

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN DAN METODE PENELITIAN

A. Tinjauan Pustaka

Dalam rangka menunjang penelitian mengenai "Penerapan Hak Berserikat Pekerja Studi Kasus pada PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk" yang dilaksanakan, maka perlu dilakukan peninjauan terhadap penelitian-penelitian yang terkait dengan topik tersebut yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian pertama yang terkait dilakukan oleh Antonius Waruju Wicaksono, mahasiswa FISIP UI jurusan Sosiologi, dengan judul skripsi "Faktor-faktor yang Mendorong Pekerja Bank Bergabung dengan Serikat Pekerja (Studi kasus: Pekerja Bank yang Tergabung dalam Serikat Pekerja ASPEK Indonesia)"⁶ yang memberikan gambaran terhadap gejala sosial yang sedang terjadi pada suatu masyarakat industri. Gejala sosial yang dimaksud peneliti adalah mengenai munculnya tingkat kesadaran pekerja untuk mendirikan atau bergabung dengan serikat pekerja. Penelitian ini berusaha menjawab apakah ketidakpastian lingkungan mempunyai hubungan dengan kesadaran hak pekerja dan keinginan untuk bergabung dengan serikat pekerja.

Dalam struktur kelas pekerja, para pekerja jasa dikategorikan sebagai pekerja kelas menengah birokrasi industri yang lebih mementingkan peran atau statusnya. Namun, dari segi fungsi baik pekerja kantor ataupun pekerja pabrik pada dasarnya

⁶ Antonius Waruju Wicaksono, "Faktor-faktor yang Mendorong Pekerja Bank Bergabung dengan Serikat Pekerja, Studi Kasus: Pekerja Bank yang Tergabung dalam serikat Pekerja ASPEK Indonesia", *Skripsi* Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Indonesia, 2001. Tidak diterbitkan.

sama, sementara yang membedakan adalah pada sektor pekerjaannya, dimana pekerja bank memberikan jasa atau *service*. Sifatnya yang bergerak di bidang jasa yang menuntut pekerjaannya harus memiliki keahlian dan kemampuan serta profesionalisme yang tinggi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif maka didapat beberapa faktor yang mendorong pekerja bank bergabung dengan serikat pekerja yaitu keinginan untuk dapat memenuhi hak azasnya sebagai pekerja seperti adanya kemampuan dari serikat pekerja untuk membantu menyelesaikan masalah perburuhan dengan semakin banyaknya serikat pekerja tingkat perusahaan yang muncul dan berafiliasi dengan ASPEK Indonesia. Serta adanya faktor eksternal atau lingkungan yang turut membantu pekerja bank untuk segera bergabung dengan serikat pekerja yaitu restrukturisasi perbankan menyusul krisis yang menimpa perekonomian Indonesia. Termasuk iklim politik yang berubah mendukung pekerja untuk secara bebas berorganisasi melalui serikat pekerja.

Penelitian kedua terkait dilakukan oleh Andre Notohamijoyo, mahasiswa FISIP UI jurusan Administrasi Niaga ini, melakukan penelitian dengan judul “Peranan Serikat Pekerja terhadap Pemenuhan Aspirasi dan Hak-hak Karyawan di PT SUCOFINDO”⁷. Dalam penelitian ini, peneliti memandang bahwa reformasi di Indonesia tahun 1998 telah membawa perubahan signifikan di dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, terutama dalam hal kebebasan berbicara dan menyampaikan pendapat, termasuk di lingkungan instansi pemerintah dan Badan

⁷ Andre Notohamijoyo, “Peranan Serikat Pekerja terhadap Pemenuhan Aspirasi dan Hak-Hak Karyawan di PT SUCOFINDO”, *Skripsi* Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Indonesia, 2001. Tidak diterbitkan.

Usaha Milik Negara (BUMN), dilanda atmosfer kebebasan dalam mengemukakan aspirasi.

Pokok masalah dalam penelitian ini adalah peranan serikat pekerja terhadap pemenuhan hak-hak pekerja dan penyelesaian masalah yang terjadi di dalam kerangka hubungan industrial, dimana peneliti mengambil studi kasus di lingkungan instansi pemerintah di PT Sucofindo, yaitu Serikat Pekerja Sucofindo. Hasil penelitian menunjukkan sebuah perubahan yang signifikan dari peranan serikat pekerja dalam penyelesaian masalah kepegawaian. Kesimpulan dari hasil penelitian ini ialah bahwa serikat pekerja berfungsi secara efektif bagi para karyawan di perusahaan tersebut karena dibentuk atas inisiatif para karyawan perusahaan dan pengurusnya ditunjuk secara demokratis. Pengurus serikat pekerja merupakan representasi para karyawan dan mengerti seluk beluk perusahaan secara detil dan menyeluruh, sehingga dapat memperjuangkan hak-hak dan kepentingan karyawan. Tetapi masih banyak pembenahan yang harus dilakukan organisasi serikat pekerja untuk lebih baik lagi, antara lain sosialisasi organisasi, profesionalisme dan studi banding di luar negeri.

Penelitian ketiga terkait yang dilakukan oleh Hervan Erlangga, mahasiswa FISIP UI jurusan Sosiologi, dengan judul skripsi “Hubungan antara Tingkat Alienasi di Kalangan Pekerja dengan Tingkat Partisipasi dalam Serikat Pekerja”⁸, yang menurut peneliti bahwa keberhasilan dari gerakan serikat pekerja tidak terlepas dari kekuatan yang dimilikinya, salah satunya berasal dari militansi yang

⁸ Hervan Erlangga, “Hubungan antara Tingkat Alienasi di Kalangan Pekerja dengan Tingkat Partisipasi dalam Serikat Pekerja”, *Skripsi* Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Indonesia, 2005. Tidak diterbitkan.

kuat, yang terwujud dengan adanya dukungan dan partisipasi yang besar dari para pekerja sebagai anggota serikat pekerja dalam berbagai kegiatan yang dijalankan. Peneliti berusaha menjawab masalah mengenai adakah hubungan antara tingkat alienasi di kalangan pekerja dengan tingkat partisipasi di serikat pekerja.

Dalam skripsi ini, peneliti berusaha melihat sistem kerja dalam suatu industri yang menerapkan prinsip rasionalisasi produksi dalam keseluruhan proses produksi yang dijalankan. Sistem kerja tersebut berdampak pada ketidakberdayaan pekerja dalam proses kerja yang ada atau menimbulkan kondisi alienasi. Ketidakberdayaan pekerja (alienasi) ini yang terwujud dalam bentuk *powerlessness*, *meaninglessness*, *social alienation* dan *self-estrangement*, akan dilihat pengaruhnya terhadap partisipasi mereka dalam organisasi serikat pekerja yang ada di lingkungan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *cross sectional*, dengan mengambil sampel penelitian adalah pekerja bagian produksi di industri garment dan kimia yang dibedakan berdasarkan jenis kelamin. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya kecenderungan bahwa para pekerja yang memiliki tingkat alienasi yang tinggi, tingkat partisipasi dalam serikat pekerjanya pun tinggi dan begitu juga sebaliknya para pekerja yang memiliki tingkat alienasi yang rendah maka tingkat partisipasinya pun rendah.

Penelitian yang diangkat oleh peneliti mengenai penerapan hak berserikat memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yakni fokus penelitian yang jelas berbeda karena peneliti ingin meneliti penerapan hak berserikat pekerja dilihat dari adanya ratifikasi konvensi ILO No. 87 mengenai Kebebasan

Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi. Selain itu, *site* penelitian yang dipilih juga menjadi suatu hal yang menarik karena peneliti mengambil studi kasus pada PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk yang merupakan perusahaan berstatus publik namun pengelolaannya masih menggunakan cara seperti perusahaan swasta lakukan.

B. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teori dan konsep sebagai landasan berpikir. Teori dan konsep tersebut adalah Serikat Pekerja dan Hubungan Industrial.

1. Serikat Pekerja

Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Tenaga kerja secara umum dapat diartikan sebagai bagian dari penduduk sesuatu negara (bangsa) yang sanggup menghasilkan pekerjaan yang mempunyai nilai ekonomis, baik pekerjaan itu berupa mengerjakan tanah, pekerjaan dalam tambang, dalam pabrik, dalam pengangkutan atau perdagangan maupun pekerjaan-pekerjaan administrasi atau kegiatan-kegiatan ilmiah.⁹

Terdapat berbagai teori yang berusaha menjelaskan asal-usul dan evolusi serikat pekerja. Pandangan historis yang lugas umumnya menyatakan bahwa

⁹ Arrie Benggolo M.T, *Tenaga Kerja dan Pembangunan: Pembahasan mengenai Masalah Penyediaan dan Penggunaan Tenaga Kerja di Indonesia*, (Jakarta: CV Rajawali, 1973), hal. 11

serikat pekerja timbul akibat dari industrialisasi.¹⁰ Di zaman pra-industri kebanyakan pekerjanya adalah pekerja yang mandiri, perorangan, misalkan petani dan pekerja tani yang bekerja di rumah dan lahan miliknya sendiri. Namun, industrialisasi telah melemahkan sistem kemandirian ini, dan mengakibatkan banyak pekerja tergantung pada pemilik perusahaan yang bersangkutan.

Industrialisasi juga telah memisahkan fungsi-fungsi manajemen dan tenaga kerja. Maksudnya adalah meskipun pemberi kerja atau pengusaha tidak secara sengaja untuk memperlakukan tenaga kerjanya dengan tidak layak misalkan upah yang rendah, jam kerja yang panjang, fasilitas dan kesejahteraan kerja yang minimal, hal ini semata-mata karena adanya tekanan persaingan di pasar produk. Dalam hal ini, untuk mewakili, melindungi, dan memajukan kepentingan-kepentingannya, maka para pekerja membentuk serikat pekerja agar memungkinkan untuk melakukan perundingan secara kolektif dengan pemberi kerja atau pengusaha.

Pada umumnya, serikat pekerja terbentuk dan lahir dari kondisi ketenagakerjaan tertentu, antara lain:

- a. Gerakan serikat pekerja timbul dari terpisahnya pekerja dari peralatannya. Bila seseorang menjadi pekerja (*employee*) dan bukan mandiri (*self-employed*), pekerja akan kehilangan pengendalian atas syarat-syarat dan kondisi pekerjaannya. Dengan perkembangan sistem pabrik dan konsentrasi kepemilikan modal yang mempekerjakan jumlah besar pekerja, pengaruh para individu atas kondisi kerja terus berkurang. Dalam keadaan seperti itu, pekerja ingin meningkatkan kekuatan berundingnya dengan bergabung bersama rekan sejawatnya untuk mengajukan tuntutan bersama kepada pemberi kerja atau pengusaha.
- b. Pekerja cenderung ingin mengorganisir serikat pekerja, bila mereka merasa bahwa peluangnya langsung untuk peningkatan karier dalam hirarki organisasional ke arah klas pemberi kerja atau pengusaha ternyata terbatas.

¹⁰ Sentanoe Kertonegoro, *Op.Cit.*, hal. 2

- c. Kondisi fundamental bagi keberadaan ke-serikat pekerja-an (*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, 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.¹¹

Terdapat beberapa pendapat mengenai persamaan definisi antara tenaga kerja dengan angkatan kerja. Bahwa mereka yang disebut dengan tenaga kerja adalah golongan/bagian penduduk yang berumur antara 10 sampai 56 tahun. Edgar C. McVoy telah memberikan pengertian mengenai apa yang dimaksud dengan tenaga kerja (*manpower*) dengan angkatan kerja (*labor force*). Dikatakan bahwa:

*” The labor force is that part of a country’s population which is engaged activity of economic value. The potential labor force is comprised of those persons in the population who are not presently engaged in activity of economic value, but who might be drawn into such activity through motivational inducements, training programs, and other alterations in the manpower picture. Manpower, then, includes both of these groups, the labor force and the potential labor force.”*¹²

Beberapa inti permasalahan dari tenaga kerja menurut Ewing antara lain adalah hak untuk berbicara, keamanan dan *privacy*, pilihan untuk melakukan aktivitas di luar tempat kerja atau berasosiasi dan proses untuk pencapaian hak pekerja.¹³ Dengan adanya permasalahan-permasalahan ini menjadi salah satu

¹¹ *Ibid*, hal.3

¹² Edgar C. McVoy, *Manpower Planning: Historical Perspective and Current Status*, (Washington: Department of Labor, 1971), hal. 55

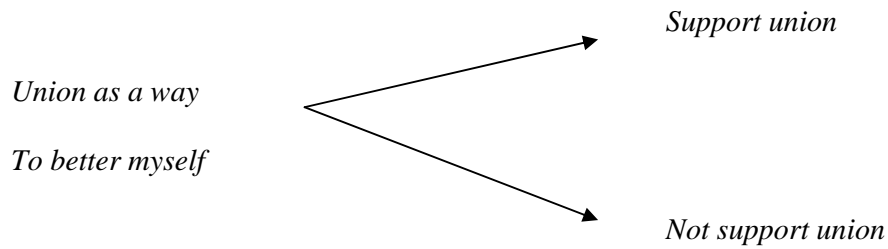
¹³ David W. Ewing, *Freedom Inside the Organization, Bringing Civil to the Workplace*, (Singapore: McGraw Hill Book Company, 1978), hal. 37

faktor timbulnya serikat pekerja karena serikat pekerja diyakini dapat mewakili pekerja dalam mewujudkan aspirasi pekerja. Alasan utama (Ewing) pekerja bergabung dengan serikat pekerja adalah tidak terpenuhinya hak-hak dasar menjadi tuntutan para pekerja, sedangkan alasan lain adalah untuk berpartisipasi secara aktif di serikat pekerja, untuk melatih kepemimpinan, atau karena adanya tekanan dari lingkungan sosial.¹⁴

Pekerja merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dan untuk menjamin kelangsungan perusahaan kaitannya dalam dunia perburuhan¹⁵. Sudah menjadi suatu kelaziman bagi para pekerja di dalam perusahaan yang memiliki serikat pekerja untuk bergabung menjadi anggota didalamnya. Sementara bagi negara dunia ke-3 seperti Indonesia, motivasi pekerja untuk bergabung ke dalam serikat pekerja ditunjukkan dalam gambar berikut:

¹⁴ *Ibid.*, hal. 38

¹⁵ Agus Sudono mendefinisikan perburuhan sebagai “*usaha manusia yang disumbangkan secara lahiriah atau batiniah dan dilakukan dengan sebaik-baiknya atas kerjasama dengan penuh gairah dan kebanggaan untuk mencapai tujuan yang mulia baik demi kelompok, umat maupun pribadi.*” Sehingga dapat dilihat bahwa perburuhan merupakan sesuatu yang berkaitan dengan kerjasama dengan orang lain dalam rangka pencapaian tujuan bersama. Agus Sudono, *Perburuhan dari Masa ke Masa*, (Jakarta: PT Pustaka Cidesindo, 1997), hal. 45



GAMBAR II.1

MODELS OF DECISION TO SUPPORT UNION¹⁶

Gambar II.1 menunjukkan bahwa seseorang dapat menjadi lebih baik dengan adanya serikat pekerja sehingga pekerja bergabung ke dalam serikat pekerja. Dengan adanya serikat pekerja, pekerja memiliki kekuatan untuk melakukan *collective bargaining* dengan pihak pengusaha. Jika dilakukan dengan benar akan memberikan pengaruh positif sehingga pihak pengusaha akan memberikan dukungan terhadap serikat pekerja. Begitu pun sebaliknya, akan memberikan pengaruh yang negatif sehingga pihak pengusaha tidak mendukung kepentingan pekerja melalui serikat pekerja.

Menurut Watson, serikat pekerja didefinisikan sebagai

*"an association of employees formed to improve their ability to negotiate working conditions and rewards with employers and, sometimes, to represent common interest within the political sphere beyond the workplace."*¹⁷

Serikat pekerja merupakan lembaga gerakan pekerja yang dinamis untuk memperjuangkan semboyan gerakan guna selalu mendapatkan "lebih dari apa

¹⁶ Daniel Quinn Mills, *Labour Management Relation*, (Singapore: McGraw Hill, 1994), hal. 241

¹⁷ Tony J. Watson, *Sociology, Work and Industry*, (London: Routledge, 1997), hal. 311

yang telah diperoleh saat ini” (*more, always more*).¹⁸ Menurut definisi Kertonegoro, serikat pekerja adalah organisasi pekerja yang bersifat mandiri, demokratis, bebas, dan bertanggung jawab yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja guna memperjuangkan hak dan kepentingan kaum pekerja dan keluarganya.¹⁹

Dari berbagai pengertian di atas dapat dirumuskan bahwa serikat pekerja merupakan suatu alat bagi para pekerja untuk mengembangkan kemampuan dan melakukan negosiasi mengenai kondisi ideal yang diharapkan pekerja dengan pengusahanya sehingga tercipta hubungan industrial yang harmonis. Serikat pekerja berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya serta sebagai sarana aktualisasi dan sosialisasi diri pekerja sebagai anggota masyarakat. Setiap serikat pekerja pada umumnya melaksanakan fungsi-fungsi berikut ini:

- a. Menampung aspirasi dan keluhan para anggota dan menyampaikannya kepada manajemen atau pengusaha secara langsung atau melalui Badan Kerjasama (BKS) Bipartit,
- b. Mewakili pekerja di BKS Bipartit untuk merumuskan Perjanjian Kerja Bersama,
- c. Mewakili pekerja di berbagai lembaga ketenagakerjaan,

¹⁸ Sentanoe Kertonegoro, *Gerakan Serikat Pekerja (Trade Unionism) Studi Kasus Indonesia dan Negara-negara Industri*, (Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, 1999), hal. 1

¹⁹ Sifat-sifat Serikat Pekerja mengandung arti sebagai berikut: Mandiri, yakni keberadaannya tidak dikendalikan oleh pihak manapun melainkan oleh kekuatan sendiri; Demokratis, yaitu dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak-hak dan kewajibannya dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip demokrasi; Bebas, yakni sebagai organisasi di dalam melaksanakan hak-hak dan kewajibannya tidak di bawah pengaruh atau tekanan dari pihak lain; Bertanggung jawab, yaitu dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajiban bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat, dan negara. *Ibid.*, hal. 24

- d. Memperjuangkan kepentingan anggota secara langsung kepada pengusaha atau melalui BKS Bipartit atau lembaga lain,
- e. Membantu penyelesaian perselisihan,
- f. Meningkatkan disiplin pekerja dan motivasi kerja para anggota,
- g. Bersama *stakeholder* lainnya membangun hubungan industrial yang aman dan harmonis.²⁰

Terdapat beberapa bentuk serikat pekerja, yang paling banyak terdapat sekarang adalah serikat industrial dan serikat perusahaan.²¹ Dalam struktur organisasional sebenarnya serikat pekerja pada awalnya didasarkan atas jenis pekerjaan (*craft*) atau industri, namun kemudian serikat pekerja berkembang melampaui kedua dasar tersebut.²²

2. Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah hubungan antar semua pemangku kepentingan dalam suatu perusahaan, yaitu pengusaha dan manajemen, pekerja dan serikat pekerja, perusahaan lain sebagai pemasok atau pengguna, konsumen, pemerintah dan masyarakat pada umumnya.²³ Sedangkan pengertian hubungan industrial menurut Mathur adalah “...*relationship between the state on one hand employer’s*

²⁰ Payaman J. Simanjuntak, *Administrasi Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2006), hal. 156

²¹ Serikat industrial dibentuk di tingkat nasional dan terbuka untuk semua pekerja di industri atau bidang kegiatan, tanpa membedakan bidang pekerjaan atau jabatan mereka. Serikat perusahaan dibentuk di tingkat perusahaan dan terbuka untuk semua pekerja dari perusahaan yang bersangkutan, tanpa membedakan bidang pekerjaan atau jabatan mereka. Sistem serikat industrial terdapat di seluruh dunia sedangkan sistem serikat perusahaan terutama terdapat di Jepang dan di sejumlah negara berkembang. Adi Sasono et.al, *Membangun Hubungan Industrial Pancasila*, (Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, 1994), hal. 75

²² Sentanoe Kertonegoro, *Op.Cit.*, hal. 4

²³ *Ibid.*, hal. 154

and employees organizations on the other or with the relationship among the occupational organizations themselves...”.²⁴

Pengertian dari hubungan industrial dapat dirumuskan sebagai koneksi antara semua pihak berkepentingan (aktor) baik pekerja dengan pengusaha dan pemerintah terkait dengan perannya masing-masing sehingga tidak terjadi ketimpangan hubungan antara pihak yang satu dengan yang lainnya karena tujuannya adalah untuk menumbuh kembangkan hubungan yang baik antara pengusaha dan pekerja. Semua pihak tersebut mengharapkan perusahaan yang dimaksud dapat terus meningkatkan produktivitas dan berhasil. Pengusaha bertanggungjawab menjaga keamanan asetnya, sementara itu bagi pekerja, perusahaan merupakan sumber pekerjaan, sumber penghasilan, serta tempat untuk mengembangkan keterampilan dan kariernya. Fungsi utama hubungan industrial antara lain:

- 1) Menjaga kelancaran dan kenaikan produksi;
- 2) Memelihara ketenangan kerja;
- 3) Menghindari pemogokkan;
- 4) Menciptakan dan memelihara stabilitas sosial.²⁵

Hubungan industrial di Indonesia dewasa ini ditandai dengan adanya reformasi politik dan penambahan jumlah serikat pekerja yang sangat besar. Di lain pihak, dunia usaha masih menghadapi masalah besar sebagai dampak dan krisis ekonomi yang berkepanjangan. Hubungan industrial di suatu perusahaan

²⁴ BL. Mathur, *Management of Industrial Relations, 1st edition*, (Jaipur: National Publishing House, 1992), hal. 15

²⁵ Hartono Widodo dan Judintoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1989), hal. 19

dilaksanakan melalui beberapa sarana antara lain Badan Kerjasama Bipartit dan Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama Serikat Pekerja.

- Badan Kerjasama Bipartit

Badan Kerjasama Bipartit adalah suatu forum bagi wakil pengusaha dan wakil pekerja atau serikat pekerja di suatu perusahaan yang berfungsi membahas dan menyelesaikan masalah-masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Badan Kerjasama atau BKS Bipartit mempunyai peranan dan fungsi membangun hubungan industrial yang aman dan harmonis, meningkatkan produktivitas, merumuskan ketentuan dan disiplin kerja di perusahaan, menampung saran-saran dan keluhan para pekerja, dan menilai pelaksanaan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Melalui BKS Bipartit dialog antara pengusaha dan wakil pekerja dapat diintensifkan, salah paham dan perbedaan persepsi dapat dihilangkan. BKS Bipartit harus melakukan pertemuan paling sedikit satu kali sebulan. Hingga bulan Maret 2002, BKS Bipartit telah didirikan di 7.868 perusahaan di 26 propinsi, keterangan ini dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL II.1
JUMLAH BKS BIPARTIT DI INDONESIA, 2002

No.	Provinsi	Jumlah
1	Aceh	203
2	Sumatra Utara	370
3	Sumatra Barat	214
4	Riau	271
5	Jambi	187
6	Sumatra Selatan	241
7	Bengkulu	130
8	Lampung	157
9	Jakarta Raya	915
10	Jawa Barat	1.001
11	Jawa Tengah	483
12	Yogyakarta	234
13	Jawa Timur	1.248
14	Bali	260
15	Nusa Tenggara Barat	115
16	Nusa Tenggara Timur	99
17	Kalimantan Barat	168
18	Kalimantan Selatan	295
19	Kalimantan Tengah	225
20	Kalimantan Timur	239
21	Sulawesi Utara	88
22	Sulawesi Tengah	109
23	Sulawesi Tenggara	135
24	Sulawesi Selatan	279
25	Maluku	90
26	Irian Jaya	107
Jumlah		7.868

Sumber: Direktorat Jenderal Hubungan Industrial
Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia

- Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama

Peraturan perusahaan berlaku di perusahaan-perusahaan yang belum terbentuk serikat pekerja. Sedangkan perjanjian kerja bersama berlaku di perusahaan dimana sudah terbentuk serikat pekerja. Perundingan bersama atau *Collective Bargaining* adalah permusyawaratan yang dilakukan antara wakil pengusaha atau kelompok pengusaha di satu pihak dengan wakil serikat pekerja atau

serikat-serikat pekerja di pihak yang lain untuk mencapai persesuaian mengenai syarat-syarat kerja dalam perusahaan.²⁶ Perjanjian kerja bersama disusun berdasarkan hasil negosiasi dan kesepakatan antara wakil pengusaha dan wakil serikat pekerja. Perjanjian kerja bersama atau kesepakatan kerja bersama merupakan proses dimana pihak pengusaha dan serikat pekerja membicarakan masalah keadaan dan kondisi pekerja.²⁷ Peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama memuat syarat-syarat kerja dan perlindungan pekerja termasuk hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban pengusaha. Pemberlakuan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas syarat kerja dan kualitas hubungan industrial untuk mampu meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan pekerja. Syarat kerja tersebut juga mencakup antara lain proses penerimaan pekerja, perjanjian kerja, hari kerja dan istirahat, kerja lembur dan upah lembur, upah dan jaminan sosial, istirahat mingguan dan cuti, pemutusan hubungan kerja dan pembayaran pesangon, dan lain-lain.

Serikat pekerja dan pengusaha memiliki kepentingan yang berbeda-beda berdasarkan kebutuhannya. Serikat pekerja berusaha memperjuangkan kepentingan para pekerja yang cenderung bertentangan dengan prinsip-prinsip sistem manajerial dalam proses akumulasi modal (seperti dalam pengupahan, mekanisme kerja dalam jam kerja, dan lain-lain). Kepentingan yang berbeda-beda inilah yang mengakibatkan benturan antara serikat pekerja dan pengusaha, sehingga teori mengenai pekerja dengan pengusaha adalah mitra hanya mitos

²⁶ Payaman J. Simanjuntak, *Op.Cit.*, hal. 123

²⁷ Daniel Quinn Mills, *Op.Cit.*, hal. 237

belaka karena pada kenyataannya pekerja dengan pengusaha sulit untuk menemukan kecocokan. Banyaknya serikat pekerja yang terbentuk di berbagai perusahaan juga menjadi salah satu penyebab belum maksimalnya hubungan industrial di perusahaan yang bersangkutan. Apalagi, keberadaan lebih dari satu serikat pekerja dalam sebuah perusahaan selama ini justru lebih identik dengan tuntutan kenaikan upah dan demonstrasi. Campur tangan serikat-serikat pekerja tersebut membuat hubungan industrial antara pengusaha (manajemen), buruh, dan pemerintah tidak efisien. Oleh sebab itu, ILO memberikan bantuan teknis berupa konsultan untuk pelatihan kepada sejumlah serikat pekerja, pengusaha, dan dinas tenaga kerja di 8 (delapan) provinsi, antara lain Jawa Timur, Jakarta, Jawa Barat, Riau, Batam, Banten, Kalimantan Timur; untuk dapat meningkatkan kualitas hubungan industrial agar sesuai relnya.²⁸

C. Metode Penelitian

Berikut ini merupakan metode penelitian yang dipergunakan yang mencakup beberapa hal:

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan strategi yang dipilih untuk mengamati, mengumpulkan informasi, dan untuk menyajikan analisis hasil penelitian.²⁹ Dari data yang berhasil dikumpulkan, diberikan penjelasan dan gambaran yang mendalam kemudian diolah untuk memberikan ketepatan dalam usaha

²⁸ “Serikat Pekerja Menjamur”, *www.kompas.com*. Diunduh Rabu, 2 Januari 2008

²⁹ Prasetyo dan Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2005), hal. 32

mengungkapkan masalah yang ada. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan ini adalah suatu bentuk penelitian yang dapat mendeskripsikan suatu keadaan tertentu, melalui cara yaitu antara lain dengan pengamatan.³⁰ Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan wawasan dan pengertian yang lebih mendalam tentang bagaimana penerapan hubungan industrial di PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian merupakan suatu model penelitian yang mampu memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai tujuan penelitian yang ingin dicapai. Dilihat dari tujuannya, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan obyek penelitian, sesuai dengan definisi dari penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk memberikan gambaran lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena.³¹ Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menguraikan secara mendalam tentang penerapan hubungan industrial di PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk, bagaimana proses serikat pekerja dalam hubungannya dengan pengusaha kaitannya dengan kesejahteraan pekerja.

Berdasarkan penggunaan waktunya, penelitian ini termasuk kedalam penelitian studi kasus karena berusaha untuk mengidentifikasi bagaimana proses yang terjadi dalam suatu lembaga dengan fokus pada satu kasus (*single site case study*).³² Dengan studi kasus satu lokus ini peneliti akan mengidentifikasi

³⁰ Robert Bogdan, *Introduction to Qualitative Research Methods*, (New York, Sidney, Toronto: John Wiley & Sons, 1975), hal. 4

³¹ Prasetyo dan Jannah, *Op.Cit.*, hal. 42

³² Prasetya Irawan, *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, (Depok: Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI, 2006), hal. 57

bagaimana penerapan hubungan industrial di PT Pembangunan Jaya Ancol melalui serikat pekerja yang ada. Penelitian ini merupakan penelitian murni dikarenakan atas pemenuhan keinginan dan kebutuhan peneliti sehingga peneliti bebas menentukan tema penelitian.

3. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data secara kualitatif yaitu dengan wawancara mendalam. Jenis data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder.

- Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan beberapa narasumber. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat bantu berupa pedoman wawancara.
- Data sekunder diperoleh dari data kepustakaan dengan mempelajari buku-buku, literatur, surat kabar, serta dokumen-dokumen yang terkait dengan permasalahan penelitian sehingga peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas dan komprehensif mengenai penerapan hubungan industrial dalam perusahaan.

4. Narasumber/Informan

Narasumber/informan yang peneliti ambil dalam penelitian adalah orang-orang yang dianggap berkaitan langsung dengan serikat pekerja dan hubungan industrial di PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk, antara lain:

- Kepala Bidang Administrasi Kepegawaian PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk
- Ketua Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk

- Sekretaris Umum Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk
- Anggota Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk (1 orang)
- Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk yang tidak tergabung dalam serikat pekerja (1 orang)

5. Proses Penelitian

Dalam prosesnya penelitian kualitatif mempunyai lima tahap, yaitu penentuan fokus masalah, pengembangan kerangka teori, penentuan metodologi, analisis temuan, dan pengambilan kesimpulan. Dalam penelitian ini penentuan fokus masalah dimulai dari pengumpulan informasi atas permasalahan yang akan diteliti, yaitu informasi mengenai kebebasan berserikat yang ditandai dengan banyak munculnya serikat pekerja pada tingkat perusahaan. Pengumpulan informasi ini didapat melalui bahan-bahan internet. Selanjutnya pada tahap pengembangan kerangka teori peneliti mengumpulkan bahan-bahan kepustakaan yang terkait dengan tema penelitian.

Pada tahap penentuan metodologi, peneliti melihat metode apa yang cocok bagi penelitian ini, sehingga hasil analisis dari penelitian ini dapat maksimal. Berikutnya dalam tahap analisis temuan atau data, peneliti berusaha mengidentifikasi dan mengkategorisasi data yang ada, menganalisis informasi-informasi yang diperoleh dari informan dan menganalisis konsep-konsep yang ada pada kerangka pemikiran. Tahap terakhir, yaitu fase pengambilan kesimpulan, peneliti menjelaskan hasil analisis yang isinya menjawab pertanyaan penelitian dan rekomendasi yang dapat diberikan peneliti terkait dengan penelitian yang dilakukan.

6. Hipotesa Kerja

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki hipotesa sementara yaitu bahwa pada PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk telah terjalin hubungan industrial yang baik antara pekerja dengan pengusahanya

7. Penentuan *Site* Penelitian

PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk memiliki visi untuk mewujudkan *good corporate governance*, selain mengukuhkan diri sebagai kawasan wisata terbesar di Asia Tenggara. Melalui *good corporate governance*, PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk meningkatkan kualitas diri ke dalam perusahaan maupun kepada pelanggannya. Peningkatan kualitas ke dalam perusahaan diwujudkan salah satunya melalui peningkatan kualitas pekerja. Pekerja menjadi tolak ukur yang penting untuk mewujudkan *good corporate governance*, sebagai mitra pengusaha. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu kerjasama yang baik antara keduanya yang terwujud dalam serikat pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol yang terbentuk sejak tahun 1999.

8. Batasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada ruang lingkup usaha dari perusahaan yang dijadikan site penelitian. Maksudnya yaitu penelitian ini hanya dilakukan pada induk perusahaan dan serikat pekerja yang berada di bawah naungan induk perusahaan langsung yaitu Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol tidak termasuk pada anak-anak perusahaan yang dimiliki seperti PT TIJA, Philindo, Seabreez, dan JBI.

9. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menemukan beberapa kendala dalam mencari informasi mengenai serikat pekerja di PT Pembangunan Jaya Ancol. Hal ini dikarenakan belum tersedianya *website* dari serikat pekerja tersebut. Selain itu, pada *website* perusahaan tidak mencantumkan sama sekali mengenai adanya serikat pekerja, sehingga sulit untuk mencari perkembangan serikat pekerja yang bersangkutan. Sehingga peneliti baru mendapatkan informasi lebih jelas setelah melakukan turun lapangan. Selain itu, peneliti tidak diperbolehkan mengetahui berapa persen rata-rata upah karyawan dari PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk, dalam rangka perbandingan studi dokumen. Hal ini dikarenakan data tersebut merupakan *confidential* perusahaan, sehingga peneliti tidak dapat menjelaskan secara terbuka mengenai hak normatif karyawan yang telah dipenuhi perusahaan.