

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Hubungan harmonis pengusaha dan pekerja merupakan faktor krusial pada keberhasilan suatu perusahaan. Pengusaha selaku pimpinan perusahaan mempunyai kepentingan daripada berlangsungnya dan berhasilnya perusahaan dalam mendapat keuntungan setinggi mungkin sesuai modal awal dan meminimkan biaya produksi termasuk upah pekerja sehingga dapat menghasilkan produk yang tetap memiliki nilai jual di pasaran dan mampu bersaing. Sedangkan para pekerja mempunyai kepentingan untuk selalu berusaha mendapat kesejahteraan secara layak dan lebih baik dari yang telah didapatkan sebelumnya karena perusahaan merupakan sumber penghasilan dan kehidupan bagi para pekerja. Hal tersebut merupakan dua kepentingan berbeda, namun dalam suatu perusahaan kedua kepentingan itulah yang pasti akan terjadi di antara pengusaha dan pekerja selama proses produksi.

Walaupun pengusaha dan pekerja mempunyai kepentingan yang berbeda, namun diantara keduanya harus ada harmonisasi karena memiliki tujuan akhir yang sama untuk keberlangsungan perusahaan dengan memproduksi barang dan/atau jasa. Apabila perusahaan terpaksa ditutup yang rugi bukan pengusaha saja karena hilangnya modal, namun pekerja juga menjadi rugi karena hilangnya penghasilan sebagai sumber kehidupan. Merujuk pada hal tersebut, artinya pengusaha dan pekerja mempunyai hubungan timbal balik atau mempunyai hubungan yang saling tergantung pada proses produksi, hal inilah yang kemudian dikenal dengan istilah hubungan industrial.

Berdasarkan Pasal 1 ayat (16) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa “Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”. Menurut Rahayu (2019, hal. 91) dalam lingkungan operasional yang dinamis dan kompleks saat ini, penting bagi perusahaan untuk mengelaborasi strategi guna mewujudkan hubungan industrial

yang selaras yang dapat dilakukan melalui sarana organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, lembaga kerja sama tripartit, lembaga kerja sama bipartit, peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun pada kali ini, akan lebih difokuskan pada serikat pekerja/serikat buruh dan perjanjian kerja bersama untuk melihat keterkaitannya sehingga dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

Perjanjian kerja bersama merupakan salah satu bentuk perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan serikat pekerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Perjanjian kerja bersama adalah merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”. Sejalan dengan ini, Priyo & Teguh (2013) mengemukakan bahwa perjanjian kerja bersama merupakan hasil negosiasi eksklusif antara serikat pekerja yang memiliki dukungan mayoritas dari pekerja dengan pihak pengusaha. Dengan kata lain, para pihak yang terlibat langsung dalam penyusunan perjanjian ini adalah perwakilan pekerja, yakni serikat pekerja dan pihak manajemen perusahaan. Mekanisme perwakilan ini bertujuan untuk memperkuat posisi pekerja dalam perundingan, mengingat pengurus serikat pekerja umumnya dipilih berdasarkan kemampuan mereka dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.

Nurachmad (2013, hal. 54) mengemukakan bahwa pada proses pembuatan perjanjian kerja bersama melibatkan perundingan antara serikat pekerja yang telah terdaftar secara resmi dengan pengusaha atau beberapa pengusaha. Dalam satu perusahaan, hanya satu serikat pekerja yang diakui secara sah oleh dinas tenaga kerja. Jika terdapat perbedaan pendapat antar pekerja yang mengakibatkan pembentukan lebih dari satu serikat pekerja, maka penyelesaiannya mengacu pada aturan hukum yang berlaku. Proses perundingan ini harus dilakukan dengan itikad baik dan tanpa paksaan dari kedua belah pihak. Meskipun posisi pengusaha cenderung lebih kuat, namun mereka wajib memberikan ruang bagi serikat pekerja

untuk menyampaikan aspirasi seluruh pekerja yang diwakilinya. Perundingan ini dilakukan dengan cara bermusyawarah untuk mencapai kesepakatan bersama.

Berdasarkan paparan diatas dapat diketahui bahwa pengusaha dan pekerja mempunyai hubungan timbal balik dalam keberlangsungan perusahaan. Walaupun keduanya memiliki kepentingan yang berbeda, tetapi tentu kedua pihak juga memiliki hak yang sama dan sah untuk mengamankan tujuan-tujuan mereka dan melindungi hal-hal yang dianggap sebagai kepentingannya sepanjang tidak bertentangan dengan aturan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kesepakatan bersama antara pengusaha dan serikat pekerja adalah kunci utama dalam membentuk perjanjian kerja bersama yang ideal. Melalui perjanjian ini, diharapkan tercipta suasana kerja yang nyaman, kondusif, dan terorganisir bagi seluruh pekerja. Perjanjian kerja bersama ini berperan sebagai pedoman bersama yang mengatur hubungan industrial di dalam perusahaan.

Namun pada kenyataannya, tidak dapat dipungkiri bahwa masih ada saja pelanggaran perjanjian kerja bersama. Salah satu kasus yang terjadi yaitu kasus PT. Pos Indonesia (Persero). Ketua Serikat Pekerja PT. Pos Indonesia (SPPI) melayangkan gugatan terhadap manajemen PT. Pos Indonesia di Pengadilan Hubungan Industrial Bandung, Jawa Barat dengan gugatan didasarkan pada indikasi pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) perusahaan oleh manajemen PT. Pos Indonesia. Sengketa terdaftar dengan nomor 207/Pdt.Sus.PHI/2018/Pn.PN.BDG pada 18 Oktober 2018 terkait pemenuhan hak pekerja PT. Pos Indonesia. Hal itu mencakup pembayaran jasa produksi sesuai PKB dan keadilan terhadap besaran uang transportasi. Akibatnya, pekerja Pos Indonesia dirugikan atas indikasi pelanggaran tersebut.

Menurut Ketua SPPI, mediasi antara manajemen dengan serikat pekerja pernah diadakan di kantor Kementerian Tenaga Kerja RI, namun tidak mencapai titik temu. Tahun 2017, laba Pos Indonesia mencapai Rp 355 milyar. Ironisnya jasa produksi kepada pekerja tidak dibayarkan. Selain itu proporsi uang transportasi seharusnya bisa adil, tapi ini kenyataannya tidak. Ketua SPPI pun sangat menyesalkan sikap manajemen Pos Indonesia tersebut. Padahal para pekerja perusahaan negara ini telah melayani jasa pos dan kurir, serta jasa keuangan pada kurang lebih 4.000 kantor pos dan 28.000 agen pos seluruh wilayah Indonesia.

Peran pekerja Pos Indonesia vital tapi manajemen malah seolah memperlakukan pemenuhan hak pekerja tanpa mengacu kepada aturan yang berlaku di perusahaan. Sengketa ini disidangkan di PHI Bandung, namun pihak Pos Indonesia tidak menghadiri persidangan. Menurut Ketua SPPI, ini seperti bentuk itikad tidak baik dengan manajemen Pos Indonesia tidak hadir dalam sidang. Berbeda halnya dengan puluhan anggota Serikat Pekerja Pos Indonesia dari DPP, DPW dan DPC Regional Jakarta, Tangerang, Bekasi dan Bandung yang turut menghadiri sidang tersebut.

Selain itu, terjadi juga kasus yang melibatkan antara serikat pekerja PT. Fast Food Indonesia, Tbk dengan manajemen PT. Fast Food Indonesia, Tbk berkaitan dengan perjanjian kerja bersama. Serikat pekerja dalam hal ini SPBI menyampaikan beberapa tuntutan atas permasalahan yang dihadapi, diantaranya (1) Fast Food Indonesia segera mengeluarkan kebijakan pembayaran upah sebagaimana biasanya, dan segera mengembalikan upah yang selama ini ditahan; (2) Hapus kebijakan pemotongan upah dan hold upah; (3) Berikan Tunjangan Hari Raya (THR) 2021 sesuai Perjanjian Kerja Bersama (PKB); (4) Naikkan upah level staff dan bayarkan upah lemburnya; dan (5) Kementerian Ketenagakerjaan, dalam hal ini Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan, untuk melakukan pemeriksaan dugaan pelanggaran Norma Ketenagakerjaan di Fast Food Indonesia.

Sementara itu, direktur PT. Fast Food Indonesia, Tbk menegaskan semua kebijakan yang diambil perusahaan telah disepakati dengan SPFFI perwakilan dari mayoritas pekerja KFC dan telah didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial dan diberitahukan ke lebih dari 200 dinas ketenagakerjaan kota dan kabupaten di Indonesia. Namun, dari pihak SPBI mengatakan bahwa dalam perjanjian kerja bersama tersebut hanya SPFFI saja yang sepakat dengan manajemen untuk pemotongan upah dan lain-lain, sedangkan SPBI tidak. Menurut Ketua SPBI, SPFFI dan SPBI adalah dua kelompok yang berbeda di tubuh karyawan KFC.

Merujuk pada kasus yang terjadi menunjukkan pentingnya perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja dalam merumuskan perjanjian kerja bersama yang adil dan seimbang. Melalui kesepakatan bersama, diharapkan tercipta hubungan industrial yang harmonis di mana hak dan kepentingan kedua belah pihak

dapat terpenuhi. Baik pengusaha maupun serikat pekerja perlu memiliki. Sejalan dengan itu, maka *civic disposition* dapat diterapkan karena mengacu pada sikap dan perilaku warga negara yang bertanggung jawab, peduli terhadap kepentingan publik, dan dapat berkontribusi secara positif.

Civic disposition meliputi karakter privat dan karakter publik warga negara. Karakter privat yakni berfokus pada penilaian terhadap diri sendiri yang didalamnya memuat rasa tanggung jawab, disiplin, serta menghargai sesama. Sedangkan karakter publik berfokus pada perilaku warga negara seperti kerjasama. Menurut Malatuny & Rahmat (2017), karakter tersebut secara singkat dapat dilihat dalam hal memenuhi tanggung jawab individu sebagai warga negara di bidang ekonomi dan politik, menjadi warga negara yang independen, menghormati harkat dan martabat kemanusiaan tiap warga negara, partisipasi yang efektif dan bijaksana dalam unsur kewarganegaraan, dan mendorong berfungsinya demokrasi konstitusional yang sehat.

Dengan itu *civic disposition* dalam konteks serikat pekerja dapat berperan pada pembentukan perjanjian kerja bersama. Pertama, mengembangkan partisipasi aktif dalam penyusunan perjanjian kerja bersama melalui penyampaian masukan, saran, atau terlibat secara langsung dalam pembuatan perjanjian. Kedua, mengupayakan keadilan, sebagai serikat pekerja yang memiliki *civic disposition* mendorong untuk mengupayakan keadilan dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, yakni dengan memastikan pada pembuatan perjanjian tersebut tidak hanya pihak perusahaan saja yang diuntungkan, tetapi juga menunjang kepentingan dan hak pekerja. Ketiga, mewujudkan kerja sama dan kolaborasi dengan *stakeholder* terkait dalam mencapai tujuan bersama. Dalam konteks serikat pekerja, *civic disposition* dapat membantu dalam membangun hubungan harmonis pengusaha dan pekerja untuk mencapai kesepakatan yang adil dalam pembuatan perjanjian kerja bersama. Maka dari itu, *civic disposition* merupakan hal yang penting dalam pembentukan perjanjian kerja bersama karena dapat membentuk aturan yang adil dan seimbang antara kepentingan pengusaha dan pekerja.

Berkaitan dengan perusahaan yang telah menerapkan perjanjian kerja bersama, maka dalam hal ini PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri menjadi studi kasus yang menarik

untuk diteliti. Perusahaan ini memiliki serikat pekerja yang aktif dan telah melakukan negosiasi dalam perjanjian kerja bersama. Sebagaimana diketahui bahwa PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk merupakan salah satu industri besar yang bergerak dalam bidang produksi sepatu olahraga. Perusahaan ini berkantor pusat di Jakarta dengan pabrik yang berlokasi di Bandung. PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk didirikan pada tanggal 1 Juli 1988 sebagai perusahaan yang memproduksi merk sepatu terkenal seperti PUMA, Reebok, dan FILA. Sejak tahun 2003, perusahaan ini mengembangkan produk sepatu sendiri dengan merk “Tomkins”.

Adapun fasilitas yang terdapat pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk antara lain yaitu gudang bahan baku, departemen *laminating*, departemen *cutting*, departemen sablon, departemen *sewing*, departemen *rubber/press*, departemen *assembling*, serta gudang barang jadi. Sesuai dengan visi dan misi perusahaan yakni menjadikan industri sepatu nomor satu di dunia dan menjadi industri pembuatan sepatu modern dengan kualitas terbaik dan menjadi rekan terpercaya masa kini dan masa mendatang. Maka dari itu, *stakeholder* PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk harus memiliki pengetahuan, keterampilan maupun sikap dalam kegiatan operasional perusahaan.

Tujuan diadakannya perjanjian kerja bersama di PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk merupakan pelaksanaan daripada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan dibuatnya perjanjian kerja bersama maka dimaksudkan untuk menjadi acuan dalam mengatur hubungan industrial antara pekerja dan manajemen PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk yang mengatur siklus ketenagakerjaan di perusahaan tersebut. Mengingat perkembangan ketenagakerjaan yang dinamis dengan berbagai permasalahan yang dapat muncul sudah semestinya bahwa pelaksanaan dari perjanjian kerja bersama yang telah disepakati harus tetap menjadi acuan hubungan kerja di PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk.

Berdasarkan pada data dan fenomena yang terjadi sesuai dengan yang dipaparkan di atas, peneliti mengangkat penelitian dengan judul **“Peranan Serikat Pekerja dalam Pembentukan Perjanjian Kerja Bersama sebagai Bentuk *Civic Disposition* (Studi Kasus di PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk)”**.

Penelitian ini dapat menjadi temuan yang menarik karena akan mengidentifikasi peranan serikat pekerja dalam proses pembentukan perjanjian kerja bersama serta bagaimana hal tersebut dapat mencerminkan *civic disposition*.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Dalam penelitian ini, rumusan masalah yang ditentukan agar penelitian sesuai dengan tujuan yang diharapkan dan mencapai sasaran adalah “Apakah Serikat Pekerja mempunyai peranan signifikan dalam pembentukan Perjanjian Kerja Bersama sebagai bentuk dari *civic disposition*?”

Adapun agar penelitian lebih operasional, rumusan masalah khusus pada penelitian dapat diuraikan sebagai berikut.

- 1) Bagaimana implementasi partisipasi serikat pekerja dalam pembentukan perjanjian kerja bersama sebagai bentuk *civic disposition*?
- 2) Bagaimana akibat hukum dari pengimplementasian partisipasi serikat pekerja dalam pembentukan perjanjian kerja bersama sebagai bentuk *civic disposition*?
- 3) Bagaimana hambatan dan solusi dalam pengimplementasian partisipasi serikat pekerja dalam pembentukan perjanjian kerja bersama sebagai bentuk *civic disposition*?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah serikat pekerja mempunyai peranan signifikan dalam pembentukan perjanjian kerja bersama sebagai bentuk dari *civic disposition*.

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.

- 1) Menganalisis implementasi partisipasi serikat pekerja dalam pembentukan perjanjian kerja bersama sebagai bentuk *civic disposition*.
- 2) Menganalisis akibat hukum dari pengimplementasian partisipasi serikat pekerja dalam pembentukan perjanjian kerja bersama sebagai bentuk *civic disposition*.
- 3) Menganalisis hambatan dan solusi dalam pengimplementasian partisipasi serikat pekerja dalam pembentukan perjanjian kerja bersama sebagai bentuk *civic disposition*.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Segi Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam rangka pengembangan keilmuan di bidang Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, terkhusus penerapan *civic disposition* sebagai bentuk dari peranan serikat pekerja dalam pembentukan perjanjian kerja bersama.

1.4.2 Segi Praktis

- 1) Diketuinya implementasi partisipasi serikat pekerja dalam pembentukan perjanjian kerja bersama sebagai bentuk *civic disposition*.
- 2) Diketuinya akibat hukum dari pengimplementasian partisipasi serikat pekerja dalam pembentukan perjanjian kerja bersama sebagai bentuk *civic disposition*.
- 3) Diketuinya hambatan dan solusi dalam pengimplementasian partisipasi serikat pekerja dalam pembentukan perjanjian kerja bersama sebagai bentuk *civic disposition*.

1.4.3 Segi Kebijakan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi solusi nyata bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses pembentukan perjanjian kerja bersama yang melibatkan serikat pekerja sebagai implementasi dari *civic disposition*.

1.4.4 Segi Isu serta Aksi Sosial

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi temuan yang bermanfaat dan dapat memberikan gambaran tentang peranan serikat pekerja dalam pembentukan perjanjian kerja bersama sebagai bentuk *civic disposition*.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

1.5.1 BAB I Pendahuluan

Bab I adalah bagian awal skripsi yang memuat lima bagian utama, yaitu 1) latar belakang penelitian, 2) rumusan masalah penelitian, 3) tujuan penelitian, 4) manfaat penelitian, dan 5) struktur organisasi skripsi.

1.5.2 BAB II Kajian Pustaka

Pada Bab II memaparkan kajian pustaka yang memuat teori-teori yang berkaitan dengan masalah penelitian, yaitu ketenagakerjaan, keadilan, *civic disposition*, serikat pekerja, dan perjanjian kerja bersama. Kajian teori didapat dari

berbagai sumber, seperti buku, artikel jurnal, dan berbagai literatur lainnya yang berkaitan dengan masalah penelitian.

1.5.3 BAB III Metode Penelitian

Bab III memaparkan metode penelitian dan komponen lainnya. Dalam penelitian ini digunakan metode studi kasus yang dipadukan dengan pendekatan kualitatif, dan berbagai tahapan pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara, observasi, dokumentasi, dan analisis data.

1.5.4 BAB IV Temuan dan Pembahasan

Bab IV adalah bagian yang memaparkan temuan dan pembahasan. Temuan didasarkan pada hasil pengelolaan dan analisis data, kemudian didiskusikan untuk memberikan hasil dari pertanyaan penelitian yang telah ditentukan.

1.5.5 BAB V Simpulan, Implikasi, dan Rekomendasi

Bab V merupakan bagian penutup yang memuat hal-hal penting yang dapat digunakan dari hasil penelitian serta menyajikan interpretasi dan pemaknaan peneliti terhadap hasil penelitian.