

**PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM
MENGAKOMODASI KEPENTINGAN
PEKERJA DAN MEMBINA HUBUNGAN
INDUSTRIAL YANG HARMONIS**
(Studi Pada SPSI Unit PT. Pesona Remaja Malang)

SKRIPSI

Diajukan untuk menempuh ujian sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

IKA NUR CHASANAH
NIM.0310320081-32



UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2008

MOTTO

Barang siapa betakwa kepada Allah maka dia akan mendapat jalan keluar, Allah memberikan rizki dari jalan yang tidak diduga-duga, barang siapa bertawakkal kepada Allah maka dia akan dicukupi, sesungguhnya Allah menetapkan segala sesuatu berdasarkan kadarnya.

(QS. Ath-Thalaq : 2-3)

Tiada keberhasilan sejati tanpa kerja keras.

(Kans, 1997)



RINGKASAN

Ika Nur Chasanah, 2008. **Peranan Serikat Pekerja Dalam Mengakomodasi Kepentingan Pekerja dan Membina Hubungan Industrial Yang Harmonis (Studi Pada SPSI Unit PT. Pesona Remaja, Malang)**, Drs. Moch . Soe'oad Hakam, MSi, Drs. Moch. Djudi Mukzam, Msi, 70 hal + viii

Pada Prinsipnya semua pihak mempunyai kepentingan atas kelangsungan perusahaan baik itu pemerintah, pengusaha, pekerja maupun masyarakat. Atas dasar itulah dalam hubungan kerja yang melibatkan pengusaha dan bekerja memerlukan adanya hubungan industrial yang harmonis agar suasana kerja menjadi kondusif dan semua aktifitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Serikat Pekerja sebagai wakil dari pekerja dalam aktifitasnya mempunyai tujuan untuk mengakomodasi kepentingan pekerja yang mana bertentangan dengan kepentingan pengusaha namun di sisi lain Serikat Pekerja juga mempunyai peran untuk membina hubungan industrial yang harmonis demi kelangsungan perusahaan dan kepentingan semua pihak.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Fokus penelitiannya adalah 1) Peranan Serikat Pekerja dalam mengakomodasi kepentingan pekerja yang turunannya adalah mewadahi aspirasi anggota, mengakomodasi kepentingan pekerja, serta bentuk kepentingan pekerja yang telah terakomodasi dan 2) Peranan Serikat Pekerja dalam membina hubungan industrial yang harmonis yang turunannya adalah prosedur keluhan pekerja, prosedur disiplin pekerja, pembuatan Perjanjian Kerja Bersama serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sumber data primer adalah pengurus Serikat Pekerja, pihak personalia dan pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian penulis dapat digambarkan bahwa Serikat Pekerja telah berperan dalam mengakomodasi kepentingan pekerja yaitu mengupayakan apa yang menjadi kepentingan pekerja bisa berwujud menjadi hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Adapun bentuk upaya itu berupa kenaikan upah, penambahan tunjangan dan fasilitas bagi pekerja. Serikat Pekerja juga berperan dalam membina hubungan industrial yang harmonis yaitu dengan terlibat dalam prosedur keluhan pekerja dimana Serikat Pekerja bisa mendampingi pekerja untuk menyelesaikan keluhannya jika dengan atasan kerjanya keluhan ini belum dapat diselesaikan, Serikat pekerja juga berperan mencegah tindakan indisipliner pekerja sehingga tidak terjadi pelanggaran oleh pekerja, serta serikat pekerja terlibat dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama yang merupakan dasar hubungan kerja antar pekerja dan pengusaha, selain itu Serikat Pekerja berperan dalam menyelesaikan perselisihan kepentingan antara pengusaha dan pekerja melalui perundingan bipartit.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Peranan Serikat Pekerja Dalam Mengakomodasi Kepentingan Pekerja dan Membina Hubungan Industrial Yang Harmonis.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bpk. Prof. Dr. Suhadak, M.Ec, selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bpk. Dr. Kusdi Raharjo DEA, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.
3. Bpk. Drs. R. Rustam Hidayat, M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Bpk. Drs. Moch. Soe'loed Hakam, M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang sudah memberikan bimbingan dan motivasi pada penulis.
5. Bpk. Drs. Moch. Djudi Mukzam, M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar sudah memberikan pengarahan dan motivasi pada penulis.
6. Segenap Dosen Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang telah memberikan bekal berbagai teori, ilmu pengetahuan dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis.
7. Seluruh Staf Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
8. Sahabat-sahabat sekalian yang sudah mendukung dan memberi semangat.
9. Segenap pengurus Serikat Pekerja, Personalia dan para pekerja di PT. Pesona Remaja Malang.
10. Seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini namun tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan khususnya di bidang ketenagakerjaan dan kiranya Allah selalu memberikan rahmat dan hidayahnya kepada kita sekalian.

Malang, Mei 2008

Penulis



DAFTAR ISI

MOTTO	
TANDA PENGESAHAN	
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	
RINGKASAN.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan masalah	2
C. Tujuan Penelitian	3
D. Kontribusi Penelitian	3
E. Sistematika Penulisan.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Hubungan Industrial	
1. Pengertian Hubungan Industrial.....	5
2. Ruang Lingkup Hubungan Industrial	5
3. Tahap - Tahap dalam Hubungan Industrial.....	7
4. Pengaturan Hak dan Kewajiban Antara Pihak yang Terkait dengan Hubungan Industrial	9
5. Aspek Hukum Hubungan Industrial.....	10
6. Perselisihan dalam Hubungan Industrial.....	12
7. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	13
8. Pentingnya Hubungan Industrial yang Harmonis.....	16
B. Serikat Pekerja	
1. Pengertian Serikat Pekerja	17
2. Tujuan Serikat Pekerja	18
3. Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja	19
4. Hirarki Serikat Pekerja.....	19
5. Dampak Kehadiran Serikat Pekerja.....	20
6. Bentuk-Bentuk Kepentingan Pekerja yang Perlu Diakomodasi oleh Serikat Pekerja	22
7. Teori Perkembangan Serikat Pekerja.....	24
8. Keselamatan Serikat Pekerja	25
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	27
B. Fokus Penelitian.....	27
C. Lokasi dan Situs Penelitian	28
D. Sumber Data.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Instrumen Penelitian.....	30
G. Analisis Data	31

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data

1. Perusahaan

a. Sejarah Singkat Perusahaan	33
b. Struktur Organisasi	35
c. Personalia	41

2. Serikat Pekerja

a. Pendirian Serikat Pekerja	43
b. Program Kerja Serikat Pekerja	44
c. Kepengurusan Serikat Pekerja	45
d. Keanggotaan Serikat Pekerja	45

B. Fokus Penelitian

1. Peranan Serikat Pekerja dalam Mengakomodasi Kepentingan Pekerja

a. Mewadahi Aspirasi Pekerja	46
b. Mengakomodasi Kepentingan Pekerja	48
c. Bentuk Kepentingan Pekerja yang Telah Terakomodasi ..	50

2. Peranan Serikat Pekerja dalam Membina Hubungan Industrial yang Harmonis

a. Prosedur Keluhan Pekerja	53
b. Prosedur Disiplin Kerja	54
c. Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama	57
d. Penyelesaian Perselisihan Kepentingan	60

C. Analisis dan Interpretasi Data

1. Peranan Serikat Pekerja dalam Mengakomodasi Kepentingan Pekerja

a. Mewadahi Aspirasi Pekerja	61
b. Mengakomodasi Kepentingan Pekerja	62
c. Bentuk Kepentingan Pekerja yang Telah Terakomodasi ..	63

2. Peranan Serikat Pekerja dalam Membina Hubungan Industrial yang Harmonis

a. Prosedur Keluhan Pekerja	64
b. Prosedur Disiplin Kerja	65
c. Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama	66
d. Penyelesaian Perselisihan Kepentingan	67

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	69
B. Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

NO	JUDUL	Hal
1	Ruang Lingkup Hubungan Industrial	6
2	Kualitas Pekerja	42
3	Iuran Bagi Serikat Pekerja	46
4	Agenda Tindakan Indisipliner	55



DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Hal
1	Prosedur Penyelesaian Perselisihan HI	15
2	Hirarki Serikat Pekerja	20
3	Struktur Organisasi PT. Pesona Remaja	36
4	Struktur Pengurus Serikat Pekerja	45



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada prinsipnya semua pihak mempunyai kepentingan atas kelangsungan perusahaan, baik itu pengusaha, pekerja, pemerintah serta masyarakat. Bagi perusahaan, pemerintah merupakan salah satu sarana yang efektif untuk menjalankan berbagai kebijakan melalui peraturan perundang-undangan. Lalu bagi masyarakat sebagai konsumen kelangsungan perusahaan diperlukan untuk bisa memenuhi kebutuhan akan barang dan jasa yang dihasilkan perusahaan tersebut. Sementara itu, bagi pengusaha kelangsungan perusahaan merupakan bentuk aktualisasi kepemimpinan manajerial dan sebagai pemilik modal yang menginginkan laba yang sesuai dengan modal yang diinvestasikan. Kemudian bagi pekerja, kelangsungan perusahaan merupakan sumber pendapatan dan penghidupannya. Perusahaan merupakan tempat pekerja menghasilkan karya dan mengembangkan karir.

Selama berlangsungnya aktifitas perusahaan didalamnya melibatkan pengusaha dan pekerja. Dari sini timbullah hubungan antara pengusaha dan pekerja atau yang biasa disebut hubungan kerja. Untuk mencapai kelancaran dalam aktifitas perusahaan diperlukan adanya hubungan yang harmonis antara pengusaha dan pekerja. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Simanjuntak (1998:149) bahwa “hubungan yang harmonis antara pengusaha dan pekerja sangat diperlukan bukan saja untuk menjaga kepentingan pengusaha dan pekerja akan tetapi untuk menjamin kelangsungan perusahaan dan kepentingan masyarakat”. Usaha untuk membina hubungan yang harmonis antara pengusaha dan pekerja merupakan hal yang cukup rumit mengingat adanya kepentingan dari masing-masing pihak yang berbeda.

Sebagaimana diketahui pengusaha sebagai pemilik modal yang memberikan pekerjaan sekaligus pemberi upah tidak jarang memiliki kedudukan yang lebih kuat dari pekerja, dimana pekerja sebagai pihak penerima kerja dan penerima upah sekaligus penerima perintah dari pengusaha. Kuat lemahnya kedudukan antara keduanya dapat dilihat dari bagaimana perjanjian kerja yang mengatur hubungan kerja antar keduanya.

Maka dari itu untuk memperkuat kedudukan pekerja diperlukan suatu wadah organisasi yang mampu mempersatukan pekerja dan memperjuangkan pekerja, karena pada dasarnya pekerja mempunyai kepentingan yang perlu untuk diakomodasi oleh serikat pekerja. Kepentingan ini menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan penghidupan pekerja yang antara lain berupa kepentingan atas upah, tunjangan, libur dan cuti kerja, perbaikan kondisi kerja, keselamatan kerja serta jaminan sosial. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Gultom (2005:16) bahwa “keberadaan serikat pekerja diperlukan agar para pekerja lebih terkoordinasi dalam bekerja dan berusaha serta dalam memperjuangkan hak mereka, baik bagi kepentingan bersama maupun bagi kepentingan pribadi”. Maka adanya kemungkinan pekerja yang bertindak sendiri-sendiri, serta gegabah dalam memperjuangkan haknya dapat dihindari mengingat hal ini hanya akan mendatangkan kerugian bagi pekerja yang bersangkutan maupun bagi pihak lain. Sehingga pekerja tidak perlu berindak sendiri, namun bisa terkoordinasi dengan baik dan mengurangi dampak yang merugikan mereka.

PT. Pesona Remaja merupakan salah satu perusahaan yang memiliki serikat pekerja. Perusahaan ini bergerak di bidang produksi garmen. Keberadaan serikat pekerja dirasakan perlu mengingat perusahaan ini merupakan perusahaan yang cukup besar dengan ratusan pekerja. Dengan adanya serikat pekerja ini diharapkan akan menjadi suatu wadah kerja sama dan untuk mengakomodasi kepentingan anggotanya.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **”Peranan Serikat Pekerja Dalam Mengakomodasi Kepentingan Pekerja dan Membina Hubungan Industrial yang Harmonis”**.

B. Rumusan Masalah Penelitian

1. Bagaimana peranan serikat pekerja dalam mengakomodasi kepentingan pekerja?
2. Bagaimana peranan serikat pekerja dalam membina hubungan industrial yang harmonis?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana peranan serikat pekerja dalam mengakomodasi kepentingan pekerja.
2. Untuk mengetahui bagaimana peranan serikat pekerja dalam membina hubungan industrial yang harmonis.

D. Kontribusi Penelitian

1. Akademis

Sebagai bahan yang dapat memperkaya wawasan tentang bagaimana peranan serikat pekerja serta sebagai informasi yang dapat digunakan oleh pihak lain untuk penelitian selanjutnya khususnya dalam bidang sumber daya manusia dan ketenagakerjaan.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi serikat pekerja dan pengusaha dalam menjalankan peranannya. Sehingga diharapkan dapat memelihara hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dan pekerja.

E. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan hal-hal yang mendasari dilakukannya penelitian yaitu adanya kepentingan semua pihak atas kelangsungan perusahaan sehingga diperlukan adanya hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dan pekerja. Kemudian juga dijelaskan mengenai perlunya keberadaan serikat pekerja yang mampu mengakomodasi kepentingan pekerja.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan tentang landasan teori yang mendukung. Pembahasan masalah meliputi (A) Hubungan Industrial yang terdiri dari pengertian hubungan industrial, ruang lingkup hubungan industrial, tahap-tahap dalam hubungan industrial, pengaturan hak dan kewajiban antara pihak dalam hubungan industrial, aspek hukum hubungan industrial, perselisihan dalam hubungan industrial, penyelesaian perselisihan hubungan

industrial, dan pentingnya hubungan industrial yang harmonis. Kemudian (B) Serikat Pekerja yang terdiri dari pengertian serikat pekerja, tujuan serikat pekerja, hak dan kewajiban serikat pekerja, hirarki serikat pekerja, dampak kehadiran serikat pekerja, bentuk-bentuk kepentingan pekerja yang perlu diakomodasi oleh serikat pekerja, teori perkembangan serikat pekerja dan keselamatan serikat pekerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang jenis penelitian, fokus penelitian, lokasi dan situs penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan analisis data.

BAB IV : PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai hal-hal yang ingin diketahui berdasarkan rumusan masalah dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu bagaimana peranan serikat pekerja dalam mengakomodasi kepentingan pekerja dan bagaimana peranan serikat pekerja dalam membina hubungan industrial yang harmonis.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini akan dikemukakan mengenai kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian dan saran penulis atas hasil penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Hubungan Industrial

1. Pengertian Hubungan Industrial

Menurut Simanjuntak (1998:143) “hubungan industrial adalah keseluruhan hubungan kerjasama antara pihak yang tersangkut dalam proses produksi di suatu perusahaan”. Kemudian menurut Suprihanto dalam Haryani (2002:3) mengemukakan bahwa “hubungan industrial membahas seluruh aspek dan permasalahan ekonomi, sosial, politik dan budaya baik yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan hubungan pekerja, pengusaha dan pemerintah”. Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945”.

Berdasarkan beberapa penjelasan dan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa hubungan industrial adalah hubungan antara pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi yaitu pekerja, pengusaha dan pemerintah serta seluruh aspek maupun permasalahan yang melingkupinya.

2. Ruang Lingkup Hubungan Industrial

Ruang lingkup hubungan industrial akan menyangkut hubungan antara pekerja dengan pengusaha. Menurut Heidjrahman dalam Haryani (2002:3-4) berpendapat bahwa hubungan industrial secara garis besar dibedakan menjadi dua, yaitu

1. Masalah *Man Power Marketing* dan
2. Masalah *Man Power Manajemen*.

Dimana lebih rincinya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Ruang Lingkup Hubungan Industrial

Penjelasan	<i>Man Power Marketing</i>		<i>Man Power Manajemen</i>	
Meliputi	<i>Individual Bargaining</i>	<i>Collective Relation</i>	<i>Personal Management</i>	<i>Labor Relation</i>
Penjelasan	Calon pekerja individu VS Manajemen	Organisasi VS Manajemen	Pekerja individu VS Manajemen	Organisasi pekerja VS Manajemen
Menentukan	Syarat-syarat kerja yang akan berlaku		Pelaksanaan syarat kerja dan berbagai persoalannya	
Contoh	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jam kerja 2. Hari kerja 3. Upah 4. Jaminan sosial 5. Tempat kerja 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Penarikan pekerja 2. Pengembangan pekerja 3. Kompensasi 4. Integrasi 5. Pemeliharaan 	

Sumber: Heidjrahman dalam Haryani (2002:3)

Man Power Marketing atau pemasaran tenaga kerja secara umum membahas penentuan syarat-syarat kerja yang akan diterapkan dalam pelaksanaan ikatan kerja yang ada. Proses ini terjadi ketika seorang pekerja dinyatakan diterima oleh pihak perusahaan. Penentuan syarat-syarat kerja ini dapat dilakukan oleh pekerja secara individual maupun oleh wakil serikat pekerja yang tergabung dalam organisasi pekerja. Syarat-syarat yang akan ditentukan dalam proses tersebut biasanya meliputi jam kerja, hari kerja, tempat kerja, upah dan jaminan sosial.

Individual Bargaining membahas penentuan syarat-syarat kerja secara individu. Hal ini berarti hanya individu tersebut yang terikat dengan ketentuan syarat-syarat kerja. Karena ketentuan hanya menyangkut pekerja secara individu (perseorangan), maka dalam penerapannya juga hanya melibatkan pekerja yang bersangkutan dengan pihak perusahaan.

Collective Relation membahas penentuan syarat-syarat kerja bagi anggotanya ke serikat pekerja. Sehingga dalam hal ini kelompok pekerja akan mewakilkan penentuan syarat-syarat kerja bagi dirinya ke serikat pekerja. Sebagai konsekuensinya maka para pekerja tersebut harus menerima syarat-syarat kerja yang telah disepakati oleh pihak perusahaan dengan wakil serikat pekerja.

Man Power Manajemen atau membahas pelaksanaan syarat-syarat kerja dan berbagai permasalahan serta pemecahannya. Oleh karena itu proses ini berlangsung setelah pekerja bergabung dengan perusahaan. Pelaksanaan syarat-syarat kerja, permasalahan yang dihadapi dan pemecahan yang diwakilkan kepada serikat pekerja meliputi: penarikan tenaga kerja, pengembangan tenaga kerja, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan.

Personal Manajemen membahas penanganan pelaksanaan syarat-syarat kerja beserta permasalahannya dan pemecahannya diterapkan secara individu. Dimana dalam prakteknya pelaksanaan syarat-syarat kerja ini berlaku umum, namun dalam penanganan pelaksanaan syarat kerja beserta permasalahan dan pemecahannya diterapkan secara individu.

Labor Relation membahas penanganan permasalahan dan pemecahannya ke organisasi pekerja. Dan sebagai konsekuensinya para pekerja tersebut harus menerima pelaksanaan syarat-syarat kerja dan pemecahan permasalahan kepada serikat pekerja.

3. Tahap-tahap dalam Hubungan Industrial

Menurut Siagian (2005:342-348) bahwa hubungan industrial dalam suatu organisasi pada umumnya digolongkan pada lima tahap pertumbuhan yaitu:

a. Tahap Konflik

Pada tahap ini hubungan kerja yang terjadi yaitu perusahaan berupaya untuk mencegah masuknya para pekerja menjadi anggota serikat pekerja. Artinya perusahaan menolak kehadiran serikat pekerja dalam lingkungan organisasinya dan tentu saja hal ini menimbulkan suasana konflik dimana biasanya perusahaan menolak untuk berhubungan dengan para wakil serikat pekerja.

b. Tahap Pengakuan Eksistensi

Pada tahap ini perusahaan membiarkan dan mengakui adanya serikat pekerja dalam organisasi yang dipimpinnya walaupun dengan terpaksa. Dalam hal ini perusahaan hanya mau berhubungan dengan serikat pekerja untuk membicarakan hal-hal yang merupakan sumber pertikaian dalam hubungan industrial. Pada tahap ini terdapat tiga pola

tindakan perusahaan dan serikat pekerja yaitu pertama apabila tidak mendapat tekanan kuat, misalnya dari pemerintah atau pihak lain, perusahaan akan menolak memberikan jaminan keberadaan serikat pekerja dalam organisasi. Kedua berusaha untuk mendiskreditkan para pimpinan serikat pekerja di mata para pekerja. Ketiga jika harus melakukan negosiasi, perusahaan membatasi ruang lingkup negosiasi itu pada cakupan yang sesempit mungkin.

c. Tahap Negosiasi

Pada tahap ini perusahaan tetap memandang serikat pekerja sebagai faktor penghalang dalam hubungan kerja. Namun tetap menyadari bahwa kehadiran serikat pekerja dalam organisasi telah menjadi kenyataan hidup industrial dan oleh karenanya perusahaan tidak lagi menghalangi kehadiran serikat pekerja. Dengan tekanan yang tidak terlampaui kuatpun perusahaan bersedia mengakui bahwa keberadaan serikat pekerja dalam organisasi mempunyai arti yang bernilai pula bagi perusahaan. Jika terjadi perselisihan dengan pekerja, maka organisasi akan mencari jalan keluar dimana kedua pihak akan saling mempertahankan kepentingan masing-masing.

d. Tahap Akomodasi

Pada tahap ini walaupun sifat hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja bersifat akomodatif bukan berarti bahwa pihak perusahaan menyukai kehadiran serikat pekerja dalam organisasi. Sehingga perusahaan belum tentu bersedia untuk memberikan kesempatan kepada pimpinan serikat pekerja untuk memperkuat kedudukannya di kalangan para pekerja. Namun demikian pada tahap ini perusahaan pada umumnya menyadari bahwa serikat pekerja dapat memainkan peranan yang positif dalam kehidupan organisasional para pekerja seperti dalam rangka penegakan disiplin dan dalam mengarahkan perilaku pekerja sedemikian rupa sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara perusahaan dengan pekerja. Hal ini juga mengandung arti bahwa perusahaan tidak lagi memandang serikat pekerja sebagai penghalang dalam hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja.

e. Tahap Kerjasama

Pada tahap ini serikat pekerja turut aktif dalam peningkatan efisiensi, efektifitas, produktifitas dan semangat kerja para pekerja .

Kerjasama dilandasi pada dua asumsi yaitu:

1. Kedua belah pihak sama-sama memperoleh keuntungan bila organisasi meraih berbagai keuntungan.
2. Para pekerja berada pada posisi yang memungkinkan mereka mengamati dan mengetahui proses produksi yang terjadi serta dapat mendeteksi berbagai kelemahan dalam proses produksi tersebut serta dapat pula memberikan saran-saran tentang cara-cara untuk mengatasinya.

Hubungan kerjasama ini juga mencakup semua segi kehidupan organisasi yang didasarkan pada prinsip saling menghormati, saling mendukung, berusaha menempatkan diri pada posisi pihak lain serta melakukan tindakan yang saling menguntungkan.

4. Pengaturan Hak dan Kewajiban antara Pihak yang Terkait dalam Hubungan Industrial.

Dalam hubungan kerja yang melibatkan pihak perusahaan dengan pekerja, tidak akan pernah lepas dari hak dan kewajiban yang saling terkait. Dimana hak dari pengusaha merupakan kewajiban bagi pekerja. Begitu juga sebaliknya kewajiban pengusaha akan menjadi hak bagi pekerja. Kerasian dan keseimbangan dalam pelaksanaan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja ini akan menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dan pekerja. Begitu juga sebaliknya ketidakseimbangan dalam pelaksanaan hak dan kewajiban ini menyebabkan timbulnya perselisihan atau konflik antara keduanya.

Selama ini yang sering menimbulkan perselisihan antara pengusaha dan pekerja bukan saja karena ketidakseimbangan dalam pelaksanaan hak dan kewajiban antara keduanya namun juga penyebabnya adalah perbedaan persepsi antara pengusaha dan pekerja. Perbedaan persepsi ini menyangkut pandangan mengenai apa yang menjadi hak prerogatif dan hak secara umum.

Dalam perusahaan terdapat dua jenis keputusan yang mana diperlukan kesamaan persepsi dari kedua pihak yang terlibat. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (2005:338) yaitu :

1. Serangkaian keputusan yang menjadi hak prerogatif salah satu pihak untuk mengambilmnya tanpa melibatkan pihak lain.

Contoh hak prerogatif pengusaha:

- Penentuan harga jual produk
- Penentuan saluran distribusi

Contoh hak prerogatif pekerja:

- Tentang untuk apa pekerja memanfaatkan upah mereka
- Tentang bagaimana pekerja memanfaatkan hari libur

2. Keputusan yang dibuat secara bersama-sama

Contoh :

- Keputusan mengenai upah
- Keputusan mengenai libur cuti

5. Aspek Hukum Hubungan Industrial

Agar hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja dapat terlaksana dengan selaras dan seimbang maka diperlukan adanya sarana hukum yang bersifat otonom yang mengatur hubungan kerja keduanya. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Soepomo dalam Kosidin (1999:1) bahwa hukum yang bersifat otonom mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting dan menentukan penyelenggaraan hubungan kerja, putusnya hubungan kerja serta pasca hubungan kerja. Adapun hukum yang bersifat otonom tersebut meliputi: perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas Gultom (2005:18-23) menjelaskan 3 bentuk sarana hukum otonom yaitu :

1. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja pada dasarnya ialah suatu perjanjian yang diadakan antara pekerja dengan pengusaha berkaitan dengan syarat-syarat kerja yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak selaras dengan hak dan kewajibannya.

2. Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan merupakan peraturan atau ketentuan-ketentuan kerja yang dibuat oleh perusahaan sebagai pedoman bagi pekerja untuk melaksanakan tugas mereka.

3. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang diselenggarakan oleh pengusaha dengan serikat pekerja yang telah didaftarkan pada Depnaker yang memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja yaitu antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja tertulis berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 memuat sekurang-kurangnya:

- a. "Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan.
- d. Tempat pekerjaan.
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya.
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja.
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja".

Peraturan perusahaan disusun oleh pengusaha yang bersangkutan dengan mempertimbangkan saran dari wakil pekerja/serikat pekerja. Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 maka peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

- a. "Hak dan kewajiban pengusaha
- b. Hak dan kewajiban pekerja
- c. Syarat kerja
- d. Tata tertib perusahaan dan
- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan".

Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja dengan pengusaha. Penyusunan perjanjian kerja bersama ini dilaksanakan secara musyawarah. Perjanjian kerja bersama ini harus dibuat secara tertulis dan

didaftarkan pada instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan. Adapun perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:

- a. “Hak dan kewajiban pengusaha
- b. Hak dan kewajiban pekerja
- c. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama
- d. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama”.

Dalam pelaksanaannya terdapat hubungan antara perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Perusahaan yang mempekerjakan sekurang-kurangnya 10 orang wajib membuat peraturan perusahaan. Kewajiban membuat peraturan perusahaan tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama karena semuanya telah diatur dalam perjanjian kerja bersama.

6. Perselisihan dalam Hubungan Industrial

Dalam suatu hubungan kerja, munculnya perselisihan merupakan hal yang alamiah dan wajar mengingat adanya kepentingan dari masing-masing pihak yang berbeda-beda. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan serikat pekerja. Karena perselisihan merupakan hal yang potensial atau bahkan tidak dapat dihindari maka bagi pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja perlu memahami hal-hal yang berhubungan dengan perselisihan hubungan industrial dan prosedur penyelesaiannya.

Adapun bentuk-bentuk perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dibedakan menjadi 4 yaitu :

- a. ”Perselisihan Hak
Perselisihan hak yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, dan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- b. Perselisihan Kepentingan
Perselisihan kepentingan yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

d. Perselisihan antar Serikat Pekerja.

Perselisihan antar serikat pekerja yaitu perselisihan antara serikat pekerja dengan serikat pekerja dalam satu perusahaan karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban dalam berserikat pekerja”.

7. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan masalah yang sangat penting dalam hubungan industrial, karena bagaimanapun juga perselisihan ini tidak mendatangkan keuntungan bagi semua pihak. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 penyelesaian perselisihan hubungan industrial dibedakan menjadi 5 bentuk penyelesaian yaitu melalui:

1. ” Bipartit

Bipartit merupakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di suatu perusahaan, yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja yang sudah tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Penyelesaian secara bipartit adalah wajib. Hal ini berarti bahwa sebelum pihak-pihak yang berselisih mengundang pihak ketiga untuk menyelesaikan persoalan diantara mereka, maka harus terlebih dahulu melalui tahapan perundingan para pihak yang biasa disebut bipartit.

2. Mediasi

Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditunjuk oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih. Jika dalam

perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu atau kedua belah pihak memberitahukan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (mediator) setempat dan mediator tersebut menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui arbitrase atau konsiliasi.

3. Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator dan ditunjuk oleh menteri yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan.

4. Arbitrase

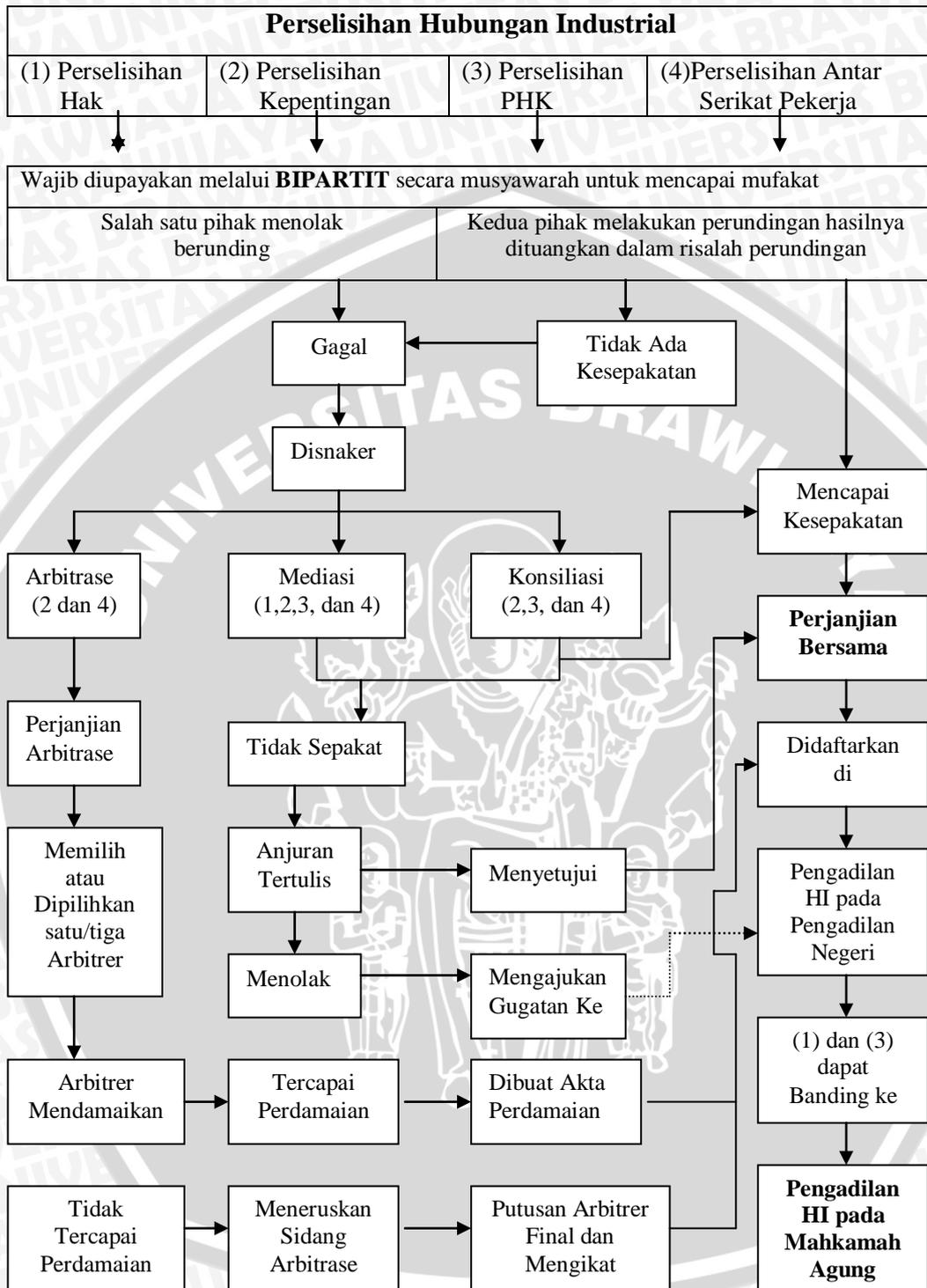
Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan-kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbitrer yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat netral. Arbitrer adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbitrer yang ditetapkan oleh menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan.

5. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Untuk pertama kali dibentuk pengadilan Hubungan Industrial pada setiap pengadilan negeri di ibukota propinsi yang daerah hukumnya meliputi propinsi yang bersangkutan”.

Adapun lebih jelasnya mengenai bagaimana prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilihat pada bagan berikut ini :

Gambar 1. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial



Sumber: UU No. 2 Tahun 2004

8. Pentingnya Hubungan Industrial yang Harmonis

Hubungan industrial yang harmonis adalah hubungan kerja dengan suasana kondusif dan penuh ketenangan dimana aktifitas dapat berjalan dengan lancar selaras dan seimbang. Hubungan industrial yang harmonis merupakan hal yang perlu untuk dibina karena pada dasarnya semua pihak baik pengusaha, pekerja, pemerintah dan masyarakat mempunyai kepentingan atas kelangsungan perusahaan. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Simanjuntak (1998:149) bahwa "hubungan yang harmonis antara pengusaha dan pekerja sangat diperlukan bukan saja untuk menjaga kepentingan pengusaha dan pekerja akan tetapi untuk menjamin kelangsungan perusahaan dan kepentingan masyarakat". Hal serupa juga dikemukakan oleh Siagian (2005:327) bahwa " hubungan yang serasi dan harmonis antara pengusaha dan pekerja yang terdapat dalam organisasi mutlak perlu ditumbuhkan, dijaga dan dipelihara demi kepentingan semua pihak".

Berdasarkan hal tersebut maka hubungan industrial yang harmonis perlu dibina sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi pekerja serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pembangunan perusahaan.

Berkaitan dengan hal tersebut Tambusai (2006:1) dalam artikelnya mengemukakan:

"Pembinaan hubungan industrial diarahkan pada terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat. Hal tersebut dapat diartikan bahwa untuk mencapai hubungan industrial yang serasi di perusahaan perlu adanya kerjasama yang baik dan saling terbuka antara pengusaha dan pekerja".

Adapun sehubungan dengan hal tersebut upaya yang harus dilakukan antara pihak yang terkait dengan hubungan industrial menurut Tambusai (2006:4) adalah melalui komunikasi dan dialog yaitu antara pengusaha dan pekerja untuk:

1. "Kesamaan persepsi, sikap, dan tanggungjawab semua pihak sebagai komitmen untuk menjadikan kegiatan hubungan industrial sebagai hal yang strategis dan signifikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan,

kemajuan usaha, perbaikan ekonomi, dan ramah investasi untuk perluasan kesempatan kerja dan mengurangi pengangguran.

2. Terlaksananya ketentuan Undang-undang ketenagakerjaan dalam proses produksi secara obyektif, proporsional, dan bermanfaat bagi semua pihak dan untuk kepentingan yang lebih luas.
3. Optimalisasi sarana-sarana hubungan industrial di perusahaan.
4. Terlaksananya hubungan industrial yang efektif di perusahaan sebagai strategi pembangunan hubungan industrial untuk melakukan sikap kebersamaan dalam suasana belajar hidup bersama pada lingkup hubungan industrial.
5. Terselenggaranya pemberdayaan pelaku hubungan industrial di perusahaan dan pihak terkait di luar perusahaan untuk mendorong tumbuh dan berkembangnya hubungan industrial otonom di perusahaan.
6. Pencanangan kegiatan dialog sosial antar pelaku hubungan industrial oleh semua pihak sebagai kegiatan pemasyarakatan hubungan industrial yang mendukung pembangunan nasional”.

B . Serikat Pekerja

1. Pengertian Serikat Pekerja

Menurut Simamora (2004:554) “serikat pekerja merupakan sebuah organisasi yang berunding bagi para pekerja menyangkut upah, jam kerja, dan syarat serta kondisi lainnya”. Kemudian Haryani (2002:6) menyebutkan bahwa “serikat pekerja merupakan organisasi formal dari pekerja yang dibentuk untuk mewakili mereka dalam tawar-menawar dengan pihak pengusaha. Dimana organisasi tersebut melakukan negosiasi dalam hal kebijakan perusahaan secara umum dan mengenai kondisi kerja”.

Hampir senada dengan diatas Gultom (2005:15) mengemukakan “serikat pekerja ialah suatu organisasi yang dibentuk oleh para pekerja sebagai suatu wadah kerjasama dan wadah persatuan antar mereka dalam memperjuangkan nasib mereka di hadapan pengusaha”. Sementara menurut Undang- undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja menyatakan bahwa:

“Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya”.

Berdasarkan beberapa penjelasan dan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa serikat pekerja merupakan suatu organisasi yang

dibentuk oleh pekerja sebagai wadah kerjasama anggota dan memperjuangkan kepentingan anggotanya.

2. Tujuan Serikat Pekerja

Setiap organisasi tentunya memiliki tujuan yang berfungsi sebagai motivator dan cita-cita yang hendak dicapai. Tujuan yang hendak dicapai akan selalu menjadi pedoman dalam segala aktifitas organisasi. Begitu juga dengan serikat pekerja sebagai organisasi memiliki tujuan. Sebagaimana pendapat Simamora (2004:563) mengemukakan tujuan serikat pekerja yaitu:

1. “Untuk mempromosikan kepentingan anggotanya melalui perundingan kerjasama dan lobi untuk legislasi ketenagakerjaan.
2. Peningkatan tujuan sosial secara keseluruhan”.

Sementara menurut Haryani (2002:6) menjelaskan tujuan serikat pekerja dikelompokkan menjadi dua yaitu:

- “
1. Tujuan eksternal dalam rangka mengembangkan kerjasama dan tanggungjawab antar anggota serikat pekerja.
 2. Tujuan eksternal dalam hubungannya dengan kerjasama dan tanggungjawab terhadap pengusaha maupun lingkungannya”.

Kemudian menurut Pasal 4 Undang-Undang No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja di dalamnya mengemukakan tujuan serikat pekerja yaitu:

- ” (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja atau buruh dan keluarganya.
- (2) Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja /serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja / serikat buruh mempunyai fungsi:
 - a. Sebagai pihak dalam 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 penanggungjawab pemogokan pekerja/ buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- f. Sebagai wakil pekerja/ buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan”.

3. Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja

Hak serikat pekerja menurut Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 pasal 25 adalah:

- 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
- e. Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku.

Kewajiban serikat pekerja menurut Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 pasal 27 adalah:

- a. ”Melindungi dan membela anggota dari hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.
- b. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya.
- c. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga”.

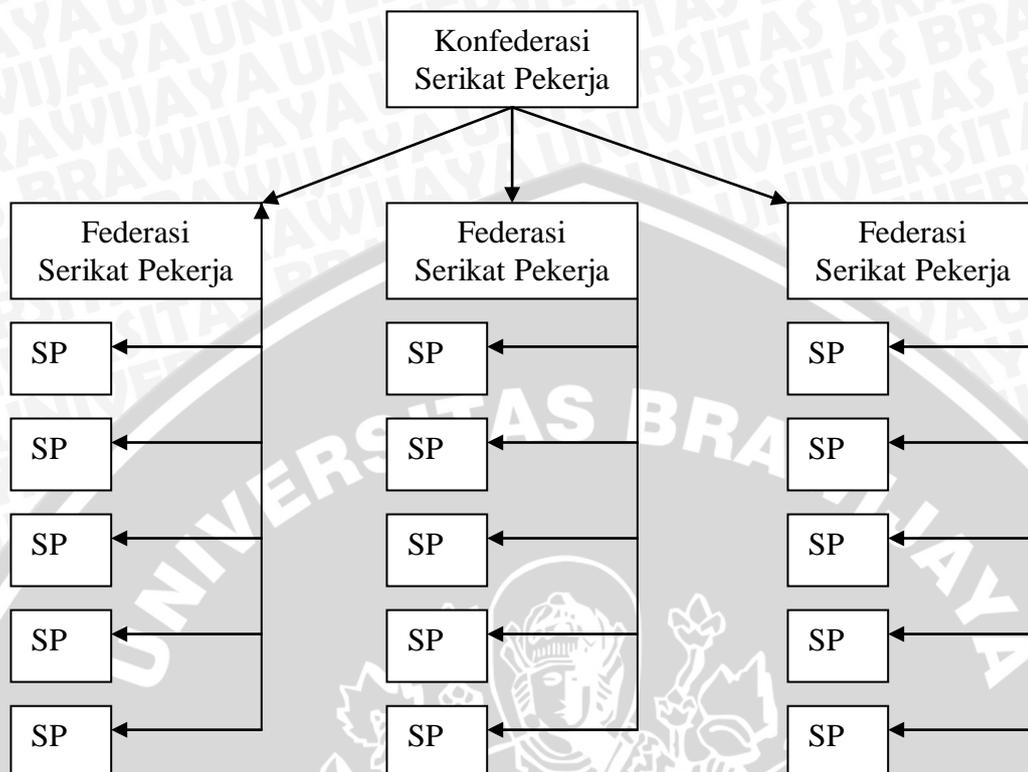
4. Hirarki Serikat Pekerja

Serikat pekerja mempunyai hirarki atau tingkatan. Menurut Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 pasal 6-7 adalah:

1. ”Federasi serikat pekerja merupakan gabungan dari beberapa serikat pekerja yaitu sekurang-kurangnya 5 serikat pekerja.
2. Konfederasi serikat pekerja merupakan gabungan dari beberapa federasi serikat pekerja yaitu sekurang-kurangnya 3 federasi serikat pekerja”.

Adapun lebih jelasnya mengenai hirarki serikat pekerja dapat dilihat pada bagan berikut:

Gambar 2. Hirarki Serikat Pekerja



Sumber: UU No. 21 Tahun 2000

5. Dampak Kehadiran Serikat Pekerja

Kehadiran serikat pekerja membawa dampak dalam industri. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Simamora (2004: 556-559) yang membagi dampak kehadiran serikat pekerja yaitu:

1. "Dampak Monopoli

Sudut pandang monopoli atas serikat pekerja berangkat dari premis bahwa serikat pekerja menaikkan upah di atas upah kompetitif. Seberapa banyak serikat pekerja menaikkan upah adalah bervariasi di seluruh pasar tenaga kerja, industri, jabatan, kelompok demografis serta prosedur estimasi dan data. Keberagaman dampak upah di semua industri disebabkan oleh kemampuan serikat pekerja membawa upah keluar dari kompetisi. Apabila serikat pekerja menaikkan upah terlalu tinggi di suatu pasar kompetitif maka mereka mengancam kelangsungan

hidup perusahaan dan dirinya sendiri. Upah tersebut dapat dibawa keluar dari kompetisi dengan beberapa cara:

- a. Tuntutan serikat pekerja mungkin relatif tidak sensitif terhadap perubahan upah. Yakni para konsumen akan menyerap biaya tenaga kerja yang melambung tanpa mengimbangi dampak pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu antara lain:
 - Biaya tenagakerja yang merupakan bagian kecil dari jumlah biaya
 - Insensitifitas permintaan produk terhadap perubahan harga
 - Ketidakmampuan menggantikan tenaga kerja dengan modal, baik melalui teknologi maupun pasar.
- b. Tingkat organisasi serikat pekerja dalam suatu pasar tertentu dapat pula mempengaruhi kekuatan monopoli serikat pekerja. Pasar-pasar dengan serikat pekerja yang lebih terorganisasi memiliki perbedaan upah yang lebih besar karena kompetisi upah non serikat pekerja yang lebih lemah.

2. Dampak Suara Kolektif

Ketika pekerja merasa tidak puas atas pekerjaan mereka, tentunya mereka akan mencoba memperbaiki kondisi di seputar mereka. Sebagian besar mereka merasa lebih mudah bertarung demi perbaikan kerja melalui serikat pekerja dari pada mereka bertindak sendiri-sendiri. Penggabungan diri dan penggalangan suara kolektif menawarkan perlindungan dari ketakutan ancaman perusahaan.

3. Dampak Terhadap Manajemen dan produktifitas

Keberadaan serikat pekerja memiliki sumber kekuatan dan pengaruh yang luar biasa terhadap praktek- praktek manajerial, perilaku kerja dan kondisi dasar pekerjaan. Serikat pekerja mengakibatkan pengurangan atas otoritas pengambilan keputusan manajerial untuk mengendalikan kalangan pekerja. Hal tersebut dapat dilihat pada penyelia tingkat pertama yang sehari-harinya berinteraksi dengan para pekerja. Banyak keputusan penting personalia yang harus sesuai dengan isi kontrak perundingan kerja bersama antara perusahaan dengan pekerja.

4. Dampak terhadap pekerja

Kehadiran serikat pekerja dapat membawa dampak pada para pekerja sebagai berikut:

1. Favoritisme dan ketidakpastian mengenai upah, jam kerja dan kondisi kerja akan berkurang. Kompensasi dan paket tunjangan pekerja serta seperangkat peraturan kerja yang seragam akan mempersempit kemungkinan terjadinya kesalah pahaman antara pekerja dan perusahaan.
2. Para pekerja sangat mungkin menerima proses pembelaan diri dan proteksi yang sama di tempat kerja. Pemecatan pekerja dan perlakuan yang semena-mena relatif jarang terjadi di perusahaan yang berserikat pekerja karena adanya prosedur keluhan.
3. Serikat pekerja mempunyai kekuatan jumlah. Apabila hanya perorangan, kalangan pekerja memiliki daya tawar-menawar yang lemah, namun mereka dapat memperoleh daya tawar menawar melalui aktifitas-aktifitas bersama dalam serikat pekerja.
4. Serikat pekerja mungkin mempersulit beberapa pekerja untuk melakukan inisiatif perorangan dan mendemonstrasikan kinerja yang sangat menonjol. Karena fokusnya pada ekualitas diantara para pekerja, serikat pekerja mendorong ketentuan kontrak kerja yang tidak menekankan merit pay dan penilaian kinerja”.

6. Bentuk-bentuk Kepentingan Pekerja yang Perlu Diakomodasi oleh Serikat Pekerja

Pada prinsipnya pekerja mempunyai kepentingan yang perlu untuk diakomodasi oleh serikat pekerja sebagai wadah organisasi pekerja. Kepentingan pekerja merupakan segala sesuatu yang dikehendaki oleh pekerja namun belum terakomodasi karena adanya ketidaksesuaian pendapat dan belum diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku baik itu peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama. Kepentingan pekerja yang telah terakomodasi dan diatur dalam peraturan perundang-undangan maka akan terwujud menjadi hak pekerja dan merupakan kewajiban bagi pengusaha.

Adapun kepentingan pekerja yang telah terakomodasi dan diatur oleh peraturan perundang-undangan sehingga menjadi hak pekerja dan secara umum mendapat perhatian secara formal yuridis dikemukakan oleh Gultom (2005:28-29) sebagai berikut:

- a.” Hak pekerja untuk memperoleh imbalan kerja (upah, gaji, dan sebagainya) yang layak, dalam arti selaras dengan pekerjaan dan tanggungjawabnya.
- b. Hak pekerja untuk dapat hidup layak dan wajar sebagai manusia sedapat mungkin berkecukupan dalam memenuhi kebutuhan primer hidupnya sebagai ukuran minimal (beserta keluarga yang menjadi tanggungannya).
- c. Hak pekerja untuk dapat beristirahat dengan layak, selaras dengan berat atau ringannya pekerjaan, serta jarak tempat tugasnya dari alamat asal (dalam hal ini termasuk cuti).
- d. Hak pekerja untuk memperoleh bantuan pembiayaan pengobatan untuk dirinya dan atau keluarganya sampai pada batasnya yang layak.
- e. Hak pekerja untuk upah lembur serta restriksi atau pembatasan lembur yang sekiranya dapat melewati batas sehingga dapat berakibat buruk bagi pekerja sendiri.
- f. Hak pekerja untuk memperoleh jaminan kepastian kerja (*job security*) sehingga berarti bahwa ia tidak dapat diberhentikan dengan semena-mena oleh pihak pengusaha.
- g. Hak pekerja untuk memperoleh jawaban yang pasti mengenai alasan pemberhentian di saat pekerja diberhentikan.
- h. Hak pekerja untuk memperoleh jaminan tunjangan kehidupan, sementara ia masih menganggur di saat ia diberhentikan di luar kehendaknya atau di luar kesalahannya. Dalam hal ini pekerja memperoleh jaminan tunjangan kehidupan berupa uang pesangon yang bila beralasan layak ditambah dengan penghargaan berupa uang jasa.
- i. Hak pekerja untuk memperoleh dana bantuan tunjangan kehidupan dan atau pengobatan dan perawatan apabila pekerja mengalami

kecelakaan dalam tugas diluar kesengajaannya atau diluar kesalahannya selama ia belum mampu bekerja kembali”.

7. Teori Perkembangan Serikat Pekerja

Seiring perjalanan masa, serikat pekerja selalu mengalami perubahan yang disebabkan oleh masalah internal dan eksternal perusahaan yang dipengaruhi oleh kondisi ekonomi, sosial, politik, budaya, dan sebagainya. Teori tentang perkembangan serikat pekerja ini sebagaimana pendapat Yoder dalam Haryani (2002:12-15) yang membagi teori ini menjadi:

1. "Teori Revolusi
Gerakan pekerja ini berusaha untuk menghilangkan kelas-kelas dalam masyarakat, sehingga tercipta kemakmuran ekonomi bagi semua orang.
2. Teori Demokrasi Industri
Teori ini memasukkan unsur demokrasi dalam hubungan industrial. Menurut teori ini perkembangan serikat pekerja dalam hubungan kerja industri sejajar dengan pertumbuhan demokrasi dalam pemerintahan. Dengan demikian perkembangan demokrasi industri di suatu negara yang perkembangan demokrasinya belum baik, maka serikat pekerjanya juga belum mengalami pertumbuhan yang baik.
3. Teori Bisnis
Apabila teori demokrasi industri lebih mengutamakan aspek politik, maka teori bisnis ini lebih menekankan pada aspek ekonomi. Menurut teori ini karyawan bersedia menjadi anggota serikat pekerja agar dapat diwakili dalam perundingan dan tawar-menawar tentang syarat-syarat kerja, kondisi kerja, kontrak kerja dan pengawasan hubungan kerja sehari-hari.
4. Teori Sosiopsikologis
Menurut teori sosiopsikologis anggota serikat pekerja menganggap bahwa serikat pekerja merupakan suatu organisasi yang dapat memenuhi berbagai kebutuhan dan keinginan mereka yaitu kebutuhan sosial, psikologikal dan ekonomi.
5. Teori Perubahan
Menurut teori perubahan tujuan serikat pekerja akan berubah-ubah sesuai dengan perubahan kondisi kerja dalam perusahaan dan perubahan masyarakat.
6. Teori Tes
Menurut teori ini pandangan manajer terhadap serikat pekerja dikelompokkan menjadi 2. Pertama bahwa serikat pekerja hanya berorientasi pada tujuan ekonomi, kedua selain berorientasi pada tujuan ekonomi juga berorientasi pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan”.

8. Keselamatan Serikat Pekerja

Keselamatan serikat pekerja atau kemampuan bertumbuh dan sejahtera dalam kondisi ekonomi yang cerah maupun suram merupakan tujuan penting bagi serikat pekerja. Maksud ketentuan keselamatan serikat pekerja (*union security*) adalah untuk memastikan bahwa serikat pekerja terus berlanjut dan menjalankan fungsinya (Simamora, 2004:563). Sehubungan dengan hal tersebut Haryani (2002:15) menjelaskan mengenai tingkat keamanan serikat pekerja sebagai berikut:

1. "Anti Union Shop"

Pengusaha atau pemilik perusahaan sama sekali tidak mengakui serikat pekerja. Karena mereka tidak mengakui serikat pekerja maka mereka menolak memberikan pekerjaan kepada calon pekerja yang menjadi anggot serikat pekerja. Dalam pandangan mereka, serikat pekerja mempunyai kepentingan dan tujuan yang bertentangan dengan pengusaha.

2. Open Shop

Pada tahap ini pengusaha masih tidak mengakui serikat pekerja sebagai wakil pekerja, namun tidak menolak calon pekerja yang menjadi anggota serikat pekerja. Sebagai konsekuensinya pengusaha langsung berhubungan dengan pekerja secara individual.

3. Exclusive Bargaining Agent

Serikat pekerja diakui sebagai satu-satunya wakil pekerja. Serikat pekerja bertanggungjawab atas perundang-undangan yang menyangkut kondisi kerja bagi semua karyawan, baik yang menjadi anggota serikat pekerja maupun yang tidak menjadi anggota.

4. Preferential Shop

Pengusaha memberikan prioritas kepada calon pekerja yang menjadi anggota serikat pekerja.

5. Maintenance of Membership

Dalam jangka waktu persetujuan kerja, karyawan harus menjadi anggota serikat pekerja.

6. Agency Shop

Semua pekerja baik anggota serikat pekerja maupun bukan anggota harus membayar iuran kepada serikat pekerja. Ketentuan ini diberlakukan oleh pihak pekerja dan perusahaan.

7. Union Shop

Semua pekerja harus menjadi anggota serikat pekerja. Pengusaha dapat mempekerjakan calon yang bukan anggota serikat pekerja tetapi setelah diterima mereka harus menjadi anggota serikat pekerja.

8. Closed Shop

Hanya anggota serikat pekerja yang diterima sebagai karyawan. Ketentuan seperti ini tentu saja memaksa orang untuk menjadi anggota serikat pekerja terlebih dahulu.

9. *Check Off*

Pengusaha memotong upah pekerja sejumlah uang untuk disetorkan ke kas serikat pekerja sebagai iuran pekerja. Ketentuan ini memaksa perusahaan untuk melakukan usaha untuk kepentingan serikat pekerja.”



BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Umar (2002:40) menyatakan bahwa "penelitian deskriptif adalah penelitian yang bersifat paparan ditujukan untuk mendeskripsikan hal-hal yang ditanyakan dalam penelitian, seperti siapa, yang mana, kapan, dimana, mengapa dan bagaimana". Sementara itu Nazir (2005:54) mengemukakan sebagai berikut:

"Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu situasi dan kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa yang terjadi. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis yang faktual dan akurat mengenai faktor-faktor, sifat-sifat serta fenomena yang diselidiki"

Dari pernyataan tersebut diatas dapat disimpulkan penelitian deskriptif merupakan suatu penelitian yang mendeskripsikan, melukiskan atau menggambarkan tentang sifat-sifat dan keadaan yang sedang terjadi mengenai obyek yang diteliti termasuk kegiatan-kegiatan yang sedang berlangsung. Oleh karena itu dalam penelitian ini menggambarkan "Peranan Serikat Pekerja dalam Mengakomodasi Kepentingan Pekerja dan Membina Hubungan Industrial yang Harmonis".

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan data yang akan dikumpulkan, diolah dan dianalisis dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini difokuskan pada beberapa hal yang menyangkut aspek-aspek yang menjadi sasaran penelitian yang mana meliputi :

1. Peranan Serikat Pekerja dalam Mengakomodasi Kepentingan Pekerja.

Dimana yang dimaksud peranan dalam penelitian ini adalah menekankan pada perbuatan atau tindakan yang dilakukan oleh serikat pekerja. Sementara itu yang dimaksud dengan mengakomodasi adalah menjadi sarana pencapaian tujuan yang hendak dicapai oleh serikat pekerja. Sedangkan kepentingan pekerja merupakan segala sesuatu yang

dikehendaki oleh oleh serikat pekerja namun belum terakomodasi karena adanya ketidaksesuaian pendapat dan belum diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku baik itu peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama.

Adapun kepentingan pekerja yang perlu diakomodasi oleh serikat pekerja menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan syarat-syarat kerja atau kondisi kerja. Berdasarkan hal tersebut diatas maka penelitian ini difokuskan pada:

- a. Mewadahi aspirasi pekerja
 - b. Mengakomodasi kepentingan pekerja
 - c. Bentuk kepentingan pekerja yang telah terakomodasi
2. Peranan Serikat Pekerja dalam Membina Hubungan Industrial yang Harmonis.

Yang dimaksud membina dalam penelitian ini adalah upaya yang dilakukan untuk memelihara dan menjaga keutuhan. Sedangkan hubungan industrial yang harmonis adalah hubungan kerja dengan suasana kondusif dan penuh ketenangan dimana aktifitas dapat berjalan dengan lancar selaras dan seimbang. Adapun peranan serikat pekerja dalam membina hubungan industrial yang harmonis meliputi:

- a. Prosedur keluhan pekerja
- b. Prosedur disiplin kerja
- c. Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama
- d. Penyelesaian perselisihan kepentingan

C. Lokasi dan Situs Penelitian

Adapun yang menjadi situs penelitian ini adalah SPSI unit PT. Pesona Remaja yang beralamat di Jl. Ahmad Yani 138 Malang. Alasan pemilihan lokasi tersebut karena perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang cukup besar dengan ratusan pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja, sehingga hal ini representatif dan menarik untuk bisa diteliti dalam penelitian ini.

D. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang sesuai dengan kebutuhan penelitian dan dianggap memiliki kompetensi untuk memberikan data-data dan informasi yang cukup relevan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Menurut Arikunto (2002:107) “Sumber data dalam penelitian adalah suatu subyek dari mana data penelitian tersebut diperoleh”. Adapun yang menjadi sumber data dalam penelitian ini dan diharapkan mampu menyediakan informasi yang diperlukan adalah :

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari para sumber yang berhubungan dengan penelitian dan dapat memberikan informasi pada saat penelitian berlangsung. Adapun sumber data primer ini meliputi:

- a) Pengurus serikat pekerja PT. Pesona Remaja.
- b) Anggota serikat pekerja PT. Pesona Remaja.
- c) Pihak manajemen PT. Pesona Remaja.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh secara langsung tetapi lebih dahulu dihimpun oleh orang lain selain peneliti yang mana meliputi :

- a. Dokumen, catatan resmi dan laporan yang ada di kantor SPSI
- b. Buku ilmiah hasil penelitian serta berbagai tulisan yang relevan dengan penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dipergunakan untuk memperoleh data dilapangan. Menurut Sugiyono (2005:129) “teknik pengumpulan data penelitian dapat dilakukan berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara”. Berdasarkan pendapat tersebut teknik pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah :

1. Observasi

Teknik observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung, melihat dari dekat keadaan-keadaan dari obyek penelitian. Dengan observasi memungkinkan peneliti untuk

melihat, mengamati, kemudian mencatat keadaan-keadaan peristiwa maupun perilaku yang diperlukan dan berkaitan dengan fokus penelitian.

2. Wawancara

Teknik wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung, berdialog dengan pihak-pihak yang bersangkutan. Hal ini dilakukan untuk memperoleh informasi atau data secara jelas sesuai dengan fokus penelitian.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mencari, kemudian mencatat serta mempelajari data-data dari sejumlah arsip atau dokumen-dokumen resmi yang ada di lokasi penelitian dan yang dianggap penting serta sesuai dengan fokus penelitian.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah segala sesuatu atau alat-alat yang diperlukan dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2005:97) “instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena-fenomena alam dan sosial yang diamati”. Berdasarkan pendapat tersebut instrumen penelitian yang digunakan adalah:

1. Pedoman Observasi

Pedoman observasi berupa format atau blanko pengamatan. Dimana format ini berisi item-item tentang kejadian atau tingkah laku yang digambarkan akan terjadi.

2. Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara adalah serangkaian pertanyaan yang akan diajukan dalam penelitian. Sehingga wawancara dapat terarah dengan baik dan tidak keluar dari fokus penelitian.

3. Pedoman Dokumentasi

Pedoman dokumentasi berupa daftar kebutuhan data yang diperlukan untuk tujuan penelitian dan ditujukan untuk mempermudah dan mempelajari dokumen- dokumen yang ada. Dalam penelitian digunakan *check list* untuk mencari variabel yang sudah ditentukan. Apabila terdapat

variabel yang dicari maka tinggal membubuhkan tanda *check list* di tempat yang sesuai.

G. Analisis Data

Analisis data merupakan tahap yang perlu diperhatikan karena sangat menentukan dalam keseluruhan proses penelitian. Menurut Nazir (2005:346) bahwa "analisis data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisislah data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian". Dari data mentah yang diperoleh selama proses penelitian perlu untuk disederhanakan agar dapat dipahami dan diinterpretasikan dengan mudah sehingga tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian dapat terjawab.

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Arikunto (2002:207) bahwa "analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk memperoleh suatu gambaran atau fenomena". Berdasarkan hal tersebut maka peneliti berusaha untuk mendeskripsikan tentang peranan serikat pekerja dalam mengakomodasi kepentingan pekerja dan membina hubungan industrial yang harmonis. Adapun langkah untuk menganalisis data sebagaimana dikemukakan oleh Miles dan Hubberman dalam Muhammad dan Djaali (2005:97-98) meliputi:

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan bagian dari proses analisis yaitu bentuk analisis untuk mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal yang tidak penting, dan mengatur data sehingga dapat dibuat kesimpulan.

2. Penyajian Data

Penyajian data merupakan suatu susunan informasi yang memungkinkan dapat ditariknya suatu kesimpulan penelitian. Dengan melihat sajian data, peneliti akan memahami apa yang terjadi serta memberikan peluang bagi peneliti untuk mengerjakan sesuatu pada analisis atau tindakan lain berdasarkan pemahamannya.

3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Kesimpulan akhir pada penelitian kualitatif tidak akan ditarik kecuali setelah proses pengumpulan data berakhir. Kesimpulan yang dibuat perlu diverifikasi dengan cara melihat dan mempertanyakan kembali, sambil meninjau secara sepintas pada catatan lapangan untuk memperoleh pemahaman yang lebih tepat.



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data

1. Perusahaan

a. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Pesona Remaja merupakan perusahaan yang memproduksi celana jeans dengan merk AKO dan CAESAR. Pada mulanya perusahaan ini bernama "AKO GARMENT" yang didirikan oleh Bapak Mukiat Sugandhi pada tahun 1980, yang merangkap sebagai pimpinan perusahaan. Pada saat itu perusahaan ini masih merupakan industri rumah tangga yang memproduksi jaket yang berlokasi di jalan Buring 20 Malang. Pada tahun 1981 perusahaan ini pindah di jalan kaliurang No. 60 Malang dan pada tanggal 23 Maret industri ini dijadikan sebuah PT (Perseroan Terbatas) dengan SIUP No. 307/13-8/PB/4/93 dan tanda bukti No. 130816000409, dengan nama PT. Pesona Remaja Industri.

Dengan berdasarkan pada beberapa pertimbangan bisnis maka pada tahun 1985 lokasi perusahaan dipindahkan ke jalan Mayjen Panjaitan No. 94 Malang. Perusahaan ini tidak lagi memproduksi jaket, tapi mulai ke produk lain yaitu berupa celana panjang untuk wanita dengan merk AKO, karena pertimbangan ekonomis serta semakin majunya perusahaan tersebut, maka untuk memperluas usaha perusahaan ini mengeluarkan produk baru berupa celana panjang untuk pria dengan merk CAESAR. Pada saat ini karena perusahaan memerlukan tempat yang luas dan memadai maka berdasarkan berbagai pertimbangan PT. Pesona Remaja membangun pabrik lagi di jalan Ahmad Yani 138 Malang.

1) Lokasi Perusahaan

Lokasi berdirinya perusahaan merupakan hal yang sangat penting, karena akan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri maupun untuk menghadapi persaingan dengan perusahaan lain. Untuk itu, sebelum perusahaan didirikan hendaknya terlebih dahulu ditentukan lokasi yang paling tepat dan strategis bagi

perusahaan. Adapun lokasi perusahaan PT. Pesona Remaja berada di jalan Mayjen Panjaitan No. 94 Malang sebagai kantor pusat dan di jalan Ahmad Yani 138 Malang sebagai tempat produksi.

2) Tujuan Perusahaan

Suatu perusahaan tentu mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam melakukan aktifitasnya. Seperti halnya dengan PT. Pesona Remaja, tujuan ini akan berperan sebagai pedoman atau arah bagi perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya. Tujuan yang hendak dicapai oleh PT. Pesona Remaja dalam melakukan aktifitas usahanya meliputi tujuan jangka pendek dan jangka panjang.

(a) Tujuan Jangka Pendek

(1) Meningkatkan volume penjualan.

Dalam menjalankan usaha, perusahaan ini selalu berharap untuk dapat meningkatkan volume penjualan produk yang dihasilkan sehingga dapat meningkatkan laba serta dapat membiayai segala keperluan yang menyangkut kegiatan operasional perusahaan.

(2) Meningkatkan kualitas produk

Kualitas produk dapat mempengaruhi jumlah produk yang terjual sehingga perusahaan harus selalu menjaga dan berusaha agar produk yang dihasilkan dapat memenuhi kualitas yang dikehendaki oleh konsumen.

(b) Tujuan Jangka Panjang

(1) Menjaga kontinuitas perusahaan

Dalam melakukan aktifitas perusahaan selalu berusaha agar kontinuitas perusahaan tetap terjaga, faktor yang sangat berpengaruh pada kontinuitas perusahaan adalah laba sehingga perusahaan harus terus menjaga kontinuitas perolehan laba dari tahun ke tahun dan berusaha meningkatkannya.

(2) Mendapatkan keuntungan yang optimal

Setiap perusahaan pada dasarnya selalu mengharapkan keuntungan yang optimal dari usahanya untuk menjaga kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Hal ini disebabkan dengan keuntungan ini perusahaan mempunyai kesempatan lebih besar untuk mengembangkan usahanya.

(3) Mengadakan ekspansi perusahaan

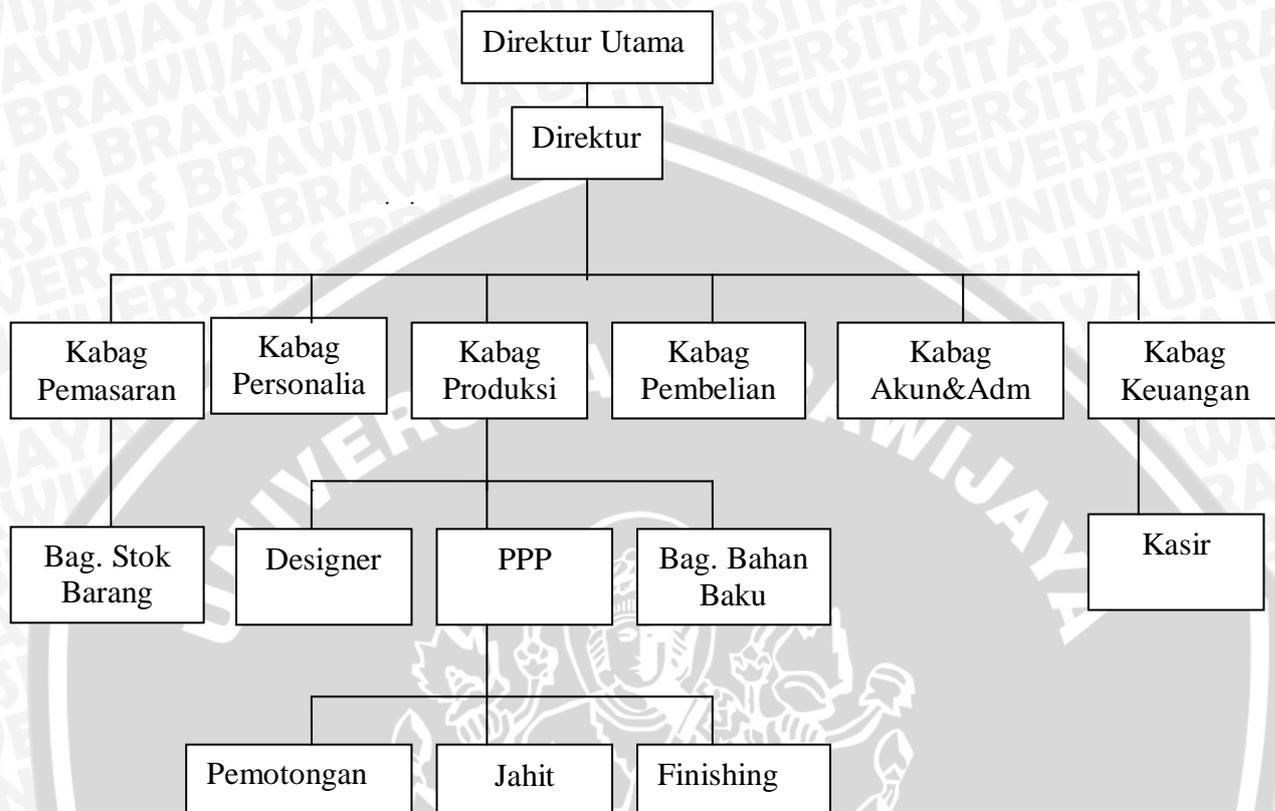
Ekspansi merupakan perluasan usaha dalam bentuk peningkatan produksi, perluasan pangsa pasar, maupun bentuk ekspansi lainnya.

b. Struktur Organisasi

Organisasi merupakan suatu wadah yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling bekerjasama dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan bersama. Suatu organisasi yang baik adalah organisasi yang mempunyai struktur yang jelas dan dapat menggambarkan pembagian tugas dan wewenang dari setiap anggota organisasi agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pembagian tugas dan tanggung jawab.

Struktur organisasi suatu perusahaan juga dapat mempengaruhi berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. PT. Pesona Remaja sebagai sebuah perusahaan yang cukup besar dengan ratusan pekerja juga telah menyusun struktur organisasi di dalam perusahaan. Struktur organisasi di perusahaan ini telah disusun sedemikian rupa dimana disesuaikan dengan bidang usaha dan kondisi perusahaan yaitu bergerak di bidang produksi garmen. Dengan adanya penyusunan struktur organisasi yang jelas diharapkan akan memperlancar kegiatan di perusahaan karena setiap bagian telah dibagi tugas dan tanggungjawabnya. Adapun struktur organisasi PT. Pesona Remaja beserta uraian tugas masing-masing dapat dilihat pada gambar 3.

Gambar 3
Struktur Organisasi PT. Pesona Remaja



Sumber data: PT. Pesona Remaja, 2008

Pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian pada PT.

Pesona Remaja sebagai berikut:

a) Direktur Utama

- 1) Membuat perencanaan secara umum dalam perusahaan.
- 2) Merumuskan kebijakan umum perusahaan.
- 3) Bertanggung jawab atas pelaksanaan kebijakan umum yang telah dibuat.
- 4) Memimpin dan mengawasi operasi perusahaan.
- 5) Sebagai pengambil keputusan terakhir dengan pertimbangan-pertimbangan yang diberikan bawahan.

b) Direktur

- 1) Membantu direktur utama dalam membuat perencanaan umum perusahaan.

- 2) Mengkoordinasi kepala bagian dalam perusahaan.
- 3) Memimpin dan mengawasi jalannya operasi perusahaan serta bertanggungjawab pada direktur utama atas tugas yang telah diberikan.

c) Kepala Bagian Pemasaran

- 1) Membuat laporan secara rutin kepada direktur mengenai perkembangan pemasaran.
- 2) Memilih saluran distribusi yang tepat untuk melancarkan pemasaran.
- 3) Mengadakan penelitian dan sekaligus mencari daerah pemasaran baru untuk memperluas pangsa pasar.
- 4) Menyusun rencana dan target penjualan.
- 5) Menentukan cara-cara promosi yang tepat dan efisien.
- 6) Bertanggung jawab atas kelancaran pemasaran.

d) Kepala Bagian Personalia

- 1) Mengadakan penerimaan, penyaringan atau seleksi dan pengarahan tenaga kerja sesuai dengan bidangnya.
- 2) Menempatkan pekerja pada posisi yang sesuai dengan bidangnya.
- 3) Memeriksa presensi pekerja melalui daftar presensi sebagai dasar perhitungan gaji dan upah.
- 4) Bertanggung jawab atas permasalahan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan perusahaan.

e) Kepala Bagian Produksi

- 1) Menyusun rencana produksi dan kegiatannya.
- 2) Menjaga kelancaran proses produksi serta mengawasi jalannya proses produksi.
- 3) Menjaga serta meningkatkan mutu barang hasil produksi.
- 4) Menentukan jumlah, jenis, serta waktu saat barang-barang harus dibeli untuk menunjang keberhasilan dan kelancaran produksi.
- 5) Mengawasi kebutuhan mesin-mesin produksi dan lingkungan kerjanya.

f) Kepala Bagian Pembelian

- 1) Menjamin kelancaran bahan-bahan yang diperlukan, baik untuk keperluan produksi, penjualan, maupun untuk administrasi dan umum.
 - 2) Melaksanakan pembelian barang-barang secara efisien.
 - 3) Menerima barang sesuai dengan jumlah dan pada saat yang tepat.
 - 4) Mengikuti perkembangan harga bermacam-macam bahan secara rutin agar memperoleh harga yang sesuai.
 - 5) Mencari suplier yang dapat memberikan harga yang terbaik dengan persyaratan pembayaran yang menguntungkan perusahaan.
 - 6) Bekerjasama dengan kepala bagian pemasaran dan produksi dalam menentukan bahan-bahan yang mungkin dapat digunakan dalam proses produksi.
- g) Kepala Bagian Akuntansi dan Administrasi
- 1) Membuat laporan keuangan.
 - 2) Bertanggung jawab atas laporan keuangan yang telah dibuat.
 - 3) Melakukan tugas-tugas keadministrasian.
- h) Kepala Bagian Keuangan
- 1) Menyusun anggaran keuangan perusahaan, seperti pembelian, penjualan, dan pengkajian pekerja.
 - 2) Mengelola anggaran keuangan perusahaan sebaik-baiknya untuk menjaga kelancaran kegiatan perusahaan.
 - 3) Memberikan persetujuan atas pengeluaran uang yang masih berada pada batas-batas kewenangannya.
 - 4) Menetapkan sumber dan penggunaan dana bagi perusahaan.
- i) Bagian Stok Barang jadi
- 1) Mencatat keluar masuknya barang jadi dalam kartu persediaan.
 - 2) Menyiapkan pengiriman barang sesuai dengan permintaan dari bagian pemasaran.
 - 3) Menerima dan mencocokkan pengembalian barang dari pelanggan.

- 4) Mengadakan pencocokan antara persediaan barang yang ada dengan kartu persediaan secara berkala.
- j) Kasir
- 1) Menyiapkan uang secukupnya untuk keperluan sehari-hari.
 - 2) Menyiapkan arsip setiap transaksi yang membutuhkan pengeluaran uang.
 - 3) Membuat laporan penerimaan dan pengeluaran kas setiap hari yang disertai dengan bukti-bukti.
 - 4) Secara berkala mengadakan pencocokan antara jumlah kas yang disimpan dengan catatan pembukuan.
 - 5) Membayarkan gaji atau upah kepada masing-masing pekerja.
- k) Designer
- 1) Membuat design produk.
 - 2) Membuat contoh model untuk masing-masing design yang akan dibuat.
 - 3) Memberikan petunjuk kepada bagian pemotongan dan penjahitan mengenai teknik pembuatan produk sesuai dengan contohnya.
 - 4) Selalu mengadakan pengawasan agar hasil pekerjaan pada setiap tahap sesuai dengan design.
 - 5) Mengembangkan teknik-teknik pembuatan produk agar biaya produksi dapat ditekan.
- l) Perencanaan dan Pengawasan Produk (PPP)
- 1) Membuat rencana produksi supaya pelaksanaan produksi sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
 - 2) Membagi tugas kepada masing-masing pekerja dengan tepat agar diperoleh hasil produksi yang maksimum.
 - 3) Mengadakan kontrol produksi apakah kualitas produksi telah sesuai dengan yang direncanakan dan dengan waktu yang telah direncanakan pula.
 - 4) Mencatat hasil produksi yang dicapai perusahaan tiap harinya.
 - 5) Mengusahakan efisien dalam pemakaian bahan-bahan produksi.
 - 6) Membuat laporan pemakaian bahan-bahan produksi.

- m) Bagian Persediaan Bahan Baku
 - 1) Mencatat keluar masuknya bahan baku
 - 2) Membuat laporan permintaan pembelian barang kepada bagian pembelian.
 - 3) Mengadakan pencocokkan antara perhitungan fisik dengan kartu persediaan.
 - 4) Menyediakan bahan-bahan yang dibutuhkan untuk produksi.
- n) Bagian Pematangan
 - 1) Memberikan petunjuk mengenai cara pematangan kain agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas.
 - 2) Mengadakan pengawasan agar jadwal produksi dapat dipenuhi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
 - 3) Mengadakan pengawasan terhadap hasil potongan kain untuk mencegah kehilangan dan lain-lain.
 - 4) Mengirim hasil produksi ke bagian produksi berikutnya sesuai dengan order dari perencanaan dan pengawasan produksi.
 - 5) Membuat laporan mengenai hasil potongan setiap model dalam setiap harinya.
- o) Bagian Penjahitan
 - 1) Membagi bahan-bahan yang akan dijahit kepada seluruh pekerja secara merata dengan pertimbangan efisiensi.
 - 2) Memberi petunjuk tentang teknik-teknik penjahitan sesuai dengan model yang telah dibuat oleh designer.
 - 3) Mengadakan pengawasan terhadap kualitas hasil produksi bagian jahit sesuai dengan order.
 - 4) Membuat perencanaan, pengawasan, dan koordinasi agar setiap order produksi dapat diselesaikan dengan jadwal yang ditentukan.
 - 5) Mencatat hasil produksi jahitan setiap karyawan dan setiap hasil sebagai bahan perhitungan upah dan menyerahkannya kepada Kepala Bagian Produksi.
- p) Bagian Finishing

- 1) Mengatur tugas para pekerja dengan baik sesuai dengan bahan-bahan yang diterima dari bagian jahit.
- 2) Mengadakan perencanaan, pengawasan agar hasil produksi dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- 3) Mengadakan pengawasan terhadap mutu hasil produksi.
- 4) Membuat laporan tentang hasil produk selesai dan menyerahkannya ke Bagian Stok Barang Jadi dan Kepala Bagian Produksi.

c. Personalia

1) Jumlah dan Penggolongan Pekerja

Pekerja merupakan faktor utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya pekerja sulitlah bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan pekerja agar dalam melaksanakan kegiatannya berjalan dengan lancar. Jumlah pekerja PT. Pesona Remaja secara keseluruhan berjumlah 425 orang. Hal ini dapat dilihat dengan perincian berikut:

- 1) Pekerja staf : 35 orang
- 2) Pekerja tetap : 285 orang
- 3) Pekerja borongan : 105 orang

Penggolongan pekerja PT. Pesona Remaja dibagi menjadi tiga golongan, yaitu:

- 1) Pekerja staf adalah pekerja yang bekerja mengurus administrasi dan kantor.
- 2) Pekerja tetap adalah pekerja yang bekerja di bagian operasional perusahaan.
- 3) Pekerja borongan adalah pekerja yang bekerja secara insidental dan ditugaskan sesuai dengan kebutuhan.

2) Kualitas Pekerja

Berdasarkan jumlah pekerja yang ada pada PT. Pesona Remaja jika ditinjau dari pendidikan formalnya dapat diklasifikasikan menjadi beberapa kelompok. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Kualitas Pekerja

Pendidikan	Jumlah Orang
Sarjana	25
Sarjana Muda	5
SLTA	320
SLTP	60
SD	15
Jumlah	425

Sumber Data : PT. Pesona Remaja, 2008

3) Penerimaan Pekerja

Penerimaan pekerja pada PT. Pesona Remaja dilakukan oleh bagian personalia. Penambahan pekerja baru dilakukan apabila perusahaan memerlukan penambahan tenaga kerja.

Penerimaan pekerja baru dilakukan melalui serangkaian prosedur yaitu:

- 1) Pengajuan lamaran
- 2) Panggilan
- 3) Test
- 4) Interview

Apabila pekerja telah memenuhi kriteria yang diinginkan oleh perusahaan, maka calon pekerja tersebut dapat diterima sebagai pekerja pada PT. Pesona Remaja.

4) Ketentuan Jam dan Hari Kerja

Dalam hal ini perusahaan telah menetapkan hari dan jam kerja sebagai berikut:

1. Senin sampai Kamis

Masuk kerja : 07.30 - 12.00 WIB

Istirahat : 12.00 - 13.00 WIB

Masuk kembali : 13.00 – 15.30 WIB

2. Hari Jum'at

Masuk Kerja : 07.30 – 11.00 WIB

Istirahat : 11.00 – 13.00 WIB

Masuk kembali : 13.00 – 15.30 WIB

3. Hari Sabtu

Masuk kerja : 07.30 – 13.30 WIB

Tanpa Istirahat

5). Sistem Gaji dan Upah

Kebijaksanaan sistem gaji dan upah yang diberikan oleh PT. Pesona Remaja berdasarkan golongan pekerja. Adapun pemberian gaji dan upah dilakukan sebagai berikut:

a) Pekerja staf

Gaji diberikan setiap satu bulan, pekerja sebagai tenaga kerja fungsional, ada perjanjian pengangkatan kerja.

b) Pekerja tetap atau harian

Upah diberikan setiap dua minggu sekali, pekerja sebagai tenaga kerja operasional, ada perjanjian pengangkatan kerja.

c) Pekerja borongan

Upah diberikan setiap satu minggu sekali, diberikan berdasarkan hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu satu hari, perjanjian kerja berdasarkan kontrak kerja.

2. Serikat Pekerja

a. Pendirian Serikat Pekerja

Serikat Pekerja yang ada di PT. Pesona Remaja sampai saat ini hanya ada satu yaitu Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI). Serikat pekerja ini berdiri tahun 1985 yaitu lima tahun setelah berdirinya perusahaan.

Keberadaan Serikat Pekerja di PT. Pesona Remaja diakui dan didukung oleh pihak perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari pengakuan tertulis pihak perusahaan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Pengakuan perusahaan pada Serikat Pekerja diwujudkan dalam bentuk pemberian fasilitas bagi Serikat Pekerja berupa kantor dan perlengkapan untuk kegiatan organisasi. Adapun lebih jelasnya mengenai pengakuan tersebut yaitu :

1. "Kepada Serikat Pekerja diberi hak untuk memasang papan nama dan papan pengumuman organisasi di perusahaan setempat,

selama isi pengumuman tidak bersifat menghasut atau menimbulkan ketegangan sosial di kalangan pekerja.

2. Pengusaha menyetujui dan membantu pelaksanaan pemungutan uang iuran melalui keuangan perusahaan melalui surat kuasa dari Serikat Pekerja (Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/Men.84).
3. Pengusaha wajib memberi izin dispensasi dengan mendapat upah kepada pengurus atau anggota Serikat Pekerja yang ditunjuk untuk melakukan tugas organisasi antara lain: mengikuti Kongres, Munas, Musda, Musnik, Rakernik, Lokakarya, pendidikan dan panggilan pemerintah guna kepentingan organisasi atau kepentingan negara.
4. Pengusaha akan menyediakan fasilitas ruang kantor beserta perlengkapan termasuk papan nama dan meja kursi untuk kepentingan organisasi.
5. Pengusaha wajib memberi izin kepada Serikat Pekerja untuk mengadakan pertemuan dengan para anggotanya disesuaikan dengan waktu yang luang atau tidak pada jam kerja dan dengan izin perusahaan". (PKB PT. Pesona Remaja Periode 2007-2009)

b. Program Kerja Serikat Pekerja

Serikat Pekerja PT. Pesona Remaja dalam aktifitasnya memiliki program kerja yang mana telah diatur dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga organisasi. Dengan program kerja ini diharapkan dapat menjadi pedoman dan tujuan bagi para pengurus dalam menjalankan fungsinya. Adapun program kerja Serikat Pekerja PT. Pesona Remaja adalah:

1. "Pembinaan Mental

Mental yang dimaksud disini adalah mental kerja berupa disiplin kerja.

2. Pelatihan dan Pendidikan

Pelatihan dan pendidikan ini dilakukan oleh Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia dengan tujuan untuk pembinaan kader Serikat Pekerja.

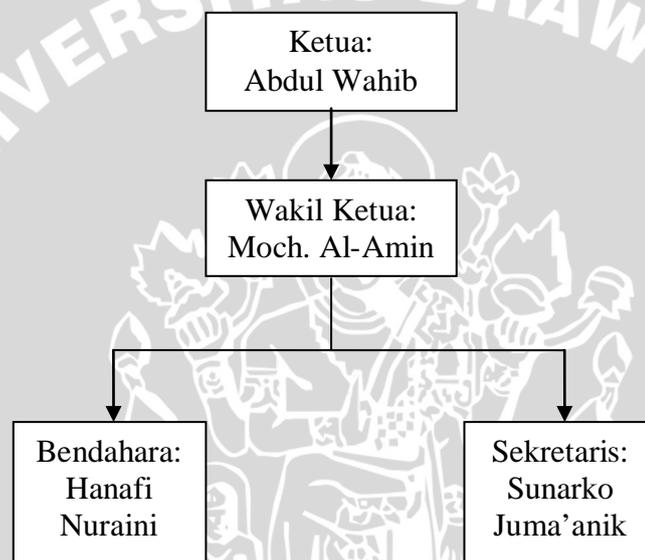
3. Peningkatan Kesejahteraan

Peningkatan kesejahteraan disini yaitu mengupayakan kesejahteraan melalui usulan-usulan pelayanan pengobatan juga upaya untuk menaikkan upah pekerja. Upaya – upaya tersebut dilakukan melalui perundingan atau dialog dan pemberian surat kepada pihak manajemen perusahaan".

c. Kepengurusan Serikat Pekerja

Agar organisasi Serikat Pekerja PT. Pesona Remaja dapat berjalan sesuai dengan harapan anggota maka diperlukan adanya kepengurusan yang baik. Proses pemilihan pengurus dilakukan secara musyawarah oleh anggota. Struktur pengurus Serikat Pekerja dibentuk agar jelas tugas dan wewenang masing-masing jabatan sehingga dapat menjalankan program kerja organisasi dengan baik. Adapun struktur pengurus Serikat Pekerja PT. Pesona Remaja dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4. Struktur Pengurus Serikat Pekerja



Sumber Data : Serikat Pekerja PT. Pesona Remaja, 2008.

d. Keanggotaan dan Iuran Anggota Serikat Pekerja

Organisasi Serikat Pekerja dapat terus berjalan dan menjalankan fungsinya karena partisipasi anggota, maka Serikat Pekerja perlu untuk membuat kebijakan demi keamanan dan keberlangsungan organisasi. Adapun kebijakan yang diambil oleh Serikat Pekerja PT. Pesona Remaja berkaitan dengan hal tersebut adalah kebijakan Union Shop yang artinya semua pekerja harus menjadi anggota Serikat Pekerja.

Proses untuk menjadi anggota Serikat Pekerja juga mudah, yaitu pekerja yang telah diterima oleh perusahaan mendatangi langsung kantor sekretariat Serikat Pekerja dan mengisi data yang dibutuhkan oleh organisasi. Setelah menjadi anggota Serikat Pekerja maka pekerja

harus melaksanakan kewajiban sebagai anggota. Salah satu kewajiban tersebut adalah membayar iuran anggota. Adapun besarnya iuran untuk anggota Serikat Pekerja sebagai berikut:

Tabel 3. Iuran Bagi Anggota Serikat Pekerja

No.	Tingkat Upah/Bln	Besarnya Iuran
1.	Rp. 236.000,- s/d Rp. 350.000,-	Rp. 500,-
2.	Rp. 350.000,- s/d Rp. 450.000,-	Rp. 750,-
3.	Diatas Rp. 450.000,-	Rp. 1000,-

Sumber Data: Serikat Pekerja PT. Pesona Remaja, 2008.

Pelaksanaan pemungutan iuran ini dilaksanakan dengan bantuan pihak keuangan perusahaan dengan cara memotongnya dari upah periodik pekerja. Iuran Serikat Pekerja ini nantinya dipergunakan untuk kelangsungan organisasi Serikat Pekerja, sehingga apa yang menjadi program kerja organisasi ini dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan anggota.

B. Fokus Penelitian

1. Peranan Serikat Pekerja Dalam Mengakomodasi Kepentingan Pekerja

a. Mewadahi Aspirasi Pekerja

Sebagaimana diketahui pekerja terdiri dari sekumpulan individu dengan berbagai keinginan yang berbeda. Namun pada dasarnya mereka menginginkan hal yang sama yaitu peningkatan kesejahteraan hidup yang layak bagi diri dan keluarga. Adanya berbagai keinginan yang berbeda dari pekerja tersebut membutuhkan sebuah wadah organisasi yang mampu menampung aspirasi mereka. Karena itu, keberadaan Serikat Pekerja sebagai organisasi pekerja diharapkan mampu memenuhi kebutuhan pekerja akan organisasi.

Dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dijelaskan bahwa tujuan Serikat Pekerja adalah memberikan perlindungan hak dan kepentingan pekerja serta peningkatan kesejahteraan pekerja. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka Serikat Pekerja perlu untuk mewadahi aspirasi pekerja. Sehingga diharapkan

pekerja lebih terkoordinasi dengan baik dan tidak bertindak sendiri-sendiri dalam memperjuangkan hak dan kepentingannya.

Dari wawancara dengan Bapak Abdul Wahib selaku ketua Serikat Pekerja PT. Pesona Remaja dapat diketahui bagaimana gambaran Serikat Pekerja dalam mewadahi aspirasi pekerja sebagai berikut:

”Selama saya menjadi ketua Serikat Pekerja banyak sekali tuntutan kawan-kawan pada perusahaan yang disampaikan melalui kami. Tuntutan mereka bermacam-macam tapi sebagian besar mengenai kenaikan upah dan tunjangan bagi pekerja. Saya rasa hal ini wajar kalau mereka menuntut hal tersebut, karena setiap manusia pasti ingin hidup sejahtera. Dan hal ini sudah menjadi tugas kami untuk menampung atau mewadahi aspirasi mereka”. (Wawancara tanggal 9 Februari 2008 Pukul 11.00 WIB)

Lebih jauh diskusi yang dilakukan oleh penulis dengan ketua Serikat Pekerja menjelaskan bagaimana pekerja menyalurkan aspirasi mereka sebagai berikut:

”Kami selama ini terbuka dan siap mewadahi aspirasi kawan-kawan pekerja. Kalau ada hal yang ingin disampaikan mereka bisa datang pada kami, bisa di kantor sekretariat atau dimanapun mereka bisa menghubungi pengurus jika perlu. Dari sini kawan-kawan pekerja bisa langsung mengutarakan maksudnya pada kami atau jika memang tidak memungkinkan kawan-kawan bisa menuliskan keinginan atau tuntutan mereka dan memasukkan pada kotak saran di kantor sekretariat. Pasti kami baca dan pertimbangkan hal tersebut dengan pengurus lain dalam pertemuan kami untuk bisa diselesaikan”. (Wawancara tanggal 11 Februari 2008 pukul 12.00 WIB)

Siti salah seorang pekerja mengungkapkan:

”Serikat Pekerja itu tempat kami mengadu, kalau kami punya tuntutan ya kami sampaikan ke Serikat Pekerja. Begitu juga kalau saya dan kawan-kawan ada yang mempunyai masalah berkaitan dengan pekerjaan tentunya kami bawa ke Serikat Pekerja untuk bisa diselesaikan. (Wawancara tanggal 12 Februari 2008 pukul 15.30 WIB)

Selanjutnya Al-Amin wakil ketua Serikat Pekerja PT. Pesona Remaja mengungkapkan:

”Beberapa tahun terakhir ini kami merasa bahwa kawan-kawan pekerja lebih kritis dan lebih berani mengungkapkan aspirasinya yang mungkin ini bagian dari efek reformasi juga. Hal tersebut tentunya merupakan hal yang positif dan sebagai pengurus serikat

pekerja kami senang bisa mendapat masukan dari kawan-kawan pekerja dengan berbagai macam tuntutan. Kami selalu berusaha untuk memperjuangkan kepentingan pekerja. Karena kami merupakan bagian dari mereka, jadi kepentingan mereka kepentingan kami juga". (Wawancara tanggal 14 Februari 2008 pukul 8.00 WIB)

b. Mengakomodasi Kepentingan Pekerja

Kepentingan pekerja merupakan segala sesuatu yang dikehendaki oleh pekerja namun belum terakomodasi karena adanya ketidaksesuaian pendapat dan belum diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu dalam Perjanjian Kerja Bersama. Peranan Serikat Pekerja yang dimaksud disini adalah menjadi sarana pencapaian tujuan berupa kepentingan pekerja. Pekerja mempunyai kepentingan yang perlu untuk diakomodasi oleh serikat pekerja. Kepentingan pekerja ini banyak bentuknya namun pada prinsipnya menginginkan kesejahteraan yang layak bagi diri dan keluarganya. Dari diskusi dengan pihak pengurus serikat pekerja, personalia dan pekerja sendiri berikut dapat digambarkan bagaimana peranan Serikat Pekerja dalam mengakomodasi kepentingan pekerja.

Menurut Abdul Wahib ketua Serikat Pekerja PT. Pesona Remaja mengatakan bahwa:

"Serikat Pekerja selama ini selalu berusaha untuk mengakomodasi kepentingan kawan-kawan pekerja. Dari aspirasi kawan-kawan pekerja yang telah kami wadah tersebut kami musyawarahkan dalam rapat pengurus Serikat Pekerja lalu kami sampaikan kepada pihak manajemen perusahaan. Dalam kesempatan tertentu yang telah kami sepakati, kami melakukan dialog dengan perusahaan mengenai apa-apa yang dikehendaki oleh kawan-kawan pekerja". (Wawancara tanggal 15 Februari 2008 pukul 11.00 WIB)

Selanjutnya penulis juga melakukan wawancara dengan pekerja untuk bisa mengetahui lebih dalam bagaimana peranan Serikat Pekerja dalam mengakomodasi kepentingan pekerja. Nurul selaku salah seorang pekerja mengungkapkan:

"Kalau saya menginginkan kenaikan upah dari upah yang sekarang. Soalnya kebutuhan hidup sehari-hari makin lama makin meningkat". (Wawancara tanggal 16 Februari 2008 pukul 12.30 WIB)

Sementara itu Dewi menambahkan:

”Kami kan sudah bekerja 7 jam sehari, inginnya ada tunjangan uang makan dari perusahaan, kalau begitu kan enak”. (Wawancara tanggal 18 Februari 2008 pukul 15.30 WIB)

Selanjutnya pekerja lainnya yaitu Siti menyebutkan:

”Inginnya sih ada tunjangan transportasi bagi pekerja seperti fasilitas antar jemput biar kami mudah perginya ke perusahaan dan ke rumah”. (Wawancara tanggal 19 Februari 2008 Pukul 16.00 WIB)

Sehubungan dengan hal tersebut Wahib memberikan tanggapan:

”Mengenai upah pekerja selama ini sudah sesuai dengan Upah Minimum Regional. Kami pun juga selalu berusaha melakukan dialog dengan pihak manajemen perusahaan agar upah pekerja bisa meningkat apalagi jika ada instruksi dari pemerintah tentang kenaikan Upah Minimum Regional kami segera melakukan dialog dengan perusahaan berkaitan dengan hal tersebut”. (Wawancara tanggal 20 Februari 2008 Pukul 12.00 WIB)

Sementara itu menanggapi tuntutan pekerja mengenai tunjangan uang makan Wahib mengungkapkan:

”Kami sudah mengusulkan mengenai adanya tunjangan uang makan bagi pekerja namun dari hasil kesepakatan dengan pihak perusahaan baru bisa disepakati bahwa tunjangan uang makan diberikan pada pekerja yang melakukan kerja lembur. Sedangkan mengenai tunjangan transportasi atau fasilitas antar jemput bagi pekerja sementara ini belum ada kesepakatan dengan pihak perusahaan”. (Wawancara tanggal 21 Februari 2008 pukul 15.30 WIB)

Begitulah gambaran yang dilakukan pengurus Serikat Pekerja dalam mengakomodasi kepentingan pekerja. Dalam pelaksanaannya tidaklah semudah apa yang dibayangkan, namun apa yang Serikat Pekerja lakukan tidak terlepas dari tantangan dan masalah yang datangnya bukan hanya dari pihak perusahaan tapi juga dari pekerja sendiri. Hal tersebut dapat dilihat melalui wawancara berikut:

Menurut ketua Serikat Pekerja PT. Pesona Remaja mengungkapkan:

”Memang banyak tuntutan dari kawan-kawan pekerja pada pihak perusahaan yang disampaikan melalui kami. Semuanya kami tampung dan kami dengarkan. Namun yang menjadi masalah adalah tuntutan mereka kadang-kadang terlalu berlebihan atau tidak rasional”. (Wawancara tanggal 23 Februari 2008 pukul 12.30)

Hal tersebut juga dibenarkan oleh pihak personalia sebagai berikut:

”Kami mengerti bahwa pekerja selalu menginginkan adanya peningkatan kesejahteraan mereka. Kami juga berupaya untuk bisa memenuhinya tapi tentunya sesuai dengan kemampuan perusahaan. Selama ini tuntutan pekerja sering terlalu berlebihan dan diluar kemampuan perusahaan untuk memenuhinya. Sebagai contohnya mereka menuntut kenaikan tunjangan hari raya sebesar 2 kali lipat dari upah sebulan, fasilitas perumahan dan sebagainya”. (Wawancara tanggal 25 Februari 2008 Pukul 9.00 WIB)

Selanjutnya Al-Amin selaku wakil ketua Serikat Pekerja PT. Pesona Remaja menambahkan:

”Sebagai pengurus Serikat Pekerja kami pasti wadah semua aspirasi dari kawan-kawan pekerja, namun tidak semuanya kami sampaikan pada perusahaan. Kami terlebih dahulu menyeleksi yang mana dari aspirasi pekerja yang patut kami sampaikan ke perusahaan dan mana yang tidak patut kami sampaikan”. (Wawancara tanggal 26 Februari 2008 pukul 8.00 WIB)

c. Bentuk Kepentingan Pekerja Yang Telah Terakomodasi

Kepentingan pekerja yang telah terakomodasi terwujud menjadi hak pekerja, dalam artian kepentingan tersebut telah disepakati oleh kedua belah pihak yaitu oleh Serikat Pekerja dan oleh pengusaha dan diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Perjanjian Kerja Bersama. Hak pekerja merupakan segala sesuatu yang harus diterima oleh Pekerja dan menjadi kewajiban pengusaha untuk memenuhinya.

Serikat pekerja dalam peranannya berupaya mengakomodasi kepentingan pekerja agar bisa berwujud menjadi hak-hak pekerja. Adapun tujuannya tidak lain untuk mengupayakan peningkatan kesejahteraan hidup bagi diri dan keluarga pekerja. Adapun hak-hak pekerja yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama antara lain:

a) Upah

1) Upah Harian

Setiap pekerja harian berhak atas upah yang besarnya sesuai dengan Upah Minimum Regional.

2) Upah Lembur

Apabila perusahaan memerlukan kerja lembur, pekerja yang bersedia melakukan kerja lembur berhak memperoleh upah lembur yang besarnya 20% untuk 2 jam pertama, 50% untuk 2 jam kedua.

b) Tunjangan

1) Tunjangan Hari Raya

- (a) Pekerja yang bermasa kerja tidak kurang dari satu tahun berhak atas Tunjangan Hari Raya sebesar satu bulan upah sesuai Upah Minimum Regional yang berlaku.
- (b) Bagi pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun akan diberi Tunjangan Hari Raya dengan ketentuan sebagai berikut:

Masa kerja x satu bulan UMR =

12 Bulan

- (c) Bagi pekerja yang masa kerjanya lebih lama akan diberikan Tunjangan Hari Raya yang dengan ketentuan:

- Nilai Tunjangan Hari Raya adalah nilai UMR sebulan
- Nilai tambahan pertahun

THR = UMR + Nilai tambah dengan sistem proporsional

2) Tunjangan Uang Makan

Setelah pekerja melaksanakan kerja lembur (9 jam berturut-turut dalam sehari) akan diberikan uang makan yang besarnya sesuai dengan kemampuan perusahaan.

c) Jaminan Sosial

- 1) Setiap pekerja diikutsertakan dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).
- 2) Perawatan kesehatan dan pengobatan dilakukan sesuai dengan ketentuan Jamsotek dan sesuai hasil musyawarah telah ditunjuk PT. Hardlent sebagai asuransi kesehatan bagi pekerja.

3) Pembelian kaca mata atas perintah dokter yang ditunjuk oleh perusahaan bagi pekerja sesuai ketentuan yang telah dicantumkan dalam PT. Asuransi Hardlent.

d) Pembebasan Dari Kewajiban Bekerja

1) Sakit

Apabila pekerja sakit dan dibuktikan dengan surat keterangan dokter maka perusahaan akan membayar pekerja yang berhalangan masuk sesuai UMR yang berlaku.

2) Izin

Izin yang mendapat upah UMR sesuai dengan ketentuan yang berlaku antara lain:

- (a) Pekerja sendiri kawin, dibayar untuk selama 3 hari.
- (b) Menyunatkan anaknya, dibayar untuk selama 1 hari.
- (c) Membabtiskan anaknya, dibayar untuk selama 1 hari.
- (d) Mengawinkan anaknya, dibayar untuk selama 2 hari.
- (e) Anggota keluarga meninggal dunia yaitu suami/istri, orang tua/mertua, anak dan saudara kandung dibayar selama 2 hari.
- (f) Istri melahirkan anak dibayar untuk selama 1 hari

3) Libur dan Cuti

- (a) Setelah pekerja bekerja selama 6 hari berturut-turut berhak diberikan istirahat mingguan selama 1 hari (hari minggu).
- (b) Pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah RI, semua pekerja berhak mendapat istirahat dengan mendapat upah sesuai dengan UMR yang berlaku.
- (c) Setiap pekerja yang bekerja selama 12 bulan atau sekurang-kurangnya 276 hari berhak atas istirahat tahunan selama 12 hari dengan mendapat upah UMR sesuai peraturan pemerintah.

- (d) Bagi pekerja perempuan berhak atas cuti melahirkan dengan mengajukan permohonan dengan surat keterangan dokter atau bidan yang merawat.

2. Peranan Serikat Pekerja dalam Membina Hubungan Industrial yang Harmonis

a. Prosedur Keluhan Pekerja

Setiap organisasi membutuhkan prosedur keluhan untuk bisa membina hubungan industrial yang harmonis. Keluhan pekerja disini maksudnya adalah keluhan terhadap kebijakan organisasional, prosedur atau praktek manajerial yang menimbulkan ketidakpuasan atau ketidaknyamanan baik itu benar atau tidak. Prosedur keluhan akan memberikan suatu proses yang sistematis untuk bisa mendengarkan dan mengevaluasi berbagai keluhan pekerja. Keluhan pekerja perlu untuk ditangani dengan baik agar tidak menimbulkan masalah-masalah yang membuat suasana kerja tidak kondusif dan mengganggu jalannya aktifitas perusahaan.

Berkaitan dengan prosedur keluhan ini ketua Serikat Pekerja PT. Pesona Remaja mengungkapkan:

”Selama ini setiap keluhan dari pekerja kami terima dan kami diskusikan dengan pihak manajemen perusahaan untuk mendapatkan penyelesaian atau solusi dari keluhan tersebut. Hal tersebut kami lakukan agar tidak menjadi perselisihan hubungan industrial. Namun ada juga yang jadi masalah dimana pernah terjadi ketika pekerja merasakan ketidakpuasan atas kondisi kerja pekerja tersebut langsung datang dan mengeluh pada kami. Sebagai pengurus kami menyarankan kepada pekerja tersebut untuk mengadukan keluhannya pada atasan di bagian tempat kerjanya. Jika dengan atasan di bagian tempat kerjanya belum ditemukan jalan keluar maka hal ini dapat dibawa ke serikat pekerja”. (Wawancara tanggal 27 Februari 2008 pukul 11.00WIB).

Selanjutnya ditambahkan oleh wakil ketua Serikat Pekerja PT. Pesona Remaja:

”Dengan adanya prosedur keluhan ini kami harap kawan-kawan pekerja bisa memperoleh kenyamanan di tempat kerja dengan memperoleh perlakuan yang adil atas kondisi kerja. Tentunya dengan menyampaikan keluhannya kepada perusahaan dengan prosedur yang benar dan tidak melakukan hal-hal yang mengganggu ketenangan kerja”. (Wawancara tanggal 28 Februari 2008 pukul 15.00).

Penyelesaian keluhan pekerja ini telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu pada Perjanjian Kerja Bersama yang antara lain berisi:

- ”1. Apabila terjadi keluhan dan kekurangpuasan pekerja dalam keadaan tertentu, maka harus bisa diselesaikan secara musyawarah dengan prosedur yang tertib.
2. Apabila tidak dapat diselesaikan secara intern baru diperkenankan minta bantuan pada instansi yang berwenang/terkait guna penyelesaian lebih lanjut.
3. Selama permasalahan masih dalam proses, masing-masing pihak harap mengendalikan diri dan tidak boleh melakukan tindakan yang bertentangan dengan undang-undang yang berlaku”. (PKB PT. Pesona Remaja Periode 2007-2009)

Adapun prosedur keluhan yang bisa dilalui oleh pekerja yang berlaku di perusahaan sebagai berikut:

1. Keluhan disampaikan kepada atasannya dibagian tempat kerja pekerja yang bersangkutan.
2. Apabila dengan atasan di bagian tempat kerjanya belum dapat diselesaikan, maka dengan persetujuan dan sepengetahuannya persoalan ini diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dengan tidak menutup kemungkinan didampingi oleh pengurus serikat pekerja.
3. Jika pada tingkat pimpinan/manajer belum juga terselesaikan maka persoalannya akan dirundingkan oleh Serikat Pekerja dengan personalia perusahaan.

b. Prosedur Disiplin Kerja

Prosedur disiplin kerja diperlukan oleh perusahaan untuk bisa membina hubungan industrial yang harmonis. Dengan prosedur disiplin kerja dapat mengoreksi dan mencegah tindakan pekerja yang melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan, karena setiap pelanggaran yang terjadi akan dapat mengganggu jalannya aktifitas perusahaan. Untuk menerapkan disiplin kerja maka perlu adanya peringatan dan sanksi agar pekerja tidak melanggar dan mengulangi kesalahan yang mereka lakukan.

Berkaitan dengan prosedur disiplin kerja, Ketua Serikat Pekerja PT. Pesona Remaja mengungkapkan :

”Memang disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk diterapkan dalam organisasi manapun termasuk perusahaan ini. Saya yakin kalau setiap pekerja mentaati peraturan yang telah ditetapkan maka tercipta suasana kerja yang tenang dan aktifitas perusahaan akan berjalan dengan lancar. (Wawancara tanggal 3 Maret 2008 pukul 12.30 WIB).

Lebih jauh diskusi dengan ketua Serikat Pekerja menjelaskan:

”Selama ini kawan- kawan pekerja saya rasa sudah berusaha untuk disiplin, walupun ada pelanggaran yang dilakukan oleh kawan-kawan pekerja itupun sifatnya berupa tindakan indisipliner ringan yang tidak sampai menimbulkan permasalahan yang serius dan itupun juga jarang terjadi. (Wawancara tanggal 4 Maret 2008 pukul 15.30 WIB)

Sementara itu lebih rincinya mengenai tindakan indisipliner pekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Agenda Tindakan Indisipliner

No.	Bentuk Tindakan	Banyaknya
1.	Datang terlambat ke perusahaan	2
2.	Tidak memenuhi instruksi atasan	1
3.	Tidak memelihara peralatan perusahaan	1
4.	Menggunakan peralatan perusahaan tidak semestinya.	1

Sumber Data : PT. Pesona Remaja, 2007.

Adapun bentuk prosedur disiplin yang berlaku di PT. Pesona Remaja sebagai berikut:

1. Peringatan Lisan

Peringatan lisan merupakan bentuk nasehat dan pengarahan yang dilakukan oleh Kabag masing-masing maupun bagian lain yang bertanggung-jawab atas pekerja pekerja yang melakukan tindakan indisipliner ringan terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

2. Peringatan Tertulis

Peringatan tertulis diberikan secara tertulis dan resmi diagendakan dalam kartu pelanggaran perusahaan bagi pekerja yang melakukan tindakan indisipliner berat.

Adapun jenis peringatan tertulis ini yaitu:

- 1) Peringatan pertama.
- 2) Peringatan kedua.
- 3) Peringatan ketiga.
3. Skorsing

Skorsing atau surat pembebasan sementara adalah sanksi yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja yang melakukan pelanggaran atau tindakan indisipliner terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

4. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pembebasan pekerja dari keterikatan hubungan kerja dengan perusahaan yang diberikan sebagai jalan terakhir bila pekerja melakukan tindakan indisipliner berat yang telah ditetapkan dalam peraturan yang berlaku.

Selanjutnya wakil ketua Serikat Pekerja PT. Pesona Remaja menjelaskan :

”Bagaimanapun juga tindakan indisipliner pekerja akan mengurangi ketenangan kerja. Untuk itu kami sebagai pengurus Serikat Pekerja berupaya untuk mencegah terjadinya tindakan indisipliner pekerja dengan cara mengkomunikasikan peraturan yang ada kepada kawan-kawan pekerja. Dengan ini kami harap mereka tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan karena setiap tindakan pelanggaran akan mendapat sanksi atau hukuman”. (Wawancara tanggal 5 Maret 2008 pukul 8.00 WIB)

Lebih jauh tanya jawab dengan wakil ketua mengungkapkan

”Mengenai sanksi yang diberikan atas tindakan indisipliner pekerja disesuaikan dengan kategori kesalahan apakah itu kesalahan besar atau kecil sehingga dapat ditentukan bentuk sanksi yang diberikan berupa peringatan lisan, peringatan tertulis atau bahkan skorsing serta yang paling berat adalah pemutusan hubungan kerja. Tentang sanksi yang diberikan oleh perusahaan ini apabila ada ketidakpuasan atau rasa tidak adil terhadap kebijakan perusahaan maka kawan-kawan pekerja dapat meminta peninjauan ulang atau banding melalui prosedur keluhan pekerja. (Wawancara tanggal 6 Maret 2008 Pukul 12.30 WIB)

c. Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Keberadaan Perjanjian Kerja Bersama dalam lingkungan kerja sangat penting karena merupakan landasan yang mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja.

Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama merupakan hal yang tidak mudah karena memuat kepentingan dari kedua belah pihak yang saling berbeda. Berdasarkan hasil diskusi dengan pengurus Serikat Pekerja PT. Pesona Remaja berikut dapat diketahui bagaimana pembuatan Perjanjian Kerja Bersama di perusahaan ini.

Berkaitan dengan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama ketua Serikat Pekerja PT. Pesona Remaja mengungkapkan:

”Dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama pengurus Serikat Pekerja sebagai wakil dari pekerja melakukan perundingan dengan pihak perusahaan. Perundingan mengenai isi Perjanjian Kerja Bersama ini akan berjalan beberapa kali sampai terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak. Proses perundingan ini tidaklah mudah karena masing-masing pihak memiliki kepentingan yang berbeda”. (Wawancara tanggal 8 Maret 2008 pukul 12.30 WIB)

Lebih jauh ketua Serikat Pekerja mengungkapkan:

”Dalam perundingan tersebut kami berupaya mengedepankan kepentingan pekerja yang telah kami wakili. Sebelum terjadinya perundingan dengan pihak perusahaan terlebih dahulu kami membuat rancangan berkaitan dengan isi Perjanjian Kerja Bersama dengan mempertimbangkan aspirasi dari pekerja. Kemudian rancangan itu kami kemukakan dalam perundingan dengan pihak perusahaan. Jika telah dicapai kesepakatan dengan pihak perusahaan maka hasil perundingan ini akan menjadi Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi kedua belah pihak.” (Wawancara tanggal 10 Maret 2008 Pukul 15.30 WIB)

Selanjutnya wakil ketua Serikat Pekerja menambahkan:

”Perjanjian Kerja Bersama di perusahaan ini berlaku untuk satu periode yaitu 2 tahun. Setelah itu dapat dibuat kembali Perjanjian Kerja Bersama yang baru atau dapat diperpanjang bila tidak terdapat perubahan. Beberapa bulan sebelum masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama ini habis, biasanya kami sudah membuat rancangan Perjanjian Kerja

Bersama yang baru. Rancangan ini sebagai bahan perundingan dengan pihak perusahaan dan biasanya kami buat dengan mengacu pada Perjanjian Kerja Bersama periode yang lalu dengan penambahan atau perubahan sesuai dengan aspirasi dari pekerja. Jadi kami berupaya agar kepentingan pekerja dapat berwujud menjadi hak pekerja yang tertuang dalam peraturan yang berlaku yaitu Perjanjian Kerja Bersama". (Wawancara tanggal 10 Maret 2008 pukul 8.00 WIB)

Adapun berkaitan dengan isi, batas-batas dan luasnya kesepakatan Perjanjian Kerja Bersama meliputi:

- ”1. Luasnya perjanjian ini berlaku bagi seluruh pekerja yang bekerja pada perusahaan PT. Pesona Remaja, khususnya yang menjadi anggota SPSI.
2. Kewajiban dan tanggungjawab kedua belah pihak untuk menyebarluaskan serta menjelaskan kepada anggotanya untuk diketahui dan melaksanakan isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
3. Kewajiban masing masing pihak untuk mentaati si Perjanjian Kerja Bersama dan menertibkan anggota-anggotanya serta menegur pihak-pihak yang tidak mengindahkan isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
4. Pengusaha mengakui SP (Serikat Pekerja) sebagai organisasi pekerja yang mewakili anggotanya dan perusahaan dimana SPSI adalah menjembatani hubungan pekerja dan perusahaan.
5. Pengusaha tidak akan mencampuri dan merintang hak pekerja untuk berorganisasi dan segala sesuatu yang menyangkut urusan organisasi pekerja, selama hal tersebut tidak bertentangan dengan Undang-Undang/Peraturan Pemerintah yang berlaku.
6. Pekerja tidak akan mencampuri dan merintang hak perusahaan dalam melaksanakan kebijakan perusahaan, selama hal tersebut tidak bertentangan dengan Undang-Undang / Peraturan Pemerintah yang berlaku.
7. Pekerja berkewajiban dengan sungguh-sungguh mentaati semua peraturan dan tata tertib kerja perusahaan serta dengan kesungguhan hati membantu pengusaha dalam menegakkan kesadaran dan disiplin kerja di perusahaan dan ikut serta dalam usaha peningkatan produksi.
8. Kepada pekerja pengurus SPSI diberi hak dan kewajiban yang sama seperti yang lain.
9. Pengusaha dan pekerja tidak menyetujui adanya perlakuan yang sewenang-wenang di dalam perusahaan.
10. Bilamana ada hal-hal yang tidak bisa diselesaikan bersama, maka persoalan dapat diteruskan ketingkat lebih atas". (PKB PT. Pesona Remaja Periode 2007-2009)

Adapun isi PKB secara garis besarnya adalah BAB I, berisi tentang pihak-pihak yang membuat Perjanjian Kerja Bersama. BAB II mengenai hal umum, pasal 1 tentang luasnya kesepakatan, pasal 2 tentang kewajiban dan tanggung jawab kedua belah pihak dan kewajiban masing-masing pihak untuk mentaati isi PKB, pasal 3 tentang pengakuan perusahaan terhadap berdirinya SPSI, pasal 4 tentang pengusaha yang tidak mencampuri dan merintang hak pekerja untuk berorganisasi, pekerja tidak akan mencampuri dan merintang hak perusahaan dalam melaksanakan kebijakan perusahaan, pasal 5 tentang pemberian hak kepada SPSI untuk memasang papan nama dan papan pengumuman, pengusaha membantu pelaksanaan pemungutan iuran. BAB III mengenai hubungan kerja, pasal 6 tentang penerimaan pekerja baru. BAB IV mengenai hari kerja dan jam kerja, pasal 7 tentang hari kerja hari Senin sampai Sabtu, jam kerja adalah 7 jam sehari dan 40 jam seminggu, pasal 8 tentang kerja lembur dan perhitungan upah lembur. BAB V mengenai pembebasan dari kewajiban bekerja, pasal 9 tentang berapa gaji pekerja yang tidak masuk karena sakit, pasal 10 tentang pemberian hari libur kepada pekerja, pasal 11 tentang pemberian cuti, pasal 12 tentang cuti hamil dan melahirkan, pasal 13 tentang upah yang diberikan kepada pekerja yang tidak masuk karena izin, pasal 14 tentang pemberian santunan kepada keluarga pekerja yang terkena masalah dengan yang berwajib. BAB VI mengenai pengupahan, pasal 15 tentang penetapan upah bulanan/harian dan pemberian bonus, pasal 16 tentang pihak perusahaan yang membayar premi, pasal 17 tentang pemindahan sistem kerja atau cara kerja. BAB VII mengenai perawatan dan pengobatan, pasal 18 tentang perawatan kesehatan dan pengobatan ditanggung penuh oleh ASKES dan dibayar oleh perusahaan sesuai dengan hasil musyawarah antara pengusaha dan pekerja. BAB VIII mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, pasal 19 tentang kewajiban bekerja untuk menjaga keselamatan dan memakai alat keselamatan kerja yang telah disediakan oleh perusahaan. BAB IX mengenai jaminan sosial dan kesejahteraan pekerja, pasal 20 tentang perusahaan yang mendukung pelaksanaan program KB dalam lingkungan perusahaan dana membantu dalam membina Koperasi Karyawan, pasal 21

tentang pemberian izin yang diberikan kepada pekerja untuk melayat kematian dan tidak mendapat upah, pasal 22 tentang perusahaan wajib menyediakan tempat ibadah, pasal 23 dan 24 tentang pemberian tunjangan hari raya. BAB X mengenai program peningkatan ketrampilan, pasal 25 tentang program pendidikan ketrampilan. BAB XI mengenai tata tertib kerja, pasal 26 tentang disiplin waktu, pasal 27 tentang larangan untuk membawa atau menggunakan alat milik perusahaan di luar lingkungan perusahaan, pasal 28 tentang pemberian surat peringatan, pasal 29 tentang hal-hal yang menyebabkan pekerja tidak mendapat upah, pasal 30 penentuan skorsing. BAB XII mengenai penyelesaian keluh kesah, pasal 31 tentang penanganan keluhan dan penyelesaiannya. BAB XIII mengenai pemutusan hubungan kerja, pasal 32 dan 33 tentang pelanggaran yang mendapat sanksi. BAB XIV mengenai hari libur nasional, pasal 34 tentang penentuan hari libur nasional. BAB XV mengenai masa berlakunya perubahan dan perpanjangan Perjanjian Kerja Bersama. BAB XV mengenai ketentuan penutup.

d. Penyelesaian Perselisihan Kepentingan

Perselisihan merupakan hal yang potensial atau bahkan sangat mungkin terjadi di lingkungan perusahaan. Perselisihan tersebut sebagai bentuk perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan Serikat Pekerja.

PT. Pesona Remaja sebagai salah satu perusahaan dengan ratusan pekerja juga tidak terlepas dari perselisihan. Adapun lebih jelasnya mengenai bagaimana gambaran perselisihan yang terjadi dapat dilihat dari hasil tanya jawab dengan pengurus Serikat Pekerja berikut ini. Menurut ketua Serikat Pekerja PT. Pesona Remaja mengungkapkan:

”Kalau terjadi perselisihan di suatu perusahaan itu hal yang wajar, begitu juga dengan yang terjadi di sini. Perselisihan yang pernah terjadi berupa perselisihan kepentingan dimana hal ini terjadi karena adanya perbedaan kepentingan dari kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha”.(Wawancara tanggal 11 Maret 2008 Pukul 12.30 WIB)

Lebih jauh dijelaskan oleh ketua Serikat Pekerja:

”Perselisihan tersebut terjadi beberapa tahun lalu tepatnya 5 tahun lalu. Pekerja menghendaki adanya kenaikan upah karena kenaikan harga bahan-bahan pokok dan kebutuhan hidup yang semakin tinggi. Sementara itu pengusaha berpendapat bahwa upah pekerja tersebut sudah cukup mewakili dan sesuai dengan kemampuan perusahaan”. (Wawancara tanggal 12 Maret 2008 Pukul 7.30 WIB)

Berkaitan dengan hal ini wakil ketua Serikat Pekerja juga menjelaskan:

”Perselisihan yang terjadi waktu itu cukup serius, bahkan sempat terdengar isu akan adanya aksi demo dari pekerja walaupun hal ini belum sampai terjadi. Kami sebagai wakil pekerja berupaya menyelesaikan perselisihan ini dengan melakukan perundingan dengan pihak perusahaan. Dan kami bersyukur dalam waktu tersebut bertepatan pemerintah juga mengumumkan instruksi Upah Minimum Regional. Jadi dengan sendirinya perselisihan ini segera berakhir tanpa harus melalui perundingan yang rumit dengan pihak perusahaan karena pihak perusahaan dalam hal ini juga konsekuen dengan apa yang ditetapkan oleh pemerintah tersebut. (Wawancara tanggal 13 Maret 2008 Pukul 15.30 WIB)

Sementara itu lebih jauh wakil ketua Serikat Pekerja menambahkan:

”Apabila terjadi perselisihan di perusahaan kami selalu berupaya menyelesaikan perselisihan tersebut dengan cara yang bijak. Perselisihan tersebut kami upayakan untuk bisa diselesaikan secara internal dalam artian melalui perundingan bipartit yaitu pihak Serikat Pekerja sebagai wakil pekerja dan pihak perusahaan dengan harapan dicapai kesepakatan yang bisa diterima kedua belah pihak. Jika melalui perundingan bipartit ini belum juga ditemukan jalan keluar maka perselisihan ini baru diselesaikan dengan bantuan jasa pihak ketiga diluar perusahaan baik itu mediator, arbiter ataupun konsiliator”. (Wawancara tanggal 14 Maret 2008 pukul 12.30 WIB)

C. Analisis dan Interpretasi Data

1. Peranan Serikat Pekerja dalam Mengakomodasi Kepentingan Pekerja

a. Mewadahi Aspirasi Pekerja

Keberadaan Serikat Pekerja di lingkungan perusahaan akan memenuhi kebutuhan pekerja akan wadah organisasi yang bisa mewadahi aspirasi mereka. Sebagaimana diketahui pekerja memiliki keinginan yang berbeda-beda sehingga perlu dikoordinasi dengan baik agar tidak bertindak sendiri-sendiri dalam memperjuangkan hak dan kepentingannya yang dapat merugikan mereka sendiri. Dari beberapa pernyataan yang disampaikan oleh pengurus serikat pekerja PT. Pesona

Remaja menyatakan bahwa selama ini serikat pekerja sudah mewadahi aspirasi pekerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya keterbukaan dari pengurus untuk menerima dan mendengarkan apa yang disampaikan pekerja baik dengan mekanisme mendatangi langsung pengurus ke kantor sekretariat Serikat Pekerja ataupun dengan menuliskan keinginan atau tuntutan mereka pada kotak saran yang ada.

Sejauh ini pekerja sudah aktif berpartisipasi dalam organisasi Serikat Pekerja. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya tuntutan atau saran yang disampaikan melalui Serikat Pekerja.

Kesediaan pekerja untuk aktif berpartisipasi dalam menyampaikan keinginan mereka pada Serikat Pekerja sangat dibutuhkan oleh Serikat Pekerja agar bisa mengetahui aspirasi pekerja. Hal tersebut akan menjadi bahan bagi Serikat Pekerja untuk mengupayakan solusinya dengan cara musyawarah atau dialog dengan antar pengurus Serikat Pekerja dan pihak manajemen perusahaan.

b. Mengakomodasi Kepentingan Pekerja

Dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dijelaskan bahwa tujuan Serikat Pekerja adalah memberikan perlindungan hak dan kepentingan pekerja serta peningkatan kesejahteraan pekerja. Kepentingan pekerja merupakan segala sesuatu yang dikehendaki oleh pekerja namun belum terakomodasi karena adanya ketidaksesuaian pendapat dan belum diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peranan Serikat Pekerja dalam mengakomodasi kepentingan pekerja disini adalah menjadi sarana pencapaian tujuan berupa kepentingan pekerja.

Peranan Serikat Pekerja dalam mengakomodasi kepentingan pekerja pada PT. Pesona Remaja dapat digambarkan dari berbagai pernyataan dari pengurus Serikat Pekerja, pihak manajemen perusahaan dan pekerja sendiri. Serikat Pekerja telah berusaha mengakomodasi kepentingan pekerja yaitu mengupayakan apa yang menjadi kepentingan pekerja bisa berwujud menjadi hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan. Adapun bentuk upaya tersebut antara lain mengupayakan

kenaikan upah bagi pekerja dan adanya penambahan bentuk tunjangan berupa uang makan dari perusahaan serta adanya tunjangan transportasi bagi pekerja berupa fasilitas antar jemput bagi pekerja.

Dalam upayanya untuk menjadikan kepentingan pekerja sehingga menjadi hak pekerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan, maka Serikat Pekerja membahas aspirasi pekerja dalam rapat pengurus kemudian melakukan dialog atau musyawarah dengan pihak manajemen perusahaan untuk kemudian dicapai kesepakatan. Adapun yang telah disepakati antara pihak Serikat Pekerja dengan pihak manajemen perusahaan antara lain mengenai keinginan akan kenaikan upah pekerja saat ini sudah sesuai dengan Upah Minimum Regional. Sementara itu, untuk tunjangan uang makan baru disepakati bahwa tunjangan uang makan baru diberikan jika pekerja melakukan kerja lembur. Sedangkan tuntutan mengenai adanya tunjangan transportasi berupa fasilitas antar jemput bagi pekerja sampai saat ini belum ada kesepakatan dengan pihak manajemen perusahaan.

Peranan yang dilakukan oleh Serikat Pekerja dalam mengakomodasi kepentingan pekerja tidak terlepas dari tantangan dan masalah yang datangnya bukan hanya dari pihak manajemen perusahaan tapi juga dari pekerja itu sendiri. Tantangan dan masalah yang datangnya dari pekerja itu sendiri yaitu adanya tuntutan-tuntutan dari pekerja yang berlebihan atau tidak rasional. Tentunya hal ini dirasa amat berat bagi perusahaan dan diluar kemampuan perusahaan untuk bisa memenuhinya. Dan berkaitan dengan hal ini Serikat Pekerja mengambil langkah dengan cara menyeleksi mana sekiranya tuntutan pekerja yang berlebihan atau tidak rasional dan mana tuntutan pekerja yang pantas untuk disampaikan pada perusahaan.

c. Bentuk-Bentuk Kepentingan Pekerja Yang Telah Terakomodasi

Serikat Pekerja PT. Pesona Remaja dalam peranannya berupaya mengakomodasi kepentingan pekerja agar bisa berwujud menjadi hak pekerja. Hak pekerja merupakan segala sesuatu yang harus diterima oleh pekerja dan menjadi kewajiban pengusaha untuk memenuhinya. Hak

pekerja tersebut dituangkan dalam peraturan yang berlaku yaitu Perjanjian Kerja Bersama.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 88-98 mengatur tentang pengupahan sebagai salah satu bentuk hak pekerja. Adapun bentuk hak pekerja PT. Pesona Remaja berkaitan dengan upah terdiri dari upah harian dan upah lembur. Upah harian besarnya sesuai dengan Upah Minimum Regional sedangkan upah lembur besarnya 20% untuk 2 jam pertama dan 50% untuk 2 jam kedua.

Hal-hal yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerja diatur dalam Undang-Undang yang sama yaitu pasal 99-101. Adapun hak-hak pekerja PT. Pesona Remaja berkaitan dengan kesejahteraan ini meliputi:

1. Hak atas tunjangan yang terdiri dari Tunjangan Hari Raya dan Tunjangan Uang Makan bagi pekerja lembur.
2. Hak atas jaminan sosial yaitu diikutkan dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) dan diikutkan dalam asuransi kesehatan.
3. Hak atas pembebasan dari kewajiban bekerja dengan tetap mendapat upah sesuai UMR yaitu karena sakit dan adanya izin.

Selain itu, hak pekerja yang lainnya yaitu hak untuk beristirahat juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 79-85. Adapun di PT. Pesona Remaja pekerja juga berhak beristirahat dengan mendapatkan libur dan cuti yang antara lain berupa libur mingguan dan libur hari besar nasional. Sedangkan untuk cuti berupa cuti tahunan dan cuti melahirkan.

2. Peranan Serikat Pekerja dalam Membina Hubungan Industrial yang Harmonis

a. Prosedur Keluhan Pekerja

Prosedur keluhan pekerja memberikan suatu proses yang sistematis untuk bisa mendengarkan dan mengevaluasi berbagai keluhan dari pekerja. Keluhan pekerja disini maksudnya adalah keluhan terhadap kebijakan organisasional, prosedur, atau praktek

manajerial yang menimbulkan ketidakpuasan atau ketidaknyamanan baik itu benar ataupun tidak. Keluhan pekerja ini memerlukan penanganan yang baik agar tidak menimbulkan masalah yang membuat suasana kerja tidak kondusif sehingga mengganggu jalannya aktifitas perusahaan. Walaupun demikian dalam prakteknya masih ada saja pekerja yang belum memahami bagaimana menyikapi keluhan yang benar, sehingga jika ada keluhan mereka langsung datang pada Serikat Pekerja padahal seharusnya keluhan tersebut disampaikan terlebih dahulu ke atasan di bagian tempat kerjanya.

Selama ini kedua belah pihak yaitu Serikat Pekerja dan manajemen perusahaan PT. Pesona Remaja telah membuat kesepakatan mengenai prosedur keluhan pekerja. Dengan adanya prosedur keluhan pekerja ini, diharapkan pekerja dapat menyampaikan keluhannya yang berkaitan dengan kebijakan organisasional, prosedur, atau praktek manajerial dengan cara yang benar sehingga tidak menimbulkan masalah yang mengganggu keharmonisan hubungan dengan pihak perusahaan.

Dalam prosedur keluhan pekerja, Serikat Pekerja berperan serta dalam menyelesaikan keluhan pekerja yaitu jika dengan atasan di bagian tempat kerja yang bersangkutan keluhan tersebut belum dapat diselesaikan. Serikat pekerja dalam hal tersebut berhak mendampingi pekerja yang bersangkutan untuk menyelesaikan permasalahannya dengan jalan perundingan dengan pihak perusahaan.

b. Prosedur Disiplin Kerja

Prosedur disiplin kerja berguna untuk mengoreksi dan mencegah tindakan pekerja yang melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan. Bagaimanapun juga setiap pelanggaran yang terjadi akan dapat mengganggu jalannya aktifitas perusahaan. Prosedur disiplin kerja ini merupakan salah satu upaya untuk membina hubungan industrial yang harmonis.

Upaya untuk menerapkan prosedur disiplin kerja yang berlaku di PT. Pesona Remaja yaitu dengan cara memberikan peringatan dan

sanksi agar pekerja tidak melanggar dan mengulangi kesalahan yang telah dibuat. Adapun bentuk prosedur disiplin tersebut meliputi pemberian peringatan lisan, peringatan tertulis, skorsing, dan yang terakhir pemutusan hubungan kerja.

Adapun mengenai sanksi yang diberikan atas tindakan indisipliner pekerja disesuaikan dengan kategori apakah itu merupakan tindakan indisipliner ringan atau tindakan indisipliner berat. Bentuk kategori ini telah diatur dalam peraturan yang berlaku di perusahaan. Dari sini dapat ditentukan bentuk sanksi yang diberikan atas tindakan indisipliner tersebut.

Dari data yang ada pada agenda tindakan indisipliner pekerja yang ada di perusahaan tahun 2008 dapat diketahui bahwa selama ini pekerja sudah disiplin. Hal ini bisa dilihat dari sedikitnya tindakan indisipliner yang terjadi dan itupun hanya merupakan tindakan indisipliner ringan dan belum sampai pada tindakan indisipliner berat.

Serikat pekerja dalam peranannya berusaha mencegah terjadinya tindakan indisipliner pekerja dalam upaya membina hubungan industrial yang harmonis, karena bagaimanapun juga tindakan indisipliner pekerja akan mengganggu jalannya aktifitas perusahaan sehingga merugikan diri pekerja dan perusahaan tempat mereka bekerja. Serikat Pekerja selama ini sudah berupaya mencegah tindakan indisipliner pekerja salah satu upaya tersebut yaitu dengan cara mengkomunikasikan peraturan perusahaan yang berlaku kepada pekerja. Dengan mengetahui apa-apa yang terlarang untuk diperbuat dalam perusahaan diharapkan dapat mencegah adanya tindakan indisipliner pekerja. Jangan samapai terjadi pekerja melakukan tindakan indisipliner karena tidak tahu bahwa tindakan tersebut melanggar peraturan yang berlaku.

c. Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama

Keberadaan Perjanjian Kerja Bersama dalam lingkungan perusahaan sangatlah penting karena merupakan landasan yang mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dimana di

dalamnya diatur hak dan kewajiban antara keduanya. Dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 116-133 memuat tentang Perjanjian Kerja Bersama dan hal inilah yang menjadi dasar pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dalam lingkungan perusahaan.

Peranan Serikat Pekerja dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama sangatlah besar yaitu membuat rancangan tentang isi Perjanjian Kerja Bersama. Adapun dalam pembuatan rancangan tersebut tentunya dengan mempertimbangkan aspirasi dari anggota. Selain itu peranan yang tak kalah pentingnya dari Serikat Pekerja yaitu melakukan perundingan dengan pihak perusahaan. Perundingan ini sangatlah penting karena menentukan bagaimana nasib pekerja.

Setelah rancangan isi Perjanjian Kerja Bersama selesai dibuat maka pengurus melakukan perundingan dengan pihak perusahaan. Proses perundingan ini dilakukan beberapa kali sampai terjadinya kesepakatan antara kedua belah pihak yaitu Serikat Pekerja dan pengusaha. Dari sini akan berlangsung proses tawar-menawar dimana kepentingan kedua belah akan saling dipertahankan. Hasil dari perundingan berupa kesepakatan tersebut kemudian dituangkan menjadi Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku untuk satu periode yaitu 2 tahun.

d. Penyelesaian Perselisihan Kepentingan

Setiap perselisihan yang terjadi di lingkungan perusahaan perlu ditangani dengan bijak agar tetap terbina hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dan pekerja. Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Hal tersebut sesuai dengan Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang merupakan dasar bagi pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan.

Sejauh ini pengurus Serikat Pekerja PT. Pesona Remaja sudah berupaya menyelesaikan perselisihan dengan bijak sesuai dengan

prosedur yang berlaku. Dalam hal tersebut pengurus Serikat Pekerja melakukan perundingan bipartit dengan pihak pengusaha untuk mencapai kesepakatan yang bisa diterima kedua belah pihak. Bila melalui perundingan bipartit ini belum bisa ditemukan jalan keluar yang bisa diterima oleh kedua belah pihak maka perselisihan tersebut akan diselesaikan dengan pihak ketiga diluar perusahaan yaitu mediator, arbitrer atau konsiliator.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

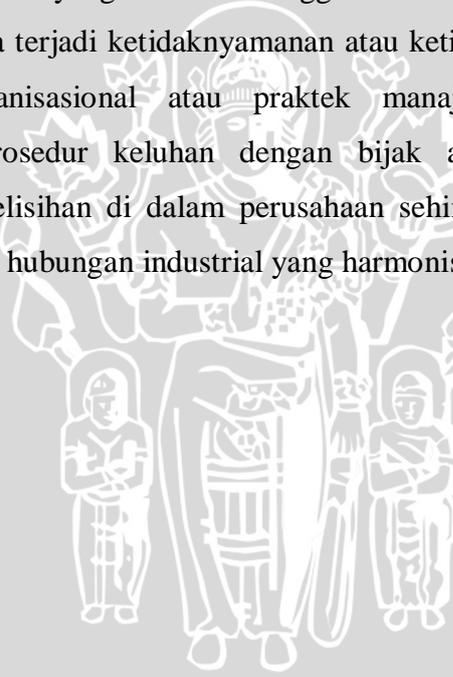
Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada Serikat Pekerja PT. Pesona Remaja dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Selama ini Serikat Pekerja PT. Pesona Remaja sudah mewedahi aspirasi pekerja sehingga keinginan pekerja yang berbeda-beda bisa dikoordinasi dengan baik dan tidak bertindak sendiri-sendiri dalam memperjuangkan hak dan kepentingannya. Serikat Pekerja PT. Pesona Remaja dalam peranannya telah berupaya mengakomodasi kepentingan pekerja yaitu mengupayakan apa yang menjadi kepentingan pekerja bisa berwujud menjadi hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Adapun bentuk upaya tersebut antara lain mengupayakan kenaikan upah bagi pekerja dan adanya penambahan bentuk tunjangan berupa uang makan dari perusahaan serta adanya tunjangan transportasi bagi pekerja.
2. Serikat Pekerja PT. Pesona Remaja dalam peranannya telah berusaha untuk membina hubungan industrial yang harmonis. Hal tersebut diwujudkan dalam keterlibatan Serikat Pekerja dalam prosedur keluhan pekerja dimana Serikat Pekerja bisa mendampingi pekerja untuk menyelesaikan keluhannya berkaitan dengan praktek manajerial atau kebijakan organisasional jika dengan atasan di bagian tempat kerjanya keluhan tersebut belum dapat diselesaikan. Serikat Pekerja juga terlibat dalam mencegah tindakan indisipliner pekerja sehingga tidak terjadi pelanggaran oleh pekerja. Serta Serikat Pekerja terlibat dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama yang merupakan dasar hubungan kerja antar pekerja dengan pengusaha. Selain itu Serikat Pekerja juga berperan dalam menyelesaikan perselisihan kepentingan antara pengusaha dan pekerja melalui perundingan bipartit.

B. Saran

Saran penulis setelah melakukan penelitian pada Serikat Pekerja PT. Pesona Remaja yaitu:

1. Dalam menghadapi adanya tuntutan-tuntutan dari pekerja yang terlalu berlebihan seperti kenaikan tunjangan hari raya sebesar 2 kali lipat dari upah dan adanya fasilitas perumahan hendaknya perusahaan dan Serikat Pekerja dapat memberikan penjelasan kepada pekerja mengenai bagaimana kondisi perusahaan dan posisi keuangan perusahaan dimana dirasa berat dan tidak memungkinkan bagi pihak perusahaan untuk bisa memenuhi semua tuntutan-tuntutan dari pekerja yang terlalu berlebihan. Dengan ini diharapkan hal tersebut bisa diterima oleh pekerja bahwa tuntutan mereka diluar kemampuan perusahaan untuk bisa memenuhinya.
2. Serikat Pekerja hendaknya mensosialisasikan bagaimana prosedur keluhan yang benar kepada pekerja agar mereka dapat memahami bagaimana prosedur keluhan yang benar sehingga tidak terjadi lagi kesalahan bertindak ketika terjadi ketidaknyamanan atau ketidakpuasan pekerja atas kebijakan organisasional atau praktek manajerial di perusahaan. Penanganan prosedur keluhan dengan bijak akan dapat mencegah terjadinya perselisihan di dalam perusahaan sehingga hal ini mengarah pada terbinanya hubungan industrial yang harmonis.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Gultom, Sri Subiandini. 2005. *Aspek Hukum Hubungan Industrial*. Jakarta: Hecca Mitra Utama.
- Haryani, Sri. 2002. *Hubungan Industrial di Indonesia*. Yogyakarta: AMP YKPN .
- Kosidin, Koko. 1999. *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Muhammad, Farouk dan Djaali. 2005. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta:PTIK dan Restu Agung.
- Nazir, Moh. 2005. *Metodologi Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI.
- Sugiyono.2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Umar, Husein. 2002. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- , *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja*. Jakarta: Depnakertrans.
- , *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Depnakertrans.
- , *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Depnakertrans
- Tambusai, Muzni. 2006. "Kebijakan Pembinaan Hubungan Industrial untuk Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis, Demokratis, dan Bermartabat di Perusahaan". Diakses 12 Agustus 2007 dari <http://www.nakertrans.go.id>.

CURRICULUM VITAE

- Nama : Ika Nur Chasanah
Nomor Induk Mahasiswa : 0310320081-32
Tempat dan tanggal lahir : Malang, 21 Juni 1984
Pendidikan : 1. SDN Sukoharjo 3 Malang Tamat tahun 1997
2. SLTP Negeri 2 Malang Tamat tahun 2000
3. SMU Negeri 1 Malang Tamat tahun 2003

