

PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM PELAKSANAAN
PERJANJIAN KERJA BERSAMA ANTARA PENGUSAHA
DENGAN SERIKAT PEKERJA DALAM HAL PENGUPAHAN DI
PT. TANJUNG ENIM LESTARI PULP & PAPER



SKRIPSI

UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
DALAM MENCAPAI DERAJAT SI ILMU SOSIOLOGI

OLEH:

DORA SUSANTI SAGALA

07071002106

JURUSAN SOSIOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

2011

S
331-621 598 07
Dor
P
C1/17 112781
2011

C1/1

PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM PELAKSANAAN
PERJANJIAN KERJA BERSAMA ANTARA PENGUSAHA
DENGAN SERIKAT PEKERJA DALAM HAL PENGUPAHAN DI
PT. TANJUNG ENIM LESTARI PULP & PAPER



Rec: 21797
Reg: 22001

SKRIPSI

UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
DALAM MENCAPAI DERAJAT SI ILMU SOSIOLOGI

OLEH:

DORA SUSANTI SAGALA

07071002106

JURUSAN SOSIOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

2011

**PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM PELAKSANAAN PERJANJIAN
KERJA BERSAMA ANTARA PENGUSAHA DENGAN SERIKAT
PEKERJA DALAM HAL PENGUPAHAN DI PT. TANJUNG ENIM
LESTARI PULP & PAPER**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan
Dalam Mencapai Gelar SI Ilmu Sosiologi

OLEH:

DORA SUSANTI SAGALA

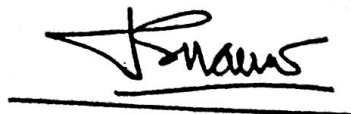
07071002106

Telah Disetujui Oleh Dosen Pembimbing
Inderalaya, September 2011

DOSEN PEMBIMBING I
Drs. TRI AGUS SUSANTO, MS.
NIP. 195808251982031003



PEMBIMBING II
Dra. YUSNAINI, M.Si.
NIP. 196405151993022001



**PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM PELAKSANAAN PERJANJIAN
KERJA BERSAMA ANTARA PENGUSAHA DENGAN SERIKAT
PEKERJA DALAM HAL PENGUPAHAN DI PT. TANJUNG ENIM
LESTARI PULP & PAPER**

SKRIPSI

**Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya dan
Dinyatakan Berhasil Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Sosiologi**

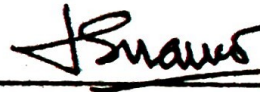
Pada Tanggal, 31 Oktober 2011

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

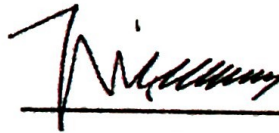
Drs. Tri Agus Susanto, MS.
Ketua



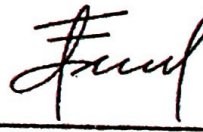
Dra. Yusnaini, M.Si.
Anggota



Dr. Zulfikri Suleman, MA
Anggota



Faisal Nomaini, S.Sos, M.Si.
Anggota



Inderalaya, November 2011

Jurusan Sosiologi

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya**



Dekan,



Dra. Dyah Hapsari ENH, M.Si.

NIP. 196010021992032001

Janganlah takut, sebab Aku menyertai engkau

Janganlah bimbang, sebab Aku ini Allahmu

Aku akan Meneguhkan bahkan akan Menolong engkau;

Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan.

(Yesaya 41 : 10)

Kupersembahkan kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus,
Penebus dan Juruselamatku
2. Kedua orang tuaku, Bapak
dan Mamak tercinta
3. Kak Asima, Abang Edison,
kak Evalina, Abang Lian,
adikku Roberto s dan
keponakanku Lian chyntia
4. Wanfius Banjarnahor
terima kasih buat
semuanya,,,,
5. Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran Serikat Pekerja dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja dalam hal Pengupahan di PT.Tanjung Enim Lestari Pulp & Paper“

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. Ibu Dyah Hapsari ENH M.Si. selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya
2. Bapak Tri Agus Susanto, MS selaku Pembantu Dekan II dan sebagai Pembimbing I yang sudah membimbing dan mengarahkan penulis dengan sabar. Terima kasih Bapak atas semua arahan, bimbingan, kesabaran, saran dan waktu yang diberikan selama ini.
3. Bapak Dr. Zulfikri Suleman, MA selaku Ketua Jurusan Ilmu Sosiologi Universitas Sriwijaya dan sebagai Penguji terima kasih Pak untuk saran, bimbingan, arahan, masukan dan bantuan yang sudah bapak berikan untuk membuat skripsi ini lebih baik.
4. Ibu Dra. Yusnaini M.Si. sebagai Pembimbing II yang sudah membimbing dan mengarahkan penulis. Terima kasih Ibu atas semua ilmu, bimbingan, kesabaran dan waktu dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Faisal Nomaini, S.Sos. M.Si selaku penguji terima kasih untuk semua masukan yang diberikan kepada penulis demi membuat skripsi ini lebih baik lagi.
6. Ibu Diana Dewi Sartika S.Sos, M.Si. sebagai Pembimbing Akademik. Terima kasih atas semua arahan, masukan, saran dan nasehatnya kepada penulis sejak awal masuk kuliah hingga 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. Seluruh staf dan karyawan FISIP UNSRI terima kasih atas bantuannya selama ini.
9. Kepada Kepala Serikat Pekerja dan Pengurus serta karyawan PT.Tanjung Enim Lestari Pulp & Paper yang sudah memberikan saya izin penelitian, memberikan data dan Informasi untuk menyelesaikan Tugas Akhir demi mencapai gelar Sarjana Sosial. Terima Kasih ya Bapak, Ibu !
10. Kedua Orang Tuaku yang sangat aku sayangi A. Sagala dan B. Naibaho yang sudah mendidik dengan penuh kesabaran, pengorbanan, cinta dan kasih sayang serta Doa yang tiada hentinya. Terima kasih Pak, Mak,,,
11. Kakakku Asima Udur Br Sagala, Abangku Pratu Edison Sagala, kakakku Evalina Br Sagala, adikku Roberto Subagio Sagala, Abang Iparku S. Lumban Gaol dan Keponakanku si Lian Chyntia yang imut-imut, kakakku Linda S.Si terima kasih buat dorongan, motivasi dan pengorbanan yang diberikan Tuhan Memberkati kita semua senantiasa.

12. Kepada Wanfius Banjarnahor terima kasih Bang untuk semua dukungan, semangat, motivasi, dan pengorbanan yang diberikan selama ini kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini, tetap semangat, tetap jadi yang terbaik, Tuhan Memberkati kita.
13. Bang Eswin P. Simanjuntak sekeluarga saya ucapkan banyak terima kasih buat bantuannya kepada saya dalam menyelesaikan tugas ini. Tuhan Memberkati
14. Sahabat-sahabatku yang selama ini menjadi teman berbagi baik suka maupun duka Olivia Lestari, Arta Marina, Tiara Samosir, Elen Nora N70, Itoku Darman M. Sagala S.IP., terima kasih buat semuanya sahabat-sahabatku.
15. Buat teman-teman seperjuangan Gina, Ayu, Nana, Kania, Cahyu, Agita, Endang, Wuri, Yuli, Surya dll yang tidak dapat disebutkan satu persatu tetap semangat...
16. Kepada semua teman-teman satu bedengku Pinky House (To' Nelson, Nikson, Misda, Intan, Tomi, Aswin, Eko, Melpa, Ana, To' Minggu, Tapuleong, Tuppol) dan Bedeng Gaul (Leo, Simson, Bio, Josi) serta kedua Almarhum sahabat kita Irfan Butar-butar dan Vidi Pasaribu yang telah lebih dulu di panggil Tuhan terima kasih buat semua kenangan-kenangan yang telah dilalui bersama baik Suka dan Duka, tetap Semangat Menyelesaikan Tugas dan Studinya Tuhan Memberkati.
17. Kepada teman-teman satu angkatan 2007 semua tetap semangat, Teman-teman KKN pasca Gempa di padang (Rio, Helga, Dayat, Heri, Ghufan, Rini, Dina, Devi dll) yang membeirikan kesan-kesan indah.

18. Adik-adikku Melisa, Deby, dan Lasma tetap semangat ya dek,,,

19. Kepada Teman satu kosanku Mestika S. Sagala SH. Terima kasih Piri buat hari-hari yang kita lalui selama 3 Tahun. Tuhan memberkati setiap Kehidupan kita.

20. Semua pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan Skripsi ini.

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

Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua yang membacanya.

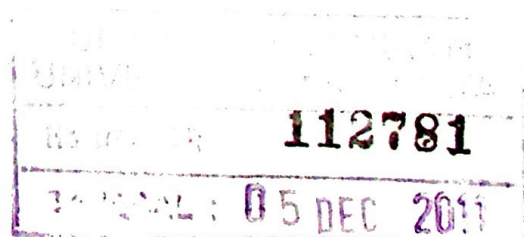
Inderalaya, Oktober 2011

Penulis

DAFTAR ISI

Hal

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PERSEMBAHAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR SKEMA	x
ABSTRAK	xi
BAB. I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.3.1 Tujuan Umum	10
1.3.2 Tujuan Khusus	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.4.1 Manfaat Teoritis	11
1.4.2 Manfaat praktis	11
1.5 Tinjauan Pustaka	11
1.6 Kerangka Pemikiran	16
1.7 Metode Penelitian	21
1.7.1 Sifat dan Jenis Penelitian	21
1.7.2 Lokasi Penelitian	21
1.7.3 Unit Analisa	22
1.7.4 Penentuan Informan	22
1.7.5 Defenisi Konsep	23



1.7.6 Data dan Sumber Data	25
1.7.6.1 Data Primer	25
1.7.6.2 Data Sekunder	26
1.7.7 Teknik Pengumpulan Data	26
1.7.8 Teknik Analisi Data	28
1.7.9 Teknik Triangulasi	30
BAB II GAMBARAN UMUM	31
2.1 PT.Tanjung Enim Lestari Pulp & Paper	32
2.1.1 Proses dan Produk	33
a. Proses Pembuatan Pulp	33
b. Produk yang dihasilkan	34
2.1.2 Pengolahan Lingkungan	34
2.1.3 Proses Daur Ulang Bahan Kimia	35
2.1.4 Pengendalian Pencemaran Udara	35
2.1.5 Pengolahan Limbah Cair	36
2.1.6 Pengolahan Limbah Padat	36
2.1.7 Pengembangan Masyarakat	37
2.1.8 Visi Dan Misi PT.TeLPP	37
2.2 Serikat Pekerja PT. Tanjung Enim Lestari Pulp & Paper	37
2.2.1 Visi dan Misi Serikat Pekerja PT. TeLPP	41
2.2.2 Struktur Organisai SPPTTeLPP	42
2.2.3 Tugas dan Tanggung Jawab Pengurus SPPTTeLPP	42
2.3 Deskripsi Informan	49
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	53
3.1 Pengupahan di PT.TeLPP	54
3.1.1 Sistem Pengupahan	59
3.1.2 Komponen Upah	70
3.1.3 Pembayaran Upah	74

3.1.4	Peninjuan Upah	76
3.1.5	Tunjangan-Tunjangan yang diberikan	80
3.1.5.1	Tunjangan hari Raya Keagamaan	81
3.1.5.2	Tunjangan Shift	82
3.1.5.3	Tunjangan Perumahan	86
3.1.5.4	Tunjangan Transport	89
3.1.5.5	Tunjangan Perjalanan Dinas	89
3.1.5.6	Tunjangan Produksi	90
3.1.6.7	Tunjangan Call Out dan Tunjangan Stand by	92
3.2	Pelaksanaan Pengupahan	93
3.3	Peran yang Dilaksanakan Serikat Pekerja Dalam Hal Pengupahan	99
3.4	Hambatan yang Mempengaruhi Peran SP dalam Pelaksanaan pengupahan..	103
3.4.1	Hambatan Eksternal	103
3.4.2	Hambatan Internal	105
3.5	Harapan Terhadap Serikat Pekerja	108
3.5.1	Harapan Pekerja dan Pengusaha Terhadap Serikat Pekerja	108
3.5.2	Harapan Pekerja Dan Pengurus SP terhadap Pengusaha	108
BAB IV PENUTUP		111
4.1	Kesimpulan	111
4.2	Saran	114

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Klasifikasi Upah Pekerja PT.TELL berdasarkan Grade	8
Tabel 2. Deskripsi Informan	52
Tabel 3. Reduksi Pelaksanaan Pengupahan di PT.TELPP	91

DAFTAR SKEMA

Gambar 1.6 Alur Kerangka Pemikiran	21
Gambar 2.2.2 Struktur Organisasi Serikat Pekerja PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper	42

ABSTRAK

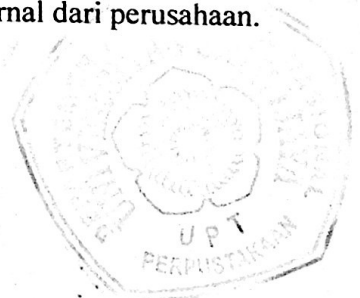
Serikat pekerja adalah organisasi internal yang ada dalam suatu perusahaan berfungsi sebagai lembaga penghubung antara pekerja dengan pengusaha menyangkut kepentingan kedua belah pihak. Serikat pekerja didirikan dari, oleh dan untuk pekerja demi kepentingan pekerja dan kemajuan perusahaan. Judul dari penelitian ini ialah “ Peran Serikat Pekerja Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha Dengan Serikat Pekerja dalam Hal Pengupahan di PT. Tanjung Enim Lestari Pulp & Paper “. Perumusan masalahnya ialah bagaimana peran serikat pekerja dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja dalam Hal Pengupahan, serta apa hambatan-hambatan yang mempengaruhi peran serikat pekerja dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama dalam hal Pengupahan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang bagaimana Peran serikat pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama antara pengusaha dan serikat pekerja dalam hal Pengupahan serta hambatan-hambatan apa saja yang mempengaruhi peran serikat pekerja tersebut dan harapan-harapan serikat pekerja terhadap pekerja (anggota) dan pengusaha. Manfaat teoritis dari penelitian ini ialah sebagai wacana praktis bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan konsep peran serikat pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama agar kemudian dapat dikembangkan dalam upaya menembah wawasan keilmuan tentang hubungan ketenagakerjaan dan hubungan industrial.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di Serikat Pekerja PT. Tanjung Enim Lestari Pulp & Paper dengan informan adalah pengurus Serikat Pekerja PT.TELPP, anggota serikat pekerja PT.TELPP, dan staff HRD (*Human Resource Development*). Pengumpulan data dilakukan menggunakan observasi, dokumentasi dan wawancara. Proses analisis data dilakukan dengan tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data dan proses analisis yaitu penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Serikat Pekerja PT.Tanjung Enim Lestari Pulp & Paper dalam hal Pengupahan berperan sebagai lembaga internal yang berfungsi untuk meninjau, mengusulkan, merundingkan, melaksanakan dan mengontrol upah pekerja dengan melihat kemampuan perusahaan dalam artian tidak mengakibatkan kerugian pada perusahaan yang dapat berdampak pada pekerja sendiri. Serikat pekerja berperan penting dalam pembuatan perjanjian Kerja. Pada prinsipnya pelaksanaannya sudah terlaksana dengan baik meskipun ada beberapa hak kedua belah pihak yang tidak dapat dipenuhi pihak lain. Serikat pekerja senantiasa berusaha agar untuk meningkatkan upah pekerja, dengan jalan melakukan perundingan bipartid pengusaha. Seperti pada tahun 2010 upah pekerja naik \pm 10% dari tahun sebelumnya. Namun untuk kenaikan upah tahun 2011 serikat pekerja dan perusahaan masih dalam tahap perundingan. Karena gagal berunding maka pekerja melakukan aksi mogok kerja. Hambatan-hambatan yang mempengaruhi Peran Serikat Pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja dalam hal pengupahan ada dua faktor yaitu faktor internal berasal dari pekerja sendiri dan faktor eksternal dari perusahaan.

Kata Kunci : Peran Serikat Pekerja, Perjanjian Kerja Bersama



BAB I

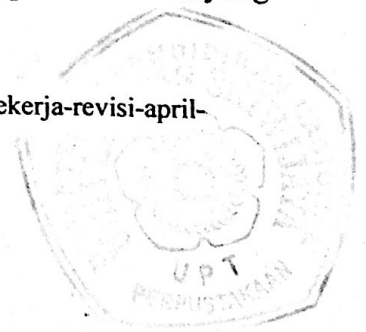
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja, baik bekerja secara terikat maupun tidak terikat dengan pihak lain atau dengan lingkungan pekerjaannya, yang berupa kerja secara individual maupun secara kolektif. Bekerja secara individual dalam artian bahwa dalam menjalankan pekerjaannya tidak terikat oleh kondisi diluar dirinya yang dapat mempengaruhi hak dan kewajibannya. Sedangkan menjalankan pekerjaan secara kolektif berarti bahwa dalam dirinya terdapat ikatan yang dapat mempengaruhi hak dan kewajibannya.¹

Pekerja/buruh merupakan seseorang yang bekerja kepada orang lain baik di pabrik, kantor, dan lain sebagainya. Sehingga banyak muncul masalah-masalah yang menyangkut hubungan antara buruh sebagai penerima kerja serta pengusaha sebagai pemberi kerja, seperti: upah, jaminan sosial, jam kerja, lembur, cuti, dan sebagainya, dan cara-cara pembinaan kerjasama dan cara-cara penyelesaian perselisihan antara pihak buruh dengan pihak pengusaha, atau masalah-masalah yang menyangkut syarat-syarat dan kondisi kerja yang menyangkut pihak buruh dengan pihak pengusaha. Dalam masyarakat yang sudah maju, permasalahan yang

¹ <http://www.psiapyouthnetwork.org/wp-content/uploads/tentang-serikat-pekerja-revisi-april-2008.pdf> situs PDF Serikat Pekerja di akses 14 Maret 2011, 11:25



timbul antara pekerja dengan Pengusaha tidak sederhana lagi, dan sering tidak bisa diatasi oleh keduanya, sehingga Pemerintah turun tangan serta melibatkan diri secara langsung dalam hubungan perindustrian tersebut, dan akhirnya pemerintahpun menjadi salah satu pelaku dalam Hubungan Perindustrian.

Pembinaan hubungan Perindustrian sangat perlu sebab dengan terbinanya Hubungan perindustrian dengan baik, maka hubungan antara pekerja dengan pengusaha akan menjadi baik pula, sehingga dapat diciptakan suasana tenang di tempat kerja atau "*industrial peace*", dengan demikian pihak pekerja merasa memiliki ketenangan kerja, sedangkan pengusaha mendapatkan ketenangan usaha. Dalam suasana demikian kegairahan kerja dapat diciptakan, produksi, dan produktivitas tenaga kerja juga dapat ditingkatkan, yang mendorong kearah makin majunya perusahaan, bersamaan dengan itu pula terbuka kesempatan untuk mengadakan perbaikan-perbaikan terhadap kesejahteraan buruh, baik berujud kenaikan upah, syarat-syarat kerja maupun jaminan sosial yang lain karena pengusaha makin besar kemampuannya.²

Pengusaha merupakan kaum pemilik modal (borjuis) yang memegang kekuasaan penuh atas perusahaan yang dimilikinya. Sehingga mereka dengan leluasa menekan pekerja/buruhnya untuk bekerja secara maksimal, terkadang melebihi kemampuan kerjanya. Misalnya majikan dapat menetapkan upah hanya maksimal sebanyak upah minimum provinsi yang ada, tanpa melihat masa kerja dari pekerja itu. Seringkali pekerja dengan masa kerja yang lama upahnya hanya selisih sedikit lebih besar dari upah pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu

² Sukarno.1979. Pembaharuan Gerakan Buruh Di Indonesia dan Hubungan Perburuhan Pancasila.Bandung, hal 53

tahun. Pengusaha enggan untuk meningkatkan atau menaikkan upah pekerja meskipun terjadi peningkatan hasil produksi dengan dalih bahwa takut diprotes oleh perusahaan – perusahaan lain yang sejenis.³

Posisi pekerja yang lemah dapat diantisipasi dengan dibentuknya serikat pekerja / serikat buruh yang ada di perusahaan sebagai wadah aspirasi pekerja agar kedudukan pekerja menjadi kuat. Sebagai warga negara Pekerja/buruh 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 dijamin oleh Undang-Undang Dasar bahkan di atur dalam konvensi ILO (*International Labour Organization*) Nomor 98 tentang dasar-dasar dari pada hak untuk berorganisasi dan untuk berunding sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari Peraturan Perundang-Undangan Nasional. Dengan adanya serikat pekerja di perusahaan diharapkan dapat menampung / mewakili dan menyalurkan aspirasi pekerja yang selama ini merasa terpinggirkan⁴.

Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh pada pasal 5 ayat 1 : “ *Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh*”. Dimana serikat Pekerja/Buruh itu sendiri adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna

³ Ibid hal 3

⁴ Iramadha, Nia Indranee.2009. Keberadaan Serikat Pekerja dalam Memperjuangkan Kesejahteraan Pekerja. Skripsi. Universitas Sriwijaya.tidak dipublikasikan. Hal 2

memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.⁵

Tujuan dibentuknya serikat pekerja/ buruh ialah untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Menurut Undang-Undang nomor 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja, serikat pekerja/serikat buruh mempunyai Fungsi :

1. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
2. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
3. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
4. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
5. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
6. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Serikat Pekerja PT. Tanjung Enim Lestari pertama kali di bentuk pada tanggal 7 November 2000 dan di daftarkan ke Dinas Tenaga Kerja Muara Enim tanggal 10 Januari 2001 dengan nomor pendaftaran Kep.250/2481/15.5/2001. SPPT TeL berkedudukan di desa Banuayu kecamatan Rambang Dangku Muara Enim Provinsi Sumatera Selatan. Serikat pekerja PT Tanjung Enim Lestari Pulp & Paper terbentuk dari ide yang ditawarkan pihak perusahaan, dalam rangka untuk menampung, menyampaikan, menindaklanjuti juga sebagai perwakilan bagi

⁵ Undang-undang No.21 tahun 2000 pasal 1 tentang serikat pekerja/serikat buruh.

kepentingan pekerja terhadap perusahaan. Serikat pekerja PT Tanjung Enim Lestari Pulp & Paper adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/karyawan PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela dan melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Daerah kerja SPPTTeL meliputi karyawan PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper baik yang berada di lokasi pabrik, kantor pusat Jakarta, kantor cabang Palembang, dan Pelabuhan Tarahan - Lampung. PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper merupakan industri yang bergerak dibidang pembuatan kertas setengah jadi. Pekerja PT.TeL seluruhnya berjumlah kurang lebih 1300 orang pekerja. Berdasarkan anggaran dasar SPPT TeL Pulp & Paper fungsi dari Serikat pekerja meliputi :

- a. Sebagai sarana penampung aspirasi para anggota untuk didiskusikan dan di tindaklanjuti dengan pihak perusahaan
- b. Sebagai pihak yang mewakili pekerja dalam hal penyusunan perjanjian kerja bersama.
- c. Sebagai pihak yang mewakili pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- d. Sebagai wakil pekerja dalam hubungan kerja sama di bidang ketenagakerjaan baik di dalam maupun di luar perusahaan.
- e. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku.

- f. Sebagai pihak yang membuat tanggapan dan advokasi hukum terhadap keputusan, kebijakan dan tindakan sepihak dari perusahaan, yang merugikan dan mengurangi hak-hak pekerja.⁶

Salah satu fungsi dari serikat pekerja adalah pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) yang dilakukan dua tahun sekali. Bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian Kerja Bersama juga berfungsi untuk menetapkan dan mengatur persyaratan dan ketentuan dalam Hubungan Kerja antara Perusahaan dan Pekerja, yang menyangkut hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja. Dengan adanya PKB hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja menjadi jelas. PKB juga dipakai sebagai dokumen resmi yang bisa digunakan untuk menyelesaikan masalah jika terjadi perselisihan antara kedua pihak. Selain itu PKB juga difungsikan sebagai alat perlindungan bagi pekerja terutama pekerja yang berada di level bawah seperti level operator, leader di PT.TEL yang mempunyai posisi tawar yang relatif rendah. Dengan adanya PKB posisi mereka menjadi lebih terlindungi. Untuk pekerja level yang lebih tinggi seperti unit Head dan Section Head di PT.TEL biasanya mempunyai posisi tawar yang lebih tinggi karena kemampuan (*skill*) yang mereka miliki.⁷

Salah satu isi dari Perjanjian Kerja Bersama menyangkut pengupahan. Dimana upah merupakan hak dari setiap pekerja yang harus dibayarkan oleh pengusaha, setelah pekerja melakukan kewajibannya, karena menyangkut pemenuhan kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya. Masalah upah dalam suatu perusahaan merupakan masalah yang rumit dalam penyelesaiannya. Sebab

⁶ AD/ART SPPT TeL Pulp & Paper SUMSEL

⁷ wawancara dengan Bapak HY sekjen SPPT Tel, tanggal 4 Maret 2011

pada dasarnya kepentingan antara pekerja dan pengusaha memang berbeda, pengusaha menghendaki keuntungan. Keuntungan itu bisa dicapai antara lain dengan jalan menekan biaya produksi (termasuk upah buruh), sementara pekerja menginginkan upah yang tinggi.⁸ Upah ialah penghasilan pekerja yang terdiri dari gaji pokok dan tunjangan-tunjangan yang diberikan perusahaan setiap bulan atau setiap tahunnya.

Dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ditentukan bahwa upah yang diberikan perusahaan kepada pekerja tidak dapat kurang dari upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah.⁹ Upah minimum Provinsi (UMP) Sumsel 2011 adalah Rp. 1.048.440, naik 13% dari tahun sebelumnya. Ini telah ditetapkan oleh Gubernur Sumsel pada tanggal 12 November 2010 dengan Nomor: 809/IKPTS/DISNAKERTRANS/2010. Dan untuk Upah Minimum Sektor Industri Pengolahan 2011, setelah dilakukan perundingan yang dihadiri oleh SPSI Sumsel dan FSP2KI (dari pihak pekerja) dan Pertamina Palembang, Indofood dan Asosiasi Gabungan Pengusaha Karet dan Sawit (dari pihak pengusaha) menghasilkan upah minimum Rp. 1.100.900 naik 5% dari tahun 2010.¹⁰

Di PT. Tanjung Enim Lestari Pulp & Paper upah tidak hanya upah yang berdasarkan upah minimum yang di tetapkan pemerintah, melainkan tunjangan-tunjangan lain. Kenaikan upah pekerja tahunan ditentukan dari inflasi tahunan ditambah dengan penilaian Performance Appraisal (PA) atau prestasi kerja. Setiap tahun Serikat Pekerja PT.TELPP melakukan perundingan dengan pihak pengusaha PT.TELPPP untuk menentukan besarnya peningkatan upah tahunan

⁸ Yasar, Iftida. Menyusun Perjanjian Kerja. 2010. Hal 4-5

⁹ ibid. Hal 93

¹⁰ <http://sppt-tel.blogspot.com/2010/12/ump-sumsel-2011.html>. diakses tgl 14 April 2011, 23:16.

pekerja TEL. Dalam hal ini sebagai organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja serikat pekerja harus dapat menjalankan perannya dalam menyalurkan aspirasi pekerja dimana menurut pekerja PT.TELPP terutama pekerja yang telah memiliki tanggungan keluarga istri dan anak yang berada pada grade 3-9 level operator bahwa upah yang mereka setiap bulannya perlu peningkatan hal ini dikarenakan menurut mereka upah yang mereka terima belum memenuhi kebutuhan hidup layak.

Tabel 2. Grades And Basic Salaries

Grade	Maximum	Minimum
13	14.500.000	9.500.000
12	12.500.000	7.500.000
11	10.000.000	5.000.000
10	8.000.000	3.900.000
9	6.000.000	2.800.000
8	5.000.000	2.100.000
7	3.300.000	1.500.000
6	2.600.000	1.300.000
5	1.900.000	1.100.000
4	1.200.000	900.000
3	900.000	661.000

Sumber: peraturan perusahaan PT.TeL

Dari tabel data yang tertera tersebut dapat dilihat kisaran upah yang diterima pekerja PT.TEL. dari level operator sampai pada level section head. Kalsifikasi tersebut hanya batasan upah pokok yang diterima oleh pekerja belum termasuk tunjangan-tunjangan lain. Tunjangan diluar gaji pokok yang diterima para pekerja TEL ialah tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan shift (kerja giliran), tunjangan transport, tunjangan perjalanan dinas, tunjangan produksi, tujan call out dan tunjangan perjalanan dinas. Masalah pengupahan

terutama masalah untuk peningkatan upah pekerja biasanya terjadi pada pekerja yang berada pada grade 3-9 dimana dapat dilihat pada tabel 2. Pekerja yang berada pada level 3 minimum upah yang diterima pekerja pada level tersebut berkisar dari 661.000 dan maximum 900.000 belum di tambah dengan tunjangan-tunjangan. Jika tunjangan yang diberikan perusahaan kecil maka upah yang diterima pekerja masih berada dibawah standar kebutuhan hidup layak. Standar kebutuhan hidup layak yang ditetapkan pemerintah untuk tahun 2011 sebesar 1.684.105/bulan untuk seorang pekerja lajang.¹¹ Di PT.TELPP masalah buruh/pekerja dengan pengusaha tidak hanya pada pengupahan saja melainkan seperti kecelakaan kerja, PHK, cuti, jaminan kesehatan ,dan lain sebagainya yang semua telah diatur dan disepakati dalam PKB. Tetapi Dalam penelitian ini peneliti khusus memilih masalah sistem pengupahan di PT.TELPP dikarenakan PT.TELPP belum menerapkan Keputusan Menteri No 49 tahun 2004 tentang struktur dan skala upah yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Dari permasalahan diatas, pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini secara umum adalah bagaimana peran serikat pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama dalam hal pengupahan studi pada serikat pekerja PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper.

¹¹ Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi republik indonesia. Nomor 17.tahun 2005.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang akan diteliti adalah :

1. Bagaimana peran serikat pekerja dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama antara pengusaha dengan serikat pekerja dalam hal pengupahan di PT. Tanjung Enim Lestari Pulp & Paper ?
2. Apa hambatan-hambatan yang mempengaruhi peran serikat pekerja dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja bersama antara pengusaha dengan serikat dalam hal pengupahan tersebut ?

1.3 Tujuan Penelitian

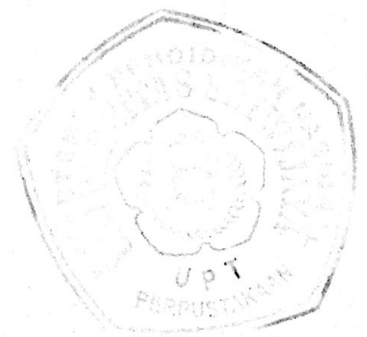
1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami serta menganalisis peran serikat pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama antara pengusaha dengan serikat pekerja dalam hal pengupahan di PT. Tanjung Enim Lestari Pulp & Paper.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui bagaimana peran serikat pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama antara pengusaha dengan serikat dalam hal pengupahan di PT.Tanjung Enim Lestari Pulp & Paper



2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang mempengaruhi peran serikat pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama antara pengusaha dengan serikat pekerja dalam hal pengupahan tersebut.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai wacana/ referensi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan konsep peran serikat pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama antara pengusaha dengan serikat pekerja dalam hal pengupahan. Agar kemudian dapat dikembangkan dalam upaya menambah wawasan keilmuan tentang hubungan Industrial dan hubungan ketenagakerjaan, yang termasuk dalam mata kuliah sosiologi industri dan hubungan ketenagakerjaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Mengetahui bagaimana peran serikat pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama antara pengusaha dengan serikat pekerja dalam hal pengupahan di PT. Tanjung Enim Lestari Pulp & Paper, serta hambatan-hambatan yang mempengaruhi peran serikat pekerja tersebut.
2. Sebagai bahan perbandingan bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian yang sejenis pada waktu yang akan datang.

1.5 Tinjauan Pustaka

Pada umumnya, apa yang senantiasa dituntut oleh kaum buruh tidaklah berlebihan. George Orwell dalam *The Road to Wigan Pier* dalam Handriyani (1999:3) menulis : “sosialisme atau gagasan meletakkan kaum buruh pada tempat

yang tidaklah berarti banyak selain dari upah lebih baik dan jam kerja yang lebih pendek”.

Buruh memang tidak bisa memperjuangkan nasibnya sendiri. Mereka membutuhkan serikat pekerja. Dengan berserikat, mereka dapat lebih kuat di mata pengusaha. Untuk itulah perlu diciptakan hubungan kerja yang serasi antara pengusaha dan pekerja sehingga akan berdampak terhadap kelancaran, efisiensi, dan ketenagakerjaan serta kelangsungan hidup perusahaan yang sekaligus dapat memenuhi kesejahteraan para pekerja (Handriyani, 1999:4).

Penelitian yang dilakukan **Sigit Anugroho** (2006) mengenai “*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*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan PKB (pErjanjian Kerja Bersama) di pabrik kebun Getas PT. Perkebunan Nusantara IX pada prinsipnya sudah berjalan dengan baik, meskipun ada beberapa hak kedua pihak yang tidak dapat dipenuhi satu sama lain. Seperti kewajiban perusahaan memberikan makanan tambahan bagi pekerja yang secara terus menerus berhubungan dengan Bahan Beracun Berbahaya (B3), tidak dipenuhi perusahaan. Kewajiban pekerja untuk mentaati perturan tata tertib kerja masih banyak dilanggar pekerja. Tidak terpenuhinya hak kedua pihak tidak sampai mengganggu hubungan kerja atau tidak sampai terjadi perselisihan hubungan industrial. Hambatan-hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama yaitu karena belum optimalnya peranan Serikat Pekerja dalam memperjuangkan

hak-hak pekerja yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama tersebut, ketidaktahuan dan kurang pedulinya pekerja terhadap hak-hak mereka yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama, sumber daya pekerja yang rendah. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi di pabrik Kebun Getas selama ini bisa terselesaikan dengan musyawarah untuk mufakat antara serikat pekerja dengan direksi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama di Kebun Getas pada prinsipnya telah berjalan dengan baik meskipun ada beberapa kesepakatan yang tidak dilaksanakan kedua pihak. Tidak terlaksananya kesepakatan oleh kedua pihak ini tidak sampai menimbulkan perselisihan hubungan kerja karena selalu diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat. Dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama di pabrik Kebun Getas terdapat hambatan-hambatan yaitu : (1) kurang optimalnya peran serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak pekerja, (2) ketidaktahuan dan masih kurangnya kepedulian pekerja terhadap hak-haknya sebagai pekerja, (3) penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama di pabrik kebun Getas PT Perkebunan Nusantara IX dilaksanakan sesuai dengan undang-undang nomor 22 tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan, dalam pelaksanaannya selalu dapat diselesaikan melalui musyawarah untuk mufakat.¹²

¹²Anugroho,2006. <http://digilib.unces.ac.id>. Diakses tanggal 22 maret 2011: 21.10

Berdasarkan hasil penelitian **Elita Suci Handriyani (1996)** mengenai “*Pelaksanaan Hubungan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Kesejahteraan Tenaga Kerja Pada PT. Indofood Sukses Makmur Sumatera Selatan cabang Palembang*”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama selalu dilakukan dengan perundingan bipartid, setiap aspirasi yang datang dari kedua belah pihak dapat dimusyawarahkan dalam perundingan bipartid. Hal ini dikarenakan pihak pengusaha selalu berusaha untuk bekerja sama dengan pihak pekerja dan menempatkan pihak pekerja sama derajatnya dalam perundingan-perundingan Kesepakatan Kerja Bersama, sehingga segala perbedaan pendapat diusahakan untuk dimusyawarahkan dengan tujuan mencapai pemufakatan yang tidak merugikan kedua belah pihak. Pelaksanaan kesejahteraan tenaga kerja dilakukan dengan mengadakan fasilitas-fasilitas penunjang kesejahteraan. Diantaranya adalah dengan mengadakan tempat ibadah, rumah makan, kantin, poliklinik, koperasi karyawan, alat transportasi antar jemput karyawan, tempat olah raga, sarana rekreasi keluarga, dan pemberian beasiswa kepada anak-anak karyawan yang berprestasi.¹³

Penelitian yang dilakukan oleh **Agus Muslimin (1998)** mengenai “*Peranan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia dalam Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*”. Dari hasil penelitian tersebut peranan PUK FSPSI di beberapa perusahaan masih kurang berperan sehingga masih banyak yang terjadi kasus demonstrasi/unjuk rasa pekerja. Hal ini tidak terjadi apabila PUK FSPSI

¹³ Handriyani, Elita Suci. *Pelaksanaan Hubungan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Kesejahteraan Tenaga Kerja pada PT. Indofood Sukses Makmur Cabang Palembang*. 1999. skripsi. Universitas Sriwijaya. Tidak dipublikasikan.

sebagai wakil dari pekerja berperan lebih aktif dalam memperjuangkan aspirasi pekerja. Peranan dari FSPSI adalah tidak lain dari pelaksanaan dari fungsi dibentuknya FSPSI itu sendiri, yaitu menjembatani aspirasi pekerja ke pihak perusahaan. Pemikiran bahwa keberadaan PUK FSPSI harus dibuang jauh. Bila PUK FSPSI telah menjalankan peranannya dengan baik, maka nasib dan kesejahteraan buruh akan lebih terjamin. Pihak perusahaan juga menyadari bila kesejahteraan buruh kurang memadai, pasti akan berpengaruh buruk terhadap maju mundurnya suatu perusahaan.

Keberadaan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia sebagai wadah penampung aspirasi dalam menghadapi perselisihan sangatlah penting kedudukannya. Namun jika FSPSI itu sendiri tidak secara aktif berperan dalam melaksanakan fungsinya, tentu saja keberadaan FSPSI itu sendiri tidak ada gunanya bahkan dapat menimbulkan rasa ketidakpercayaan dari para pekerja terhadap FSPSI itu berfungsi sudah tentu dalam keberadaannya harus didukung oleh pengusaha dengan menganggap kehadiran mereka sebagai mitra kerja guna kemajuan perusahaan dan dukungan dari pekerja sendiri yang berharap dengan hadirnya FSPSI, kesejahteraan mereka akan lebih diperhatikan sehingga layak bagi kehidupan.¹⁴

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

¹⁴ Muslimin, Agus.. *Peranan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia dalam Penyelesaian Perselisihan perburuhan*. 1998. Skripsi. Universitas Sriwijaya. Tidak dipublikasikan

diperusahaan tempat mereka bekerja. 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 dari wakil para pekerja jika terjadi perselisihan perburuhan (Nia Indranee, 2009 : 14-15). Hadirnya serikat pekerja PT. Tanjung Enim Lestari dalam perusahaan harus di anggap sebagai mitra kerja karena tanpa pekerja proses produksi suatu perusahaan tidak akan berjalan. Selain itu peran serikat pekerja tidak hanya menjembatani aspirasi pekerja kepada perusahaan tetapi juga melindungi hak-hak pekerja.

1.6 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 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.¹⁵

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

¹⁵ Parker, S.R, et al. 1990. *sosiologi industri*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta

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.

Menurut Taylor suatu perusahaan harus dapat mencapai apa yang di inginkan pekerja yaitu gaji yang tinggi dan juga memungkinkan kepada para pemiliknya untuk mencapai apa yang mereka inginkan yaitu tingkat biaya pekerja yang rendah. Yang menjadi implikasi pihak manajemen ialah "prinsip pokok yang menjadi objek bagi manajemen, yaitu terciptanya suatu kepastian tentang dapat dicapainya suatu tingkat kemakmuran maksimum bagi para pengusaha (tingkat laba, sukses jangka panjang) yang digabungkan dengan terciptanya tingkat kemakmuran maksimum bagi setiap karyawannya (tingkat gaji yang lebih tinggi, prestasi kerja yang lebih efisien dalam tingkat kualifikasi kerja yang tinggi yang secara alami sesuai dengan tingkat kemampuan mereka masing-masing)¹⁶

Menurut Dewan Penelitian Perubahan Sosial, Upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.¹⁷

¹⁶ Marchington, Mick. 1981. *Memajemen Hubungan Industrial*. PT. Pertja: Jakarta.

¹⁷ Kartasaputra, dkk. 1985. *Manajemen Perubahan pada Perusahaan*. PT. PERTJA : Jakarta

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 Suprihartanto 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 antar pekerja dan pengusaha. Tujuan serikat pekerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu tujuan yang bersifat internal maupun eksternal. Tujuan internal dalam rangka mengembangkan kerjasama dan tanggung jawab anggota serikat pekerja. Sedangkan tujuan eksternal dalam hubungannya dengan kerjasama dan tanggung jawab terhadap pengusaha maupun lingkungannya.

Sebelum sampai pada konsep peranan terlebih dahulu dibahas tentang konsep status atau kedudukan yang berkaitan dengan peranan. Secara sederhana status dapat diartikan sebagai kedudukan seseorang dalam suatu kelompok dan hubungannya dengan anggota yang lain dalam kelompok yang sama seseorang yang memiliki status tertentu dalam kehidupan masyarakat. Maka akan timbul suatu harapan-harapan baru, dari harapan-harapan ini seseorang kemudian akan bersikap, bertindak, atau berusaha untuk mencapainya dengan cara dan kemampuan yang dimiliki yang disebut sebagai peranan. Menurut David Berry peranan mengandung dua harapan yaitu:

1. Harapan-harapan dari masyarakat terhadap pemegang peran atau kewajiban-kewajiban dari para pemegang peran
2. Harapan-harapan yang dimiliki oleh sipemegang peran terhadap masyarakat atau terhadap orang-orang yang berhubungan dengannya dalam menjalankan perannya atau kewajiban-kewajibannya.¹⁸

Peran dapat didefinisikan sebagai kumpulan harapan yang terencana dari seseorang yang mempunyai status tertentu dalam masyarakat. Peran adalah sikap dan tindakan seseorang sesuai dengan statusnya dalam masyarakat. Dalam pembahasan tentang aneka macam peranan yang melekat pada individu-individu dalam masyarakat, Soejono mengutip pendapat Marlon J. Levy Jr bahwa ada beberapa pertimbangan sehubungan dengan fungsinya yaitu:

1. Bahwa peranan-peranan tertentu harus dilakukan apabila struktur masyarakat hendak dipertahankan kelangsungannya.
2. Peranan tersebut seyogyanya diletakkan pada individu yang oleh masyarakat dianggap mampu untuk melaksanakannya, mereka harus terlebih dahulu terlatih dan mempunyai pendorong untuk melaksanakannya
3. Dalam masyarakat kadang-kadang dijumpai individu-individu yang tidak mampu melaksanakan peranannya sebagaimana diharapkan oleh masyarakat, oleh karena pelaksanaannya mungkin memerlukan pengorbanan yang terlalu banyak dari kepentingan-kepetingan pribadinya.
4. Apabila semua orang sanggup dan mampu melaksanakan peranannya, belum tentu masyarakat akan dapat memberikan peluang-peluang yang seimbang bahkan sering terlihat betapa masyarakat terpaksa membatasi peluang-peluang tersebut.

Peranan memiliki beberapa unsur :

1. Peran ideal
Peran ini merupakan hak dan kewajiban yang berkaitan dengan status yang dimiliki seseorang
2. Peranan yang dianggap oleh diri sendiri

¹⁸ Wirutomo, paulus dalam David berry. Pokok-pokok pikiran sosiologi.PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta. Hal 105

Peranan ini merupakan hal yang oleh individu harus dilakukan dalam situasi tertentu (yg dirumuskan sendiri)

3. Peran yang dilaksanakan

Peran yang sesungguhnya dilaksanakan oleh dindividu dalam kenyataanya dan terwujud dalam perilaku yang nyata ¹⁹

Perananan/role merupakan aspek dinamis dari kedudukan. Apabila seseorang melaksanakan hak-hak dan kewajiban-kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka dia menjalankan suatu peranan. Suatu peranan mencakup paling sedikit tiga hal yaitu:

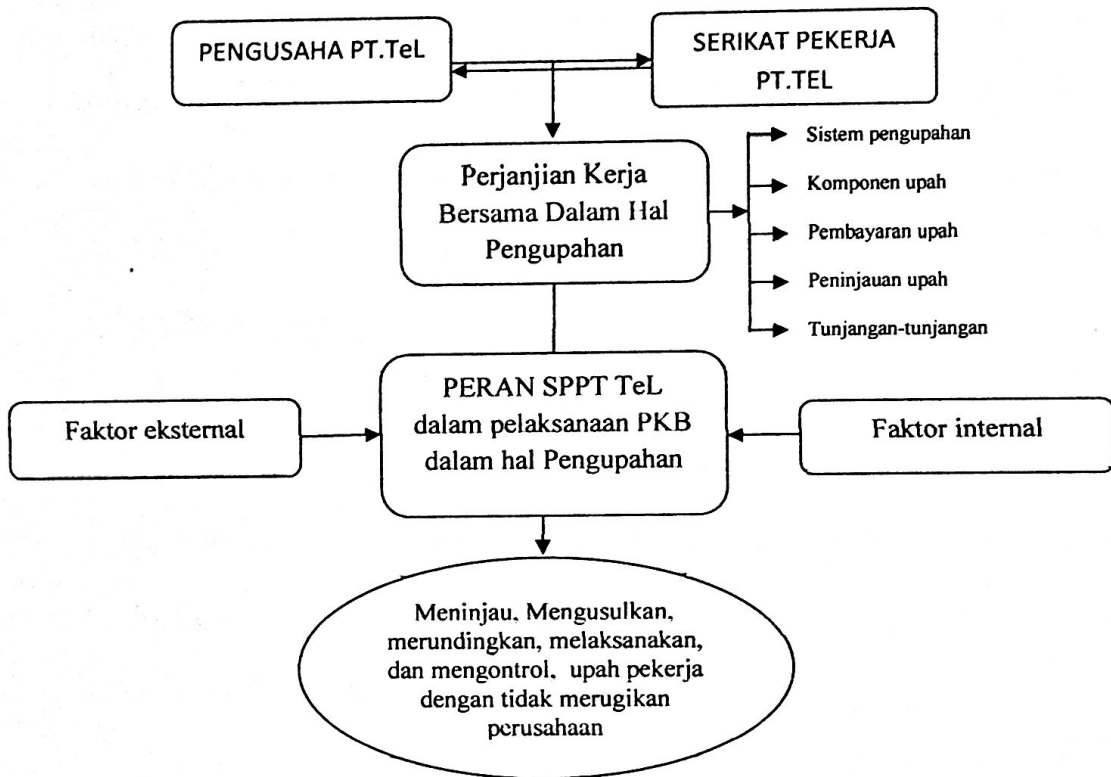
1. Perananan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Perananan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan
2. Perananan adalah suatu konsep perihal apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
3. Perananan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial (Soejono Soekanto : 1990 , 288,289)²⁰

Dengan adanya serikat pekerja, pekerja menggantungkan harapan bahwa serikat pekerja dapat membantu pekerja yang posisinya lemah, agar dapat membantu mereka memperjuangkan kesejahteraan mereka. Serikat pekerja dalam suatu perusahaan merupakan jembatan antara pekerja dan pengusaha.

¹⁹ Soekato,soedjono.1990.Sosiologi **Suatu Pengantar**. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada. Hal 26-27

²⁰ Ibid. hal 296-297

BAGAN KERANGKA PEMIKIRAN



1.7 Metode Penelitian

1.7.1 Sifat dan Jenis Penelitian

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.²¹

1.7.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Tanjung Enim Lestari Pulp & Paper di desa Niru Tebat Agung Rambang Dangku kabupaten Muara Enim. Lokasi ini

²¹ Moleong, J . Lexy. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. Hal. 3

dipilih karena PT.Tanjung Enim Lestari merupakan pabrik pulp pertama di Sumatera Selatan, dan memperkerjakan pekerja \pm 1.300 karyawan, dan juga Serikat Pekerja PT.Tanjung Enim Lestari Pulp & Paper adalah serikat pekerja yang aktif dalam perusahaan dan merupakan salah satu anggota Federasi Serikat Pekerja Pulp dan Kertas Indonesia (FSP2KI).

1.7.3 Unit Analisis

Unit analisis dalam hal ini adalah organisasi (kelompok), dalam hal ini organisasi atau kelompok yang dimaksud adalah serikat pekerja di PT. Tanjung Enim Lestari Pulp & Paper kecamatan Rambang Dangku kabupaten Muara Enim. Dimana para pekerja tersebut telah bekerja selama \pm 3 tahun.

1.7.4 Penentuan Informan

Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian.²² Penentuan informan dalam penelitian ini digunakan dengan cara purposive, informan ditetapkan secara sengaja oleh peneliti. Dalam hubungan ini, lazimnya didasarkan atas kriteria atau pertimbangan tertentu untuk mendapatkan informasi sesuai dengan permasalahan penelitian. Kriteria informan untuk penelitian ini adalah :

1. Informan utama dalam penelitian ini :

a. Pekerja PT.Tanjung Enim Lestari Pulp & Paper, kriterianya :

- Pendidikan terakhir minimal SMA
- Telah bekerja di PT. Tanjung Enim Lestari Pulp & Paper minimal selama 3 tahun

²² ibid. Hal 112,

- Anggota serikat pekerja PT. Tanjung Enim Lestari Pulp & Paper

b. Pengurus Serikat Pekerja PT. Tanjung Enim Lestari Pulp & Paper, kriterianya:

- Pekerja PT. Tanjung Enim Lestari Pulp & Paper
- Pernah menjabat di kepengurusan sebelumnya

2. Informan pendukung dalam penelitian ini :

Adalah Pekerja yang memiliki jabatan struktural pada PT. Tanjung Enim Lestari Pulp & Paper atau Staf HRD (*Human resource Department*) yang merupakan wakil perusahaan untuk menghadapi pekerja.

Informan pada penelitian ini berjumlah 10 orang yang terdiri dari 4 pengurus Serikat Pekerja PT. Tanjung Enim Lestari Pulp & Paper, 5 orang anggota serikat pekerja, dan 1 orang staff HRD.

1.7.5 Definisi Konsep

1. Peran adalah seperangkat harapan-harapan yang dikenakan pada individu atau kelompok yang menempati kedudukan sosial tertentu yang disesuaikan dengan norma yang ada.²³
2. Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis serta melindungi hak

²³ Soekato,soedjono.1990.Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada. Hal 288

- dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya
3. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja, menyikapi perjanjian kerja (kontrak kerja) dan menerima upah (gaji) dari pengusaha/pemberi kerja.
 4. Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan.
 5. Perjanjian kerja adalah Adalah Perjanjian kerja antara Pekerja/buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak hal ini sesuai definisi yang tercantum dalam UU. No. 13 th. 2003 pasal 1 huruf 14
 6. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang 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 (Undang-Undang No.13 tahun 2003).
 7. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan,

termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan

8. Kesejahteraan pekerja adalah pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat²⁴.

1.7.6 Data dan Sumber Data

Menurut Lofland (1984:47) sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan (data sekunder) dari penegtian itu, maka jenis data dapat diuraikan sebagai berikut :

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 berpengalaman dan aktif dalam serikat pekerja yang telah bekerja selama \pm 3 tahun. Dengan demikian maka dapat diketahui gambaran tentang peran serikat pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama antara pengusaha dengan serikat pekerja dalam hal pengupahan di PT.Tanjung Enim Lestari Pulp & Paper. Selain wawancara mendalam peneliti juga akan melakukan observasi mengenai masalah pengupahan. seperti

²⁴ Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003

mengikuti rapat yang membahas mengenai perundingan menyangkut upah, aspek pengupahan apa, bagaimana, seberapa besar upah yang ingin diperjuangkan serikat pekerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah suatu data yang dapat menunjang penelitian dan data ini diperoleh diluar data primer. Sumber data sekunder diperoleh dari dokumen, catatan tertulis, laporan-laporan penelitian tertulis dan monografi daerah penelitian serta dari internet. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari data dan informasi yang berasal dari laporan-laporan, data-data, dokumentasi-dokumentasi yang ada di PT. Tanjung Enim Lestari Pulp & Paper.

1.7.7 Teknik Pengumpulan Data

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

1. Persiapan memasuki kancah penelitian (*getting in*)

Awalnya dilakukan observasi secara langsung terhadap berbagai realitas yang berpengaruh dan dipengaruhi oleh fenomena dilapangan untuk memperoleh informasi sebanyak mungkin tentang fenomena yang menjadi objek penelitian. Dalam penelitian ini yang di observasi ialah informai mengenai peran serikat pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama antara pekerja dan pengusaha dalam hal pengupahan. Agar proses pengumpulan data dan informasi berjalan sesuai rencana, harus di siapkan

segala sesuatu yang diperlukan, baik kelengkapan bersifat administratif maupun semua masalah dan persoalan berhubungan dengan setting dan subyek penelitian untuk mencari relasi awal. Pada tahap ini peneliti telah mempersiapkan segala sesuatu yang diutuhkan misalnya mempersiapkan surat izin penelitian, memepersiapkan daerah tempat penelitian, mempersiapkan pedoman wawancara, menentukan informan utama yang akan diteliti yaitu para pekerja PT Tanjung Enim Lestari maupun informan pendukung yaitu pihak HRD perusahaan.

Dalam menempuh pendekatan informal dan formal, serta harus mampu menjalin hubungan yang akrab dengan informan. Dalam hal ini untuk mendapatkan informasi yang mendukung dalam fokus kajian, maka diadakan pendekatan formal dengan hadir pada saat jam kerja, diharapkan dapat kenal dan mengetahui kegiatan yang dilakukan oleh para pekerja. Kerja agar diperoleh suatu data yang valid, dilakukan adaptasi dan proses belajar dari sumber data tersebut dengan berlandaskan yang etis dan simpatik sehingga bisa mengurangi jarak dan antara informan.

2. Ketika berada di lokasi penelitian (*getting along*)

Disaat memasuki lokasi penelitian dan berhasil menjalin hubungan dengan informan maka hubungan yang terjadi harus tetap dipertahakan. Kedudukan subjek harus dihormati dan diberikan kebebasan untuk mengemukakan semua persoalan, data serta informasi yang diketahui, tidak boleh mengarahkan atau melakukan intervensi terhadap worldview subyek penelitian.

Kemudian secara bertahap mulai memasuki tahap penggalian fenomena penelitian. Pada tahap ini yang dilakukan adalah hadir selama waktu yang ditentukan ketika jam kerja, pada tahap inilah dilakukannya wawancara. Wawancara bebas (pertama kali melakukan perbincangan secara informal) mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian. Dalam setiap wawancara sedapat mungkin harus dihindari wawancara yang bersifat formal, sebaiknya harus diciptakan suasana informal, alamiah dan memberi kesempatan seluas-luasnya kepada informan untuk mengungkapkan secara bebas pengalaman-pengalamannya.

3. Keluar dari penelitian (*getting out*)

Pada tahap ini proses pengumpulan data dihentikan setelah dianggap jenuh yaitu setelah tidak ada jawaban daru lagi dari lapangan. Artinya dari semua informan yang telah ditentukan peneliti memperoleh informasi atau jawaban yang sama atau sejenis. Situasi ini ditandai dengan data yang terkumpul selalu menunjukkan hal yang samadari berbagai situasi dan sumber yang berbeda.

1.7.8 Teknik Analisi Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan klasifikasi mengenai 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

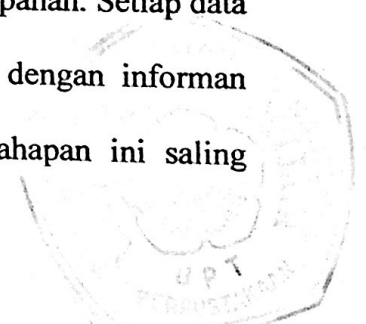
Pada tahap ini peneliti memusatkan perhatian pada data lapangan yang telah terkumpul, yaitu data mengenai peran serikat pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama antara pekerja dan pengusaha dalam hal pengupahan. Data lapangan yang diperoleh selanjutnya dipilih dengan menentukan derajat relevansinya dengan maksud penelitian. Data yang cocok dengan penelitian yang akan diambil, data yang terpilih disederhanakan dalam arti mengklasifikasikan data atas dasar tema-tema, memadukan data yang tersebar menelusuri tema untuk merekomendasi data tambahan, kemudian dilakukan abstraksi data tersebut menjadi uraian singkat.

2. Tahap penyajian data

Dalam tahapan ini dilakukan penyajian informasi dalam bentuk teks naratif terlebih dahulu, artinya data mengenai peran serikat pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama antara pekerja dan pengusaha dalam hal pengupahan, serta hambatan-hambatan yang mempengaruhi peran serikat pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama antara pekerja dan pengusaha dalam hal pengupahan tersebut dijelaskan dalam bentuk cerita.

3. Tahap kesimpulan

Dalam tahap ini selalu melakukan uji kebenaran setiap makna yang muncul dari data mengenai peran serikat pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama antara pekerja dan pengusaha dalam hal pengupahan. Setiap data yang menunjang komponen diklasifikasikan kembali baik dengan informan maupun melalui diskusi dengan teman sejawat. Ketiga tahapan ini saling



berkaitan dengan terus menerus sebelum, sesaat dan sesudah pengumpulan data.²⁵

7.9 Teknik Triangulasi

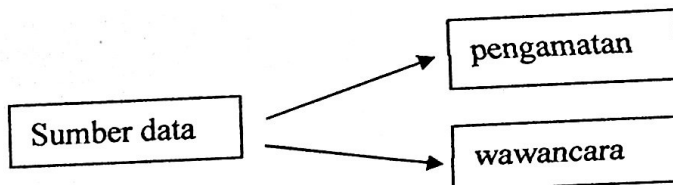
Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan suatu teknik pemeriksaan data yang akurat. Teknik pemeriksaan data yang digunakan adalah teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.

Menurut Patton dalam Moleong teknik Triangulasi sumber dapat dicapai dengan jalan :

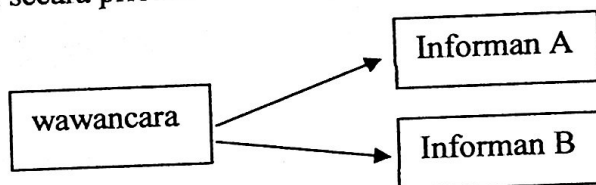
- Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara
 - Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi.
 - Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
 - Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada dan orang pemerintahan
 - Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan
- Teknik triangulasi sumber yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Febriansyah, Umar. 2005. *Jaminan sosial tenaga kerja bongkar muat pelabuhan pusi Palembang (studi tenaga kerja bongkar muat PBM Amatir jaya dan Bahari Raharja Permai di Kelurahan Kalidoni Palembang)*. skripsi. Universitas Sriwijaya. Tidak dipublikasikan

- Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara



- sumber data yang berasal dari pedoman wawancara dibandingkan dengan pengamatan di lapangan tujuannya adalah untuk menemukan kesamaan dalam mengungkap data
- membandingkan apa yang dikatakan orang didepan orang dengan apa yang diketahui secara pribadi²⁶



²⁶ Moleong, J . Lexy. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Hal 178 Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad.1985. *Pendidikan Penelitian dan Strategi*.Bandung: Alumni.
- Berry, David Alih Bahasa Paulus Wirutomo.1993. *Pokok-Pokok Pikiran dalam Sosiologi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Febriansyah, Umar.2005. *Jaminan sosial tenga 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.
- Gunadi kartasapoetra (dkk), *Hukum Perburuhan Pancasila dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*. Bandung : Penerbit Armico.
- Handriyani, Elita Suci.1999.*Pelaksanaan Hubungan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Kesejahteraan Tenaga Kerja pada PTIndofoot Sukses Makmur Cabang Palembang*.skripsi.Universitas Sriwijaya.Tidak dipublikasikan.
- Kartasaputra, dkk. 1985. *Manajemen Perupahan pada Perusahaan*. PT. PERTJA : Jakarta
- Kep.48/Men/2004. *Tentang Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran PKB*. Menteri tenaga kerja dan Transmigrasi Indonesia.
- Kep.49/Men/2004. *Tentang Struktur Dan Skala Upah*. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indonesia.
- Marchington, Mick.1981. *Memanagerial Hubungan Industrial*. PT. Pertja: Jakarta
- Moleong. J . Lexy. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

- Muslimin, Agus.1998.*Peranan Federasi Serikat PekerjaSeluruh Indonesiadalam Penyelesaian Perselisihan perburuhan*. Skripsi. Universitas Sriwijaya. Tidak dipublikasikan.
- Parker,S.R,*et al*.1990. *sosiologi industri*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta
- Perjanjian Kerja Bersama (PKB). 2009-2011. Antara PT. Tanjung Enim Lestari Pulp & Paper. Muara Enim
- PER-17/MEN/VIII/2005. *Tentang Komponen Hidup Layak Untuk Pekerja Lajang*. Muara Enim
- Ritzer, Goerge.dkk.2003. *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta : Prenada Media Group
- 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.
- Sastrohadiwiryono, siswanto.2003.*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta:PT.Bumi Aksara.
- Setiawan. 2000. *Konflik Sosial Kajian Sosiologi Hubungan Buruh Perusahaan Dan Negara Indonesia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar dalam Nia Indranee. 2009. Skripsi tidak dipublikasikan.
- Soekanto, Soedjono. 1990. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada
- Sukarno.1979. *Pembaharuan Gerakan Buruh Di Indonesia Dan Hubungan Perburuhan Pancasila*. Penerbit alumni : Bandung
- Soyomukti, Nurani.2010.*Pengantar Sosiologi*.Jogjakarta :AR-RUZZ MEDIA.

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

Sumber lain:

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.unces.ac.id>. Diakses tanggal 22 maret 2011: 21.10

Supriyanto, Eko. 2010. *Serikat Pekerja/Buruh Peluang dan Tantangan kedepan*. <http://dpcfspkspikaranganyar.blogspot.com/2010/01/erikat-pekerjaburuh-peluang-dan.html>. di akses pada tanggal 20 Februari 2011.

Sppttel. (<http://www.sppttel@telpp.com>) di akses tanggal 18 april 2011, 13.20

[Hhttp://www.psiapyouthnetwork.org/wp-content/uploads/tentang-serikat-pekerja-revisi-april-2008](http://www.psiapyouthnetwork.org/wp-content/uploads/tentang-serikat-pekerja-revisi-april-2008) situs pdf. serikat pekerja diakses tanggal 14 Maret 2011, 11:25

[www. Dinas-nakertransjakarta.go.id](http://www.dinas-nakertransjakarta.go.id). diakses tanggal 10 Juni 2011, 20:13