

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sebelum mengetahui apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, terlebih dahulu perlu kiranya diulas tentang apa yang dimaksud dengan manajemen. G.R. Terry menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses tertentu yang terdiri dari kegiatan-kegiatan untuk merencanakan (*planning*), melaksanakan (*actuating*), Mengorganisasikan (*organizing*), dan mengendalikan (*controlling*) manusia maupun sumber daya lain yang keseluruhannya itu dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi.

Menurut D.S. Beach menyatakan bahwa manajemen sebagai proses penggunaan mulai dari manusia dan bahan-bahan untuk mencapai tujuan tertentu yang mencakup berbagai macam kegiatan pengorganisasian, koordinasi, pengarahan, dan evaluasi.

Sedangkan menurut Stoner dan Wankel, manajemen diartikan sebagai proses mengorganisasikan, merencanakan, memimpin, mengendalikan usaha-usaha organisasi, dan proses penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang sebelumnya sudah ditentukan. Ini menjadi suatu proses atau sebuah cara yang sistematis untuk menjalankan sesuatu. Stoner mendeskripsikan manajemen merupakan sebuah proses karena semua manajer apapun keahlian dan ketrampilannya, terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang saling berkaitan guna mencapai suatu tujuan. Berdasarkan dari definisi manajemen yang

sudah dijelaskan tersebut, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian sumber daya manusia, dan pengarahan dalam rangka untuk tercapainya suatu tujuan organisasi. Dari proses tersebut mencakup berbagai macam kegiatan seperti perencanaan, pengadaan tenaga kerja, seleksi, penempatan tenaga kerja, pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan, integrasi dan pemeliharannya (termasuk pemberian imbalan). Penilaian terhadap hasil kerja serta pengembangan karier dan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja dan *personal audit*.

Sasaran sumber daya manusia yaitu mengupayakan agar sumber daya manusia itu mampu untuk mau menjalankan tanggung jawab dalam bekerja bekerja secara optimal demi tercapainya suatu tujuan organisasi. Manusia akan bersedia dan mampu menjalankan tanggung jawabnya dalam bekerja dengan baik pada saat ditempatkan di posisi dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Serta bialamana bisa memenuhi berbagai kebutuhannya dengan melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini berarti bahwa kita harus bisa menempatkan orang pada jabatan-jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, secara singkat dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan motto “ *THE RIGHT MAN ON THE RIGHT PLACE AT THE RIGHT TIME*” jadi manajemen sumber daya manusia pada saat yang tepat harus dapat mengusahakan agar tenaga kerja tersebut dapat ditempatkan pada posisi yang tepat sebagaimana sesuai pada minat dan kemampuan dari sumber daya manusia tersebut.

### 2.1.2. Serikat Pekerja

Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 memakai istilah serikat pekerja atau serikat buruh bukan serikat pekerja atau serikat buruh. kedua istilah tersebut sebenarnya sama saja dan tidak ada perbedaan. judul semula yang diajukan persiden ke DPR melalui suratnya No.R.01/PU/I/2000 adalah RUU tentang serikat pekerja. dalam proses pembahasan di DPR pemakaian istilah serikat pekerja disetujui menjadi serikat pekerja atau serikat buruh. pemakaian kedua istilah tersebut digunakan untuk mengadopsi keinginan dari berbagai organisasi pekerja atau buruh yang menggunakan kedua istilah alternatif tersebut untuk menyebut nama organisasinya masing-masing (Maimun, 2007).

Secara umum Pekerja atau buruh merupakan warga negara yang mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak serta mengeluarkan aspirasi, bersama dalam suatu organisasi serta mendirikan dan menjadi anggota Serikat Pekerja atau Serikat Buruh. Pekerja atau buruh sebagai mitra kerja pengusaha yang memiliki kedudukan sangat penting dalam proses produksi perusahaan dalam rangka menjaga kelangsungan perusahaan, meningkatkan kesejahteraan Pekerja atau buruh dan keluarganya, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya.

Sehubungan dengan hal itu Serikat Pekerja/buruh menjadi sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja haruslah memiliki rasa tanggungjawab atas kelangsungan perusahaan dan begitu pula sebaliknya. Selain itu perusahaan juga harus memperlakukan pekerja atau buruh sebagai mitra sesuai harkat dan martabat

kemanusiaan. Serikat pekerja/buruh didirikan secara terbuka, bebas, mandiri, demokratis, dan juga bertanggung jawab untuk memperjuangkan kepentingan pekerja atau buruh dan keluarganya.

definisi Serikat Pekerja atau serikat buruh menurut Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja atau buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna membela, memperjuangkan, serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan.

Didalam Undang-Undang No.21 tahun 2000, Serikat Pekerja atau serikat buruh terbagi menjadi dua yaitu Serikat Pekerja atau serikat buruh di perusahaan dan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh di luar perusahaan. Pada Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No.21 tahun 2000, Serikat Pekerja atau Serikat Buruh di perusahaan adalah serikat pekerja atau serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja atau buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan. Pada Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No.21 tahun 2000, Serikat Pekerja atau Serikat Buruh di luar perusahaan adalah serikat pekerja atau serikat buruh yang didirikan oleh para Pekerja atau buruh yang tidak bekerja di perusahaan.

Serikat Pekerja atau buruh dapat membentuk Federasi Serikat Pekerja atau buruh maupun Konferensi Serikat Pekerja atau Serikat Buruh. Pada Pasal 1 angka 4 Undang- Undang No.21 tahun 2000, Federasi serikat pekerja atau serikat buruh ialah gabungan serikat pekerja/serikat buruh. Adapun pada Pasal 1 angka 5

Undang-Undang No.21 tahun 2000, Konfederasi serikat pekerja atau serikat buruh ialah gabungan federasi serikat pekerja atau serikat buruh.

Pekerja atau buruh menurut UU No.21 tahun 2000 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan atau upah dalam bentuk lain. Dari definisi yang sudah dijelaskan tersebut, terdapat dua unsur diantaranya; orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini berbeda dengan definisi tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu menjalankan tanggung jawab atau pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Serikat pekerja/buruh bebas dalam menentukan asas organisasinya tetapi serikat pekerja atau serikat buruh tidak boleh menggunakan asas yang bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dikarenakan Pancasila sebagai dasar negara dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Serikat pekerja/buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja atau serikat buruh mempunyai sifat antara lain:

- a. Bebas maksudnya yaitu sebagai organisasi dalam menjalankan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/buruh tidak dibawah tekanan atau pengaruh dari pihak manapun.
- b. Terbuka maksudnya yaitu dalam menerima anggota maupun dalam memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh tidak membedakan aliran agama, suku bangsa, politik, dan jenis kelamin.

- c. Mandiri maksudanya yaitu dalam mendirikan, menjalankan dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri dan tidak gerakkan oleh pihak lain di luar organisasi.
- d. Demokratis maksudanya yaitu dalam melaksanakan pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, melaksanakan dan memperjuangkan hak dan kewajiban organisasi yang dijalankan sesuai dengan prinsip demokrasi.
- e. Bertanggung jawab maksudnya yaitu guna mencapai suatu tujuan dan menjalankan hak dan kewajibannya, serikat pekerja atau buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja atau buruh memiliki tanggung jawab kepada anggota, masyarakat, dan negara.

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-undang No.21 Tahun 2000, Serikat Pekerja/Buruh, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/buruh memiliki tujuan untuk memberikan perlindungan dan pembelaan hak, kepentingan, dan meningkatkan kesejahteraan bagi Pekerja atau buruh dan keluarganya yang layak.

#### A. Tata cara pembentukan serikat pekerja

Menurut undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 yang menganut multi union system yaitu memberikan sebuah kebebasan kepada pekerja atau buruh untuk membentuk serikat pekerja atau serikat buruh. Setiap 10 (sepuluh) orang pekerja atau buruh menurut undang-undang Nomor 21 Tahun 2000, sudah bisa membentuk suatu serikat pekerja atau serikat buruh. Ketentuan ini seharusnya dalam satu perusahaan bisa berdiri beberapa serikat pekerja atau serikat buruh. Banyaknya serikat pekerja atau serikat buruh disuatu perusahaan dapat

menimbulkan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh yang ada kaitannya dengan masalah keanggotaan yang nantinya berdampak pada posisi mayoritas sebuah serikat pekerja atau serikat buruh di perusahaan tersebut (Maimun, 2007).

Sebagaimana yang sudah tertera pada pasal 5 ayat 1 dan ayat 2 Undang-undang nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja yaitu setiap pekerja atau buruh memiliki hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh yang dibentuk oleh sedikitnya 10 (sepuluh) orang pekerja atau buruh.

Adapun mengenai pembentukan serikat pekerja atau serikat buruh dengan ketentuan sebagai berikut: untuk setiap serikat pekerja atau serikat buruh diharuskan mempunyai anggaran dasar dan anggaran rumah tangga dimana sekurang-kurangnya memuat (Pasal 11 ayat 1 dan ayat 2 Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja):

- a. Nama dan lambang
- b. Dasar negara, asas, dan tujuan
- c. Tanggal pendirian
- d. Tempat kedudukan
- e. Keanggotaan dan kepengurusan
- f. Sumber dan pertanggung jawaban keuangan
- g. Ketentuan perubahan anggaran dasar dan atau anggaran rumah tangga

Jika terjadi perubahan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, maka pengurus serikat pekerja harus melaporkan kepada instansi pemerintah paling

lama kurun waktu 30 hari, yang dimulai sejak tanggal perubahan anggaran dasar atau anggaran rumah tangga tersebut (Pasal 21 UU No.21 Tahun 2000).

Pengurus serikat pekerja harus memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat dengan dilampiri:

- a. Daftar nama anggota pembentuk
- b. Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga
- c. Susunan dan nama pengurus; (Pasal 18 UU No.21 Tahun 2000)
- d. Instansi pemerintah yang bertanggung-jawab, selambat-lambatnya 21 hari kerja, terhitung mulai dari atau tanggal diterima pemberitahuan, wajib mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan terhadap serikat pekerja yang telah memenuhi ketentuan (Pasal 20 ayat 1 UU No.21 Tahun 2000); buku pencatatan harus terbuka untuk umum dan bisa dilihat setiap saat.
- e. Dalam hal serikat pekerja belum memenuhi ketentuan, maka instansi pemerintah yang bertanggung jawab bisa menanggukhkan pencatatan dan pemberian nomor bukti pencatatan dengan memberitahukan secara tertulis kepada serikat pekerja atau buruh selambat-lambatnya 14 hari kerja, terhitung sejak tanggal diterima pemberitahuan (Pasal 20 ayat 2 dan 3 UU No.21 Tahun 2000).

Pengurus serikat pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan, harus mengkonfirmasi secara tertulis mengenai keberadaannya kepada mitra kerjanya sesuai dengan kedudukannya (Pasal 23 UU No.21 Tahun 2000) (Hardijan, 2004).



## B. Peran Serikat Pekerja

Menurut Budiono (2009: 181) menyatakan bahwa serikat pekerja mempunyai tujuan yaitu untuk dapat tercapai melalui Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja yang memberikan peran penting kepada serikat pekerja, diantaranya :

1. Peran sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama.

Perjanjian kerja bersama sebagai suatu hasil perundingan secara musyawarah antara serikat pekerja dan pengusaha yang hasilnya berdasarkan kesepakatan dari titik optimal dicapai menurut kondisi yang ada dengan memperhatikan kepentingan semua pihak yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban semua pihak.

2. Peran menyelesaikan perselisihan industrial.

Suatu hal yang mengakibatkan perselisihan hubungan industrial yaitu perbedaan pendapat yang menimbulkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja maupun dengan serikat pekerja.

3. Peran mewakili pekerja dalam lembaga bipartit.

Lembaga kerjasama bipartit diartikan sebagai sebuah lembaga komunikasi yang tercatat pada instansi ketenagakerjaan antara pengusaha dan serikat pekerja yang mengulas mengenai permasalahan hubungan industrial di suatu perusahaan.

4. Peran menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan dapat tercipta jika serikat pekerja dapat bijak menempatkan diri sebagai mitra pengusaha dengan memperhatikan kondisi perusahaan ketika memperjuangkan kepentingan pekerja sehingga dapat disatukan.

5. Peran menyalurkan aspirasi anggotanya kepada manajemen untuk memperjuangkan hak dan kepentingannya.

Serikat pekerja dibentuk secara demokratis sehingga dalam pelaksanaannya dibutuhkan media atau kegiatan yang menghubungkan antara pekerja dan serikat pekerja dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya yang terwujud melalui pembuatan perjanjian kerja secara bersama-sama.

6. Peran memperjuangkan kepemilikan saham.

Kepemilikan saham diperjuangkan oleh serikat pekerja dengan tujuan untuk menyatukan kepentingan pengusaha dalam meningkatkan hasil produksi dan kepentingan pekerja dalam meningkatkan penghasilan.

### **2.1.3. Manajemen**

Manajemen dalam penelitian ini diartikan sebagai pencapaian dalam mewujudkan tujuan-tujuan organisasional secara efektif dan efisien melalui perencanaan, kepemimpinan, pengelolaan, dan pengendalian berbagai macam sumber daya organisasional Daft (2012: 6).

Manajemen memiliki peran penting dalam menggerakkan dan mengawasi jalannya operasional suatu perusahaan. *Mintzberg* dalam *Daft* (2012: 24) mengelompokkan peran manajer yang berbeda dan saling berkaitan erat yang terbagi menjadi tiga kategori, yaitu), kategori interpersonal (peran tampilan

pemimpin, pemimpin, penghubung), kategori informasi (peran monitor, peran penyebar luas, peran juru bicara) dan kategori keputusan (peran pengusaha, peran penanganan gangguan, peran pengalokasi sumber daya dan peran negosiator). Peran manajerial yang paling penting dan berhubungan dalam memelihara hubungan industrial, yaitu :

1. Peran Sebagai Penanganan Gangguan

Melakukan tindakan korektif ketika timbul perselisihan yaitu memecahkan konflik antar bawahan dan beradaptasi terhadap krisis lingkungan.

2. Peran Sebagai Negosiator

Mewakili departemen ketika menegosiasikan kontrak serikat pekerja, penjualan, pembelian, anggaran yang mewakili kepentingan departemen.

Dari peran-peran yang dijelaskan diatas sangatlah penting dalam memelihara hubungan industrial karena termasuk dalam kategori peran manajer dalam mengambil keputusan berupa aksi tindakan nyata yang dampaknya akan langsung dirasakan oleh semua pihak dalam perusahaan.

#### **2.1.4. Hubungan Industrial**

Hubungan industrial diartikan sebagai suatu hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang saling bersangkutan, berkepentingan dan berinteraksi. Serikat pekerja dan manajemen memiliki peranan penting dalam membina hubungan industrial sebagai perwakilan pekerja dan pengusaha yang memiliki kepentingan saling bertolak belakang. Terpeliharanya hubungan industrial di perusahaan dapat dilihat melalui tahapan hubungan yang terjalin antara manajemen dan serikat pekerja, kesejahteraan yang berhasil diperjuangkan

oleh serikat pekerja yang diberikan oleh perusahaan dan intensitas jumlah aksi mogok kerja yang mengindikasikan tidak harmonisnya hubungan industrial.

Secara umum, Hubungan Industrial merupakan sebuah sistem hubungan yang terbentuk atau terbangun antara para pelaku proses produksi barang atau jasa, baik internal maupun eksternal perusahaan. Pihak-pihak yang terkait dalam hubungan ini diantaranya: pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang diistilahkan sebagai tripartit. Sedangkan dalam proses produksi pihak-pihak yang terlibat secara fisik dan langsung adalah pekerja/buruh dan pengusaha (operator), sedangkan pemerintah hanya terlibat di dalam hal-hal tertentu, misalnya yang berkaitan dengan atau sesuai kewenangannya (regulator).

Awal mula terciptanya hubungan Industrial berawal dari hubungan kerja yang lebih bersifat individual antara pekerja dan pengusaha. Hak dan kewajiban pekerja diatur melalui perjanjian kerja yang bersifat individu. Perjanjian kerja ini dijalankan pada saat penerimaan pekerja, antara lain memuat ketentuan mengenai waktu pengangkatan, persoalan masa percobaan, jabatan yang bersangkutan, gaji (upah), tanggungjawab, uraian tugas, fasilitas yang tersedia, dan penempatan kerja. Pada tingkat perusahaan pekerja dan pengusaha adalah dua pelaku utama disuatu kegiatan Hubungan Industrial. Dalam Hubungan Industrial baik pihak pekerja/buruh maupun perusahaan mempunyai hak yang sama dan sah untuk melindungi hal-hal yang dianggap sebagai kepentingannya masing-masing. Hubungan industrial juga untuk mengamankan tujuan-tujuan mereka, salah satunya yaitu hak untuk melakukan tekanan melalui kekuatan bersama bila dipandang perlu. Disisi lain, pekerja/buruh dan pengusaha memiliki kepentingan

yang sama, yaitu kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Akan tetapi di sisi lain hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha juga mempunyai potensi konflik, terutama apabila berkaitan dengan persepsi atau interpretasi yang tidak sejalan mengenai kepentingan masing-masing dari ke dua pihak tersebut.

Hubungan industri melibatkan sejumlah konsep, seperti: konsep keadilan dan kesamaan, kekuatan dan kewenangan, hak dan kewajiban, individualisme dan kolektivitas, serta integritas dan kepercayaan. Selain itu, salah satu fungsi utama pemerintah dalam Hubungan Industrial adalah mengadakan atau menyusun peraturan dan perundangan ketenagakerjaan agar hubungan antara pekerja dan pengusaha berjalan seimbang dan terlihat serasi, dilandasi oleh pengaturan hak dan kewajiban yang adil. Di samping itu pemerintah juga memiliki kewajiban untuk menyelesaikan secara adil mengenai perselisihan yang terjadi. Pada dasarnya, kepentingan pemerintah yaitu menjaga kelangsungan proses produksi demi kepentingan yang lebih luas.

Semua tingkat pimpinan perlu memahami mengenai hubungan Industrial, tidak hanya pimpinan personalia atau SDM semata-mata agar ketenangan kerja dan ketenangan berusaha yang menjadi tujuan antara dalam menciptakan Hubungan Industrial yang aman dan dinamis dapat terwujud. Ketenangan kerja dan berusaha dapat dilihat dari adanya indikator bahwa terjadi hubungan kerja yang dinamis antara manajemen dan pekerja atau serikat pekerja. Hubungan Industrial selalu memiliki bersifat kolektif yang meliputi kepentingan luas. Oleh sebab itu, tujuan dapat tercapai melalui sarana Hubungan Industrial yang bersifat kolektif. Sarana utama hubungan industrial dapat dibedakan menjadi dua

kelompok. Pertama, pada tingkat perusahaan yaitu serikat pekerja/buruh, Kesepakatan Kerja Bersama/Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan Perusahaan, pendidikan, lembaga kerjasama bipartit, dan mekanisme penyelesaian perselisihan industrial. Kedua, sarana yang bersifat makro, yaitu serikat pekerja/buruh, organisasi pengusaha, peraturan perundang-undangan, lembaga kerjasama tripartit, penyelesaian perselisihan industrial, dan pengenalan Hubungan Industrial bagi masyarakat luas.

Terdapat 9 (sembilan) permasalahan yang sering terjadi dan memicu permasalahan didalam perusahaan antara pekerja dan pengusaha, dari ke Sembilan permasalahan tersebut diantaranya:

1. Solidaritas terhadap sesama pekerja yang dinilai telah diperlakukan secara kurang adil oleh perusahaan
2. Perbedaan persepsi mengenai perundangan dan peraturan pemerintah
3. Menuntut kepala personalia yang dinilai bersikap keras terhadap pekerja/buruh dan berpihak pada perusahaan dan diminta agar mundur
4. Perubahan manajemen perusahaan yang dinilai tidak memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan pekerja
5. Menuntut adanya transparansi perusahaan (terutama berkaitan dengan keuntungan perusahaan yang mungkin dapat menjadi bagian pekerja/buruh dalam bentuk upah yang lebih tinggi atau peningkatan kesejahteraan)
6. Pelaksanaan peraturan uang pesangon; perusahaan dianggap tidak terbuka tentang keuntungan perusahaan
7. Kecurigaan mengenai adanya penyalahgunaan dana Jamsostek

8. Ketidaksabaran pekerja dalam menunggu hasil perundingan
9. Tuntutan-tuntutan baru lainnya yang muncul seiring dengan meningkatnya pengetahuan pekerja tentang hak-hak mereka setelah SP-TP terbentuk di tempat kerja mereka.

Dengan demikian apabila kita telah mengetahui secara jelas mengenai permasalahan-permasalahan itu, maka sudah sewajarnya kita selaku pengelola SDM Perusahaan sudah dapat mengantisipasi agar masalah itu tidak timbul dan kita bisa bekerja dengan tenang, oleh karena itu sebaiknya kita harus mengetahui beberapa Undang-undang dan Kepmen yang dapat mendukung proses permasalahan dalam Hubungan Industrial, yaitu:

1. Undang- Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
2. Kepmenakertrans No.16/Men/2001, tentang tatacara pencatatan SP/SB
3. Kepmenakertrans No.201/Men/2001, tentang keterwakilan dalam kelembagaan Hubungan Industrial
4. Kepmenakertrans RI No.Kep-255/Men/2003, tanggal 9 Desember 2003 tentang tatacara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerjasama Bipartit
5. Kepmenakertrans RI No.Kep-255/Men/2003, tanggal 8 April 2004 tentang tatacara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama.

Selain itu ada norma-norma dalam Hubungan Industrial, yaitu:

1. Makro minimal, adalah ketentuan normatif yang mengatur mengenai hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, makro minimal ini adalah undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan pemerintah dan turunannya.
2. Makro kondisional, adalah perjanjian/peraturan antara organisasi dan karyawan yang mengatur hubungan kerja.

Dari kedua jenis makro diatas, dijelaskan bahwa norma ini berlaku dalam kaitan Hubungan Industrial dengan melihat tempat dan waktu serta mekanisme atau sistem yang ada dan terjadinya proses dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi didalam perusahaan.

#### A. Hubungan Manajemen dan Serikat Pekerja.

Hubungan industrial dalam suatu perusahaan dapat terlihat melalui tahapan hubungan antara serikat pekerja dan manajemennya. Menurut Rivai dan Sagala (2010: 883) hubungan manajemen dan serikat pekerja memiliki tahapan dalam lingkup industrial yang digolongkan pada lima tahap pertumbuhan, diantaranya:

##### 1. Tahap Konflik.

Tahap konflik sebagai tahap awal berdirinya serikat pekerja yang ditentang oleh manajemen sehingga terjadi sebuah konflik.

##### 2. Tahap Pengakuan (Eksistensi)

Tahap pengakuan sebagai tahap dalam kehadiran serikat pekerja yang diakui oleh manajemen dengan sikap terpaksa, ini diakibatkan karena tekanan pemerintah melalui peraturan perundang-undangan.



### 3. Tahap Negosiasi

Tahap negosiasi adalah tahap kehadiran serikat pekerja sebagai realitas dalam kehidupan industrial sehingga manajemen bersikap tidak menghalanginya tetapi berusaha menempatkan serikat pekerja di posisi lemah ketika negosiasi.

### 4. Tahap Akomodatif

Tahap akomodatif sebagai tahap kehadiran serikat pekerja yang dianggap memainkan peran positif dalam lingkungan perusahaan. Manajemen memanfaatkan serikat pekerja sebagai rekan yang menghubungkan antara para pekerja dan manajemen dalam menegakkan kedisiplinan dan mengarahkan perilaku pekerja sehingga terjalin sebuah hubungan kerja yang harmonis.

### 5. Tahap Kerja Sama

Tahap kerja sama menjadi sebuah tahap yang paling maju dan ideal dalam hubungan industrial. Ini dikarenakan serikat pekerja memiliki peran dalam meningkatkan efisiensi, efektifitas, produktivitas dan semangat kerja bagi para pekerja.

Hubungan kerja dapat terjalin dengan harmonis jika memiliki prinsip saling menghormati, mendukung, melakukan tindakan yang saling menguntungkan, dan menempatkan diri pada posisi pihak lain.

### B. Kesejahteraan Pekerja.

Menurut Hariandja (2005) menyatakan bahwa kesejahteraan pekerja diberikan oleh perusahaan berdasarkan keanggotaanya sebagai bagian perusahaan

bukan berdasar kinerjanya. Kesejahteraan pekerja dalam konteks hubungan industrial diberikan berdasarkan peraturan yang berlaku dan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pekerja beserta keluarganya sebagai manusia yang memiliki harkat dan martabat. Kesejahteraan yang diberikan dalam bentuk kompensasi finansial dan nonfinansial, serta berupa pelayanan dan fasilitas yang dapat dinikmati oleh pekerja sehingga semangat kerja dan sikap loyal pekerja dapat tercipta.

### C. Aksi Mogok Kerja.

Yuwono dkk (2005: 237) menyatakan bahwa pemogokan merupakan situasi pemberhentian pekerjaan yang dilakukan pada periode tertentu oleh pekerja secara bersama-sama. Mogok kerja menjadi suatu hal yang merugikan bagi pihak-pihak yang memiliki hubungan industrial, ini dapat mengakibatkan pada penurunan atau penghentian produktivitas. Sedangkan menurut Gunarto (2010: 271) menyatakan bahwa hubungan industrial yang harmonis di suatu perusahaan dapat diketahui berdasarkan fakta fisik jumlah pemogokan yang terjadi di lingkungan perusahaan.

### 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan karena dapat dipakai sebagai bahan acuan dan pertimbangan serta informasi dalam penelitian. Berikut daftar penelitian terdahulu :

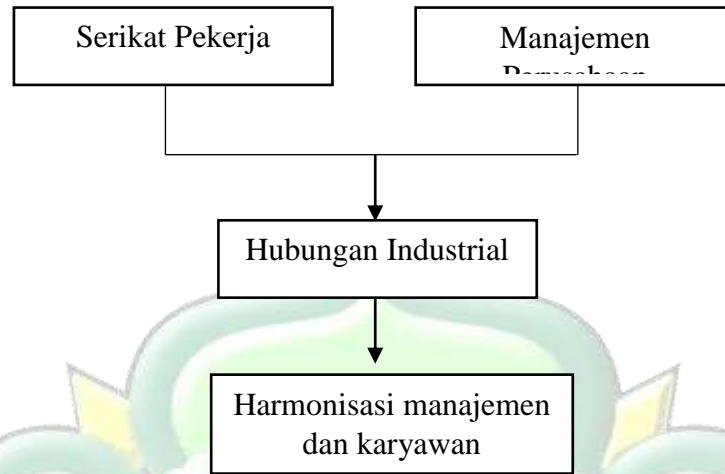
**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

<b>No.</b>	<b>Nama</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Nia Oktavia Ningsih Mochammad Al Musadieq Hamidah Nayati Utami (2015)	PERAN SERIKAT PEKERJA DAN MANAJEMEN DALAM MEMBINA HUBUNGAN INDUSTRIAL (Studi pada PG. Kebon Agung Malang)	Hasil penelitian menunjukkan hubungan industrial berhasil dibina dengan baik melalui hubungan manajemen dan serikat pekerja dalam tahap akomodatif, kesejahteraan pekerja terjamin dan penghindaran aksi mogok kerja. Serikat pekerja berperan dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, menyelesaikan perselisihan lembaga bipartit secara musyawarah dan mawadahi aspirasi pekerja sehingga keinginan pekerja bisa dikordinasi yang berdampak pada terciptanya hubungan industrial yang harmonis. Manajemen telah berperan dengan optimal yang terlihat dalam mengatasi gangguan kerja dalam perusahaan dan peran dalam bernegosiasi terkait dengan pengelolaan ketenagakerjaan di perusahaan. Serikat pekerja dan manajemen telah bekerjasama membina hubungan industrial dengan berpedoman kepada nilai-nilai bangsa yaitu, Pancasila yang diharapkan berkembang di Indonesia dalam menjalankan aktivitas industrialnya.
2	Gunarto	REKONSTRUKSI KONSEP KEBEBASAN HAK BERSERIKAT BAGI SERIKAT PEKERJA PADA HUBUNGAN INDUSTRIAL BERBASIS NILAI KEADILAN	Pertama, kebebasan hak berserikat bagi serikat pekerja belum menciptakan hubungan industrial antara pengusaha dengan serikat pekerja yang harmonis. Kedua, kenyataan kebebasan hak berserikat pekerja belum mencerminkan hukum yang berperspektif keadilan maka perlu diajukan sebuah model baru tentang kebebasan hak berserikat pekerja. Ketiga, inkonsistensi Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dengan nilai keadilan sosial, dapat dilihat dari proses pembentukan serikat pekerja maupun pada saat pengelolaan kepengurusan serikat pekerja. Tidak adanya kebersamaan pengusaha dengan pekerja dalam pembentukan serikat pekerja menimbulkan harmonisasi hubungan industrial menjadi sulit terlaksana.

No.	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
3	Fritje Rumimpunu (2014)	SISTEM HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA DI INDONESIA DENGAN TENAGA KERJA, PERUSAHAAN DILIHAT DARI ASPEK ( UNDANG-UNDANG TENAGA KERJA NO.13 TAHUN 2003)	Seiring berjalannya waktu kedudukan Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia belum berjalan sesuai dengan harapan dan dianggap masih tidur, karena masih banyak permasalahan dalam hubungan industrial yang belum terselesaikan. Kedudukan Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia pada zaman sekarang ini sudah mulai terlupakan, disebabkan karena beberapa hal, seperti: Sikap Mental dari para pihak dalam hubungan industrial. Buruknya Penegakan Hukum Masalah Ketenagakerjaan Peraturan yang substansinya kurang baik Budaya Hukum Masyarakat Kedudukan Hubungan Industrial Pancasila harus di perhatikan oleh pelaku hubungan industri agar hubungan industri di Indonesia berjalan dengan baik.

### 2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Dalam menjalankan suatu hubungan industrial antara pihak serikat pekerja dan pihak manajemen mengalami suatu masalah-masalah yang menghambat dalam menciptakan hubungan yang harmonis yang dapat diterima oleh kedua belah pihak. masalah yang ada tersebut dikelola oleh kedua belah pihak antara pihak manajemen perusahaan dan serikat pekerja supaya mendapatkan keputusan yang dapat menguntungkan antara kedua belah pihak sehingga akan menciptakan hubungan yang harmonis. Dari uraian diatas dapat dijelaskan secara skematis digambarkan berikut dibawah ini:



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis**

