

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia usaha yang semakin berkembang sekarang ini, tidak lepas oleh pengaruh sumber daya manusia yang berperan sebagai subyek pekerja yang melancarkan segala aktifitas dibagian produksi dan oprasional perusahaan. perusahaan sebagai organisasi yang menaungi para pekerja perlu melatih, memelihara, dan mempertahankan pekerjaanya guna untuk kelancran jalanya oprasional perusahaan untuk mendapatkan keuntungan. proses kegiatan yang melibatkan para pekerja, manajemen, masyarakat dan pemerintah menyebabkan timbulnya suatau hubungan kerja yang nantinya diharapkan dapat memberikan dampak yang baik bagi mereka.

Menurut (Swasto, 2011) hubungan industrial diartikan sebagai suatu sistem hubungan yang terjadi antara pihak-pihak yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dalam proses produksi. hubungan kerja yang terpelihara secara baik akan menjadikan proses produksi tersebut berjalan dengan lancar, karena setiap pekerja memiliki kemampuan, motivasi, dan karakter yang berbeda-beda dalam bekerja dalam perusahaan.

Serikat pekerja sebagai wadah untuk para pekerja untuk pemeliharaan hubungan kerja dan perusahaan yang diwakili oleh manajemen. Serikat pekerja yang selama ini mempunyai stigma yang negative oleh sebagian perusahaan dan dibatasi tumbuhnya bahkan tidak diberikan ijin pendiriannya oleh perusahaan,

karna yang dipandang hanya melakukan demo dan anarkisme dalam menuntut hak-hak mereka.

Survei yang dilakukan oleh Kementrian Ketenagakerjaan (Kemanaker) per tahun 2014, diperoleh data ada 6 konfederasi, 100 federasi dan 6.808 serikat pekerja tingkat perusahaan Indonesia. Dari semua itu diperoleh anggota sebesar 1.678.364 serikat pekerja. Jumlah tersebut terbilang masih sedikit karena banyak perusahaan besar di Indonesia namun hanya sebatas itu yang mendaftarkan untuk menjadi serikat pekerja. Menurut Timboel masalah tersebut dikarenakan masalah “Masih rendahnya pekerja yang berserikat dikontribusi oleh lemahnya penegakan hukum sehingga banyak pekerja yang di PHK ketika ingin berserikat dan dipengaruhi juga oleh penegakan hukum seperti UU No.1 tahun 2000. Padahal dalam Undang-Undang Dasar telah dipaparkan bahwa Hak berserikat bagi pekerja merupakan hak dasar yang dilindungi dan dijamin secara konstitusional sebagaimana yang tertuang di dalam UUD Pasal 28 E ayat 3.

Menurut Undang- Undang Dasar tersebut, para pegawai atau pekerja harus diberi kesempatan seluas-luasnya untuk mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja. Pendirian serikat pekerja mempunyai beberapa fungsi, yaitu: fungsi penyampaian aspirasi pekerja, fungsi kesejahteraan bagi pekerja, fungsi kemitraan dengan pengusaha, fungsi pengembangan bagi pekerja dan fungsi perlindungan bagi pekerja (Pasal 4 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh). Dalam menjalankan fungsi-fungsi tersebut, para pekerja dituntut bertanggung jawab untuk menjaga kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan umum atau kepentingan bangsa dan negara.

Untuk mencegah terjadinya konflik antara pekerja, serikat pekerja, dan manajemen maka harus dilakukan pemeliharaan yang baik dalam hubungan tersebut dalam ruang lingkup industrial dunia kerja. Konflik yang dibiarkan dan tidak segera diatasi akan berdampak pada setiap pekerja yang nantinya akan timbul perselisihan akibatnya hubungan industrial tidak harmonis antara pekerja, serikat pekerja, dan manajemen.

Seiring dengan perkembangan bisnis banyak investasi yang datang ke Jepara sehingga banyak industri-industri besar bermunculan di Jepara. menurut Hidayat selaku seksi serikat buruh di DISNAKERTRANS Jepara mengatakan bahwa “ *hal ini tidak diimbangi dengan adanya serikat pekerja yang aktif dalam malakukukan kegiatan oranisasi tersebut, karna karyawan hanya fokus pada pekerjaanya saja*”. Dengan demikian kurang peran serikat pekerja dalam menjalankan roda oganisasinya menjadi terhambat dan hanya sebuah formalitas saja organisasi tersebut. Hubungan industrial yang berpegang teguh pada nilai-nilai bangsa yaitu pancasila diharapkan mampu mencapai peningkatan kesejahteraan hidup pekerja terpeliharanya ketenangan dalam bekerja dan berusaha sehingga berdampak pada peningkatan hasil produksi (Sutedi, 2009).

Salah satu industri di Jepara yang memiliki organisasi serikat pekerja yang real tidak dibuat-buat oleh perusahaan untuk formalitas semata yang sudah lama dan aktif dalam pelapooan kegiatan adalah PT. SAMI JEPARA, serikat pekerja tersebut yang terhimpun dalam nama FSPMI Jepara (Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia). perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan komponen *wiring harness* ini mempunyai kurang lebih 4 ribu karyawan yang bekerja dalam

perusahaan selain itu organisasi serikat pekerja di PT. SAMI JEPARA juga terdaftar aktif dalam KSPI (Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia).

Serikat pekerja sebagai garda pertama dalam penyampaian aspirasi dan menuntut atas hak-hak seluruh karyawan sering kali mengalami crash dengan perusahaan, sehingga akan menimbulkan ketegangan antara kedua belah pihak, masalah tersebut muncul karena dipicu oleh beberapa hal diantaranya yaitu, menuntut atas kenaikan upah, cuti yang diberikan oleh perusahaan yang dinilai kurang oleh para karyawan, dan tunjangan-tunjangan seperti (tunjangan akhir tahun dan tunjangan hari raya) Dengan adanya wadah organisasi serikat pekerja tersebut dapat membantu mereka dalam menyampaikan aspirasi kepada pihak manajemen perusahaan. Pekerja dalam lingkup industrial perlu dipelihara melalui pembinaan hubungan industrial. Hubungan industrial tersebut diupayakan dipelihara keselarasannya melalui toleransi dengan menghargai perbedaan dalam mencapai satu tujuan yang sama. Serikat pekerja dan manajemen dalam memelihara hubungan pekerja harus bekerja sama menciptakan iklim kerja yang kondusif melalui tawar-menawar kolektif yang diwujudkan dalam perjanjian kerja bersama yang dapat dijadikan sebagai pedoman yang mengikat dan menguntungkan semua pihak.

## **1.2. Ruang Lingkup Masalah**

Dari latar belakang diatas penulis membatasi masalah ditujuakan agar ruang lingkup penelitian dapat lebih jelas dan terarah dan tidak meluas. Oleh karena itu membatasi masalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini, penulis focus melakukan penelitian mengenai Peran Serikat Pekerja dan Manajemen Dalam Membina Hubungan Industrial di PT. SAMI Jepara.
2. Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif.
3. Gambaran peran serikat pekerja berdasarkan undang-undang, yaitu peran pembuat perjanjian kerja bersama, peran menyelesaikan perselisihan industrial, peran sebagai wakil lembaga bipartit., peran menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan, peran menyalurkan aspirasi hak dan kepentingan anggota, dan peran memperjuangkan saham.
4. Gambaran peran manajemen yaitu, peran penanganan gangguan dan peran negosiator.
5. Gambaran hubungan industrial pancasila berdasarkan sila-sila Pancasila, meliputi: sila pertama sebagai landasan spiritualitas dan hubungan keagamaan, sila kedua sebagai landasan kemanusiaan, sila ketiga sebagai dasar kesatuan, loyalitas dan komitmen dalam hubungan industrial, sila keempat sebagai landasan demokrasi, dan sila kelima sebagai landasan wujud keadilan sosial.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini harus dirumuskan dengan jelas untuk dapat dicari pemecahannya.

Permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Hubungan Industrial di PT. SAMI Jepara ?

2. Bagaimana peran Serikat Pekerja di PT. SAMI Jepara ?
3. Bagaimana peran Manajemen di PT. SAMI Jepara ?
4. Bagaimana pelaksanaan hubungan industrial sesuai nilai Pancasila di PT. SAMI Jepara ?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang dipaparkan diatas, maka tujuan dari penelitian yang dilakukan penulis ini adalah :

1. Menggambarkan Hubungan Industrial di PT. SAMI Jepara.
2. Menggambarkan peran Serikat Pekerja di PT. SAMI Jepara.
3. Menggambarkan peran Manajemen di PT. SAMI Jepara.
4. Menggambarkan pelaksanaan hubungan industrial sesuai nilai Pancasila di PT. SAMI Jepara.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diharapkan mampu memberikan faedah dan makna bagi program maupun pihak yang terlibat didalamnya. Diantaranya yaitu :

##### **1.5.1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan studi tentang ilmu pemasaran terutama dalam bidang ilmu mengenai strategi pengembangan manajemen sumberdaya manusia khususnya dapat menguatkan teori dari pengembangan, atau sebagai bahan pertimbangan, sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai landasan penelitian berikutnya.

### 1.5.2. Manfaat Praktis

- a) Bagi perusahaan yang diteliti

Sebagai bahan masukan, pertimbangan dan perbaikan bagi perusahaan dalam merumuskan dan menentukan srategi pemasaran produk guna mencapai tujuan perusahaan.

- a) Bagi penulis

Bagi penulis, penelitian ini adalah sebagai sebuah perbandingan antara teori yang didapat selama masa perkuliahan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan untuk kemudian di terapkan praktik dalam perusahaan.

