

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Untuk menghindari terjadinya kekeliruan di dalam memahami skripsi yang berjudul “Serikat Pekerja Tekstil Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan (Studi Kasus Di Unit Kerja PT. Primatexco Indonesia-Batang Periode 2003-2005)” ini, maka akan diberikan penegasan terhadap istilah-istilah yang terdapat dalam judul tersebut. Adapun istilah-istilah yang dimaksud adalah sebagai berikut:

#### 1. Serikat Pekerja Tekstil

Organisasi ini bernama *Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPTSK-SPSI)*, adalah organisasi pekerja yang mandiri yang memperjuangkan, melindungi dan membela hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja yang manusiawi dalam hubungan ketenagakerjaan yang selaras dengan harkat dan martabat bangsa Indonesia (Hubungan Industrial Pancasila). SPTSK merupakan serikat pekerja yang membawahi sektor tekstil, sandang dan kulit. Adapun SPTSK yang dimaksud dalam proposal skripsi ini adalah serikat pekerja yang membawahi sektor tekstil di PT. Primatexco Indonesia periode 2003-2005.

## 2. Peningkatan Kesejahteraan Karyawan.

Sebelum mendefinisikan secara lengkap tentang istilah tersebut, terlebih dahulu akan dijelaskan pengertian kesejahteraan. Secara harfiah kesejahteraan (sejahtera) mempunyai arti: aman sentosa, makmur atau selamat (terlepas dari segala macam gangguan, kesukaran dan sebagainya).<sup>1</sup> Menurut Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) melalui kelompok para ahli mendefinisikan kesejahteraan sebagai suatu fungsi terorganisasi adalah kumpulan kegiatan-kegiatan yang bermaksud untuk memungkinkan individu-individu, keluarga-keluarga, kelompok-kelompok dan komunitas-komunitas menanggulangi masalah sosial yang diakibatkan oleh perubahan kondisi-kondisi.<sup>2</sup> Secara yuridis formal masalah kesejahteraan sosial telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 “Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial”. Adapun pengertian kesejahteraan menurut undang-undang tersebut yang terdapat dalam pasal 2 (1) adalah suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial material maupun spiritual yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan, dan ketentraman lahir batin, yang memungkinkan bagi setiap warga negara untuk mengadakan usaha pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmani, rohani dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, keluarga serta

---

<sup>1</sup> W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1976), hlm. 87

<sup>2</sup> T. Sumarnugroho, *Sistem Intervensi Kesejahteraan Sosial*, (Yogyakarta: PT. Hanindita, Cetakan Kedua, Oktober 1987), hlm. 33

masyarakat dengan menjunjung tinggi hak-hak azasi serta kewajiban manusia sesuai dengan Pancasila.<sup>3</sup>

Sementara itu, karyawan didefinisikan sebagai orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah).<sup>4</sup> Dalam pengertian lain karyawan (*laborer*) adalah seseorang yang terlibat dalam proses ketenagakerjaan (tenaga kerja, buruh).<sup>5</sup>

Dengan demikian, yang dimaksud dengan upaya peningkatan kesejahteraan karyawan dalam skripsi ini adalah usaha untuk memperjuangkan hak-hak karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan ekonomi sehingga tercipta rasa aman, tentram dan sejahtera.

### 3. PT. Primatexco Indonesia

PT. Primatexco Indonesia merupakan suatu perusahaan tekstil dengan status *join venture* atau kerja sama antar negara-negara, yang memproduksi kain *grey*. Perusahaan ini menjadi salah satu sumber mata pencaharian masyarakat Batang. Hampir sebagian besar sumber daya manusia PT. Primatexco Indonesia merupakan warga setempat. Hal ini merupakan salah satu kebijakan untuk mengutamakan masyarakat sekitar sebagai bentuk partisipasi perusahaan untuk memberdayakan masyarakat

---

<sup>3</sup> *Ibid.* hlm 34

<sup>4</sup> Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta, Balai Pustaka, 1988), hlm. 393

<sup>5</sup> Soerjono Soekanto, *Kamus Sosiologi*, Edisi Baru, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, Cetakan Ketiga, Agustus 1993), hlm. 264

Batang. Perusahaan tersebut terletak di Jl. Urip Sumoharjo desa Sambong kecamatan Batang kabupaten Batang Jateng.

#### **4. Batang**

Batang merupakan sebuah kabupaten lokasi perusahaan tersebut berada, yang letaknya kurang lebih 10 km. disebelah timur kabupaten Pekalongan. Sebagian besar penduduknya bermata pencaharian sebagai buruh pabrik (karyawan), ada pula yang bekerja sebagai pegawai negeri, pedagang, berwiraswasta dan lain-lain. Mengingat keadaan geografis, kabupaten Batang saat ini lahan (tanah) semakin sempit, karena banyak dimanfaatkan untuk pembangunan industri, pertokoan, perumahan dan lain sebagainya, maka secara perlahan-lahan sektor pertanianpun akan tergeser dengan sendirinya.

Berdasarkan batasan pengertian dari istilah-istilah tersebut di atas, maka dapatlah disimpulkan, yang dimaksud judul skripsi “Serikat Pekerja Tekstil Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan (Studi Kasus di Unit Kerja PT. Primatexco Indonesia-Batang Periode 2003-2005)” ini adalah penelitian tentang usaha yang dilakukan oleh SPTSK-SPSI PT. Primatexco Indonesia periode 2003-2005 dalam memperjuangkan, melindungi dan membela hak-hak karyawan agar terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan ekonomi karyawan baik yang dilakukan melalui kompromi (kerja sama) dengan perusahaan atau yang biasa dikenal dengan istilah bipartit maupun melalui kegiatan-kegiatan yang mengarah pada pemberdayaan karyawan.

## B. Latar Belakang Masalah

Negara-negara berkembang sedang berupaya mensejajarkan diri dengan negara lain yang sudah lebih dahulu maju. Dalam upaya mengejar ketertinggalannya dan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya, negara-negara berkembang menganggap bahwa sektor industri merupakan sektor yang paling strategis untuk dikembangkan. Industrialisasi dianggap sebagai satu-satunya jalan pintas untuk memperbaiki atau bahkan merubah nasib hidup suatu negara secara lebih cepat dibandingkan apabila tanpa melalui proses tersebut. Realitas yang ada menunjukkan bahwa negara yang tergolong maju adalah negara-negara yang mengembangkan sektor industri.

Indonesia sebagai mata rantai negara berkembang juga tidak luput terkena “virus” industrialisasi tersebut. Semenjak pembangunan ekonomi dimulai secara terencana sejak tahun 1969, sesungguhnya pendekatan yang digunakan Indonesia adalah strategi industrialisasi.<sup>6</sup> Strategi ini dianggap berhasil karena secara perlahan-lahan mampu menggeser kegiatan ekonomi dari semula berkonsentrasi pada sektor primer (pertanian) menuju sektor sekunder (industri/jasa).<sup>7</sup> Sehingga dapat dikatakan bahwa industri merupakan “panglima” dalam pembangunan.<sup>8</sup>

Pembangunan sektor industri pada dasarnya merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan taraf hidup serta mutu kehidupan masyarakat.

---

<sup>6</sup> Ahmad Erani Yustika, *Industrialisasi Pinggiran*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Cet. I, Oktober 2000), hlm. 60

<sup>7</sup> *Ibid.*

<sup>8</sup> Arif Hartono, “Perspektif Masalah Ketenagakerjaan Di Indonesia Memasuki Era Kompetisi Global”, dalam *UNISIA*, No. 31/XVI/III/1996, hlm. 84

Pembangunan sektor industri bukanlah semata-mata hanya untuk mendatangkan keuntungan bagi kelompok tertentu masyarakat saja, akan tetapi pembangunan sektor industri adalah upaya yang diarahkan untuk mengembangkan industri dengan memperbesar nilai tambah dan mampu menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat. Dengan demikian tujuan pembangunan sektor industri merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat.

Dalam kaitannya dengan pembangunan sektor industri, biasanya kita mengenal ada dua kategori pelaku industri, yaitu<sup>9</sup> pengusaha sebagai pemberi kerja, dan pekerja atau buruh sebagai penerima kerja. Pengusaha sebagai pemilik modal dan sarana usaha membutuhkan tenaga kerja untuk mewujudkan usahanya agar bisa berproduksi, sedangkan tenaga kerja dapat menyediakan tenaga dan ketrampilannya untuk proses produksi dengan perolehan imbalan upah yang selanjutnya dapat dipakai untuk membiayai kebutuhan hidupnya. Para pelaku industri hendaknya menyadari tugas dan fungsinya masing-masing untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan menjaga kelangsungan penyelenggaraan perusahaan serta keselamatan bersama. Sehingga keberhasilan perusahaan sewajarnya menjadi keuntungan perusahaan di satu pihak dan pemberian upah untuk kesejahteraan bagi pekerja di lain pihak.

Masalah kesejahteraan tenaga kerja (karyawan) nampaknya kurang begitu mendapat perhatian baik dari pihak pemerintah maupun dari pihak

---

<sup>9</sup> Adi Sasono (*et. al.*) *Membangun Hubungan Industrial Pancasila*, (Jakarta: CIDES, Cetakan Pertama, Juni 1994), hlm. 52

pengusaha. Sikap pimpinan perusahaan yang terlalu memikirkan kepentingan perusahaan, sehingga hanya memikirkan bagaimana dapat memperoleh laba yang sebesar-besarnya, sedangkan kepentingan dan kebutuhan karyawan tidak dihiraukan, hal ini meruakan salah satu contoh kurang adanya perhatian perusahaan terhadap masalah kesejahteraan karyawan. Terhadap keadaan ini, Sudharmono dalam sambutannya memberikan penjelasan bahwa dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) secara jelas dan tegas diterangkan bahwa pembangunan nasional pada hakekatnya adalah pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakat Indonesia. Industrialisasi sebagai perwujudan konkrit pembangunan nasional harus melihat manusia sebagai tujuan utama, dan kemanusiaan sebagai tolak ukur yang mendasar. Hal itu menuntut tumbuhnya kesadaran akan kewajiban bahwa dalam proses industrialisasi, manusia tetap dijunjung tinggi sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai seorang pribadi yang mandiri dan tidak boleh dikerdilkan semata-mata sebagai benda, angka ataupun faktor dari suatu sistem teknokratis. Eksploitasi, penindasan, keterasingan (alienasi) perlakuan secara sewenang-wenang adalah bentuk-bentuk pemerkosaan terhadap martabat manusia.<sup>10</sup> Karyawan merupakan manusia biasa yang memiliki harkat dan martabat yang sama, sebagai manusia biasa tentunya mempunyai kebutuhan dan kepentingan tertentu.

Perlakuan terhadap karyawan yang kurang manusiawi tidak hanya dianggap buruk dari segi kemanusiaan saja, akan tetapi juga dianggap tidak

---

<sup>10</sup> *Ibid*, hlm. 50

baik dari segi ekonomi atau dari sudut produktivitas. Karyawan yang terpenuhi kebutuhan-kebutuhannya sebagai manusia kiranya akan bekerja dengan lebih produktif, lebih kooperatif dan lebih rela daripada karyawan yang tidak terpenuhi kebutuhan-kebutuhannya, sehingga perhatian terhadap pemenuhan kebutuhan karyawan itu akhirnya juga akan menguntungkan bagi perusahaan. Dengan demikian, tindakan itu menguntungkan baik bagi karyawan (karena kebutuhannya makin terpenuhi) maupun bagi perusahaan (karena produktivitas karyawan naik).<sup>11</sup> Karyawan (tenaga kerja) memegang peranan yang sangat penting dalam proses produksi, untuk itu karyawan hendaknya dianggap sebagai kekuatan perusahaan yang harus dilindungi, dikembangkan kemampuannya dan ditingkatkan kesejahteraannya. Dengan demikian diperlukan usaha yang tepat untuk mengintegrasikan atau menyelaraskan antara kepentingan perusahaan dengan kepentingan karyawan.

Besarnya gelombang aksi unjuk rasa atau pemogokan kerja merupakan wujud nyata ketidakpuasan para karyawan terhadap pengusaha (perusahaan). Maraknya aksi unjuk rasa tersebut diakibatkan karena para pekerja merasa bahwa cara tersebut merupakan cara yang paling efektif untuk menekan para pengusaha agar dapat memenuhi tuntutan mereka.<sup>12</sup> Alasan yang sering menjadi pemicu gelombang unjuk rasa biasanya berkisar pada masalah upah, kondisi kerja, jaminan sosial, pemutusan hubungan kerja (PHK) dan lain-lain. Masalah yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan yang paling menonjol

---

<sup>11</sup> Y. Markiswo, "Integrasi Kebutuhan Karyawan dan Tujuan Perusahaan", dalam *BASIS*, Vol. 3 Tahun 1980, hlm. 158

<sup>12</sup> Arif Haftono, *Op. Cit.*, hlm. 93

adalah adanya tingkat upah yang belum mensejahterakan mereka. Sementara itu, PHK ibarat malaikat maut yang mengancam nasib hidup para karyawan suatu saat secara mendadak.

Problematika yang dihadapi oleh para pekerja sebagaimana dijelaskan di atas diperburuk dengan kurang optimalnya mekanisme penyaluran aspirasi pekerja. Artinya, kondisi seperti ini menggambarkan masih lemahnya *bergaining power* para pekerja, baik secara individual maupun secara kolektif melalui Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI).<sup>13</sup> Dengan demikian maka upaya peningkatan kesejahteraan karyawan merupakan bidang garapan yang sangat penting untuk diteliti. Mengapa bisa terjadi unjuk rasa besar-besaran? Ada apa dengan upah karyawan, terlalu rendahkah atau terlalu banyaknya jumlah keluarga yang harus ditanggung? Ada apa dengan jaminan sosial, belum terealisirkah atau terlaksana namun belum memuaskan? Bagaimana dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dilakukan secara kompromi atau tidak? Bagaimana langkah pengusaha menghadapi langkah tersebut? Dan bagaimana upaya yang dilakukan karyawan baik secara individu maupun secara kolektif melalui serikat pekerjanya dalam menghadapi kondisi yang demikian?

Sepanjang penulisan penulis, terdapat sebuah organisasi pekerja yang dipandang aktif memperjuangkan hak-hak karyawan. Organisasi tersebut adalah SPTSK-SPSI PT. Primatexco Indonesia yang merupakan wadah bagi para karyawan yang bekerja di PT. Primatexco Indonesia. Serikat pekerja ini

---

<sup>13</sup> *Ibid.*

sebagai wahana untuk menampung aspirasi dan memperjuangkan hak-hak pekerja, agar pekerja mendapat perlakuan yang manusiawi dari pihak perusahaan sehingga kebutuhan karyawan akan dapat terpenuhi dengan baik. Perjuangan yang dilakukan organisasi ini dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan ditempuh dengan mengadakan negosiasi dengan pihak pengusaha sehingga dihasilkan sebuah kesepakatan kerja bersama (KKB) yang tidak merugikan salah satu pihak. Selain itu dalam mempersiapkan masa pensiun dan PHK maka organisasi ini mencari alternatif pemecahan masalah, disamping melakukan lobi-lobi dengan pihak pengusaha, juga menyelenggarakan kegiatan yang mengarah pada penggalian dan pengembangan potensi karyawan yang dapat dijadikan sebagai bekal untuk berwiraswasta nantinya. Kegiatan tersebut antara lain: kursus montir, menjahit, tata rias, dan lain-lain.

Ada beberapa alasan yang mendorong penulis untuk mengangkat tema penelitian ini, yaitu:

*Pertama*, SPTSK-SPSI PT. Primatexco Indonesia berbeda dengan serikat pekerja yang lain, karena serikat pekerja ini mampu memperjuangkan hak-hak pekerja untuk mensejahterakan dibanding dengan serikat pekerja yang lain khususnya yang berada di kabupaten Batang.

*Kedua*, dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi karyawan, SPTSK-SPSI PT. Primatexco Indonesia tidak hanya mengandalkan upah dari perusahaan saja, akan tetapi juga mengembangkan berbagai macam usaha diantaranya: usaha jasa transportasi, penyewaan *sound system*, penyewaan alat

musik dan lain-lain. Hasil dari usaha tersebut dibagikan kepada karyawan sebagai tambahan upah kerja.

*Ketiga*, SPTSK-SPSI PT. Primatexco Indonesia menyelenggarakan kegiatan dalam bentuk pelatihan kepada karyawan untuk mengantisipasi terjadinya pengangguran bila para karyawan sudah tidak bekerja lagi di perusahaan tersebut.

*Keempat*, serikat pekerja ini mampu menjembatani perselisihan industrial sehingga terjalin hubungan yang harmonis antara karyawan dan pengusaha, dengan demikian aksi unjuk rasa dari para pekerja dapat diminimalisir.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pokok permasalahan yang akan menjadi obyek kajian dalam skripsi ini adalah:

1. Bagaimanakah usaha SPTSK-SPSI PT. Primatexco Indonesia dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi karyawan ?
2. Bagaimana hasil usaha SPTSK-SPSI PT. Primatexco Indonesia dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi karyawan ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui usaha SPTSK-SPSI PT. Primatexco Indonesia dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi karyawan.

2. Mengetahui hasil usaha SPTSK-SPSI PT. Primatexco Indonesia dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi karyawan.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis, penelitian ini dilaksanakan untuk memberikan kontribusi pemikiran dalam bidang pengembangan masyarakat yang berhubungan dengan peningkatan kesejahteraan.
2. Kegunaan praktis, sebagai bahan pertimbangan bagi SPTSK-SPSI PT. Primatexco Indonesia di Batang dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan.

#### **F. Kerangka Teoritik**

##### **1. Konsepsi Dasar Upaya Peningkatan Kesejahteraan**

Menurut Arthur Dunham kesejahteraan sosial didefinisikan sebagai kegiatan yang terorganisasi dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan dari segi sosial melalui pemberian bantuan kepada orang untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan di dalam beberapa bidang seperti kehidupan keluarga dan anak, kesehatan, penyesuaian sosial, waktu senggang, standar-standar kehidupan dan hubungan-hubungan sosial.<sup>14</sup>

Sedangkan kesejahteraan sosial menurut Walter A. Friedlander adalah suatu sistem yang terorganisasi daripada pelayanan-pelayanan sosial dan lembaga-lembaga, yang bermaksud untuk membantu individu-

---

<sup>14</sup> T. Sumarnugroho. *Op. Cit.*, hlm. 28-31

individu dan kelompok-kelompok agar mencapai standar-standar kehidupan dan kesehatan yang memuaskan, serta hubungan-hubungan perorangan dan sosial yang memungkinkan mereka memperkembangkan segenap kemampuan dan meningkatkan kesejahteraan mereka selaras dengan kebutuhan-kebutuhan keluarga maupun masyarakat.<sup>15</sup>

Berdasarkan pengertian kesejahteraan tersebut maka dapat ditentukan kriteria suatu kegiatan itu dapat disebut sebagai usaha peningkatan kesejahteraan, sebagaimana dikemukakan oleh Wilensky dan Lebeaux, sebagai berikut:

a. *Formal Organization.*

Usaha-usaha kesejahteraan sosial merupakan suatu organisasi yang formal. Pemberian bantuan dan amal yang dilakukan secara individu tidak termasuk dalam pengertian usaha kesejahteraan sosial, karena tidak terorganisasi secara formal.

b. *Social Sponsorship and Accountability*

Usaha kesejahteraan sosial diselenggarakan oleh masyarakat atas dukungan masyarakat. Pelaksanaan usaha kesejahteraan sosial harus pula dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.

c. *Absence of Profit Motive as Dominant Program Prupose*

Tidak ada motif mencari untung sebagai tujuan yang menonjol dalam suatu program

---

<sup>15</sup> *Ibid.*, hlm. 44

d. *Functional Generalization: An Integrative View of Human Needs*

Memiliki fungsi yang bersifat umum yaitu ada kebulatan pandangan tentang kebutuhan-kebutuhan manusia yang memerlukan bantuan dan perlu dipenuhi.

e. *Direct Concern with Human Consumption Needs*

Secara langsung berhubungan dengan konsumsi kebutuhan-kebutuhan manusia.

Dalam mengidentifikasi masalah sosial khususnya yang dihadapi oleh para pekerja kerangka teoritik yang harus dibangun adalah kebutuhan dasar manusia yang dipandang sebagai indikator utama dalam usaha peningkatan kesejahteraan hidup mereka. Manusia senantiasa ingin kebutuhannya terpenuhi. Jika kebutuhannya terpenuhi maka manusia akan merasa puas atau bisa dikatakan merasa sejahtera hidupnya. Kebutuhan manusia itu memang merupakan suatu hal yang sifatnya subyektif, akan tetapi secara umum manusia mempunyai kebutuhan manusiawi yang sama yang biasa disebut sebagai kebutuhan dasar manusia.

Menurut Laird & Laird mengemukakan lima tingkat kebutuhan manusia yaitu;

- a. Kebutuhan untuk hidup
- b. Kebutuhan merasa aman
- c. Kebutuhan untuk bertingkah laku sosial
- d. Kebutuhan untuk dihargai
- e. Kebutuhan untuk melakukan pekerjaan yang disenangi<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> *Ibid.*, hlm. 6

Maslow meringkas kebutuhan manusia ke dalam tiga golongan yaitu:

- a. Kebutuhan-kebutuhan jasmaniah, ialah kebutuhan untuk menopang hidup seperti makan, minum, istirahat, seks, tempat tinggal dan lain-lain.
- b. Kebutuhan-kebutuhan sosial, seperti pergaulan, kecintaan, penerimaan, perserikatan dan lain-lain.
- c. Kebutuhan-kebutuhan egoistis, seperti pengakuan, penghargaan, penguasaan, keberdirian sendiri, prestasi, pelaksanaan kemampuan diri dan lain-lain.<sup>17</sup>

Menurut Maslow kebutuhan-kebutuhan tersebut berdasarkan hirarki prioritas. Makin atas makin besar prioritasnya, artinya kalau kebutuhan pertama, yaitu kebutuhan jasmaniah belum terpenuhi maka pikiran orang hanya tertuju kepada kebutuhan itu saja. Kalau kebutuhan pertama sudah terpenuhi pada taraf tertentu maka kebutuhan kedua pun akan muncul dengan sendirinya. Selanjutnya, kalau kebutuhan kedua sudah terpenuhi pada taraf tertentu maka kebutuhan ketiga pun akan turut mendesak.<sup>18</sup> Dalam kaitannya dengan kesejahteraan karyawan teori ini dapat dijelaskan bahwa usaha perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawannya melalui pujian akan dianggap kurang berhasil kalau upah yang diberikan kepada para karyawan untuk mencukupi kebutuhannya itu belum terpenuhi.

---

<sup>17</sup> Y. Markiswo. *Op. Cit.*, hlm. 159.

<sup>18</sup> *Ibid*

Usaha kesejahteraan sosial merupakan usaha pemenuhan kebutuhan manusia. Oleh karena itu dalam strategi pemenuhannya tersedia sumber-sumber yang dapat dikelompokkan menjadi:<sup>19</sup>

- a. Uang atau barang, antara lain tunjangan-tunjangan, pembagian kembali (*redistribusi*) hasil pendapatan dan bahan material lainnya untuk keperluan bantuan.
- b. Jasa pelayanan (*service*) berupa bimbingan dan penyuluhan.
- c. Kesempatan-kesempatan, seperti pendidikan, latihan-latihan, pekerjaan dan semacamnya.

Sehubungan dengan pelaksanaan usaha kesejahteraan sosial ada yang dikenal dengan konsepsi *social service delivery*. Konsepsi ini dalam konteks praktek pekerjaan sosial dikaitkan dengan kegiatan pemecahan masalah dimana terjadi urutan sebagai berikut:<sup>20</sup>

- a. Pengumpulan data, masalah, penentuan dan analisa masalah
- b. Pemilihan strategi atau model dan perencanaan pemecahan masalah
- c. Pelaksanaan daripada pemecahan masalah
- d. Evaluasi dari hasil-hasil kegiatan pelaksanaan pemecahan masalah

Secara harfiah *delivery* mengandung arti antara lain pemberian, penyerahan, pelaksanaan dan distribusi. Semuanya itu mencakup perbuatan aktif tentang pelaksanaan bantuan antara si pemberi dengan si penerima. *Social service delivery* mencakup ketatalaksanaan pemecahan masalah yang berhubungan dengan usaha-usaha pencapaian sasaran

---

<sup>19</sup> T. Sumarnugroho, *Op. Cit.*, hlm. 51

<sup>20</sup> *Ibid.*, hlm. 49

tertentu dengan jalan sebaik mungkin mempergunakan sumber-sumber yang tersedia sehingga benar-benar efisien dan tepat guna.<sup>21</sup>

Bertolak pada uraian tentang konsepsi dasar tersebut maka perlu disebutkan sasaran yang hendak dicapai. Dalam sistem *delivery* sasaran utama adalah si penerima bantuan (*benefeciary group*).

## 2. Strategi Pelaksanaan Upaya Peningkatan Kesejahteraan

Dalam pelaksanaan upaya peningkatan kesejahteraan sosial, sebelumnya perlu disusun strategi yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

### a. Perencanaan

Perencanaan itu harus didasarkan atas fakta-fakta dan bukan karena didorong oleh perasaan serta keinginan-keinginan saja. Perencanaan kesejahteraan sosial meliputi pula kegiatan-kegiatan menginventarisasi sumber-sumber daya apa saja yang telah tersedia dan yang dapat disediakan. Kecuali itu juga mempertimbangkan bahwa wawasan perencanaan kesejahteraan sosial adalah bertitik tolak atau tertuju kepada kepentingan masyarakat.

### b. Penentuan model pemecahan masalah

Pemecahan masalah dapat diwujudkan melalui suatu program atau kegiatan. Menurut Dolgoff dan Feldstein ada dua macam bentuk program yaitu program *selektif* dan program *universal*. Program selektif adalah pilihan tertentu dalam pelayanan atas dasar penentuan garis atau batas kemampuan finansial individual dari potensi klien.

---

<sup>21</sup> *Ibid.*, hlm. 50

Sedangkan program universal adalah terbuka untuk setiap orang. Secara umum program universal menekankan bahwa semua orang akan menerima program pelayanan dalam tingkatan jumlah yang sama. Selain itu, kebijakan dari suatu lembaga dalam menentukan strategi dalam penyelesaian masalah harus tidak bertentangan dengan kebijakan Pemerintah.

Sebagai tindak lanjut dari strategi tersebut, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan usaha peningkatan kesejahteraan sosial, yaitu:<sup>22</sup>

- a. Penyediaan sumber-sumber pemecahan masalah yang cukup memadai dan dapat dipakai oleh yang membutuhkan.
- b. Pelaksanaan usaha-usaha kesejahteraan sosial atau penggunaan sumber-sumber pemecahan masalah harus benar-benar dilaksanakan secara efisien dan tepat guna.
- c. Pelaksanaan usaha-usaha kesejahteraan sosial harus tetap bersifat demokratik dan menggerakkan sebanyak mungkin para pelaku perubahan (*change agents*).
- d. Menghindarkan, mencegah dan menghilangkan akibat samping atau dampak yang buruk akibat pelaksanaan usaha-usaha kesejahteraan sosial.

---

<sup>22</sup> *Ibid.*, hlm. 50-51

### 3. Tinjauan Tentang Serikat Pekerja

Dalam usaha peningkatan kesejahteraan karyawan peran organisasi sangat dibutuhkan, karena usaha peningkatan kesejahteraan karyawan yang dilakukan secara kolektif akan lebih efektif daripada usaha yang dilakukan secara individual.

Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) merupakan organisasi pekerja yang diakui oleh pemerintah. Organisasi ini merupakan kelanjutan dari Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) yang didirikan tanggal 20 Februari 1973. SPSI adalah organisasi fungsional/profesi pekerja yang bersifat demokratis, independent dan bertanggung jawab dengan berasaskan Pancasila. SPSI memiliki beberapa sektor sebagai wahana pembinaan dan pengembangan profesi. Jajaran sektor dibentuk atas dasar pengelompokan jenis industri barang atau jasa.<sup>23</sup>

SP'TSK merupakan salah satu sektor dari SPSI. SP'TSK merupakan kelanjutan dari Serikat Buruh Tekstil dan Sandang (SBTS) yang didirikan pada tanggal 14 Juli 1973 di Jakarta.<sup>24</sup> Secara struktural susunan organisasi ini terdiri dari:<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Lihat *Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja Seluruh Indonesia*. (Jakarta: Dewan Pimpinan Pusat Serikat Pekerja Seluruh Indonesia), hlm. 10-17

<sup>24</sup> *Laporan Pertanggungjawaban Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Textil, Sandang dan Kulit-Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PT. Primatexco Indonesia*, dilaporkan pada Musyawarah Unit Kerja 01 Januari 1997, hlm.78

<sup>25</sup> *Ibid.*, hlm. 81-82

- a. Organisasi Tingkat Pusat dengan ruang lingkup kekuasaan meliputi seluruh wilayah Republik Indonesia, dipimpin oleh Pimpinan Pusat (PP).
- b. Organisasi Tingkat Daerah dengan ruang lingkup kekuasaan meliputi satu propinsi, dipimpin oleh Pimpinan Daerah (PD).
- c. Organisasi Tingkat Cabang dengan ruang lingkup kekuasaan meliputi satu Kabupaten/Kotamadya, dipimpin oleh Pimpinan Cabang (PC).
- d. Organisasi Tingkat Unit Kerja atau Perusahaan dengan ruang lingkup kekuasaan di dalam suatu perusahaan atau Unit Kerja, dipimpin oleh Pimpinan Unit Kerja (PUK). Dan apabila dibutuhkan, disetiap Unit Kerja/Perusahaan ditetapkan seorang atau beberapa orang komisaris.

Semua organisasi tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, yang mempunyai tujuan melindungi, membela, dan memperjuangkan hak-hak anggotanya (karyawan).

#### **4. Peningkatan Kesejahteraan Ekonomi Karyawan**

Upaya peningkatan kesejahteraan karyawan juga merupakan usaha pemenuhan terhadap kebutuhan karyawan. Adapun kebutuhan karyawan yang perlu mendapat perhatian adalah sebagai berikut:

- a. *Upah*. Upah yang biasanya berupa uang dapat dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Uang bukan hanya sebagai alat pemuas kebutuhan jasmaniah saja, akan tetapi juga sebagai pemuas kebutuhan yang lainnya dan juga merupakan simbol status sosial.
- b. *Keterjaminan kerja*. Akibat dari stabilitas politik dan ekonomi yang tidak menentu dapat menimbulkan keadaan depresi dimana karyawan dapat diberhentikan kerja sewaktu-waktu (secara mendadak). Karyawan akan merasa terancam nasibnya jika kebutuhan akan keterjaminan kerja tidak begitu diperhatikan oleh perusahaan.

- c. *Jaminan sosial*. Betapa pentingnya kebutuhan ini karena karyawan yang selama ini tergantung hidupnya pada perusahaan (dalam hal penghasilan) akan mengalami masalah besar jika telah tiba masa pensiun mereka atau bahkan dikenakan PHK secara mendadak, walaupun masalah ini sudah menjadi resiko bagi mereka.<sup>26</sup>

John. W. Humble menyebutkan 5 kebutuhan manager dari atasannya atau dari perusahaannya. Kebutuhan-kebutuhan manager itu pada taraf tertentu kiranya juga menjadi kebutuhan karyawan, yaitu:

- a. Keinginan karyawan agar hasil yang diharapkan dari pekerjaannya adalah jelas dan merupakan persetujuan antara atasan dan karyawan, jadi itu dapat dikatakan sebagai kebutuhan akan partisipasi.
- b. Keinginan karyawan agar diberi kesempatan melakukan pencapaian hasil dengan kebebasan yang cukup, jadi itu sebetulnya merupakan kebutuhan akan kebebasan.
- c. Keinginan karyawan agar diberitahu sampai dimana kemajuannya dalam mencapai hasil, jadi itu dapat dikatakan sebagai kebutuhan akan umpan balik.
- d. Keinginan karyawan agar dibimbing oleh atasannya jika sekiranya memerlukan bimbingan.
- e. Keinginan karyawan agar mendapat balas jasa sesuai dengan jasanya.<sup>27</sup>

Seiring dengan proses industrialisasi yang semakin maju, banyak ditemukan persoalan-persoalan hubungan industrial yaitu persoalan yang terjadi antara pengusaha dan karyawan. Persoalan itu biasanya berkisar pada lemahnya posisi karyawan dalam menghadapi pengusaha yang menguasai modal sehingga dapat memperlakukan karyawan dengan perlakuan yang dapat merugikan karyawan atau dengan kata lain kebijakan yang hanya menguntungkan pihak pengusaha. Persoalan kesejahteraan karyawan merupakan persoalan hubungan industrial yang membutuhkan penyelesaian secara serius. Penyelesaian hubungan industrial yang tidak

---

<sup>26</sup> E.B. Flippo, *Principles of Personnel Management*, pp. 362-36. Dikutip dari T. Markiswo, *Op Cit*, hlm. 160.

<sup>27</sup> *Ibid.*, hlm. 161

tuntas dapat berkembang menjadi kekacauan, gangguan keamanan dan kekerasan. Mekanisme hubungan industrial yang telah dibangun Pemerintah untuk memperkuat posisi pekerja adalah dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP). ILO menggunakan istilah *Collective Labour Agreement* (CLA). Dalam konteks ini hubungan yang terjalin antara pekerja dengan pengusaha dalam suatu proses produksi adalah berdasarkan pada sikap saling menghormati martabat kemanusiaan. Maksudnya adalah bahwa pengusaha dan pekerja merupakan mitra kerja baik dalam proses produksi maupun dalam menikmati hasil produksi.<sup>28</sup>

Sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung di dalam Pancasila maka Pekerja/Organisasi Pekerja dan Pengusaha/Organisasi Pengusaha harus secara sadar menyiapkan dirinya bersedia menggeser sikap dan perilaku atasan-bawahan, pengusaha-pekerja, pemerintah-diperintah menuju konsep KEMITRAAN. HIP bukanlah didasari jiwa permusuhan ataupun sikap oposisional, melainkan oleh sikap kemitraan dengan dasar pandangan bahwa perusahaan merupakan kegiatan bersama yang memerlukan dukungan dari kedua belah pihak dengan kedudukan dan fungsinya masing-masing. Oleh karena itu, memerlukan pula komitmen positif serta rasa solidaritas yang sehat terhadap perusahaan, baik dalam keadaan untung maupun rugi.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Onny S. Prijono, *Pemberdayaan: Konsep, Kebijakan dan Implementasi*, (Jakarta: CSIS, 1996), hlm. 186-187

<sup>29</sup> Adi Sasono (*et. al.*), *Op. Cit.*, hlm. 25

Tiga pola kemitraan dalam HIP yang selama ini dianut, juga hendaknya dibangun dan dilaksanakan dalam satu kesatuan, yaitu:

- a. Mitra dalam produksi.
- b. Mitra dalam keuntungan.
- c. Mitra dalam tanggung jawab.<sup>30</sup>

Sarana operasionalisasi HIP antara lain:

- a. Forum bipartit

Forum bipartit merupakan pertemuan antara wakil pekerja melalui serikat pekerja dengan wakil pengusaha untuk membicarakan semua persoalan yang ada dalam lingkungan perusahaan termasuk perselisihan perburuhan.

- b. Forum tripartit

Jika dalam forum bipartit ini tidak tercapai kata mufakat diantara wakil pekerja dengan wakil pengusaha maka permasalahan dapat dibicarakan lebih lanjut dalam forum tripartit. Dalam forum ini selain wakil pekerja dan pengusaha, terdapat pula wakil pemerintah (cq Departemen Tenaga Kerja dan aparatnya di daerah), yang bertindak sebagai penengah atau juru damai.

- c. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D)

Apabila forum tripartit tidak dapat menyelesaikan perselisihan maka kedua pihak yang berselisih dapat melaporkan persoalan tersebut ke Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) setempat (P4D).

---

<sup>30</sup> *Ibid.*

d. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P).

Apabila melalui forum P4D ini tidak dapat tercapai mufakat diantara kedua belah pihak maka penyelesaian persoalan diserahkan ke P4P. Apabila P4P pun gagal maka penyelesaian masalah dilimpahkan ke Pengadilan Negeri setempat.<sup>31</sup>

Untuk mewujudkan HIP yang dicita-citakan perlu adanya sikap mental dan sikap sosial para pelaku industri sebagai teman seperjuangan yang saling menghormati, masing-masing mengerti kedudukan dan perannya, serta memahami hak dan kewajiban masing-masing. Robert Sauer dan Keith E. Voelker menyatakan bahwa hubungan industrial ditentukan oleh tiga kelas sosial yaitu para pekerja dengan organisasi buruhnya, manajer perusahaan dan pemerintah beserta seluruh aparatnya.<sup>32</sup>

Dari pihak pekerja hendaknya mengembangkan sikap merasa ikut memiliki, merasa memelihara dan mempertahankan kelangsungan perusahaan. Selain itu pekerja/organisasi pekerja harus terus menumbuhkan sifat kritis, dinamis, inovatif dan keterbukaan dalam merealisasikan konsep kemitraan. Sedang dari pihak pengusaha sikap mental dan sikap sosial dalam HIP adalah memanusiakan manusia, yaitu bahwa pekerja itu adalah manusia yang mempunyai harkat, martabat dan harga diri. Pengusaha disamping diakui hak-haknya, seperti hak milik, hak

---

<sup>31</sup> Onny S. Priyana, *Op. Cit.*, hlm. 188

<sup>32</sup> Lihat Robert Sauer & Keith E. Voelker, *Labor Relations, Structure and Process* (Columbus: Marrill Publishing Company, 1987), hlm. 11 dikutip dari Bambang Sulisty, *Pemogokan Buruh Sebuah Kajian Sejarah*. (Yogyakarta: PT. Tiara Wacana Yogya, Cetakan Pertama Agustus 1995), hlm. 5-6

untuk mengembangkan usaha serta keuntungan, hak mengelola modalnya juga mempunyai kewajiban memberikan sebagian keuntungan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya. Sedangkan pihak pemerintah mempunyai peranan sebagai pengayom, pembimbing, pelindung bagi masyarakat umumnya, dan sebagai penengah serta pendamai bila terjadi perselisihan industrial. Sikap mental dan sikap sosial dalam HIP merupakan manifestasi dari nilai-nilai Pancasila.<sup>33</sup>

Dengan terjalinnya hubungan industrial yang baik antara pengusaha dan pekerja sebagaimana tercantum dalam HIP, maka upaya peningkatan kesejahteraan karyawan akan mudah dircalisir. Adapun upaya peningkatan kesejahteraan karyawan dapat dilakukan dengan cara:

- a. Menciptakan hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha.

Usaha ini dapat diterapkan dalam pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). KKB merupakan perjanjian antara serikat buruh dan majikan yang diatur dalam UU No. 21 tahun 1954. KKB ini oleh keduanya kemudian didaftarkan ke Departemen Tenaga Kerja dan diperbaharui setiap dua tahun sekali. KKB dapat dibatalkan hanya oleh Pengadilan Negeri setempat. Kedudukan yang setara antara pekerja dan wakil-wakil pengusaha diperlukan di dalam proses pembuatan KKB ini guna menghasilkan kesepakatan kerja yang menguntungkan kedua belah pihak.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Adi Sasono (*et. al.*), *Op. Cit.*, hlm. 26

<sup>34</sup> Onny S Prijono, *Op. Cit.*, hlm. 187

- b. Mengadakan kegiatan yang mengarah pada pemberdayaan karyawan. Setiap usaha peningkatan kesejahteraan karyawan sudah semestinya menyertakan karyawan itu sendiri, baik secara individual maupun secara kolektif melalui serikat pekerja. Dalam konteks ini pemberdayaan adalah upaya memberikan peluang serta kesempatan kepada pekerja untuk meningkatkan potensi dan kemampuan yang dimiliki, serta secara mandiri menentukan masa depan yang mereka inginkan.<sup>35</sup> Proses pemberdayaan yang dilakukan terhadap pekerja ini terutama untuk meningkatkan fisik yang terlihat pada penguasaan pada ketrampilan. Disamping itu, ditujukan pula untuk meningkatkan kemampuan intelektualnya agar dapat bekerja secara efisien dan efektif serta mampu memperjuangkan aspirasi dan keinginan mereka seperti perbaikan upah, peningkatan kesehatan dan keselamatan kerja, maupun pemenuhan hak-hak pekerja.<sup>36</sup>

##### **5. Keberhasilan Upaya Peningkatan Kesejahteraan**

Untuk mengetahui keberhasilan dari upaya peningkatan kesejahteraan maka perlu diadakan evaluasi terhadap program atau kegiatan tersebut. Yang menjadi obyek atau sasaran evaluasi terutama adalah:

- a. Sistem klien atau penerima bantuan, sebab potensi untuk berkembang terletak pada mereka.

---

<sup>35</sup> *Ibid.*, hlm. 176

<sup>36</sup> *Ibid.*, hlm. 178

- b. Para pelaku perubahan (*change agents*), apakah dalam melaksanakan tugas telah memenuhi kualifikasi profesionalnya atau tidak, termasuk di dalamnya adalah relasi yang telah terbentuk antara pelaku perubahan dengan sistem klien.
- c. Pihak diluar sistem klien dan pelaku perubahan yang merupakan sumber daya dan potensi strategik sehubungan dengan pencapaian tujuan usaha kesejahteraan sosial.<sup>37</sup>

Keberhasilan upaya peningkatan kesejahteraan dapat dinilai secara kuantitatif maupun kualitatif. Kuantitatif dimungkinkan karena hasil-hasil yang dicapai dapat dijelaskan dalam hal-hal yang bisa diukur. Sedangkan penilaian secara kualitatif indikatornya antara lain adanya partisipasi masyarakat, kemandirian klien untuk memenuhi kebutuhannya secara layak, dan sebagainya.<sup>38</sup>

Selain itu dalam penilaian keberhasilan upaya peningkatan kesejahteraan sosial juga dapat didasarkan pada efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan kegiatan kesejahteraan sosial. Maksudnya efektivitas adalah seberapa jauh pelaksanaan usaha kesejahteraan sosial tersebut dapat mencapai hasil atau tujuan yang diharapkan. Efisiensi menunjukkan kepada usaha atau pengeluaran yang dipergunakan untuk memperoleh hasil dan tujuan kesejahteraan sosial.<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup> T. Sumarnonugroho, *Op. Cit.*, hlm. 60

<sup>38</sup> *Ibid.*

<sup>39</sup> *Ibid.*

Berkaitan dengan upaya peningkatan kesejahteraan karyawan, keberhasilan dari usaha ini tidak hanya ditentukan oleh karyawan dan pihak pengusaha saja, akan tetapi dukungan pemerintah juga sangat dibutuhkan. Pemerintah diharapkan mampu membuat undang-undang yang tidak mengabaikan kepentingan karyawan dan sekaligus mengadakan pengawasan terhadap pelaksanaan undang-undang serta melukan tindakan terhadap perusahaan yang melanggar undang-undang tersebut, agar hak-hak para karyawan dapat terlindungi sehingga kesejahteraan karyawan dapat dicapai dengan baik.

Berdasarkan teori yang ada upaya peningkatan kesejahteraan ekonomi karyawan melalui KKB merupakan strategi pemenuhan kebutuhan yang berupa kebijakan, sedangkan upaya yang dilakukan melalui kegiatan pemberdayaan karyawan merupakan strategi pemenuhan kebutuhan berupa kesempatan. Dalam upaya peningkatan kesejahteraan ekonomi karyawan sangat dibutuhkan dukungan dana agar usaha ini dapat berhasil dengan baik. Usaha penggalangan dana dapat ditempuh melalui pengelolaan bidang usaha. Sepanjang penelusuran penulis, tidak terdapat teori mengenai pengelolaan bidang usaha yang dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi karyawan dalam sebuah perusahaan. Teori tentang hal tersebut sangat dibutuhkan sebagai acuan serikat pekerja untuk mengelola usaha yang dapat mendatangkan keuntungan sehingga pada akhirnya peningkatan kesejahteraan ekonomi karyawan dapat tercapai.

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Subyek dan Obyek Penelitian.**

Subyek penelitian adalah sumber tempat memperoleh keterangan penelitian.<sup>40</sup> Dalam penelitian ini yang menjadi subyek adalah mereka yang memegang kunci atau peranan penting pada organisasi SPTSK-SPSI PT. Primatexco Indonesia, seperti para pengurus yang meliputi: ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara dan anggota pleno.

Obyek penelitian ini adalah usaha-usaha/kegiatan-kegiatan yang mengarah pada peningkatan kesejahteraan karyawan yang dilakukan oleh SPTSK-SPSI PT. Primatexco Indonesia periode 2003-2005 dan hasil yang telah dicapainya.

### **2. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam skripsi ini adalah:

#### **a. Metode Interview**

Metode interview adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi data wawancara.<sup>41</sup> Bentuk wawancara yang dipakai adalah interview semi-terstruktur. Dalam hal ini mula-mula intervier menanyakan serentetan pertanyaan yang sudah terstruktur, kemudian satu-persatu diperdalam untuk mengorek keterangan lebih lanjut. Dengan demikian jawaban

---

<sup>40</sup> Tatang M. Arifin, *Menyusun Rencana Penelitian*, (Jakarta: Rajawali, 1986), hlm. 92

<sup>41</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, Cet. IX, 1993), hlm. 126

yang diperoleh bisa meliputi semua variabel, dengan keterangan yang lengkap dan mendalam.<sup>42</sup> Wawancara ini bersifat bebas dalam arti interview hanya menggunakan pedoman yang merupakan garis-garis besar tentang hal-hal yang ditanyakan dan dengan menggunakan interview yang mendalam.

Penentuan informan dalam penelitian ini tidak dilakukan secara acak. Akan tetapi peneliti menentukan informan kunci atau *key informan* yang mempunyai kriteria sebagai seseorang yang betul-betul mengerti dan memahami peran dan perkembangan SPTSK-SPSI PT. Primatexco Indonesia yang terdiri dari pengusaha dan pengurus organisasi tersebut. Selain itu juga mereka yang terkena dampak dari usaha atau kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi tersebut, dalam hal ini adalah para karyawan.

Interview yang dilakukan dengan direktur perusahaan atau yang mewakili dilakukan secara formal. Interview ini dimaksudkan untuk menggali data tentang sejarah berdirinya perusahaan tersebut. Sedangkan interview yang dilakukan kepada pengurus serikat pekerja dimaksudkan untuk mengungkap langkah-langkah, kegiatan-kegiatan atau program-program yang merupakan upaya peningkatan kesejahteraan karyawan serta hasil yang telah dicapai.

Wawancara yang dilakukan dengan para karyawan dilakukan secara non formal dengan maksud mengadakan pengecekan terhadap

---

<sup>42</sup> *Ibid.*, hlm 197

pelaksanaan upaya peningkatan kesejahteraan karyawan yang dilakukan oleh SPTSK-SPSI PT. Primatexco Indonesia. Wawancara ini juga dimaksudkan untuk mengungkapkan pendapat dan harapan karyawan dan keluarganya terhadap upaya yang telah dilakukan oleh organisasi tersebut. Wawancara dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan secara terarah dan terbuka untuk menghimpun data secara luas dan mendalam. Dengan wawancara ini peneliti berusaha menggali data berupa penjelasan, pendapat dan harapan yang dianggap penting dan relevan dengan masalah penelitian.

b. Metode Observasi

Metode observasi yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki.<sup>43</sup> Sedangkan teknik observasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah observasi non partisipan yaitu dengan mengamati kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh SPTSK-SPSI PT. Primatexco Indonesia sebagai upaya peningkatan kesejahteraan karyawan dan hasil yang dicapai. Observasi ini dilakukan untuk menggali data tentang pelaksanaan kegiatan dan hasil upaya peningkatan kesejahteraan karyawan. Hasil diamati melalui pengamatan terhadap adanya perubahan keadaan karyawan ke arah yang lebih baik.

---

<sup>43</sup> *Ibid.*, hlm. 136

### c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu cara pengumpulan data yang bersumber pada tulisan.<sup>44</sup> Penulis menggunakan metode dokumentasi untuk melengkapi dan memperkuat hasil pengamatan dan interview yang penulis lakukan. Data tersebut antara lain berupa: profil PT. Primatexco Indonesia, AD/ART SPTSK-SPSI PT. Primatexco Indonesia, laporan pertanggungjawaban kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan upaya peningkatan kesejahteraan yang diselenggarakan oleh organisasi ini dan dokumen-dokumen penting lainnya yang dimiliki oleh organisasi ini.

### 3. Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*). Dalam menganalisis data penelitian ini, peneliti menggunakan metode *deskriptif kualitatif*.

Menurut Miles dan Huberman sebagaimana dikutip oleh Djumhan Pida,<sup>45</sup> data kualitatif analisisnya tetap menggunakan kata-kata yang disusun ke dalam teks yang diperluas melalui langkah-langkah sebagai berikut:

---

<sup>44</sup> *Ibid.*, hlm. 131

<sup>45</sup> Djumhan Pida, "Teknik Analisis Data", dalam *Evaluasi Program*. (Yogyakarta: Lembaga Penelitian IKIP, 1995), hlm. 2

a. Reduksi Data

Reduksi kata terdiri dari kegiatan menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisir data hasil wawancara dan studi dokumentasi.

b. Penyajian Data

Penyajian pada data kualitatif biasanya bersifat naratif, dilengkapi dengan matriks agar informasi tersusun dalam satu bentuk yang mudah dipahami.

c. Menarik Kesimpulan

Menarik kesimpulan yaitu proses pemaknaan atas benda-benda keteraturan-keteraturan, pola-pola, penjelasan dan alur sebab akibat pada penyajian data.

Adapun analisis data yang penulis lakukan pertama kali dengan mengumpulkan data yang diperoleh, lalu disusun dan diklasifikasikan, selanjutnya dianalisis dan diinterpretasikan dalam bentuk kalimat yang sederhana dan mudah dipahami sehingga data tersebut dapat diambil pengertiannya untuk mencapai kesimpulan sebagai hasil penelitian.

## **H. Sistematika Penulisan**

Skripsi ini terdiri atas empat bab. Dimulai dengan bab pendahuluan, diikuti bab kedua yang mengemukakan gambaran umum tentang organisasi yang diteliti yaitu SPTSK-SPSI PT. Primatexco Indonesia, bab ketiga membahas tentang peningkatan kesejahteraan karyawan yang merupakan jawaban dari masalah pokok yang tertuang dalam bab pertama. Dan tulisan ini

diakhiri dengan bab keempat yaitu berupa penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran-saran.

Bab I Pendahuluan secara berturut-turut mencakup beberapa bagian sebagai berikut: pertama, penegasan judul merupakan penjelasan tentang spesifikasi dari judul penelitian. Kedua, latar belakang masalah yang berisi tentang pokok-pokok pikiran yang timbul dibenak penulis yang berkaitan dengan judul skripsi ini. Ketiga, rumusan masalah dengan bentuk pertanyaan masalah pokok penelitian. Tujuan penelitian menjadi bagian yang keempat. Dilanjutnya bagian kelima, tentang kegunaan penelitian. Keenam, kerangka teoritik sebagai jawaban dari masalah pokok penelitian secara teoritik. Ketujuh, metode penelitian yang berisi tentang subyek dan obyek penelitian, teknik pengumpulan data dan penjelasan tentang analisis data. Dilanjutkan dengan pembahasan terakhir mengenai sistematika penulisan.

Bab II Gambaran Umum Serikat Perkerja Tekstil, Sandang dan Kulit-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPTSK-SPSI) PT. Primatexco Indonesia. Dalam bab ini, pertama, penulis terlebih dahulu memberikan penjelasan secara singkat tentang berdirinya PT. Primatexco Indonesia yang merupakan unit kerja dari organisasi SPTSK-SPSI. Kemudian dilanjutkan dengan penjelasan tentang fungsi dan tujuan didirikannya SPTSK-SPSI PT. Primatexco Indonesia pada bagian yang kedua. Ketiga, tentang keadaan karyawan. Keempat, program kerja. Kelima, berisi tentang organisasi yang mencakup susunan kepengurusan, keanggotaan, dan Badan Kontak Anggota (BKA) organisasi tersebut. Dan bagian yang keenam adalah menjelaskan tentang

fasilitas organisasi. Sumber dana merupakan penjelasan terakhir dalam bab ini.

Bab III usaha peningkatan kesejahteraan ekonomi karyawan oleh SPTSK-SPSI PT. Primatexco Indonesia. Bab ini diawali dengan pembahasan mengenai problematika karyawan. Kemudian bagian kedua berisi penjelasan tentang peningkatan kesejahteraan ekonomi karyawan, yang meliputi: Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), pengelolaan bidang usaha dan pemberdayaan potensi karyawan. Dan bab ketiga ini, diakhiri dengan penjelasan tentang keberhasilan peningkatan kesejahteraan ekonomi karyawan.

Akhirnya, dalam Bab IV merupakan penutup dari tulisan ini yang berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang berfungsi sebagai jawaban terhadap pokok permasalahan yang diangkat dan saran-saran yang juga tertuang dalam bab keempat ini.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penyajian dan analisa data pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPTSK-SPSI) PT. Primatexco Indonesia merupakan organisasi pekerja yang bermaksud melindungi, membela dan memperjuangkan hak-hak pekerja. Usaha-usaha yang dilakukan tidak lain adalah sebagai upaya peningkatan kesejahteraan ekonomi karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka. Adapun peningkatan kesejahteraan karyawan yang dilakukan oleh organisasi tersebut antara lain dilakukan melalui pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), pengelolaan bidang usaha dan pemberdayaan potensi karyawan.

Upaya peningkatan kesejahteraan ekonomi karyawan melalui pembuatan KKB ini dimaksudkan untuk membela dan memperjuangkan hak-hak yang seharusnya diterima oleh karyawan, diantaranya perjuangan terhadap masalah pengupahan, pemutusan hubungan kerja dan jaminan sosial. Upaya ini dapat berhasil dengan baik karena telah dihasilkan sebuah KKB antara serikat pekerja dengan pengusaha yang tidak merugikan salah satu pihak. Hal ini dapat diindikasikan dari tidak adanya tuntutan karyawan kepada

pengusahaan tentang masalah-masalah yang menyangkut kesejahteraan ekonomi karyawan.

Selain itu, pengelolaan bidang usaha merupakan upaya peningkatan kesejahteraan yang juga penting untuk terus dikembangkan. Usaha ini merupakan peningkatan kesejahteraan karyawan secara material. Dengan mengelola bidang usaha maka akan diperoleh keuntungan yang sebagian dari keuntungan tersebut dapat dimanfaatkan untuk memenuhi biaya operasional organisasi dalam memperjuangkan hak-hak karyawan dan sebagian lagi dapat dibagikan kepada para anggota sebagai tambahan *income* untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Usaha jasa transportasi yang terdiri dari penyewaan kendaraan pariwisata dan kendaraan abunemen merupakan usaha yang paling potensial dalam mendatangkan keuntungan. Keberhasilan pengelolaan usaha tersebut nampak pada semakin bertambahnya jumlah armada yang diperoleh dari hasil usaha. Selain itu, dana yang dihasilkan mampu menunjang kinerja organisasi secara optimal dalam memperjuangkan kesejahteraan ekonomi karyawan.

Pemberdayaan potensi karyawan juga merupakan kegiatan yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi karyawan, karena kegiatan tersebut dapat memberikan bekal ketrampilan kepada para karyawan untuk mempersiapkan masa purna tugasnya. Keberhasilan dari upaya ini yaitu adanya perubahan pada diri karyawan, dari yang tidak memiliki pengetahuan ketrampilan tertentu menjadi mempunyai pengetahuan ketrampilan tertentu yang dapat dikembangkan. Hal ini sangat dirasakan manfaatnya oleh para

karyawan karena mereka telah mendapat pengalaman berharga yang dapat meningkatkan produktivitas mereka dari kegiatan tersebut.

## **B. Saran-Saran**

1. SPTSK-SPSI PT. Primatexco Indonesia-Batang hendaknya tetap eksis dan konsisten terhadap usaha peningkatan kesejahteraan karyawan, seperti yang telah dilakukan selama ini yaitu menciptakan hubungan kemitraan antar pekerja dan pengusaha, memberdayakan potensi karyawan dan mengelola berbagai macam usaha.
2. Dalam menjalin kerja sama dengan pihak-pihak yang terkait pada penyelenggaraan program peningkatan kesejahteraan karyawan, SPTSK-SPSI PT. Primatexco Indonesia-Batang hendaknya melakukan konfirmasi yang sejelas-jelasnya sehingga program dapat berjalan dengan lancar.
3. SPTSK-SPSI PT. Primatexco Indonesia-Batang hendaknya memikirkan kaderisasi pengurus, karena hal ini sangat penting untuk kelangsungan dan keberlanjutan program peningkatan kesejahteraan karyawan yang selama ini telah diperjuangkan.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1999)

George, Vic & Paul Wilding, *Ideologi dan Kesejahteraan Rakyat*, terj. Murdono dan Setyanto, (Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 1992)

Mubyarto, *Ekonomi Pancasila Gagasan dan Kemungkinan*, (Jakarta: LP3ES, Cetakan Ketiga, Agustus 1993)

Prasetiantono, A. Tony, "Ekonomi Rakyat dan Pasar Bebas", dalam *Politik Ekonomi Indonesia Baru*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Cet. I, 2000)

Rahardjo, M. Dawam, *Islam dan Transformasi Sosial-Ekonomi*, (Jakarta: Lembaga Studi Agama dan Filsafat (LSAF), Cet. I, November 1999)

Sasono, Adi, (*et. al.*) *Membangun Hubungan Industrial Pancasila*, (Jakarta: CIDES, Cetakan Pertama, Juni 1994)

Soeratno, F., *Musyawaharah Bersama Perusahaan*, (Jakarta: t.p., 1978)

Sulistyo, Bambang, *Pemogokan Buruh Sebuah Kajian Sejarah*, (Yogyakarta: PT. Tiara Wacana Yogya, Cetakan Pertama, Agustus 1995)

Sumarnugroho, T., *Sistem Intervensi Kesejahteraan Sosial*, (Yogyakarta: PT. Hanindita, Cetakan Kedua, Oktober 1987)

Witoelar, Rachmat, "Industrialisasi Dan Aspirasi Masyarakat", dalam *Industrialisasi Dalam Rangka Pembangunan Nasional*, (Jakarta: CSIS, 1982)

Yustika, Ahmad Erani, *Industrialisasi Pinggiran*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Cet. I, Oktober, 2000)

**Al-Quran, Kamus, Majalah, Makalah, Dokumen SPTSK-SPSI PT. Primatexco Indonesia dan Dokumen PT. Primatexco Indonesia**

*Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja Seluruh Indonesia*, (Jakarta: Dewan Pimpinan Pusat Serikat Pekerja Seluruh Indonesia)

Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPTSK-SPSI)

Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Edisi Baru Revisi Terjemah Januari 1993, (Surabaya: Surya Cipta Aksara. 1993)

Forum LPPS, *Peta Kesejahteraan Rakyat Indonesia*, (Jakarta: Sarasehan Pengembangan Masyarakat LPPS-KWI, 1987)

Hartono, Arif, "Perspektif Masalah Ketenagakerjaan Di Indonesia Memasuki Era Kompetisi Global", dalam *UNISIA*, No. 31/XVI/III/1996

Hasibuan, N., "Upah Tenaga Kerja dan Konsentrasi Pada Sektor Industri", dalam *PRISMA*, Vol. 10/005/1981

*Laporan Pertanggungjawaban Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Textil, Sandang dan Kulit-Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PT. Primatexco Indonesia*, dilaporkan pada Musyawarah Unit Kerja 01 Januari 1997

Markiswo, Y., *Integrasi Kebutuhan Karyawan dan Tujuan Perusahaan*, dalam *BASIS*, Vol. 3 Tahun 1980

Pertanggungjawaban Pimpinan Unit Kerja SPTSK-SPSI PT. Primatexco Indonesia, Pada Musyawarah Unit Kerja Tanggal 01 Januari 2003

Poerwadarminta, W.J.S, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1976)

Profil PT. Primatexco Indonesia

Swasono, Yudo, "Perencanaan Tenaga Kerja Di Indonesia", dalam *PRISMA*, Vol. 11/004/1982

Soekanto, Soerjono, *Kamus Sosiologi*, Edisi Baru, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, Cetakan, III, Agustus, 1993)

Simanjuntak, P.J., "Tenaga Kerja, Produktivitas dan Kecenderungannya", dalam *Masyarakat Indonesia*, Vol. 11/002/1984

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta, Balai Pustaka, 1988)

Winardi, *Kamus Ekonomi Inggris-Indonesia*, (Bandung: Bandar Maju, Cetakan XVI, 1998)