

**PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM MENCIPTAKAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS
DI PT. AIR MANCUR KARANGANYAR
TAHUN 2008**



SKRIPSI

OLEH :

DWI PUJIASTUTI

NIM K7403090

P. EKONOMI / BKK PTN

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA**

2010

**PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM MENCIPTAKAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS
DI PT. AIR MANCUR KARANGANYAR
TAHUN 2008**

**OLEH :
DWI PUJIASTUTI
NIM K7403090
P. EKONOMI / BKK PTN**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Sarjana
Pendidikan Program Pendidikan Ekonomi BKK PTN
Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA
2010**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi ini telah disetujui untuk dipertahankan di hadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Persetujuan Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Soemarsono, M.Pd

NIP. 19470420 197501 1 001

Aniek Hindrayani, S.E, M.Si

NIP. 19751103 200012 2 002

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta dan diterima untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan.

Pada hari :

Tanggal :

Tim Penguji Skripsi :

Nama Terang

Tanda Tangan

Ketua : Dra. Dewi Kusuma Wardani, M.Si

1.

Sekretaris : Fery Setyo Wibowo, SE, MM

2.....

Anggota I : Drs. Soemarsono, M.Pd

3.

Anggota II : Aniek Hindrayani, SE, M.Si

4.....

Disahkan oleh

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Universitas Sebelas Maret

Dekan,

Prof. Dr. M. Furqon Hidayatullah, M.Pd

NIP 196600727 198702 1 001

ABSTRAK

Dwi Pujiastuti. Peranan Serikat Pekerja dalam Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis di PT. Air Mancur Karanganyar Tahun 2008. Skripsi, Surakarta : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Sebelas Maret Surakarta, Januari 2010.

Tujuan penelitian ini adalah untuk : (1) Mendeskripsikan peranan serikat pekerja dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis di PT. Air Mancur Karanganyar, (2) Mendeskripsikan hambatan yang dihadapi oleh serikat pekerja dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis di PT. Air Mancur Karanganyar, (3) Mendeskripsikan upaya yang dilakukan serikat pekerja pada waktu menghadapi hambatan dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis di PT. Air Mancur Karanganyar.

Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif dan strategi penelitian tunggal terpancang. Penelitian dilakukan pada perusahaan PT. Air Mancur Karanganyar dengan ketua serikat pekerja, sekretaris serikat pekerja, kepala bagian umum personalia, kepala bagian produksi dan karyawan PT. Air Mancur Karanganyar sebagai sumber informan. Teknik sampling yang digunakan adalah *Purposive Sampling* dan *Snowball*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Validitas data dengan menggunakan teknik triangulasi sumber data dan triangulasi metode. Teknik analisis data secara kualitatif dengan model interaktif.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan: (1) Peranan SP dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis PT Air Mancur adalah melindungi hak anggota, turut serta menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahlian anggota, ikut memajukan perusahaan, memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarganya. (2) Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh SP dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis di PT. Air Mancur adalah hambatan internal yang berupa faktor sumber daya manusia yang berupa rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan anggota, kurangnya komunikasi antara pengurus dengan anggota, minimnya dana untuk menggerakkan organisasi; hambatan eksternal yang berupa hambatan dari

perusahaan yang berupa kurangnya keberpihakan pihak manajemen puncak untuk memenuhi hak-hak yang terlalu dituntut oleh pekerja., hambatan dari pemerintah yang berupa pembuatan Undang-Undang yang kurang berpihak pada pekerja. (3) Usaha SP untuk mengatasi hambatan dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis di PT. Air Mancur adalah dari pihak internal SP berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para anggotanya, SP melaksanakan komunikasi dengan cara mengadakan rapat rutin pengurus setiap dua bulan, usaha SP untuk mengatasi minimnya dana adalah dengan cara menaikkan iuran anggota yang semula Rp. 1.000,00 menjadi Rp. 2.000,00 per bulan; dari pihak eksternal usaha SP untuk mengatasi lambatnya pemenuhan hak kepada pekerja adalah dengan cara memberikan peringatan kepada pihak perusahaan yang berupa peringatan tertulis yang ditunjukkan kepada pihak personalia, usaha SP untuk mengatasi hambatan dari pemerintah yang berupa kurangnya keberpihakan pemerintah kepada pekerja dalam pembuatan Undang-Undang adalah dengan memberi himbauan kepada pemerintah agar dalam pembuat Undang-Undang memperhatikan kepentingan pekerja.

ABSTRACT

Dwi Pujiastuti. The Role Of Labour Assosiation In Creating The Harmony Of Industrial Relationship At PT. Air Mancur Karanganyar In 2008. Thesis. Surakarta: Teacher Training and Education Faculty. Sebelas Maret Surakarta University, Januari 2010.

The goals of this research are : (1) to describe the labour assosiation in creating the harmony of industrial relationship at PT. Air Mancur Karanganyar, (2) to describe the obstacles faced by the labour assosiation in creating the harmony of industrial assosiation in PT. Air Mancur Karanganyar, (3) to describe the efforts conducted by the labour association in facing obstacles in creating the harmony of industrial assosiation.

The research uses descriptive qualitative method and single stake strategy. The research conducted in PT. Air Mancur Karanganyar with the chair person and secretary of the labour assosiation, human resource manager and development, the head of production section and PT. Air Mancur as the informant sources. Sampling techniques used were purposive and snowball sampling. The collecting data technique conducted through interviewing, observing and documenting. The data validity used triangulation technique of the data source and data analysis triangulation method used technique qualitatively with the interactive model.

The research results can be concluded: (1) the role of labour assosiation in creating the harmony of industrial relationship in PT. Air Mancur were to protect the member's rights, keep the regulations and to enhance for the performance of productions, to distribute the aspiration democratically, to develop the member's skill and expertise, to contribute to develop the company, to struggle for the prosperous of the members and their family, (2) obstacles faced by the labour assosiation in creating the harmony of industrial relationship in PT. Air Mancur were the internal obstacles and external obstacles. Internal obstacles such as the human resource power factor the low of education level and the skill of the member, the less of communication between the management and the member, the minimum fund for moving the organization. The external obstacles were: the less of the support from the leader management to full fill the rights of

the members; the obstacles from the government, such the making of rules which do not support the labour. (3) The efforts of the labour assosiation to solve the obstacles in creating the harmony of the industrial relationship in PT. Air Mancur are the internal of the labour assosiation try to improve the human source power quality by giving education and training for the members, the labour assosiation do the communication by making the routin meeting of the managements every two months, the effort of the assosiation to solve the minimum fund by increasing the member's contribution from Rp. 1000,00 to Rp. 2000,00 a month; from the external side the effort of the assosiation the slow of the full fill the rights to the labour is by giving warning to the company, the written warning for the human resource and development, the effort of the assosiation to solve the obstacle from the government is by giving appeal to the government in order to make the rules pay attention to the labour importance.

MOTTO

“Manusia akan menjadi berarti ketika dia bisa berarti buat manusia lain, muliakan orang lain maka orang lain akan memuliakan anda”

(Mario Teguh)

“Bekerjalah untuk duniamu seakan kau akan hidup selamanya, beribadahlah untuk akhiratmu seakan kau mati esok hari.”

(HR. Bukhori Muslim)

“Sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu sedang menyelesaikan suatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh.”

(QS. Al-Insyiroh : 6-7)

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”

(QS. Ar.Ra'd : 11)

“Setiap orang pasti pernah mengalami kesulitan bahkan yang paling sulit sekalipun, tapi jauh di atas segalanya Dia selalu merajut yang terbaik untuk kita. Orang yang sukses bukanlah orang yang tidak pernah jatuh tapi mereka yang selalu tegar dan bangkit dari keterpurukan.”

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Karya ini penulis persembahkan kepada :

Ibu dan Bapak tersayang, maaf belum memberi yang
terbaik dan belum bisa membanggakan kalian.

Kakak dan adik tercinta, terima kasih sudah memberi warna
dalam hidupku selama ini.

Ponakan kecil usilku, terima kasih kau telah mencerikan
hari-hariku

Sahabat-sahabat yang kusayang, terima kasih atas motivasi
dan kebersamaan kita, semoga persaudaraan kita tidak akan
pernah putus.

Teman-teman di PTN angkatan 2003

Almamater.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah rabbil ‘aalamiin, penulis haturkan atas limpahan nikmat dan karunia Allah SWT, berbagai pertolongan serta ijin-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : “Peranan Serikat Pekerja dalam Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis di PT. Air Mancur Karanganyar Tahun 2008 ”. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kami, nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para shahabat.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi tugas dan melengkapi persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Bidang Keahlian Khusus Pendidikan Tata Niaga Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini hingga pengerjaan skripsi ini berjalan dengan baik dan lancar. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada berbagai pihak di bawah ini dan hanya dapat mendoakan semoga Allah SWT membalas dengan lebih banyak kebaikan kepada yang terhormat:

1. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret, yang telah memberikan ijin penyusunan skripsi ini.
2. Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan UNS, yang telah menyetujui penyusunan skripsi ini.
3. Ketua Program Pendidikan Ekonomi FKIP UNS, yang telah memberikan ijin penyusunan skripsi ini.
4. Ketua BKK Pendidikan Tata Niaga FKIP UNS, yang telah memberikan ijin atas penyusunan skripsi ini.
5. Drs. Soemarsono, M.Pd selaku Pembimbing I atas bimbingan, pengarahan, ilmu serta motivasi yang sangat berharga sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

6. Aniek Hindrayani, S.E, M.Si selaku Pembimbing II yang juga telah memberi bimbingan, pengarahan, ilmu serta motivasi yang sangat berharga sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Seluruh Dosen Program Pendidikan Ekonomi BKK Pendidikan Tata Niaga FKIP UNS, yang telah memberikan bekal ilmu selama penulis belajar di bangku kuliah.
8. Iwan Sanoesi, SH, MM selaku Kepala Sub. Divisi Corporate Affairs PT. Air Mancur Karanganyar yang telah memberikan ijin kepada penulis sehingga dapat melakukan penelitian ini.
9. Bapak Sutardi selaku Kepala Bagian Personalia yang telah banyak membantu dan memberikan informasi sehingga skripsi dapat diselesaikan dengan lancar.
10. Seluruh staf dan karyawan yang telah membantu dan memberikan informasi yang diperlukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Semua teman yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi selama pengerjaan skripsi ini.

Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca, bagi penulis sendiri serta bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang ekonomi untuk masa sekarang maupun untuk masa yang akan datang.

Surakarta, April 2010

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Tinjauan Pustaka	6
1. Tinjauan Tentang Pekerja	6
a. Pengertian Pekerja	6
b. Hak dan Kewajiban Pekerja	7
2. Tinjauan Tentang Pengusaha	8
a. Pengertian Pengusaha	9
b. Kewajiban Pengusaha	9
3. Tinjauan Tentang Serikat Pekerja	10
a. Pengertian Serikat Pekerja	10
b. Sifat dan Tujuan serikat Pekerja	11

c.	Peran dan Fungsi Serikat Pekerja	12
d.	Pembentukan Serikat Pekerja	12
e.	Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja	13
f.	Hal-Hal yang Diperjuangkan Serikat Pekerja	13
4.	Tinjauan Tentang Hubungan Industrial Yang Harmonis	14
a.	Pengertian Hubungan Industrial	14
b.	Sarana Hubungan Industrial	15
c.	Prinsip Hubungan Industrial	17
d.	Indikator Hubungan Industrial yang Harmonis	19
e.	Hambatan dalam menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis	21
f.	Upaya Mengatasi Hambatan Dalam Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis	23
B.	Kerangka Pemikiran	24
BAB III METODOLOGI		27
A.	Tempat dan Waktu Penelitian	27
B.	Bentuk dan Strategi Penelitian	28
C.	Sumber Data	29
D.	Teknik Sampling	31
E.	Teknik Pengumpulan Data	32
F.	Validitas Data	35
G.	Teknik Analisis Data	37
H.	Prosedur Penelitian	38
BAB IV HASIL PENELITIAN		40
A.	Deskripsi Lokasi Penelitian	40
1.	Sejarah dan Perkembangan Perusahaan	40
2.	Struktur Organisasi Perusahaan	42
3.	Tenaga Kerja	42
4.	Produksi	42
5.	Pemasaran	48

6. Bentuk, Asas dan Sifat Serikat Pekerja	48
7. Tujuan Serikat Pekerja	49
8. Organisasi Serikat Pekerja	50
9. Keanggotaan Serikat Pekerja	57
10. Keuangan Serikat Pekerja	58
B. Deskripsi Hasil Penelitian	59
1. Peranan Serikat Pekerja dalam Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis	59
2. Hambatan yang Dihadapi Serikat Pekerja Dalam Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis	66
3. Usaha Serikat Pekerja Mengatasi Hambatan Dalam Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis	69
C. Temuan Studi yang Dihubungkan Dengan Kajian Teori	72
1. Peranan Serikat Pekerja dalam Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis	72
2. Hmbatan yang Dihadapi Serikat Pekerja dalam Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis	75
3. Usaha Serikat Pekerja Mengatasi Hambatan dalam Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis	77
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	80
A. Simpulan	80
B. Implikasi	82
C. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	87

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka Pemikiran	26
Gambar 2 Skema Model Analisis Data Interaktif	38
Gambar 3 Skema Prosedur Penelitian	39

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman	
Lampiran 1	Surat Ijin Penyusunan Skripsi	87
Lampiran 2	Pedoman Wawancara	88
Lampiran 3	Catatan Lapangan	92
Lampiran 4	Trianggulasi Metode	108
Lampiran 5	Trianggulasi Sumber Data	111
Lampiran 6	Struktur Organisasi PT. Air Mancur	114
Lampiran 7	Struktur Organisasi SP PT. Air Mancur	115
Lampiran 8	Gambar Lokasi Penelitian	116
Lampiran 9	Daftar Informan	119
Lampiran 10	Surat Ijin Menyusun skripsi	120
Lampiran 11	Surat Ijin Penelitian	121
Lampiran 12	Surat Permohonan Ijin Menyusun Skripsi	122
Lampiran 13	Surat Keterangan Penelitian	123

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka membangun manusia Indonesia seutuhnya dan membangun masyarakat Indonesia seluruhnya. Membangun manusia Indonesia seutuhnya mengandung maksud bahwa pembangunan manusia Indonesia dilaksanakan secara utuh yang meliputi jasmani dan rohani. Sedangkan membangun masyarakat Indonesia seluruhnya mengandung maksud bahwa masyarakat yang dibangun bukan hanya masyarakat tertentu saja melainkan seluruh masyarakat Indonesia tanpa memandang suku, agama dan ras. Adapun tujuan pembangunan nasional yaitu untuk mewujudkan suatu masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata baik material maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Indonesia adalah negara berkembang yang terus menerus melaksanakan pembangunan. Pembangunan tidak hanya dilakukan di satu bidang saja tetapi menyeluruh di semua bidang kehidupan yang meliputi bidang ideologi, politik, ekonomi, sosial, budaya dan pertahanan keamanan. Semua bidang tersebut mempunyai hubungan yang erat dan tidak dapat dipisahkan.

Pembangunan nasional Indonesia menitikberatkan pada bidang ekonomi. Sasaran pembangunan di bidang ekonomi menitikberatkan pada sektor industri yaitu mendorong perkembangan industri di Indonesia. Hal ini secara tidak langsung membantu mengatasi masalah pengangguran di Indonesia, karena perusahaan-perusahaan selalu menyerap tenaga kerja setiap tahunnya.

Dengan adanya penyerapan tenaga kerja ini berarti telah terjadi hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja. Menurut Payaman Simanjuntak (2003: 1)

Hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang tersangkut atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Pihak yang paling berkepentingan atas keberhasilan perusahaan dan berhubungan langsung sehari-hari adalah pengusaha atau manajemen dan pekerja.

Pada dasarnya hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja tersebut terjadi setelah diadakan perjanjian kerja, dimana pihak pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Pengertian Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pekerja atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Menurut Darwan Prints (2000: 22) hak-hak pekerja adalah sebagai berikut:

- 1) Hak mendapat upah atau gaji
- 2) Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan
- 3) Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya
- 4) Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi
- 5) Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama
- 6) Hak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja
- 7) Hak atas istirahat tahunan

Kewajiban pekerja terhadap pengusaha yaitu melakukan pekerjaan, mentaati peraturan dan petunjuk pengusaha dan membayar ganti rugi/denda apabila melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan. Adapun kewajiban pengusaha terhadap pekerja yaitu memberikan istirahat/cuti, mengurus perawatan dan pengobatan, memberikan surat keterangan dan membayar upah secara tepat waktu.

Perjanjian kerja ini merupakan hasil perundingan dari pihak pengusaha dan pekerja yang isinya telah disepakati bersama dan mendekati keinginan mereka. Agar perjanjian kerja ini sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja, maka dalam pelaksanaan perjanjian kerja harus mengandung asas

itikad baik. Hal ini diwujudkan dengan menyerasikan hak dan kewajiban masing-masing pihak secara musyawarah untuk mufakat.

Pengertian Serikat Pekerja menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja adalah sebagai berikut:

Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan, pekerja/buruh dan keluarganya.

Serikat pekerja merupakan sebuah keniscayaan yang tidak mungkin dihindari oleh perusahaan. Serikat pekerja dapat digunakan oleh pekerja sebagai alat untuk mencapai tujuannya. Suatu kenyataan penetapan besarnya upah dan syarat-syarat kerja yang lain diserahkan kepada perusahaan dan pekerja sebagai pribadi. Kedudukan pekerja adalah sangat lemah. Menyadari akan kelemahannya dalam menghadapi perusahaan itu, mereka merasa perlu adanya persatuan. Dengan adanya persatuan mereka akan mempunyai kekuatan dalam menghadapi perusahaan.

Salah satu fungsi Serikat Pekerja menurut Undang-Undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja adalah sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu Serikat Pekerja harus menjalankan perannya dengan baik agar tercipta hubungan industrial yang harmonis sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

PT. Air Mancur Karanganyar adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri obat-obatan dan kosmetik. Perusahaan ini telah memiliki serikat pekerja yaitu Serikat Pekerja Farmasi Kesehatan (SP FARKES). Serikat pekerja di PT. Air Mancur Karanganyar menjadi jembatan antara pengusaha dengan pekerja dalam menghadapi suatu masalah. Salah satu masalah yang menjadi perselisihan antara pengusaha dan pekerja di PT. Air Mancur Karanganyar adalah tentang uang pesangon.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka peneliti berminat mengkaji tentang "PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM

MENCIPTAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS DI PT. AIR MANCUR KARANGANYAR TAHUN 2008”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan uraian latar belakang di atas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah peranan Serikat Pekerja dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis di PT. Air Mancur Karanganyar?
2. Apakah hambatan yang dihadapi oleh Serikat Pekerja dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis di PT. Air Mancur Karanganyar?
3. Upaya apa yang dilakukan oleh Serikat Pekerja dalam menghadapi hambatan yang muncul dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis di PT. Air Mancur Karanganyar?

C. Tujuan Penelitian

Selaras dengan serangkaian permasalahan di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan peranan Serikat Pekerja dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis di PT. Air Mancur Karanganyar.
2. Mendeskripsikan hambatan yang dihadapi oleh Serikat Pekerja dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis di PT. Air Mancur Karanganyar.
3. Mendeskripsikan upaya yang dilakukan Serikat Pekerja pada waktu menghadapi hambatan dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis di PT. Air Mancur Karanganyar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan kajian bagi khasanah ilmu pengetahuan manajemen terutama manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan serikat pekerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

- a. Dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran kepada pengurus Serikat Pekerja di PT. Air Mancur Karanganyar mengenai peranan Serikat Pekerja dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis.
- b. Memberikan bahan kajian kepada peneliti lain mengenai peranan Serikat Pekerja dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis untuk dikembangkan lebih lanjut.
- c. Memberikan bahan kajian kepada semua pihak tentang peranan Serikat Pekerja dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Tinjauan Tentang Pekerja

a. Pengertian Pekerja

Menurut Payaman Simanjuntak (2003: 35) “Pekerja adalah setiap penduduk dalam usia kerja yang melakukan kegiatan ekonomis, baik dalam hubungan kerja di perusahaan maupun di luar hubungan kerja seperti pekerja mandiri, pekerja keluarga dan pekerja di sektor informal lainnya.”

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 4 memberikan pengertian: “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.”

Lalu Husni (2005: 35) berpendapat “pengertian pekerja menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perseorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.”

Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berdasarkan undang-undang No. 3 Tahun 1992, pengertian “pekerja” diperluas yakni termasuk: (Lalu Husni, 2005: 35)

- 1) magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak
- 2) mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan
- 3) narapidana yang dipekerjakan perusahaan

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja di perusahaan maupun di luar hubungan kerja dengan

menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Imbalan tidak hanya berupa uang tetapi juga bisa berupa barang.

b. Hak dan Kewajiban Pekerja

Hak pekerja merupakan pemenuhan kewajiban pengusaha. Hak pekerja didasarkan pada kewenangan pengusaha untuk mengaturnya. Kewajiban pekerja adalah melakukan pekerjaan sesuai dengan penugasan pimpinan menurut disiplin kerja dan dalam waktu kerja yang diaturkan.

Hak-hak pekerja adalah sebagai berikut: (Darwan Prints, 2000:22)

- 1) Hak mendapat upah atau gaji
- 2) Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan
- 3) Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya
- 4) Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan ketrampilan lagi
- 5) Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan norma agama
- 6) Hak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja
- 7) Hak atas istirahat tahunan

Sebagai imbalan atas jasa kerja, pekerja berhak memperoleh upah, tunjangan-tunjangan dan jaminan sosial lainnya, beristirahat, cuti, memperjuangkan haknya secara langsung melalui serikat pekerja. Disamping itu pekerja berhak memperoleh berbagai jenis perlindungan: perlindungan tidak melebihi jam kerja tertentu termasuk jam dan hari istirahat serta cuti tahunan, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan pekerja, perlindungan atas hak berserikat dan berunding dengan pengusaha, serta perlindungan upah dan penghasilan pada saat tidak mampu melakukan pekerjaan. (Payaman Simanjuntak, 2003: 2)

Menurut Lalu Husni (2005: 62) Dalam KUHPperdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPperdata yang pada intinya adalah sebagai berikut:

- 1) *Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan;* melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan. Untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundang-

undangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).

- 2) *Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha*; dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.
- 3) *Kewajiban membayar ganti rugi dan denda*; jika buruh /pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

2. Tinjauan Tentang Pengusaha

a. Pengertian Pengusaha

Istilah majikan sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menggunakan istilah majikan. Dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa Majikan adalah “orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh”. Sama halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas sebagai lawan atau kelompok penekanan dari buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama. Karena lebih tepat jika dengan istilah pengusaha.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 5 menyebutkan pengertian pengusaha adalah:

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
- 3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Selain pengusaha Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian pemberi kerja yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4). Pengaturan istilah

pemberi kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja sektor informal.

b. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban pengusaha adalah:(Lalu Husni , 2005: 63)

- 1) *Kewajiban membayar upah*; dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjaannya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan nama upah minimum, maupun pengaturan upah dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah. Campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah ini penting guna menjaga agar jangan sampai besarnya upah yang diterima oleh pekerja terlampau rendah sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja meskipun secara minimum sekalipun.
- 2) *Kewajiban memberikan istirahat/cuti*; pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja terus-menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan (Pasal 79 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003)
- 3) *Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan*; majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (Pasal 1602x KUHPerduta). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.
- 4) *Kewajiban memberikan surat keterangan*; kewajiban ini didasarkan pada ketentuan pasal 1602aKUHPerduta yang menentukan bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datangnya dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerja.

3. Tinjauan Tentang Serikat Pekerja

a. Pengertian Serikat Pekerja

Serikat pekerja merupakan sebuah keniscayaan yang tidak mungkin dihindari oleh perusahaan. Serikat pekerja dapat digunakan oleh pekerja sebagai alat untuk mencapai tujuannya. Suatu kenyataan penetapan besarnya upah dan syarat-syarat kerja yang lain diserahkan kepada perusahaan dan pekerja sebagai pribadi. Kedudukan pekerja adalah sangat lemah. Menyadari akan kelemahannya dalam menghadapi perusahaan itu, mereka merasa perlu adanya persatuan. Dengan adanya persatuan mereka akan mempunyai kekuatan dalam menghadapi perusahaan. Maka timbullah serikat pekerja.

Henry Simamora (1999: 678) menyatakan bahwa “Serikat Pekerja adalah sebuah organisasi yang berunding bagi karyawan tentang upah-upah, jam-jam kerja, dan syarat-syarat dan kondisi-kondisi pekerjaan lainnya”. Dari pengertian tersebut di atas dapat diketahui bahwa serikat pekerja merupakan organisasi berunding bagi para pekerja. Dengan kehadiran Serikat Pekerja para pekerja dapat melakukan negosiasi dengan pengusaha dalam hal kebijakan perusahaan, sebab ketika ada serikat pekerja maka menjadi sebuah kewajiban bagi pengusaha untuk menegosiasikan segala sesuatu dengan serikat pekerja.

Pengertian Serikat Pekerja menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja Pasal 1 Ayat 1 adalah sebagai berikut:

Serikat Pekerja atau Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Dari pengertian tersebut dapat dijelaskan bahwa serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk oleh pekerja dan mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab. Adapun tujuan dari serikat pekerja adalah memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Dari berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa serikat pekerja adalah organisasi yang didirikan oleh pekerja sebagai wadah untuk memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

b. Sifat dan Tujuan Serikat Pekerja

Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja yang tertuang dalam Pasal 3, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab. Bebas berarti dalam melaksanakan hak dan kewajibannya Serikat pekerja tidak di bawah pengaruh atau tekanan dari pihak lain. Terbuka berarti Serikat Pekerja dalam menerima anggota dan memperjuangkan kepentingan Serikat Pekerja tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa dan jenis kelamin. Mandiri berarti bahwa serikat pekerja dalam mendirikan, menjalankan dan mengembangkan organisasinya ditentukan oleh kekuatan sendiri, tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi. Demokratis berarti dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi. Bertanggungjawab berarti dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya Serikat Pekerja bertanggungjawab kepada anggota masyarakat.

Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja yang tertuang dalam Pasal 4, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi, konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.

c. Peran dan Fungsi Serikat Pekerja

Menurut Siswanto Sastro Hadiwiryo (2003: 81), fungsi utama Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah sebagai berikut:

- 1) Pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaiannya

- 2) Wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya
- 3) Sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- 4) Sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya
- 5) Perencana, pelaksana dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- 6) Wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Menurut Payaman Simanjuntak (2003: 39) Serikat Pekerja merupakan salah satu sarana dan pelaksana utama hubungan industrial. Sebagai pelaksana utama hubungan industrial, Serikat Pekerja mempunyai peranan dan fungsi berikut ini:

- 1) Menampung aspirasi dan keluhan pekerja, baik anggota maupun bukan anggota Serikat Pekerja yang bersangkutan
- 2) Menyalurkan aspirasi dan keluhan tersebut kepada manajemen atau pengusaha baik secara langsung atau melalui Lembaga Bipartit
- 3) Mewakili pekerja di Lembaga Bipartit
- 4) Mewakili pekerja di Tim Perunding untuk merumuskan Perjanjian Kerja Bersama
- 5) Mewakili pekerja di lembaga-lembaga kerjasama ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya seperti Lembaga Tripartit, P4D dan P4P, Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Dewan Latihan Kerja, dll
- 6) Memperjuangkan hak dan kepentingan anggota baik secara langsung kepada pengusaha maupun melalui lembaga-lembaga ketenagakerjaan
- 7) Membantu menyelesaikan perselisihan industrial
- 8) Meningkatkan disiplin dan semangat kerja anggota
- 9) Aktif mengupayakan menciptakan atau mewujudkan hubungan industrial yang aman dan harmonis
- 10) Menyampaikan saran kepada manajemen baik untuk penyelesaian keluhan pekerja maupun untuk penyempurnaan system kerja dan peningkatan produktivitas perusahaan

d. Pembentukan Serikat Pekerja

Para pekerja bebas membentuk Serikat Pekerja, karena berserikat merupakan hak pekerja. Dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja yang tertuang dalam Pasal 5, setiap pekerja/buruh berhak membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Serikat Pekerja dapat dibentuk oleh sekurang-kurangnya sepuluh orang pekerja.

Serikat Pekerja yang telah terbentuk harus mencatatkan ke Lembaga yang terkait, kemudian lembaga yang terkait tersebut memberikan nomor bukti pencatatan.

e. Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja

Serikat Pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:

- 1) Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
- 2) Mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
- 3) Mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan;
- 4) Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja antara lain dengan mendirikan koperasi, yayasan dan lain-lain.

Serikat Pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban: (Payaman Simanjuntak, 2003: 39)

- 1) Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkannya;
- 2) Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
- 3) Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada aggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

f. Hal-Hal yang Diperjuangkan Serikat Pekerja

Serikat Pekerja merupakan wadah bagi para pekerja untuk memperjuangkan kesejahteraannya. Menurut Taliziduhu Ndraha (1999: 167) pokok persoalan yang selalu menjadi bahan negosiasi antara kedua belah pihak antara lain:

- 1) Pengakuan terhadap eksistensi Serikat Pekerja
- 2) Keamanan dan perlindungan terhadap Serikat Pekerja
- 3) Pemogokan
- 4) Jam kerja
- 5) Disiplin
- 6) Keluhan
- 7) Senioritas
- 8) Upah
- 9) Kesehatan dan keselamatan kerja
- 10) Tunjangan
- 11) Hak-hak atasan

4. Tinjauan Tentang Hubungan Industrial yang Harmonis

a. Pengertian Hubungan Industrial yang Harmonis

Dalam hubungan industrial pihak pengusaha dengan pekerja merupakan pihak yang paling penting dan paling berperan di perusahaan. Hubungan industrial yang harmonis di antara kedua belah pihak bias terwujud apabila pengusaha dan pekerja meleksanakan hak dan kewajiban masing-masing, adanya pelanggaran hak dan kewajiban akan menimbulkan sebuah perselisihan industrial.

Pengertian hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Negara Republik Inonesia Tahun 1945.

Berdasarkan batasan pengertian tersebut, hubungan industrial terjadi dalam proses produksi barang dan atau jasa.

Sedangkan Taliziduhu Ndraha (1999: 115) menyatakan bahwa “Hubungan kerja (*industrial relations, employee relations*) adalah hubungan timbal balik yang terbentuk sebagai akibat perjanjian kerja dan peraturan kerja yang disepakati bersama secara bebas dan sadar oleh tenaga kerja dan pemberi kerja (pengusaha, majikan)”.

Berdasarkan batasan pengertian di atas, hubungan industrial terbentuk akibat adanya perjanjian kerja dan peraturan kerja. Kedua belah pihak terikat pada perjanjian tersebut, hak bagi salah satu pihak merupakan kewajiban bagi pihak lain, demikian sebaliknya. Dalam hubungan ini harus didasarkan pada prinsip saling membutuhkan, bahkan kedua belah pihak harus bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Payaman Simanjuntak (2003: 1) menyatakan bahwa “Hubungan Industrial adalah hubungan antara semua pihak yang tersangkut atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan”.

Daryanto,SS (1998: 238) menyatakan bahwa “Harmonis adalah serasi, selaras, cocok”. Sedangkan Hasan Alwi (2007: 390) menyatakan bahwa

“Harmonis adalah bersangkut paut dengan (mengenai) harmoni; seia sekata”. Sedangkan Smeru (2007) menyatakan bahwa, Hubungan industrial yang harmonis adalah hubungan industrial yang didasari oleh rasa saling percaya, saling menghargaidan dihargai, dan saling memberi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas penulis menyimpulkan bahwa hubungan industrial yang harmonis adalah hubungan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja dalam suatu organisasi yang terjalin dengan serasi, selaras dan cocok yang didasari oleh rasa saling percaya, saling menghargaidan dihargai, dan saling memberi. Hubungan kerja terbentuk akibat adanya perjanjian kerja dan peraturan kerja yang disepakati bersama secara bebas dan sadar oleh tenaga kerja dan pemberi kerja.

b. Sarana Hubungan Industrial

Menurut Payaman Simanjuntak (2003: 17) Penerapan hubungan industrial dipengaruhi oleh berbagai faktor di dalam dan di luar perusahaan. Untuk menerapkan prinsip-prinsip hubungan industrial di perusahaan, diperlukan beberapa sarana dan lembaga yaitu:

- 1) Peraturan Perusahaan
- 2) Lembaga Bipartit
- 3) Serikat Pekerja
- 4) Perjanjian Kerja Bersama
- 5) Asosiasi Pengusaha
- 6) Lembaga Tripartit
- 7) Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 8) Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan
- 9) Pendidikan Hubungan Industrial

Beberapa Sarana dan lembaga tersebut adalah:

- 1) Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan memuat ketentuan mengenai kewajiban dan hak pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha. Kewajiban pekerja antara lain melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dan terselesaikan menurut kualitas dan dalam kurun waktu tertentu. Di lain pihak pekerja mempunyai hak untuk memperoleh upah dan jaminan sosial serta perlindungan atas

keselamatan dan kesehatannya. Pengusaha mempunyai wewenang mengatur sistem kerja, pembagian fungsi, pembagian kerja dan tim kerja, dan berkewajiban memenuhi hak-hak pekerja.

2) Lembaga Bipartit

Lembaga atau forum bipartit adalah forum konsultasi antara wakil pengusaha dan wakil pekerja. Fungsi utama lembaga bipartit adalah untuk menampung dan menyelesaikan keluhan dan tuntutan pekerja serta masalah-masalah hubungan industrial pada umumnya.

3) Serikat Pekerja

Partisipasi pekerja dalam hubungan industrial dapat dilakukan secara langsung dan atau melalui sistem perwakilan dalam bentuk serikat pekerja. Partisipasi pekerja dalam hubungan industrial merupakan perwujudan hak dan kebebasan pekerja berorganisasi dan mengeluarkan pendapat.

4) Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama juga memuat ketentuan mengenai kewenangan dan kewajiban pengusaha, serta kewajiban dan hak pekerja. Perjanjian kerja bersama adalah peraturan perusahaan sebagai hasil perundingan atau kesepakatan pengusaha dengan wakil pekerja.

5) Asosiasi Pengusaha

Sama halnya dengan pekerja, pengusaha juga mempunyai hak dan kebebasan untuk membentuk atau menjadi anggota organisasi atau asosiasi pengusaha. Asosiasi pengusaha dapat dibentuk menurut sektor industri atau jenis usaha, mulai dari tingkat lokal sampai ke tingkat kabupaten, provinsi hingga ke tingkat pusat atau tingkat nasional

6) Lembaga Tripartit

Lembaga tripartit adalah forum konsultasi antara wakil-wakil serikat pekerja, asosiasi pengusaha dan pemerintah. Fungsi utama lembaga tripartit adalah membantu pemerintah merumuskan kebijakan ketenagakerjaan pada umumnya dan menyelesaikan masalah-masalah hubungan industrial.

7) Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Setiap keluhan, perbedaan pendapat atau tuntutan pekerja diharapkan dapat diselesaikan di lembaga bipartit. Bila lembaga bipartit tidak mampu menyelesaikan permasalahan, maka wakil pengusaha atau wakil pekerja dapat meminta jasa perantara dari pegawai perantara Departemen Tenaga Kerja atau mediator dari lembaga tripartit yang terkait. Bila pegawai perantara atau mediator tidak bisa menyelesaikan, maka kasus dinyatakan sebagai perselisihan industrial dan dimintakan untuk diselesaikan oleh Lembaga atau Majelis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

8) Peraturan-Perundangan Ketengakerjaan

Peraturan-perundangan ketenagakerjaan pada dasarnya mencakup ketentuan sebelum bekerja, selama bekerja dan sesudah bekerja.

9) Pendidikan Hubungan Industrial

Pendidikan hubungan industrial diperlukan terutama bagi para pimpinan serikat pekerja dan pimpinan perusahaan, supaya mereka memahami prinsip-prinsip hubungan industrial, peraturan-perundangan ketenagakerjaan, peranan dan fungsi lembaga-lembaga ketenagakerjaan, serta meningkatkan kemampuan mereka berorganisasi, berunding bersama, dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

c. Prinsip Hubungan Industrial

Payaman Simanjuntak (2003: 10) menyatakan bahwa “Prinsip hubungan industrial didasarkan pada persamaan kepentingan semua unsur atas keberhasilan dan kelangsungan perusahaan. Dengan demikian, hubungan industrial mengandung prinsip-prinsip sebagai berikut ini:

1) Kepentingan bersama pengusaha, pekerja, masyarakat, pemerintah

Pengusaha dan pekerja, demikian juga pemerintah dan masyarakat pada umumnya sama-sama mempunyai kepentingan atas keberhasilan dan kelangsungan perusahaan. Terutama pengusaha dan pekerja harus sama-sama memberikan upaya yang maksimal melalui pelaksanaan tugas sehari-hari untuk menjaga kelangsungan perusahaan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan. Pekerja dan serikat pekerja harus membuang kesan bahwa

perusahaan hanya kepentingan pengusaha. Demikian juga pengusaha harus membuang sikap yang memperlakukan pekerja hanya sebagai faktor produksi.

2) Kemitraan: pekerja sebagai mitra pengusaha

Perusahaan merupakan sumber penghasilan bagi banyak orang. Semakin banyak pengusaha yang mengembangkan perusahaan atau membuka usaha baru semakin banyak pekerja yang memperoleh penghasilan. Semakin banyak perusahaan-perusahaan yang berhasil meningkatkan produktivitas, semakin banyak pekerja yang memperoleh peningkatan penghasilan. Dengan demikian, pendapatan nasional akan meningkat dan kesejahteraan masyarakat akan meningkat pula.

3) Hubungan fungsional

Pengusaha dan pekerja mempunyai hubungan fungsional dan masing-masing mempunyai fungsi yang berbeda dengan pembagian kerja atau pembagian tugas. Pengusaha sebagai pemimpin mempunyai fungsi menggerakkan, membina dan mengawasi. Pekerja mempunyai fungsi melakukan pekerjaan operasional. Pengusaha bukan mengeksploitasi pekerja. Setiap pekerja melakukan pekerjaan dalam waktu tertentu dalam satu hari dengan cukup waktu istirahat setiap hari dan hari istirahat setiap minggu atau setiap bulan. Setiap pekerja melakukan tugas sesuai dengan beban kerja yang wajar bagi kemanusiaan. Pekerja tidak mengabdikan kepada pengusaha akan tetapi pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Pembagian kerja seperti itu merupakan ciri organisasi modern.

4) Pembagian tugas kekeluargaan

Pengusaha dan pekerja merupakan anggota keluarga perusahaan. Sebagai anggota keluarga mereka harus saling mengasihi, saling memperhatikan kepentingan yang lain dan saling membantu. Pengusaha perlu memahami cara pikir dan kepentingan pekerja dan serikat pekerja. Pengusaha perlu memperhatikan kondisi dan kebutuhan pekerja dan sedapat mungkin memenuhinya. Sebaliknya pekerja dan serikat pekerja perlu memahami keterbatasan pengusaha. Demikian juga bila timbul masalah atau persoalan harus diselesaikan secara kekeluargaan, tidak secara bermusuhan.

5) Penciptaan ketenangan berusaha dan ketentraman bekerja

Tujuan pembinaan hubungan industrial adalah menciptakan ketenangan berusaha dan ketentraman bekerja supaya dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Masing-masing unsure mitra sosial, pengusaha dan pekerja harus menjaga diri untuk tidak menjadi sumber masalah dan perselisihan. Seandainya terdapat perbedaan pendapat, perbedaan persepsi dan perbedaan kepentingan, harus diselesaikan secara kekeluargaan dan diupayakan tanpa mengganggu proses produksi.

6) Peningkatan produktivitas

Peningkatan produktivitas perusahaan harus dapat meningkatkan kesejahteraan bersama Pekerja yang berhasrat memperoleh upah lebih tinggi, harus siap meningkatkan produktivitas kerjanya. Bila seorang pekerja menerima upah lebih tinggi dari nilai kontribusi yang diberikannya kepada perusahaan, maka terpaksa ada orang lain yang menerima upah yang lebih rendah dari kontribusinya, atau perusahaan harus memberikan subsidi. Pengusaha harus secara adil dan transparan dalam memberikan kepada pekerja secara proporsional peningkatan produktivitas yang dihasilkan.

d. Indikator Hubungan Industrial Yang Harmonis

Smeru (2007), Hubungan industrial yang harmonis adalah hubungan industrial yang didasari oleh rasa saling percaya, saling menghargaidan dihargai, dan saling memberi. Agar dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis, selain memenuhi hak-hak normatif pekerja/buruh, pengusaha juga harus menjalin komunikasi dua arah dengan pekerja/buruh. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi hubungan industrial antara lain: gaya kepemimpinan pengusaha, pengetahuan pengusaha dan pekerja/buruh mengenai hak dan kewajiban masing-masing serta penerapannya, iklim kerja yang mendukung, serta kesediaan pengusaha dan pekerja/buruh untuk berunding. Pengusaha dan pekerja/buruh adalah mitra kerja, bukan semata-mata buruh dan majikan. Indikator adanya hubungan industrial yang harmonis tampak dari kepuasan dan kesejahteraan pekerja/buruh, atau tidak adanya unjuk rasa atau mogok kerja. Harmonisasi

hubungan antara perusahaan dan pekerja/buruh dapat dicapai dengan melaksanakan PKB yang telah disepakati.

Menurut Smeru (2007), Harmonis berarti selaras atau serasi. Hubungan industrial yang harmonis merupakan kunci strategis agar ketenagan kerja dan berkembangnya perusahaan dapat terwujud. Indikator hubungan industrial yang harmonis diantaranya:

1) Kesejahteraan karyawan

Guna meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya pengusaha menyediakan fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan. Apabila pengusaha dipandang mampu, pemerintah dapat mewajibkan pengusaha untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja dan keluarga. Setiap tenaga kerja dan keluarga berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Selain itu, untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dibentuk koperasi pekerja di perusahaan.

2) Pemenuhan hak-hak karyawan

Pekerja bukan sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya. Karena itu pekerja harus mendapatkan perlakuan dari pengusaha berdasarkan hak-hak yang dimiliki pekerja. Hak-hak pekerja tersebut antara lain:

- a) Kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi
- b) Hak untuk berorganisasi dan berunding bersama
- c) Terbebas dari kerja paksa atau wajib kerja
- d) Terhindar diskriminasi karena pengupahan dan atas hal pekerjaan dan jabatan
- e) Istirahat mingguan dan cuti dengan menerima upah
- f) Peningkatan kondisi dan syarat-syarat kerja yang baik
- g) Hak mogok kerja
- h) Jaminan sosial
- i) Perlindungan atas pekerjaan

3) Kepatuhan perusahaan dan karyawan dalam melaksanakan perjanjian kerja bersama

Perjanjian kerja bersama adalah kesepakatan atau perjanjian yang dicapai melalui perundingan antara wakil serikat pekerja dan wakil pengusaha di suatu perusahaan mengenai hak dan kewajiban pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha. Kepatuhan perusahaan dan karyawan dalam melaksanakan perjanjian kerja bersama dapat memperkecil perselisihan dan menciptakan hubungan yang baik antara perusahaan dengan pekerja.

- 4) Komunikasi yang baik antara karyawan atau serikat pekerja dengan pengusaha
Komunikasi adalah sarana yang paling efektif dalam menyampaikan suatu pengetahuan dan informasi. Melalui komunikasi juga akan terjadi kendali, kontrol, pengawasan, motivasi, dan pengungkapan emosional. Apabila para pekerja mengkomunikasikan setiap keluhan yang berkaitan dengan pekerjaan kepada atasan langsungnya, atasan atau pengusaha harus menerima komunikasi tersebut sebagai salah satu fungsi kontrol.

- 5) Menyelesaikan perselisihan yang ada

Setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan musyawarah untuk mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan. Penyelesaian perselisihan dengan cara kekeluargaan lebih efektif untuk menjaga hubungan industrial harmonis. Aksi-aksi penekanan seperti aksi mogok penutupan perusahaan dan lain-lain tidak sesuai dengan prinsip hubungan industrial.

e. Hambatan dalam Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis

Dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis tentunya tidak luput dari hambatan. Indonesia masih menghadapi berbagai hambatan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Kendala itu masih muncul karena perilaku pemilik modal yang kurang menerima kehadiran Serikat Pekerja di perusahaan sebab dianggap momok, dan mayoritas keterampilan dan pendidikan pekerja rendah, membuat posisi tawar menawar lemah serta kecenderungan pembentukan Serikat Pekerja oleh manajemen, bukan pekerja.

Menurut Riani Rachmawati (2007), Tantangan yang sedang dihadapi Serikat Buruh/Serikat Pekerja meliputi lingkup eksternal dan internal organisasi

buruh. Pengaruh eksternal ditandai dengan semakin meningkatnya kompetisi di tingkat global yang secara langsung mempengaruhi hubungan industrial buruh, pengusaha dan negara di tingkat nasional. Selain itu tantangan juga muncul dari para pengusaha. Sebagian besar pengusaha cenderung tidak menerima kehadiran Serikat Buruh sebagai representatif kolektif kepentingan para buruh. Yang lebih memprihatinkan lagi tantangan justru datang dari kalangan buruh sendiri. Yang pertama kaum buruhnya sendiri tidak siap untuk masuk ke dalam media pergerakan buruh. Yang kedua pemerintahan yang menciptakan Undang-Undang itu sendiri, ternyata tidak siap dengan kebebasan berserikat ini.

Menurut Tudi Project (2006), Di samping itu ada faktor internal atau eksternal yang juga bisa mempengaruhi kondisi serikat pekerja:

1) Permasalahan internal

Secara keseluruhan permasalahan internal timbul oleh karena tindakan yang egois dari para anggota dan pimpinannya dimana mereka mempunyai nilai yang rendah pada komitmen dan loyalitas akan idealisme serikat pekerja dan pencapaian tujuan negara/bangsa.

2) Permasalahan eksternal

Pemerintah juga menganggap bahwa serikat pekerja dengan pergerakan anti pemerintah, hal ini memberikan halangan yang besar bagi hubungan antara serikat pekerja dengan pemerintah. Sikap pemerintah yang terlalu memihak pemilik kepentingan (dalam hal ini manajemen/pengusaha) memungkinkan mereka untuk tidak lagi bersikap sebagai regulator pada setiap perselisihan perburuhan. Undang-undang yang ditetapkan hanya sebagai hiasan tanpa implementasi yang jelas di lapangan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hambatan yang dihadapi Serikat Pekerja dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis adalah sebagai berikut:

1) Hambatan internal yaitu hambatan yang berasal dari dalam Serikat Pekerja

Hambatan ini berasal dari faktor sumber daya manusia yang berupa pendidikan pekerja yang rendah, pekerja tidak siap untuk masuk ke dalam media pergerakan Serikat Pekerja dan lemahnya visi kepemimpinan pekerja.

- 2) Hambatan eksternal yaitu hambatan yang berasal dari luar Serikat Pekerja yang berupa:
 - a) Hambatan dari perusahaan yang berupa perilaku pemilik modal yang kurang menerima kehadiran Serikat Pekerja
 - b) Hambatan dari pemerintah yang berupa penetapan kebijakan yang cenderung menempatkan pekerja pada posisi yang lemah.

f. Upaya Mengatasi Hambatan Dalam Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis

Menurut Payaman Simanjuntak (2003: 58), Perjuangan serikat pekerja Indonesia akan lebih efektif bila mereka sepakat dan mengupayakan:

- 1) Hanya antara dua sampai maksimum 5 federasi serikat pekerja
- 2) Serikat pekerja disusun menurut sector dan subsector industri
- 3) Di setiap perusahaan didirikan hanya satu serikat pekerja

Menurut dari penelitian Smeru (2007), Untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis diperlukan upaya dari masing-masing pihak. Diantaranya adalah:

- 1) Upaya pengusaha, meliputi:
 - a) Memulai atau meningkatkan sikap keterbukaan pengusaha kepada serikat pekerja/buruh tentang kondisi perusahaan
 - b) Memberikan jaminan penuh kepada pekerja/buruh untuk menggunakan hak berorganisasi dan berunding bersama
 - c) Melaksanakan hak-hak normatif pekerja/buruh
 - d) Menghindari sikap-sikap diskriminasi terhadap pekerja/buruh
 - e) Memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada pekerja/buruh untuk meningkatkan karier dan prestasi
 - f) Memberikan kesempatan kepada pekerja/buruh untuk melakukan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing
- 2) Upaya pekerja/buruh, yaitu:
 - a) Melaksanakan dengan penuh tanggung jawab pelaksanaan HI yang harmonis dan dinamis dengan mempertahankan dan menghormati asas musyawarah dan mufakat

- b) Mengoptimalkan kinerja, menjaga dan selalu meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja
 - c) Menjaga dan meningkatkan tanggung jawab, disiplin dan etos kerja, serta menghormati hak pengusaha
 - d) Melaksanakan kewajiban sebagai pekerja/buruh dan sebagai pemimpin ataupun sebagai anggota SP/SB dengan penuh tanggung jawab
 - e) Memegang prinsip bahwa mogok kerja atau unjuk rasa merupakan upaya terakhir dalam penyelesaian perselisihan industrial
 - f) Bila terpaksa mogok kerja atau unjuk rasa tidak merusak aset perusahaan dan tidak mengganggu ketertiban umum
- 3) Upaya pemerintah, antara lain:
- a) Melaksanakan pengawasan pelaksanaan peraturan perundangan dengan penuh tanggung jawab, cepat, obyektif, adil dan tidak memihak
 - b) Melaksanakan pembaharuan peraturan perundangan yang sudah tidak sesuai dengan era reformasi
 - c) Mencegah campur tangan pihak lain dalam masalah hubungan industrial
- Perjuangan serikat pekerja di Indonesia harus didasarkan pada persamaan kepentingan pengusaha dan pekerja, kemitraan dan komitmen bersama menciptakan hubungan industrial yang aman dan harmonis. Selain itu untuk mengatasi hambatan dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis adalah dengan pendidikan dan pelatihan bagi anggota serikat pekerja.

B. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini membahas Peranan Serikat Pekerja Dalam Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis di PT. Air Mancur Karanganyar Tahun 2008 dengan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Dalam perusahaan ada dua pihak yang saling membutuhkan yaitu pekerja dan pengusaha. Pengusaha membutuhkan bantuan para pekerja untuk menghasilkan barang atau jasa, sedangkan para pekerja membutuhkan pekerjaan untuk mendapat uang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-

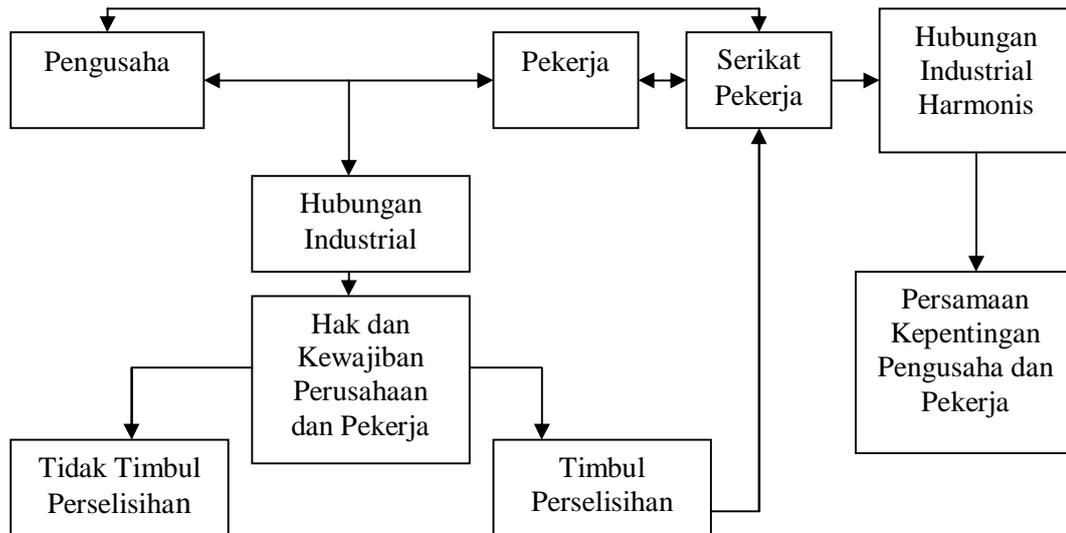
harinya. Pengusaha dan pekerja merupakan partner kerja yang harus menyadari kesulitan masing-masing pihak. Pihak pekerja harus menyadari kesulitan pengusaha dalam mengelola atau memimpin perusahaan, menyadari kesulitan pengusaha dalam mencari, membentuk, dan menjalankan modal guna menjalankan roda perusahaan tersebut. Demikian juga sebaliknya dengan pihak pengusaha. Mereka harus menyadari kesulitan para pekerja untuk membentuk kehidupan yang layak bagi keluarganya.

Dalam hubungan industrial, pekerja dan pengusaha mempunyai hak dan kewajiban. Kewajiban pekerja terhadap pengusaha yaitu melakukan pekerjaan, mentaati peraturan dan petunjuk pengusaha dan membayar ganti rugi/denda apabila melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan. Adapun kewajiban pengusaha terhadap pekerja yaitu memberikan istirahat/cuti, mengurus perawatan dan pengobatan, memberikan surat keterangan dan membayar upah secara tepat waktu.

Pemenuhan hak dan kewajiban dari masing-masing pihak harus berjalan secara seimbang. Apabila hak dan kewajiban dari masing-masing pihak sudah terpenuhi maka tidak akan timbul perselisihan sehingga hubungan industrial bisa dikatakan harmonis. Tetapi sebaliknya apabila terdapat pelanggaran hak-hak pekerja oleh pengusaha atau tidak dilaksanakannya kewajiban pekerja kepada pengusaha maka akan menimbulkan perselisihan dalam perusahaan yang menyebabkan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja menjadi tidak harmonis.

Salah satu fungsi Serikat Pekerja menurut Undang-Undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja adalah sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu Serikat Pekerja harus menjalankan perannya dengan baik agar tercipta hubungan industrial yang harmonis sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Secara skematis kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Keterangan gambar:

Suatu perusahaan ada dua pihak yaitu pekerja dan pengusaha yang mempunyai hubungan langsung. Adanya hubungan antara pengusaha dengan pekerja berarti telah terjadi hubungan industrial. Dalam hubungan industrial, pekerja dan pengusaha mempunyai hak dan kewajiban. Apabila hak dan kewajiban dari masing-masing pihak sudah terpenuhi maka tidak akan timbul perselisihan sehingga hubungan industrial bisa dikatakan harmonis. Tetapi ketika hak dan kewajiban tersebut tidak dipenuhi oleh salah satu pihak maka akan terjadi perselisihan. Serikat pekerja sebagai organisasi pekerja yang dibentuk untuk memperjuangkan hak-hak pekerja maka serikat pekerja menyelesaikan perselisihan tersebut sehingga hubungan industrial bisa harmonis. Sebagaimana fungsi serikat pekerja adalah sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hubungan industrial yang harmonis ditandai dengan adanya persamaan kepentingan antara masing-masing pihak. Pengusaha membutuhkan pekerja untuk menjalankan roda usahanya dan pekerja membutuhkan pengusaha untuk mendapatkan uang guna memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

BAB III

METODOLOGI

Istilah metodologi berasal dari bahasa Yunani merupakan gabungan dari kata “*metodos*” yang berarti cara, dan “*logos*” yang berarti ilmu. Menurut Suharsimi Arikunto (2002: 136) “Metodologi penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya”. Sedangkan Cholid Narbuko dan Abu Achmadi (2003: 1) menyatakan bahwa, “Metodologi penelitian berasal dari kata yaitu *metodos* yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu dan *logos* yang artinya ilmu atau pengetahuan. Jadi metodologi artinya cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai tujuan”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa metodologi adalah suatu cara atau metode-metode yang digunakan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu.

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian memerlukan tempat penelitian yang akan dijadikan objek untuk memperoleh data yang berguna dalam mendukung tercapainya tujuan penelitian. Di dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti memilih lokasi pada PT. Air Mancur Karanganyar dengan alasan pada PT. Air Mancur Karanganyar tersedia data yang digunakan dalam penelitian ini dan letaknya yang strategis, lokasinya mudah dikangkau dengan sarana transportasi sehingga memudahkan penelitian.

2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian ini direncanakan dimulai dari disetujuinya judul skripsi sampai dengan penulisan laporan hasil penelitian yang diperkirakan selama delapan bulan yaitu mulai bulan Desember 2007 sampai bulan Agustus 2008. tetapi tidak menutup kemungkinan adanya pergeseran waktu.

B. Bentuk dan Strategi

1. Bentuk Penelitian

Berdasarkan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, yang ditekankan pada masalah proses dan makna persepsi, maka bentuk penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yang dilakukan terhadap variabel mandiri yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Menurut Bodgan dan Taylor yang dikutip oleh Lexy J. Moleong (2004: 3) “Metode kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskripsi berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati”. Pemilihan data pada penelitian ini didasarkan pada data yang bersifat deskriptif.

Menurut Lexy J. Moleong (2004: 6) “Data deskriptif adalah data yang berupa kata-kata, gambar dan bukan angka”. Penelitian tersebut yang diambil adalah berupa kata-kata tertulis atau lisan serta objek perilaku yang diamati dari objek penelitian.

Data yang dikumpulkan harus dapat menggambarkan atau melukiskan keadaan yang sebenarnya. Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian deskriptif kualitatif. Bentuk penelitian tersebut, peneliti memperoleh data dari hasil yang berlatar belakang alamiah. Penelitian ini akan menghasilkan data berupa kata-kata tertentu atau lisan dari objek penelitian dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan yang sebenarnya.

2. Strategi Penelitian

Strategi dapat diartikan cara atau siasat berdasarkan rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran atau maksud tertentu. Dalam penelitian ini, strategi yang dipilih akan digunakan untuk mengamati, mengumpulkan informasi dan menyajikan analisis hasil penelitian.

Ada 3 bentuk strategi pendekatan menurut HB. Sutopo (2002: 100) yaitu “Pendekatan eksploratif, deskriptif, dan eksplanatif”. Eksploratif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menemukan hal-hal yang belum banyak dikaji. Deskriptif

yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan dengan kata-kata/uraian dan penjelasan. Eksplanatif yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan suatu pegangan/patokan untuk pembuktian suatu pendapat.

Penelitian ini menggunakan bentuk kualitatif dengan pendekatan deskriptif terhadap kasus tunggal terpancang, dimana peneliti hanya mengkaji satu masalah saja yaitu tentang peranan Serikat Pekerja dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis di PT. Air Mancur Karanganyar.

Alasan dari pemilihan strategi ini didasarkan pada hal-hal sebagai berikut:

- a. Penelitian ini disebut tunggal artinya dalam penelitian ini hanya mengupas satu masalah saja yaitu sejauh mana peranan Serikat Pekerja dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis di PT. Air Mancur Karanganyar
- b. Penelitian ini disebut terpancang karena sasaran dan tujuan serta masalah sudah ditetapkan sebelum peneliti terjun ke lapangan atau tempat penelitian agar kegiatan pengumpulan datanya lebih terarah berdasarkan tujuan penelitian.

C. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam suatu penelitian dapat berasal dari manusia, dokumen, arsip dan benda-benda lainnya. Menurut Lofland and Lofland yang dikutip oleh Moleong (2001: 112) mengemukakan bahwa “Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain”. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Informan

Informan adalah orang yang dianggap mengetahui dengan baik dan benar tentang masalah yang sedang diteliti. Dalam hal ini peneliti memilih informan yang dapat bersikap objektif dan secara sukarela memberikan informasi yang

dibutuhkan dalam melakukan pengumpulan data bagi penelitian, dalam hal ini meliputi:

- a) Ketua Serikat Pekerja PT. Air Mancur Karanganyar
- b) Sekretaris Serikat Pekerja PT. Air Mancur Karanganyar
- c) Kepala Bagian Umum Personalia PT. Air Mancur Karanganyar
- d) Kepala Bagian Produksi PT. Air Mancur Karanganyar
- e) Pekerja PT. Air Mancur Karanganyar

2. Tempat dan Peristiwa

Tempat dan peristiwa dapat dijadikan sebagai sumber informasi karena dalam pengamatan harus ada kesesuaian dengan konteks dan setiap situasi sosial selalu melibatkan pelaku, tempat dan aktivitas. Tempat yang menjadi lokasi penelitian adalah PT. Air Mancur Karanganyar. Sedangkan peristiwa yang diteliti di sini adalah kegiatan Serikat Pekerja dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Di dalam penelitian ini peneliti berperan secara pasif. Peneliti hanya mengamati pelaksanaan program Serikat Pekerja dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

3. Arsip dan Dokumen

Menurut HB. Sutopo (2002: 51) “Yang dimaksud dengan dokumen adalah bahan tertulis atau benda yang bergayut dengan suatu peristiwa atau aktivitas tertentu, sedangkan arsip merupakan catatan rekaman yang sifatnya lebih formal terencana. Menurut Guba dan Lincoln dalam Moleong (2004:216-219) menyatakan bahwa “Dokumen ialah setiap bahan tertulis ataupun film, lain dari *record*, yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan seorang penyidik. Dokumen pribadi adalah catatan atau karangan seseorang secara tertulis tentang tindakan, pengalaman, dan kepercayaan. Maksud mengumpulkan dokumen pribadi adalah untuk memperoleh kejadian nyata tentang situasi sosial dan arti berbagai faktor di sekitar subjek penelitian, meliputi buku harian, surat pribadi, dan otobiografi”.

Arsip dan dokumen yang dipergunakan sebagai sumber data adalah arsip dan dokumen yang berhubungan dengan permasalahan dan tujuan penelitian. Dalam hal ini dapat diambil dari arsip dan dokumen yang relevan yang ada di PT. Air Mancur Karanganyar yaitu arsip yang berupa buku-buku, majalah, peraturan-peraturan, notulen rapat, dan atau catatan harian, sedangkan dokumen yang mempunyai hubungan dengan permasalahan dan tujuan penelitian misalnya foto-foto yang diambil pada saat penelitian.

D. Teknik Sampling

Teknik sampling digunakan untuk menyeleksi atau memfokuskan permasalahan agar pemilihan sampel lebih mengarah pada tujuan penelitian. HB Sutopo mengemukakan bahwa

Teknik Sampling adalah suatu bentuk khusus atau suatu proses yang umum dalam memusatkan atau suatu proses yang umum dalam memusatkan atau pemilihan riset dalam penelitian yang mengarah pada pendekatan seleksi. Teknik sampling adalah untuk menjangkir sebanyak mungkin informasi dari berbagai macam sumber dan menggali informasi yang akan menjadi dasar dari rancangan yang muncul. (HB Sutopo, 2002: 36).

Dalam penelitian ini digunakan sampling yang bersifat *purposive sampling*/sampling yang bertujuan. Menurut Lexy J. Moleong (2001: 165) bahwa “Teknik *Purposive sampling* mengandung maksud yaitu untuk menjangkir sebanyak mungkin informasi dari berbagai macam sumber dan bangunannya (*construction*)”. Dengan kerangka teknik *purposive sampling* ini peneliti hanya memilih informan yang dianggap mengetahui masalahnya dan betul-betul dapat dipercaya. Dengan demikian peneliti dapat terhindar dari pemborosan tenaga, biaya dan waktu.

Dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan teknik bola salju (*snowball sampling*) HB Sutopo mengemukakan bahwa

Snowball sampling, yang berupa penggunaan sampling tanpa persiapan tetapi mengambil orang pertama yang dijumpai, dan selanjutnya dengan mengikuti petunjuknya untuk mendapatkan sampling berikutnya sehingga

mendapatkan data yang lengkap dan mendalam, ibaratnya bola salju yang menggelinding, semakin jauh semakin besar. (HB Sutopo, 2003: 37).

Dengan menggunakan teknik ini, pemilihan informan dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan dalam pengumpulan data. Dalam proses pengumpulan data, jumlah informan tidak dibatasi dan cenderung memilih informan yang dianggap memiliki pengetahuan tentang permasalahan yang sedang diteliti secara baik dan mendalam, sehingga penulis dapat memperoleh data yang diperlukan dengan betul-betul dapat dipercaya dan faktual.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara khusus yang dipergunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dalam penelitian. Data dalam penelitian merupakan hal sangat penting untuk membuktikan dugaan awal peneliti. Dalam menentukan teknik pengumpulan data harus sesuai permasalahan dalam penelitian. Dalam penelitian ini penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara

Dalam penelitian kualitatif, teknik wawancara merupakan salah satu cara pengumpulan data. Lexy J. Moleong (2001: 135) menyatakan bahwa “Wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu”. Antara pewawancara dan yang diwawancarai seharusnya melakukan komunikasi secara langsung. Patton, seperti yang dikutip Lexy J. Moleong (2001: 135), membagi wawancara menjadi tiga macam :

- a. Wawancara Pembicaraan Informal
Pada jenis wawancara ini pertanyaan yang diajukan sangat tergantung pada pewawancara itu sendiri, jadi tergantung pada spontanitasnya dalam mengajukan pertanyaan kepada yang diwawancarai.
- b. Pendekatan Menggunakan Petunjuk Umum Wawancara

Jenis wawancara ini mengharuskan pewawancara membuat kerangka dan garis besar pokok yang ditanyakan dalam proses wawancara. Penyusunan pokok-pokok itu dilakukan sebelum wawancara dilakukan. Pokok-pokok yang dirumuskan tidak perlu ditanyakan secara berurutan. Demikian pula penggunaan dan pemilihan kata-kata untuk wawancara dalam hal tertentu tidak perlu dilakukan sebelumnya.

c. Wawancara Baku Terbuka

Jenis wawancara ini adalah wawancara yang menggunakan seperangkat pertanyaan baku. Urutan pertanyaan, kata-katanya, dan cara penyajiannya pun sama untuk setiap responden. Keluasan mengadakan pertanyaan mendalam (*probing*) terbatas, dan hal itu bergantung pada situasi wawancara dan kecakapan pewawancara. Wawancara demikian digunakan jika dipandang sangat perlu untuk mengurangi sedapat-dapatnya variasi yang bisa terjadi antara seorang yang diwawancarai dengan yang lainnya.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dengan menggunakan petunjuk umum wawancara dengan alasan agar informan dapat mengungkapkan secara terbuka dan bebas tanpa adanya tekanan, namun masih mengacu pada pokok pembahasan sehingga informasi yang diperoleh merupakan data yang objektif, dan untuk menjaga agar pokok-pokok yang direncanakan dapat tercakup seluruhnya. Dalam penelitian ini yang menjadi informan utama adalah Ketua Serikat Pekerja PT. Air Mancur Karanganyar.

2. Observasi

Sebagaimana halnya wawancara, observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang utama dalam kebanyakan penelitian kualitatif. Ada beberapa alasan mengapa dalam penelitian kualitatif, pengamatan atau observasi dimanfaatkan. Guba & Lincoln yang dikutip Moleong (2001: 125) mengemukakan sebagai berikut:

- a) Teknik pengamatan ini didasarkan atas pengalaman secara langsung
- b) Teknik pengamatan juga memungkinkan melihat dan mengamati sendiri, kemudian mencatat perilaku dan kejadian sebagaimana yang terjadi pada keadaan sebenarnya
- c) Pengamatan memungkinkan peneliti mencatat peristiwa dalam situasi yang berkaitan dengan pengetahuan proporsional maupun pengetahuan yang langsung diperoleh dari data
- d) Sering terjadi adanya keraguan pada peneliti, jangan-jangan pada data yang dijaringnya ada yang menceng atau bias
- e) Teknik pengamatan memungkinkan peneliti mampu memahami situasi-situasi yang rumit

- f) Dalam kasus-kasus tertentu dimana teknik komunikasi lainnya tidak dimungkinkan, pengamatan dapat menjadi alat yang sangat bermanfaat.

Spradley seperti yang dikutip oleh H. B. Sutopo (2002:65) juga menjelaskan bahwa "Pelaksanaan teknik dalam observasi dapat dibagi menjadi 1) tak berperan sama sekali, 2) observasi berperan, yang terdiri dari berperan pasif, berperan aktif, dan berperan penuh."

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Observasi Tak Berperan

Observasi ini berarti peneliti sama sekali kehadirannya dalam melakukan observasi tidak diketahui oleh subyek yang diamati.

b. Observasi Berperan Pasif

Observasi ini peneliti hanya mendatangi lokasi, tetapi sama sekali tidak berperan sebagai apapun selain sebagai pengamat pasif, namun hadir dalam konteksnya.

c. Observasi Berperan Aktif

Observasi ini merupakan cara khusus dan peneliti tidak bersikap pasif sebagai pengamat, tetapi memainkan berbagai peran yang dimungkinkan dalam suatu situasi yang berkaitan dengan penelitiannya, dengan mempertimbangkan akses yang bisa diperolehnya dan dimanfaatkan bagi pengumpulan data.

d. Observasi Berperan Penuh

Jenis observasi ini diartikan bahwa peneliti memang memiliki peran dalam lokasi studinya, sehingga benar-benar sebagai penduduk, atau sebagai anggota lembaga atau organisasi yang sedang dikaji.

Teknik observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi berperan pasif. Dengan observasi berperan pasif, peneliti akan mendatangi langsung ke lokasi observasi yang memungkinkan peneliti untuk melihat mengamati serta mempelajari secara langsung keadaan tempat yang akan diteliti. Dengan observasi ini memudahkan peneliti untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan permasalahan yang ingin diteliti secara mendalam, sebab peneliti dapat menangkap fenomena-fenomena yang muncul pada saat itu.

3. Analisis Dokumen

Selain menggunakan wawancara dan observasi, pengumpulan data juga dapat dilakukan dengan cara mencatat arsip atau dokumen yang isinya berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Moleong (2001: 161) menjelaskan bahwa “Dokumen adalah setiap bahan tertulis ataupun film”. Dengan demikian metode ini untuk mencari data mengenai hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan peneliti dengan melihat atau meneliti dokumen tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dokumen yang ada di pengurus Serikat Pekerja PT. AIR MANCUR KARANGANYAR. Dokumen tersebut berupa memo, pengumuman, instruksi, aturan suatu lembaga masyarakat tertentu yang digunakan dalam kalangan sendiri, termasuk di dalamnya risalah suatu laporan hasil rapat, dan keputusan pemimpin kantor tersebut.

F. Validitas Data

Validitas merupakan keakuratan atau kesahihan data yang telah dikumpulkan yang nantinya akan dianalisa dan ditarik kesimpulan pada akhir penelitian. Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan data didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Menurut Lexy J. Moleong (2001: 173) bahwa, “Untuk menetapkan keabsahan (*trustworthiness*) data diperlukan teknik pemeriksaan. Ada empat kriteria yang digunakan, yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), ketergantungan (*dependability*) dan kepastian (*confirmability*)”. Densin seperti yang dikutip Moleong (2004:178) “Membedakan empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan data yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori.”

Berdasar pendapat tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Triangulasi dengan Sumber

Triangulasi ini berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Hal itu dapat dicapai dengan jalan :

- a) membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara,
- b) membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu,
- c) membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang terjadi sepanjang waktu,
- d) membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintahan,
- e) membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

2. Triangulasi dengan Metode

Triangulasi ini terdapat dua strategi yaitu yang pertama adalah pengecekan dokumen kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data, dan kedua adalah pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

3. Triangulasi Penyidik

Triangulasi ini berarti mengumpulkan data yang semacam dilakukan oleh beberapa peneliti.

4. Triangulasi dengan Teori

Triangulasi ini adalah melakukan penelitian tentang topik yang sama dan datanya dianalisis dengan beberapa perspektif teoritis yang berbeda.

Guna menjamin keabsahan data yang diperoleh dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan dengan cara triangulasi data dan triangulasi metode yaitu penelitian dengan menggunakan beberapa sumber data dan teknik atau metode yang berbeda untuk mengumpulkan data yang sejenis atau sama.

Menurut pendapat Patton dalam H.B. Sutopo (2002: 21) hal tersebut dapat dicapai dengan jalan :

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.

2. Membandingkan data hasil pengamatan dengan isi dokumen yang berkaitan.
3. Membandingkan hasil wawancara antar informan satu dengan yang lain.

G. Analisis Data

Menurut Lexy J. Moleong (2002: 103) bahwa analisa data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.

Teknik analisis data merupakan teknik dalam memeriksa dan menganalisis data sehingga menghasilkan data yang sah dan dapat dipercaya. Penelitian ini menggunakan teknik analisis interaktif. Menurut MB. Miles dan AM. Huberman sebagaimana dikutip oleh HB. Sutopo (2002: 94) “Analisis dalam penelitian kualitatif terdiri dari tiga komponen”, yaitu :

1. Pengumpulan data

Proses analisis data dimulai dengan mengumpulkan data. Sesuai dengan teknik pengumpulan data yang dikemukakan sebelumnya, maka pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, dokumentasi dan observasi. Seluruh data yang terkumpul dibaca, dipelajari, ditelaah. Pengumpulan data dilakukan selama data yang diperlukan belum memenuhi dan akan dihentikan jika data sudah memenuhi untuk ditarik suatu kesimpulan.

2. Reduksi data

Langkah selanjutnya setelah pengumpulan data adalah mengadakan reduksi data. Kegiatan reduksi data berlangsung selama penelitian dilaksanakan, dengan cara membuang data yang tidak diperlukan, mengatur data dan pertanyaan-pertanyaan yang perlu dijaga agar tetap berada di dalamnya sehingga penarikan kesimpulan akhir dari penelitian dapat dilakukan dengan mudah.

3. Penyajian data

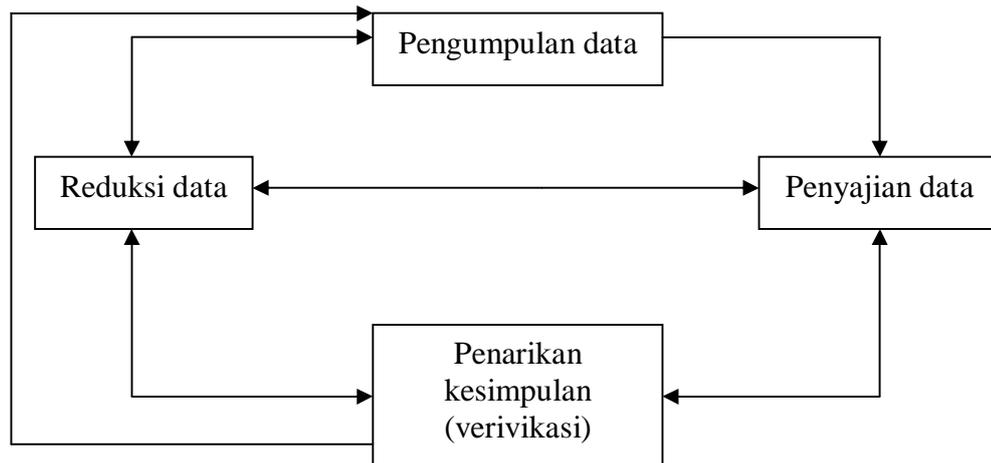
Proses analisis selanjutnya adalah penyajian data, yaitu mengorganisir informasi secara sistematis untuk mempermudah peneliti dalam

menghubungkan dan merangkai keterkaitan antar data dalam menyusun penggambaran proses serta memahami fenomena yang ada pada obyek penelitian.

4. Penarikan kesimpulan/verifikasi

Data yang diperoleh di lapangan, sejak awal peneliti sudah menarik kesimpulan. Kesimpulan itu mula-mula masih belum jelas dan masih bersifat sementara, tetapi kemudian meningkat sampai pada kesimpulan yang mantap yaitu pernyataan yang telah memiliki landasan yang kuat dari proses analisis data yang dilaksanakan.

Data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi dapat segera ditarik kesimpulan yang bersifat sementara. Agar kesimpulan dapat lebih mantap maka peneliti memperpanjang waktu observasi tersebut sampai ditemukan data baru yang dapat mengubah kesimpulan sementara sehingga diperoleh suatu kesimpulan yang baik.



Gambar 2: Komponen analisis data model interaktif
 Sumber: Matthew B. Milles & A. Hubberman yang dikutip oleh
 HB.Sutopo (2002: 96)

H. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian merupakan suatu proses tahapan / langkah-langkah penelitian dari awal sampai akhir. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan prosedur atau langkah-langkah sebagai berikut:

1. Tahap Pralapangan

Tahap pralapangan mempersoalkan segala macam persiapan yang diperlukan sebelum peneliti terjun ke dalam kegiatan penelitian. Kegiatan yang harus dilaksanakan pada tahap pralapangan yaitu menyusun rancangan penelitian, memilih lapangan penelitian, menjajaki dan menilai keadaan lapangan, memilih dan memanfaatkan informan, menyiapkan perlengkapan penelitian dan persoalan etika penelitian.

2. Tahap pekerjaan lapangan

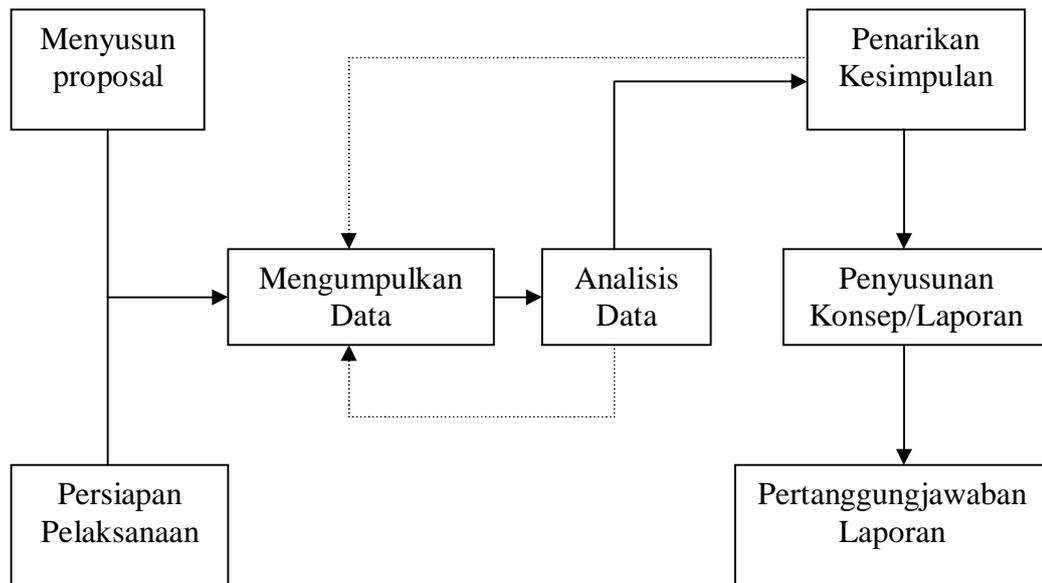
Tahap pekerjaan lapangan dibagi atas tiga bagian yaitu memahami latar penelitian dan persiapan diri, memasuki lapangan dan berperan serta sambil mengumpulkan data.

3. Tahap analisis data

Ada tiga prinsip pokok persoalan dalam tahap analisis data yaitu konsep dasar, menemukan tema dan merumuskan hipotesis dan bekerja dengan hipotesis.

4. Tahap pembuatan laporan

Untuk lebih memudahkan peneliti dalam melangkah, berikut ini peneliti sajikan skematis prosedur penelitian sebagai berikut



Gambar 3: Skema Proses atau Prosedur Penelitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi penelitian

1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

Sebelum PT. Air Mancur memperoleh status hukumnya sebagai suatu Perseroan Terbatas, perusahaan PT. Air Mancur bermula dari sebuah industri rumah tangga (home industry). PT. Air Mancur dirintis pertama kali oleh Lambertus Wono Santoso dari suatu usaha home industry dengan modal kecil, serta alat sederhana dengan menggunakan tenaga manusia yang berlokasi di daerah Pucang Sawit-Solo. Suatu perusahaan yang bertenagakan sebelas orang tersebut yang memasarkan produksinya ke Jakarta dan produksinya diberi nama Jamu Air Mancur.

Pada tanggal 23 Maret 1963, Lambertus Wono santoso mengajak dua orang rekannya yaitu Kimun Onkosandjoyo dan Rudi Hendro Tanoyo untuk mengembangkan usaha ini kemudian mereka menyewa sebuah pabrik gaplek lengkap dengan mesin gilingnya yang berlokasi di daerah Cubluk Wonogiri. Sejalan dengan perkembangannya pada tanggal 23 Desember 1963 usaha tersebut resmi berubah menjadi usaha berbadan hukum dengan bentuk perseroan terbatas dengan nama PT. Air Mancur yang berkedudukan di Wonogiri.

Pada awal tahun 1964 seluruh kegiatan dari perusahaan yang ada di Pucang Sawit-Solo, dipindahkan ke Wonogiri dengan tenaga kerja menjadi 50 orang dan peralatannya sedikit demi sedikit diganti dengan mesin. Diantara tahun 1964-1966 perusahaan mengalami krisis yang bertepatan pula dengan meletusnya G 30 S/PKI aktivitas perusahaan hampir lumpuh total tetapi akhirnya sedikit demi sedikit dapat kembali normal.

Dalam perkembangannya pada tanggal 6 Oktober 1969 berdirilah pabrik baru di Jl. Pelem No. 51 Wonogiri, hal ini dikarenakan pabrik gaplek yang disewa tersebut tidak mampu lagi untuk menampung aktivitas perusahaan yang ada. Lokasi yang baru ini meliputi kegiatan produksi, administrasi dan laboratorium

sedangkan lokasi yang ada di Pucang Sawit difungsikan sebagai gudang bahan baku.

Pada tahun 1970 jumlah karyawan PT. Air Mancur sebanyak 250 orang hingga pada tahun 1974 jumlah karyawan sebanyak 1000 orang an akhirnya pada perkembangannya dibangun pabrik baru di Palur pada tanggal 14 Februari 1974 yang berfungsi sebagai tempat produksi, laboratorium dan marketing. Untuk lebih menunjang produksi serta kegiatan antara tahun 1976-1986 dibangun lagi 3 lokasi untuk unit produksi yaitu: di Jajar, Salak dan Klampisan, selain itu PT. Air Mancur juga memiliki kebun pembibitan di Karangpandan dan kebun percobaan di komplek Taman Mini Indonesia Indah di Jakarta. Dalam perkembangan selanjutnya pada tahun 1995 dibangun lagi satu unit pabrik yang berlokasi di Jetis-Karanganyar yang memproduksi kosmetik. Akan tetapi pada pertengahan tahun 1997 sebuah pabrik di Celep-Karanganyar yang berfungsi sebagai pengepakan jamu mengalami musibah kebakaran. Saat ini PT. Air mancur mempunyai 4 divisi yang terdiri dari:

- a. Divisi jamu dengan lokasi pabrik berada di Palur
- b. Divisi ekstrasi dengan lokasi pabrik di Klampisan, Wonogiri
- c. Divisi makanan dan minuman dengan lokasi di Pelem, Wonogiri
- d. Divisi kosmetik dengan lokasi pabrik di Jetis, Karanganyar

Pada tanggal 28 Mei 2004 diresmikan gedung baru yang berada di komplek PT. Air Mancur-Karanganyar yang merupakan relokasi dari pabrik unit I Jajar guna mendukung dan memperbaharui proses dan Cara Pembuatan Obat Tradisionl yang Baik (CPOTB) dalam meningkatkan kualitas serta standarisasi mutu yang ditetapkan oeh Pemerintah terutama departemen Kesehatan guna menghasilkan produk yang bemutu tinggi, berkhasiat serta bermanfaat kepada masyarakat luas dalam meningkatkan derajat kesehatan. Saat ini jumlah karyawan PT. Air Mancur sebanyak kurang lebih 1000 orang dan berkantor pusat di Jl. Raya Solo-Sragen Km.7 Karanganyar. (Sumber: dokumen PT. Air Mancur Karanganyar)

2. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi perusahaan menunjukkan hubungan antara fungsi-fungsi dalam suatu organisasi serta wewenang dan tanggung jawab setiap anggota organisasi yang menunjukkan tugasnya masing-masing. Adapun struktur organisasi PT. Air Mancur Karanganyar seperti dalam lampiran 7.

3. Tenaga Kerja

Tenaga kerja bagi sebuah perusahaan merupakan faktor terpenting yang memegang peranan dalam mencapai tujuan sehingga perusahaan perlu memperhatikan faktor tenaga kerja. Karyawan PT. Air Mancur Karanganyar secara keseluruhan adalah 1.328 orang. Penerimaan karyawan berlangsung melalui sistem seleksi yang meliputi seleksi data pelamar yang masuk, pemanggilan, tes wawancara, serta tes pengetahuan umum. Sebelum melaksanakan pekerjaan, seorang calon karyawan akan diberikan training selama tiga bulan oleh perusahaan sehingga calon karyawan akan dapat bekerja dengan baik.

Pemberhentian karyawan di PT. Air Mancur Karanganyar dikarenakan yang bersangkutan meninggal dunia, masa kerja sudah selesai, tidak cakap bekerja, menderita sakit yang berlanjut, terkena perkara pidana, usia sudah tua atau perusahaan mengalami kebangkrutan. Pemberhentian karyawan atas kehendak perusahaan atau atas kehendak sendiri akan diberikan uang pesangon dan uang jasa sesuai dengan masa kerja karyawan tersebut. (Sumber: dokumen PT. Air Mancur)

4. Produksi

a. Bahan Baku

Dalam memproduksi jamu, PT. Air Mancur menggunakan bahan baku alami baik nabati maupun hewani. Bahan baku jamu sering disebut dengan nama simplisia, yaitu bahan alamiah yang digunakan sebagai obat yang belum mengalami pengolahan apapun juga dan berupa bahan yang telah dikeringkan. Simplisia terdiri dari dua macam, yaitu simplisia nabati dan simplisia hewani. Sebagian besar bahan yang digunakan adalah berupa simplisia nabati yang

merupakan bahan-bahan yang berasal dari tanaman yang mempunyai khasiat dalam pengobatan. Simplisia nabati yang digunakan dapat digolongkan sebagai berikut:

- 1) Akar-akaran, misalnya alang-alang, dlingo, salam, lorosetu, dan sebagainya
- 2) Kayu-kayuan, misalnya cendana putih, manis, pasak bumi, secang dan sebagainya berbentuk potongan-potongan kayu dan kulit kayu
- 3) Daun-daunan, misalnya meniran, kecubung, turi, cengkeh, tapak dara, kemuning dan sebagainya
- 4) Pokok batang atau rimpang, misalnya temu lawak, jahe, kencur, laos, kunci dan sebagainya
- 5) Biji-bijian, misalnya merica, kedawung, ketumbar, asem, jambu, saga dan sebagainya.

Selain bahan baku PT. Air Mancur juga menggunakan bahan tambahan dengan maksud untuk memberikan atau memperbaiki rasa, aroma dan warna tertentu pada produk, sehingga memberikan kesan tersendiri. Bahan tambahan yang digunakan berupa minyak parfum atau aroma, misalnya minyak moiset, minyak loris dan minyak peppermint, bahan pengisi, bahan pelican dan pelengkapan, seperti kaolin, tepung singkong dan asam benzoate.

Bahan baku yang digunakan diperoleh dari 4 sumber, yaitu kebun pembibitan, petani, pedagang atau pemasok dari luar negeri (impor). Sebagian besar bahan baku didapatkan dari dalam negeri dan sebagian kecil dari luar negeri. Impor bahan baku dilakukan karena bahan baku tersebut sulit didapatkan di dalam negeri, seperti gadung dari Cina dan adas, akar manis, mungsi dari India.

Bahan baku yang berasal dari pedagang atau pemasok maupun petani diperoleh dengan dua cara, yaitu pemesanan dari perusahaan (melalui bagian logistik) kepada petani atau pedagang maupun pemasok dan penawaran petani atau pedagang kepada perusahaan.

b. Proses Produksi

Proses produksi jamu di PT. Air Mancur dibagi menjadi tiga tahap, yaitu proses pengolahan bahan baku, proses pengolahan jamu dan proses pengemasan produk jamu. Proses pengolahan bahan baku:

1) Sortasi

Sortasi dilakukan terhadap bahan kotor yang berasal dari gudang kotor. Tujuan sortasi adalah untuk memisahkan bahan baku dari kotoran yang terbawa saat panen seperti tanah, kerikil dan debu. Sortasi dilakukan secara manual dan menggunakan alat berupa pengayak untuk bahan yang berukuran kecil. Hasil sortasi dimasukkan ke dalam karung diberi label yang berisi kode nama bahan, nomor bahan, kadar kandungan bahan, berat bahan per karung dan tanggal sortasi.

2) Pencucian

Pencucian bertujuan untuk membersihkan simplisia dari kotoran (tanah) yang menempel pada bahan yang diterima dari supplier dan untuk menghambat serta membunuh pertumbuhan kuman, jamur dan bakteri. Pencucian dilakukan dengan dua tahap. Pertama, bahan dicuci dengan air dan ke dua, bahan dibilas dengan cairan disinfektan.

3) Perebusan

Tujuan perebusan adalah untuk mengendalikan pencemaran mikroba pada bahan (biasanya jenis daun-daunan). Pada sebagian bahan, perebusan juga bertujuan untuk melunakkan struktur dan menghilangkan getah sehingga memudahkan proses pengolahan selanjutnya.

4) Pengeringan bahan

Proses pengeringan dilakukan dengan dua cara, yaitu pengeringan alami dengan sinar matahari (sun drying) dan pengeringan bahan dengan mesin pengering/oven (artificial drying). Pengeringan dengan sinar matahari dilakukan untuk bahan-bahan yang bersifat thermostabil (tahan terhadap suhu tinggi), sedangkan pengeringan dengan oven dilakukan terhadap bahan-bahan yang bersifat thermolabil (tidak tahan panas) atau bahan-

bahan yang mengandung komponen yang mudah menguap pada suhu tinggi serta bahan yang mengalami perubahan warna jika dikeringkan dengan sinar matahari. Bahan baku yang telah melalui proses pengeringan ini langsung dimasukkan ke gudang bersih dan siap untuk proses selanjutnya.

5) Penyangraian

Penyangraian adalah proses penggorengan tanpa menggunakan minyak. Proses ini dilakukan dengan mesin penyangrai atau menggunakan wajan dan kompor. Tujuannya untuk mempermudah pengupasan kulit atau untuk memperbaiki aroma.

6) Pengecilan ukuran

Pengecilan ukuran dilakukan agar bahan menjadi homogen dan bahan dibuat agar besarnya sama, sehingga mempermudah standarisasi yang merupakan proses selanjutnya. Pengecilan ukuran dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan menggunakan mesin penghancur awal (prebroken) untuk bahan yang tahan panas serta perajangan dengan mesin untuk bahan yang mengandung atsiri.

7) Standarisasi bahan

Standarisasi bahan dilakukan untuk menyeragamkan kandungan zat aktif bahan sesuai Standar Air Mancur. Hal ini dikarenakan bahan baku berasal dari berbagai sumber yang berbeda-beda sehingga memiliki kadar zat yang berbeda-beda. Setelah distandarisasi dengan menggunakan mixer, bahan baku tersebut dimasukkan ke gudang standard dan menunggu proses peracikan.

8) Peracikan

Peracikan bahan baku dilakukan sesuai dengan formula/resep jamu yang akan dibuat. Peracikan dilakukan dengan menimbang bahan dan mencampurkan formula-formula tersebut ke dalam sebuah karung. Hasil dari racikan tersebut diberi label yang mencantumkan nomor kode resep, berat racikan, kode gudang dan kode timbangan yang digunakan.

c. Proses Pengolahan Jamu

1) Penggilingan

Proses pengelolaan jamu serbuk dimulai dengan penggilingan. Setiap racikan digiling dengan menggunakan mesin giling yang disebut hammer mill.

2) Pengayakan I

Pengayakan I ini bertujuan untuk menyeragamkan derajat kehalusan bahan dan untuk memisahkan bahan dengan kotoran. Halusan yang ukurannya lebih besar dan tertinggal di atas ayakan dimasukkan lagi ke mesin penggiling.

3) Pengadukan

Pengadukan bertujuan untuk mendapatkan campuran bahan yang homogen atau untuk menjamin kesamarataan campuran. Pada proses ini dilakukan penambahan beberapa bahan tambahan untuk memperbaiki rasa dan aroma jamu. Hasil pengadukan yang menggunakan mixer ini merupakan jamu setengah jadi dan kemudian dimasukkan ke dalam gudang setengah jadi. Jamu setengah jadi tersebut kemudian diambil sampelnya oleh Laboratorium Penelitian dan Pengembangan untuk diperiksa kadar airnya, homogenitas campurannya, derajat kehalusannya, khasiatnya, kandungan logam beratnya dan kandungan mikroianya. Setelah memenuhi standar mutu jamu kemudian dikemas.

4) Pengayakan II

Pada saat bahan diperiksa di laboratorium, bahan jamu tersebut disimpan di gudang selama kurang lebih tiga hari. Selama penyimpanan tersebut mungkin bahan jamu menggumpal atau kemasukan benda lain sehingga perlu dilakukan pengayakan lagi.

d. Proses Pengemasan

Proses pengemasan dilakukan dengan dua cara, yaitu secara manual dan secara mekanis (mesin pengemas). Pengemasan menggunakan mesin pengemas dilakukan untuk pengisian jamu serbuk ke dalam kemasan primer

yang berupa aluminium foil. Sedangkan pengemasan secara manual dilakukan untuk mengemas jamu ke dalam kemasan sekunder (plastik dan karton) atau kemasan distribusi (karton). Setiap satu unit jamu berupa sachet (bungkus) seberat 7 gram dan setiap 10 bungkus jamu dikemas dalam kotak karton untuk kemudian dimasukkan ke dalam kemasan distribusi dengan kapasitas 2000 bungkus.

e. Hasil Produksi

Secara garis besar, produk jamu yang diproduksi oleh PT. Air Mancur dapat digolongkan ke dalam empat golongan sebagai berikut:

1) Jamu serbuk

Jamu jenis ini berbentuk serbuk halus dengan warna kuning agak kecoklatan. Jamu serbuk dikonsumsi dengan cara diseduh dengan air panas.

2) Jamu ekstraksi

Jamu ekstraksi diproduksi dalam bentuk pil, tablet dan kapsul. Pembuatan jamu dalam bentuk ekstraksi ini diproduksi dengan maksud untuk mempermudah konsumen dalam mengkonsumsinya, karena mereka tidak perlu menyeduhnya dengan air panas.

3) Jamu khusus obat luar

Jamu untuk obat luar diproduksi untuk tujuan perawatan tubuh bagian luar dan tidak untuk diminum. Jamu ini berbentuk padat, cair dan serbuk.

4) Produk minuman

Produk yang berupa minuman yang telah dikeluarkan oleh PT. Air Mancur adalah Madurasa dan Mukasa. Produk Madurasa terbuat dari campuran madu murni dengan sari jeruk. Pada awalnya, Madurasa diproduksi sebagai campuran jamu seduhan yang terasa pahit. Namun dalam perkembangannya, penggunaan produk ini menjadi lebih luas. Sedangkan Mukasa adalah produk ekstraksi cair dari jamu serbuk yang mengalami proses lanjutan sehingga menjadi produk berupa minuman. (Sumber: dokumen PT. Air Mancur)

5. Pemasaran

Usaha pemasaran yang dilakukan oleh PT. Air Mancur adalah melalui agen yang terdapat di setiap daerah di Indonesia. PT. Air Mancur tidak melayani penjalan kepada pengecer, perusahaan hanya melayani penjualan dalam jumlah besar kepada agen tunggalnya.

Daerah pemasaran jamu tradisional oleh PT. Air Mancur dibagi menjadi dua wilayah besar, yaitu dalam negeri dan luar negeri. Untuk pemasaran dalam negeri, daerah pemasaran meliputi seluruh wilayah Indonesia dari kota-kota besar sampai ke pelosok-pelosok desa. Sedangkan untuk wilayah luar negeri, pemasaran PT. Air Mancur sampai ke Singapura, Malaysia, Thailand, Brunei Darusalam, Filipina, Taiwan, Arab Saudi,dll.(Sumber: PT. Air Mancur)

6. Bentuk, Asas dan Sifat Serikat Pekerja

Bentuk organisasi Serikat Pekerja Farmasi Kesehatan adalah federasi yang merupakan gabungan dari Serikat Pekerja pada tingkat perusahaan yang bergerak dalam sektor industri obat-obatan dan kosmetik. Dalam menjalankan aktifitas sehari-hari di PT.Air Mancur, Serikat Pekerja berasaskan Pancasila. Landasan konstitusi Serikat Pekerja adalah UUD 1945. Landasan operasional Serikat Pekerja aalah peraturan perundang-undangan yang berlaku serta ketetapan-ketetapan kongres. Adapun sifat-sifat Serikat Pekerja adalah sebagai berikut:

a. Permanen dan berkesinambungan

Serikat Pekerja didirikan atau dibentuk secara permanen yang berlangsung terus-menerus untuk jangka waktu yang tidak tertentu.

b. Mandiri

Kemandirian mengandung pengertian bahwa Serikat Pekerja harus dapat berdiri sendiri tanpa tergantung kepada pihak lain yang dilandasi oleh kepercayaan dan pertimbangan-pertimbangan, keputusan, kemampuan dan usaha sendiri. Dalam kemandirian ini terkandung pula pengertian kebebasan yang bertanggung jawab, otonomi, swadaya dan kehendak untuk mengelola sendiri. Kemandirian Serikat Pekerja terutama yang berkaitan dengan

keuangan tidak merupakan bagian dari suatu organisasi sosial politik dan ormas-ormas lain.

c. Demokratis

- 1) Serikat pekerja adalah suatu organisasi yang dibentuk secara sukarela oleh pekerja dan keberadaannya untuk pekerja
- 2) Pengelolaan serikat Pekerja dilakukan atas kehendak dan keputusan anggota secara demokratis, karena anggota pemegang kekuasaan tertinggi organisasi
- 3) Kebijaksanaan langkah-langkah serta tindakan pengurus Serikat Pekerja harus senantiasa berdasarkan kehendak atau program-program yang telah digariskan oleh organisasi
- 4) Adanya keharusan pertanggungjawaban pengurus kepada anggota untuk setiap tindakan atau program yang dilakukan
- 5) Serikat Pekerja harus mencerminkan adanya proses pergantian kepemimpinan yang berkesinambungan secara demokratis, sehingga menghasilkan kepemimpinan yang stabil dan dinamis
- 6) Setiap anggotanya mempunyai hak dan kewajiban yang sama
 - a) Adanya transparansi didalam mengambil keputusan serta dimbil secara musyawarah dan mufakat
 - b) Setiap perselisihan atau perbedaan pendapat di dalam organisasi harus senantiasa diselesaikan secara musyawarah dan mufakat

(Sumber:dokumen serikat pekerja PT. Air Mancur)

7. Tujuan Serikat Pekerja

Tujuan utama Serikat Pekerja adalah mempersatukan dan menggalang solidaritas pekerja Indonesia untuk mencapai kesejahteraan pekerja beserta keluarganya tanpa membedakan ras, suku bangsa, agama dan keyakinan, jenis kelamin, umur, kondisi fisik dan status perkawinan.

Sedangkan tujuan operasional Serikat Pekerja adalah:

- a. Memberikan jaminan perlindungan, pembelaan terhadap hak dan kepentingan pekerja sesuai dengan hukum dan kebiasaan yang berlaku

- b. Memberikan dan meningkatkan kondisi kerja, syarat-syarat kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dan terjaminnya pekerjaan
- c. Memperbaiki dan meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan pekerja serta keluarganya yang layak bagi kemanusiaan melalui sistem pengupahan yang berkecukupan dan berkeadilan
- d. Melaksanakan dan memperjuangkan peningkatkan kualitas dan kuantitas Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
- e. Memajukan dan memperbaiki kondisi ekonomi, sosial, politik untuk mempertahankan hak dan memperjuangkan pekerja
- f. Memberikan bantuan, dorongan, bimbingan dan pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan pekerja dalam memperkuat gerakan Serikat Pekerja dan hak berunding bersama
- g. Meningkatkan dan mempererat kerja sama internasional untuk memperkuat gerakan Serikat Pekerja dengan tidak mengurangi kebebasan dan kemandirian organisasi
- h. Meningkatkan kesejahteraan sosial ekonomi pekerja melalui kegiatan usaha ekonomi seperti koperasi, usaha bersama, yayasan dan usaha lain yang sah
- i. Memberikan informasi kepada para anggota mengenai masalah yang berhubungan dengan ekonomi, sosial politik, dan lainnya yang mempengaruhi kehidupan dan kesejahteraan anggota.

(Sumber:dokumen serikat pekerja PT. Air Mancur)

8. Organisasi Serikat Pekerja

- a. Jenjang Organisasi dan Tempat Kedudukan

Perjenjangan organisasi Serikat Pekerja terdiri dari:

- 1) Pada tingkat pusat, disebut DPP SP (Dewan Pimpinan Pusat Serikat Pekerja), berkedudukan di ibukota Negara Republik Indonesia, Jakarta
- 2) Pada tingkat daerah, disebut DPD SP (Dewan Pimpinan Daerah Serikat Pekerja), berkedudukan di ibukota propinsi
- 3) Pada tingkat cabang, disebut DPC SP (Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja), berkedudukan di ibukota kabupaten/kota

- 4) Pada tingkat perusahaan disebut PSP (Pimpinan Serikat Pekerja), yang berkedudukan di tingkat perusahaan
- 5) Pada tingkat Daerah Khusus/Istimewa, kedudukan DPC SP disesuaikan dengan struktur dan kondisi pemerintahan serta kepadatan daerah industri setempat

Serikat Pekerja di PT. Air Mancur Karanganyar merupakan Serikat Pekerja yang berada di tingkat perusahaan dengan nama PSP SP FARKES PT. Air Mancur (Pimpinan Serikat Pekerja Farmasi Kesehatan PT. Air Mancur).

b. Kewenangan, Fungsi dan Tugas Perangkat Organisasi

- 1) Pada tingkat PSP SP
 - a) Melakukan perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
 - b) Mewakili anggota untuk melakukan penyelesaian hubungan (Bipartit)
 - c) Menyelesaikan keluhan kesah para anggota
 - d) Melakukan pembelaan dan pendampingan terhadap penyelesaian kasus hubungan industrial
 - e) Melakukan pembinaan kepada para anggota
 - f) Menampung dan menindaklanjuti aspirasi anggota
 - g) Menarik dan menyalurkan iuran anggota sesuai dengan AD/ART
 - h) Melakukan rekrutmen keanggotaan SP
 - i) Melakukan pembinaan serta pengawasan terhadap keberadaan sarana hubungan industrial di tempat perusahaan
 - j) Mengkoordinir pemogokan/aksi unjuk rasa di tingkat perusahaan
- 2) Pada tingkat DPC SP
 - a) Melakukan pembinaan terhadap fungsionaris PSP tingkat perusahaan
 - b) Melakukan advokasi, pembelaan dan pendampingan penyelesaian kasus hubungan industrial
 - c) Pengembangan dan pembentukan PSP tingkat perusahaan serta rekrutmen keanggotaan PSP SP di daerah setempat
 - d) Mengkoordinir pembuatan KTA
 - e) Melakukan pengawasan terhadap pendistribusian iuran anggota
 - f) Melakukan pendidikan, pelatihan terhadap PSP dan anggota SP

- g) Mewakili anggota SP duduk dalam lembaga ketenagakerjaan daerah setempat
 - h) Melakukan monitoring pelaksanaan ketentuan normatif
 - i) Melakukan koordinasi dengan instansi terkait di daerah setempat
 - j) Menentukan, menunjuk dan menugaskan delegasi dalam kegiatan organisasi
 - k) Melantik dan mengesahkan kepeguruan PSP SP tingkat perusahaan
 - l) Memberikan teguran, peringatan, sanksi sampai kepada pemberhentian/membekukan kepengurusan tingkat PSP yang nyata-nyata telah melanggar ketentuan AD/ART organisasi SP
 - m) Mengkoordinir dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan aksi unjuk rasa pada tingkat kabupaten/kota
 - n) Ikut aktif menentukan kebijakan publik tentang masalah ketenagakerjaan pada tingkat kabupaten/kota
 - o) Melakukan kerjasama dengan lembaga/organisasi/instansi yang ada kepentingannya dengan masalah ketenagakerjaan di daerah setempat
 - p) Lain-lain yang dianggap perlu dengan tidak menyimpang dari idealisme sebagai organisasi Serikat Pekerja maupun AD/ART organisasi SP
- 3) Pada tingkat DPD SP
- a) Melakukan pembinaan terhadap fungsionaris DPC dan PSP tingkat perusahaan
 - b) Melakukan advokasi, penbelaan dan pendampingan penyelesaian kasus hubungan industrial
 - c) Pengembangan dan pembentukan perangkat organisasi pada tingkat DPC maupun PSP tingkat perusahaan
 - d) Melakukan pendidikan, pelatihan terhadap DPC, PSP dan anggota SP
 - e) Melakukan pengawasan terhadap pendistribusian iuran anggota melalui DPC
 - f) Mewakili anggota SP duduk dalam lembaga ketenagakerjaan pada tingkat propinsi setempat

- g) Melakukan monitoring dan koordinasi dengan instansi terkait mengenai pengawasan terhadap ketentuan normatif
 - h) Menentukan, menunjuk dan menugaskan delegasi dalam kegiatan organisasi
 - i) Melantik dan mengesahkan kepengurusan DPC tingkat kabupaten/kota setempat
 - j) Memberikan teguran, peringatan, sanksi sampai kepada pemberhentian/membekukan kepengurusan tingkat PSP yang nyata-nyata telah melanggar ketentuan AD/ART organisasi SP
 - k) Mengkoordinir dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan aksi unjuk rasa pada tingkat daerah propinsi setempat
 - l) Ikut aktif menentukan kebijakan publik tentang masalah ketenagakerjaan pada tingkat propinsi setempat
 - m) Melakukan kerjasama dengan lembaga/organisasi/instansi yang ada kepentingannya dengan masalah ketenagakerjaan di daerah setempat
 - n) Lain-lain yang dianggap perlu dengan tidak menyimpang dari idealisme sebagai organisasi Serikat Pekerja maupun AD/ART organisasi SP
- 4) Pada tingkat DPP SP
- a) Melakukan pembinaan terhadap fungsionaris DPD dan DPC yang ada
 - b) Melakukan advokasi, penbelaan dan pendampingan penyelesaian kasus hubungan industrial
 - c) Pengembangan dan pembentukan perangkat organisasi pada tingkat DPC/DPD
 - d) Melakukan pendidikan, pelatihan terhadap DPD/DPC/PSP maupun anggota SP
 - e) Melakukan pengawasan terhadap pendistribusian iuran anggota melalui DPD/DPC
 - f) Mewakili anggota SP duduk dalam lembaga ketenagakerjaan pada tingkat nasional

- g) Melakukan monitoring dan koordinasi dengan instansi terkait mengenai pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan normatif
- h) Menentukan, menunjuk dan menugaskan delegasi dalam kegiatan organisasi
- i) Melantik dan mengesahkan kepengurusan DPD/DPC SP kabupaten/kota
- j) Memberikan teguran, peringatan, sanksi sampai kepada pemberhentian/membekukan kepengurusan tingkat DPD/DPC yang nyata-nyata telah melanggar ketentuan AD/ART organisasi SP
- k) Mengkoordinir dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan aksi unjuk rasa pada tingkat nasional
- l) Ikut aktif menentukan kebijakan publik tentang masalah ketenagakerjaan pada tingkat nasional
- m) Melakukan afiliasi kepada organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada tingkat nasional maupun internasional, melalui mekanisme yang diatur dalam AD/ART SP
- n) Melakukan kerjasama dengan lembaga/organisasi/instansi yang ada kepentingannya dengan masalah ketenagakerjaan
- o) Menentukan arah dalam rangka kemitraan yang berkait dengan kebijakan politik, melalui mekanisme organisasi yang diatur dalam AD/ART SP
- p) Menentukan dan mendelegasikan yang akan dikirim ke luar negeri atas nama organisasi SP
- q) Lain-lain yang dianggap perlu dengan tidak menyimpang dari idealisme sebagai organisasi Serikat Pekerja maupun AD/ART organisasi SP

c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Serikat Pekerja PT. Air Mancur Karanganyar disusun oleh garis atau lini yaitu setiap bagian bertanggung jawab pada ketua. Adapun bagannya dapat dilihat pada lampiran 6.

d. Susunan pengurus

Kepengurusan Serikat Pekerja di PT. Air Mancur Karanganyar terdiri dari ketua umum, wakil ketua, sekretaris, bendahara, bidang perlindungan ketenagakerjaan, bidang organisasi dan pendidikan.

**SUSUNAN PENGURUS SERIKAT PEKERJA
PT. AIR MANCUR KARANGANYAR PERIODE 2006-2009**

Ketua umum	: Sadino
Wakil ketua	: Sri Sugiyanto
Sekretaris	: Amron Kusnawan Lasmini
Bendahara	: Yulia Sari utami
Bidang perlindungan ketenagakerjaan	: Juli Setyanto Sri Widodo Sigit Prastomo
Bidang organisasi dan pendidikan	: Saleh Ismadi Agus Suparjito Rosid

Adapun wewenang dan tugas pengurus SP adalah sebagai berikut

1. Wewenang dan tugas ketua umum
 - a. Berwenang penuh mengarahkan semua kegiatan organisasi berdasarkan keputusan rapat
 - b. Berwenang dan bertugas memutuskan semua masalah yang menyangkut hukum organisasi
 - c. Berwenang dan bertugas berupaya menyatukan perbedaan pandangan antara para pengurus maupun anggota dalam rapat
 - d. Bertugas atas nama organisasi baik intern maupun ekstern
 - e. Penanggung jawab penuh semua kegiatan atas nama organisasi
2. Wewenang dan tugas wakil ketua
 - a. Berwenang dan bertugas mewakili ketua dalam berbagai kegiatan berdasarkan keputusan rapat

- b. Mengkoordinasikan semua kegiatan untuk pengembangan dan kadersasi organisasi
3. Wewenang dan tugas sekretaris
 - a. Berwenang dan bertugas atas administrasi organisasi
 - b. Berwenang dan bertugas melakukan koordinasi administrasi semua kegiatan organisasi
 - c. Beranggung jawab dan mengarsip surat-surat penting, dokumen penting, buku-buku yang ada hubungannya dengan organisasi
 - d. Berwenang dan bertugas menandatangani surat-surat atas nama organisasi
 - e. Berwenang dan bertugas membuat laporan kegiatan dan perkembangan organisasi
 - f. Mengagendakan semua hasil rapat baik intern maupun ekstern
 4. Wewenang dan tugas bendahara
 - a. Berwenang dan bertugas mengelola keuangan organisasi
 - b. Bertanggung jawab terhadap kelancaran dan ketertiban penerimaan dan pengeluaran keuangan organisasi
 - c. Menyimpan semua bukti penerimaan dan pengeluaran keuangan organisasi
 - d. Membuat laporan keuangan organisasi secara berkala
 5. Wewenang dan tugas bidang perlindungan ketenagakerjaan
 - a. Menyampaikan aspirasi dari anggota kepada organisasi
 - b. Menyampaikan hasil keputusan organisasi maupun informasi dari organisasi
 - c. Ikut memutuskan dan menentukan kebijakan dalam pengambilan keputusan organisasi
 - d. Menyelesaikan keluhan kesah anggota
 6. Wewenang dan tugas bidang organisasi dan pendidikan
 - a. Mengelola dan mengurus dana sosial organisasi
 - b. Menyelenggarakan pemberitaan dana kematian dan sumbangan kepada yang sakit
 - c. Mengkoordinir semua kegiatan yang bersifat sosial
 - d. Mengusahakan penyiapan mobil untuk kegiatan sosial

- e. Mengkoordinir semua kegiatan olahraga dan seni
- f. Mengkoordinir kegiatan pelatihan dan pendidikan

(Sumber:dokumen serikat pekerja PT. Air Mancur)

9. Keanggotaan Serikat Pekerja

a. Permohonan Menjadi Anggota

Setiap orang yang bekerja pada perusahaan sektor industri, perdagangan dan jasa dapat menjadi anggota Serikat Pekerja. Keanggotaan serikat Pekerja tidak memandang ras, agama atau keyakinan, suku bangsa, jenis kelamin, umur, status perkawinan dan status jabatan dalam perusahaan. Untuk menjadi anggota serikat Pekerja, seorang pekerja mengajukan permohonan dan membuat pernyataan kepada Serikat Pekerja tingkat perusahaan setempat. Semua permohonan harus mengisi dan menandatangani formulir permohonan dan pernyataan yang disediakan oleh Serikat Pekerja. Seorang pekerja dinyatakan sebagai anggota Serikat Pekerja pada tanggal permohonan keanggotaannya disetujui oleh Serikat Pekerja setempat. Keanggotaannya dinyatakan berakhir apabila anggota mengundurkan diri, meninggal dunia dan diberhentikan oleh organisasi berdasarkan AD/ART.

b. Kewajiban Anggota

Setiap anggota Serikat Pekerja mempunyai kewajiban sebagai berikut:

- 1) Mentaati Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga serta peraturan, keputusan dan kewajiban organisasi yang dikeluarkan oleh SP.
- 2) Menunjang tinggi nama baik organisasi.
- 3) Berani menentang setiap usaha dan tindakan dari siapa saja yang akan merugikan kepentingan organisasi dan anggota.
- 4) Bicara langsung atau melalui perwakilan yang sah, selalu berusaha menghadiri semua rapat yang diadakan oleh organisasi.
- 5) Memberitahu kepada pimpinan serikat pekerja setempat apabila ada perubahan alamat.
- 6) Membayar iuran bulanan serta membayar kewajiban lain yang ditetapkan oleh SP.

c. Hak Anggota

Setiap anggota serikat pekerja mempunyai hak sebagai berikut;

- 1) Memberikan suara
- 2) Bicara dan mengeluarkan pendapat
- 3) Mencalonkan, dicalonkan, memilih dan dipilih
- 4) Mendapat perlakuan yang sama dari organisasi
- 5) Secara langsung atau melalui wakilnya yang sah, mengusulkan dan mendukung usulan perubahan terhadap kebijaksanaan organisasi di dalam forum kongres dan atau rapat

(Sumber:dokumen serikat pekerja PT. Air Mancur)

10. Keuangan Serikat Pekerja

a. Sumber Keuangan

Sumber keuangan organisasi serikat pekerja berasal dari iuran anggota atau yang biasa disebut dengan COS (Check Off System). COS adalah cara pembayaran iuran organisasi para anggota kepada serikat pekerja di tingkat perusahaan dengan cara menarik sebagian upah anggot sebesar 0,5% dari Upah Minimum Kota (UMK) di masing-masing wilayah setempat melalui pengusaha atau perwakilan yang diberi kuasa oleh organisasi.

Adapun proses pelaksanaan COS adalah sebagai berikut:

- 1) Anggota serikat pekerja memberikan surat kuasa melalui serikat pekerja ke persahaan tentang kesediaan untuk dipotong upahnya sesuai dengan ketentuan organisasi serikat pekerja
- 2) Pimpinan serikat pekerja setempat selanjutnya menyerahkan surat kasa tersebut kepada pengusaha
- 3) Pengusaha melakukan pemotongan sesuai yang diminta oleh serikat pekerja
- 4) Pimpinan serikat pekerja berkewajiban mendistribusikan uang iuran anggota tersebut ke masing-masing perangkat organisasi serikat pekerja.

b. Pendistribusian Sumber Keuangan

Iuran anggota didistribusikan melalui rekening bank masing-masing perangkat organisasi dengan perincian 50 % untuk pimpinan serikat pekerja

setempat, 30% untuk Dewan Pimpinan Cabang, 10% untuk Dewan Pimpinan Daerah dan 10% untuk Dewan Pimpinan Pusat. Uang iuran anggota digunakan untuk hal-hal sebagai berikut:

- a) Biaya rutin (peralatan kantor, iuran afiliasi, staf, pengurus)
- b) Biaya perlengkapan kantor
- c) Biaya operasional (pendidikan, pembalaan, gerakan wanita, aksi, sosial ekonomi, publikasi dan rapat)
- d) Biaya mengikuti sidang-sidang

(Sumber:dokumen serikat pekerja PT. Air Mancur)

B. Deskripsi Permasalahan Penelitian

1. Perananan Serikat Pekerja dalam Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis

a. Melindungi Hak Anggota

Di dalam perusahaan yang semakin berkembang, serikat pekerja mempunyai banyak kewajiban. Kewajiban tersebut harus dilaksanakan agar terjalin hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dan pekerja. Kewajiban Serikat Pekerja adalah melindungi anggota dari pelanggaran hak dan memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan informan I pada tanggal 16 Oktober 2008 sebagai berikut:

“Anggota Serikat Pekerja yang jelas haknya adalah mendapat perlindungan dalam hal sisi normatif, ada perlakuan dari pihak manajemen yang kurang pas mestinya kita sebagai pengurus mengadakan pembelaan, dengan cara berbicara dengan perusahaan pasnya efektifnya bagaimana”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas dapat diketahui bahwa kewajiban serikat pekerja adalah melindungi hak-hak normatif anggotanya. Serikat pekerja juga mempunyai kewajiban untuk membela anggotanya yang mendapatkan masalah dengan perusahaan.

Hal lain diungkapkan oleh informan I pada wawancara tanggal 16 Oktober 2008 sebagai berikut:

“Serikat Pekerja itu berfungsi sebagai lembaga kerjasama bipartit yaitu lembaga kerjasama yang terdiri dari unsur pengusaha dan unsur Serikat Pekerja. Jadi kalau ada apa-apa kita selesaikan dulu dengan cara bipartit, kalau tidak selesai kita lanjutkan ke tingkat yang lebih tinggi lagi yaitu tripartit. Tapi di sini biasanya hanya sampai tingkat bipartit mbak.. Disnakertrans juga menghimbau kepada Serikat Pekerja agar menyelesaikan masalah dengan cara bipartit”.

Hal senada juga diungkapkan oleh informan II pada tanggal 17 Oktober 2008 sebagai berikut:

“Kalau ada problem kendala dibicarakan dulu dengan kepala bagian lalu dibicarakan dengan serikat pekerja dan manajemen. Di satu sisi kita punya lembaga bipartit, forum itu yang memfasilitasi kalau ada masalah antara karyawan dengan perusahaan. Selain itu kita juga mempunyai HIP”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa Serikat Pekerja mempunyai kewajiban melindungi anggotanya. Cara yang ditempuh oleh serikat Pekerja untuk melindungi anggotanya adalah dengan cara berperan aktif dalam menjalankan pekerjaannya sebagai lembaga kerjasama bipartit. Melalui lembaga kerjasama bipartit tersebut diharapkan semua masalah yang timbul antara pengusaha dengan pekerja dapat diselesaikan dengan musyawarah untuk mufakat. Apabila penyelesaian secara bipartit belum berhasil maka dilanjutkan ke tingkat lebih tinggi lagi yaitu melalui lembaga kerjasama bipartit.

b. Turut Serta Menjaga Ketertiban Demi Kelangsungan Produksi

Kelangsungan produksi dapat berjalan dengan baik apabila ada kedisiplinan ketertiban pekerja. Dengan adanya kedisiplinan dari pekerja maka hasil produksi pun akan meningkat. Hal itu sesuai dengan hasil wawancara dengan informan II sebagai berikut

“Serikat pekerja itu meningkatkan disiplin dengan cara apel sebelum masuk kerja. Dalam apel itu biasanya diisi dengan doa bersama dan pemberian pengumuman kepada pekerja. Selain itu dengan memasukkan amanu waktu berangkat dan pulang, kalau pulang harus ijin ke Kepala Regu baru ke direksi, jadi harus ada pemberitahuan terlebih dahulu”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa serikat pekerja turut serta menjaga ketertiban pekerja dengan cara menghimbau agar pekerja selalu datang tepat waktu dan mengikuti apel sebelum masuk kerja. Selain itu serikat pekerja juga mengkampanyekan agar pekerja tidak banyak ijin, walaupun terpaksa ijin harus sesuai dengan prosedur yang ada.

Hal lain juga diungkapkan oleh informan III pada wawancara tanggal 17 Oktober 2008 sebagai berikut:

“Serikat Pekerja di PT. Air Mancur selama ini sangat menjaga ketertiban hal itu dibuktikan dengan sangat menjaga pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dalam PKB itu ada aturan dan tata tertib dan itu disosialisasikan ke seluruh karyawan sehingga mereka tahu dan mengerti. Kalau karyawan melanggar akan kita jalankan aturan, kita akan mengambil tindakan yaitu membuat surat peringatan 1, 2 dan 3 kalau masih juga melanggar ada ketentuan lain”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa serikat pekerja menjaga ketertiban dengan cara menjalankan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat oleh pihak pengusaha dengan pihak serikat pekerja. Dengan melaksanakan PKB tersebut diharapkan akan dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

Dengan demikian keberadaan serikat pekerja di PT. Air Mancur Karanganyar memiliki peranan dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis dengan cara menjaga ketertiban.

c. Menyalurkan aspirasi secara demokratis

Penyaluran aspirasi secara demokratis merupakan hak pekerja. Serikat pekerja berfungsi sebagai wadah penyalur aspirasi tersebut. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh informan V pada wawancara tanggal 23 Oktober 2008 sebagai berikut:

“Saya masuk menjadi anggota serikat pekerja karena SP merupakan wadah pekerja, agar aspirasi kita dapat tersalurkan melalui SP ini. Jadi SP itu sebagai penyalur aspirasi antara pekerja dengan pengusaha. Kalau ke tingkat yang lebih tinggi ke kabupaten. Jadi uneg-uneg kita bisa terealisasi sesuai dengan peraturan yang ada”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa serikat pekerja berfungsi sebagai wadah penyalur aspirasi anggota. Dengan adanya serikat pekerja maka semua permasalahan bisa disampaikan ke serikat pekerja.

Hal senada juga diungkapkan oleh informan II

“Fungsi tugas utama serikat pekerja adalah menampung aspirasi dari rekan-rekan karyawan yang terkait dengan normatif. Jadi dalam hal ini apa yang menjadi hak mereka itulah yang kita perjuangkan. Dengan catatan itu dalam koridor secara normatif itu diundang-undangkan. Kalau ada masalah perusahaan dengan Serikat Pekerja atau karyawan maka serikat pekerja memfasilitasi. Dalam hal ini kita berusaha untuk menyelesaikan persoalan dalam hubungan industrial perusahaan”.

Hal lain diungkap oleh informan II pada wawancara sebagai berikut:

“Serikat pekerja itu bisa untuk menyampaikan aspirasi anggota. Contohnya pada waktu pembuatan PKB (Perjanjian Kerja Bersama). Caranya itu aspirasi dari anggota kita tampung lantas kita bahas dalam rapat pengurus yang dibuat draftnya. Kalau sudah selesai diajukan ke perusahaan untuk diadakan perundingan. Kalau sudah selesai dilaporkan ke Depnakertrans untuk dievaluasi hasilnya”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas, dapat diketahui bahwa serikat pekerja menjadi tempat penampungan aspirasi dari karyawan yang terkait dengan normatif yang diundang-undangkan. Kalau ada masalah antara pekerja dan pengusaha, serikat pekerja memfasilitasi. Salah satu contoh penyampaian aspirasi anggota yaitu pada waktu pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dalam pembuatan PKB tersebut semua masukan dari anggota ditampung di serikat pekerja dan dimusyawarahkan dalam rapat pengurus. Setelah itu pengurus serikat pekerja membuat draft dan mengajukannya ke perusahaan. Kalau sudah selesai dilaporkan ke Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk dievaluasi hasilnya.

Dalam proses penyampaian aspirasi atau keluhan yang dialami oleh pekerja, para pekerja dapat melaporkan langsung ke serikat pekerja atau melalui pengawas. Hal ini sesuai dengan wawancara dengan informan I sebagai berikut:

“Serikat pekerja itu bisa untuk menyalurkan keluhan. Ada dua cara yang pertama lewat serikat pekerja dan nantinya akan diangkat ke rapat pleno pengurus. Yang kedua lapor ke pengawas lalu laporan itu akan dibawa ke tingkat atasnya lagi”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas dapat diketahui bahwa ada dua cara penanganan proses keluhan yaitu melalui serikat pekerja dan melalui perusahaan dengan lapor kepada pengawas. Setelah itu pihak serikat pekerja dan pihak perusahaan bertemu untuk menyelesaikan masalah dengan cara musyawarah untuk mufakat.

Hal senada juga diungkapkan oleh informan II sebagai berikut:

“Dengan adanya serikat pekerja di PT. Air Mancur ini ya, semua masalah, semua keluhan yang dirasakan oleh anggota bisa ditampung. Kalau ada keluhan, kita bisa lapor ke pengawas atau serikat pekerja setelah itu keluhan akan diproses ke tingkat atasnya lagi”.

Dengan demikian keberadaan serikat pekerja di PT. Air Mancur Karanganyar mempunyai peranan yang besar dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis yaitu dengan cara menampung aspirasi anggota dan melakukan penanganan keluhan yang dialami oleh pekerja.

d. Mengembangkan Keterampilan dan Keahlian Anggota

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan maupun serikat pekerja diharapkan dapat meningkatkan ketrampilan dan keahlian para anggotanya. Hal itu sesuai dengan hasil wawancara dengan informan IV pada tanggal 23 Oktober 2008 sebagai berikut:

“Di sini ada pengembangan keterampilan. Kalau untuk pengurus serikat pekerja sendiri pihak manajemen sangat membantu tetapi untuk karyawan tidak semuanya misalnya ikut pelatihan, seminar dan training”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas, dapat diketahui bahwa pihak manajemen sangat mendukung program pengembangan keterampilan pekerja. Bentuk kegiatan pengembangan keterampilan pekerja adalah pelatihan, seminar dan training.

Hal senada juga diungkapkan oleh informan I sebagai berikut:

“Kita mengadakan kerjasama dengan serikat pekerja yang lebih tinggi yaitu Dewan Pimpinan Cabang dengan mengadakan pelatihan kepemimpinan dan pendidikan. Selain itu di tingkat perusahaan kita meningkatkan kualitas SDM dengan mengadakan pertemuan dengan anggota, di sana kita memberikan motivasi kepada mereka untuk bekerja dengan giat dan memberikan gambaran tentang kondisi perusahaan yang ada”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa serikat pekerja juga sangat mendukung program pengembangan keterampilan pekerja. Salah satu contoh program pengembangan keterampilan pekerja adalah dengan membekali mereka dengan materi kepemimpinan, sehingga diharapkan para pekerja tidak hanya berkuat dengan produksi tetapi dibekali dengan pengetahuan lain.

e. Ikut Memajukan Perusahaan

Dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis di PT. Air Mancur Karanganyar, serikat pekerja ikut memajukan perusahaan dengan cara meningkatkan produktivitas kerja para pekerja. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan informan I sebagai berikut:

“Serikat pekerja ikut memajukan perusahaan dengan cara mengajukan proposal ke perusahaan yang isinya agar setiap setengah tahun sekali ada penilaian terhadap produktivitas pekerja. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan hasil produksi perusahaan”.

Hal senada juga disampaikan oleh informan V pada wawancara tanggal 23 Oktober 2008 sebagai berikut:

“Dengan adanya serikat pekerja ini, perusahaan jadi memperhatikan kesejahteraan karyawan. Dengan adanya hal itu secara otomatis pekerjapun akan memberikan timbal balik kepada perusahaan dengan meningkatkan produktivitas kita karena kita merasa sudah dipikirkan oleh perusahaan. Di sini setiap setengah tahun ada penilaian produktivitas kerja. Kerjanya bagus atau tidak kalau bagus ada uang tambahan yang walaupun jumlahnya kecil tapi itu bisa memacu para pekerja yang tidak rajin menjadi rajin”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas dapat diketahui bahwa serikat pekerja ikut meningkatkan produktivitas kerja pekerja. Hal itu

dibuktikan dengan cara mengajukan proposal tentang penilaian produktivitas kerja pekerja. Penilaian itu dilaksanakan oleh perusahaan setiap enam bulan sekali. Dengan adanya penilaian kerja tersebut diharapkan pekerja yang tidak rajin menjadi rajin sehingga hasil produksi bisa meningkat.

Selain dengan cara penilaian produktivitas kerja, serikat pekerja juga melakukan kampanye itikad kerja yang baik. Hal itu sesuai dengan hasil wawancara dengan informan IV sebagai berikut:

“Dari serikat pekerja sendiri mengkampanyekan itikad kerja yang baik kepada anggota-anggotanya. Jadi di sini kalau kerja harus mengutamakan efisiensi. Contohnya jangan sampai pekerja itu ijin terlalu banyak”.

Hal lain diungkapkan oleh informan III sebagai berikut:

“Di sini ada karyawan teladan jadi hal itu bisa memacu semangat pekerja untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja mereka”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas dapat diketahui bahwa perusahaan juga meningkatkan produktivitas pekerja dengan memberikan penghargaan kepada karyawan teladan. Dengan demikian serikat pekerja dan perusahaan saling memajukan perusahaan agar produktivitas kerja meningkat.

f. Memperjuangkan Kesejahteraan Anggota Beserta Keluarga

Dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, serikat pekerja merupakan wadah untuk memperjuangkan kesejahteraan anggotanya sehingga taraf hidup pekerja bisa meningkat. Hal itu sesuai dengan hasil wawancara dengan informan II sebagai berikut:

“Terkait dengan kesejahteraan karyawan di Air Mancur sendiri sudah terpenuhi, seperti gaji karyawan tidak di bawah UMK. Selain itu ada jaminan kesehatan, jamsostek, jaminan hari tua, jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja”.

Hal senada juga diungkap oleh informan I sebagai berikut:

“Serikat pekerja itu berfungsi sebagai penyalur aspirasi, meningkatkan taraf hidup pekerja supaya bisa meningkatkan kesejahteraannya baik kesejahteraan anggota maupun keluarganya”.

Dari hasil wawancara tersebut di atas dapat diketahui bahwa serikat pekerja memperjuangkan kesejahteraan anggotanya. Contohnya yaitu

memperjuangkan upah pekerja agar sesuai dengan kebutuhan hidup minimum dan Upah Minimum Kota (UMK).

Hal lain diungkapkan oleh informan VI pada wawancara tanggal 24 Oktober 2008 sebagai berikut:

“Serikat pekerja di sini sudah berani mendobrak untuk mengusulkan hak-hak pekerja atau hak-hak normatif lainnya yang belum diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) jadi bisa meningkatkan taraf hidup pekerja. Selain itu di PT. Air Mancur Karanganyar ada koperasi, jadi pekerja bisa meminjam uang di sini. Ada juga jaminan hari tua yaitu JPK (Jaminan Kematian dan Kecelakaan). Ada juga seragam setiap enam bulan sekali”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa serikat pekerja memperjuangkan kesejahteraan anggotanya dengan mengusulkan hak-hak pekerja yang belum diatur dalam perjanjian kerja bersama. Contohnya yaitu tentang pelaksanaan cuti tahunan, cuti hamil dan cuti haid. Selain itu serikat pekerja juga memperjuangkan jaminan hari tua. Di PT. Air Mancur juga ada koperasi yang melayani kebutuhan sehari-hari dan pelayanan pinjaman uang kepada anggotanya. Dengan demikian serikat pekerja mempunyai peran dalam memperjuangkan kesejahteraan anggotanya sehingga tercipta hubungan industrial yang harmonis di PT. Air Mancur Karanganyar.

2. Hambatan yang Dihadapi Serikat Pekerja Dalam Menciptakan hubungan Industrial yang Harmonis

Menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha sangatlah penting, sebab dengan terciptanya hubungan industrial yang harmonis akan meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Namun demikian tidak mudah dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Ada dua hambatan yang dihadapi oleh serikat pekerja PT. Air Mancur Karanganyar dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis yaitu hambatan internal dan hambatan eksternal. Kedua hambatan tersebut diuraikan sebagai berikut:

a. Hambatan Internal

Hambatan internal adalah hambatan yang berasal dari dalam Serikat Pekerja, hambatan tersebut dapat berupa:

1) Faktor Sumber Daya Manusia

Faktor utama yang menjadi hambatan yaitu faktor sumber daya manusia yang ada di Serikat Pekerja. Jenjang pendidikan yang tidak terlalu tinggi membuat karyawan kurang menyadari arti pentingnya keberadaan Serikat Pekerja. Sebagaimana yang diungkapkan oleh informan I sebagai berikut:

“Sebagian besar karyawan Air Mancur rata-rata sudah lebih dari 25 tahun sehingga rata-rata orang-orang lama secara umum tingkat pendidikan tidak terlalu tinggi. Sehingga kesadaran ke sana itu kurang”.

Hal lain diungkapkan oleh informan II:

“Hambatan-hambatan serikat pekerja dalam menjalankan tugasnya banyak sekali yang kita alami, di satu sisi ada hambatan muncul di internal kita karena untuk kaderisasi sendiri sangat sulit”.

Selain faktor yang berupa tingkat pendidikan yang tidak terlalu tinggi, juga adanya kesulitan dalam kaderisasi organisasi. Hal ini dikarenakan karyawan kurang memahami tentang serikat pekerja.

2) Kurangnya Komunikasi

Komunikasi merupakan hal penting dalam sebuah organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik maka pesan dari komunikator akan sampai ke komunikan dengan baik juga. Akan tetapi terkadang untuk melaksanakan komunikasi tersebut sangat sulit. Seperti yang dikemukakan oleh Informan I sebagai berikut:

“Boleh dibilang antara pengurus dengan anggota itu kurang komunikasi, karena kalau kita mau mengadakan rapat atau pertemuan kadang kesulitan dengan masalah waktu. Perusahaan keberatan juga kalau diadakan rapat sewaktu jam kerja”.

3) Minimnya Dana

Dana digunakan untuk menjalankan roda serikat pekerja terutama untuk operasional sehari-hari. Dana yang dibutuhkan kadang-kadang kurang mencukupi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Informan I:

“Hambatan intern dari organisasi adalah masalah pendanaan yang tidak bisa menaikkan iuran. Iuran yang sekarang masih terlalu kecil belum sesuai dengan dasar anggaran rumah tangga SP”.

Hal senada juga disampaikan oleh informan III:

“Hambatan dari dalam organisasi sendiri terkait dengan dana. Kita tidak bisa menaikkan begitu saja iuran yang ada, karena karyawan merasa keberatan kalau iuran dinaikkan”.

b. Hambatan Eksternal

Hambatan eksternal adalah hambatan yang berasal dari luar serikat pekerja, yang berupa:

1) Hambatan dari perusahaan

Hubungan industrial yang harmonis akan tercipta jika pekerja dan pihak perusahaan saling memahami hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hal itu dibuktikan dengan pemberian hak pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Akan tetapi terkadang perusahaan menghambat serikat pekerja. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh informan II:

“Kalau dari luar organisasi memang hambatan banyak sekali kalau undangan dari DPD atau DPC kita sulit menghadiri, karena sulitnya mendapatkan ijin dari perusahaan. Tetapi kita lihat porsi seberapa berat undangan tersebut, kalau memang kita harus menghadiri kita minta ijin kepada perusahaan. Kedala yang lain kalau ada perselisihan kita harus rela pasti kan juga berpengaruh terhadap jenjang karier”.

Hal lain dikemukakan informan III:

“Hambatan yang dihadapi serikat pekerja dalam menjalankan tugasnya terkadang terbentur dengan pimpinan manajemen atau direktur. Direktur Air Mancur ada yang memegang profesional dan ada direktur pemilik sehingga akan sangat jauh perbedaannya. Kalau yang profesional akan lebih mudeng jika diajak bicara, tetapi kalau untuk pemilik sendiri akan keberatan karena dia merasa milik saya kalau dituntut lebih banyak hak-hak oleh serikat pekerja agak keberatan. Hambatan intinya dari pimpinan pusat atau pemegang saham”.

2) Hambatan dari pemerintah

Pemerintah mempunyai peran yang cukup besar dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Peran pemerintah adalah dengan membuat Undang-Undang. Akan tetapi dalam membuat Undang-Undang, terkadang pemerintah tidak memihak kepada pekerja. Sebagaimana yang dikemukakan oleh informan II sebagai berikut:

“Dengan adanya revisi Undang-Undang No.13 terkadang masalah teknis menjadi beda penafsiran dengan ayat-ayat yang ada di Perjanjian Kerja Bersama. Misalnya hitungan lembur, hitungan pesangon. Tetapi kita membuat perjanjian kerja dulu baru adanya revisi Undang-Undang No.13 maka nantinya ada peninjauan kembali terhadap perjanjian kerja bersama”.

Hal lain juga dikemukakan oleh informan VI sebagai berikut:

“Kalau saya lihat Undang-Undang Ketenagakerjaan yang ada sekarang sangat tidak berpihak kepada karyawan. Terutama dengan adanya system kontrak. Saya sangat tidak setuju, kalau seandainya sistem kontrak nanti benar-benar dilaksanakan di perusahaan ini sebab sangat merugikan karyawan”.

Hal lain juga diungkapkan oleh informan I sebagai berikut:

“Dengan adanya revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini serikat pekerja mengalami kendala yang besar sekali, sebab semua kegiatan harus ijin ke perusahaan. Kalau perusahaan tidak mengizinkan berarti kita tidak bisa bergerak. Hal itu bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama yang telah disepakati bersama. Dalam PKB tersebut memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada serikat pekerja tetapi Undang-Undang No. 13 tidak”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menjadi hambatan serikat pekerja, karena ada beberapa hal dalam ayat-ayat yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama. Dengan demikian perlu adanya peninjauan kembali terhadap Perjanjian Kerja Bersama.

Berdasarkan data di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada dua hambatan yang dihadapi oleh serikat pekerja PT. Air Mancur Karanganyar dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Hambatan tersebut adalah hambatan internal dan hambatan eksternal.

2. Usaha Serikat Pekerja Mengatasi Hambatan Dalam Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis

Untuk dapat mengatasi hambatan-hambatan yang timbul dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, SP hendaknya mengambil langkah-langkah yang tepat. Langkah-langkah yang diambil oleh SP untuk mengatasi hambatan-hambatan yang timbul adalah sebagai berikut:

a. Upaya Untuk Mengatasi Hambatan Internal

1) Faktor Sumber Daya Manusia

SP berusaha untuk bekerja secara professional dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia melalui pelatihan dan pendidikan. Dengan adanya pelatihan dan pendidikan tersebut diharapkan dapat menambah pengetahuan pekerja. Hal itu sesuai dengan yang diungkapkan oleh informan II sebagai berikut:

“Serikat pekerja dalam menghadapi hambatan yang ada adalah dengan pelatihan-pelatihan. Jauh-jauh hari sebelum masa kepengurusan berakhir kita memberi sosialisasi kepada teman-teman, kita beri pelatihan-pelatihan supaya mereka tidak takut menjadi pengurus serikat pekerja”.

Hal senada juga diungkapkan oleh informan I sebagai berikut:

“ Kita mengadakan kerjasama dengan serikat pekerja yang lebih tinggi yaitu Dewan Pimpinan Cabang dengan mengadakan pelatihan kepemimpinan dan pendidikan. Selain itu di tingkat perusahaan kita meningkatkan kualitas SDM dengan mengadakan pertemuan dengan anggota, di sana kita memberikan motivasi kepada mereka untuk bekerja dengan giat dan memberikan gambaran tentang kondisi perusahaan yang ada”.

2) Kurangnya Komunikasi

Komunikasi yang baik harus terus dibangun. Oleh karena itu SP berusaha mengatasi hambatan komunikasi dengan cara perwakilan tiap departemen. Sebagaimana dikemukakan oleh informan II sebagai berikut:

“Usaha untuk membangun komunikasi dengan cara kalau rapat kita mengundang perwakilan dari tiap departemen caranya dengan melibatkan kepala regu. Kepala regu itu akan memberitahukan hasilnya ke tiap-tiap departemen”.

3) Minimnya Dana

Dana SP berasal dari iuran anggota. Dana yang ada selama ini hanya bisa untuk melaksanakan operasional sehari-hari. Oleh karena itu pada pengurusan 2009 ini iuran anggota dinaikkan menjadi 1% dari gaji pokok yang sesuai dengan anggaran dasar rumah tangga SP di tingkat nasional. Hal ini sesuai yang disampaikan oleh informan I sebagai berikut:

“Terkendala masalah dana tahun 2009 mungkin kita akan menaikkan iuran supaya program eksternal dapat terwujud. Iuran yang sekarang masih terlalu kecil belum sesuai dengan dasar anggaran rumah tangga SP di tingkat nasional 1% dari gaji pokok. Tetapi dalam perjalanannya kita berusaha untuk bisa ke arah sana supaya dapat menghidupi organisasi kita tanpa bantuan dari pihak lain”.

b. Upaya Untuk Mengatasi Hambatan Eksternal

1) Hambatan dari perusahaan

Menurut hasil wawancara dengan informan II adalah sebagai berikut:

“Cara menghadapi perselisihan secara prosedural dalam hal ini pengurus serikat pekerja meminta penjelasan dari manajemen, kalau belum putus serikat pekerja melayangkan surat ke manajemen minta penjelasan secara detail dari pihak manajemen. Kalau tidak selesai kita bawa ke LKS Bipartit”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas dapat diketahui cara untuk mengatasi hambatan yang datang dari perusahaan adalah dengan cara mengkomunikasikan masalah yang ada dan melayangkan surat kepada pihak perusahaan minta penjelasan dari pihak perusahaan. Kalau belum selesai serikat pekerja membawa masalah tersebut ke lembaga yang lebih tinggi lagi.

2) Hambatan dari pemerintah

Menurut informan VI:

“Kita hanya bisa menghimbau kepada pemerintah, kalau membuat Undang-Undang itu harus berpihak kepada pekerja. Undang-Undang yang baik kita laksanakan yang belum baik perlu direvisi”.

Hal senada juga dikemukakan oleh informan V sebagai berikut:

“Hendaknya dalam pembuatan Undang-Undang tidak menimbulkan kerugian kepada pekerja dan Undang-Undang harus banyak yang diperbaiki”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas cara yang bisa digunakan untuk mengatasi hambatan dari pemerintah adalah dengan menghimbau kepada pemerintah agar dalam pembuatan Undang-Undang berpihak kepada pekerja.

C. Temuan Studi yang Dihubungkan dengan Kajian Teori

Dalam bab ini, peneliti menganalisa data yang berhasil dikumpulkan di lapangan sesuai dengan rumusan permasalahan, yang selanjutnya dihubungkan dengan teori yang sudah ada. Berikut ini peneliti akan menganalisis peranan serikat pekerja dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis di PT. Air Mancur Karanganyar.

1. Peranan Serikat Pekerja dalam Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tertuang dalam pasal 102 ayat 2 dalam melaksanakan hubungan industrial serikat pekerja mempunyai fungsi yaitu:

a. Melindungi Hak Anggota

Serikat pekerja yang telah mempunyai nomor pencatatan mempunyai kewajiban terhadap anggotanya. Adapun kewajiban serikat pekerja menurut Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja adalah membela anggota dari pelanggaran hak, memperjuangkan kepentingannya dan memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarga.

Kegiatan serikat pekerja di PT. Air Mancur Karanganyar dalam melindungi hak anggotanya adalah melakukan advokasi atau pembelaan terhadap anggotanya. Pembelaan yang sering dilakukan SP adalah pembelaan terhadap anggotanya yang terkena kasus dan penanganan keluhan pekerja. Adapun proses pengaduan keluhan di PT. Air Mancur Karanganyar melalui dua cara yaitu dengan cara melapor langsung ke serikat pekerja atau melalui cara yang kedua yaitu lapor kepada pengawas. Keluhan itu akan diselesaikan oleh SP dan pengawas.

Dengan adanya pembelaan tersebut berarti SP telah melaksanakan tugasnya sebagai lembaga kerja sama bipartit yaitu lembaga kerja sama yang menangani perselisihan industrial yang terdiri dari unsur serikat pekerja dan pengusaha. Apabila di tingkat bipartit belum berhasil maka akan dilanjutkan ke tingkat tripartit dengan melibatkan unsur pemerintah. Dengan demikian keberadaan SP di PT. Air Mancur Karanganyar mempunyai peranan yang

cukup besar dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti, ternyata terdapat kesesuaian antara teori dengan kenyataan yang ada di SP PT. Air Mancur Karanganyar.

b. Turut serta Menjaga Ketertiban Demi Kelangsungan Produksi

Kelangsungan produksi akan dapat berjalan dengan baik apabila ada ketertiban dan kedisiplinan dari para pekerja. SP PT. Air Mancur Karanganyar turut serta menjaga ketertiban dengan cara melaksanakan semua peraturan yang ada di perusahaan terutama Perjanjian Kerja Bersama (PKB). PKB adalah peraturan yang dibuat oleh pengusaha dengan pihak serikat pekerja yang disetujui oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Isi dari PKB adalah representatif aspirasi dari pekerja yang telah dirundingkan dengan perusahaan. Hubungan industrial yang harmonis akan terwujud apabila kedua belah pihak mentaati PKB tersebut. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti, ternyata terdapat kesesuaian antara teori dengan kenyataan yang ada di SP PT. Air Mancur Karanganyar.

c. Menyalurkan Aspirasi secara Demokratis

Serikat pekerja sebagai organisasi yang mewadahi para pekerja di perusahaan berfungsi sebagai lembaga penyalur aspirasi. Hal itu juga menjadi pendorong utama para pekerja di PT. Air Mancur Karanganyar untuk masuk menjadi anggota SP. Dengan masuk menjadi anggota SP, mereka mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk didengar. Hal ini sesuai dengan kajian teori dari Payaman Simanjuntak (2003: 40) yang menyatakan bahwa “Melalui serikat pekerja, mereka mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk didengar pendapat dan masalahnya oleh manajemen”. Contoh penyaluran aspirasi anggota adalah pada waktu pembuatan PKB. Dalam pembuatan PKB tersebut, semua pendapat atau masukan dari anggota ditampung di SP dan dimusyawarahkan dalam rapat pengurus. Apabila pengurus telah mencapai kata mufakat maka pengurus akan membuat proposal atau draft yang akan diajukan ke perusahaan. Dengan pembuatan PKB tersebut diharapkan hak-hak pekerja dapat cepat terpenuhi sehingga hubungan industrial yang harmonis

bisa terwujud. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti, ternyata terdapat kesesuaian antara teori dengan kenyataan yang ada di SP PT. Air Mancur Karangayar.

d. Mengembangkan Keterampilan dan Keahlian Anggota

Peningkatan kualitas sumber daya manusia bukan hanya tanggung jawab perusahaan saja tetapi tanggung jawab semua pihak tak terkecuali serikat pekerja. SP di PT. Air Mancur Karanganyar meningkatkan pengetahuan anggotanya dalam berbagai bidang.

Adapun bidang yang digarap oleh SP adalah bidang ekonomi, politik dan olah raga. Dalam bidang ekonomi, para anggota diberi pembekalan tentang Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam bidang politik para anggota diberi pembekalan dari Dewan Pimpinan Cabang SP tentang kepemimpinan. Sedangkan dalam bidang olah raga SP memberikan kebebasan kepada para anggotanya untuk mengasah bakat yang mereka miliki. Dengan adanya kegiatan semacam ini diharapkan pengetahuan pekerja terutama tentang ketenagakerjaan bisa meningkat, sehingga mereka memahami bahwa pada hakikatnya tujuan perusahaan akan tercapai apabila pengusaha dan pekerja sama-sama melaksanakan kewajibannya. Dengan demikian hubungan industrial yang harmonis akan tercipta. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti, ternyata terdapat kesesuaian antara teori dengan kenyataan yang ada di SP PT. Air Mancur Karangayar.

e. Ikut Memajukan Perusahaan

SP di PT. Air Mancur Karanganyar turut serta dalam usaha peningkatan produktifitas dan semangat kerja para anggotanya. Hal itu dibuktikan dengan adanya penilaian produktifitas kerja setiap enam bulan sekali. Hal ini sesuai dengan kajian teori dari Payaman Simanjuntak (2003: 41) yang menyatakan bahwa “serikat pekerja turut serta secara aktif dalam peningkatan afisiensi, efektifitas, produktifitas dan semangat kerja para karyawan”. Penilaian tersebut akan membuat semangat kerja dapat meningkat yang diikuti pula dengan meningkatnya hasil produksi. Dengan meningkatnya hasil produksi tersebut perusahaan akan memberikan timbal balik berupa

peningkatan kesejahteraan sehingga tidak akan ada konflik di perusahaan yang mengganggu hubungan industrial. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti, ternyata terdapat kesesuaian antara teori dengan kenyataan yang ada di SP PT. Air Mancur Karangayar.

f. **Memperjuangkan Kesejahteraan Anggota Beserta Keluarga**

Salah satu tujuan pembentukan serikat pekerja menurut Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja adalah meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Kesejahteraan identik dengan isu-isu ekonomi yang meliputi gaji, jam kerja, tunjangan, cuti dan kesehatan dan keselamatan kerja. Kesejahteraan anggota telah menjadi perhatian utama dalam kegiatan serikat pekerja. Hal ini sesuai dengan kajian teori dari Henry Simamora (1999: 691) yang menyatakan bahwa “Isu-isu ekonomi telah menjadi perhatian utama serikat pekerja sejak awal pembentukannya”.

SP di PT. Air Mancur Karangayar memperjuangkan kesejahteraan anggotanya dengan cara mendesak perusahaan agar memberikan upah sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) dan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Selain itu SP juga mengawasi pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Apabila perusahaan melanggar ketentuan dalam PKB maka SP akan segera bertindak, begitu juga sebaliknya apabila pekerja yang melanggar ketentuan dalam PKB, perusahaan akan memberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan adanya pengawasan terhadap pelaksanaan PKB tersebut diharapkan tercipta hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dengan pekerja. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti, ternyata terdapat kesesuaian antara teori dengan kenyataan yang ada di SP PT. Air Mancur Karangayar.

2. Hambatan yang Dihadapi Serikat Pekerja dalam Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tentunya kita pernah menghadapi hambatan yang besar maupun yang kecil. Untuk mengatasi sebuah hambatan

hendaknya kita dapat mengkaji faktor-faktor penghambat tersebut. Seperti yang telah diuraikan dalam deskripsi permasalahan ada dua macam hambatan yang dihadapi SP dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis di PT. Air Mancur Karanganyar, yaitu:

a. Hambatan Internal

Hambatan internal adalah hambatan yang berasal dari SP yang berupa:

1) Faktor Sumber Daya Manusia

Faktor sumber daya manusia adalah faktor yang berhubungan dengan kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan. Rendahnya pendidikan dan keterampilan pekerja merupakan faktor penghambat di SP dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, sebab rendahnya pendidikan dan keterampilan pekerja membuat posisi tawar menawar pekerja menjadi lemah. Lemahnya posisi tawar menawar itu membuat perusahaan menetapkan kebijaksanaan yang kurang berpihak kepada pekerja. Dengan demikian faktor sumber daya manusia menjadi penghambat dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

2) Kurangnya Komunikasi

Kelancaran jalannya roda organisasi tergantung dari dibangunnya sebuah komunikasi yang baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka segala informasi akan cepat tersebar. Hambatan komunikasi di SP PT. Air Mancur adalah sulitnya pertemuan antara pengurus dengan anggotanya. Hal ini disebabkan karena sulitnya ijin dari perusahaan untuk mengadakan pertemuan di jam kerja. Dengan sulitnya pertemuan maka informasi menjadi lambat. Dengan demikian kurangnya komunikasi menjadi penghambat dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

3) Minimnya dana

Dana digunakan oleh SP untuk menjalankan roda organisasi. Hambatan yang dihadapi SP adalah kurangnya dana. Dana yang selama ini terkumpul baru bisa digunakan untuk pemenuhan kebutuhan operasional sehari-hari, belum bisa untuk memberikan honor kepada pengurus. Pemberian honor kepada pengurus dapat meningkatkan profesionalitas dalam berorganisasi

sehingga pengurus lebih bersemangat untuk memperjuangkan kesejahteraan anggotanya. Dengan demikian minimnya dana menjadi penghambat dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

b. Hambatan Eksternal

Hambatan eksternal adalah hambatan yang berasal dari luar SP yang berupa:

1) Hambatan dari perusahaan

Pihak manajemen di PT. Air Mancur tidak menghambat keberadaan SP, sebab mereka sudah menyadari bahwa SP merupakan sebuah keharusan dalam perusahaan. SP merupakan mitra bagi perusahaan untuk menyampaikan informasi dari perusahaan kepada pekerja. Hambatan yang datang dari perusahaan di PT. Air Mancur adalah adanya pemegang saham dan pimpinan puncak yang keberatan kalau pekerja terlalu banyak menuntut hak. Perbedaan pendapat itu yang kadang menimbulkan konflik. Dengan demikian hambatan dari perusahaan menjadi penghambat dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

2) Hambatan dari pemerintah

Pada umumnya pemerintah ikut melindungi pekerja dari kesewenang-wenangan pengusaha dengan cara membuat peraturan yang bertujuan melindungi pekerja. Akan tetapi kadang kala dalam membuat peraturan itu pemerintah kurang berpihak kepada pada pekerja. Hal tersebut dilakukan pemerintah sebagai balas jasa kepada pengusaha yang selama ini telah memberikan pendapatan kepada pemerintah yang berupa pajak. Dengan adanya Undang-Undang yang tidak berpihak kepada pekerja dapat menyebabkan konflik yang berkepanjangan. Dengan demikian hambatan dari pemerintah menjadi penghambat dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

3. Usaha Serikat Pekerja Mengatasi Hambatan dalam Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis

Dengan adanya hambatan yang muncul, maka SP berusaha untuk mencari solusi dalam menghadapi hambatan dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis di PT. Air Mancur Karanganyar adalah sebagai berikut:

a. Pihak internal

1) Faktor sumber daya manusia

SP berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para anggotanya. Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh SP di tingkat perusahaan adalah dengan mengadakan pembekalan kepada pengurus tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain itu juga SP sering mengirimkan anggotanya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh Dewan Pimpinan Cabang. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan tersebut diharapkan wawasan para anggota SP tentang ketenagakerjaan dapat bertambah sehingga hubungan industrial yang harmonis dapat terwujud.

2) Kurangnya komunikasi

Untuk mengatasi hambatan kurangnya komunikasi dari pengurus SP dengan para anggotanya, maka SP melaksanakan komunikasi dengan cara mengadakan rapat rutin pengurus setiap dua bulan. Dalam rapat pengurus tersebut dihadiri oleh anggota dari perwakilan tiap departemen. Dengan usaha tersebut diharapkan hasil rapat akan cepat tersebar ke anggota. Cara lain yang dilakukan adalah dengan memberikan pengumuman kepada anggota pada waktu apel sebelum masuk kerja.

3) Minimnya dana

Usaha SP untuk mengatasi minimnya dana adalah dengan cara menaikkan iuran anggota sesuai dengan anggaran rumah tangga DPD yaitu sebesar 1% dari gaji pokok. Selain itu SP juga mengoptimalkan koperasi sehingga laba yang diperoleh terus meningkat.

b. Pihak eksternal

1) Hambatan dari perusahaan

Usaha yang dilakukan SP dalam menghadapi hambatan yang muncul dari perusahaan yang berupa keberatan dari pimpinan puncak tentang hak pekerja adalah dengan membicarakan dengan pengusaha supaya hak pekerja dapat sepenuhnya dipenuhi. Selain itu SP juga memperketat

pengawasan jalannya PKB sehingga hubungan industrial yang harmonis bisa tercipta.

2) Hambatan dari pemerintah

Usaha SP untuk mengatasi hambatan dari pemerintah yang berupa kurangnya keberpihakan pemerintah kepada pekerja dalam pembuatan undang-undang adalah dengan memberi himbauan kepada pemerintah agar dalam membuat undang-undang memperhatikan kepentingan pekerja. Hal itu dilaksanakan dengan cara mengikuti aksi dan audiensi yang diadakan oleh pihak terkait. Aksi yang pernah diikuti adalah aksi menentang Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diadakan oleh DPD di Semarang. Sedangkan audiensi yang diikuti adalah audiensi dengan anggota DPRD di Karanganyar tentang pemberian upah pekerja yang sesuai dengan kebutuhan hidup minimum.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik simpulan dan merupakan jawaban permasalahan penelitian yang telah diajukan sebagai berikut :

1. Peranan SP dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis PT Air Mancur adalah sebagai berikut :
 - a. Melindungi hak anggota
Kewajiban serikat pekerja adalah melindungi hak anggotanya. Perlindungan tersebut dilakukan dengan cara melakukan advokasi atau pembelaan terhadap para anggotanya.
 - b. Turut serta menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi
SP turut serta menjaga ketertiban di perusahaan dengan melaksanakan Perjanjian Kerja Bersama yang telah disepakati oleh pengusaha dengan Serikat Pekerja.
 - c. Menyalurkan aspirasi secara demokratis
SP mempunyai peranan penting dalam penyaluran aspirasi anggota. Dengan adanya SP maka semua masukan dari anggota akan ditampung di SP yang selanjutnya akan dimusyawarahkan dalam rapat pengurus.
 - d. Mengembangkan keterampilan dan keahlian anggota
Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia sangat diperlukan oleh SP agar wawasan anggota dapat bertambah. Peningkatan kualitas sumber Daya Manusia dilakukan dengan cara mengadakan pendidikan dan pelatihan.
 - e. Ikut memajukan perusahaan
Tujuan perusahaan adalah mencari keuntungan yang besar. Keuntungan akan dapat dicapai apabila produktivitas kerja pekerja bagus. SP ikut memajukan perusahaan dengan meningkatkan prouktivitas anggotanya.

- f. Memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarganya
Kesejahteraan anggota adalah hal paling penting utama yang diperjuangkan oleh SP. Kesejahteraan anggota menyangkut masalah gaji, jam kerja, kesehatan dan keselamatan kerja dan tunjangan.
2. Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh SP dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis di PT. Air Mancur adalah sebagai berikut :
- a. Hambatan Internal
Hambatan internal adalah hambatan yang berasal dari SP yang berupa :
- 1) Faktor Sumber Daya Manusia yang berupa rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan anggota
 - 2) Kurangnya komunikasi antara pengurus dengan anggota
 - 3) Minimnya dana untuk menggerakkan organisasi
- b. Hambatan Eksternal
Hambatan eksternal adalah hambatan yang berasal dari luar SP yang berupa :
- 1) Hambatan dari perusahaan yang berupa kurangnya keberpihakan pihak manajemen puncak untuk memenuhi hak-hak yang terlalu dituntut oleh pekerja.
 - 2) Hambatan dari pemerintah yang berupa pembuatan Undang-Undang yang kurang berpihak pada pekerja.
3. Usaha SP untuk mengatasi hambatan dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis di PT. Air Mancur adalah sebagai berikut :
- a. Pihak Internal
- 1) Faktor Sumber Daya Manusia
SP berusaha meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para anggotanya.
 - 2) Kurangnya Komunikasi
SP melaksanakan komunikasi dengan cara mengadakan rapat rutin pengurus setiap dua bulan. Dalam rapat pengurus tersebut dihadiri oleh

anggotanya dari perwakilan tiap departemen. Dengan usaha tersebut diharapkan hasil rapat akan cepat tersebar ke anggota.

3) Minimya Dana

Usaha SP untuk mengatasi minimnya dana adalah dengan cara menaikkan iuran anggota yang semula Rp. 1.000,00 menjadi Rp. 2.000,00 per bulan.

b. Pihak Eksternal

1) Hambatan dari Perusahaan

Usaha SP untuk mengatasi lambatnya pemenuhan hak kepada pekerja adalah dengan cara memberikan peringatan kepada pihak perusahaan. Peringatan itu berupa peringatan tertulis yang ditunjukkan kepada pihak personalia.

2) Hambatan dari Pemerintah

Usaha SP untuk mengatasi hambatan dari pemerintah yang berupa kurangnya keberpihakan pemerintah kepada pekerja dalam pembuatan Undang-Undang adalah dengan memberi himbauan kepada pemerintah agar dalam pembuatan Undang-Undang memperhatikan kepentingan pekerja. Hal itu dilaksanakan dengan cara mengikuti aksi dan audiensi yang diadakan, oleh pihak terkait. Aksi yang pernah diikuti oleh SP adalah aksi menentang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diadakan oleh Dewan Pimpinan Daerah SP di Semarang. Sedangkan audiensi yang diikuti oleh SP adalah audiensi dengan anggota DPRD Karanganyar tentang pemberian upah pekerja yang disesuaikan dengan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM).

B. Implikasi

Berdasarkan simpulan penelitian di atas maka selanjutnya dikemukakan implikasi hasil penelitian. Implikasi hasil penelitian ini dapat berupa dampak teoritis terhadap usaha pengembangan ilmu pengetahuan dan penerapannya secara praktis dalam pemecahan masalah penelitian. Implikasi hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa pada dasarnya keberadaan SP di PT. Air Mancur dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan dan pekerja. Adanya SP bisa menjadi jembatan antara pekerja dengan pengusaha sehingga komunikasi antara pengusaha dengan pekerja menjadi lancar dan tercipta hubungan industrial yang harmonis di kedua belah pihak. Maka hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi SP untuk lebih mengoptimalkan perannya dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi para pengembang teori mengenai serikat pekerja dan manajemen Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gagasan yang baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan manajemen terutama manajemen Sumber Daya Manusia.

C. Saran

Berdasarkan simpulan dan implikasi hasil penelitian di atas, maka penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan PT. Air Mancur

Hendaknya pengusaha melaksanakan hak-hak normatif pekerja dan benar-benar memperhatikan hak-hak yang dituntut oleh pekerja terutama hak tentang jam lembur dan uang pesangon yang sesuai dengan Undang-Undang yang sudah ada.
2. Bagi pengurus SP PT Air Mancur
 - a. Hendaknya pengurus SP menjaga komunikasi yang baik dengan pekerja. Komunikasi bisa dilakukan secara tidak langsung dengan para anggotanya dengan cara membuat papan pengumuman dan kotak saran di tempat-tempat strategis dalam perusahaan.
 - b. Hendaknya pengurus SP memperjuangkan hak-hak pekerja yang belum diatur di Perjanjian Kerja Bersama agar kesejahteraan anggota

bisa meningkat. Hak tentang jam lembur atau tentang uang pesangon yang menjadi hak karyawan yang sudah pensiun.

3. Bagi pekerja PT Air Mancur

Alangkah baiknya para pekerja mengoptimalkan kinerja, menjaga dan selalu meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja. Cara yang ditempuh yaitu dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, SP maupun instansi terkait.

4. Bagi pemerintah

Hendaknya para anggota DPR melaksanakan pengawasan pelaksanaan peraturan perundangan dengan penuh tanggung jawab, cepat, obyektif, adil dan tidak memihak. Dalam pembuatan peraturan perundangan tentang ketenagakerjaan harus sama-sama menguntungkan kedua belah pihak.

5. Bagi peneliti lain

Walaupun penelitian ini sudah dilakukan secara optimal namun tidak menutup kemungkinan masih adanya beberapa kekurangan. Penelitian ulang dapat dilakukan dengan menerapkan metode kuantitatif dan teknik penelitian serta pengambilan data yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachmad Budiono. 1999. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Anonimous. 2007. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Surakarta: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi. 1999. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Darwan Prints. 2002. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Daryanto,SS. 1998. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Apollo.
- Dokumentasi PT. Air Mancur Karanganyar*. PT Air Mancur Karanganyar.
- Hasan Alwi. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Henry Simamora. 1999. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Jujun S. Suriasumantri. 2001. *Filsafat Ilmu:Sebuah Pengantar Populer*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Koko Kosidan. 1999. *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*. Bandung: Mandar Maju.
- Lalu Husni. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Lexy J. Moleong. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Malayu Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mutiara S. Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Payaman Simanjuntak. 2003. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Riani Rachmawati. 2007. *Serikat Pekerja di Era Reformasi*. <http://rianirachmawati>. Multiply. Com. 31 Januari 2008

- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Smeru. 2007. *Hubungan Industrial di Jabotabek, Bandung dan Surabaya pada Era Kebebasan Berserikat*. www.smeru.or.id. 3 Juni 2008
- Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutopo, HB. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif. Dasar, Teori dan Terapannya Dalam Penelitian*. Surakarta: Surakarta Univeersity Press.
- Taliziduhu Ndraha. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tudi Project. 2006. *Serikat Pekerja*. <http://psi-tudiproject.atijembar.net>. 15 Juni 2008
- Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003*. 2003. Bandung: Fokus Media.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*. 2003. Bandung: Fokus Media.
- Undang-Undang No. 21 Tahun 2000*. 2000. Bandung: Fokus Media.