

Pelaksanaan Hubungan Kerja Manajemen dengan Serikat Pekerja pada PT. Arara Abadi di Perawang Kecamatan Tualang Kabupaten Siak Sri Indrapura

**Anggi Pratama
Meyzi Herianto**

anggirightpratama@yahoo.com

CP. 0857 67 8476 91

Abstract

The research was conducted on PT. Arara Abadi Perawang. The purpose of this study is to know the implementation of management employment relationship with labor union at PT. Arara Abadi because good employment relationship is harmony relations in industrial relationship.

This research is a descriptive study with qualitative approach. Where there are 160 samples. The data used is primary data and secondary data. The primary data obtained from questionnaire had given to permanent employees who joined in Mitra Abadi Riau labor union on PT. Arara Abadi and interview with management and administration staff. The secondary data obtained from SOP and other documents needed.

From the analysis conducted known that the implementation of management employment relationship with labor union due management want to create harmony relations and good industrial relationship. And from the analysis conducted also known that implementation of employment relationship with labor union is very good overall. But the biggest problem is less responsive from management in seeing problems and complains from employess and unforceful management in giving punishment.

Keywords: implementation, employment relationship, management, labor union.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi lingkungan industri yang semakin meningkat tajam perusahaan harus memperhatikan dan memperbaiki hubungan yang berada didalam perusahaan untuk tetap bertahan dan terus bersaing dalam lingkungan yang dinamis.

Hubungan kerja merupakan hal yang harus diperhatikan dalam lingkungan kerja yang akan membawa keharmonisan dan menciptakan lingkungan yang nyaman dalam melakukan kegiatan produksi dan operasional perusahaan dalam menghadapi lingkungan yang dinamis tersebut. Melalui hubungan kerja yang sangat baik antara manajemen dengan serikat pekerja yang ada didalam perusahaan akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menciptakan hubungan kerja yang kondusif dan menciptakan hubungan industial yang kompeten sesuai dengan lingkungan yang dinamis dan mampu

untuk mencapai target produksi untuk produktifitas perusahaan dan kenyamanan dan keamanan dalam operasional perusahaan.

Dengan terciptanya hubungan kerja yang sangat baik antara manajemen dengan serikat pekerja didalam perusahaan maka secara tidak langsung para pekerja akan merasa diperhatikan oleh pihak manajemen dan akan menimbulkan tingkat loyalitas pekerja kepada perusahaan dalam melakukan kegiatan produksi dan operasional perusahaan serta tanggung jawab para pekerja terhadap bidang dan pekerjaan yang dilakukan didalam perusahaan.

Telah terjadi paradigma baru yang mendasar di Indonesia semenjak diratifikasinya Konvensi ILO No.87 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi, sehingga didalam sebuah perusahaan, bisa saja terdapat sebuah Serikat Pekerja atau lebih. Serikat Pekerja dalam sebuah perusahaan merupakan wadah aspirasi para pekerja disebuah perusahaan yang akan membantu pihak manajemen dalam meningkatkan kualitas kerja. Selain itu Serikat Pekerja merupakan sarana untuk melindungi, memperjuangkan, dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya. Hal ini merujuk kepada UU No. 21 Tahun 2000, tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Dengan adanya Serikat Pekerja dalam sebuah perusahaan, para pekerja dapat mengeluarkan aspirasi, memperjuangkan dan membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan pekerja.

Serikat Pekerja merupakan organisasi yang dibentuk oleh para pekerja disebuah perusahaan, dapat menjadi penyokong dalam memotivasi karyawan dan membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan dalam kesepahaman. Dengan adanya serikat pekerja, para pekerja akan lebih semangat dalam bekerja, karena penyampaian aspirasi, perlindungan hak dan sebagainya, semua dapat di wadahi oleh Serikat Pekerja.

Berdasarkan UU No. 21 Tahun 2000, bab III, pasal 5, dikatakan bahwa pembentukan Serikat Pekerja dapat dibentuk oleh minimal 10 orang pekerja/buruh. Dan seluruh pekerja/buruh di perusahaan itu memiliki hak untuk membentuk Serikat Pekerja. Kemudahan-kemudahan dalam membentuk Serikat Pekerja ini, dimaksudkan agar seluruh pekerja/buruh dapat menyalurkan aspirasinya kepada perusahaan.

Hak untuk menjadi anggota serikat pekerja /buruh merupakan hak azasi pekerja/buruh yang telah dijamin dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Didalam menggunakan hak tersebut pekerja/buruh dituntut untuk bertanggung jawab demi kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan bangsa dan Negara. Dan oleh karena itu pula penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan bekeadilan.

Dengan adanya tuntutan perkembangan industri dengan menciptakan hubungan industrial yang baik tersebut sehingga diperlukan kebutuhan hak – hak sesuai tuntutan maka penyampaian aspirasi yang merupakan proses untuk menciptakan hubungan yang baik dan dinamis yang disampaikan oleh serikat pekerja yang berada di PT Arara Abadi yang mana didalam keanggotaan serikat pekerja dibutuhkan administrasi serikat pekerja dengan biaya pendaftaran dan biaya bulanan anggota sebesar Rp.3000 per anggotanya, dengan tujuan pemungutan iuran bulanan berguna untuk pengembangan organisasi serikat pekerja dan dana penyelesaian perselisihan apabila terjadi perselisihan, dengan persentase karyawan 64,96% (1873 karyawan yang tergabung dalam seikat pekerja dari 2883 total semua karyawan pada (Sinarmas Forestry Goup) dari total jumlah karyawanya

tergabung dalam serikat pekerja yang dapat dilihat dari tiga serikat pekerja yang ada didalamnya yaitu sebagai berikut SP Arara Abadi yang berganti nama pada bulan dan sudah disahkan pada 07 Oktober 2013 di Disnakertranduk Provinsi Riau menjadi SP Mitra Abadi Riau 55,49% (1600 karyawan), KAHUTINDO 6,9% (200 karyawan) dan FSBSI (federasi serikat buruh solidaritas Industri) sebesar 2,2% (65 karyawan) serta pengurus inti serikat pekerja 5 orang karyawan dan bagian admin serikat pekerja 3 orang karyawan yang berada di SP Mitra Abadi Riau. Sehingga dengan keberadaan tiga serikat pekerja diperusahaan tentu akan menyebabkan kesulitan bagi pihak manajemen dalam menerima aspirasi dan semua masukan serta tuntutan – tuntutan pekerja, dan serikat pekerja, serta merealisasikan kesepakatan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak dalam bentuk PKB, apalagi setiap serikat pekerja dibentuk berdasarkan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga yang berbeda serta mempunyai visi dan misi yang berbeda untuk anggotanya dan untuk perusahaan.

Dari data diatas terlihat bahwa terdapat 3 serikat pekerja didalam perusahaan, sehingga manajemen harus melakukan hubungan kerja yang baik diantaranya. Berdasarkan kuantitas anggota dapat terlihat bahwa serikat pekerja Mitra Abadi Riau merupakan serikat pekerja terbesar didalam perusahaan yaitu 55,49% didalam perusahaan dan tentunya perusahaan mengalami kesulitan dalam melakukan hubungan kerja dengan serikat pekerja yang ada didalam perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, penulis ingin melihat hubungan kerja yang dilakukan manajemen perusahaan dengan keberadaan serikat pekerja tersebut. Maka penulis melakukan penelitian dengan judul **”Pelaksanaan Hubungan Kerja Manajemen dengan Serikat Pekerja Pada PT. Arara Abadi di Perawang Kecamatan Tualang Kabupaten Siak Sri Indrapura.**

Rumusan Masalah

PT. Arara Abadi merupakan salah satu perusahaan yang berada di perawang kecamatan tualang yang terdapat tiga serikat pekerja didalam perusahaan, dan melakukan hubungan kerja dengan serikat pekerja tersebut. Dan pelaksanaan hubungan kerja dilakukan semenjak tahun 2000. Namun dengan munculnya tiga serikat pekerja didalam perusahaan yang memiliki visi dan misi yang berbeda, kepentingan yang berbeda, anggaran dasar dan anggaran rumah tangga yang berbeda, cara kerja yang berbeda dan cara menyampaikan dan tuntutan yang berbeda yang tentunya akan menimbulkan kesulitan manajemen perusahaan dalam melakukan hubungan kerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pelaksanaan Hubungan Kerja Manajemen dengan Serikat Pekerja pada PT. Arara Abadi di Perawang Kecamatan Tualang Kabupaten Siak Sri Indrapura.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan yang dikemukakan, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pelaksanaan Hubungan Kerja yang dilakukan Manajemen dengan Serikat Pekerja pada PT. Arara Abadi di Perawang Kecamatan Tualang Kabupaten Siak Sri Indrapura

METODE PENELITIAN

Data dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer, yaitu data yang didapat langsung dari pihak PT. Arara Abadi berupa hasil Quisioner dan wawancara dengan pihak Serikat pekerja dan Manajemen (Divisi IR-ER) yang berhubungan dengan pelaksanaan Hubungan Kerja.
- b. Data Sekunder, yaitu data lain yang dapat digunakan untuk mendukung penelitian ini, berupa: data anggota serikat pekerja, PKB PT. Arara Abadi, LKS Bipatrit.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan sampel dan pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan *simple random sampling* dan dengan cara penyebaran kuisioner dan wawancara. Penulis melakukan pembagian kuisioner kepada anggota serikat pekerja dan melakukan wawancara langsung dengan pengurus inti serikat pekerja dan admin serikat pekerja pada PT. Arara Abadi di Perawang.

Kuisioner dibagikan sebanyak 160 ekslampar sesuai dengan sampel yang telah ditentukan dan tipe wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur, alasan penggunaan wawancara semi terstruktur adalah karena apa yang ditanyakan kepada informan ada hal yang bersifat lintas waktu, yang berkaitan dengan masa lampau, masa sekarang, dan masa yang akan datang dan pertanyaan yang diajukan tanpa terikat oleh suatu susunan pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya.

Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan cara mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberikan penjelasan sesuai dengan metode deskriptif ditelaah dan dihubungkan dengan teori – teori yang mendukung pembahasan.

Alat Analisis

Alat analisis atau skala pengukuran yang digunakan untuk menganalisis Pelaksanaan Hubungan Kerja Manajemen dengan Serikat Pekerja adalah dengan menggunakan skala rikert yang mempunyai rentang dan kategori (5 : 4 : 3 : 2 :1) dengan kategori sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik dan tidak baik, dan Buruk.

Pelaksanaan hubungan kerja terdiri dari 1 variabel, variabel terdiri dari 28 indikator dengan jumlah pertanyaan 70 pertanyaan sehingga terlihat sebagai berikut:

maka jumlah skor tertinggi $56000 = 5 \times 70 \times 160$ dan skor terendahnya $11200 = 1 \times 70 \times 160$. Dan interval skornya:

Rumus:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Jumlah tertinggi} - \text{jumlah terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$
$$\text{Interval} = \frac{56000 - 11200}{5} = 8960$$

Interval masing – masing kategori jawaban pada pelaksanaan hubungan kerja manajemen dengan serikat pekerja

Interval Skor	Kategori
47040 – 56000	Sangat Baik
38079 – 47039	Baik
29118 – 38078	Cukup Baik
20157 – 29117	Kurang Baik
11196 – 20156	Tidak Baik

Adapun didalam Indikator terdapat perbedaan pertanyaan sehingga dipaparkan dan dirumuskan Skala pengukuran dalam tabel 1.3 dengan rincian sebagai berikut : Indikator 1 – 14, 20, 21 dan 70, masing – masing mempunyai 1 pertanyaan sehingga Interval Pengukurannya tergambar pada tabel 1.3a yang memiliki interval 128 dengan skor tertinggi 800 dan terendah 160. Indikator 22, 25, dan 27 masing – masing terdiri dari 2 pertanyaan dengan jarak interval 256 dan skot tertinggi 1600 dan terendah 320 terlihat pada tabel1.3b. Indikator 15, 19, 26 masing – masing terdiri dari 3 pertanyaan dengan jarak Interval 384 dengan skor tertinggi 2400 dan terendah 480 yang dapat dilihat pada tabel1.3c. Indikator 17 terdiri dari 4 pertanyaan dengan jarak Interval 512 dan skor tertinggi 3200 dan terendah 640 yang dapat dilihat pada tabel 1.3d. Indikator 23 yang terdiri dari 7 pertanyaan dan memiliki interval 896 dengan skor tertinggi 5600 dan terendah 1120 dapat dilihat pada tabel 1.3e. Indikator 24 terdiri dari 8 pertanyaan dengan interval 1024 dan skor tertinggi 6400 dan terendah 1280, dapat dilihat pada tabel 1.3f. Indikator 16 terdiri dari 9 pertanyaan dengan interval 1152 dengan skor tertinggi 7200 dan terendah 1440, dapat dilihat pada tabel 1.3g. Indikator 18 terdiri dari 10 pertanyaan dengan interval 1280 dengan skor tertinggi 8000 dan terendah 1600 dan terlihat pada tabel 1.3h.

Dari uraian Indikator dan pertanyaan maka dapat dilihat pelaksanaan hubungan kerja manajemen dengan serikat pekerja yang mana terdapat 28 Indikator dan 70 pertanyaan sehingga secara pengukuran untuk melihat pelaksanaan hubungan kerja secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut:

Interval masing – masing kategori jawaban berdasarkan pertanyaan pada pelaksanaan hubungan kerja manajemen dengan serikat pekerja

Tabel	Interval	Kategori
1.3a 1 Pertanyaan	672 – 800	Sangat Baik
	543 – 671	Baik
	414 – 542	Cukup Baik
	285 – 413	Kurang Baik
	156 – 184	Tidak Baik
1.3b 2 Pertanyaan	1344 – 1600	Sangat Baik
	1084 – 1343	Baik
	830 – 1086	Cukup Baik
	573 – 829	Kurang Baik
	316 – 572	Tidak Baik
13.c 3 Pertanyaan	2016 – 2400	Sangat Baik
	1631 – 2015	Baik
	1246 – 1630	Cukup Baik
	861 – 1245	Kurang Baik
	476 – 860	Tidak Baik

1.3d 4 Pertanyaan	2688 – 3200	Sangat Baik
	2175 – 2687	Baik
	1662 – 2174	Cukup Baik
	1149 – 1661	Kurang Baik
	636 – 1148	Tidak Baik
1.3e 7 Pertanyaan	4704 – 5600	Sangat Baik
	3807 – 4703	Baik
	2910 – 3806	Cukup Baik
	2013 – 2909	Kurang Baik
	1116 – 2012	Tidak Baik
1.3f 8 Pertanyaan	5376 – 6400	Sangat Baik
	4351 – 5375	Baik
	3326 – 4350	Cukup Baik
	2301 – 3325	Kurang Baik
	1276 – 2300	Tidak Baik
1.3g 9 Pertanyaan	6048 – 7200	Sangat Baik
	4895 – 6047	Baik
	3742 – 4894	Cukup Baik
	2589 – 3741	Kurang Baik
	1436 – 2588	Tidak Baik
1.3f 10 Pertanyaan	6720 – 8000	Sangat Baik
	5439 – 6719	Baik
	4158 – 5438	Cukup Baik
	2877 – 4157	Kurang Baik
	1596 – 2876	Tidak Baik

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

1. Berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	persentase
1	Laki – Laki	130	81,25
2	Perempuan	30	18,75
Jumlah		160	100

Dari tabel 3.1 diatas dapat di lihat bahwa responden lebih dominan laki – laki yaitu sebanyak 130 orang atau 81,25% dari keseluruhan responden, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 30 orang atau 18,75% dari keseluruhan responden. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar anggota serikat pekerja adalah laki-laki.

2. Berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	persentase
1	18 – 25	9	5,63
2	26 – 33	48	30,00
3	34 – 41	79	49,38
4	42 – 49	17	10,63
5	50 – 55	7	4,38
Jumlah		160	100

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar usia responden yang tergabung didalam serikat pekerja berada pada usia produktif yaitu umur 26-33 sebanyak 48 orang atau 30% dari keseluruhan jumlah responden , umur 34-41 sebanya 79 orang atau 49% dari keseluruhan jumlah responden, dan 42-49 sebanyak 17 orang atau 10,63% dari keseluruhan jumlah responden dan umur 18-25 sebanyak 9 orang 5,63% dari keseluruhan responden serta umur 50-55 sebanyak 7 orang atau 4,38% dari keseluruhan responden.

3. Berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	persentase
1	SD	1	0,63
2	SMP Sederajat	6	3,75
3	SMA Sederajat	88	55,00
4	PT/Sarjana	65	40,63
Jumlah		160	100

Berdasarkan tabel diatas bahwa pendidikan terakhir responden yang paling dominan adalah pendidikan SMA sebanya 88 oranga atau 55% dari keseluruhan responden, kemudian PT/Sarjana sebanyak 65 orang atau 40,63% dari keseluruhan responden, SMP sebanyak 6 orang atau 3,75% dari keseluruhan responden, dan SD satu 1 orang atau 0,63% dari keseluruhan responden.

4. Berdasarkan jabatan dan bagian pekerjaan

No	Jabatan/Level	Jumlah	persentase
1	L1 – L2	14	8,75
2	L3 – L4	85	53,13
3	L5 – L6	48	30,00
4	L7 – L8	13	8,13
Jumlah		160	100

No	Bagian	Jumlah	persentase
1	Administrasi Harvesting	7	4,38
2	Administrasi Nursery	9	5,63
3	Administrasi Plantation	13	8,13
4	Driver	5	3,13
5	G Area	1	0,63
6	Harvesting	9	5,63
7	Heavy Equipment	2	1,25
8	Nursery	8	5,00
9	Office & Mess	4	2,50
10	Operator F. Traktor	4	2,50
11	Operator Excavator	9	5,63
12	Pengawas Harvesting	5	3,13
13	Pengawas Nursery	3	1,88
14	Pengawas Plantation	8	5,00
15	Pengawas QC. Plantation	4	2,50
16	Pengukuran	3	1,88
17	Planing & mapping	10	6,25
18	Plantation	14	8,75
19	Protection	4	2,50
20	R. Bubut	1	0,63
21	R. Electrical	5	3,13
22	R. Engine	7	4,38
23	R. Truk	2	1,25
24	Supervisor	3	1,88
25	Vehicle Repair	9	5,63
26	Water & Electricity	1	0,63
27	Welding Febrication	3	1,88
28	Workshop	7	4,38
Jumlah		160	100

Berdasarkan tabel diatas jabatan responden yang paling dominan terletak pada level 3-4 sebanyak 85 orang atau 53,13% dari keseluruhan responden, kemudian level 5-6 sebanyak 48 orang 30% dari keseluruhan responden, level 1-2 sebanyak 14 orang 8,75% dari keseluruhan responden serta level 7-8 sebanyak 13 orang atau 8,13% dari keseluruhan responden.

Kemudian bagian pekerjaan sebagian besar terdiri dari bagian yang berhubungan dengan lapangan yang mana dapat dilihat bahwa

bagian plantation yaitu sebanyak 14 orang atau 8,75% dari jumlah keseluruhan responden. Bagian administrasi plantation sebanyak 13 orang atau

8,13% dari jumlah keseluruhan responden. Bagian planing & mapping sebanyak 10 orang atau 6,25% dari jumlah keseluruhan responden.

Bagian administrasi nursery, harvesting, operator excapator, vehicle repair masing – masing terdapat sebanyak 9 orang atau 5,63% dari jumlah keseluruhan responden. Bagian nursery, pengawas plantation masing – masing terdapat 8 orang atau 5% dari jumlah keseluruhan responden. Bagian administrasi harvesting, repair engine dan workshop sebanyak 7 orang atau 4,375% dari jumlah keseluruhan responden.

Bagian driver, pengawas harvesting, repair electrical masing – masing sebanyak 5 orang atau 3,13% dari jumlah keseluruhan responden. Bagian operator F. traktor, pengawas QC. plantation, protection masing – masing sebanyak 4 atau 2,5% dari jumlah keseluruhan responden. Bagian Pengawas Nursery, Pengukuran, Supervisor, Welding Febrication masing – masing sebanyak 3 orang atau 1,88% dari jumlah keseluruhan responden. Bagian heavy equipmen, repair truk masing – masing 2 orang atau 1,25 dari jumlah seluruh responden. Bagian gudang area , repair bubut, water & electricity masing – masing 1 orang atau 0,63% dari jumlah seluruh responden.

Dari penjelasan diatas dapat diartikan bahwa karyawan yang paling dominan tergabung dalam anggota serikat pekerja Mitra Abadi Riau pada PT. Arara Abadi di perawang merupakan karyawan yang erat kaitanya dengan keadaan dilapangan, sehingga responden lebih mengetahui seperti apa keberadaan dan kondisi yang terjadi dan diperlakukan oleh pihak manajemen dilapangan. Dan juga dapat diartikan bahwa responden yang paling banyak adalah responden dengan bagian yang berkaitan dengan produksi perusahaan yaitu nursery, plantation dan harvesting dan dengan administrasi dan pengawasnya.

5. Berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	persentase
1	1 – 6	49	30,63
2	7 – 12	57	35,63
3	13 – 18	36	22,50
4	19 – 24	14	8,75
5	25 - 30	4	2,50
Jumlah		160	100

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masa kerja responden yang paling dominan berkisar antara 7-12 tahun sebanyak 57 orang atau 35,63%, masa kerja 1-6 sebanyak 49 orang atau 30,63%, masa kerja 13-18 sebanyak 36 orang atau 22,50%, masa kerja 19-24 sebanyak 14 orang atau 8,75% dan masa kerja 25-30 sebanyak 4 orang atau 2,50 dari jumlah semua responden.

Pelaksanaan Hubungan Kerja Manajemen dengan Serikat Pekerja pada PT. Arara Abadi di Perawang Kecamatan Tualang Kabupaten Siak Sri Indrapura.

No	Indikator	Kriteria Tanggapan Responden					JML	Rata - rata
		SB	B	CB	KB	BR		
1	Manajamen memberlakukan ruang lingkup perjanjian seuai PKB pasal 3	130 81,25%	29 18,13%	1 0,63%	-	-	160 100%	4,8
		650	116	3	-	-	769	
2	Manajemen memberlkukan	126	34	-	-	-	160	4,79

	kewajiban para pihak sesuai PKB pasal 4	78,75% 630	21,25% 136				100% 766	
3	Manajemen memberlakukan tanggung jawab para pihak sesuai PKB pasal 5	120 75,00% 600	36 22,50% 144	4 2,50% 12	-	-	160 100% 756	4,73
4	Manajemen memberlakukan pengakuan para hak para pihak sesuai PKB pasal 6	119 74,38% 595	34 21,25% 136	7 4,38% 21	-	-	160 100% 752	4,7
5	Manajemen memberlakukan keanggotaan serikat pekerja telah sesuai dengan PKB pasal 7	110 68,75% 550	43 26,88% 172	7 4,38% 21	-	-	160 100% 743	4,64
6	Manajemen memberikan bantuan dan fasilitas serikat pekerja sesuai PKB pasal 8	95 59,38% 475	47 29,38% 188	18 11,25% 54	-	-	160 100% 717	4,48
7	Manajemen memberikan dispensasi untuk kegiatan pengurus serikat pekerja sesuai PKB pasal 9	56 35,00% 280	94 58,75% 376	10 6,25% 30	-	-	160 100% 686	4,29
8	Manajemen memberlakukan penerimaan pekerja yang sesuai PKB pasal 10	86 53,75% 430	56 35,00% 224	18 11,25% 54	-	-	160 100% 708	4,43
9	Manajemen memberlakukan status pekerja sesuai PKB pasal 11	87 54,38% 435	60 37,50% 240	13 8,13% 39	-	-	160 100% 714	4,46
10	Manajemen memberlakukan pekerja masa percobaan sesuai PKB pasal 12	44 27,50% 220	101 63,13% 404	15 9,38% 45	-	-	160 100% 669	4,18
11	Manajemen memberlakukan penempatan dan mutasi pekerja sesuai PKB pasal 13	30 18,75% 150	86 53,75% 344	36 22,50% 108	8 5,00% 16	-	160 100% 618	3,86
12	Manajemen memberlakukan usia penerimaan pekerja dan usia pensiun sesuai PKB pasal 14	111 69,38% 555	33 20,63% 132	16 10% 48	-	-	160 100% 735	4,59
13	Manajemen memberlakukan perjalanan dinas sesuai PKB pasal 15	44 27,5% 220	94 58,75% 376	22 13,75% 66	-	-	160 100% 662	4,14
14	Manajemen memberlakukan hubungan kerja kepelautan sesuai PKB pasal 16	97 60,63% 485	52 32,50% 208	11 6,88% 33	-	-	160 100% 726	4,54
15	Manajemen memberlakukan hari dan waktu kerja sesuai PKB pasal 17	100 62,50% 500	41 25,63% 164	18 11,25% 54	1 0,63% 2	-	160 100% 720	4,5
16	Manajemen memberlakukan kerja lembur sesuai PKB pasal 18	14 8,75% 70	70 43,75% 280	43 28,88% 129	33 20,625% 66	-	160 100% 545	3,41
17	Manajemen memberlakukan perhitungan lembur sesuai PKB pasal 19	19 11,88% 95	68 42,50% 272	34 21,25% 102	39 24,38% 78	-	160 100% 547	3,42
18	Manajemen memberlakukan hari libur sesuai PKB pasal 20	90 56,25% 450	30 18,75% 120	40 25,00% 120	-	-	160 100% 690	4,31
19	Manajemen memberlakukan dan memberikan cuti, izin dan mangkir	93 58,13% 450	33 20,63% 120	32 20,00% 96	2 1,25% 4	-	160 100% 697	4,36

	sesuai PKB pasal 21	465	132					
20	Manajemen memberlakukan dan memberikan cuti tahunan (T) sesuai PKB pasal 22	92 57,50%	44 27,50%	19 11,88%	5 3,13%		160 100%	4,39
		460	176	57	10	703		
21	Manajemen memberlakukan dan memberikan cuti sakit S1, S2 dan RS sesuai PKB pasal 23	114 71,25%	31 19,38%	15 9,38%	-	-	160 100%	4,62
		570	124	45		739		
22	Manajemen memberlakukan dan memberikan cuti haid (H1) dan cuti melahirkan/keguguran (H2) sesuai PKB pasal 24	108 67,50%	31 19,38%	21 13,13%	-	-	160 100%	4,54
		540	124	63		727		
23	Manajemen memberlakukan dan memberikan izin meninggalkan tempat kerja untuk kepentingan pribadi (P1) sesuai PKB pasal 25	84 52,50%	61 38,13%	15 9,38%	-	-	160 100%	4,43
		420	244	45		709		
24	Manajemen memberlakukan dan memberikan izin meninggalkan pekerjaan dengan mendapat upah penuh sesuai PKB pasal 26	84 52,50%	44 27,50%	32 20,00%	-	-	160 100%	4,33
		420	176	96		692		
25	Manajemen memberlakukan dan memberikan mangkir yang diberikan manajemen telah sesuai dengan PKB pasal 27	45 28,13%	59 36,88%	56 35,00%	-	-	160 100%	3,93
		225	236	168		629		
26	Manajemen memberlakukan tata cara pengambilan cuti sesuai PKB pasal 28	108 67,50%	38 23,75%	14 8,75%	-	-	160 100%	4,59
		540	152	42		734		
27	Manajemen memberlakukan dan memberikan upah sesuai PKB pasal 29	112 70,00%	34 21,25%	14 8,75%	-	-	160 100%	4,61
		560	136	42		738		
28	Manajemen memberlakukan dan pemberian tunjangan hari raya (THR) sesuai PKB pasal 30	107 66,88%	39 24,38%	14 8,75%	-	-	160 100%	4,58
		535	156	42		733		
29	Manajemen memberlakukan dan memberikan premi dan bonus sesuai PKB pasal 31	56 35,00%	90 56,25%	14 8,75%	-	-	160 100%	4,26
		280	360	42		682		
30	Manajemen memberlakukan dan memberikan kenaikan upah sesuai PKB pasal 32	106 66,25%	38 23,75%	16 10,00%	-	-	160 100%	4,56
		530	152	48		730		
31	Manajemen memberlakukan dan memberikan jaminan sosial tenaga kerja sesuai PKB pasal 33	95 59,38%	49 30,63%	16 10,00%	-	-	160 100%	4,42
		475	184	48		707		
32	Manajemen memberlakukan dan memberikan bantuan perusahaan untuk kesejahteraan pekerja sesuai PKB pasal 34	95 59,38%	48 30,00%	17 10,63%	-	-	160 100%	4,49
		475	192	51		718		
33	Manajemen memberlakukan dan memberikan fasilitas dan pelaksanaan ibadah sesuai PKB pasal 35	99 61,88%	32 20,00%	29 18,13%	-	-	160 100%	4,44
		495	128	87		710		
34	Manajemen memberlakukan dan memberikan bantuan fasilitas dan kesempatan menjadi anggota	92 57,50%	51 31,88%	16 10,00%	1 0,63%	-	160 100%	4,46
		460	204	48	2	714		

	koperasi sesuai PKB pasal 36							
35	Manajemen memberlakukan dan memberikan sarana olahraga dan kesenian sesuai dengan PKB pasal 37	60 37,50% 300	84 52,50% 336	16 10,00% 48	-	-	160 100% 684	4,28
36	Manajemen memberlakukan dan memberikan sarana pendidikan sesuai PKB pasal 38	80 50% 400	60 37,5% 240	20 12,5% 60	-	-	160 100% 700	4,38
37	Manajemen memberlakukan dan memberikan sarana transportasi sesuai PKB pasal 39	81 50,63% 405	46 28,75% 184	33 20,63% 99	-	-	160 100% 688	4,3
38	Manajemen memberlakukan dan memberikan perumahan/ mess sesuai PKB pasal 40	36 22,50% 180	97 60,63% 388	17 10,63% 51	10 6,25% 20	-	160 100% 639	3,99
39	Manajemen memberlakukan dan memberikan sarana kesehatan dan kebersihan lingkungan sesuai PKB pasal 41	42 26,25% 210	41 25,63% 164	77 48,13% 231	-	-	160 100% 605	3,78
40	Manajemen memberlakukan dan memberikan pakaian dan perlengkapan kerja sesuai PKB pasal 42	53 33,13% 265	29 18,13% 116	78 48,75% 234	-	-	160 100% 615	3,84
41	Manajemen memberlakukan dan memberikan pekerjaan memperhatikan standar keselamatan kerja sesuai PKB pasal 43	56 35,00% 280	91 56,88% 364	13 8,13% 39	-	-	160 100% 683	4,27
42	Manajemen memberlakukan dan memberikan kesehatan kerja sesuai PKB pasal 44	46 28,75% 230	92 57,50% 368	22 13,75% 66	-	-	160 100% 664	4,15
43	Manajemen memberlakukan dan memberikan perlindungan dan bantuan atas kecelakaan sesuai PKB pasal 45	104 65,00% 520	41 25,63% 164	15 9,38% 45	-	-	160 100% 729	4,56
44	Manajemen memberlakukan dan memberikan pendidikan dan pelatihan sesuai PKB pasal 46	58 36,25% 290	84 52,50% 336	18 11,25% 54	-	-	160 100% 680	4,25
45	Manajemen memberlakukan dan memberikan perhatian kondisi lingkungan dan keamanan sesuai PKB pasal 47	77 48,13% 385	62 38,75% 248	21 13,13% 63	-	-	160 100% 696	4,35
46	Manajemen memberlakukan kewenangan atas kewajiban pekerja sesuai PKB pasal 48	111 69,38% 555	36 22,50% 144	13 8,13% 39	-	-	160 100% 738	4,61
47	Manajemen memberlakukan kewenangan atas larangan bagi pekerja sesuai PKB pasal 49	100 62,50% 500	32 20,00% 128	28 17,50% 84	-	-	160 100% 712	4,45
48	Manajemen memberlakukan dan memberikan surat teguran sesuai PKB pasal 50	73 45,63% 365	65 40,63% 260	22 13,75% 66	-	-	160 100% 691	4,32
49	Manajemen memberlakukan dan memberikan sanksi pelanggaran sesuai PKB pasal 51	114 71,25% 570	39 24,38% 156	7 4,38% 21	-	-	160 100% 747	4,67
50	Manajemen memberlakukan dan memberikan surat peringatan pertama (SP-I) sesuai PKB pasal 52	121 75,63% 605	26 16,25% 104	13 8,125% 39	-	-	160 100% 748	4,68

51	Manajemen memberlakukan dan memberikan surat peringatan kedua (SP – II) sesuai PKB pasal 53	127 79,38%	27 16,88%	6 3,75%	-	-	160 100%	4,76
		635	108	18			761	
52	Manajemen memberlakukan dan memberikan surat peringatan ketiga (SP-III) sesuai PKB pasal 54	67 41,88%	83 51,88%	10 6,25%	-	-	160 100%	4,36
		335	332	30			697	
53	Manajemen memberlakukan dan memberikan ganti rugi/denda sesuai PKB pasal 55	48 30,00%	106 66,25%	6 3,75%	-	-	160 100%	4,26
		240	424	18			682	
54	Manajemen memberlakukan dan memberikan skorsing sesuai PKB pasal 56	86 53,75%	57 35,63%	17 10,63%	-	-	160 100%	4,43
		430	228	51			709	
55	Manajemen memberlakukan dan memberikan pemutusan hubungan kerja yang diputuskan oleh pekerja sesuai PKB pasal 57	105 65,63%	49 30,63%	6 3,75%	-	-	160 100%	4,62
		525	196	18			739	
56	Manajemen memberlakukan pemutusan hubungan kerja yang diputuskan oleh perusahaan sesuai PKB 58	100 62,50%	50 31,25%	10 6,25%	-	-	160 100%	4,56
		500	200	30			730	
57	Manajemen memberlakukan pemutusan hubungan kerja yang diputuskan karena hukum sesuai PKB pasal 59	111 69,38%	40 25,00%	9 5,63%	-	-	160 100%	4,64
		555	160	27			742	
58	Manajemen memberlakukan pemutusan hubungan kerja yang diputuskan oleh pengadilan sesuai PKB pasal 60	113 70,63%	31 19,38%	15 9,38%	1 0,63%	-	160 100%	4,6
		565	124	45	2		736	
59	Manajemen memberlakukan pemutusan hubungan kerja yang diputuskan karena usia pensiun sesuai PKB pasal 61	115 71,88%	28 17,50%	17 10,63%	-	-	160 100%	4,61
		575	112	51			738	
60	Manajemen memberlakukan akibat pemutusan hubungan kerja sesuai PKB pasal 62	93 58,13%	52 32,50%	11 6,88%	4 2,50%	-	160 100%	4,46
		465	208	33	8		714	
61	Manajemen memberlakukan dan memberikan pesangon, uang penghargaan dan uang pengganti hak sesuai PKB pasal 63	104 65,00%	41 25,63%	15 9,38%	-	-	160 100%	4,56
		520	164	45			729	
62	Manajemen memberlakukan dan memberikan santunan kematian sesuai PKB pasal 64	112 70,00%	39 24,38%	9 5,63%	-	-	160 100%	4,64
		560	156	27			743	
63	Manajemen memberlakukan dan memberikan penghargaan sesuai PKB pasal 65	55 34,38%	83 51,88%	22 13,75%	-	-	160 100%	4,21
		275	332	66			673	
64	Manajemen memberlakukan dan memberikan penilaian sebagai karyawan teladan sesuai PKB pasal 66	74 46,25%	74 46,25%	12 7,50%	-	-	160 100%	4,39
		370	296	36			702	
65	Manajemen memberlakukan dan memberikan penilaian prestasi kerja (PPK) sesuai PKB pasal 67	77 48,13%	69 43,13%	8 5,00%	6 3,75%	-	160 100%	4,36
		385	276	24	12		697	
66	Pemberian promosi yang diberikan manajemen telah sesuai dengan PKB pasal 68	60 37,50%	90 56,25%	6 3,75%	4 2,50%	-	160 100%	4,29
		300	360	18	8		686	
67	Manajemen memberlakukan dan memberikan kenaikan otomatis	106 66,25%	54 33,75%	-	-	-	160 100%	4,66
		530	216				746	

	sesuai PKB pasal 69							
68	Manajemen memberlakukan tata cara penyampaian keluhan kesah sesuai PKB pasal 71	128 80,00%	25 15,63%	7 4,38%	-	-	160 100%	4,76
		640	100	21			761	
69	Manajemen memberlakukan dan memberikan konsultasi ketenagakerjaan yang diberikakan manajemen telah sesuai dengan PKB pasal 72	59 36,88%	86 53,75%	15 9,38%	-	-	160 100%	4,28
		295	344	45			684	
70	Manajemen memberlakukan masa berlaku Perjanjian kerja sesuai PKB pasal 74	160 100%	-	-	-	-	160 100%	5
		800					800	
Jumlah							49373	308,7
Rata – Rata Skor								4,41
Kategori Skor								Sangat Baik

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pada umumnya pelaksanaan hubungan kerja yang dilakukan manajemen dengan serikat pekerja dilaksanakan dengan sangat baik yaitu dengan rata-rata skor yang berkisar dari 4,20-5,00.

Namun ada beberapa indikator yang dilaksanakan dengan baik yaitu pada indikator pekerja masa percobaan dengan rata-rata skor 4,18 (rentang 3,39-4,19) dengan kategori baik, penempatan dan mutasi kerja dengan skor 3,86 (rentang 3,39-4,19) dengan kategori baik, perjalanan dinas dengan skor 4,14 (rentang 3,39-4,19) dengan kategori baik, hari dan waktu kerja (kerja lembur dengan skor 3,41 (rentang 3,39-4,19) dengan kategori baik, dan perhitungan lembur dengan rata-rata skor 3,42 (rentang 3,39-4,19 dengan kategori baik), izin cuti dan mangkir (mangkir dengan rata-rata skor 3,93 (rentang 3,39-4,19) dengan kategori baik), jaminan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja (perumahan/mess dengan rata-rata skor 3,99 (rentang 3,39-4,19) dengan kategori baik, sarana kesehatan dan kebersihan lingkungan dengan rata-rata skor 3,78 (rentang 3,39-4,19) dengan kategori baik, pakaian dan perlengkapan kerja dengan rata-rata skor 3,84 (rentang 3,39-4,19) dengan kategori baik), keselamatan, kesehatan dan kecelakaan kerja (kesehatan kerja dengan rata-rata skor 4,15 (rentang 3,39-4,19) dengan kategori baik). Namun secara keseluruhan pelaksanaan hubungan kerja yang dilaksanakan manajemen dengan serikat pekerja dilaksanakan dengan sangat baik yang terbukti dari tanggapan responden dengan jumlah skor 49373 (rentang 47040-56000) dan dengan rata-rata skor 4,41 (rentang 4,20-5,00) dengan kategori sangat baik .

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang merupakan hasil penelitian dari tanggapan responden dan hasil wawancara lapangan, telah berhasil diperoleh data dan informasi yang menggambarkan dan menjelaskan mengenai “pelaksanaan hubungan kerja manajemen dengan serikat pekerja pada PT. Arara Abadi di Perawang Kecamatan Tualang, Kabupaten Siak Sri Indrapura sangat baik.

Hal ini dapat dilihat dari:

- a. Pelaksanaan hubungan kerja yang dilakukan manajemen PT. Arara Abadi dengan serikat pekerja Mitra Abadi Riau, mulai dengan melakukan hubungan kerja pertama kali berlaku sampai terakhir periode dalam perjanjian kerja bersama (PKB) diterapkan tidak banyak terdapat pelanggaran dari sisi kuantitas masalah. Dan serikat pekerja juga merasakan diperlakukan sebagai mitra usaha oleh pihak manajemen sehingga dapat manajemen sudah melakukan hubungan kerja yang sangat baik dengan serikat pekerja didalam perusahaan.
- b. Didapatkan bahwa tugas dan fungsi serikat pekerja dalam menampung aspirasi – aspirasi dari anggota dan karyawan dalam memperjuangkan hak – hak nya telah terjalani, dibuktikan dengan adanya kesepatan dalam bentuk PKB yang dikomunikasikan sesuai dengan prosedur.
- c. Manajemen dapat merealisasikan isi perjanjian kerja bersama (PKB) sebagai dasar melakukan hubungan kerja dengan sangat baik dan terbukti dari tanggapan responden dengan kategori sangat baik dan baik. Adapun permasalahan yang terjadi dengan kategori baik adalah terdapatnya badan atau lembaga kerjasama yang kurang responsif terhadap permasalahann karyawan seperti pelayanan kesehatan, dan masih adanya kelemahan – kelemahan dari pihak manajemen dalam memperhatikan karyawan yang mengakibatkan kelemahan hukum yang disepakati atas pelanggaran dan pemberian sanksi tertentu bagi karyawan yang melanggar.
- d. Kebanyakan dalam penyelesaian masalah dan kasus dalam pelaksanaan hubungan kerja diselesaikan secara bipatrit dan mendayagunakan LKS Bipatrit dalam penanganan kasus yang terjadi didalam perusahaan.

Saran

1. Keluhan – keluhan yang disampaikan karyawan melalui serikat pekerja dan penyampaian dari perwakilan serikat pekerja kepada manajemen seharusnya ditanggapi dengan cepat, disebabkan tanggapan tersebut bukan hanya untuk kepentingan karyawan melainkan untuk kepentingan perusahaan, yaitu menjaga asset perusahaan seperti kasus yang terjadi dengan tanggungan kesehatan yang tidak ditangani oleh badan yang professional dan pada akhirnya akan merugikan perusahaan. selain itu juga dikawatirkan pencorengan nama baik perusahaan akibat melalaikan kesejahteraan pekerja/ karyawan disebabkan pengobatan karyawan dengan menggunakan surat keterangan tak mampu dan sebagainya.
2. Lebih memperhatikan keluhan dan kesejahteraan karyawan pekerja masa percobaan , penempatan dan mutasi kerja, perjalanan dinas, kerja lembur dan perhitungan lembur, mangkir, perumahan/mess, sarana kesehatan dan kebersihan lingkungan, pakaian dan perlengkapan kerja, kesehatan kerja agar mencapai hubungan kerja dan hubungan Industrial dengan kualitas yang sangat baik didalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Blum, M.L. and Naylor, J.C., *Industrial Psychology and Its social Fondation*, Harper & Row Publisher, New York, 1968
- Fajar,Siti Al dan Heru, Tri. 2010.*manajemen Sumeber Daya Manusia* (sebagai dasar

- meraih keunggulan bersaing). Sekolah tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- George R. Terry and Leslie W. Rue. 2005. *Dasar dasar Menejemen*, Jakarta, Bumi Aksara,
- Gipson at.al. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarja: Salemba Empat
- Jackson, Susan. E, dkk. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia* Buku 2 Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Lock, Dennis dan Farrow, Nigel. 1989. *Manajemen Umum* Buku 2. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo
- Michael.1995. *Manajemen Personalial*. Jilid 1 Edisi ke 6. Penerbit Erlangga : Jakarta
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Edisi 2. Jakarta : Rajawali Pers
- Siagian, Sondang P. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henri. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, STIE YKPN Yogyakarta. Yogyakarta
- Suprihanto, John. 1986. *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta
- Suwatno dan Priansa,Donni Juni.2011. *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.Alvabeta.cv
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* Edisi 1. Jakarta: Rajawali Pers
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen SDM untuk Perusahaan*. Jakarta : Muari Kencana
- Undang-undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang – Undang Republik Indonesia tentang Penyelesaian hubungan Industrial Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Arara Abadi Di Perawang Kecamatan Tualang