rapat kordinasi yang dilakukan hanya mengundang perwakilan anggota dari tiga puluh lima (35) bagian sebanyak 2 (dua) orang, sehingga jumlah perwakilan adalah 70 orang. Pertemuan rutin dengan pengurus hanya mengundang perwakilan tiap bagian mengingat jumlah anggota yang sangat banyak, sehingga tidak memungkinkan mengundang seluruhnya kecuali kegiatan musyawarah komisariat. Agenda rutin yang diadakan oleh pengurus SPPG PG. Kreet Baru sebenarnya terdiri dari musyawarah komisariat setiap 3 tahun sekali, rapat kerja komisariat yang diadakan bersamaan dengan kegiatan komisariat, dan rapat pengurus dilakukan sekurang-kurangnya 3 bulan sekali. Menurut Bapak Yahlul dalam agenda rutin tersebut selalu diikuti dan dihadiri perwakilan anggota dari tiap anggota. Berikut pernyataan beliau :

"Sejauh ini selama saya mengikuti rapat yang diadakan pengurus rapat selalu dihadiri seluruh perwakilan anggota, karena biasanya rapat tersebut membahas hal yang penting." (Wawancara tanggal 4 April 2012 Jam 12.00-13.00)

Dalam rapat pengurus yang juga mengundang perwakilan anggota, isi materi dari rapat tersebut adalah untuk konsultasi antara pengurus dan anggota juga membahas isu-isu yang terjadi di dalam perusahaan.

2) Pertemuan Untuk Membahas Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Selain rapat pengurus yang dilakukan sekurang-kurangnya 3 bulan sekali, pengurus juga mengadakan pertemuan ketika akan menjelang diadakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan manajemen. Menurut Bapak Yahlul selaku anggota SPPG PG. Kreet Baru, bila sebelum perundingan PKB pengurus mengumpulkan perwakilan anggota untuk

meminta aspirasi kepada anggota di tiap bagian mengenai kebutuhan dan keinginan anggota. Berikut pernyataan beliau:

"Ketika menjelang diadakan PKB, biasanya pengurus mengundang kita untuk dimintai aspirasi dan pendapat mengenai kebutuhan dan keinginan kita dan anggota yang lain untuk bisa diperjuangkan dalam perubahan PKB." (Wawancara tanggal 4 April 2012 Jam 12.00-13.00)

Pendapat ini diperkuat juga oleh Bapak Rozak yang juga merupakan anggota dari SPPG PG. Kreet Baru, berikut pernyataan beliau:

"Pertemuan yang ditunggu-tunggu anggota adalah pertemuan ketika akan diadakan PKB, karena disana para perwakilan dari tiap bagian diminta menyampaikan usulannya mengenai perubahan dalam PKB, setelah sebelumnya kita mengumpulkan teman-teman di tiap bagian untuk meminta masukan-masukannya." (Wawancara tanggal 5 April 2012 Jam 11.00-11.30)

Pertemuan dalam hal membahas perubahan dalam Perjanjian kerja Bersama (PKB) menjadi dinanti-nanti para anggota karena mereka sangat berharap ada perubahan kesejahteraan khususnya yang lebih baik dibanding PKB sebelumnya, sehingga para pekerja berharap pengurus serikat pekerja bisa memperjuangkan hal tersebut.

Bapak Matus Santoso selaku Ketua SPPG PG. Kreet Baru menyatakan bahwa, beliau sebelum menyusun draft PKB dari pihak serikat pekerja mereka berkoordinasi dengan SPPP FSPSI untuk menyamakan konsep yang dimiliki, karena tentunya SPPG PG. Kreet Baru dan SP3 SPSI membawa konsep yang berbeda yang berasal dari anggota masing-masing. Berikut pernyataan beliau :

"Setelah kita bertemu dengan anggota kita, langkah selanjutnya berkordinasi dengan SP3 SPSI, karena mereka pasti punya konsep tersendiri, sehingga draft perubahan PKB yang kita serahkan ke

manajemen berasal dari pekerja PG. Krebet Baru, bukan dari anggota SPPG PG. Krebet Baru atau SP3 SPSI saja." (Wawancara tanggal 2 April 2012 Jam 9.00-12.00)

Pendapat senada juga disampaikan Bapak Sugiyono selaku Wakil Ketua

SPPP FSPSI bahwa:

"Dalam perumusan PKB kita selalu berkoordinasi terlebih dahulu dengan SPPG PG. Krebet Baru, untuk menyamakan pandangan dan konsep dari masing-masing anggota, sehingga ketika membentuk tim perunding yang berjumlah delapan belas (18) orang itu dibagi secara rata." (Wawancara tanggal 4 April 2012 Jam 19.00-22.00)

Dari pendapat tokoh diatas maka para pengurus SPPG. PG. Krebet Baru dan SPPP FSPSI berkordinasi terlebih dahulu sebelum melakukan perundingan PKB, yang bertujuan untuk menyamakan konsep dan tujuan, sehingga draft PKB yang diajukan kepada manajemen adalah berasal dari seluruh pekerja yang diwakili oleh kedua serikat pekerja, juga dalam membebtuk tim perunding yang mewakili berunding dengan manajemen, kedua serikat pekerja ini menyumbang anggota masing-masing sembian (9) orang, sehingga total tim perunding dari pihak pekerja berjumlah delapan belas (18) orang.

3) Iuran Anggota

Iuran yang diberlakukan di SPPP FSPSI sebesar Rp 3.000,00 tiap bulan, yang dibayar selama enam (6) bulan pada masa giling, karena mayoritas anggota SPPP FSPSI adalah karyawan kampanye. Iuran tersebut menurut Bapak Bedjo Trisasongko selaku anggota SPPP FSPSI berdasarkan kesepakatan bersama ketika musyawarah unit kerja (musnik). Berikut pernyataan beliau :

"Saya membayar iuran wajib tiap bulan sebesar Rp 3.000,00 yang dipotong secara otomatis lewat gaji dan itu ditentukan ketika musnik."
(Wawancara tanggal 5 April 2012 Jam 12.00-12.30)

Iuran yang berlaku di Pabrik Gula Kreet hanya iuran wajib, sedangkan iuran sukarela tidak ada. Namun ketika para pekerja menerima uang jasa produksi (bonus) setelah musim giling selesai tiap anggota wajib membayar iuran sebesar Rp 10.000,00. Berikut pernyataan Bapak Sugiyono selaku

Wakil Ketua SPPP FSPSI :

"Di SPPP SPSI ini iuran yang dikenakan pada anggota terdiri dari 2 macam, yaitu iuran wajib sebesar Rp 3.000,00 tiap bulan yang dibayarkan selama enam (6) bulan masa giling dan iuran wajib sebesar Rp 10.000,00 yang dibayarkan ketika setelah menerima uang jasa produksi." (Wawancara tanggal 4 April 2012 Jam 19.00-22.00)

Iuran-iuran tersebut dipotong secara otomatis melalui perusahaan sebelum gaji diterima para pekerja. Iuran tersebut dibayar sesuai kesepakatan bersama anggota ketika diadakan musyawarah unit kerja (musnik). Menurut Bapak Bedjo iuran-iuran tersebut tidak memberatkan beliau, karena merupakan kewajiban bagi anggota. Berikut pernyataan beliau :

"Sebenarnya iuran sebesar Rp 3.000,00 tiap bulan ke SPPP FSPSI buat saya tidak memberatkan, karena sudah menjadi kewajiban kita sebagai anggota." (Wawancara tanggal 5 April 2012 Jam 11.00-11.30)

Pendapat senada juga diutarakan oleh Bapak Bayu selaku anggota SPPP FSPSI

"Menurut saya uang iuran Rp 3.000,00 tidak apa-apa, yang penting pengurus benar-benar bisa memperjuangkan hak kita." (Wawancara tanggal 5 April 2012 Jam 13.00-13.30)

Bapak Sugiyono selaku Wakil Ketua SPPP FSPSI berpendapat bahwa:

"Sejauh ini saya tidak menerima keluhan dari teman-teman mengenai besaran iuran wajib itu, karena itu berdasarkan kesepakatan dan kemauan sendiri anggota, jadi bukan kita yang menentukan." (Wawancara tanggal 4 April 2012 Jam 19.00-22.00)

Dari pendapat tokoh diatas, iuran yang berlaku di dalam SPPP FSPSI sebesar Rp 3.000,00 tiap bulan tidaklah memberatkan bagi anggota karena anggota menyadari kewajibannya terhadap organisasi dan iuran tersebut berdasarkan kesepakatan anggota.

4) Aksi Demontrasi

Didalam Pabrik Gula Kreet Baru selama periode kepemimpinan Bapak Matius Santoso di SPPG PG. Kreet Baru dan Bapak Sugiyono di SPPP FSPSI tidak pernah terjadi aksi demo, karena beliau berusaha menghindari upaya tersebut meski para anggota ingin melakukannya. Berikut pendapat Bapak Matius Santoso selaku Ketua SPPG PG. Kreet Baru mengenai tidak adanya aksi demo yang dilakukan oleh para pekerja :

"Selama periode kepengurusan saya, saya berusaha mengajak teman-teman untuk tidak demo, selagi kita masih bisa berkomunikasi dengan manajemen, karena demo itu bisa merugikan semua pihak." (Wawancara tanggal 2 April 2012 Jam 9.00-12.00)

Pendapat senada juga diungkapkan Bapak Sugiyono selaku Wakil SPPP-FSPSI, yang mengatakan bahwa :

"Dulu ketika tahun 2007 – an, pernah terjadi aksi demo yang mengakibatkan sembilan belas (19) orang teman kita dipecat, aksi demo yang dilakukan teman-teman dahulu mengakibatkan perusahaan tidak berproduksi selama tiga (3) jam dan tidak seizin perusahaan. Berangkat dari pengalaman tersebut maka di periode saya berusaha mengajak teman-teman yang lain untuk tidak melakukan demo dan memilih dialog dengan manajemen bila terjadi permasalahan." (Wawancara tanggal 4 April 2012 Jam 19.00-22.00)

Dari pendapat tokoh diatas, di periode kepengurusan saat ini, aksi demonstrasi yang biasanya terjadi di suatu perusahaan berusaha dihindari, karena menurut kedua tokoh tersebut aksi demonstrasi lebih membawa kerugian daripada manfaat.

5) Proses Kaderisasi Anggota

Proses kaderisasi yang terjadi di Serikat Pekerja PT. PG.Rajawali I Komisariat PT. PG.Krebet Baru menurut Bapak Matus terjadi dengan memasukan anggota yang berpotensi kedalam kepengurusan dan memfasilitasi anggota tersebut untuk mengikuti pelatihan keorganisasian yang diadakan eksternal organisasi. Berikut pernyataan beliau :

"Selama dua (2) periode kepengurusan saya, saya memasukan anggota yang berpotensi kedalam kepengurusan dan mengikutkan mereka ke dalam pelatihan-pelatihan sehingga ketika saya tidak menjabat lagi mereka sudah bisa meneruskan." (Wawancara tanggal 2 April 2012 Jam 9.00-12.00)

Yang dimaksud anggota berpotensi yaitu anggota yang cakap dan memiliki kompetensi dalam keorganisasian namun pengetahuan terhadap masalah ketenagakerjaan masih rendah sehingga anggota tersebut sering diikutkan dalam pelatihan untuk menambah wawasan mereka. Berikut pendapat

Bapak Yahlul selaku anggota SPPG. PG. Krebet Baru :

"Saya dan beberapa teman-teman pernah mengikuti pelatihan yang diadakan oleh Dinas Tenaga Kerja, pelatihan tersebut mengenai peranan serikat pekerja dalam dunia hubungan industrial." (Wawancara tanggal 4 April 2012 Jam 12.00-13.00)

Pendapat senada juga diungkapkan Bapak Rozak selaku anggota dari SPPG PG. Krebet Baru, berikut pernyataan beliau :

"Setelah saya mengikuti seminar yang diadakan oleh Dinas Tenaga Kerja atau oleh pengurus daerah banyak ilmu yang bisa diambil khususnya masalah hak dan kewajiban kita sebagai pegawai dan hubungan dengan manajemen." (Wawancara tanggal 5 April 2012 Jam 11.00-11.30)

Dari pendapat tokoh diatas, proses kaderisasi yang terjadi dalam SPPG PG. Kreet Baru ini bisa menambah wawasan bagi anggota juga bermanfaat bagi organisasinya.

c. Faktor-faktor Pendorong Partisipasi Anggota dalam Serikat Pekerja di Pabrik Gula Kreet Baru

1) Ketidakpuasan Terhadap Manajemen

Faktor-faktor yang mendorong para pekerja bergabung dalam serikat pekerja dilatarbelakangi oleh ketidakpuasan terhadap manajemen. Ketidakpuasan itu dirasakan oleh karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap. Alasan para pekerja merasa tidak puas terhadap manajemen yang paling utama karena masalah kompensasi, khususnya gaji. Berikut pendapat Bapak Yahlul selaku anggota SPPG PG. Kreet Baru yang bekerja di Bagian Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan (K3L) :

"Gaji yang diberikan oleh perusahaan terhadap saya sudah cukup berdasar undang-undang, namun bila dibandingkan dengan perusahaan lain yang sejenis maka kita masih jauh dibawahnya, sehingga dengan bergabung serikat pekerja diharapkan bisa memperjuangkan." (Wawancara tanggal 4 April 2012 Jam 12.00-13.00)

Pendapat tersebut juga diperkuat oleh Bapak Bedjo Trisasonko selaku anggota SPPPP-FSPSI bahwa :

"Dengan saya bergabung dalam serikat pekerja maka minimal hak-hak saya yang telah diatur undang-undang bisa diterima, karena bila saya tidak bergabung dengan serikat pekerja maka hak-hak saya tidak ada yang memperjuangkan." (Wawancara tanggal 5 April 2012 Jam 12.00-12.30)

Bapak Bedjo merasa bila tidak bergabung dalam serikat pekerja maka beliau tidak akan mengerti hak-hak apa yang seharusnya diterima sebagai pekerja.

Hal itu disebabkan karena minimnya pengetahuan akan Ketenagakerjaan juga tidak semua pekerja memiliki isi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Berikut pendapat Bapak Sugiyono selaku Wakil Ketua SPPP-FSPSI :

"Banyak pekerja, khususnya karyawan kampanye yang bergabung dengan SPPP-FSPSI mereka tidak sadar hukum, karena latar belakang pendidikan yang rendah juga tidak semua punya PKB, sehingga mereka memilih bergabung dalam serikat pekerja untuk memperjuangkan nasib mereka." (Wawancara tanggal 4 April 2012 Jam 19.00-22.00)

Latar belakang pendidikan karyawan tidak tetap baik pekerja kampanye atau pekerja borongan paling banyak adalah tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan yang memiliki isi dari PKB adalah para pengurus serikat pekerja dan para perwakilan dari tiap bagian.

2) Agar Suara Pekerja dapat Didengar

Para pekerja juga berpikir bila bergabung dengan serikat pekerja maka suara para pekerja akan mudah didengar oleh manajemen. Berikut pendapat Bapak Yahlul Rodiana selaku anggota SPPG PG. Kreet Baru :

"Bila kita tidak bergabung dengan serikat pekerja pasti tidak mungkin memenuhi keinginan kita, karena dengan banyaknya pekerja disini tidak mungkin memenuhi keinginan satu per satu pekerja, sehingga bila kita bergabung dengan serikat pekerja suara kita akan menjadi satu dan lebih mudah manajemen memenuhinya." (Wawancara tanggal 4 April 2012 Jam 19.00-22.00)

Bapak Mathius Santoso selaku Ketua SPPG PG. Kreet Baru menyatakan bahwa:

"Seandainya serikat pekerja itu ditiadakan, siapa lagi yang bisa mengontrol manajemen? Ada serikat pekerja saja manajemen masih tidak

transparan apalagi bila serikat pekerja tidak ada." (Wawancara tanggal 2 April 2012 Jam 9.00-12.00)

Kehadiran serikat pekerja dalam sebuah perusahaan sangatlah dibutuhkan selama serikat pekerja bisa menjalankan fungsinya sesuai undang-undang, bila dalam perusahaan tidak membentuk serikat pekerja maka kontrol dan wewenang sepenuhnya dipegang oleh manajemen.

3) Tekanan Rekan Kerja

Para pekerja yang baru berkerja di Pabrik Gula Krebet Baru ketika masuk juga mendapat tekanan dari teman-teman kerjanya untuk mau bergabung dengan SPPG PG. Krebet Baru, berikut penuturan Bapak Yahlul selaku anggota dari SPPG PG. Krebet Baru :

"Ketika saya masuk disini, saya diajak teman-teman untuk ikut bergabung dengan SPPG PG. Krebet Baru, karena ketika itu teman-teman mengatakan bahwa dengan masuk serikat pekerja hak-hak kita akan diperjuangkan." (Wawancara tanggal 4 April 2012 Jam 12.00-13.00)

Pendapat senada juga dikatakan Bapak Rozak yang mengatakan bahwa :

"Awalnya saya tidak berniat masuk dalam serikat pekerja, tapi karena diminta manajemen untuk bergabung dengan salah satu serikat pekerja, saya memilih ikut bergabung dengan SPPG PG. Krebet Baru." (Wawancara tanggal 5 April 2012 Jam 11.00-11.30)

Dari pendapat tokoh diatas, ada sebagian karyawan yang masuk menjadi anggota Serikat Pekerja PT. PG.Rajawali I Komisariat PT. PG.Krebet Baru karena tekanan dari rekan kerja bukan karena kesadaran dan pengetahuan akan fungsi dan manfaat dari serikat pekerja.

D. Pembahasan

1. Kondisi serikat pekerja di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru

a) Serikat Pekerja PT. PG.Rajawali I Komisarlat PT. PG.Kreet Baru

Pada periode 2011-2014 merupakan periode pertumbuhan bagi serikat pekerja. Pada periode ini manajemen dan serikat pekerja memiliki hubungan yang baik sebagai mitra kerja. Serikat pekerja memandang bahwa kelangsungan hidup perusahaan bukan lagi tanggung jawab manajemen, melainkan tanggung jawab para pekerja juga. Dalam periode ini serikat pekerja lebih mengedepankan dialog dengan manajemen, sehingga proses negoisasi dalam menyelesaikan permasalahan hubungan industrial sering terjadi.

Pada periode saat ini juga Serikat Pekerja PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru memiliki program kerja untuk intern anggota. Program kerja yang diadakan di kepengurusan saat ini lebih banyak untuk meningkatkan pengetahuan dan kesadaran bagi anggota, misalnya program kerja pelatihan dan kegiatan seminar mengenai keorganisasian dan ketenagakerjaan. Program kerja tersebut dapat mendukung hubungan antara serikat pekerja dan manajemen sebagai mitra kerja, sehingga bisa merubah paradigma yang terlanjur ada pada para pekerja yang selalu menuntut hak-hak selaku pekerja namun tidak mepedulikan kondisi perusahaan.

b) Serikat Pekerja Perkebunan dan Pertanian Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia

Pada periode 2009-2012 Serikat Pekerja Perkebunan dan Pertanian Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia atau disingkat SPPP-FSPSI

merupakan periode negoisasi. Bersama dengan Serikat Pekerja PT. PG.Rajawali I Komisariat PT. PG.Krebet Baru, SPPP-FSPSI dalam hubungan dengan manajemen mengedepankan dialog sehingga aksi-aksi demonstrasi yang pernah terjadi di periode sebelumnya tidak pernah terjadi lagi.

SPPP-FSPSI sayangnya tidak memiliki program kerja untuk internal padahal dengan adanya program kerja tersebut bisa meningkatkan partisipasi, komunikasi, dan pengetahuan bagi seluruh anggota, sehingga bisa tercipta proses kaderisasi di dalam organisasi. Program kerja yang dimiliki hanya mengikuti kegiatan yang diadakan oleh perusahaan atau SPPP-FSPSI Cabang Kabupaten Malang atau Daerah Jawa Timur.

Dalam perumusan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) SPPP-FSPSI sebelum bertemu manajemen para pengurus melakukan konsolidasi dengan pengurus Serikat Pekerja PT. PG.Rajawali I Komisariat PT. PG.Krebet Baru, sehingga kedua serikat pekerja ini memiliki hubungan yang baik dan solid. Begitu juga dalam pembentukan tim perunding, kedua serikat pekerja ini diwakilkan oleh sembilan (9) orang dari Serikat Pekerja PT. PG.Rajawali I Komisariat PT. PG.Krebet Baru dan sembilan SPPP-FSPSI, sehingga berjumlah delapanbelas (18) orang. Bila melihat aturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 Pasal 120 ayat 1 mengatakan jika dalam perusahaan terdapat lebih dari satu (1) serikat pekerja maka yang berhak mewakili adalah serikat pekerja yang memiliki anggota lebih dari 50% jumlah pekerja di perusahaan tersebut. Melihat aturan tersebut maka yang berhak mewakili dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama adalah SPPP-FSPSI

mengingat jumlah anggota kurang lebih 965 orang dari 1.565 orang. Meskipun SPPP-FSPSI menurut undang-undang berhak mewakili dalam perundingan PKB, namun yang menjadi anggota dari SPPP-FSPSI mayoritas adalah karyawan tidak tetap yang bekerja hanya pada saat musim giling atau 6 bulan kerja, sehingga kegiatan operasional perusahaan lebih banyak dilakukan oleh pekerja tetap.

2. Partisipasi Pekerja di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru

Partisipasi yang dilakukan anggota terhadap kedua serikat pekerja relatif sama, dimana partisipasi anggota dalam serikat pekerja menurut Davis (2002:187) harus meliputi tiga unsur yaitu keterlibatan mental dan emosional, motivasi kontribusi, dan serah terima tanggung jawab. Berikut uraian dari unsur-unsur partisipasi pada PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru :

a. Keterlibatan mental emosional

Anggota dari Serikat Pekerja PT. PG. Rajawali I Komisariat PT. PG. Krebet Baru dan SPPP-FSPSI kurang terlibat secara mental dan emosional karena dalam pertemuan rutin atau rapat, hanya diwakilkan kepada perwakilan anggota dari tiap bagian sebanyak dua (2) orang dari tiga puluh lima (35) bagian dari total anggota sebanyak tujuh ratus (700) orang. Dalam kegiatan yang diadakan serikat pekerja seperti seminar atau pelatihan hanya diikuti oleh perwakilan anggota dan pengurus. Hal itu membuat hubungan antara anggota dan pengurus kurang memiliki ikatan "emosional" sebagai satu kesatuan dalam organisasi. Hubungan anggota dan pengurus bersifat keterwakilan. Anggota yang ingin menyampaikan aspirasi harus

menyampaikan melalui perwakilan anggota di tiap bagian, begitu juga pengurus untuk menyampaikan informasi juga melalui perwakilan anggota. Untuk forum bertemunya seluruh anggota dan pengurus hanya terjadi tiga (3) tahun sekali ketika musyawarah komisariat (muskom) yang pertemuan tersebut membahas laporan pertanggungjawaban (lpj) pengurus periode saat ini dan pemilihan ketua untuk periode berikutnya. Bisa dibayangkan, bisa-bisa pengurus tidak mengerti anggotanya dan anggota juga tidak mengerti pengurusnya.

b. Motivasi kontribusi

Motivasi berkontribusi terhadap serikat pekerja yang ditunjukkan seluruh anggota adalah dengan membayar iuran rutin setiap bulan, yang dipotong secara otomatis oleh perusahaan melalui gaji, dan bila pengurus mengkoordinir sendiri iuran tersebut kemungkinan besar anggota tidak membayar iuran, karena kesadaran untuk membayar iuran adalah terpaksa. Ibarat pepatah "tak kenal maka tak sayang" maka logika yang terjadi pengurus saja tidak mengenal anggotanya dan anggota juga tidak mengenal pengurusnya untuk apa membayar. Selain itu ada lagi kontribusi yang diberikan anggota yaitu dengan adanya proses kaderisasi yang sudah berjalan baik di serikat pekerja, namun proses kaderisasi ini hanya dilakukan di level perwakilan anggota, bukan di seluruh anggota, mengingat rata-rata pendidikan para pekerja adalah lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA), sehingga yang ditunjuk menjadi perwakilan anggota di tiap bagian adalah orang yang cakap dan bisa beorganisasi. Untuk perwakilan anggota yang memiliki potensi menurut

pengurus, akan difasilitasi untuk mengikuti seminar atau pelatihan juga pada kepengurusan periode berikutnya akan dijadikan salah satu pengurus.

c. Tunjang terima tanggung jawab

Partisipasi mengakibatkan orang atau kelompok orang akan menerima tanggungjawab akan organisasinya. Di dalam serikat pekerja pada Pabrik

Gula Krebet Baru ini, sebagian besar tidak mengerti dan tidak peduli terhadap serikat pekerjaanya. Hanya perwakilan anggota dan pengurus yang benar-benar mengerti ketika organisasi mengalami permasalahan. Untuk anggota yang lain beranggapan tanggungjawab sebagai anggota hanya cukup membayar iuran, setelah itu mereka menuntut hak dari pengurus untuk memperjuangkan kepentingan-kepentingan mereka. Faktor latar belakang pendidikan sangat menentukan kesadaran untuk berpartisipasi dalam serikat pekerja sehingga anggota akan mengerti apa yang harus dilakukan untuk organisasinya.

Setelah partisipasi dilihat berdasar unsur-unsurnya, kemudian partisipasi dilihat berdasar jenis atau macamnya. Menurut Davis dalam Sastroputro (1989:56), jenis-jenis partisipasi meliputi partisipasi berupa pikiran, partisipasi berupa tenaga, partisipasi berupa tenaga dan pikiran, partisipasi berupa keahlian, partisipasi berupa barang, dan partisipasi berupa uang. Berikut uraian dari jenis-jenis partisipasi :

a. Partisipasi berupa pikiran

Partisipasi berupa pikiran yang terjadi pada serikat pekerja Pabrik Gula Krebet ini terlihat pada waktu para perwakilan anggota ikut memberikan

saran atau pendapat kerika pertemuan rutin tiga (3) bulan sekali dan ketika rapat menjelang perubahan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

b. Partisipasi berupa tenaga

Partisipasi berupa tenaga yang terjadi pada serikat pekerja Pabrik Gula Krebet ini terlihat pada waktu para perwakilan anggota menghadiri pertemuan rutin tiga (3) bulan sekali dan ketika rapat menjelang perubahan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Rapat yang diadakan biasanya diluar jam kerja sehingga menyita waktu istirahat bagi anggota.

c. Partisipasi berupa pikiran dan tenaga

Partisipasi berupa pikiran dan tenaga yang terjadi pada serikat pekerja Pabrik Gula Krebet ini terlihat pada waktu para perwakilan anggota yang terpilih untuk mengikuti kegiatan seminar atau pelatihan yang diadakan di luar perusahaan, sehingga menyita tenaga dan pikiran anggota.

d. Partisipasi berupa keahlian

Partisipasi berupa keahlian tidak pernah dilakukan oleh anggota serikat pekerja di Pabrik Gula Krebet mengingat keahlian yang dimiliki anggota adalah keahlian di bidang teknik, sehingga keahlian tersebut tidak dibutuhkan oleh organisasi.

e. Partisipasi berupa barang

Partisipasi berupa barang tidak pernah dilakukan oleh anggota serikat pekerja di Pabrik Gula Krebet, mengingat serikat pekerja tidak mewajibkan partisipasi berupa barang dan para anggota tidak memiliki kesepakatan untuk berpartisipasi berupa barang.

f. Partisipasi berupa uang

Partisipasi berupa uang yang terjadi pada serikat pekerja Pabrik Gula Krebet ini terlihat pada waktu anggota membayar iuran rutin setiap bulan yang dipotong melalui gaji setiap bulan oleh perusahaan.

Setelah partisipasi dilihat berdasar jenis-jenisnya, kemudian partisipasi dilihat berdasar syarat-syarat terjadi partisipasi. Menurut Davis (2002:192), syarat-syarat partisipasi yaitu tersedia waktu, dana, subyek partisipasi, kemampuan berpartisipasi, kemampuan berkomunikasi timbal balik, bebas, dan tanpa ada paksaan. Berikut uraian dari syarat-syarat partisipasi :

a. Tersedia waktu

Tersedia waktu yang dimaksud disini adalah tersedia waktu untuk anggota dalam memahami pesan dari pemimpin. Didalam rapat atau pertemuan yang dilakukan anggota dan pengurus telah terjadi proses penyaluran informasi dari pemimpin kepada anggota begitu juga sebaliknya, sehingga unsur waktu telah dalam syarat berpartisipasi telah terpenuhi.

b. Tersedia dana

Tersedia dana yang dimaksud disini adalah tersedia dana untuk merangsang anggota untuk berpartisipasi. Di dalam serikat pekerja di Pabrik Gula Krebet Baru tidak ada dana perangsang bagi anggota yang telah berpartisipasi, namun ada dana akomodasi bagi anggota yang dikirim untuk mewakili pertemuan di luar perusahaan dan bagi anggota yang mengikuti kegiatan seminar atau pelatihan.

c. Subjek partisipasi

Yang menjadi subjek untuk berpartisipasi dari serikat pekerja, yaitu para pekerja yang bekerja di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru yang menjadi anggota dari salah serikat pekerja, yaitu Serikat Pekerja PT. PG. Rajawali I Komisariat PG. Krebet Baru atau SPPP FSPSI.

d. Kemampuan berpartisipasi

Kemampuan berpartisipasi yang dimaksud disini adalah anggota yang berpartisipasi harus memiliki pengetahuan yang luas dan sama dengan komunikator bila belum ada maka unsur ini harus ditumbuhkembangkan.

Pekerja yang bergabung dalam salah satu serikat pekerja di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru ini hanya sebagian kecil terutama para pengurus, yang telah memiliki kemampuan berkomunikasi dan memiliki pengetahuan akan hubungan industrial. Untuk anggota yang lain partisipasi yang diberikan hanyalah kehadiran ketika rapat dan membayar iuran rutin, namun bagi anggota yang berpotensi dikirim untuk mengikuti pelatihan atau seminar organisasi sehingga pengetahuan dan wawasan mereka bisa bertambah.

e. Kemampuan berkomunikasi timbal balik

Kemampuan berkomunikasi timbal balik yang dimaksud disini adalah anggota memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik sehingga tercipta pertukaran pikiran yang efektif. Pekerja yang bergabung dalam salah satu serikat pekerja di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru ini hanya sebagian kecil terutama para pengurus telah memiliki kemampuan berkomunikasi. Untuk anggota yang lain kemampuan berkomunikasi tidaklah

baik karena latar belakang pendidikan yang rendah sehingga terjadi keterbatasan dalam memahami suatu informasi.

f. Bebas

Bebas yang dimaksud disini para pekerja yang bergabung dalam serikat pekerja bebas untuk berpartisipasi namun sesuai aturan organisasi. Para anggota serikat pekerja sebagian besar tidak mengerti cara berpartisipasi terhadap organisasi, kebanyakan anggota berpartisipasi bukan atas inisiatif sendiri melainkan ajakan dari pengurus atau perwakilan anggota, sehingga wujud partisipasi yang diberikan hanyalah sekedar membayar iuran.

g. Tanpa ada paksaan

Para pekerja yang bergabung dengan salah satu serikat pekerja di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru ini tanpa ada paksaan sehingga tidak menimbulkan konflik. Para pekerja diwajibkan perusahaan untuk ikut dalam salah satu serikat pekerja dan mereka meminta referensi dari rekan kerja.

3. Faktor-faktor yang Mendorong Partisipasi Pekerja di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru

Faktor-faktor yang mendorong pekerja berpartisipasi dalam serikat pekerja menurut Simamora (2004:559) disebabkan karena beberapa faktor yang meliputi, ketidakpuasan terhadap manajemen, kebutuhan saluran sosial, agar suara mereka dapat didengar, menyediakan kesempatan untuk kepemimpinan, tekanan dari rekan sejawat. Berikut uraian dari faktor-faktor yang mendorong pekerja berpartisipasi dalam serikat pekerja :

a. Ketidakpuasan terhadap manajemen

Para pekerja yang bergabung dalam serikat pekerja sebagian besar bahkan mayoritas merasa tidak puas dengan sikap manajemen. Pekerja-pekerja yang merasa tidak puas tersebut disebabkan gaji, bonus, uang lembur yang tidak sesuai kebutuhan pekerja. Pekerja yang bergabung melihat keuntungan (*benefits*) dengan menjadi anggota serikat pekerja, salah satunya mewakili pekerja dalam perundingan PKB. Melihat celah itu, maka banyak pekerja bergabung dalam serikat pekerja dan pekerja-pekerja tersebut saling bersepakat mengenai hak dan kepentingan mereka yang akan diperjuangkan dalam PKB.

b. Kebutuhan saluran sosial

Para pekerja yang bergabung dalam serikat pekerja sebagian besar merasa kebutuhan saluran untuk bersosialisasi bukanlah faktor utama, karena hubungan yang terjadi antara anggota dan pengurus tidaklah "dekat" seperti hubungan rekan kerja pada satu bagian. Hanya para pengurus yang merasa memiliki ikatan emosional yang besar mengingat mereka selalu bersama-sama.

c. Agar suara mereka dapat didengar

Faktor ini yang mendukung faktor pertama, para pekerja yang bergabung dengan serikat pekerja beranggapan dengan mereka menjadi satu dalam satu organisasi maka akan memudahkan manajemen mendengar "suara" atau tuntutan pekerja, karena suara yang menjadi satu merupakan suara bersama atau seluruh pekerja.

d. Memberikan kesempatan untuk kepemimpinan

Faktor yang mendorong pekerja bergabung dengan serikat pekerja untuk bisa masuk bagian dari manajemen tidaklah terjadi dalam serikat pekerja di Pabrik Gula Krebet Baru, karena dalam AD/ART serikat pekerja yang menjadi pengurus serikat pekerja bukanlah orang-orang manajemen, namun bila itu terjadi maka mereka harus melepas jabatan dalam serikat pekerja.

e. Tekanan rekan sejawat

Para pekerja yang bergabung dengan serikat pekerja di Pabrik Gula Krebet Baru sebagian besar karena mendapat referensi dari rekan kerja, namun tidak bersifat memaksa, hanya perusahaan yang mewajibkan untuk ikut bergabung dengan salah serikat pekerja. Rekan kerja yang telah bergabung dengan serikat pekerja, menceritakan keuntungan (*benefits*) dengan menjadi anggota serikat pekerja sehingga membuat pekerja baru tertarik bergabung.

Berdasar pembahasan terhadap ketiga fokus diatas, maka yang menjadi faktor mendorong pekerja bergabung dengan serikat pekerja disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap manajemen mengenai sistem pengupahan, bonus, dan uang lembur, sehingga melalui serikat pekerja hak dan kepentingan pekerja bisa diperjuangkan. Orientasi dari sebagian besar anggota adalah peningkatan kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya, namun mereka tidak peduli dengan proses untuk mencapai tujuan tersebut. Partisipasi anggota yang merupakan salah satu indikator yang dapat menentukan nasib organisasi kedepan tidaklah dihiraukan. Bagi anggota cukup membayar iuran maka biarlah para pengurus yang memperjuangkannya, sehingga tanggung jawab dan rasa ikut memiliki

(*handarbeni*) kuranglah dimiliki anggota, hanya sebagian kecil anggota yang benar-benar sadar dan mengerti apa yang harus dilakukan untuk organisasi.

E. Proposisi penelitian

Berdasarkan penyajian data fokus penelitian dan pembahasan maka dapat diketahui bahwa partisipasi pekerja dalam serikat pekerja merupakan sesuatu yang sangat penting dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Apabila faktor pendorongnya baik maka akan berdampak pada partisipasi pekerja dalam serikat pekerja akan baik pula, yang tercermin pada:

a. Kondisi serikat pekerja PT.PG Krebet Baru yang meliputi:

Pada PT.PG Krebet Baru memiliki program kerja untuk anggota intern, program kerja yang diadakan di kepengurusan lebih banyak untuk meningkatkan pengetahuan dan kesadaran bagi anggota, misalnya program kerja pelatihan dan kegiatan seminar mengenai keorganisasian dan ketenagakerjaan. Program kerja tersebut dapat mendukung hubungan antara serikat pekerja dan manajemen sebagai mitra kerja, sehingga bisa merubah paradigma yang terlanjur ada pada para pekerja yang selalu menuntut hak-hak selaku pekerja namun tidak mempedulikan kondisi perusahaan.

b. Partisipasi pekerja PT.PG Krebet Baru meliputi:

a) Keterlibatan mental emosional

Anggota dari Serikat Pekerja PT. PG.Rajawali I Komisariat PT. PG.Krebet Baru dan SPPP-FSPSI kurang terlibat secara mental dan emosional karena dalam pertemuan-pertemuan, hanya diwakilkan kepada perwakilan anggota

dari tiap bagian sebanyak dua (2) orang dari 35 bagian dan total perwakilan sebanyak 70 orang. Hal itu disebabkan karena latar belakang pendidikan yang rendah sehingga segala upaya yang dilakukan pengurus masih dianggap tidak maksimal.

b) Motivasi kontribusi

Kontribusi berupa iuran anggota sudah ditetapkan melalui kesepakatan bersama dan dipotong melalui gaji per bulan, sehingga dengan berkontribusi melalui materi atau iuran bagi pekerja merupakan bentuk partisipasi.

c) Tunjang terima tanggung jawab

Partisipasi mendorong seseorang untuk menerima tanggungjawab dalam aktivitas kelompok. Aktivitas ini merupakan aktivitas sosial yang melibatkan diri dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan. Para anggota terkesesan tidak peduli terhadap kondisi serikat pekerja, bagi anggota asalkan kesejahteraan mereka meningkat dan telah membayar iuran wajib, maka mereka merasa tidak perlu terlibat aktif terhadap serikat pekerja.

c. Faktor-faktor pendorong partisipasi pekerja pada PT.PG Kreet Baru

Faktor-faktor yang mendorong pekerja berpartisipasi dalam serikat pekerja dilandasi karena ketidakpuasan manajemen, saluran sosial, penyampaian keluhan, kesempatan menjadi pimpinan, tekanan dari rekan sejawat. Ketidakpuasan terhadap kebijakan manajemen khususnya masalah kompensasi yang meliputi gaji, bonus, dan upah lembur.

Penelitian ini menghasilkan proposisi (kesimpulan sementara) bahwa faktor-faktor pendorong partisipasi merupakan faktor atau motif yang membuat

pekerja bergabung atau berpartisipasi dalam serikat pekerja, faktor tersebut akan membuat organisasi bergerak sesuai keinginan pekerja atau anggota



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa kondisi serikat pekerja PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru termasuk baik. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya perubahan dari periode sebelumnya yang melakukan perubahan fundamental dalam hubungan dengan manajemen yaitu mengutamakan dialog.
2. Partisipasi serikat pekerja PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru dibagi menjadi tiga, *pertama*, kurang terlibat secara mental emosional karena pertemuan serikat pekerja hanya diwakili oleh perwakilan anggota tiap bagian dan pertemuan dengan seluruh anggota hanya terjadi tiga (3) tahun sekali. *Kedua*, kurang terbukanya pintu kreativitas karena pendapat dibatasi dan iuran dipotong dari gaji setiap bulan. *Ketiga*, anggota kurang ikut bertanggungjawab terhadap serikat pekerja karena rendahnya perasaan ikut memiliki (*handarbeni*).
3. Partisipasi pekerja PT.PG. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru didorong oleh beberapa faktor yaitu karena ketidakpuasan terhadap manajemen, agar suara pekerja dapat didengar, dan tekanan rekan kerja.

B. Saran

1. Hubungan antara Serikat Pekerja PT. PG. Rajawali I Komisariat PG Krebet Baru dan SPPP FSPSI dengan manajemen yang sudah baik harus lebih ditingkatkan khususnya masalah kebijakan perusahaan yang berkaitan kesejahteraan pekerja untuk lebih melibatkan serikat pekerja dalam mengambil keputusan

2. Serikat Pekerja PT. PG. Rajawali I Komisarariat PG Krebbe Baru dan SPPP FSPSI untuk lebih membuat program kerja yang bisa menarik hati anggota untuk berpartisipasi selain kegiatan yang berkaitan dengan fungsi serikat pekerja, misalnya kegiatan yang bersifat sosial dan bertujuan untuk mempererat tali silaturahmi antar anggota adalah kegiatan rekreasi atau bakti sosial. Selain pembuatan program kerja yang menarik, pengurus juga harus mengajak secara langsung anggota yang memiliki partisipasi rendah, agar pengurus dapat benar-benar mengetahui faktor yang membuat anggota malas untuk berpartisipasi.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

Basrowi dan Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.

Davis, Keith and J.W Newstrom. 2002. *Organizational Behavior*. New York: Mc Grow Hill.

Flippo, E.B. 1987. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.

Hadipoerwono. 1979. *Tata Personalia*. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya

Henry, Simamora. 2006. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN,

Istanto, M. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Sun.

Nitisemito, Alex.S. 1986. *Manajemen Personalia*. Jakarta Timur: Ghalia Indonesia

Prastowo, Andi. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.

Ruspriyanto, Adi. 2004. *Bagaimana Membangun Serikat Pekerja;Pengalaman dari Filipina*. Yogyakarta : Young Image Book.

Sigit, Soehardi. 1999. *Metodologi Penelitian Sosial-Bisnis-Manajemen*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata.

Simanjuntak, Payaman. 2003. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.

Sirait, Justine.T. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.

Swasto,Bambang.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Malang : UB Press

Zuriah, Nurul.,2007.*Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori Aplikasi*.Jakarta: Bumi Aksara

Internet

Undang-Undang No.13.2003."UU Ketengakerjaan No. 13 Tahun 2003", diakses pada tanggal 15 Desember 2011 dari <http://www.kemenakertrans.go.id/i/art/pdf>.

Undang-Undang No.21.2000."UU Serikat Pekerja No. 21 Tahun 200", diakses pada tanggal 15 Desember 2011 dari <http://www.kemenakertrans.go.id/i/art/pdf>.

