

## **BAB III**

### **GAMBARAN UMUM**

#### **PT PEMBANGUNAN JAYA ANCOL Tbk**

##### **A. Riwayat Singkat PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk**

Presiden pertama RI, Ir. Soekarno, memiliki gagasan untuk menjadikan kawasan Ancol sebagai tempat peristirahatan bagi para turis yang terintegrasi karena Ancol merupakan satu-satunya pantai yang ada di Jakarta. PT Pembangunan Jaya didirikan dengan nama PT Pembangunan Ibukota Jakarta Raya berdasarkan Akta Perseroan Terbatas No. 19 tanggal 3 September 1961, sebagaimana diubah dengan Akta Perubahan Anggaran Dasar No. 50 tanggal 14 April 1964. Tahun 1966, Pemda DKI menunjuk PT Pembangunan Jaya Ancol sebagai Badan Pelaksana Pembangunan (BPP) proyek Ancol untuk mengembangkan kawasan Ancol sebagai kawasan wisata terpadu. Pelaksanaan pembangunan dibuat bertahap sesuai dengan meningkatnya perekonomian Nasional serta pendapatan masyarakat (daya beli masyarakat). Dengan akte perubahan No. 33 tanggal 10 Juli 1992, status BPP proyek Ancol diubah menjadi perusahaan perseroan atau PT Pembangunan Jaya Ancol dengan penyertaan modal berupa kepemilikan saham sebesar 80% untuk Pemda DKI dan sebesar 20% untuk PT Pembangunan Jaya Ancol yang bersumber dari kekayaan BPP proyek Ancol.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> “History and Milestone”, *www.ancol.com*, pada tanggal 12 Mei 2008

Perubahan terakhir Anggaran Dasar PT Pembangunan Jaya adalah melalui Akta Pernyataan Keputusan Rapat No. 45 tanggal 12 Oktober 1998, yang isinya antara lain mengubah nama PT Pembangunan Ibukota Jakarta Raya menjadi PT Pembangunan Jaya. Luas kawasan yang dikelola adalah 552 Ha dengan HPL 477 yang berlokasi di kelurahan Ancol, Jakarta Utara. Pada tahun 2004, dengan akte perubahan No. 13 tanggal 1 April 2004, status PT Pembangunan Jaya Ancol (PJA) diubah dalam rangka “*go public*” dengan pengembangan bidang usaha, antara lain menjalankan usaha-usaha di bidang pembangunan, yaitu bertindak sebagai pengembang, *general contractor* dan konstruksi serta menjalankan usaha di bidang jasa yaitu konsultan bidang perencanaan dan pengawasan pembangunan.

PT Pembangunan Jaya Ancol sebagai perusahaan induk memiliki 4 (empat) anak perusahaan yaitu PT Taman Impian Jaya Ancol (TIJA) yang bergerak dalam bidang usaha kawasan pariwisata; PT Seabreez Indonesia (“Seabreez”) yang bergerak dalam bidang usaha perdagangan, pembangunan jasa, perindustrian, pertanian, percetakan, pemeliharaan, perbengkelan dan pengelolaan tempat rekreasi dan hiburan serta pengangkutan; PT Philindo (“Philindo”) yang bergerak dalam bidang usaha perhotelan; dan PT Jaya Bowling Indonesia (JBI) yang bergerak dalam bidang usaha sarana olahraga. Struktur organisasi dapat dilihat pada lampiran 1.

## Visi dan Misi<sup>32</sup>

PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk memiliki visi untuk menjadi perusahaan pengembang kawasan wisata terpadu terbesar di Asia Tenggara yang bergerak dalam bidang usaha kawasan wisata terpadu, pengelolaan wisata terpadu serta pengembangan properti. PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk mempunyai maksud dan tujuan sebagai berikut:

- Menjalankan usaha-usaha di bidang pembangunan, yaitu bertindak sebagai *general contractor* pada umumnya
- Menjalankan usaha di bidang jasa, yaitu konsultasi bidang perencanaan dan pengawasan pembangunan.

PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk mengembangkan beberapa misi dalam rangka pencapaian visi tersebut, antara lain:

- Memberikan kepuasan kepada *stakeholder* dengan pertumbuhan usaha yang tinggi berlandaskan *good corporate governance*
- Menciptakan sinergi antar kegiatan pengembangan dan pengelolaan kawasan wisata terpadu
- Berwawasan lingkungan, sosial budaya dan teknologi
- Berlandaskan kebijakan, strategi dan sistem manajemen yang baik (*good corporate governance*) untuk menghasilkan tingkat profitabilitas dan pertumbuhan usaha yang tinggi

---

<sup>32</sup> “Corporate Info: Vission and Mission”, [www.ancol.com](http://www.ancol.com), diunduh pada tanggal 11 Februari 2008

- Mengutamakan pelayanan prima, kualitas produk dan jasa yang unggul serta teknologi yang tepat, bagi kepuasan pelanggan dan mitra usaha.

### **Sasaran**

Sasaran yang ingin dicapai oleh PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk adalah menjadikan kawasan Ancol sebagai kawasan wisata terpadu terbesar di Asia Tenggara, dengan melakukan sinergi antara usaha-usaha pariwisata dan real estat yang terdiri dari:

- Usaha taman rekreasi keluarga yang meliputi taman hiburan bertema taman rekreasi air, taman samudra, taman pantai, taman seni budaya dan pertunjukan
- Usaha resor meliputi hotel, *cottages*, marina, golf dan sarana olahraga lainnya
- Usaha hunian yang bernuansa pantai yang dilengkapi dengan fasilitas-fasilitas pendukung
- Usaha kawasan komersial yang meliputi taman perkantoran, perdagangan, perbelanjaan dan *convention centre*.

Salah satu program yang sedang dikembangkan dalam rangka pencapaian tujuan tersebut antara lain adalah Ancol Spektakuler, yang terdiri dari (tiga) tahapan kerja yaitu Ancol *Reborn*, Ancol *Excellence* dan terakhir Ancol *Spectacular*. Ancol *Reborn* ditargetkan sejak tahun 2006 hingga 2008, dengan misi Ancol sebagai ikon nasional untuk komunitas pembaharuan kehidupan masyarakat. Ancol *Excellence* ditargetkan akan berjalan mulai dari tahun 2009 hingga 2011 dengan misi Ancol sebagai jaringan

sentra rekreasi yang luas di pasar domestik, dan Ancol *Spectacular* di tahun 2012 hingga 2015 dengan misi Ancol sebagai yang terbaik dan terbesar di pasar ASEAN.

Ancol Spektakuler memiliki *core values* atas dasar 2 (dua) pandangan yaitu dari segi pandang pekerja dan pelanggan. Dari segi pandang pekerja yaitu pekerja diharuskan memiliki integritas, tanggung jawab, komitmen, berpikir luas, pembelajaran, dan peduli sesama. Sedangkan dari segi pelanggan, Ancol harus memiliki citra yang baik di mata pelanggan, baik dari segi jasa, produk, keahlian, kepercayaan maupun kemasyarakatan. Keunggulan Sumber Daya Manusia menjadi salah satu komponen penting di dalam program Ancol Spektakuler dalam rangka menghasilkan layanan memuaskan dan pengalaman spektakuler bagi pengunjung.

## **B. Profil Divisi Administrasi Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia**

Divisi Administrasi Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia bertugas menyiapkan pekerja yang kompeten dan berkualitas dalam menyongsong era globalisasi. Subdivisi Administrasi Kepegawaian bertugas secara langsung mengurus kesejahteraan pekerja dan biaya pekerja, seperti gaji, bonus akhir tahun atau hari raya, serta tunjangan-tunjangan pekerja. Sedangkan subdivisi Sumber Daya Manusia bertugas mengurus rekrutmen, *training*, pekerja honorer/magang, serta *outsourcing*. PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk percaya bahwa kunci keberhasilan perusahaan terletak pada karyawan yang kompeten, berdedikasi dan berkualitas. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk meletakkan

beberapa prinsip dasar yang senantiasa menjadi pedoman bagi setiap pimpinan unit organisasi dalam melaksanakan pengawasan terhadap karyawan yang berada di bawah tanggung jawabnya, sehingga setiap karyawan akan dapat menerima nilai-nilai perusahaan sebagai nilai pribadi masing-masing. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan melalui pembinaan atasan bawahan, pendidikan dan pelatihan baik internal dan eksternal dan pengembangan wawasan antara lain melalui studi banding dengan usaha sejenis di dalam maupun luar negeri.

Selain itu, dalam hal kesejahteraan karyawan, PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk menyediakan berbagai fasilitas yang bertujuan untuk memberikan rasa aman bagi karyawan dan keluarganya, antara lain:

- Pemenuhan Upah Minimum Regional (UMR) yang ditetapkan Pemerintah Republik Indonesia
- Fasilitas kesehatan berupa poliklinik dan jaminan asuransi kesehatan
- Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek)
- Jaminan asuransi jiwa baik di dalam jam kerja maupun di luar jam kerja
- Tunjangan Hari Raya (THR) dan gratifikasi (tambahan gaji)
- Penghargaan atas prestasi kerja bagi karyawan tetap
- Bonus atas prestasi perusahaan.

### **Program Kerja**

Program divisi Sumber Daya Manusia dan Administrasi Kepegawaian antara lain:

- Peningkatan *on time delivery* pelelangan proyek dan barang/jasa
- Mendapatkan lebih banyak rekanan-rekanan yang berkualitas sehingga proses lelang menjadi lebih kompetitif
- Mengimplementasikan kebijakan-kebijakan strategis SDM
- Meningkatkan produktivitas pegawai melalui Man Power Planning (MPP) yang tepat
- Optimalisasi biaya pegawai dan *Operation Expenses*

Divisi Sumber Daya Manusia dan Administrasi Kepegawaian memiliki peranan penting dalam menyediakan Sumber Daya Manusia serta fasilitas kerja yang optimal hal ini juga terkait dengan program Ancol Spektakuler dengan beberapa *customer values* yang akan diraih antara lain keunggulan Sumber Daya Manusia dan berkompeten dengan suksesi yang berkesinambungan. Selain itu, iklim dan lingkungan kerja yang kondusif, rekanan yang berkualitas, ketersediaan sarana dan prasarana kerja sesuai dengan spesifikasi dan waktu yang tepat serta tersedianya sistem pengembangan dan pengelolaan SDM juga menjadi tolak ukur yang sangat penting bagi kemajuan perusahaan. Strategi yang digunakan dalam rangka pencapaian *customer values* yang akan dilakukan antara lain adalah:

- peningkatan efektifitas pengadaan, penempatan dan pengembangan SDM perusahaan
- harmonisasi budaya dan iklim perusahaan yang selaras dengan visi dan nilai-nilai perusahaan
- optimalisasi proses pengadaan barang dan jasa
- optimalisasi pengelolaan aset fisik dan urusan rumah tangga perusahaan

- penyalarsan dan pengembangan berkesinambungan kebijakan pengembangan SDM di perusahaan.<sup>33</sup>

### **Hubungan Kerja**

Status karyawan pada PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk terdiri dari:

- Karyawan tetap adalah karyawan yang telah diangkat dengan Surat Keputusan direksi setelah melalui masa evaluasi yang memiliki hak-hak dan kewajiban sesuai peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja bersama;
- Karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu karyawan perusahaan yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang memiliki hak dan kewajiban sesuai perjanjian kerjanya maupun perjanjian kerja bersama.

### **Outsourcing**

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa tenaga kerja yang dibuat secara tertulis. Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tersebut harus berbentuk badan hukum. Mekanisme pelaksanaan outsourcing tenaga kerja dilakukan berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003.

### **Komposisi Pekerja**

Komposisi pekerja per tanggal 31 Desember 2003, sebanyak 1.309 orang, akan tetapi jumlah ini menunjukkan penurunan. Perkembangan jumlah pekerja per 31 Desember 2002, 2001 masing-masing adalah sebanyak 2.047 dan 2.056 orang.

---

<sup>33</sup> “Corporate Info: Job Description”, *www.ancol.com*, pada tanggal 12 Mei 2008

Penurunan jumlah pekerja disebabkan oleh sistem *outsourcing* yang mulai diterapkan oleh PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk. *Outsourcing* diterapkan pada tingkat pelaksana khususnya bagian keamanan, kebersihan dan *ticketing*. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**TABEL III.1**  
**KOMPOSISI PEKERJA MENURUT JENJANG JABATAN**  
**TAHUN 2001, 2002, 2003**

No	Jenjang Jabatan	31 Desember					
		2001		2002		2003	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Direksi	3	0	5	0	5	0
2	Kepala Divisi	9	0	7	0	7	1
3	Kepala Departemen	21	1	21	1	19	1
4	Kepala Unit	0	0	21	1	19	1
5	Kepala Bidang	71	4	49	2	49	4
6	Kepala Bagian	179	9	195	10	175	13
7	Kepala Seksi	388	19	428	21	378	29
8	Pelaksana	1.385	67	1.321	65	657	51
Jumlah		2.056	100	2.047	100	1.309	100

Sumber: [www.ancol.com](http://www.ancol.com)

Pada tabel III.1 juga ditunjukkan adanya perubahan manajemen sejak tahun 2002, yaitu dengan adanya jabatan kepala unit di dalam struktur jabatan. Tahun 2002 menunjukkan adanya 21 orang kepala unit, namun jumlah itu berkurang di tahun 2003 atas dasar penerapan sistem *outsourcing* di perusahaan. Selain itu, penurunan jumlah yang cukup signifikan juga ditunjukkan pada jabatan kepala seksi, di tahun 2002 terdapat 428 kepala seksi akan tetapi di tahun 2003 jumlah tersebut menurun hingga 50 orang yaitu menjadi 378.

## **BAB IV**

### **ANALISIS PENERAPAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

#### **DI PT PEMBANGUNAN JAYA ANCOL Tbk**

##### **A. Tahapan Pembentukan Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol**

Seiring dengan reformasi di tahun 1998, kemudian adanya ratifikasi Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Hak Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi ke dalam Keputusan Presiden No. 83 tahun 1998 membuka peluang bagi kesejahteraan pekerja di Indonesia untuk dapat mengaspirasikan pendapatnya dan haknya untuk mendirikan maupun bergabung dalam suatu organisasi pekerja. Sama halnya dengan Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol yang didirikan pada tahun 1999 dan diresmikan pada tanggal 10 November 1999.

*“...gerakan reformasi dulu itu tanpa arah, membuat karyawan bingung dan ikutan demo. Supaya perjuangan itu terarah harus ada organisasi yang menaunginya. Ya, serikat pekerja ini...”<sup>34</sup>*

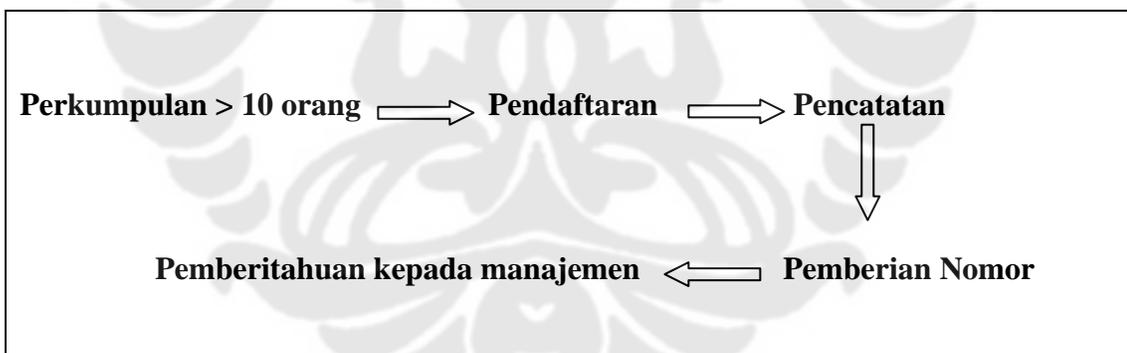
Pernyataan informan di atas menunjukkan bahwa Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol dibentuk secara resmi sejak reformasi bergaung. Tahapan pembentukan serikat pekerja adalah sebagai berikut:

---

<sup>34</sup> Wawancara dengan Sutriono Wahyudi, Ketua Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol, pada tanggal 16 Maret 2008 di kantor SPPJA

- Serikat pekerja dapat dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja yang memiliki kesamaan visi dan misi dalam tujuannya membentuk serikat pekerja;
- Pendaftaran/pemberitahuan kepada instansi terkait yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- Pencatatan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- Pemberian nomor bukti pencatatan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, instansi dapat melakukan penangguhan apabila syarat-syarat belum terpenuhi;
- Setelah secara sah keberadaannya, pengurus serikat pekerja memberitahukan kepada pengusaha

Seperti terangkum pada gambar di bawah ini:



**GAMBAR IV.1**

**TAHAPAN PEMBENTUKAN SERIKAT PEKERJA PADA PERUSAHAAN**

Sumber: diolah oleh penulis, 2008

Pada gambar IV.1 dapat dijelaskan bahwa untuk memebentuk serikat pekerja harus didaftarkan dahulu kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Pendaftaran harus dilampiri dengan:

- daftar nama anggota pembentuk;
- anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;
- susunan dan nama pengurus.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi wajib mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan terhadap serikat pekerja yang telah memenuhi ketentuan yang berlaku yang tercantum di dalam Undang-undang Nomor 21 tahun 2000. Serikat pekerja yang telah memiliki nomor bukti pencatatan maka pengurus serikat pekerja berkewajiban untuk memberitahukan secara tertulis keberadaannya kepada pengusaha sesuai dengan tingkatannya. Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol adalah organisasi keluarga karyawan yang diakui perusahaan dan terdaftar serta disahkan oleh Departemen Tenaga Kerja RI Nomor Kep 226/W.26.4/04/XII/K/1999 pada tanggal 3 Desember 1999 dengan nama lengkap Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol. Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol didirikan oleh beberapa pemikiran dari tokoh pelopor. Informasi ini diperoleh berdasarkan penjelasan seorang informan sebagai berikut:

*“...melalui pemikiran-pemikiran daripada para tokoh yang menjadi pelopor, dalam hal ini direalisasikan dengan dibentuknya organisasi Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol...”<sup>35</sup>*

Pembentukan Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol didasari dengan adanya keinginan dari pekerja untuk membentuk suatu wadah resmi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku tanpa adanya campur tangan pihak manapun. Hal ini diperkuat dengan adanya pernyataan informan sebagai berikut:

*“...Awal terbentuknya serikat pekerja di PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk, hampir sama dengan serikat pekerja lainnya yaitu didorong dengan keinginan karyawan untuk mempunyai suatu wadah yang resmi dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang ada, ini karena sering adanya perkumpulan di masjid...”<sup>36</sup>*

Pembentukan Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol memiliki latar belakang keinginan pekerja untuk memperbaiki segala kekurangan yang terkait dengan kesejahteraan karyawan dan dalam rangka menyeimbangkan hak dan kewajiban pekerja di perusahaan. Hal ini seperti tercantum dalam pernyataan informan sebagai berikut:

*“...Latar belakang pembentukan SP.PJA dapat dilihat dari suatu kegiatan para tokoh dan aktivis-aktivis masjid yang ada di PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk. Yang mempunyai cita-cita*

---

<sup>35</sup> Wawancara dengan Yana Sukma Permana, Sekretaris Umum Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol, pada tanggal 19 Mei 2008, di kantor SP.PJA, diizinkan untuk dikutip

<sup>36</sup> *Ibid.*

*memperbaiki segala sesuatu yang dianggap kurang sesuai dengan apa yang disebut keadilan dan kesejahteraan, serta mempertahankan bahkan meningkatkan segala sesuatu yang dianggap tercapai sesuai dengan apa yang disebut dengan keadilan dan kesejahteraan, dengan menegakkan amar ma'ruf nahi munkar, yang intinya keseimbangan antara hak dan kewajiban karyawan maupun perusahaan tempat bekerja sehingga terjalin hubungan yang harmonis...”<sup>37</sup>*

Pekerja yang tergabung dalam Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol dilatarbelakangi atas kesadaran untuk berorganisasi. Pekerja merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dan untuk menjamin kelangsungan perusahaan kaitannya dalam dunia perburuhan<sup>38</sup>. Tanpa adanya kerjasama yang baik antara keduanya akan menghambat proses produksi yang berlangsung sehingga kedua pihak akan merasa dirugikan. Serikat pekerja sebagai alat bagi para pekerja untuk mengembangkan kemampuan dan melakukan negosiasi mengenai kondisi ideal yang diharapkan pekerja selain mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dengan pengusahanya.

Menurut Kertonegoro, terdapat beberapa kondisi tertentu yang dapat melahirkan serikat pekerja dalam suatu perusahaan salah satunya yaitu kondisi fundamental bagi keberadaan serikat pekerja (*trade unionism*) adalah adanya kebebasan sipil. Kebebasan berbicara dan berserikat harus ada atau diadakan lebih dulu sebelum serikat pekerja dapat diorganisir dan beroperasi sebagai kesatuan yang bebas. Serikat pekerja yang beroperasi di negara totaliter sebenarnya merupakan organ negara,

---

<sup>37</sup> *Ibid.*

<sup>38</sup> Agus Sudono, *Loc. Cit.*

dikendalikan oleh negara, dan kurang kekuatan untuk bertindak kecuali menyalurkan perintah negara.

Serikat pekerja dalam arti sebenarnya merupakan organisasi pekerja yang fungsinya terutama sebagai wakil pekerja dalam perundingan bersama dengan pemberi kerja atau pengusaha tentang syarat-syarat dan kondisi pekerjaan. Kondisi ini juga yang terjadi pada pekerja di PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk sehingga akhirnya menjadi latar belakang pembentukan serikat pekerja. Kebebasan berbicara yang diharapkan sebelum terbentuknya serikat pekerja telah direalisasikan melalui perkumpulan di masjid baik sesama pekerja juga antara pekerja dengan pengusahanya. Pekerja menuntut adanya suatu wadah organisasi sebagai tempat penyaluran pendapat bagi kesejahteraan pekerja dan keluarganya juga dalam hal meningkatkan hubungan yang harmonis antara pekerja dengan pengusahanya melalui pelaksanaan keseimbangan hak dan kewajiban. Wawancara dengan informan berikut menunjukkan adanya pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku:

*”...kita memahami hak dan kewajiban karyawan sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan, jangan menyalahi undang-undang... karena SP ini perangkat hukumnya bukan hanya ketenagakerjaan, tetapi juga Undang-Undang lain seperti Undang-Undang Kependidikan, Kita juga harus tahu Undang-Undang Ketenagakerjaan, tapi kesejahteraan karyawan Ancol selama ini sebenarnya sudah di atas Undang-Undang...”<sup>39</sup>*

---

<sup>39</sup> Wawancara dengan Sutriyono Wahyudi, Ketua Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol, pada tanggal 16 Maret 2008, di kantor SPPJA

Pernyataan tersebut memberikan gambaran bahwa dalam penerapannya serikat pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol telah mengatur hak dan kewajiban pekerjanya sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Secara keseluruhan pembentukan Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol sejak awal mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini dimaksudkan agar dalam perkembangannya serikat pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol tidak kontradiksi dengan berbagai peraturan yang ada misalkan dalam hal pembuatan anggaran rumah tangga, keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

## **B. Penerapan Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol**

Serikat pekerja berfungsi sebagai wadah untuk memperjuangkan kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya serta sebagai sarana pengembangan diri. Berdasarkan fungsi dan keberadaan dari kepengurusan agar terfokus terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, maka Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol memiliki struktur kepengurusan yang dapat dilihat pada lampiran. Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol memiliki visi dan misi yang terkait dengan kondisi ideal suatu perusahaan dengan pekerjanya yaitu dalam rangka meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya, serta memberi kontribusi yang besar demi kemajuan perusahaannya dalam mencapai tujuan bersama sehingga

Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol memiliki moto “Perusahaan Subur, Karyawan Makmur”. Hal ini dikuatkan dengan pernyataan dari informan berikut:

*“...sebelum kita mendapat kesejahteraan yang ideal dari perusahaan maka makmurkan dulu perusahaannya agar mampu membiayai karyawannya, makanya kita punya moto perusahaan subur, karyawan makmur...”<sup>40</sup>*

Moto yang diangkat serikat pekerja merupakan kondisi yang ideal bagi pemahaman antara kedua belah pihak agar tidak terjadi hambatan dalam komunikasi. Dengan adanya pemahaman bahwa pekerja harus melaksanakan kewajibannya terlebih dahulu sebelum menuntut haknya akan memudahkan pengusaha untuk dapat memastikan peningkatan kesejahteraan bagi pekerjanya.

*“...bagaimana manajemen bisa mengabdikan permintaan kita kalau perusahaannya aja merugi terus, makanya kita gunakan asas mendahulukan kewajiban baru menuntut hak...”<sup>41</sup>*

Dengan adanya pemahaman dari para pekerja maka akan meminimalisasi demonstrasi, unjuk rasa, atau tindakan anarkis yang datang dari pekerja kepada pengusaha dimana dalam kondisi mendatang akan merugikan keduanya secara materil. Potensi konflik hubungan industrial sebenarnya bisa ditekan jika pengusaha dan buruh bisa saling terbuka dalam setiap persoalan di perusahaan. Kejujuran akan membangun kepercayaan dan menimbulkan ketenangan bekerja di perusahaan. Seperti tertuang dalam penjelasan informan sebagai berikut:

---

<sup>40</sup> Wawancara dengan Nurdianto, anggota Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol, pada tanggal 17 Maret 2008, di kantor SPPJA

<sup>41</sup> *Ibid.*

*“...Konsep ini merupakan salah satu resep kami untuk mengelola konflik hubungan industrial. Manajemen dan serikat pekerja berkomunikasi intensif, terutama dalam hal menetapkan target perusahaan dan strategi memenangkan pasar sehingga semua pihak memiliki tanggung jawab moral dalam bekerja...”<sup>42</sup>*

Hal ini juga dikuatkan melalui pernyataan dari informan bahwa serikat pekerja memberikan hubungan yang lebih baik antara pekerja dengan pengusaha.<sup>43</sup> Selain itu menurut Ciputra sebagai mantan petinggi PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk, menyatakan bahwa bonus yang terbesar bagi karyawan adalah kepercayaan, bukan gaji yang besar. Berikut adalah kutipan wawancaranya:

*“...kalau dia (pekerja) salah bisa diperbaiki dengan berbicara kepada yang bersangkutan. Bukan lantas disingkirkan atau dibekukan, itu salah besar. Itu bisa sangat menyinggung perasaan orang tersebut. Beri kesempatan dia untuk berbicara. Seorang pemimpin yang baik harus bisa menjadi navigator, memandu mereka...”<sup>44</sup>*

Keanggotaan dalam Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol bersifat terbuka, yaitu tidak ada pemaksaan untuk bergabung sebagai anggota. Seperti terkandung dalam sifat serikat pekerja menurut Kertonegoro, yaitu bebas dalam menentukan arah pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja, tanpa adanya campur tangan orang lain yang bersifat larangan ataupun paksaan. Hal ini tertuang dalam penjelasan dari informan berikut:

---

<sup>42</sup> Wawancara dengan Sumadhi, Ketua I Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol, pada tanggal 16 Maret 2008, diizinkan untuk dikutip

<sup>43</sup> Wawancara dengan Wina Kartika, Kepala Bidang Administrasi Kepegawaian Departemen Administrasi Kepegawaian PT Pembangunan Jaya Ancol, pada tanggal 19 Mei 2008, diizinkan untuk dikutip

<sup>44</sup> “Rubrik Focus”, wawancara dengan Ir. Ciputra, *Majalah Ancolku*, edisi Juli 2007, hal. 7

*”... Secara umum tidak ada persyaratan khusus untuk menjadi anggota SP.PJA, dan tidak ada pemaksaan untuk jadi anggota SP.PJA. Jadi, merupakan kebebasan individu masing-masing seperti yang tersyarat dalam UU 21 tahun 2000...”<sup>45</sup>*

Pengurus serikat pekerja adalah karyawan PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk yang dipilih dan diangkat oleh anggota sesuai dengan Anggaran Dasar Serikat Pekerja. Serikat pekerja harus terbuka dalam pendaftaran anggota dan tidak membedakan-bedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin. Hak pekerja menjadi anggota serikat pekerja merupakan hak asasi pekerja yang telah dijamin di dalam pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Anggota serikat pekerja adalah setiap karyawan perusahaan yang mendaftarkan diri dan diterima menjadi anggota sesuai dengan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja. Pekerja yang berstatus karyawan pada PT Pembangunan Jaya Ancol memiliki kebebasan yang seluas-luasnya untuk dapat bergabung di Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol.

Pekerja yang berstatus karyawan berhak untuk bergabung menjadi anggota serikat pekerja. Pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja terdiri dari level operasional hingga level *decision maker*. Pembentukan serikat pekerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku juga menjadi landasan penting agar tidak adanya ancaman dari berbagai pihak atas hak-hak pekerja untuk bergabung dalam suatu organisasi pekerja.

---

<sup>45</sup> Wawancara dengan Yana Sukma Permana, Sekretaris Umum Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol, pada tanggal 19 Mei 2008 di kantor SPPJA, diizinkan untuk dikutip

*“...siapapun boleh menjadi anggota SP.PJA, dengan catatan adalah karyawan PT.PJA, dan yang menjadi anggota SP.PJA mulai dari level atas s.d bawah secara struktural kepegawaian yaitu dari WaDir (Wakil Direktur) sampai dengan pelaksana...”<sup>46</sup>*

Selama ini, pekerja yang menduduki jabatan tertentu/level *decision maker* belum pernah menimbulkan pertentangan atau perselisihan antara pihak pengusaha dan pihak pekerja. Oleh karena itu, pola pembinaan manajemen secara profesional dan tidak kaku pada tingkat perusahaan dan serikat pekerja memungkinkan pula hubungan yang baik diantara keduanya. Sehingga pekerja yang memiliki jabatan tertentu dalam perusahaan pun tidak ragu untuk bergabung menjadi anggota serikat pekerja.

Hingga saat ini, dari 1.309 jumlah pekerja di PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk, sekitar 700 pekerjanya adalah anggota Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol. Hal ini menunjukkan bahwa Serikat Pekerja mendapatkan sambutan yang positif dari pihak pekerja. Selain itu, menandakan pula bahwa pihak pengusaha sama sekali tidak berusaha menghalang-halangi pekerja untuk bergabung ke dalam serikat pekerja.

*“...yang termasuk ke dalam anggota, kalau dilihat dari PT PJA ya hampir semuanya anggota SP...”<sup>47</sup>*

Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol telah memiliki anggota dari berbagai bidang pekerjaan yang ada di perusahaan sehingga menunjukkan

---

<sup>46</sup> *Ibid.*

<sup>47</sup> Wawancara dengan Sutriyono Wahyudi, Ketua Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol, pada tanggal 16 Maret 2008, di kantor SPPJA

adanya keterwakilan pekerja yang sudah cukup besar di serikat pekerja. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan informan berikut:

*“...Yang tergabung di SP ini hampir semuanya ada yang dari bagian tiket, loket, hotel, teknisi, pokoknya yah orang-orang yang memiliki kebutuhan. Artinya tujuan kita disini kan mensejahterakan pegawai, kan bagi orang-orang yang berpendidikan rendah kan kalau tergabung disini kan jadi lebih punya power...”<sup>48</sup>*

Pekerja yang terdaftar sebagai anggota serikat pekerja dapat berhenti sesuai dengan ketentuan anggaran dasar rumah tangga serikat pekerja yang bersangkutan dengan pernyataan tertulis. Pemberhentian anggota oleh serikat pekerja juga dapat dilakukan atas dasar ketentuan anggaran dasar/rumah tangga dari serikat pekerja yang bersangkutan. Penambahan dan pengurangan anggota dialami oleh Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol sebagai suatu hal yang lumrah. Setiap tahun dipastikan adanya penambahan anggota karena adanya rekrutmen karyawan baru, sebaliknya pengurangan biasanya terjadi karena setiap tahun terdapat karyawan yang sudah pensiun sehingga menyatakan mundur dari anggota atau kepengurusan Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol. Seperti dijelaskan oleh informan berikut ini:

*“...Selalu terjadi penambahan dan pengurangan anggota dari tahun ke tahun, karena sudah menjadi hukum alam bahwa manusia ada yang lahir dan ada pula yang meninggal, ada yang datang dan pergi, dan peraturan mengatur secara umum pula masalah ketenagakerjaan, namun jarang sekali hampir tidak pernah terjadi pengunduran diri anggota karena bermasalah dengan serikat pekerja apalagi ada kasus mengeluarkan anggota*

---

<sup>48</sup> Wawancara dengan Nurdianto, anggota Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol, pada tanggal 17 Maret 2008, di kantor SPPJA

*dari Serikat Pekerja. Rata-rata pengurangan diakibatkan adanya beberapa karyawan yang pensiun setiap tahun...”<sup>49</sup>*

Secara struktur, Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol memperhatikan fungsi dan keberadaan dari kepengurusan agar terfokus terhadap kinerja serikat pekerja secara keseluruhan. Struktur kepengurusan Serikat Pekerja dapat dilihat pada Lampiran 2.

Program kerja Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol antara lain adalah kegiatan rutin yang dilakukan pekerja bersama badan amil zakat Ancol (Lembaga Amil Zakat, Infak, Shadaqah, dan Wakaf) antara lain khitanan massal anak-anak Dhuafa, pendirian perpustakaan, dan lain-lain. Salah satu program kerja nyata yang telah dilaksanakan oleh serikat pekerja yang berpengaruh langsung kepada pekerja adalah pembuatan Perjanjian Kerja Bersama yang isinya mengatur hubungan pekerja dengan pengusaha.

*”... PKB merupakan program kerja yang nyata di samping kegiatan-kegiatan lain yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada...”<sup>50</sup>*

Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol berfungsi antara lain sebagai:

- Mewakili anggota-anggotanya yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan, baik secara perseorangan maupun kolektif dalam bidang

---

<sup>49</sup> Wawancara dengan Yana Sukma Permana, Sekretaris Umum Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol, pada tanggal 19 Mei 2008, di kantor SP.PJA, diizinkan untuk dikutip

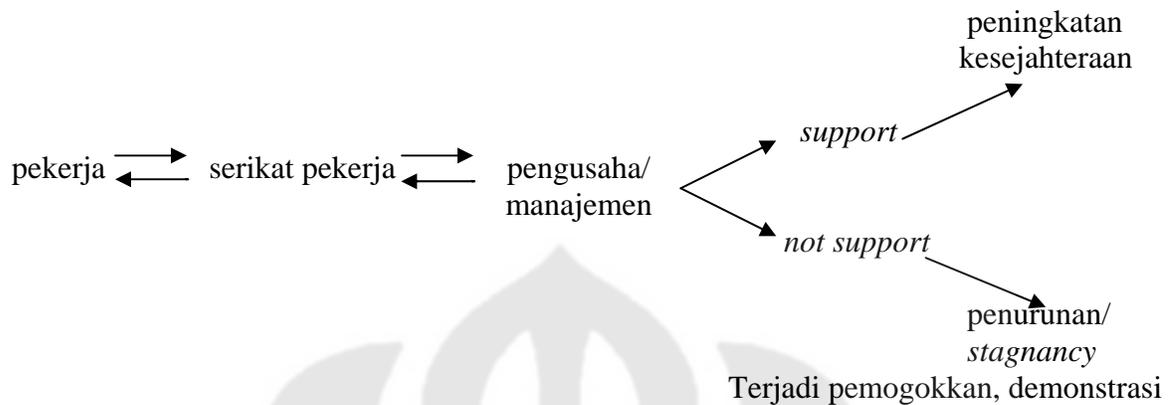
<sup>50</sup> *Ibid.*

ketenagakerjaan atau dalam hal-hal yang berhubungan dengan syarat-syarat kerja bagi pekerja di perusahaan;

- Membela, melindungi dan memperjuangkan hak-hak anggotanya di lingkungan perusahaan serta mempejuangkan peningkatan kesejahteraan;
- Melaksanakan hubungan industrial bersifat positif dan konstruktif
  - a. membantu menegakkan disiplin pekerja
  - b. membantu meningkatkan produktifitas pekerja
  - c. membantu membina dan memelihara ketenangan kerja
- Serikat Pekerja memberikan bantuan berupa saran-saran dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan antara pengusaha dengan anggota serikat pekerja.

### **1. Analisis Fungsi Serikat Pekerja**

Serikat pekerja pada umumnya memiliki fungsi yang sama antara lain menampung aspirasi, keluhan dan masalah pekerja. Aspirasi ataupun keluhan tersebut dapat disampaikan kepada pihak pengusaha sehingga tercipta komunikasi yang baik antara keduanya. Fungsi tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya serikat pekerja maka pekerja memiliki kekuatan untuk melakukan *collective bargaining* dengan pihak pengusaha. Terciptanya komunikasi yang baik antara pengusaha dengan pekerja akan memberikan pengaruh positif sehingga pihak pengusaha akan memberikan dukungan terhadap serikat pekerja. Sebaliknya, komunikasi yang tidak dibina dengan baik dapat menimbulkan benturan-benturan antara pihak pengusaha dan pekerja. Seperti terlihat dalam gambar berikut:



**GAMBAR IV.2**

**ALUR KOMUNIKASI HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Sumber: diolah oleh penulis, 2008

Gambar IV.1 menunjukkan bahwa keluhan pekerja yang disampaikan secara 2 (dua) arah sesuai dengan konsep komunikasi kepada serikat pekerja. Apabila keluhan tersebut dirasa perlu bagi kemajuan pekerja maka berikutnya dikomunikasikan kepada pihak pengusaha. Komunikasi mengenai keluhan pekerja, dalam hal ini diwakili oleh serikat pekerja, dengan pihak pengusaha dapat memiliki 2 (dua) pengaruh antara lain pengaruh positif maupun negatif. Pengaruh positif yaitu adanya dukungan dari pihak pengusaha untuk menanggapi keluhan pekerja baik secara lisan, tulisan ataupun tindakan secara langsung dan tanggapan dari pihak pengusaha tersebut dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja baik dalam lingkungan kerjanya maupun kesejahteraan dalam hal kehidupan berkeluarga. Namun, pengaruh negatif dapat terjadi yaitu dengan tidak adanya dukungan dari pihak pengusaha dalam

menanggapi keluhan pekerja sehingga secara jelas menunjukkan tidak adanya peningkatan/kemajuan dalam hal kesejahteraan pekerja.

Pengaruh negatif biasanya ditimbulkan karena komunikasi yang kurang terjaga secara baik antara pengusaha dengan serikat pekerja. Pengaruh negatif yang ditimbulkan dapat berbentuk pemogokkan dan demonstrasi. Komunikasi menjadi faktor penting bagi keberhasilan terwujudnya hubungan industrial yang harmonis. Faktor komunikasi juga dirasakan oleh pihak pengusaha di PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk sebagai kendala utama dalam hubungannya dengan serikat pekerja. Hal ini tercermin dalam petikan wawancara berikut:

*”...Biasanya hanya masalah kurangnya komunikasi, oleh karenanya sosialisasi untuk suatu ketentuan sangat penting sekali. Untuk itu Ancol telah mempunyai wadah yang baik misalnya majalah internal Ancolku...”<sup>51</sup>*

Analisis fungsi yang dijelaskan di atas juga diterapkan pada Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol. Namun, perbedaannya adalah bahwa tidak semua keluhan, aspirasi atau masalah dari pekerja dapat langsung disalurkan oleh serikat pekerja kepada pihak pengusaha. Keluhan yang tidak disampaikan kepada pengusaha seringkali dikarenakan pekerja kurang memahami peraturan-peraturan yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama. Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol lebih dulu mengolah dan mengecek keluhan pekerja pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila dipandang perlu ataupun belum

---

<sup>51</sup> Wawancara dengan Wina Kartika, Kepala Bidang Administrasi Kepegawaian Departemen Administrasi Kepegawaian PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk, pada tanggal 19 Mei 2008, diizinkan untuk dikutip

tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama yang telah dibuat maka keluhan tersebut akan disampaikan kepada pihak pengusaha/manajemen yang terkait. Namun, apabila tidak perlu untuk disampaikan kepada pihak pengusaha/manajemen yang terkait maka serikat pekerja akan memberikan pemahaman yang mendalam kepada pekerja tersebut.

PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk telah memiliki media sosialisasi bagi pekerja dan pengusaha dalam rangka menciptakan komunikasi yang baik antara keduanya. Setiap bulan majalah Ancolku terbit sebagai *internal corporate magazine*, yang didalamnya mencakup perkembangan Ancol secara keseluruhan baik mengenai program kerja baru, kepemimpinan, maupun serikat pekerja. Hal ini memberikan dampak positif bagi jalinan komunikasi antara pengusaha dengan pekerja karena dengan adanya majalah *Ancolku*, perusahaan tidak menutup-nutupi kondisi perusahaan.

Fungsi serikat pekerja menurut Simanjuntak yaitu mewakili pekerja pada Badan Kerjasama Bipartit untuk merumuskan Perjanjian Kerja Bersama. Serikat-serikat pekerja yang ada saat ini tengah memperjuangkan hak pekerja agar dapat hidup lebih layak melalui optimalisasi sistem jaminan sosial dan peningkatan kompetensi.<sup>52</sup> Pihak pengusaha didesak untuk mengutamakan pendidikan dan pelatihan bagi pekerjanya.

---

<sup>52</sup> Uwiyono, "Serikat Pekerja/buruh/Serikat Buruh (SP/SB) dan Peningkatan Hak-Hak Asasi Serta Standar Ketenagakerjaan di Indonesia", [www.uwiyono.htm](http://www.uwiyono.htm), diunduh pada Rabu, 2 Januari 2008

Fungsi ini juga telah diterapkan pada Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol di dalam Perjanjian Kerja Bersama. Pendidikan dan pelatihan pekerja telah menjadi hal penting bagi pekerja sebagai aktualisasi diri. Dalam hal ini, pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja. Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh pelatihan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya sesuai dengan yang dijelaskan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja dan pelatihan kerja biasanya dilakukan secara berjenjang. Program peningkatan keterampilan pada PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk telah diatur sebagai berikut:

- kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan atau lembaga pendidikan dan pelatihan lain dengan biaya dari perusahaan, yang pelaksanaannya disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan;
- kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan di tempat bekerja ataupun di luar lingkungan kerja.

Fungsi serikat pekerja menurut Simanjuntak adalah mewakili pekerja di berbagai lembaga ketenagakerjaan. Fungsi tersebut dapat didefinisikan bahwa pekerja

yang tergabung dalam suatu serikat pekerja di sebuah perusahaan harus mampu mewakili pekerja dalam lembaga yang bergerak di bidang ketenagakerjaan baik dari pemerintah maupun lembaga sosial ketenagakerjaan lainnya. Pekerja harus berperan aktif untuk melihat perkembangan dunia perburuhan dalam rangka sebagai contoh bagi serikat pekerja yang dinaunginya sebagai pembelajaran ke depan.

*“...SP itu bukan hanya menuntut haknya saja, tapi juga sebagai marketing dalam artian anggota memberi tahu tentang perusahaan kepada karyawan atau serikat pekerja lain melalui komunikasi antar teman (word of mouth)...”<sup>53</sup>*

Selain itu, dengan adanya Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha juga sudah menunjukkan adanya usaha proaktif dari kedua belah pihak. Sehingga, dalam kasus yang ada di PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk menunjukkan bahwa perwakilan pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan yakni dengan didaftarkannya Perjanjian Kerja Bersama antara pekerja dengan pihak pengusaha PT Pembangunan Jaya Ancol.

Fungsi lain yang disebutkan oleh Simanjuntak adalah mengenai kepentingan yang harus diperjuangkan oleh serikat pekerja sebagai wadah aspirasi. Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol memiliki fungsi yang sama dengan serikat pekerja pada umumnya yaitu memperjuangkan hak-hak pekerja dalam lingkungan kerja, akan tetapi hak-hak tersebut harus diseimbangkan dengan kewajiban pekerja terhadap perusahaannya. Hal ini tersirat dalam moto yang dimiliki oleh Serikat Pekerja PT

---

<sup>53</sup> Wawancara dengan Sutriyono Wahyudi, Ketua Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol, pada tanggal 16 Maret 2008 di kantor SPPJA

Pembangunan Jaya Ancol yaitu perusahaan subur, karyawan makmur. Tidak semua kepentingan individu harus diaspirasikan kepada pengusaha, yang harus digaribawahi adalah kepentingan pekerja yang memiliki koridor hukum yang benar.

Fungsi berikutnya yaitu membantu menyelesaikan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Seiring dengan banyaknya demonstrasi yang dilakukan oleh berbagai serikat pekerja di Jakarta maupun di luar Jakarta, Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol memiliki pandangan lain mengenai unjuk rasa yang seharusnya dapat dicegah. Strategi pencegahan terjadinya *class* antara lain adalah dengan memberikan pemahaman yang mendalam kepada pekerja yang didasari atas peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini dikuatkan dengan pernyataan dari informan sebagai berikut:

*“...bila ada masalah ditangani dengan diskusi dan komunikasi yang baik bukan dengan power, selama komunikasi masih dibuka nggak ada persoalan yang tidak selesai, tapi tetap pakemnya adalah aturan hukum...”<sup>54</sup>*

Komunikasi yang dipupuk antara pihak pengusaha dengan pekerja menjadi landasan penting berkembangnya serikat pekerja. Komunikasi yang baik juga telah menumbuhkan semangat dari para pekerja untuk dapat memberikan kontribusi yang lebih bagi perusahaan yang dinaungi, dengan adanya komunikasi yang baik juga secara tidak langsung meningkatkan hak-hak pekerja dalam lingkungan kerja. Pernyataan ini dilontarkan oleh salah satu informan berikut ini:

---

<sup>54</sup> *Ibid.*

*“...selama ini manajemen selalu proaktif dalam hal komunikasi, komunikasi yang berjalan selama ini tidak pernah buntu...”*<sup>55</sup>

Penyelesaian perselisihan pekerja di PT Pembangunan Jaya Ancol telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama. Walaupun tidak diatur secara khusus, tetapi secara umum keluhan pekerja yang diakibatkan perbedaan pendapat karena adanya kepentingan maupun perbedaan persepsi dalam pelaksanaan PKB akan diselesaikan sesuai dengan mekanisme penyelesaian yang adil, saling menghormati hak, tanggung jawab dalam rangka mewujudkan hubungan yang harmonis. Pengusaha dan serikat pekerja setuju untuk menyelesaikan keluhan pekerja sesuai dengan mekanisme yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Bersama. Hal ini dikuatkan dengan pernyataan berikut:

*“...SP juga dapat berfungsi sebagai advokat terhadap anggotanya jadi apabila ada permasalahan dengan bipartit...Alhamdulillah, pekerja dapat berkonsentrasi bekerja karena telah ada SP yang memperhatikan masalah peraturan...”*<sup>56</sup>

Cara penyelesaian keluhan pekerja seperti tercantum di dalam Perjanjian Kerja Bersama, antara lain:

- pekerja yang memiliki keluhan apapun, wajib terlebih dahulu mengutarakan keluhan tersebut kepada atasannya langsung untuk diselesaikan secara musyawarah dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja;

---

<sup>55</sup> *Ibid.*

<sup>56</sup> Wawancara dengan Yana Sukma Permana, Sekretaris Umum Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol, pada tanggal 19 Mei 2008, di kantor SP.PJA, diizinkan untuk dikutip

- setelah keluhan pekerja ditangani oleh atasannya langsung namun pekerja belum merasa puas, maka pekerja dapat menghubungi atasan setingkat diatas atasannya dan berupaya menyelesaikan dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja;
- apabila keluhan tersebut belum berhasil diselesaikan dalam waktu yang ditentukan, maka pekerja dapat menyampaikan pemberitahuan keluhan pekerja secara tertulis kepada pengurus serikat pekerja dan untuk kemudian menyelesaikannya secara musyawarah;
- apabila keluhan tersebut tidak dapat diselesaikan juga maka pengusaha dan serikat pekerja akan menyelesaikan secara Bipartit;
- apabila keluhan pekerja tersebut belum juga mencapai titik akhir dan tidak dapat diselesaikan secara bipartit maka penyelesaian selanjutnya akan dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, khususnya Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Salah satu fungsi serikat pekerja lainnya adalah meningkatkan disiplin dan motivasi kerja para anggota. Fungsi ini tercantum dalam modal dasar Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol yaitu melaksanakan hubungan industrial yang bersifat proaktif dan konstruktif antara lain dengan membantu menegakkan disiplin pekerja agar dapat meningkatkan produktifitas pekerja dan perusahaan. Sebagai wadah aspirasi pekerja, serikat pekerja dilarang memonopoli pekerja hanya untuk menuntut hak-hak pekerja tetapi serikat pekerja berfungsi memberikan pemahaman bagi

anggotanya untuk dapat meneruskan dan melaksanakan program-program dan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kualitas produk perusahaan maka pekerja diharuskan bekerja secara optimal dan kompeten di bidangnya masing-masing. Dengan adanya peningkatan produk dan kualitas perusahaan maka akan berpengaruh pula pada kesejahteraan pekerja.

Pihak-pihak yang memiliki kepentingan (stakeholder) sebagaimana mungkin harus dapat mengutamakan kepentingan umum. Apabila terkadang timbul untuk menerapkan kepentingan pribadi harus didasari atas dasar kesejahteraan bersama bukan hanya berlandaskan keuntungan pribadi semata. Selain itu, keutamaan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi juga dimaksudkan untuk menjaga hubungan yang selaras dan harmonis antara pengusaha dan pekerja agar tidak terjadi gesekan yang berarti. PT Pembangunan Jaya Ancol selama ini kiranya sudah dapat melaksanakan hal tersebut. Hal ini diukur atas dasar dalam sejarah pemberitaan Indonesia Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol hampir tidak pernah melakukan demonstrasi ataupun unjuk rasa yang melawan pengusaha selama 5 (lima) tahun terakhir.

## **2. Perjanjian Kerja Bersama**

Perjanjian Kerja Bersama yang disusun antara pengusaha dengan Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol merupakan suatu penentuan syarat-syarat dan kondisi kerja yang paling tepat, karena merupakan hasil musyawarah mufakat atas kehendak bersama dalam mewujudkan hubungan industrial dengan tujuan:

- menjelaskan kepastian hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja maupun serikat pekerja;
- menetapkan syarat-syarat kerja bagi pekerja;
- memelihara dan memperkuat hubungan kerja yang baik dan harmonis terhadap timbulnya suatu permasalahan sehingga dapat diselesaikan secara adil.

Berikut adalah penjelasan informan terkait dengan program kerja Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol:

*“...Program kerja yang ada merupakan perhatian utama bagi pengurus serikat pekerja. Program kerja pokok yang merupakan hasil pemikiran pengurus dan merupakan aspirasi dari seluruh anggota dituangkan secara tertulis di dalam PKB yang bersama-sama ditandatangani antara pihak SP.PJA dan manajemen. Di samping PKB, sesuai dengan motto SP.PJA, SP akan selalu ambil bagian dalam rangka meningkatkan kesejahteraan baik kepentingan SP/manajemen apabila ada perubahan terhadap peraturan perundang-undangan yang ada...”<sup>57</sup>*

Perjanjian Kerja Bersama yang telah disusun oleh pihak pekerja dengan pengusaha merupakan pekerjaan rumah yang besar bagi kedua pihak untuk dapat mematuhi terkait dengan kewajiban dan hak yang harus dilaksanakan oleh kedua pihak. Oleh karena itu, Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat harus dilandasi atas dasar kepentingan bersama dan sesuai peraturan yang berlaku, karena jika terdapat isi dari Perjanjian Kerja Bersama yang menimbulkan keambiguan dan tidak berlandaskan hukum maka akan merugikan kedua belah pihak sehingga menjadi perhatian utama kedua belah pihak. Apabila terdapat sedikit saja perubahan mengenai

---

<sup>57</sup> *Ibid.*

peraturan perundang-undangan yang menjadi acuan maka harus segera dipelajari, dilakukan pengecekan, dan diubah apabila diperlukan.

Tahapan dalam pembentukan Perjanjian Kerja Bersama yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja antara lain adalah tahap persiapan, perumusan perundingan, verifikasi keanggotaan, pemeriksaan dan penyetujuan oleh Dinas Tenaga Kerja setempat. Pengusaha bertanggung jawab mempersiapkan rancangan peraturan perusahaan untuk kemudian meminta masukan maupun saran dari wakil-wakil pekerja untuk menyempurnakan rancangan tersebut.

Perjanjian Kerja Bersama dirumuskan berdasarkan hasil perundingan antara pengusaha dengan perwakilan dari serikat pekerja di suatu perusahaan. Perundingan harus dilaksanakan dengan itikad baik dan keinginan bebas dari kedua belah pihak. Setiap pengusaha harus memenuhi permintaan serikat pekerja untuk berunding merumuskan Perjanjian Kerja Bersama dengan catatan bahwa permintaan tersebut harus sesuai dengan kaidah hukum yang berlaku. Syarat-syarat bagi serikat pekerja untuk membuat Perjanjian Kerja Bersama antara lain:

- serikat pekerja telah terdaftar di Dinas Tenaga Kerja
- serikat pekerja telah didukung oleh lebih dari 50% pekerja

Rumusan akhir Perjanjian Kerja Bersama harus diserahkan untuk diperiksa oleh Dinas Ketenagakerjaan terkait. Apabila hasil rumusan tersebut kiranya tidak melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku maka dapat disetujui untuk kemudian ditandatangani. Tahapan berikutnya adalah sosialisasi Perjanjian Kerja

Bersama kepada seluruh pekerja dan pengusaha terkait agar dapat dipahami oleh seluruh pekerja dan pengusaha. Tahapan terakhir adalah pemberlakuan Perjanjian Kerja Bersama dalam lingkungan perusahaan agar dapat ditaati dan dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

Perjanjian Kerja Bersama secara hukum berlaku untuk 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang selama maksimum 1 (satu) tahun. Dengan kata lain setiap Perjanjian Kerja Bersama harus ditinjau dan diperbaharui dalam 2 (dua) tahun. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin agar isi Perjanjian Kerja Bersama tidak bertentangan dengan peraturan perundangan-undangan yang cenderung berubah mengikuti kondisi masyarakat. Perjanjian Kerja Bersama PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk berlaku mulai tanggal 7 Juli 2007 sampai dengan tanggal 6 Juli 2009 yang ditandatangani di Jakarta oleh perwakilan serikat pekerja dan pengusaha. Perjanjian Kerja Bersama diwujudkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan tujuan:

- menciptakan hubungan industrial dengan menjelaskan hak, kewajiban dan syarat-syarat kerja antara pengusaha dengan pekerja;
- menciptakan hubungan industrial yang serasi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Pada dasarnya Perjanjian Kerja Bersama hanya mengatur tentang hal-hal pokok yang bersifat umum, yang terkait dengan ketenagakerjaan. Materi-materi yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama berlaku dan mengikat seluruh pekerja serta pengusaha. Materi-materi yang diatur didalamnya antara lain mengenai kewajiban

perusahaan dan serikat pekerja, hak-hak pekerja, hubungan kerja, waktu kerja dan istirahat, upah pesangon, dan lain-lain.

Serikat Pekerja dan pengusaha memiliki kewajiban atas pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama yang telah ditandatangani kedua belah pihak dan terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi DKI Jakarta. Kewajiban tersebut antara lain adalah bahwa pengusaha wajib mencetaknya dalam bentuk buku saku sesuai dengan isi aslinya dan wajib pula membagikan kepada seluruh pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk. Pengusaha dan serikat pekerja harus mampu memberikan penjelasan kepada seluruh karyawan mengenai isi maupun makna dalam Perjanjian Kerja Bersama tersebut.

Perjanjian Kerja Bersama berfungsi sebagai pengatur bagi penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengusaha memiliki kewenangan untuk memberikan sanksi kepada pekerja yang melakukan pelanggaran ketentuan Perjanjian Kerja Bersama, sedangkan Serikat Pekerja membantu menegakkan ketentuan yang tercantum di dalam Perjanjian Kerja Bersama. Perjanjian Kerja Bersama adalah sarana pelaksanaan hubungan industrial di suatu perusahaan oleh karena itu memiliki fungsi untuk menyelaraskan hubungan kerja timbal balik yang harmonis dan selaras berdasarkan azas-azas hubungan industrial.

Perkembangan Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol dapat dikatakan telah berhasil dengan didaftarkannya Perjanjian Kerja Bersama. Ditunjukkan pula

sejak didaftarkannya Perjanjian Kerja Bersama ini, PT Pembangunan Jaya Ancol belum pernah mengalami benturan dengan pekerja sampai menimbulkan demonstrasi atau mogok kerja. Sehingga, Perjanjian Kerja Bersama PT Pembangunan Jaya Ancol bersama Serikat Pekerja diakui sebagai Perjanjian Kerja Bersama terbaik se-Indonesia oleh Kepala Dinas Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, dalam suatu kesempatan. Berikut adalah petikan wawancara dengan informan:

*“...Alhamdulillah, apabila kita bersyukur, kami dapat sampaikan keberhasilan SP.PJA selalu mengalami peningkatan, dan sebagai apresiasinya, KADIN Depnakertrans mengakui bahwa PKB yang ada di PT.PJA merupakan PKB terbaik di Indonesia. Sangat penting untuk dipahami, bahwa keberhasilan serikat pekerja adalah dilihat dari mampu/tidaknya membuat PKB, dan mampu/tidaknya melaksanakan isi PKB tersebut bersama dengan manajemen. Jadi, peranan serikat pekerja terhadap kemajuan pekerja di PT.PJA sangat penting, karena PKB tidak hanya berlaku untuk mereka yang tergabung di dalam keanggotaan SP.PJA tetapi berlaku juga bagi mereka yang tidak tergabung di dalam keanggotaan, di dalam PKB telah diatur masalah hak dan kewajiban baik karyawan ataupun masyarakat. Keberhasilan SP dilihat dari PKB. Oleh karena itu, pembuatan PKB dilakukan dengan serius dan penuh tanggung jawab, berdiskusi dengan manajemen agar dapat mencapai hasil yang maksimal, dengan tetap memperhatikan peraturan dan perundang-undangan yang ada....”<sup>58</sup>*

Kenyataan ini tentu saja membanggakan bagi pihak pengusaha sebagai pengelola pekerja karena merasa selama ini apa yang dilakukan pengusaha sudah dirasa cukup oleh pekerjanya. Selain itu, dengan mampu melaksanakan isi Perjanjian Kerja Bersama baik dari pihak pengusaha dan pekerja maka menandai perusahaan

---

<sup>58</sup> *Ibid.*

telah menjadi perusahaan perseroan yang matang dengan terdapat campur tangan pemerintah di dalamnya.

### **3. Hak Kebebasan Berserikat**

Penerapan hak berserikat pekerja telah dilaksanakan hampir 10 tahun di PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk. Berdirinya serikat pekerja di PT Pembangunan Jaya Ancol pada tahun 1999 menandai dimulainya awal baru yang lebih baik bagi pekerja. Serikat pekerja telah membuka jalan yang cukup banyak bagi pekerja untuk dapat hidup sejahtera di lingkungan kerja maupun berkeluarga.

Pengakuan terhadap serikat pekerja pada PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk merupakan poin penting pembuktian penerapan hak berserikat pekerja dan menutup adanya ancaman, pelarangan atau sanksi kepada siapapun yang bergabung ataupun mendirikan serikat pekerja. Hal ini tercantum pada isi Perjanjian Kerja Bersama, yang isinya antara lain:

- Perusahaan mengakui Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol adalah salah satu organisasi pekerja yang sah di perusahaan
- Susunan pengurus harus dapat mewakili anggotanya di perusahaan dan diketahui oleh perusahaan
- Dalam hubungan yang harmonis antara perusahaan dan serikat pekerja maka dengan seijin perusahaan, pengurus serikat pekerja dapat berhubungan dengan unit-unit/bagian-bagian usaha dalam rangka melakukan konsultasi masalah ketenagakerjaan yang terjadi

- Perusahaan tidak akan menghalang-halangi kegiatan (seperti tetapi tidak terbatas pada: pendirian Yayasan dan atau badan hukum lainnya yang tidak mengandung “*conflict of interest*” dengan maksud dan tujuan perusahaan) serta perkembangan serikat pekerja sepanjang berjalan sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Isi tersebut di atas sesuai dengan yang diundangkan dalam Konvensi ILO No. 87 Bab I Pasal 3 (tiga) dan 4 (empat), yaitu serikat pekerja bebas untuk membuat peraturan-peraturan di ruang lingkup serikat pekerja dan secara demokratis bebas memilih wakil-wakilnya dan merumuskan program. Pengusaha harus menghilangkan campur tangannya dalam organisasi tersebut yang dapat membatasi hak-hak berorganisasi atau menghambat praktek-praktek hukum yang berlaku. Selain itu, terkait dengan pasal 4 bahwa serikat pekerja tidak boleh dibubarkan atau dilarang kegiatannya oleh pihak manapun sepanjang kegiatan tersebut tidak melanggar pencapaian tujuan perusahaan.<sup>59</sup>

Pengusaha dilarang untuk menggunakan cara-cara yang dapat menghambat keberlangsungan kebebasan berserikat di perusahaan, dengan cara:

- melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- tidak membayar atau mengurangi upah pekerja;

---

<sup>59</sup> Keputusan Presiden Nomor 83 tahun 1998 tentang *Pengesahan Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi*, Lembar Lepas Sekretariat Negara Tahun 1998

- melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja.

Pengusaha juga diharuskan memberikan kesempatan kepada pengurus dan anggota serikat pekerja untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja pada waktu yang telah disepakati oleh kedua belah pihak, hal ini seperti tercantum pada Undang-undang RI Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja Bab VII Pasal 29 ayat 1(satu). Dalam kasus Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol, jam kerja atau layanan di serikat pekerja dimulai setelah jam kerja kantor selesai. hal ini dikuatkan dengan pernyataan berikut:

*“...kantor SP ini bukanya setelah jam kerja, sekitar jam lima-an, karena semua harus menyelesaikan kewajiban sebagai pekerja dulu...”<sup>60</sup>*

Fasilitas dan bantuan bagi Serikat Pekerja juga telah diberikan oleh pihak pengusaha dalam rangka melancarkan dan mengembangkan kegiatan serikat pekerja. Fasilitas tersebut antara lain adalah:

- Dispensasi tertulis kepada pengurus serikat pekerja dengan batas waktu yang disepakati oleh kedua belah pihak untuk menghadiri/mengikuti kongres, seminar, kursus, lokakarya atau panggilan instansi pemerintah yang berkaitan dengan organisasi serikat pekerja dan bersifat resmi, sepanjang tidak mengganggu kelancaran tugas dan pekerjaan. Hal ini tentu saja sesuai dengan pemberian

---

<sup>60</sup> Wawancara dengan Nurdianto, anggota Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol, pada tanggal 16 Maret 2008 di kantor SPPJA

kesempatan oleh perusahaan dalam berbagai kegiatan serikat pekerja yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang tercantum dalam pasal 29, Bab VII Undang-undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Selain itu, hal ini juga terkait fungsi dari serikat pekerja itu sendiri yaitu mewakili anggotanya dalam berbagai pertemuan lembaga ketenagakerjaan;

- Perusahaan akan menyediakan ruangan kantor dan perlengkapannya untuk kegiatan serikat pekerja;
- Perusahaan memberikan/menyediakan papan pengumuman untuk dipergunakan serikat pekerja untuk mensosialisasikan pengumuman, program kegiatan serikat Pekerja, bulletin dan sebagainya yang tembusannya disampaikan sebelumnya kepada perusahaan;
- Perusahaan dapat melakukan pemotongan upah Anggota Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol yang dimaksudkan untuk pembayaran iuran anggota serikat pekerja sesuai dengan Kepmenakertrans No.Kep.187/MEN/2004 sesuai dengan kesepakatan sebelumnya;
- Perusahaan dapat meminjamkan ruang rapat untuk keperluan rapat/pertemuan serikat pekerja, dengan catatan adanya surat permohonan sebelumnya kepada bagian terkait.

#### **4. Hak-hak Pekerja**

Seperti telah sering disinggung bahwa serikat pekerja berfungsi untuk memberikan kehidupan yang layak bagi pekerja beserta keluarganya. Keseimbangan

antara hak dan kewajiban sangat diperlukan dalam rangka menciptakan keserasian, tak terkecuali dalam hal ketenagakerjaan. Pekerja berkewajiban untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diperintahkan oleh pengusaha dalam rangka pencapaian visi dan tujuan perusahaan dan menerima hak-haknya sebagai pekerja.

Selain hak pekerja untuk dibebaskan dalam penerapan hak berserikat, dalam perusahaan yang telah memiliki serikat pekerja sudah selayaknya hak-hak lain untuk dipenuhi sesuai fungsi serikat pekerja itu sendiri. Tuntutan yang paling menadasar dari pekerja kepada pengusaha adalah mengenai kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

*“...tuntutan yang selama ini menjadi tuntutan utama pekerja terhadap pengusahanya, tentu saja kesejahteraan karyawan dan keluarganya...”<sup>61</sup>*

Hak pekerja adalah bagaimana pengusaha dapat menciptakan situasi dan kondisi yang aman, tenang dan nyaman bagi pekerja. Kondisi ideal seperti ini akan tercipta dengan sendirinya apabila permintaan-permintaan karyawan dalam rangka meningkatkan taraf hidup keluarganya misalnya pengupahan yang adil dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di wilayah setempat dapat dipenuhi oleh pengusaha yang bersangkutan.

---

<sup>61</sup> Wawancara dengan Wina Kartika, Kepala Bidang Administrasi Kepegawaian Departemen Administrasi dan Kepegawaian PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk, pada tanggal 19 Mei 2008, diizinkan untuk dikutip

## **b.1 Upah**

Struktur dan tingkat upah di sebagian besar perusahaan di Indonesia ditetapkan oleh pengusaha. Apabila dalam suatu perusahaan telah terbentuk serikat pekerja, maka tingkat upah di perusahaan tersebut dapat dipengaruhi hasil negosiasi antara pengusaha dan serikat pekerja. Upah biasanya dinyatakan per bulan atau per tahun. Pembayaranannya dilakukan setiap bulan atau setiap 2 (dua) minggu. Upah pada dasarnya terdiri dari upah pokok dan berbagai tunjangan.

Struktur upah pada PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk terdiri dari upah pekerja dan “Take Home Pay” (THP). Upah pekerja terdiri dari

- upah pokok;
- tunjangan tetap.

Sedangkan THP terdiri dari:

- upah pokok;
- tunjangan tetap;
- tunjangan tidak tetap, seperti tunjangan hari raya keagamaan, upah lembur, dan lain-lain.

Upah pokok didasarkan pada jenjang jabatan dan masa kerja. Jenjang jabatan seseorang tergantung pada tingkat pendidikan, akumulasi latihan, jenjang jabatan, keahlian, prestasi kerja, dan masa kerja. Dalam rangka menghindari kemungkinan eksploitasi pekerja oleh

pengusaha yang memanfaatkan kondisi tingkat pengangguran yang tinggi dalam pasar kerja, maka pemerintah setiap tahun menetapkan upah minimum regional atau provinsi, secara sektoral maupun regional. Upah minimum tersebut merupakan upah yang terendah yang diberikan oleh pengusaha yang tergolong tidak mampu bagi kualifikasi terendah. Kualifikasi terendah yang dimaksud berdasarkan pendidikan paling minim dan belum adanya pengalaman kerja.

Perjanjian Kerja Bersama atau peraturan perusahaan harus menegaskan hal mengenai pengupahan dalam hal teknis pembayaran upah. Penegasan ini sudah tercantum di dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk sehingga secara tidak langsung PT Pembangunan Jaya Ancol dapat dikatakan telah menetapkan upah secara transparan sehingga ada peraturan yang jelas disaat salah satu pihak baik pekerja maupun pengusaha melanggarnya.

Peninjauan upah pada PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk dilakukan setiap tahun sekali kepada pekerja berstatus karyawan tetap. Hal ini dilakukan atas adanya kemungkinan perubahan kondisi masyarakat Indonesia baik dari segi ekonomi, politik, dan peraturan perundang-undangan yang cenderung dinamis. Peninjauan upah didasarkan kemampuan perusahaan dengan memperhatikan tingkat kenaikan inflasi,

prosentase kenaikan Indeks Harga Konsumen (IHK), dan pertumbuhan perusahaan. Peninjauan upah massal dilakukan sebagai berikut:

- kenaikan flat nominal hanya untuk upah pokok dan tunjangan golongan;
- peninjauan komponen upah lainnya diatur secara proporsional mengikuti pola merit sistem.

Selain itu, upah pesangon dan uang jasa serta hak-hak lainnya apabila terjadi pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan oleh beberapa sebab juga telah diatur di dalam Perjanjian Kerja Bersama yang tentunya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas :

- upah pokok;
- segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya.

Terdapat 2 (dua) kondisi pekerja yang telah terjadi pemutusan hubungan kerja yang tidak menerima uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yaitu:

- apabila pekerja berstatus karyawan yang dipekerjakan atas dasar perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang putus demi hukum;

- pekerja berstatus karyawan maupun karyawan tetap yang putus hubungan kerjanya karena melakukan pelanggaran berat.

## **b.2 Pemeliharaan Kesehatan**

Pengusaha dalam mempekerjakan pekerjaannya harus sangat memperhatikan kesehatan, perhatian ini tidak hanya ditujukan kepada pekerja tetapi juga keluarganya. Pengusaha harus dapat menyediakan fasilitas pengobatan atau penggantian biaya pengobatan yang ditetapkan perusahaan. Jaminan pemeliharaan kesehatan diselenggarakan sendiri atau melalui kerjasama dengan pihak lain, dengan ketentuan tidak lebih rendah dari peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tata cara pelaksanaan jaminan kesehatan diatur oleh pengusaha dengan mempertimbangkan saran-saran serikat pekerja.

Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ini sendiri tidak diatur secara detil mengenai besaran/jumlah dan pihak apa yang diajak bekerjasama di dalam Perjanjian Kerja Bersama. PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk telah memiliki klinik yang dapat melayani pekerja yang mengalami kecelakaan. Namun, sarana kesehatan ini hanya melayani luka-luka ringan sedangkan bagi pekerja yang mengalami luka berat terkait dengan pekerjaannya maka akan dirujuk ke rumah sakit yang telah

direkomendasikan oleh perusahaan. Selanjutnya mengenai keselamatan kerja, pengusaha telah mengadakan usaha-usaha sesuai dengan ketentuan dalam Undang-undang No. 1 Tahun 1979 tentang Keselamatan Kerja.

### **b.3 Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek). Jamsostek selayaknya dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yakni Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992. PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk, telah mengatur mengenai Jamsostek di dalam Perjanjian Kerja Bersama. Jamsostek terdiri dari:

- Jaminan Kesejahteraan Kerja (JKK)
- Jaminan Kematian (JK)
- Jaminan Hari Tua (JHT)

Selain Jamsostek yang diberikan oleh perusahaan, pihak pengusaha juga memberikan asuransi kecelakaan di luar jam kerja, asuransi jiwa, dan pensiun yang diatur sesuai peraturan yang berlaku.

### **b.4 Fasilitas Kesejahteraan**

Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. Penyediaan

fasilitas kesejahteraan dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan ukuran kemampuan perusahaan.

- **Tunjangan Hari Raya Keagamaan**

Pengusaha wajib memberikan tunjangan hari raya keagamaan (THR Keagamaan) sebesar 1 (satu) bulan gaji bagi yang sudah mengabdikan pada perusahaan selama 12 (dua belas) bulan atau lebih. THR Keagamaan ini juga telah diatur di dalam Perjanjian Kerja bersama. Dasar perhitungan THR Keagamaan adalah upah yang sebelumnya telah dijelaskan pada subsubbab pengupahan.

- **Gratifikasi**

Perusahaan memberikan tambahan upah/Gratifikasi sebesar 3 (tiga) kali dari upah pokok dan tunjangan tetap, sesuai kemampuan perusahaan yang pelaksanaan pembayarannya diatur dan ditetapkan oleh perusahaan.

- **Bonus**

Perusahaan memberikan bonus kepada pekerja atas prestasi kerja perusahaan yang persentasenya tidak lebih rendah dari tahun-tahun sebelumnya sepanjang perusahaan mampu. Bonus yang diberikan terkait peningkatan pendapatan perusahaan setiap tahunnya. Hal ini tentu saja diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya secara terbuka. Hal ini dikarenakan PT

Pembangunan Jaya Ancol Tbk sudah masuk daftar di Bursa Efek Jakarta, sehingga mengharuskan PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk untuk terbuka dalam menginformasikan segala hal kepada pekerjaanya dan juga masyarakat luas. Seperti tertuang dalam informasi berikut:

*“...Sebagai perusahaan yang telah listing di BEJ & BES, Ancol adalah perusahaan yang terbuka, laporan keuangan diumumkan di surat kabar sebagai salah satu ketentuan BAPEPAM oleh karenanya dapat dikatakan pekerja maupun masyarakat luas mengetahui kondisi perusahaan...”<sup>62</sup>*

- **Ibadah**

Perusahaan menyediakan tempat ibadah yang layak sesuai kebutuhan dan memberikan waktu yang cukup kepada pekerja yang akan melaksanakan ibadah menurut agamanya, dengan tetap membayar upahnya. Selain itu, perusahaan memberikan kesempatan menunaikan ibadah haji bagi pekerja yang beragama Islam dan ziarah rohani bagi yang beragama non Islam yang dibiayai perusahaan. Seperti tercantum dalam petikan wawancara berikut:

*“...kita disini juga meningkatkan keimanan dan ketaqwaan karyawan agar segala apapun yang kita lakukan selalu diridhoi oleh Allah. Misalnya kita*

---

<sup>62</sup> *Ibid.*

*selalu ada pengajin rutin karyawan, kemudian sebisa mungkin ada fasilitas-fasilitas dari manajemen terkait dengan peningkatan keimanan misalnya naik haji. Selama 5 tahun terakhir, program itu sudah ada dan setiap tahun kita memberangkatkan paling tidak 10 orang karyawan. Saya sendiri yang mengatur...”<sup>63</sup>*

Kesempatan ibadah haji bagi pekerja dilakukan dengan penyeleksian pekerja atas dasar lamanya mengabdikan pada perusahaan dan prestasi kerja di perusahaan.

- **Koperasi**

Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, perlu dibentuk usaha-usaha produktif di perusahaan salah satunya adalah koperasi pekerja. Koperasi ini diurus oleh pekerja dan digunakan oleh pekerja, misalkan dalam hal peminjaman uang, pemberian bahan makanan pokok, dan lain-lain.

- **Rekreasi Karyawan**

Perusahaan setiap tahun memberikan fasilitas kepada pekerja dan keluarganya untuk rekreasi tanpa dipungut biaya pada unit-unit rekreasi (Taman Impian, Dunia Fantasi, Gelanggang Renang, dan Gelanggang Samudera). Cara dan ketentuannya adalah para pekerja diberikan jatah untuk berapa/jumlah kali masuk ke unit-unit rekreasi tersebut. Caranya dengan menunjukkan kartu tanda

---

<sup>63</sup> Wawancara dengan Sumadhi, Kabag Kerohanian Departemen Administrasi dan Kepegawaian/ Ketua I Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol, pada tanggal 16 Maret 2008, diizinkan untuk dikutip

pengenal pekerja saat memasuki di berbagai unit rekreasi. Selain fasilitas tersebut, juga adanya kesempatan untuk rekreasi keluar Ancol setiap 2 (dua) tahun sekali.

Tentu saja berbagai fasilitas yang kini disediakan oleh oleh perusahaan, tidak lepas dari perjuangan Serikat Pekerja untuk terus mengaspirasikan berbagai kepentingan yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerja di dalam perusahaan. Tidak hanya mengaspirasikan kepentingan pekerja tetapi juga mewujudkannya. Dengan kesejahteraan pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk yang sudah begitu besar seharusnya dapat mengilhami perusahaan-perusahaan lain yang hingga kini masih berseteru dengan pekerjanya. Sesuai dengan konsep bahwa pengusaha dan pekerja adalah mitra kerja yang saling bersinggungan satu sama lain, maka keduanya harus memberikan keuntungan bagi masing-masing, sebagai simbol dari simbiosis mutualisme namun dalam artian yang positif.

### **C. Kekurangan dari Penerapan Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol**

Secara keseluruhan isi Perjanjian Kerja Bersama sudah sempurna, artinya sudah dipahami dan dapat dilaksanakan dengan baik oleh pekerja dan pengusaha. Namun, terdapat beberapa butir dari Perjanjian Kerja Bersama yang masih belum memberikan pemahaman sepenuhnya, khususnya bagi orang-orang yang tidak terlibat di dalamnya

dan tidak mendapat sosialisasi mengenai petunjuk dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama.

Beberapa butir yang dimaksud kurang memberikan penjelasan mendalam antara lain pada bab Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Pada butir Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, penjelasan di dalam Perjanjian Kerja Bersama sangat singkat yaitu tidak mencantumkan pihak mana yang diajak kerjasama oleh perusahaan sebagai fasilitas kesehatan. Selain itu, tidak dijelaskan pula mengenai adanya fasilitas kesehatan di lingkungan perusahaan yang disediakan. Pada Bab VII Pasal 35 Jaminan Pemeliharaan Kesehatan disebutkan bahwa Jaminan Pemeliharaan Kesehatan diselenggarakan sendiri atau melalui kerjasama dengan pihak lain, dengan ketentuan tidak lebih rendah dari peraturan dan perundangan yang berlaku. Isi bab tersebut tidak dijelaskan sehingga dapat menimbulkan keluhan dari pekerja seperti yang telah dijelaskan sebelumnya dikarenakan kurangnya pemahaman.

Butir berikutnya adalah mengenai hak pengusaha dalam mempekerjakan pekerjanya. Apa saja yang menjadi hak pengusaha dalam peningkatan perusahaan dan pencapaian visi serta tujuan perusahaan kedepannya. Perjanjian Kerja Bersama terlalu banyak menitikberatkan kepada pekerjanya sedangkan peran pengusaha itu sendiri dalam Perjanjian Kerja Bersama hanya terpaku pada kewajiban yang harus diberikan pengusaha kepada pekerjanya. Sebagai pemberi kerja pengusaha berhak untuk menuntut lebih dari pekerja baik dari segi loyalitas, kepercayaan, dan komitmen.