

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 4 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan agar tenaga kerja didayagunakan secara optimal/manusiawi dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja sesuai kebutuhan pembangunan serta mempertimbangkan aspek perlindungan guna mewujudkan serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam rangka mewujudkan hal tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan dan memberikan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi memperoleh pekerjaan, khususnya bagi pekerja yang melakukan aktivitas di lingkungan perusahaan, berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Hal ini telah sesuai amanat dalam ketentuan Pasal 28I ayat (2) UUD. 1945, bahwa “Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminasi”. Selanjutnya Pasal 28D ayat 2 UUD. 1945 “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan industrial”.

Salah satu sarana dalam mewujudkan amanat UUD 1945, yakni eksistensi serikat pekerja dalam melaksanakan fungsi hubungan industrial, selain menjalankan segi pengawasan menjaga kelangsungan produksi, tertib, aspiratif, memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarga. Hal ini selaras dengan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, yang menyatakan bahwa serikat pekerja merupakan alat untuk memperjuangkan, melindungi, membela kepentingan serta kesejahteraan pekerja serta keluarga. Selain mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Serikat pekerja harus berpihak terhadap pekerja, bukan pengusaha, namun keberpihakannya mempunyai sifat obyektif, terbuka, serta bertanggungjawab. Hal ini sesuai

amanat Undang Undang No. 21 Tahun 2000, jo. Pasal 28D (ayat 1), seperti jaminan perlindungan, kepastian hukum, perlakuan yang adil serta sama di hadapan hukum, jo. Pasal 28D (ayat 2), seperti berhak mendapat imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang semuanya tersurat dalam UUD. 1945.

Peran serikat pekerja, selain membangun hubungan industrial, mempunyai fungsi sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerja sama *bipartite*, Sebagai perencana, pelaksana dan penanggungjawab pemogokan pekerja, dan wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Peran serikat pekerja dalam menjalin hubungan kerja dengan pengusaha merupakan kepentingan yang harus diperhatikan pengusaha karena serikat pekerja sebagai sarana komunikasi yang efektif, dan aspiratif dapat memberikan kontribusi untuk kepentingan pekerja dan perusahaan dalam proses produksi, sarana protektif bagi pekerja, selain sarana penyampaian pesan mengenai kondisi perusahaan dan menjaga ketenangan kerja, motivator etos kerja serta sarana perjuangan bagi nasib pekerja.

Serikat pekerja dalam rangka membangun hubungan (kerja) industrial yang kondusif, serta proporsional dalam menjaga kepentingan pekerja sangat dibutuhkan karena mempunyai nilai strategis, yakni : Pertama, serikat pekerja untuk melindungi pekerja dari ketidakmampuan dalam memperjuangkan aspirasinya secara individu, mengingat posisi pekerja sangat lemah. Kedua, serikat pekerja dibutuhkan sebagai motivator dalam membangun demokrasi, negoisator perundingan dan pelaku dalam menjaga kualitas kerja, seperti kondisi kerja serta syarat-syarat kerja (pengupahan, kesejahteraan, jaminan sosial, keselamatan dan kecelakaan kerja). Ketiga, serikat pekerja sebagai sarana komunikasi. Hal ini untuk mengoptimalkan peranan serikat pekerja yang berbeda dengan ketika organisasi belum terbentuk, di mana aspirasi individu kurang mendapat perhatian pengusaha. Keempat,

peranan serikat pekerja untuk menciptakan ketenagan kerja, serta menetralsir anasir dari luar lingkungan perusahaan yang bisa mengganggu stabilitas produksi.

Hadirnya serikat pekerja di lingkungan perusahaan harus disambut dengan hati yang tulus, tanpa prasangka buruk. Kehadiran serikat pekerja harus dipandang sebagai mitra kerja pengusaha. Sebaliknya, jika hal tersebut diabaikan perusahaan, maka cepat atau lambat akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada aksi unjuk rasa dan pemogokan, bahwa timbulnya perselisihan hubungan industrial yang diwarnai pelbagai pemogokan dan aksi unjuk rasa, Pertama, belum terlaksananya hubungan industrial di tempat kerja ; Kedua, gagalnya perundingan yang dilaksanakan para pihak dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan akibat tiadanya hubungan komunikasi yang efektif. Ketiga, lamanya proses penyelesaian perselisihan perburuhan.

Hubungan (kerja) industrial antara pengusaha dengan pekerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan perselisihan hak serta kepentingan karena kebuntuan komunikasi yang bersifat mendasar mengenai kewajiban, hak dan tanggung jawab.

Dua senjata yaitu aksi buruh dalam bentuk demonstrasi atau mogok kerja dan isu investor henggang alias mencabut, merelokasi, membatalkan rencana investasi tersebut mempunyai fungsi yang sama yaitu sama-sama untuk menekan pemerintah. pemerintah yang seharusnya berperan menjadi penengah, dalam kenyataan seringkali malah menghindar apabila kedua fenomena tersebut meledak. Ada kecenderungan pemerintah akan beraksi, apabila salah satu fenomena meledak. Ternyata apa yang terjadi tidak jauh beda dengan fenomena yang lain, yaitu terlambat untuk menanganinya. Sampai saat ini pun masalah-masalah yang dihadapi buruh dan pengusaha masih saja belum terselesaikan. Demonstrasi ribuan buruh beberapa industri/perusahaan di beberapa kota besar di Indonesia seperti Jakarta, Surabaya, Bandung, Medan dan kota-kota besar lainnya pada beberapa waktu terakhir ini merupakan suatu contoh bahwa perselisihan perburuhan sampai sekarang

cenderung menimbulkan ketakutan di kalangan pengusaha daripada menemukan solusi yang menguntungkan dua belah pihak.

Keberadaan Sebuah Organisasi Pekerja didalam sebuah perusahaan memiliki tugas dan fungsi sebagai perwakilan para pekerja dalam komunikasinya didalam hubungan industrial. Yang mana di masa globalisasi memiliki peranan penting dalam memajukan sebuah perusahaan.

PT. Socfin Indonesia Telah Berdiri sejak tahun 1030 dengan nama *Socfin Medan SA (Societe Financiere Des Cauthos Medan Societe Anoyme)* di dirikan berdasarkan akte notaries William Leo tanggal 45 Tanggal 7 Desember 1930 yang berkedudukan di Medan yang mengelola perusahaan perkebunan di daerah Sumatera Utara, Aceh Besar, Aceh selatan dan Aceh Timur.

Pada Tahun 1960 Pemerintah Republik Indonesia menjalin hubungan dengan kerja sama dengan investor investor yang berasal dari belgia yang bergabung dalam *Plantation North Sumatera* dengan maksud mendirikan suatu perusahaan yang diberikan nama Socfin Medan SA (*Societe Financiere Des Cauthos Medan Societe Anoyme*) yang berorientasi pada hasil kerja dari suatu area perkebunan yang berkedudukan di kota medan dengan kawasan yang mencakup daerah perkebunan khususnya sumatera dan aceh.

Para pekerja PT Socfin Indonesia menyalurkan aspirasi melalui Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI). Keberadaan SPSI di PT Socfindo telah cukup lama. Tepatnya pada tanggal 1999. Dalam perkembangannya SPSI FUK PT Socfindo telah menjalankan tugas dan fungsinya sebagai perwakilan pekerja PT. Socfin Indonesia.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang dan judul studi, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Terjadi kecurigaan Perusahaan Terhadap Tugas Dan Fungsi Organisasi Serikat Pekerja
2. Kehadiran Organisasi Serikat pekerja Yang disambut dengan hati yang tidak tulus dan dengan Pra sangka yang Buruk
3. Peranan Organisasi Serikat Dalam Lemba *Bipartite*
4. Adanya Aspirasi karyawan yang tidak tersalurkan, yang merupakan alat untuk memperjuangkan, melindungi, membela kepentingan kesejahteraan pekerja di Organisasi Serikat pekerja pada PT. Socfin Indonesia yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan
5. Tingkat Partisipasi karyawan di Organisasi Serikat pekerja pada PT. Socfin Indonesia yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan
6. Tingkat Aspirasi dan partisipasi karyawan di organisasi serikat pekerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Socfin Indonesia yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar permasalahan yang diteliti tidak meluas, maka penulis membatasi penulisan pada masalah Pengaruh partisipasi dan aspirasi karyawan di Organisasi serikat pekerja (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia/SPSI) terhadap motivasi kerja karyawan PT Socfin Indonesia.

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian serta identifikasi dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh aspirasi karyawan di serikat organisasi pekerja terhadap Motivasi kerja karyawan di PT Socfin Indonesia
2. Ada Pengaruh partisipasi karyawan di serikat organisasi pekerja terhadap Motivasi kerja karyawan di PT Socfin Indonesia
3. Ada pengaruh dan signifikan antara aspirasi dan partisipasi karyawan di serikat organisasi pekerja terhadap Motivasi kerja karyawan di PT Socfin Indonesia.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini tidak lain adalah:

1. Untuk menguji pengaruh aspirasi karyawan kepada Organisasi Serikat Pekerja (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia/SPSI) terhadap motivasi kerja karyawan PT Socfin Indonesia
2. Untuk menguji pengaruh partisipasi karyawan di Organisasi Serikat Pekerja (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia/SPSI) terhadap motivasi kerja Karyawan PT. Socfin Indonesia.
3. Untuk menguji pengaruh aspirasi dan partisipasi karyawan secara bersama-sama di Organisasi Serikat Pekerja (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia/SPSI) terhadap motivasi kerja Karyawan PT. Socfin Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun dari penelitian ini dapat diambil manfaat berupa :

1. Bagi Penulis memberikan pengetahuan yang bermanfaat dengan mengetahui hasil pengaruh Organisasi serikat pekerja (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia/SPSI) terhadap motivasi kerja karyawan PT. Socfin Indonesia
2. Bagi Perusahaan

sebagai sebuah sumbangan pemikiran kepada pihak manajemen dan terutama Bidang Personalia baik PT. Socfindo, dimana sumbangsih ini dapat kiranya menjadi sumber referensi untuk pengambilan keputusan untuk kebijakan sumber daya manusia di perusahaan-perusahaan tersebut.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

untuk menambah literatur kepustakaan di bidang penelitian mengenai pengaruh Organisasi serikat pekerja (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia/SPSI) terhadap motivasi kerja karyawan PT. Socfin Indonesia

4. Bagi Pihak Lainnya

sebagai bahan rujukan, referensi dan sumber informasi bagi para pihak yang berkepentingan untuk melakukan penelitian serupa.

