Perpustakaan Unika

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Aksi unjuk rasa dan pemogokan buruh belakangan ini sering terjadi. Unjuk rasa tersebut pada umumnya menyangkut tentang, tuntutan kenaikan kesejahteraan, cuti kerja (hamil dan tahunan) pakaian seragam, pemberian THR, uang transportasi dan lain – lain. Keadaan tersebut dapat merusak kondisi kerja dalam perusahaan. Masalah – masalah aksi unjuk rasa perburuhan dapat merugikan perusahaan karena jam kerja yang hilang Bahkan peristiwa beruntun tersebut dapat berdampak global, yaitu dapat berpengaruh terhadap pengambilan keputusan calon investor asing yang akan menanam modal di Indonesia (Soewito, 1993).

Aksi tersebut tidak lepas dari kebijakan pemerintah, sejak dikeluarkannya Keppres no 27 tahun 1990 tentang pencabutan larangan mogok kerja (Keppres no 123 tahun 1963), para pekerja berani melakukan aksi unjuk rasa dan mogok kerja untuk menuntut hak – hak mereka yang belum terpenuhi. Dengan kata lain, Keppres No 27 tahun 1990 menunjukkan bahwa pemerintah menghargai hak universal semua pekerja Indonesia tanpa kecuali termasuk untuk melakukan pemogokan.

Sebagai langkah maju untuk mengurangi perselisihan antara buruh dan majikan dapat ditempuh dalam dua jalur. Pertama, lewat jalur pengadilan, yaitu penyelesaian perselisihan industrial (PPI). Kedua, lewat jalur arbitrase ketenagakerjaan bagi yang ingin menyelesaikan di luar PPI. Meskipun akhir – akhir ini sulit mengidentifikasi dan membedakan apakah

Perpustakaan Unika

unjuk rasa buruh itu karena hubungan kerja ataukah politis. (Ati Oktavia dan Hendaru, 2000).

Permasalahan – permasalahan diatas sesungguhnya hanya merupakan akibat dari berbagai kondisi terutama di dalam perusahaan. Dari pengalaman dilapangan, dapat dikemukakan bahwa penyebab terjadinya aksi – aksi atau pemogokkan di dunia industri di Indonesia dapat diklasifikasikan penyebab utama dalam dua hal. Pertama, kondisi sosial ekonomi pekerja dan kedua hubungan komunikasi antara pekerja dan pengusaha (Umar, 1991).

Penyebab utama sesungguhnya secara umum sudah diketahui bahwa kehidupan sosial ekonomi pekerja masih memprihatinkan. Upah yang diperoleh jauh dari cukup untuk hidup secara layak, apalagi yang sudah berkeluarga, kebutuhan – kebutuhan lain seperti biaya kesehatan, biaya perumahan dan biaya pendidikan untuk anak atau keluarganya. Kondisi demikian jelas tidak mendukung terciptanya ketenangan mereka dalam bekerja. Akibatnya berbagai ketidakpuasan berakumulasi yang akhirnya menjadi beban psikologis, sehingga jika ketidakpuasan yang terakumulasi tidak dapat diakomodir oleh perusahaan maka dapat mengakibatkan aksi dan pemogokan itu terjadi.

Penyebab kedua adalah tertutupnya komunikasi antara manajemen (pengusaha) dengan pekerja. Komunikasi yang tidak lancar, dapat merugikan perusahaan karena berbagai masalah yang dihadapi baik masalah yang ditimbulkan oleh pekerja maupun perusahaan apabila tidak terselesaikan dengan baik akan menciptakan kondisi kerja yang kurang menguntungkan bagi keluarga. Dengan adanya komunikasi yang baik antara manajemen dengan pekerja, maka apa yang diharapkan oleh manajemen akan dapat dilaksanakan oleh pekerja. Sedangkan permasalahan – permasalahan pekerja,

Perpustakaan Unika

manajemen akan mengambil berbagai kebijaksanaan untuk mampu menyelesaikannya.

Serikat pekerja yang didirikan oleh pekerja seharusnya mampu menjadi jembatan komunikasi antara manajemen dengan pekerja, sehingga permasalahan – permasalahan dapat dihindari atau paling tidak dikurangi jika di perusahaan telah memiliki serikat pekerja, hal ini dikarenakan serikat pekerja mempunyai 2 fungsi yaitu : (Depnaker, 2001)

a. Fungsi Konvensional

   Fungsi konvensional meliputi :

   - Penyalur aspirasi anggota
   - Melindungi anggota
   - Meningkatkan kesejahteraan anggota

b. Fungsi Pengembangan, yaitu

   Fungsi pengembangan meliputi :

   - Meningkatkan partisipasi dalam pembangunan
   - Mendidik anggota untuk memahami hak dan tanggung jawab dalam memajukan perusahaan dan kesejahteraan masyarakat luas.

Sejak tahun 1997, munculnya era reformasi, yang ditandai dengan kembalinya *plural union*, serikat pekerja dalam waktu yang relatif singkat telah dapat mendorong pemerintah untuk mengundangkan 1 (satu) dan 3 (tiga) Rancangan Undang – Undang, serta meratifisir 4 (empat) Konvensi ILO. Dengan demikian serikat pekerja akan lebih berperan dalam peningkatan hak – hak asasi dan standar ketenagakerjaan apabila bentuk organisasi serikat pekerja adalah *plural union*, dimana setiap pekerja diberi hak untuk membentuk atau menjadi anggota serikat pekerja (A. Uwiyono, 2001).

Perpustakaan Unika

Peningkatan kesejahteraan pekerja sangat tergantung pada peranan dan kemampuan Serikat Pekerja memperjuangkannya. Pengalaman menunjukkan, bahwa kehadiran lebih dari satu serikat pekerja di satu perusahaan justru melemahkan posisi serikat pekerja dan mempersulit para pekerja memperjuangkan hak dan kepentingannya. Sebagai reaksi terhadap kelemahan tersebut, pimpinan semua serikat pekerja sepakat membentuk hanya satu serikat pekerja di setiap perusahaan hingga tingkat nasional. (Payaman J Simanjutak, 2000).

Keberadaan serikat pekerja kadang menimbulkan pro dan kontra, hal ini terlihat pada pandangan sangat kritis terhadap serikat pekerja, menyalahkan mereka atas peraturan – peraturan kerja yang restriktif, membesar – besarkan tarif gaji, mengacaukan jasa – jasa publik yang penting, melindungi pekerja – pekerja yang tidak kompeten, membatasi hak pekerja yang bukan anggota, dan melanggar Undang – undang. Pihak lainnya bersimpati terhadap serikat pekerja dan memenuhi karena melindungi para pekerja dari keputusan – keputusan manajemen yang semena – mena, dan karena meningkatkan upah dan tunjangan – tunjangan sehingga pekerja dapat menikmati standar hidup yang layak. (Simamora, 1997).

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia adalah mengelola permasalahan – permasalahan yang ditimbulkan oleh pekerja sering melakukan kegiatan untuk memberikan perlindungan – perlindungan serta melakukan upaya – upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Sementara manajemen yang dalam hal ini mewakili perusahaan berusaha untuk mengakomodir permasalahan – permasalahan yang ditimbulkan oleh pekerja.

Perpustakaan Unika

PT. Inti General Yaja Steel Jrakah Tugu Semarang yang bergerak dalam bidang industri baja ringan sampai dengan bulan Oktober 2002 memiliki karyawan mencapai 630 orang. Perusahaan ini mulai beroperasi pada bulan Agustus 1975 ditandai dengan produksi ingot, yaitu besi baja batangan yang berbentuk tirus melalui proses percetakan, kemudian diadakan pembangunan Rolling Mill I untuk memproduksi baja beton.

Sejak berdiri pada tahun 1975 sampai sekarang serikat pekerja di PT. Inti General Yaja Steel Jrakah Tugu Semarang belum berfungsi secara optimal. Indikator kurang optimalnya dari fungsi serikat pekerja adalah dengan banyaknya anggota dari serikat pekerja yang kurang loyal terhadap organisasi, seperti kurangnya antusias apabila serikat pekerja mengadakan pertemuan yang diadakan 3 bulan sekali, serta tidak adanya pembelaan dari karyawan sendiri sebagai anggota, apabila serikat pekerja tempat mereka berorganisasi dan bernaung diintimidasi oleh oknum manajemen dari perusahaan. Data pada tabel 1.1 berikut ditunjukkan tingkat kehadiran pada tahun 2002.

Tabel 1. 1 : Tingkat Kehadiran Serikat Kerja di PT. Inti General Yaja Steel Jrakah Tugu Semarang tahun 2002

No	Bulan	Jumlah Perwakilan	Jumlah hadir	%
1.	Jan – Maret	42	26	61,90 %
2.	April – Juni	42	31	73,81 %
3.	Juli – Sept	42	28	66,67 %
4.	Okt – Des	42	25	59,52 %
Rata – rata				65,48 %

Sumber : PT. Inti General Yaja Steel Jrakah Tugu Semarang

Perpustakaan Unika

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa kehadiran perwakilan anggota serikat kerja pada pertemuan rutin yang diadakan 3 bulan sekali tertinggi hanya mencapai 73,81 % pada periode April– Juni 2002, bahkan pada periode Oktober – Desember terjadi penurunan yang kehadirannya hanya mencapai 59,52 %. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberadaan serikat kerja di PT. Inti General Yaja Steel Jrakah Tugu Semarang belum berfungsi optimal karena kehadiran rata – rata sebesar 65,48 %.

Manajemen PT. Inti General Yaja Steel Jrakah Tugu Semarang dilihat dari fungsinya dapat dikategorikan dalam 2 fungsi yaitu :

1. Fungsi produksi

   Fungsi produksi meliputi kegiatan operasional di dalam pabrik yang terdiri dari berbagai divisi, diantaranya bagian *are furnace*, bagian *rolling mill* dan bagian teknik.

2. Fungsi non produksi

   Fungsi non produksi meliputi HRD dan personalia, logistic, general affair, finance, project engineering sport club.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti hal – hal yang berkenaan dengan faktor – faktor yang mempengaruhi partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja serikat, dengan mengambil judul "Analisis Pengaruh Fungsi Serikat Pekerja terhadap Partisipasi Anggota di dalam serikat pekerja (Studi Kasus Pada PT. Inti General Yaja Steel Jrakah Tugu Semarang).

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh fungsi aspirator terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja ?

Perpustakaan Unika

2. Apakah ada pengaruh fungsi kemitraan terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja ?
3. Apakah ada pengaruh fungsi kesejahteraan terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja ?
4. Apakah ada pengaruh fungsi perlindungan terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja ?
5. Apakah ada pengaruh fungsi pengembangan terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja ?
6. Apakah ada pengaruh fungsi aspirator, fungsi kemitraan, fungsi kesejahteraan, fungsi perlindungan dan fungsi pengembangan secara simultan terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh fungsi aspirator terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja
2. Untuk menganalisis pengaruh fungsi kemitraan terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja
3. Untuk menganalisis pengaruh fungsi kesejahteraan terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja
4. Untuk menganalisis pengaruh fungsi perlindungan terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja
5. Untuk menganalisis pengaruh fungsi pengembangan terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja
6. Untuk menganalisis pengaruh fungsi aspirator, fungsi kemitraan, fungsi kesejahteraan, fungsi perlindungan dan fungsi pengembangan secara simultan terhadap partisipasi pekerja di dalam serikat pekerja.

Perpustakaan Unika

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang dapat diperoleh dalam penelitian skripsi ini adalah :

1. Bagi Fakultas

   Untuk menambah referensi bagi mahasiswa yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut tentang masalah yang sejenis dan sebagai tambahan informasi bagi pihak yang membutuhkan.

2. Bagi perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang bagaimana persepsi manajemen terhadap serikat pekerja berdasarkan manajer non produksi maupun manajer produksi.