

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Revolusi industri yang berkembang di dunia memunculkan berbagai mesin baru yang digunakan dalam proses produksi. Hal ini tentu saja menyebabkan berkurangnya peran manusia untuk turut serta dalam proses produksi. Pengurangan peran ini ternyata berpengaruh besar pada banyak aspek dalam kehidupan manusia karena dengan bertambahnya jumlah penduduk justru mencerminkan dua hal, yaitu jumlah penduduk yang besar menggambarkan kebutuhan masyarakat yang besar dan jumlah penduduk yang besar juga mencerminkan potensi yang dapat dikerahkan untuk mengolah sumber-sumber alam yang tersedia untuk kesejahteraan masyarakat.¹ Berpindahinya kerja dari penggunaan tenaga tangan kepada tenaga mesin telah menimbulkan meningkatnya jumlah pengangguran dan kemiskinan yang akibatnya memunculkan terminologi baru yang dalam kajian ilmiah sosiologi disebut sebagai masalah sosial.² Masalah sosial yang muncul ini kemudian direspon oleh banyak pihak, baik oleh negara, pengusaha, maupun pihak pekerja/buruh. Respon yang ditampilkan bermacam-macam sesuai dengan kepentingannya masing-masing. Respon dari kelompok

¹ Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: LPFE-UI, 1989), hal. 3

² Rekson Silaban, "Dampak Konvensi ILO No.87 terhadap Peran Organisasi Pekerja di Negara ASEAN", *www.silaban.net*, diunduh pada Rabu, 2 Januari 2008

pekerja/buruh adalah berusaha dengan sekuat tenaga untuk menempatkan pekerja sebagai salah satu aktor yang memegang peranan dominan dalam setiap proses produksi. Salah satu langkah yang dilakukan yaitu mengorganisir diri dengan membentuk perkumpulan yang kemudian memunculkan terminologi baru pula dengan sebutan *Trade Union* yang kemudian dikenal sebagai Serikat Pekerja. Serikat pekerja mempunyai peranan penting bukan saja untuk mewujudkan hak pekerja atas kebebasan berserikat, akan tetapi sebagai mitra pengusaha untuk membangun dan melaksanakan hubungan industrial yang harmonis di suatu perusahaan.

Peranan yang dimainkan oleh serikat pekerja telah berlangsung sejak lama dan hampir bersamaan dengan berlangsungnya revolusi industri.³ Serikat pekerja pada dasarnya bergerak pada 2 (dua) tujuan utama yaitu untuk membantu perbaikan standar hidup serta meningkatkan hak-hak asasi kelompok pekerja, yang membedakan peranan antara serikat pekerja di tiap negara khususnya dari negara-negara yang sudah relatif matang dalam menjalankan konsep negara demokrasi dan yang belum dijalankan adalah pada luas cakupannya. Eropa dan Amerika Serikat sebagai negara-negara maju memiliki serikat pekerja yang sudah mampu memainkan kedua peranan tersebut. Sementara bagi negara-negara Asia dan Afrika masih lebih banyak terpaku pada masalah utama yakni membantu perbaikan standar hidup bagi kaum pekerja. Hingga pada akhirnya perkembangan peran di negara-negara Asia dan Afrika mulai menampakkan

³ *Ibid.*

perubahan ketika kampanye demokratisasi yang dibawa oleh Amerika Serikat dan negara-negara Eropa mulai diperkenalkan di kawasan tersebut.

Hingga kini kampanye demokratisasi yang dibawa ke kawasan Asia dan Afrika telah menampakkan perubahan pada pola peranan yang dimainkan oleh serikat pekerja. Selain kampanye demokratisasi tersebut, kesadaran dari tiap-tiap negara di kawasan ini untuk meratifikasi konvensi-konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (*ILO-International Labour Organization*) sehingga secara signifikan mempengaruhi peranan yang dimainkan oleh serikat pekerja. Meningkatnya peran serikat pekerja merupakan pengaruh dari ratifikasi Konvensi ILO No. 87 *Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize*. Konvensi ini menjadi sandaran kuat bagi aktivis serikat pekerja untuk memainkan peranan yang lebih besar karena konvensi ini lebih banyak berisi mengenai hak-hak dasar serikat pekerja.

Kegagalan serikat pekerja dalam peningkatan hak-hak asasi manusia dan standar ketenagakerjaan pada masa Orde Baru disebabkan oleh: pertama, faktor internal yang berkaitan dengan struktur/bentuk organisasi serikat pekerja dan kemandirian serikat pekerja; kedua, adalah faktor eksternal yang meliputi antara lain peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, pelaksanaan pola hubungan industrial Pancasila, sikap pengusaha, kondisi ekonomi, situasi politik, dan lain-lain.⁴ Ditinjau dari pelaksanaan hubungan industrial, pemerintah tidak melaksanakan hubungan industrial Pancasila secara benar karena pemerintah hanya menekankan kepada pekerja untuk bertindak sebagai partner pengusaha

⁴ *Ibid.*

dalam produksi dan dalam tanggung jawab, sedangkan pengusaha tidak dipaksakan untuk bertindak sebagai *partner in profit*. Selain itu, pekerja dilarang melakukan mogok dengan tujuan agar hubungan harmonis dapat diciptakan. Pengusaha yang mengajukan permohonan ijin untuk memutuskan hubungan kerja dengan alasan buruhnya telah melakukan mogok atau mengorganisir pemogokan akan mendapatkan ijin pemutusan hubungan kerja. Atas permintaan pengusaha, militer atau polisi selalu hadir di lokasi pemogokan. Selanjutnya mereka akan menginterogasi atau menahan pekerja atau aktivis serikat pekerja yang patut diduga menggerakkan mogok yang terjadi.

Perkembangan peranan serikat pekerja di Indonesia banyak mengalami pasang surut, bangkitnya gerakan pekerja di Indonesia dimulai sejak abad 19. Hal ini ditandai dengan lahirnya NIOG (*Netherlands Indische Onderwerpen Genootschaft*) sebagai serikat pekerja pertama yang mengorganisir guru-guru di sekolah Belanda. Selanjutnya disusul dengan lahirnya serikat pekerja lain berdasarkan sektor dan profesinya. Pembentukan serikat pekerja di kalangan pekerja Belanda ini telah mendorong terbentuknya serikat pekerja di kalangan pekerja Indonesia. Pada tahun 1908 VSTP (*Vereniging Van Spoor en Trem Personeel*) serikat pekerja dari kalangan pekerja/buruh Indonesia dibentuk. Perkembangan gerakan pekerja terhenti pada masa pendudukan Jepang pada tahun 1942-1945. Pada zaman Jepang ini pemerintah melarang pembentukan dan kegiatan serikat pekerja.

Setelah Indonesia merdeka, aktivitas serikat pekerja yang dilarang pada masa Jepang, mulai mendapatkan kesempatan untuk berkembang kembali. Pada masa

itu pertumbuhan serikat pekerja di Indonesia berkembang sangat cepat, dan banyak partai politik yang membentuk serikat pekerja dengan tujuan untuk memperkuat posisinya dalam masyarakat. Antara lain misalnya adalah Nahdlatul Ulama (NU) membentuk SARBUMUSI, kemudian Partai Nasional Indonesia (PNI) membentuk KBM, Partai Komunis Indonesia (PKI) membentuk SOBSI2. Meskipun terjadi persaingan ketat antar serikat pekerja pada masa itu, namun mereka mempunyai peranan penting dalam mendorong peningkatan hak-hak asasi maupun standar ketenagakerjaan di Indonesia. Hingga berakhirnya masa Orde Baru pembentukan dan kemandirian serikat pekerja banyak mengalami hambatan dan tekanan, sehingga adanya serikat pekerja tidak banyak membantu perbaikan standar ketenagakerjaan di Indonesia ataupun meningkatkan hak-hak asasi tenaga kerja.

Terhambatnya pertumbuhan serikat pekerja mengakibatkan melemahnya peranan serikat pekerja dan akhirnya pada masa Reformasi usaha perbaikan hak asasi dan standar ketenagakerjaan di Indonesia oleh pemerintah mulai terlihat.⁵ Telah terjadi banyak perubahan dalam berbagai bidang sejak digaungkannya reformasi pada tahun 1998. Secara legal, tonggak reformasi di arena politik perburuhan di Indonesia, dimulai dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 5 tahun 1998, tentang pendaftaran serikat buruh. Hal ini sekaligus mengakhiri era serikat pekerja tunggal yang dikuasai Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI). Dirintis sejak pemerintahan B.J. Habibie yang

⁵ Uwiyono, "Serikat Pekerja/buruh/Serikat Buruh (SP/SB) dan Peningkatan Hak-Hak Asasi Serta Standar Ketenagakerjaan di Indonesia", *www.uwiyono.htm*, diunduh pada Rabu, 2 Januari 2008

singkat (1998—1999) melalui ratifikasi terhadap konvensi ILO No. 87 mengenai kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi, dua tahun kemudian, di bawah pemerintahan Abdurrahman Wahid (2000—2001), era serikat buruh tunggal yang selama ini dikontrol oleh negara berakhir pada tahun 2000 dengan diundangkannya hak kebebasan berserikat melalui Undang-undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh No. 21 tahun 2000 pada tanggal 4 Agustus 2000.

Undang-undang ini mengatur pembentukan, keanggotaan, pemberitahuan dan pendaftaran, hak dan kewajiban, keuangan dan kekayaan, pembubaran dan hal-hal lain yang menyangkut serikat buruh. Sejak saat itu, diawali dengan pecahnya FSPSI, mulai bermunculan serikat pekerja baru. Ribuan serikat pekerja di berbagai tingkat bermunculan dan mendaftarkan dirinya ke Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Berikut adalah tabel jumlah serikat pekerja dan jumlah anggota serikat pekerja dari Departemen Tenaga Kerja.

TABEL I.1
JUMLAH SERIKAT PEKERJA DAN ANGGOTANYA TAHUN 2005

No.	Serikat Pekerja	Tingkat Nasional	Tingkat Perusahaan	Anggota
1	Konfederasi SPSI	16	6.122	1.657.244
2	Konfederasi of SPSI Reformasi	8	1.121	793.874
3	Konfederasi SBSI	8	1.307	227.806
4	Federasi SP lainnya	3	833	269.509
5	SP non Federasi	31	847	403.714
6	SP Tingkat Perusahaan	-	1.237	305.959
Jumlah		64	11.467	3.388.597

Sumber: Departemen Tenaga Kerja, 2005

Dari tabel I.1 dapat dilihat bahwa data verifikasi terakhir yang dilakukan Depnakertrans pada tahun 2005 menunjukkan, KSPSI merupakan konfederasi

terbesar dengan 16 federasi serikat pekerja dengan jumlah anggota mencapai hampir 1,7 anggota. Meskipun demikian, konfederasi serikat pekerja yang ada telah mengalami penurunan jumlah anggota yang cukup signifikan dari tahun ke tahun. Berkembangnya jumlah serikat pekerja tidak dapat dipungkiri merupakan dampak dari ratifikasi yang dilakukan oleh Pemerintah Indonesia melalui Keputusan Presiden No. 83 Tahun 1998 atas Konvensi ILO No.87 yang dikeluarkan oleh ILO pada tanggal 17 Juni 1948.

Ratifikasi yang dilakukan oleh Pemerintah atas Konvensi ILO ini oleh **Anne Banwell** dalam studinya tentang peranan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) dalam penyusunan Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 disebut sebagai:

*“... as a result of both national and international pressure, one of the first acts of the incoming government was labor law reform”.*⁶

Kutipan di atas menjelaskan bahwa sebagai hasil dari tekanan nasional maupun internasional, tindakan pertama yang dilakukan merupakan reformasi undang-undang ketenagakerjaan. Tindakan yang dilakukan pemerintah Indonesia tercermin dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 21 tahun 2000. Isi dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2000 mengacu pada berbagai perubahan dalam pengaturan tenaga kerja di Indonesia termasuk ratifikasi yang dilakukan pemerintah terhadap beberapa konvensi ILO kaitannya dengan serikat pekerja.

⁶ Anne Banwell, “SBSI and the Trade Union Bill, Case Study II”, *www.psitudiproject.org*, diunduh pada Rabu, 2 Januari 2008

Perubahan bentuk serikat pekerja dari *single union* menjadi *plural union* memberi dukungan yang cukup besar agar tercipta peningkatan hak-hak asasi dan standar ketenagakerjaan di Indonesia. Namun, yang sebenarnya lebih signifikan untuk dikaji bukanlah dari segi kuantitas serikat pekerja melainkan pada kualitas peran yang dimainkan oleh para penggiat serikat pekerja dalam menjalankan fungsinya untuk melayani anggota mereka di berbagai bentuk. Salah satu aktivitas yang dijalankan oleh para aktivis serikat pekerja selain menjalankan aktivitas “*normative*” atau rutin misalkan menerima keluhan anggota, bernegosiasi dengan pengusaha dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, ataupun mengorganisir aksi pemogokan, adalah terlibat aktif dalam melakukan *lobby* politik dalam penentuan kebijakan di sektor perburuhan. Implementasi dari konvensi itu juga memastikan bahwa pegawai negeri sipil dan pegawai BUMN/BUMD memiliki hak untuk kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi.

Berdasarkan *Good Corporate Governance* dalam upaya meningkatkan pertumbuhan usaha yang tinggi, harus senantiasa menciptakan sinergi dalam kegiatan pengelolaan antara lain dalam hal Sumber Daya Manusia tak terkecuali dalam industri pariwisata dan properti. PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk sebagai perusahaan daerah mengemban amanat yang cukup besar untuk memajukan industri pariwisata terbesar di Asia Tenggara sebagai Kawasan Wisata Terpadu. Hal ini tentu saja tidak lepas dari kerjasama pengusaha dan mitranya, pekerja, dalam mencapai visi dan misi yang telah digariskan dalam pencapaian sasaran. Status PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk sebagai BUMD tidak mengharuskan untuk mengelola perusahaannya secara publik karena dalam pengelolaan

pegawainya, PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk masih menggunakan cara yang seperti perusahaan swasta lakukan. Misalnya, adanya pegawai kontrak atau *outsourcing*, namun di lain pihak terdapat serikat pekerja yang dibentuk oleh pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk. Oleh karena itu, peneliti mengambil *site* penelitian pada perusahaan daerah PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk, hal ini untuk melihat apakah penerapan serikat pekerja sudah berjalan dengan baik ditengah pengelolaan pekerja di PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk yang masih menggunakan cara swasta.

Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol yang didirikan sejak era reformasi juga dilatarbelakangi dengan perkumpulan-perkumpulan pekerjanya dengan dasar adanya kesamaan visi dari para pekerja saat itu untuk memiliki organisasi pekerja yang resmi dan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selama ini Serikat Pekerja PT Pembangunan Jaya Ancol merupakan organisasi yang cukup mandiri karena serikat pekerja ini independen tanpa bergabung dengan federasi manapun. PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk telah membuat Perjanjian Kerja Bersama antara pihak manajemen dengan pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja dan telah terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi DKI Jakarta pada tanggal 13 Oktober 2003 dan ditandatangani sejak tahun 2007.

B. Pokok Permasalahan

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah, maka dalam cakupan yang lebih sempit, peneliti menuliskan dalam bentuk skripsi yang berjudul **Analisis Penerapan Hubungan Industrial di PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk** sehingga dalam skripsi ini, penulis akan mengangkat permasalahan mengenai bagaimana penerapan hubungan industrial di PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk.

C. Tujuan dan Signifikansi Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan yang telah dijelaskan di atas maka tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui penerapan hubungan industrial di PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk;

Penelitian ini memiliki signifikansi penelitian yang dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu:

1. Signifikansi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi masyarakat pada umumnya dan pekerja serta pengusaha khususnya mengenai fungsi serta hak dan kewajiban dengan adanya Serikat Pekerja di dalam perusahaan. Sehingga dapat berguna bagi kemajuan perusahaan serta peningkatan kesejahteraan pekerja.

2. Signifikansi Akademis

Penelitian ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Negara jenjang Strata Satu.

3. Signifikansi Sosial

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman maupun wawasan mengenai hubungan bipartite antara Serikat Pekerja dengan Pengusaha dan dapat dijadikan sebagai dasar penelitian selanjutnya yang terkait.

D. Sistematika Penulisan

Gambaran umum dan sistematika penulisan ini terbagi dalam lima bab dengan susunan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan uraian mengenai latar belakang masalah, pokok permasalahan, tujuan dan signifikansi penelitian yang terdiri dari signifikansi akademis, praktis dan sosial, serta uraian tentang sistematika penulisan dari seluruh bab yang akan dibahas. Bab ini memberikan gambaran umum mengenai permasalahan yang akan diangkat sebelum dilakukan pembahasan lebih lanjut.

BAB II KERANGKA PEMIKIRAN DAN METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai konsep serta teori-teori yang akan digunakan dalam menjelaskan serta memperkuat hubungan antara variabel-variabel yang ada. Bab ini juga menjelaskan metode penelitian secara keseluruhan seperti pendekatan yang digunakan, tipe penelitian, desain penelitian, metode pengumpulan data, metode penarikan sampel dan metode analisa data.

BAB III GAMBARAN UMUM PT PEMBANGUNAN JAYA ANCOL Tbk

Berisi profil singkat mengenai PT PEMBANGUNAN JAYA ANCOL Tbk, fungsi, wewenang, serta bagaimana sejarah dari PT PEMBANGUNAN JAYA ANCOL Tbk. Selain itu, bab ini juga berisikan tentang bagaimana pengelolaan perusahaan dan bidang apa saja yang menjadi pelayanan PT PEMBANGUNAN JAYA ANCOL Tbk. Bab ini juga berisi mengenai profil singkat mengenai Divisi Sumber Daya Manusia dan Administrasi Kepegawaian yang bersentuhan langsung dengan rekrutmen, pengembangan pegawai, dan organisasi pekerja yang ada di perusahaan.

BAB IV ANALISIS PENERAPAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PT PEMBANGUNAN JAYA ANCOL Tbk

Menggambarkan hasil temuan lapangan. Memaparkan tahapan-tahapan pembentukan serikat pekerja, bagaimana penerapan hak berserikat pekerja di PT Pembangunan Jaya Ancol dan menganalisis dengan teori-teori maupun peraturan yang berlaku. Bab ini dirangkai dalam 3 (tiga) subbab yaitu Tahapan Pembentukan, Penerapan dan Kekurangan.

BAB V SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Bab ini berisi tentang jawaban pertanyaan penelitian berdasarkan hasil temuan lapangan dan rekomendasi yang berarti sebagai dasar penelitian selanjutnya dan penerapan bagi para praktisi.