

**KEBERADAAN SERIKAT PEKERJA**

**DALAM MEMPERJUANGKAN KESEJAHTERAAN PEKERJA**

**(Studi di Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Pertanian Perkebunan PT  
Perusahaan Perkebunan Lonsum Indonesia Tbk Musi Rawas Sumatera Selatan )**

**SKRIPSI**



**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Dalam Mencapai Derajat S1 Ilmu Sosiologi**

**OLEH:**

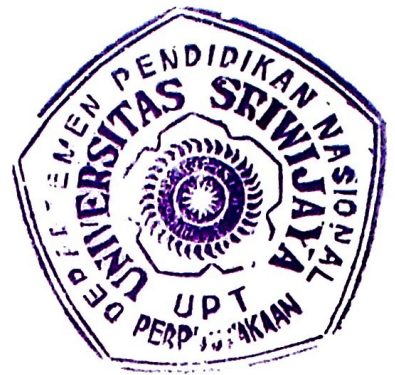
**NIA INDRANEE IRAMADHA**

**07043102044**

**JURUSAN SOSIOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**2009**

S  
361.766 of  
na  
b  
e-070380  
2009



**KEBERADAAN SERIKAT PEKERJA**

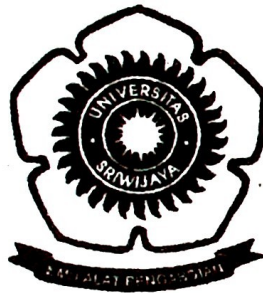
**DALAM MEMPERJUANGKAN KESEJAHTERAAN PEKERJA**

**(Studi di Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Pertanian Perkebunan PT**

**Perusahaan Perkebunan Lonsum Indonesia Tbk Musi Rawas Sumatera Selatan )**

**SKRIPSI**

- 18207  
- 18246



**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Dalam Mencapai Derajat S1 Ilmu Sosiologi**

**OLEH:**

**NIA INDRANEE IRAMADHA**

**07043102044**

**JURUSAN SOSIOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**2009**

**KEMAMPUAN SERIKAT PEKERJA DALAM MEMPERJUANGKAN  
KESEJAHTERAAN PEKERJA**

(Studi di Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Pertanian Perkebunan Serikat Pekerja  
Seluruh Indonesia PT Pertanian Perkebunan Lonsum Indonesia Tbk Sumatera Selatan)

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Persyaratan  
dalam Mencapai Derajat S1 Ilmu Sosiologi

OLEH:

**NIA INDRANEE IRAMADHA**

**07043102044**

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing

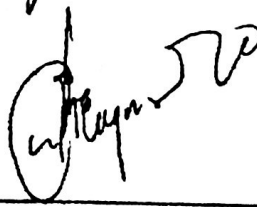
Inderalaya, Januari 2009

DOSEN PEMBIMBING I  
Drs. TRI AGUS SUSANTO, M. S  
Nip. 131 126 818



---

DOSEN PEMBIMBING II  
Dra. DYAH HAPSARI ENH, M. Si  
Nip. 131 999 050



---

**KEMAMPUAN SERIKAT PEKERJA DALAM MEMPERJUANGKAN  
KESEJAHTERAAN PEKERJA**

( Studi di Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Pertanian Perkebunan Serikat Pekerja Seluruh  
Indonesia PT Pertanian Perkebunan Lonsum Indonesia Tbk Sumatera Selatan)

**SKRIPSI**

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji pada Tanggal 3 Februari 2009  
dan telah dinyatakan Berhasil

**Susunan Dewan Penguji**

Drs. Tri Agus Susanto, MS


Ketua



---

Dra. Dyah Hapsari ENH, M.Si

Anggota



---

Drs. Mulyanto, M.A


Anggota



---

Dra. Yusnaini, M. Si

Anggota



---

Indralaya, Februari 2009

**JURUSAN SOSIOLOGI**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**



Dr. Drs. H. Slamet Widodo, MS, MM

NIP. 131 476 170

*"Live as if you were to die tomorrow. Learn as if you were to live forever".*

*~ Mahatma Gandhi ~*

**'A little knowledge that acts is worth infinitely more than much knowledge that is idle'**

*~ Kahlil Gibran ~*

**I dedicated this for:**

- ♥ **Papa and Mama**
- ♥ **Dudit+K'Depi, Ides, Inoy**
- ♥ **Kak Aden, Adek Utet, Dek Bunbun**
- ♥ **Cen, Yuli, Bebe, Ulan, Yunti, Dila**
- ♥ **Some1 who always be there for me**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Keberadaan Serikat Pekerja dalam Memperjuangkan Kesejahteraan Pekerja dengan studi di Pengurus Unit Kerja Serikat Pertanian Perkebunan PT Pertanian Perkebunan Lonsum Indonesia Tbk Sumatera Selatan.

Penulis menyadari bahwa dalam proses pembuatan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan, arahan, bimbingan, dorongan, dan dukungan yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Slamet Widodo selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya
2. Bapak Drs. Tri Agus Susanto, MS sebagai Pembimbing I yang sudah membimbing dan mengarahkan penulis dengan sabar. Terima kasih atas semua arahan, bimbingan, kesabaran, saran, dan waktu yang telah diberikan selama ini.
3. Ibu Dra. Dyah Hapsari ENH, M. Si sebagai Ketua Jurusan Sosiologi FISIP Universitas Sriwijaya sekaligus Pembimbing II. Terima kasih atas semua ilmu, bimbingan, arahan, dukungan, kesabaran, nasehat selama membimbing penulis.
4. Bapak Drs. Mulyanto, MA sebagai Penguji. Terima kasih atas semua masukan dan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.

5. Ibu Dra. Yusnaini, M. Si sebagai Penguji yang telah memberikan masukan dan saran yang berguna untuk membuat skripsi ini lebih baik lagi
6. Ibu Dra. Hj. Eva Lidya, M. Si sebagai Pembimbing Akademik. Terima kasih atas semua arahan, saran, masukan, dan nasehatnya kepada penulis sejak awal masuk kuliah hingga penulis selesai kuliah.
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Sosiologi FISIP Universitas Sriwijaya yang sudah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis. Terima kasih Bapak dan Ibu.
8. Seluru staf dan karyawan FISP UNSRI. Terima kasih atas bantuannya selama ini.
9. Papa, Ir Arief Budiman, M.Sc dan Mama Ir Lucy Robiartini, M.Si yang sudah membimbing, mendidik dengan sabar, memberikan cinta, pengorbanan, dan kasih sayang yang tidak pernah ada habisnya. *Thanks for everything...Love both of you so much*
10. *My Sisters*, Asrie Pramudyta, SH, Mediodecci Lustarini, S.KM, M.Comm and Media Studies, Salina Tri Puspita Murti, S.Kom, *thanks for all support and advice, thanks for helping me in everything, thanks..thanks..thanks...luv u lot sist..Buat my brother in law*, Hardepi Mardianson ST, makasih udah mau nganter kemana-mana..
11. Buat keponakanku yang lucu...Kakak Aden, Adek Utet, Dedek Bunbun...makasih buat semua kelucuannya yang bisa bikin mafi terhibur kalo lagi bete...

12. *My Best Friends....* Pipit 'ceu' Yunita, Baina 'bebe' Solsiah , Yuli 'shojunk' Wasnariyanti, Wulandari 'ulan' , Yunita 'yunti' Candra Sari, Fadillah 'dila' Ermi Ersya Yani, S. Sos *thanks for all the happiness, sadness, and all the tears that we've shared so far. Hope our friendship will be last 4ever...love u so much guys...*

13. Temen2 KKN Angkatan 68 (Rina, 'Nda, Shoffah, Deska, Anri) *Thanks 4 all the greatest memory and best experience in my life....* Semoga pada cepet lulus ya!

14. Fath, *thanks for everything that you've given me..the lesson,the advise, the alarm, the anger, the treat, the share,the story, the care, the trust, and the pray. Thank for helping me to a better person.*

15. Teman-teman angkatan 2004 Sosiologi FISIP. Semangat terus.....!!!

16. Bapak-bapak informan yang sudah bersedia membantu memberikan informasi dan data yang dibutuhkan. Terima kasih ya Pak!

17. Semua pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

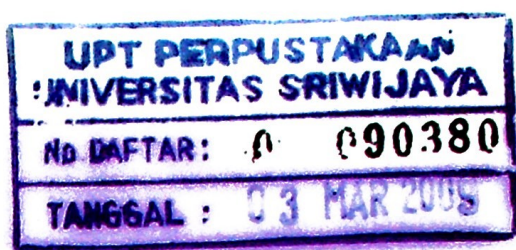
Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar dapat membuat skripsi ini menjadi lebih baik lagi.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membacanya.

Inderalaya, Januari 2009

Penulis





DAFTAR ISI

	Hal.
HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR SKEMA.....	ix
ABSTRAK.....	x
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
1. Latar Belakang.....	1
2. Perumusan Masalah.....	9
3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
3.1. Tujuan Penelitian.....	10
3.2. Manfaat Penelitian.....	10
3.2.1. Manfaat Teoritis.....	10
3.2.2. Manfaat Praktis.....	11
4. Kerangka Pemikiran.....	11
5. Metode Penelitian.....	22
5.1. Sifat dan Jenis Penelitian.....	22
5.2. Lokasi Penelitian.....	23
5.3. Definisi Konsep.....	23
5.4. Data dan Sumber Data.....	24
5.4.1. Data Primer.....	24
5.4.2. Data Sekunder.....	25
5.5. Informan.....	25
5.6. Teknik Pengumpulan Data.....	26
6. Teknik Analisis Data.....	28
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	30

<b>BAB III. GAMBARAN UMUM.....</b>	<b>44</b>
1. Sejarah Singkat PT PP Lonsum Indonesia Tbk.....	44
2. PUK SPPP-SPSI PT PP Lonsum Indonesia Tbk Sumatera Selatan.....	47
2.1. Susunan Organisasi di PUK SPPP-SPSI PT PP Lonsum Indonesia Tbk Sumatera Selatan.....	53
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>55</b>
1. Perilaku Pekerja Membentuk, Bergabung, dan Mendukung Serikat Pekerja.....	55
2. Keberadaan Serikat Pekerja dalam Memperjuangkan Kesejahteraan Pekerja.....	61
2.1. Kemampuan Serikat Pekerja dalam Mewujudkan Kebutuhan Eksistensi Pekerja .....	61
2.1.1. Kemampuan Serikat Pekerja dalam Memperjuangkan Hak-Hak Normatif Pekerja.....	61
2.1.2. Kemampuan Serikat Memperjuangkan Hak-Hak Non Normatif Pekerja.....	66
2.1.2.1. Kemampuan Serikat Pekerja Membuat dan Memperjuangkan Perjanjian Kerja Bersama.....	66
2.1.3.2. Kemampuan Serikat Pekerja dalam Merundingkan Upah Sundulan secara Rutin.....	77
2.2. Kemampuan Serikat Pekerja dalam Mewujudkan Kebutuhan Relasi Pekerja.....	81
2.3. Kemampuan Serikat Pekerja dalam Mewujudkan Kebutuhan Pertumbuhan Pekerja.....	86
3. Faktor Penghambat dan Harapan terhadap Perjuangan PUK dalam membela Pekerja.....	89
3.1. Faktor Penghambat terhadap Perjuangan PUK dalam Membela Pekerja.....	89
3.1.1. Faktor Internal.....	89

3.1.2. Faktor Eksternal.....	91
3.2. Harapan terhadap Perjuangan PUK dalam Membela Pekerja.....	93
3.2.1. Harapan Pekerja terhadap Perjuangan PUK.....	93
3.2.2. Harapan Pengurus terhadap Perjuangan PUK.....	93
<b>BAB V. PENUTUP.....</b>	<b>95</b>
1. Kesimpulan.....	95
2. Saran.....	97
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>xi</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Hal.
Tabel 1. Kenaikan Upah untuk <i>Monthly Rated Personel</i> (MRP) Palembang BO per 1 Januari 2008 PT PP London Sumatera Indonesia Tbk Palembang BO.....	7
Tabel 2. Jumlah Pekerja PT PP Lonsum Indonesia Tbk di seluruh Estate dan Wilayah.....	46
Tabel 3. PUK PT PP Lonsum Indonesia Tbk di seluruh Estate dan Wilayah Sumatera Selatan.....	49
Tabel 4. Upah Minimum Sektoral Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2008.....	62
Tabel 5. Tingkat Perkembangan UMP Sumatera Selatan dari Tahun 1991.....	64

## DAFTAR SKEMA

Skema 1. Susunan Kepengurusan PUK SPPP SPSI PT PP Lonsum Indonesia Tbk Sumatera Selatan.....	54
---	----



## ABSTRAK

Penelitian ini berjudul "Keberadaan Serikat Pekerja dalam Memperjuangkan Kesejahteraan Pekerja (Studi di Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Pertanian Perkebunan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PT Perusahaan Perkebunan Lonsum Indonesia Tbk Musi Rawas Sumatera Selatan). Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kemampuan serikat pekerja dalam mewujudkan kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, dan kebutuhan pertumbuhan pekerja, serta apa saja faktor penghambat serikat pekerja dalam mewujudkan ketiga kebutuhan tersebut.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui tentang bagaimana kemampuan Serikat Pekerja dalam mewujudkan kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, dan kebutuhan pertumbuhan pekerja di PT Lonsum Indonesia Tbk serta faktor penghambat dan harapan dalam mewujudkan ketiga hal tersebut. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai wacana praktis bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan konsep keberadaan Serikat Pekerja dalam memperjuangkan kesejahteraan pekerja agar kemudian dapat dikembangkan dalam upaya menambah wawasan keilmuan tentang Hubungan Industrial dan hubungan Ketenagakerjaan. Manfaat praktisnya adalah diharapkan dapat berguna bagi pekerja agar mengetahui bagaimana perjuangan serikat pekerja dalam memperjuangkan anggotanya dan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak yang ingin melakukan penelitian yang sejenis di kemudian hari.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di PUK SPPP SPSI PT PP Lonsum Indonesia Tbk Sumatera Selatan di Musi Rawas dengan informan adalah pengurus PUK, anggota PUK, dan staff HRD (*Human Resource Department*). Pengumpulan data dilakukan menggunakan observasi, dokumentasi dan wawancara. Proses analisa data dilakukan dengan tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data, dan proses analisis yaitu penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PUK SPPP SPSI PT PP Lonsum Indonesia Tbk Musi Rawas Sumatera Selatan telah mampu memperjuangkan kesejahteraan pekerja. Hal ini terlihat keberhasilan PUK memperjuangkan kenaikan UMP agar mendekati Kehidupan Hidup Minimum (KHM) melalui proses perundingan pada tingkat bipartit. PUK juga berhasil merundingkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Pada prinsipnya pelaksanaannya sudah terlaksana dengan baik meskipun ada beberapa hak kedua pihak yang tidak dapat dipenuhi pihak lain, tetapi sebagian besar pekerja merasa cukup puas dengan PKB yang sekarang. PUK juga berhasil memperjuangkan kenaikan upah sundulan sebesar 7,5%. PUK kurang dapat mewujudkan kebutuhan hubungan. Tidak terlaksananya kesepakatan oleh kedua belah pihak terkadang sampai kepada perselisihan industrial yang menyebabkan perusahaan menggunakan kekuasaannya untuk menekan pekerja sehingga hubungan pekerja dan pengusaha menjadi kurang baik dan menciptakan kondisi kerja yang tidak nyaman. PUK bisa mewujudkan kebutuhan pertumbuhan pekerja dengan merundingkan salah satu pasal di dalam PKB mengenai pengangkatan dan pemindahan. PUK juga berusaha untuk meningkatkan pertumbuhan kesejahteraan pekerja agar produktifitas pekerja juga meningkat. Faktor penghambat PUK dalam memperjuangkan kesejahteraan pekerja ada dua yaitu faktor internal yang berasal dari pekerja sendiri dan faktor eksternal yang berasal dari perusahaan.

*Kata Kunci: Keberadaan Serikat Pekerja, Kesejahteraan Pekerja*

## ABSTRACT

This research titled "The Existence of Workers Union in order to Strive for Worker's Welfare (The Study of the *PUK SPPP SPSI PT PP Lonsum Indonesia Tbk Musi Rawas South Sumatera*)". The problem questioned in this research is how worker union will be able to assist the actualization of workers need in term of existence, relation and growth, and also measuring barrier factors in actualizing those needs.

The aim of the research is to understand Worker's Union to actualize workers needs in term of existence, relations and growth, and also examine the barrier factors to actualize those needs, specifically for the workers in PT PP Lonsum Tbk, South Sumatera. Theoretic benefit of the research is particularly for the discourse in social science especially which related to the concept of Worker Union's existence in order to strive for worker's welfare. It is hoped that the concept can be developed particularly to enrich the knowledge of Industrial and Labor Relationship. The practical benefit of the research is expected to assist workers particularly for them to understand Worker Union endeavors for their members. This research also expected to be the substance of consideration for any parties who willing to commit similar research in the future.

This is a descriptive qualitative research, which located in the *PUK SPPP SPSI PT PP Lonsum Indonesia Tbk* (Plantation and Agriculture Workers Union Federation of All Indonesia Trade Union, branch PT PP Lonsum Indonesia Tbk), Musi Rawas South Sumatera. The Board of Management of PT PP Lonsum's Worker Union, members and Human Resource Department's staffs of PT PP Lonsum Tbk was acted as the informants of the research. The Data was collected by observing, documenting secondary data and interview. The analyzing of the data was done in three steps; data reduction, data presentation and analysis process, that is drawing the conclusion.

The result of the research shows that *PUK SPPP SPSI PT PP Lonsum Indonesia Tbk Musi Rawas South Sumatera* (Plantation and Agriculture Workers Union Federation of All Indonesia Trade Union, branch PT PP Lonsum Indonesia Tbk) has been able to strive for their workers welfare. It was seen from their success in striving the rising of Workers Minimum Payment through bipartite deliberation. The Board of Management of PT Lonsum's Worker Union has also succeeded in deliberating the Collective Work Agreement (*Perjanjian Kerja Bersama*). Principally, these successes have been well-implemented, even though there are still few weaknesses, however most of the workers show their satisfaction with the agreement. The Worker Union has also succeeded in the raise of payment for the amount of 7,5%. Nonetheless, the worker union has not been able to actualize the workers relatedness needs. Both side agreement which is not well-implemented that sometimes up to industrial dispute which cause the company use its power to force the workers so that the relationship between employer and laborer are not well and create an uncomfortable work condition. *PUK* has been able to actualize worker's growth need with deliberating one chapter in Collective Work Agreement (*PKB*) about promotion and reassignment. *PUK* was also tried to increase workers welfare growth in order to increase the workers productivity. There are two *PUK*'s barriers factors in order to strive for workers welfare that are internal factor which is from the worker's itself and external factor from the employer.

*Key words: Worker Union Existence, Workers Welfare*

# BAB I

## PENDAHULUAN



### 1. Latar Belakang

Kesejahteraan adalah suatu yang diinginkan oleh setiap orang. Dalam cita-cita negara yang tertuang di dalam Pembukaan UUD 1945 alinea empat salah satunya adalah mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur. Dalam pasal 27 ayat (2) UUD 45 yang berbunyi: "*Tiap-tiap warga negara berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*", tersirat bahwa warga negara memiliki haknya atas kesejahteraan didalam kehidupan ekonomi khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Industrialisasi sebagai salah satu penopang perekonomian dewasa ini diharapkan mampu mewujudkan kesejahteraan tersebut. Dalam kenyataannya proses industri menciptakan suatu kondisi tertentu pada para pelaku industrialisasinya yaitu pengusaha, pemerintah dan pekerja (Tripartide). (www.nakertrans.go.id, Diakses tanggal 10 Juni 2008:17.55)

Seiring kian pesatnya kegiatan industri, persoalan-persoalan industrial dan hubungan antar para pelakunya pun semakin beragam. Masalah-masalah dalam bidang ketenagakerjaan menjadi semakin kompleks. Menurut Aruan, S.H., M.Hum. Direktorat penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia mengatakan bahwa:

"Data yang dapat diinventarisasi menunjukkan bahwa perselisihan hubungan industrial pada tahun 2001 telah terjadi pemogokan sebanyak 174 kali dengan melibatkan 109.845 orang dan 1.165.032 jam kerja yang hilang pada tahun 2002 terjadi peningkatan, kasus pemogokan sebanyak 220 kali yang melibatkan 97.325 pekerja dengan 769.142 jam



kerja yang hilang sedangkan kasus PHK pada tahun 2001 terjadi 3.047 kasus dengan tenaga kerja 72.716 orang sedangkan tahun 2002 terjadi 2.390 kasus dengan 676.100 orang pekerja. Kasus pemogokan itu meliputi tuntutan perbaikan upah, kesejahteraan, kepesertaan jamsostek maupun keserikatpekerjaan” ([www.nakertrans.go.id](http://www.nakertrans.go.id), Diakses tanggal 7 April 2008 : Berita Tenaga Kerja).

Keinginan untuk bangkit dari keterpurukan dalam hubungan industrial yang telah memarginalkan kesejahteraan para pekerja menjadikan suatu kesadaran bersama bagi tiap-tiap pekerja untuk bersama menciptakan suatu wadah dalam mengupayakan hak dan kesejahteraan mereka. Pekerja/buruh sebagai warga negara memiliki persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam organisasi serta mendirikan dan menjadi anggota organisasi pekerja/buruh. Di Indonesia hak untuk menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin oleh Undang-Undang Dasar. Bahkan hak berserikat bagi pekerja/buruh, sebagaimana diatur dalam Konvensi ILO (*International Labour Organization*) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi dan Konvensi ILO Nomor 98 tentang Berlakunya Dasar-Dasar daripada hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional (Sastrohadiwiryo, 2003:80).

Legalnya pendirian suatu organisasi, maka aspirasi-aspirasi kaum pekerja yang selama ini merasa dipinggirkan akan tertampung dan terpenuhi dalam suatu wadah yaitu Serikat Pekerja. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja tersebut seperti yang tertuang dalam Undang-

Undang Republik Indonesia Nomor 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh pasal 5: *"Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh"*. (Undang-Undang No. 21 Tahun 2000: pasal 5)

Setiap pengusaha/perusahaan harus dapat memenuhi hak-hak normatif pekerja, seperti pembentukan serikat kerja. Setiap buruh berhak menentukan dan membuat serikat pekerja. Serikat pekerja merupakan sarana mediasi antara pekerja dan pihak perusahaan sehingga permasalahan yang terjadi dapat diselesaikan dengan kekeluargaan sebelum ke tahap selanjutnya. Serikat kerja dibentuk untuk memecahkan permasalahan mengenai kewajiban dan hak-hak pekerja serta perusahaan. ([www.pontianakpost.com](http://www.pontianakpost.com), Diakses tanggal 28 April 2008: 17.54).

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. (Undang-Undang No. 21 tahun 2000: pasal 1).

Fungsi Serikat Pekerja menurut UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh:

1. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.
2. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.

3. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Peran dari serikat pekerja adalah sebagai sarana penyaluran dan penghubung aspirasi pekerja kepada perusahaan dan pemerintah, sebagai wakil dari para pekerja adalah serikat pekerja yang ada di perusahaan.

Serikat Pekerja PT PP Lonsum Indonesia Tbk wilayah Sumatera Selatan pertama kali dibentuk pada bulan Juli 1995 di 17 kebun PT Lonsum Indonesia Tbk di Kabupaten Musi Rawas (MURA). Serikat Pekerja atau yang disebut Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Pertanian Perkebunan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SPPP-SPSI) PT PP Lonsum Indonesia Tbk Sumsel dibentuk karena keinginan dari para pekerja PT PP Lonsum Indonesia Tbk Sumsel dan dibukanya peluang untuk mendirikan PUK dari perusahaan. Peluang ini dibuka karena di kantor Pusat PT PP Lonsum Indonesia Tbk di Medan, Sumatera Utara sudah terbentuk Serikat Pekerja PT Lonsum Indonesia Tbk dan berjalan dengan baik sehingga Serikat Pekerja ini ingin dikembangkan di wilayah kebun yang lain. Pembentukan PUK ini pertama kali dipusatkan di Muara Lakitan, Kabupaten MURA oleh pengurus daerah Federasi Serikat Pekerja Pertanian Perkebunan-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPPP-SPSI) yang dihadiri oleh pengusaha, pihak pemerintah, dan seluruh pekerja. Tahun 1996 dibentuk juga PUK untuk wilayah Cengal, kabupaten Ogan Komering Ilir yang terdiri dari tiga kebun sekaligus dibentuk PUK PBO (Palembang Branch Office) sebagai PUK pusat yang berada di kantor pusat PT Lonsum Indonesia Tbk wilayah Sumatera Selatan di kota Palembang. Pada tahun 1997 dibentuk PUK untuk wilayah kabupaten Musi Banyuasin (MUBA) yang terdiri dari tiga kebun.

(wawancara dengan Bpk. Barlian Yasin, SH, hakim ad hoc PHI, mantan ketua PD FSPPP-SPSI, tanggal 29 April 2008).

Pekerja di PT PP Lonsum Indonesia Tbk Sumatera Selatan seluruhnya berjumlah 2.203 pekerja dengan penyebaran : 1.288 pekerja untuk lokasi kebun di Lubuk Linggau, 137 pekerja untuk lokasi kebun di Lahat, 678 untuk lokasi kebun di Cengal dan MUBA, dan 100 pekerja untuk PBO.

Berdasarkan anggaran dasar PUK SPPP SPSI PT PP Lonsum Indonesia Tbk Sumatera Selatan, fungsi dari PUK adalah:

- (1) Pembinaan kerja,  
Fungsi dari pembinaan kerja adalah membekali para pekerja dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat berguna dalam peningkatan kualitas dan produktifitas pekerja dalam perusahaan.
  - (2) Pendorong dan penggerak,  
Serikat pekerja sebagai wadah aspirasi bagi pekerja diharapkan dapat memotivasi para pekerja, sehingga dapat mendorong dan menggerakkan pekerja dalam berkompetisi di dunia industri.
  - (3) Peningkatan kesejahteraan pekerja,  
Serikat pekerja mampu meningkatkan kesejahteraan pekerja di PT Lonsum Indonesia Tbk Sumatera Selatan. Yang termasuk di dalam usaha peningkatan kesejahteraan pekerja adalah:
    1. peningkatan produksi dan upah
    2. peningkatan fasilitas perumahan, kesehatan, pendidikan
    3. peningkatan jaminan sosial
    4. kemudahan mendapatkan kredit usaha
    5. pendirian koperasi pekerja
  - (4) Perlindungan dan pembelaan hak dan kewajiban pekerja  
Serikat pekerja sebagai wadah pekerja mampu melindungi dan membela hak serta kewajiban pekerja, apabila terjadi perselisihan dan penyimpangan yang merugikan pihak pekerja.
- (AD/ART PUK SPPP-SPSI PT PP Lonsum Indonesia Tbk Sumsel)

Salah satu fungsi dari Serikat Pekerja adalah pembuatan perjanjian kerja bersama yang dilakukan dua tahun sekali. Di dalam perjanjian tersebut tercantum semua hal yang berkaitan dengan pekerja dan pengusaha termasuk soal kesejahteraan pekerja. Kesejahteraan selalu menjadi persoalan klasik di antara

buruh dan pengusaha. Bila membahas tentang kesejahteraan, terdapat sebuah perbedaan pandangan antara pihak pengusaha dan pekerja. Pihak pengusaha memiliki pandangan bahwa apabila produktivitas tinggi, keuntungan akan besar dan hasil dari sebagian keuntungan yang didapat perusahaan akan dialirkan kepada karyawan dengan cara mempertinggi tingkat kesejahteraan mereka contohnya : bonus, kenaikan gaji dan lainnya. Pandangan pengusaha bahwa produktivitas harus tinggi dahulu baru kesejahteraan akan dinaikkan Sedangkan pekerja berpandangan bahwa kesejahteraan pekerja harus ditingkatkan dahulu agar pengusaha mendapatkan produksi maksimal contohnya : mereka meminta gaji dinaikkan dahulu baru mereka akan bekerja dengan baik. Perbedaan pandangan inilah yang menjadi dasar perselisihan pengusaha dan pekerja yang biasa terjadi dalam kegiatan industri. Pengusaha memandang kesejahteraan dari segi produktivitas dan pekerja memandang dari segi kesejahteraan (gaji) yang sebanding untuk hasil yang optimal. (wawancara dengan Bpk. Barlian Yasin, SH, hakim ad hoc PHI, mantan ketua PD FSPPP-SPSI, tanggal 29 April 2008)

Kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah , baik selama maupun diluar hubungan kerja , yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja. ([www.dinas-nakertransjakarta.go.id](http://www.dinas-nakertransjakarta.go.id), Diakses tanggal 28 April 2008: 17.45). Yang termasuk kesejahteraan pekerja adalah peningkatan produksi dan upah, peningkatan fasilitas perumahan, kesehatan, dan pendidikan, peningkatan jaminan sosial, kemudahan mendapatkan kredit usaha, pendirian

koperasi pekerja. (AD/ART PUK SPPP SPSI PT PP Lonsum Indonesia Tbk Sumatera Selatan).

Peningkatan kesejahteraan pekerja sebagai bagian dari upaya memajukan kesejahteraan masyarakat, sangat penting artinya untuk mendorong peningkatan peran serta pekerja dalam pelaksanaan proses produksi melalui mekanisme upah minimum. Untuk sektor Pertanian, Peternakan, Kehutanan, Perburuan, dan Perikanan upah minimum Rp 807.000,-/bulan. (Keputusan Gubernur Sumatera Selatan No. 658/KPTS/DISNAKER/2007)

Untuk PT PP Lonsum Indonesia Tbk Sumatera Selatan, pada tahun 2008 ini, upah minimum (Daily Rated Personel) bagi pekerja yang baru masuk diberi gaji sebesar Rp 835.965,- (termasuk tunjangan beras untuk pekerja 15 kg x Rp 5.375,-). Sehingga dapat dikatakan bahwa upah minimum di PT Lonsum Indonesia Tbk Sumatera Selatan sudah diatas upah minimum Propinsi (UMP).

**Tabel 1**  
**Kenaikan Upah untuk *Monthly Rated Personel* (MRP) Palembang BO per 1 Januari 2008 PT PP London Sumatera Indonesia Tbk Palembang BO**

Grade	Y E A R						
	1 <sup>st</sup>	2 <sup>nd</sup>	3 <sup>rd</sup>	4 <sup>th</sup>	5 <sup>th</sup>	6 <sup>th</sup>	7 <sup>th</sup>
A	2.059.049	2.099.206	2.139.285	2.179.724	2.218.696	0	0
B	1.571.401	1.611.630	1.651.644	1.691.679	1.745.799	1.770.781	1.811.127
C	1.243.126	1.267.706	1.291.609	1.312.145	1.338.797	1.363.550	1.402.823
D	1.114.212	1.120.574	1.127.159	1.133.715	1.139.833	1.146.231	1.154.334
E	1.025.886	1.031.753	1.038.446	1.044.507	1.051.430	1.057.828	1.064.831
F	936.333	942.329	949.222	955.462	961.782	968.245	976.462
G	847.849	853.802	859.933	866.548	873.069	879.517	886.829

Salary DRP Rp 835.965 (termasuk tunjangan Beras Pekerja Rp 5.375,- x 15 kg)  
Sumber: PUK PT Lonsum Indonesia Tbk Palembang BO

Penghasilan tersebut belum termasuk tunjangan-tunjangan lain. Tunjangan di luar gaji pokok yang diperoleh para pekerja adalah tunjangan kesehatan, pendidikan, tunjangan hari raya keagamaan, jaminan hari tua dan pensiun, perumahan, pengupahan lembur dan waktu sakit, dan pemberian catu beras. Untuk

tunjangan di luar gaji pokok diatur di dalam perjanjian kerja bersama yang dirundingkan setiap dua tahun sekali antara pihak pengusaha dan pekerja yang diwakili oleh Serikat Pekerja sesuai dengan fungsi serikat Pekerja yang diatur di dalam UU No. 21/2000 pasal 4 ayat 2.

Walaupun kenaikan upah sudah dilakukan dan fasilitas lain sudah diberikan tetapi pekerja di PT PP Lonsum Indonesia Tbk Sumatera Selatan tidak mau menerima kenaikan upah yang hanya 7,5 persen. Hal ini disebabkan kenaikan upah tersebut tidak sesuai dengan tingginya harga-harga kebutuhan pokok yang sekarang terus melambung sehingga pekerja melalui PUK menuntut pihak perusahaan untuk menaikkan upah minimal 12 persen.

Hal ini dirasakan cukup wajar, terutama jika melihat harga barang kebutuhan pokok yang terus melambung. Lonjakan harga pangan dan efek dominonya membuat kehidupan buruh dan keluarganya semakin terjepit. (Kompas, 30 April 2008:21). Untuk sekali makan saja minimal perlu Rp 3.000. Jadi kalau 3 x makan, berarti butuh Rp 9.000. Ditambah minuman yang sehat (air masak) paling tidak Rp 500. Jadi hanya untuk makan minum perlu Rp 9.500 atau sekitar 1 dollar per hari. Itu baru untuk makan-minum. Belum untuk rumah, listrik, transport, pendidikan, sabun, dan sebagainya. Oleh karena itu Bank Dunia (World Bank) menyatakan bahwa garis kemiskinan absolut (Extreme Poverty Line) adalah US\$1/hari dan Moderate Poverty Line sebesar US\$ 2/hari. Artinya satu keluarga dengan 2 orang anak dikatakan miskin jika penghasilannya kurang dari Rp 1,128.000/bulan. (<http://infoindonesia.wordpress.com>, Diakses tanggal 3 Mei 2008:07.58).

Berdasarkan data dari Ditjen, PHI dan Jamsostek, Depnakentrans tahun 2008 dalam Kompas tanggal 3 Mei 2008, untuk provinsi Sumatera Selatan, kebutuhan hidup layak per bulan adalah Rp 1.100.000, sedangkan upah minimum propinsi adalah Rp 743.000. Untuk sektor pertanian, perkebunan, perburuan dan perikanan sebesar Rp. 807.000,-/bulan. Jadi walaupun upah minimum yang diterima oleh pekerja PT Lonsum Indonesia Tbk Sumatera Selatan sudah di atas upah minimum propinsi, para pekerja tersebut belum dapat dikatakan sejahtera karena upah yang diterima masih berada di bawah standar kebutuhan kehidupan layak.

Dari permasalahan diatas, pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini secara umum adalah sejauh mana keberadaan Serikat Pekerja mampu memperjuangkan kesejahteraan pekerja, studi pada Serikat Pekerja (PUK FSPPP-SPSI) PT PP Lonsum Indonesia Tbk Musi Rawas Sumatera Selatan.

## **2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan yang akan diteliti adalah:

### **1. Bagaimana:**

- 1.1. Kemampuan Serikat Pekerja dalam mewujudkan kebutuhan eksistensi pekerja yang meliputi sandang, pangan, papan serta kebutuhan materi di PT Lonsum Indonesia Tbk Sumatera Selatan?



- 1.2. Kemampuan Serikat Pekerja dalam mewujudkan kebutuhan hubungan pekerja di PT Lonsum Indonesia Tbk Sumatera Selatan?
- 1.3. Kemampuan Serikat Pekerja dalam mewujudkan kebutuhan pertumbuhan pekerja di PT Lonsum Indonesia Tbk Sumatera Selatan?
2. Apa saja Faktor penghambat serikat pekerja dalam mewujudkan kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan, dan kebutuhan pertumbuhan pekerja PT Lonsum Indonesia Tbk Sumatera Selatan?

### **3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **3.1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui tentang bagaimana kemampuan Serikat Pekerja dalam mewujudkan kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, dan kebutuhan produksi pekerja di PT Lonsum Indonesia Tbk serta faktor penghambat dalam mewujudkan ketiga hal tersebut.

#### **3.2. Manfaat Penelitian**

##### **3.2.1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai wacana praktis bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan konsep keberadaan Serikat Pekerja dalam memperjuangkan kesejahteraan pekerja agar kemudian dapat



dikembangkan dalam upaya menambah wawasan keilmuan tentang Hubungan Industrial dan hubungan Ketenagakerjaan.

### **3.2.2. Manfaat Praktis**

1. Mengetahui bagaimana kemampuan serikat pekerja dalam mewujudkan kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, dan kebutuhan pertumbuhan pekerja di PT Lonsum Indonesia Tbk.
2. Sebagai bahan perbandingan bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian yang sejenis dikemudian hari.

## **4. Kerangka Pemikiran**

Menurut Parker, kelompok kepentingan adalah kelompok sekunder yang berasosiasi dengan organisasi perusahaan dan struktur kekuasaan. Berkaitan dengan struktur dan bentuk suatu organisasi perusahaan, kelompok kepentingan memiliki suatu program atau tata cara tertentu yang terwujud dalam berbagai aktivitas untuk mengamati dan menengahi berbagai kelompok di dalam perusahaan. Berbagai kelompok yang ada di industri yaitu organisasi serikat buruh atau Trade Union dan organisasi-organisasi profesional di pihak buruh dan organisasi pengusaha di pihak majikan. (Parker, 1990:192)

Dengan tumbuhnya industri, skala usaha menjadi relatif besar dari sebelumnya. Dengan skala yang besar, jumlah karyawan juga besar dan permasalahan yang dihadapi semakin banyak dan rumit. Akibatnya hubungan karyawan-pemilik yang tadinya erat menjadi semakin jauh. Masing-masing harus

menjalankan fungsi-fungsi yang beragam dan rumit. Masalah-masalah yang menyangkut hubungan pekerja-pemilik tidak segera dapat dipecahkan dan kadang-kadang sifatnya menjadi sangat kompleks.

Konflik yang dialami antara buruh dan majikan tersebut dapat ditanggulangi dengan adanya suatu mekanisme khusus, yaitu “katup penyelamat” (*safety-valve*), yaitu salah satu mekanisme khusus yang dipakai untuk mempertahankan kelompok dari kemungkinan konflik sosial. Menurut Poloma, “katup penyelamat” berfungsi sebagai jalan keluar meredakan permusuhan. Untuk menyelesaikan konflik tersebut diperlukan katup penyelamat yaitu organisasi Serikat Buruh/Pekerja dalam menjembatani masalah yang dihadapi antara buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha (Millam Permatasari, Skripsi, 2003)

Menurut Wahab (2004:45), buruh itu sifatnya lemah, baik dari segi ekonomi maupun dari segi kedudukan dan pengaruhnya terhadap majikan. Oleh karena itu, maka akibatnya buruh-buruh tersebut tidak mungkin memperjuangkan hak-haknya ataupun tujuannya dengan perseorangan tanpa mengorganisir dirinya dalam suatu wadah yang dapat membantu mereka untuk mencapai tujuan itu. Wadah yang dimaksudkan itu sekarang ini disebut dengan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI).

Organisasi formal dari karyawan dibentuk untuk mewakili mereka dalam tawar menawar dengan pihak manajemen. Organisasi tersebut melakukan negosiasi dalam hal kebijakan perusahaan secara umum dan mengenai kondisi kerja. Organisasi ini kemudian dikenal dengan istilah serikat buruh atau serikat pekerja.

Menurut Suprihanto dalam Haryani (2002:6) Serikat pekerja merupakan serikat atau asosiasi para pekerja untuk jangka waktu yang panjang dan berlangsung terus menerus. Tujuan dibentuknya serikat pekerja adalah untuk mengembangkan kerja sama dan tanggung jawab antar pekerja maupun antara pekerja dengan pengusaha. Tujuan serikat pekerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu tujuan yang bersifat internal maupun eksternal. Tujuan internal dalam rangka mengembangkan kerjasama dan tanggung jawab antar anggota serikat pekerja. Sedangkan tujuan eksternal dalam hubungannya dengan kerjasama dan tanggung jawab terhadap pengusaha maupun lingkungannya.

Menurut R.G. Kartasapoetra (1986) dalam Agustian Wahab (2004:50), yang dimaksud dengan Serikat Buruh adalah suatu organisasi yang didirikan oleh dan untuk buruh secara sukarela, berbentuk kesatuan dan mencakup lapangan pekerjaan, serta disusun secara vertikal dari pusat sampai unit-unit kerja (basis). Tujuan dari organisasi buruh itu antara lain adalah melindungi dan membela hak dan kepentingan kaum buruh (2004:52)

Menurut Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000, Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Sedangkan serikat pekerja di dalam perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan (Sastrohadiwiryo, 2003:80).

Dari sifat dan tujuan tersebut, jelas sekali terlihat bahwa serikat pekerja merupakan sarana yang dapat menjadi mediator antara karyawan dan pengusaha (*owner*) dalam memperjuangkan kesejahteraan karyawan tersebut (<http://www.jakartaconsulting.com/art-99-04.htm>, 9 Mei 2008:12.33)

Menurut Wikipedia Indonesia, kesejahteraan memiliki arti:

- Dalam istilah umum, **sejahtera** menunjuk ke keadaan yang baik, kondisi manusia dimana orang-orangnya dalam keadaan makmur, dalam keadaan sehat dan damai
- Dalam kebijakan sosial, kesejahteraan sosial menunjuk ke jangkauan pelayanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Ini adalah istilah yang digunakan dalam ide negara sejahtera.

Kesejahteraan pekerja menurut Departemen Tenaga Kerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik selama maupun di luar hubungan kerja yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja. Guna meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, pengusaha menyediakan fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan (Sastrohadiwiryono, 2003:16).

Masih banyaknya perusahaan yang beranggapan hadirnya Serikat Pekerja hanya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan. Hal inilah yang menjadi kendala bagi para pekerja, dimana mereka mengalami kesulitan jika ingin menyampaikan aspirasinya sebab tidak ada wadah penampung aspirasi di perusahaan dimana mereka bekerja. Selain itu walaupun seandainya terdapat

Serikat Pekerja dalam suatu perusahaan, Serikat Pekerja tersebut kurang berperan secara maksimum dalam membela dan memperjuangkan kesejahteraan pekerja. Peranan mereka sebagai wadah aspirasi bagi para pekerja belum berjalan secara maksimal sebagaimana yang diharapkan, padahal mereka ujung tombak dan wakil dari para pekerja jika terjadi perselisihan perburuhan. Hadirnya PUK SPSI dalam suatu perusahaan harus dianggap sebagai mitra kerja karena tanpa pekerja proses produksi suatu perusahaan tidak akan berjalan. Selain itu, peran dari SPSI tidak hanya menjembatani aspirasi pekerja kepada perusahaan tetapi juga melindungi hak-hak tenaga kerja.

Dalam teori eksistensi-relasi pertumbuhan, Alderfer mengemukakan tiga kategori kebutuhan yang dikenal dengan teori ERG. Akronim "ERG" dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu : E = Existence (kebutuhan akan eksistensi), R = Relatedness (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain, dan G = Growth (kebutuhan akan pertumbuhan).

Alderfer mengelompokkan kebutuhan ke dalam tiga kelompok:

1. Kebutuhan eksistensi (*existence needs*)

Meliputi kebutuhan fisiologis seperti sandang, pangan, papan, dan seks serta kebutuhan materi seperti gaji dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

2. Kebutuhan hubungan (*relatedness needs*)

Menyangkut hubungan dengan orang-orang yang penting bagi dirinya, seperti anggota keluarga, sahabat, dan atasan di tempat kerja.

3. Kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*)

Meliputi keinginan untuk produktif dan kreatif dengan mengerahkan segenap kemampuannya.

Menurut Alderfer, ketiga kebutuhan tersebut tidak bersifat hierarki. Bila kebutuhan eksistensi tidak terpenuhi, pengaruhnya mungkin saja tetap kuat, namun kebutuhan-kebutuhan lainnya masih penting dalam mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Selain itu, meskipun suatu kebutuhan terpenuhi, kebutuhan tersebut dapat berlangsung terus sebagai pengaruh kuat dalam keputusan. (Haryani 2002:234)

Secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu : (1) kebutuhan fisiologikal (physiological needs), seperti : rasa lapar, haus, istirahat dan sex; (2) kebutuhan rasa aman (safety needs), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual; (3) kebutuhan akan kasih sayang (love needs); (4) kebutuhan akan harga diri (esteem needs), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status; dan (5) aktualisasi diri (self actualization), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata. (Sudrajat. <http://www.psb-psma.org/content/blog/teori-teori-motivasi>. Diakses tanggal 18 November 2008:13.37)

Kebutuhan-kebutuhan yang disebut pertama (fisiologis) dan kedua (keamanan) kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan

menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder. Terlepas dari cara membuat klasifikasi kebutuhan manusia itu, yang jelas adalah bahwa sifat, jenis dan intensitas kebutuhan manusia berbeda satu orang dengan yang lainnya karena manusia merupakan individu yang unik. Juga jelas bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan tetapi bersifat psikologis, mental, intelektual dan bahkan juga spiritual.

Menarik pula untuk dicatat bahwa dengan makin banyaknya organisasi yang tumbuh dan berkembang di masyarakat dan makin mendalamnya pemahaman tentang unsur manusia dalam kehidupan organisasional, teori "klasik" Maslow semakin dipergunakan, bahkan dikatakan mengalami "koreksi". Penyempurnaan atau "koreksi" tersebut terutama diarahkan pada konsep "hierarki kebutuhan" yang dikemukakan oleh Maslow. Istilah "hierarki" dapat diartikan sebagai tingkatan. Atau secara analogi berarti anak tangga. Logikanya ialah bahwa menaiki suatu tangga berarti dimulai dengan anak tangga yang pertama, kedua, ketiga dan seterusnya. Jika konsep tersebut diaplikasikan pada pemuasan kebutuhan manusia, berarti seseorang tidak akan berusaha memuaskan kebutuhan tingkat kedua,- dalam hal ini keamanan- sebelum kebutuhan tingkat pertama yaitu sandang, pangan, dan papan terpenuhi; yang ketiga tidak akan diusahakan pemuasan sebelum seseorang merasa aman, demikian pula seterusnya. Berangkat dari kenyataan bahwa pemahaman tentang berbagai kebutuhan manusia makin mendalam penyempurnaan dan "koreksi" dirasakan bukan hanya tepat, akan tetapi juga memang diperlukan karena pengalaman menunjukkan bahwa



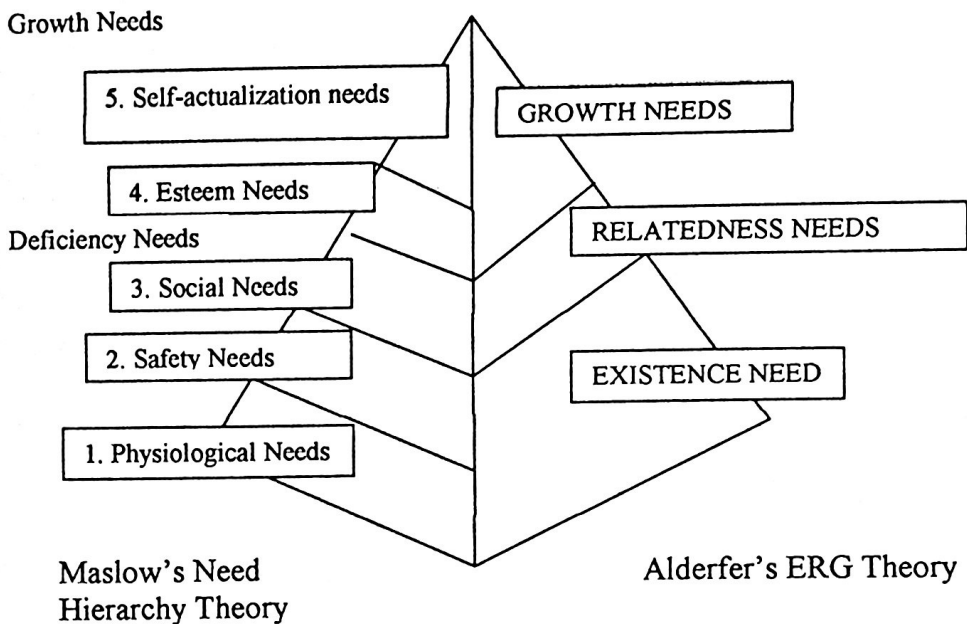
usaha pemuasan berbagai kebutuhan manusia berlangsung secara simultan. Artinya, sambil memuaskan kebutuhan fisik, seseorang pada waktu yang bersamaan ingin menikmati rasa aman, merasa dihargai, memerlukan teman serta ingin berkembang.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian dan bukan sebagai hierarki. Dalam hubungan ini, perlu ditekankan bahwa:

- a. Kebutuhan yang satu saat sudah terpenuhi sangat mungkin akan timbul lagi di waktu yang akan datang;
- b. Pemuasan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, bisa bergeser dari pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemuasannya.
- c. Berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai “titik jenuh” dalam arti tibanya suatu kondisi dalam mana seseorang tidak lagi dapat berbuat sesuatu dalam pemenuhan kebutuhan itu.

Kendati pemikiran Maslow tentang teori kebutuhan ini tampak lebih bersifat teoritis, namun telah memberikan fundasi dan mengilhami bagi pengembangan teori-teori motivasi yang berorientasi pada kebutuhan berikutnya yang lebih bersifat aplikatif

Karena “Existence” dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow; “ Relatedness” senada dengan hierarki kebutuhan ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan “Growth” mengandung makna sama dengan “self actualization” menurut Maslow.



Teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan tampak bahwa:

- a. Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya;
- b. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang "lebih tinggi" semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan;
- c. Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

Tampaknya pandangan ini didasarkan kepada sifat pragmatisme oleh manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya dengan antara lain memusatkan perhatiannya kepada hal-hal yang mungkin dicapainya. (Sudrajat.

<http://www.psb-psma.org/content/blog/teori-teori-motivasi>. Diakses tanggal 18 November 2008:13.37)

Teori ERG menyatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan eksistensi, hubungan dan pertumbuhan terletak pada satu kesinambungan kekonkretan, dengan kebutuhan eksistensi sebagai kebutuhan yang paling kongkret dan kebutuhan pertumbuhan sebagai kebutuhan yang kurang kongkret (abstrak) (<http://one.indoskripsi.com/> diakses tanggal 10 Juni 2008:15.19).

Setiap pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan bertujuan agar kebutuhan mereka dapat terpenuhi. Kebutuhan yang paling utama adalah pemenuhan kebutuhan eksistensi mereka yang menyangkut sandang, pangan, papan, dan upah. Kebutuhan eksistensi ini dapat dikatakan merupakan kebutuhan yang paling utama yang mendorong mereka untuk bekerja. Di saat yang bersamaan pekerja juga harus memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun perusahaan agar tercipta kondisi kerja yang aman dan nyaman sehingga pekerja dapat bekerja dengan baik. Selain itu pekerja juga menginginkan adanya pertumbuhan, dalam arti adanya sebuah kesempatan untuk mengaktualisasikan diri pribadi. Dalam hal ini peningkatan karier yang dapat menunjang peningkatan produktivitas kerja.

Menurut Teori Gerakan Buruh yang dikemukakan oleh Sidney dan Beatrice Webb, mereka menganggap bahwa yang paling diperhatikan buruh adalah "kondisi kerja" ekonomis jangka pendek: "upah, jam kerja, kesehatan, keselamatan, dan kesenangan". Buruh juga prihatin dengan posisinya yang tidak berdaya dalam hubungan dengan majikan, karena buruh merasa berada dalam

kekuasaan majikan yang autokratis. Secara individu, buruh tidak dapat berbuat apa-apa untuk memperbaiki atau melindungi kondisi kerja dan ekonominya. Tujuan jangka pendek Gerakan Buruh menurut Sidney dan Beatrice Webb adalah "pengaturan persyaratan kerja sedemikian rupa sebagai menghindari efek negatif persaingan industrial bagi pekerja manual". Untuk mengatur "Persyaratan kerja" untuk kepentingan buruh, Serikat Buruh berusaha mencapai dua tujuan. Pertama, Serikat Buruh berusaha menggunakan peraturan umum untuk mengatur upah, untuk menetapkan standar dan kerja per hari kerja dan untuk mengadakan peraturan umum, untuk keselamatan lingkungan. Dengan demikian, mereka berharap akan menghilangkan persaingan di kalangan buruh dan menghilangkan kesempatan dan keinginan majikan untuk menurunkan upah. Tujuan kedua yang diusahakan Serikat Buruh untuk mengatur persyaratan adalah pembatasan jumlah buruh dalam satu bidang, dengan cara ini buruh juga berharap akan mengurangi persaingan antar para buruh dalam suatu bidang (Febriansyah 2005: 16-17).

Buruh menggunakan tiga metode dalam usahanya membuat peraturan umum. Pertama adalah metode asuransi bersama yakni asuransi buruh untuk menghadapi hilangnya penghasilan karena pemogokan atau pengangguran. Tujuan asuransi itu terutama bukan tujuan kemanusiaan, tujuan utama untuk menjamin agar juga ada buruh yang dipaksa melanggar peraturan melalui tekanan ekonomis. Demikian juga, metode kedua dan ketiga yaitu, perundingan kolektif dan perundang-undangan, bertujuan untuk membuat peraturan umum yang dibutuhkan buruh jika tidak ingin kalah total. Perundangan kolektif dan memungkinkan pembuatan peraturan umum dengan penyamaan kekuasaan dan

manajemen perundang-undangan, seperti undang-undang upah minimal walau lebih efektif dalam membuat peraturan umum, karena perundang-undangan dapat menggunakan kekuatan pemerintah dalam menghadapi manajemen, penerapannya bersifat universal (Febriansyah 2005: 16-17)

Dengan adanya Serikat Pekerja, pekerja menggantungkan harapan bahwa serikat pekerja dapat membantu pekerja yang posisinya lemah, agar dapat membantu mereka dalam memuaskan ketiga kebutuhan mereka tersebut. Keberadaan serikat pekerja pada suatu perusahaan merupakan jembatan antara pekerja dan pengusaha. Pekerja bersedia menjadi anggota Serikat Pekerja agar dapat diwakili dalam perundingan dan tawar menawar tentang syarat-syarat kerja, kondisi kerja, kontrak kerja dan dalam pengawasan hubungan kerja sehari-hari.

## **5. Metode Penelitian**

### **5.1. Sifat dan Jenis Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan adalah analitik induktif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah sebuah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau berupa kata-kata lisan dari informan yang diamati. ( Moleong, 2000:3 ).

### **5.2. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT Lonsum Indonesia Tbk di Sumatera Selatan tepatnya di PUK kebun PT Lonsum Indonesia Tbk Sumatera Selatan di Musi

Rawas. Lokasi ini dipilih karena telah memiliki Serikat Pekerja/Buruh sebagai organisasi, memiliki area kebun yang paling luas. PUK di wilayah ini merupakan PUK dengan anggota terbanyak dibandingkan kebun yang lain yang tersebar di tiga Kabupaten lainnya yaitu terdiri dari 24 PUK dan anggota sebanyak 1.288 orang.

### 5.3. Definisi Konsep

1. Keberadaan Serikat Pekerja adalah kegiatan serikat pekerja dalam membuat kesepakatan-kesepakatan kerja untuk mewujudkan:
  - a. kebutuhan eksistensi adalah kebutuhan-kebutuhan fisiologis seperti sandang, pangan, papan serta kebutuhan materi seperti gaji dan lingkungan kerja yang menyenangkan.
  - b. kebutuhan relasi adalah kebutuhan yang menyangkut hubungan dengan orang-orang penting bagi dirinya
  - c. kebutuhan pertumbuhan adalah meliputi keinginan untuk produktif dan kreatif dengan mengerahkan segenap kemampuannya.
2. Serikat Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya

3. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja, menyepakati perjanjian kerja (kontrak kerja) dan menerima upah (gaji) dari pengusaha/pemberi kerja.
4. Kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

#### **5.4. Data dan Sumber Data**

##### **5.4.1. Data Primer**

Merupakan sumber data utama yang diperoleh dari informan yang merupakan kunci utama informasi yang berhubungan dengan penelitian ini. Data primer diperoleh dari hasil wawancara langsung secara mendalam, dengan informan yang bersangkutan. Wawancara dimaksudkan untuk menjangkau data dan informasi yang berkaitan mengenai permasalahan yang diteliti. Dengan demikian maka dapat diketahui gambaran tentang keberadaan Serikat Pekerja dalam memperjuangkan kesejahteraan pekerja PT Lonsum Indonesia Tbk Sumatera Selatan.

##### **5.4.2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah suatu data yang dapat menunjang penelitian dan data ini diperoleh diluar data primer. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari data dan informasi yang berasal dari laporan-laporan, data-data, dokumentasi-

dokumentasi yang ada baik di PUK perusahaan PT Lonsum Indonesia Tbk Sumatera Selatan maupun dari internet.

### 5.5. Informan

Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberi informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menentukan informan secara purposif (*purposial sampling*), informan ditetapkan secara sengaja oleh peneliti. Dalam hubungan ini, lazimnya didasarkan atas kriteria atau pertimbangan tertentu. Jadi tidak melalui proses pemilihan sebagaimana dilakukan dalam teknik random. (Faisal 1997:67).

Kriteria informan untuk penelitian ini adalah;

1. Untuk pengurus, kriterianya:

- Pekerja PT PP Lonsum Indonesia Tbk Sumatera Selatan
- Telah menjadi pengurus lebih dari 2 tahun

2. Untuk Pekerja, kriterianya:

- Pendidikan terakhir min. SMA
- Telah bekerja di PT PP Lonsum Indonesia Tbk lebih dari 2 tahun
- Anggota PUK SPPP SPSI PT PP Lonsum Indonesia Tbk Sumatera Selatan

3. Untuk Pengusaha, kriterianya:

- Merupakan jajaran staff HRD (*Human Resource Department*) yang merupakan wakil perusahaan untuk menghadapi pekerja.



Informan pada penelitian ini berjumlah 8 orang yang terdiri dari 2 pengurus PUK PT Lonsum Indonesia Tbk Sumsel, 5 orang anggota PUK, 1 orang staff HRD (*Human Resource Department*). Daftar Informan dapat dilihat dari tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2.**  
**Data Informan**

No	Informan	Usia	Jabatan
1	SRK	42Thn	Ketua PUK
2	HMK	35 Thn	Wk. Ketua I
3	ABG	30 Thn	Anggota PUK
4	SR	38 Thn	Anggota PUK
5	DA	25 Thn	Anggota PUK
6	AR	29 Thn	Anggota PUK
7	ZHF	36 Thn	Anggota PUK
8	MHR	34 Thn	Staff HR

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2008

Informan hanya terdiri dari 8 orang dikarenakan izin yang dikeluarkan perusahaan untuk melakukan wawancara hanya diberikan kepada dua orang pengurus dan lima orang anggota PUK. Hal ini disebabkan kondisi perusahaan yang kurang kondusif karena sedang mengalami *take over* (pengambil alihan).

### 5.6. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa cara untuk mendapatkan dan mengumpulkan data, dalam hal ini peneliti menggunakan teknik sebagai berikut:

#### 1. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Observasi menjadi salah satu teknik pengumpulan data

apabila: (1) Sesuai dengan tujuan penelitian, (2) direncanakan dan dicatat secara sistematis, dan (3) dapat dikontrol keandalannya (reliabilitasnya) dan kevaliditasannya. (Usman. *et al*, 2003:54)

## 2. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, dokumentasi diperoleh dari data dan informasi yang berasal dari laporan-laporan, data-data, dokumentasi-dokumentasi yang ada baik di PUK perusahaan PT Lonsum Indonesia Tbk Sumatera Selatan maupun dari internet.

## 3. Wawancara

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab baik secara langsung maupun tidak langsung dengan sumber data (Ali, 1985:83). Wawancara ini digunakan dalam rangka memperoleh data secara berkomunikasi dengan pihak-pihak yang berkepentingan di daerah penelitian.

Untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan penelitian ini, maka peneliti menempuh dengan beberapa langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menetapkan waktu pelaksanaan wawancara sesuai dengan kesepakatan sesuai yang direncanakan /ditetapkan dengan informan.
- b. Melaksanakan wawancara dan mencatat hasilnya.
- c. Mengolah hasil wawancara

Pengambilan data diperoleh melalui wawancara mendalam (*in depth interview*) dengan menggunakan pedoman wawancara terhadap objek penelitian.

## 6. Teknik Analisis Data

Secara umum penulisan ini, teknik analisa data yang digunakan adalah teknik deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan klasifikasi mengenai suatu fenomena sosial dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkaitan dengan masalah dan unit penelitian. (Vrendebregt,1978:40 dalam Umar Febriansyah. 2005:40)

Menurut Miles dan Hubermas (1992), ada tiga tahap analisis data:

### 1. Reduksi data

Pada tahap ini peneliti memusatkan perhatian pada data lapangan yang telah terkumpul, yaitu data mengenai keberadaan Serikat Pekerja dalam memperjuangkan kesejahteraan pekerja. Data lapangan tersebut selanjutnya dipilih dalam arti menentukan derajat relevansinya dengan maksud penelitian, data yang cocok dengan maksud penelitian yang akan diambil, data yang terpilih disederhanakan dalam arti mengklasifikasikan data atas dasar tema-tema, memadukan data yang tersebar menelusuri tema untuk merekomendasikan data tambahan, kemudian dilakukan abstraksi data tersebut menjadi uraian singkat.

### 2. Tahap Penyajian Data

Pada tahap ini dilakukan penyajian informasi melalui bentuk teks naratif terlebih dahulu, artinya data mengenai kemampuan serikat pekerja dalam mewujudkan kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, dan kebutuhan pertumbuhan serta faktor penghambat dan harapan terhadap perjuangan serikat pekerja disajikan dalam bentuk cerita.

### 3. Tahap Kesimpulan

Pada tahap ini selalu melakukan uji kebenaran setiap makna yang muncul dari data mengenai kemampuan serikat pekerja dalam mewujudkan kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, dan kebutuhan pertumbuhan serta faktor penghambat dan harapan terhadap perjuangan serikat pekerja. Setiap data yang menunjang komponen diklasifikasikan kembali baik dengan informan maupun melalui diskusi dengan teman sejawat.

Ketiga kegiatan tersebut saling berkaitan dengan berlangsung terus menerus mulai sebelum, saat dan sesudah pengumpulan data

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Rusmala. 2008. *Hak PNS untuk menjadi anggota Serikat Pekerja/SerikatBuruh ditinjau dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Skripsi. Universitas Sriwijaya. Tidak dipublikasikan.
- Ali, Muhammad. 1985. *Pendidikan Penelitian dan Strategi*. Bandung: Alumni.
- Arikunto, Suharsimi. 1996. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Semarang : Bineka Cipta.
- Bungin, M. Burhan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Febriyansyah, Umar. 2005. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bongkar Muat Pelabuhan Pusri Palembang (Studi Tenaga Kerja Bongkar Muat PBM Amatir Jaya dan Bahari Raharja Permai di Kelurahan Kalidoni Palembang*. Skripsi. Universitas Sriwijaya. Tidak dipublikasikan.
- Gubernur Sumatera Selatan, *Keputusan Gubernur Sumatera Selatan No. 658/KPTS/DISNAKER/2007 tentang Upah Minimum Sektoral Propinsi Sumatera Selatan Tahun 2008*. Tidak dipublikasikan
- Hadi, Sutrisno. 1980. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit FP UGM.
- Handriyani, Elita Suci. 1999. *Pelaksanaan Hubungan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Kesejahteraan Tenaga Kerja pada PT Indofood Sukses Makmur Cabang Palembang*. Skripsi. Universitas Sriwijaya. Tidak dipublikasikan.
- Haryani, Sri. 2002. *Hubungan Industrial di Indonesia*. Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan AMP YKPN.
- Husni, Lalu. *et al.* 2004. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moleong, Lexy. J. 1989. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Posdakarya.
- Muslimin, Agus. 1998. *Peranan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia dalam Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Skripsi. Universitas Sriwijaya. Tidak dipublikasikan.
- Parker, S.R, *et al.* 1990. *Sosiologi Industri*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta

Poloma, Margaret M. 1994. *Sosiologi Kontemporer*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

PUK PT Lonsum Indonesia Tbk Sumatera Selatan, *Anggaran Dasar PUK PT Lonsum Indonesia Tbk Sumatera Selatan*. Palembang. Tidak dipublikasikan

Ritzer, George. 2002. *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sari, Millam Permata. 2002. *Perlindungan Hak-Hak Pekerja melalui Serikat Pekerja/Serikat Buruh (studi pada Implementasi UU No. 21 Tahun 2000 tentang Pekerja/Buruh di PT Pusri Palembang)*. Skripsi. Universitas Sriwijaya. Tidak dipublikasikan.

Sastrohadwiryono, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Susetiawan. 2000. *Konflik Sosial Kajian Sosiologis Hubungan Buruh Perusahaan Dan Negara Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Undang-Undang RI, *Undang-Undang RI No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*. Jakarta: PT. Diksa Intertama.

Undang-Undang RI, *Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* Jakarta: PT. Diksa Intertama

Usman, Husaini dan Akbar Purnomo Setiady. 2004. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

-----, *Perjanjian Kerja Bersama PT Lonsum Indonesia Tbk Sumatera Selatan Periode 2007-2009*. Palembang. Tidak dipublikasikan

#### Sumber Lain:

Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Jakarta. 2002. *Survey Kepuasan Anggota terhadap Kinerja Serikat Pekerja*. [www.geocities.com/ajijakarta/riset2p2.doc](http://www.geocities.com/ajijakarta/riset2p2.doc). Diakses tanggal 8 November 2008: 10.05.

Anugroho, Sigit. 2006. *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Periode 2004-2005 antara Direksi PT Perkebunan Nusantara IX dengan Federasi Serikat Pekerja Perkebunan IX Divisi Tanaman Tahunan PT Perkebunan Nusantara IX di Pabrik Kebun Getas Kabupaten Semarang*. <http://digilib.unnes.ac.id>. Diakses tanggal 8 November 2008: 18.02.

Australian Consortium For In-Country Indonesian Studies (ACICIS) Universitas Muhammadiyah (UnmuH). 2008. *Peran Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) di Perusahaan (Studi di Perusahaan Rokok)*. [www.kapanlagi.com](http://www.kapanlagi.com). Diakses tanggal 4 November 2008: 8.13.

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Berita Tenaga Kerja*.  
<http://www.nakertrans.go.id>. diakses tanggal 7 April 2008

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Propinsi DKI Jakarta.  
[www.dinas-nakertransjakarta.go.id](http://www.dinas-nakertransjakarta.go.id), diakses tanggal 28 April 2008: 17.45

Kisworo, Yuri. 2006. *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama PT Pos Indonesia (PERSERO) Dengan Serikat Pekerja Pos Indonesia Tahun 2004-2006 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Kasus PT Pos Indonesia Surakarta)*. <http://simta.uns.ac.id>. Diakses tanggal 8 November 2008: 09.55

Pontianak Post Online, *Perusahaan Harus Dukung Serikat Pekerja*.  
<http://www.pontianakpost.com>. Diakses tanggal 28 April 2008: 17.54

Sudrajat. Akhmad. 2008. *Teori-Teori Motivasi*. <http://www.psb-psma.org/content/blog/teori-teori-motivasi>. Diakses tanggal 18 November 2008:13.37

Susanto, AB. 2006. *Keseimbangan Peran Serikat Pekerja*.  
<http://www.jakartaconsulting.com/art-99-04.htm>, Diakses tanggal 9 Mei 2008:12.33

Teti. 2006. *Tugas dan Fungsi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Menyelesaikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*. Tesis.  
<http://library.usu.ac.id>. Diakses tanggal 4 November 2008: 18.32.

Ulfah, Nur Yunika. *Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja*.  
<http://one.indoskripsi.com/judul-skripsi-tugas-makalah/psikologi-industri/motivasi-kerja-dan-kepuasan-kerja>. Diakses tanggal 10 Juni 2008:15.19

-----, *Dari Sabang sampai Merauke Rakyat Indonesia Mati Kelaparan*.  
<http://infoindonesia.wordpress.com>. Diakses tanggal 3 Mei 2008:07.58

-----, *Saat Pihak Bipartit Sama Terjepit*. Koran Kompas tanggal 30 April 2008.