



---

**Hubungan Industrial pada Masa Orde Baru**

---

**di Perusahaan PT. Indah Kiat Pulp & Paper**

---

**di Provinsi Riau**

---



---

# **Hubungan Industrial pada Masa Orde Baru di Perusahaan PT. Indah Kiat Pulp & Paper di Provinsi Riau**

---



Editor :  
**Rusdi Muchtar**

Penulis :  
**Surmiati Ali**



**Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia**

## KATALOG DALAM TERBITAN

Ali, Surmiati

Hubungan Industrial pada Masa Orde Baru di Perusahaan  
PT. Indah Kiat Pulp & Paper di Provinsi Riau/Surmiati Ali - Jakarta :  
LIPI, 2005

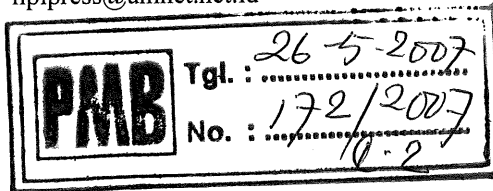
v, 98 hal, 21 cm

ISBN 979-26-2460-0

1. INDUSTRI KERTAS - RIAU

338.47

Penerbit : LIPI Press, Anggota IKAPI  
Jl. Gondangdia Lama 39, Menteng, Jakarta 10350  
Telp. 314 0228, 314 6942 Fax. 314 4591  
e-mail : bmrliipi@uninet.net.id  
lipipress@uninet.net.id



**HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA MASA ORDE BARU DI PERUSAHAAN  
PT. INDAH KIAT PULP & PAPER DI PROVINSI RIAU**

Copyright© 2005 Puslit. Kemasyarakatan dan Kebudayaan-LIPI  
Gedung Widya Graha, Lt. VI & IX  
Jl. Jend. Gatot Subroto No. 10 Jakarta Selatan  
Telp/Fax. : (021) 5701232

## **KATA PENGANTAR**

Buku mengenai Hubungan Industrial yang Menerapkan Teknologi Tinggi di Perusahaan Indah Kiat ini merupakan salah satu dari hasil kajian yang pernah dilakukan di lima Perusahaan yang ada di Indonesia. Hasil kajian yang telah dibuat hanya merupakan hasil ringkasan dari kelima lokasi. Namun buku ini adalah merupakan hasil penelitian yang lengkap yang dilakukan di Riau PT Indah Kiat Pulp and Paper.

Persoalan hubungan Industrial sekarang ini, semakin banyak dibicarakan oleh berbagai kalangan, semua itu tidak terlepas dari perkembangan dan proses industrialisasi di Indonesia sejak zaman dahulu sampai sekarang ini. Oleh karena itu semakin penting untuk melakukan pengkajian untuk mencapai tingkat konvergensi diantara mereka yang terlibat dalam proses produksi, yaitu antara Pekerja (Organisasi Pekerja), Pengusaha dan Pemerintah.

Untuk memahami masalah tersebut diatas, maka perlu membuat kajian pada masa lalu dalam arti "menoleh kebelakang dan menatap ke depan". Melihat bagaimana Hubungan Industrial di PT Indah Kiat pada masa lalu dan bagaimana situasi sekarang, yang marak dengan berbagai unjuk rasa. Untuk menjadi suatu bangsa yang maju maka diperlukan kajian atau telaah pada masa lalu. Jadi buku ini merupakan hasil kajian di Perusahaan Indah Kiat yang telah menerapkan teknologi Tinggi pada Masa Orde Baru, dan telah mencapai hubungan Industri yang baik dan patut dijadikan renungan sekarang ini.

Terima kasih kepada Pemerintah setempat dan kepada seluruh jajaran PT. Indah Kiat yang telah membantu penelitian selama berlangsung di Perusahaan, sehingga terwujud buku seperti sekarang ini. Dan perlu kiranya kritik dan saran untuk penyempurnaan buku ini lebih lanjut.

Jakarta, Agustus 2005

Kepala Pusat Penelitian Kemasyarakatan  
dan Kebudayaan

Ttd.

**Dr. M. Hisyam**

# DAFTAR ISI

BAB I.	PENDAHULUAN.....	1
1.1.	Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.	Permasalahan Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	2
1.3.	Pertanyaan Penelitian .....	4
1.4.	Kerangka Teori.....	4
1.5.	Hipotesa.....	5
1.6.	Populasi dan Sampel .....	10
1.7.	Metode.....	10
1.7.1.	Pendekatan.....	10
1.7.2.	Alasan Pemilihan Lokasi.....	11
1.7.3.	Populasi dan Sampel .....	11
1.7.4.	Instrumen Penelitian .....	12
1.7.5.	Cara Pengumpulan Data .....	12
1.7.6.	Analisa Data .....	12
1.7.7.	Definisi Operasional.....	13
BAB II.	GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN.....	15
2.1	Kondisi Geografis .....	15
2.2	Pemukiman dan Lingkungan .....	16

2.3	Sarana Transportasi .....	17
2.4	Sejarah Perkembangan Ekonomi Desa....	
2.5	Jumlah Penduduk .....	17
BAB III. PROPIL PERUSAHAAN.....		23
3.1	Sejarah Perusahaan .....	23
3.2	Status Perusahaan .....	25
3.3	Produksi dan Sejarahnya.....	27
3.4	Struktur Organisasi.....	29
3.5	Kondisi Umum Ketenagakerjaan .....	30
BAB IV. PANDANGAN PEKERJA TERHADAP KONDISI KERJA DI PERUSAHAAN .....		32
4.1	Kondisi Tenaga Kerja Di Perusahaan .....	32
4.2	Pandangan Pekerja Terhadap Kesulitan Kerja Di Perusahaan .....	39
4.3	Pandangan Pekerja Terhadap Pola Kerja .	42
4.4	Pandangan Pekerjaan terhadap Pola Manejemen .....	49
4.5.	Pandangan Pekerja Terhadap Tingkat Pengawasn .....	53
4.6.	Pandangan Pekerja Terhadap Organisasi Pekerja .....	55



BAB V	PANDANGAN PEKERJA TERHADAP DUNIA KERJA DAN PENERAPAN TEKLNOLOGI TINGGI .....	59
5.1	Pandangan Pekerja Terhadap Dunia Kerja.....	59
5.2	Pandangan Pekerja Terhadap Organisasi Pekerja di Indah Kiat.....	78
5.3	Pembentukan Serikat Pekerja Di Perusahaan.....	80
5.4	Fungsi dan Tugas SPTP .....	80
5.5	Hak dan Wewenang SPTP.....	81
5.6	Pandangan Pekerja Terhadap Penerapan teknologi Tinggi.....	84
BAB VI.	KESIMPULAN .....	93
DAFTAR PUSTAKA.....		98



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara yang sedang mengalami proses industrialisasi. Dilihat dari struktur ekonomi nasional, sebelum Suharto jatuh kontribusi sektor industri terhadap pendapatan nasional (*GDP: Gross Domestik Product*) semakin mengalami kenaikan yang cukup berarti, Misalnya sebagai contoh pada tahun 1993, sumbangan sektor ini adalah sekitar 24 persen, sementara pada tahun 1992 adalah 22 persen (Mohamad, 1994: 3). Peningkatan ini terlihat jelas, jika dibandingkan dengan sumbangan sektor ini yang hanya 17 persen pada awal PJPT I.

Salah satu aspek yang sangat terkait erat dengan proses industrialisasi itu adalah hubungan industrial. Aspek ini menentukan berhasil tidaknya proses kerja yang berjalan dalam suatu perusahaan (mikro), dan pada akhirnya menentukan berhasil tidaknya pembangunan sektor industri pada suatu negara (makro).

Hubungan industrial yang berjalan baik (*harmonis* atau *cooperative*) tampaknya sudah diusahakan oleh pemerintah melalui berbagai kebijakan, tetapi gerakan aksi dan reaksi pekerja seperti dalam bentuk unjuk rasa dan pemogokan masih mewarnai hubungan industrial yang sedang berlangsung. Secara kuantitatif, gejala “**konflik**” industrial itu mengalami kenaikan. Dalam keterangan persnya pada tanggal 7 Januari 1996, Menteri Tenaga Kerja RI mengatakan bahwa pada tahun 1995 terjadi 290 kali unjuk rasa dan pemogokan, sementara itu pada tahun 1991 telah terjadi 114 kasus. Hal ini merupakan kenaikan yang cukup

berarti, jika dibandingkan dengan kejadian pada tahun 1990 yang hanya 60 kasus.

Berbagai bentuk “**konflik**” hubungan industrial itu tampaknya disebabkan oleh banyak faktor. Namun demikian, harus diakui bahwa hal tersebut banyak ditentukan oleh tuntutan material dalam bentuk kenaikan gaji/upah. Oleh karena itu permasalahan hubungan industrial akan lebih bisa dipahami jika dilihat dalam berbagai aspek. Aspek yang dianggap penting untuk diselidiki adalah tingkat teknologi yang diterapkan dari implikasi gaya manajemennya.

## 1.2. Permasalahan

Hubungan dialektis antara tingkat teknologi yang digunakan dengan gaya manajemen yang diterapkan berkaitan erat dengan corak hubungan industrial yang dihasilkan. Hubungan industri yang dimaksud dalam penelitian ini adalah terlepas dari berbagai manfaat yang diperoleh dari penerapan teknologi baru. Penelitian-penelitian yang telah dilakukan juga menunjukkan beberapa konsekuensi yang dianggap negatif, misalnya terjadinya proses penurunan tingkat keterampilan (*deskilling*) merupakan salah satu isu penting dalam literatur sosiologi industri sebagai akibat dari hadirnya teknologi baru (Litter, 1961). Sabel (1982) juga mencatat bahwa penerapan teknologi canggih seperti otomatisasi yang dikombinasi dengan kontrol yang sentralistis cenderung destruktif. Temuan penelitian Crompton dan Jones juga menunjukkan terjadinya degradasi atau *dequalification* kaum pekerja ketika *skill* mereka diambil alih oleh hadirnya teknologi baru (1984). Bukti-bukti empiris ini menunjukkan konsekuensi perubahan teknologi (*technological change*). Kehadiran teknologi tinggi memang cenderung menuntut spesialisasi kerja yang semakin ketat, terlebih-lebih bila hal itu diterapkan dalam mekanisme proses kerja yang

menerapkan manajemen dalam landasan *scientific* manajemennya Taylor.

Beberapa hasil penelitian di atas mengindikasikan bahwa pola hubungan industrial yang terbentuk dalam suatu proses kerja ditentukan oleh tingkat teknologi yang digunakan, dan hal ini mempengaruhi gaya manajemen yang diterapkan suatu perusahaan. Dengan perkataan lain, penerapan tingkat teknologi tertentu tampaknya menuntut suatu bentuk pengorganisasian tertentu guna menjalankan gaya manajemen tertentu pula. Dua aspek utama inilah yang pada akhirnya menentukan warna, corak, dan sifat hubungan industrial. Betapapun corak hubungan industrial tersebut bervariasi dan bersifat *kasuistik* sebagai akibat kondisi lokal termasuk didalamnya kebijakan pemerintah. Ia tetap memiliki dimensi-dimensi universal yang diikat dalam bentuk intensi dan kontensi antara tiga unsur dalam perusahaan yaitu pekerja, manajemen, dan pemilik perusahaan.

Penelitian ini akan melihat dampak (*impact*), atau pengaruh teknologi pada pola hubungan industrial di beberapa perusahaan industri. Walaupun demikian, pertanyaan sekitar mengapa suatu perusahaan memiliki teknologi tertentu (baca: teknologi tinggi), lebih khusus lagi mengenai pertimbangan-pertimbangan rasional, apa yang dipikirkan oleh para penentu kebijakan strategis suatu perusahaan sehingga jenis teknologi tersebut dipilih, akan tetapi tetap diperhatikan.

Penelitian tahun ini merupakan tahap kedua yang akan memfokuskan pada masalah-masalah sebagai berikut:

- Penerapan teknologi tingkat tinggi (*high-tech*) pada suatu perusahaan dengan berbagai implikasi, baik terhadap kondisi pekerja dengan segala permasalahan maupun terhadap keseluruhan proses produksi.
- Pola dan gaya manajemen yang diterapkan dalam mekanisme organisasional perusahaan dengan berbagai akibatnya.

- Korelasi antara tingkat teknologi yang diterapkan dan gaya manajemen yang digunakan perusahaan, serta corak hubungan industrial yang terbentuk di perusahaan yang bersangkutan.

### **1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji keterkaitan antara teknologi tinggi (*high tech*) dengan gaya manajemen yang diterapkan perusahaan, serta korelasi antara kedua faktor tersebut dalam menentukan corak dan sifat hubungan industrial.

Kegunaan penelitian ini bersifat akademis dan praktis. Secara akademis, hasil penelitian akan menambah khasanah keilmuan tentang pengaruh penerapan teknologi tingkat tinggi terhadap manajemen dunia kerja dalam *setting* kondisi sosial budaya masyarakat Indonesia. Adapun kegunaan praktis hasil penelitian adalah berupa pengetahuan yang mendalam mengenai faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya keresahan, unjuk rasa, bahkan pemogokan para pekerja. Hal ini menjadi masukan kebijakan yang sifatnya meminimalisasi dan mengantisipasi berbagai bentuk konflik yang akan timbul seiring dengan meningkatnya sektor industri dan peningkatan rasionalisasi manajemen dunia kerja di Indonesia.

### **1.4. Pertanyaan Penelitian**

Guna tercapainya tujuan penelitian diatas. Maka penelitian ini akan menjawab dua pertanyaan penelitian (*research questions*), sebagai berikut:

1. Sejauh mana latar belakang karakteristik responden menentukan sifat hubungan industrial.

2. Sejauh mana implikasi teknologi tingkat tinggi yang diterapkan untuk menentukan corak dan sifat dari hubungan industrial.

Kedua pertanyaan di atas akan dilihat dalam kaitannya dengan faktor-faktor sosial budaya khususnya yang menyangkut orientasi nilai para pekerja dan manajemen.

### 1.5. Kerangka Teoritis

Adanya saling pengaruh bahkan menentukan antara kekuatan sosial ekonomi yang sifatnya makro, maupun manajemen yang sifatnya makro dengan arah dan tingkat teknologi yang dipakai untuk mempunyai bukti-bukti yang cukup kuat.

Dalam hal yang pertama yaitu level makro yang ekonomis berupa kekuatan besar memang tercatat dalam sejarah, betapa hal ini cukup menentukan arah dan perkembangan tingkat teknologi seperti terlihat pada kasus *pneumatic tyre*, sepatu kuda DDT, dan lain-lain, dimana perkembangan dan lenyapnya barang-barang teknologi ini berkaitan erat dengan permintaan pasar. Atas dasar ini pula **Freeman (1979)** mengatakan, bahwa perubahan teknologi adalah proses berangkai yang terjadi karena *sains* teknologi dan pasar. Penelitian yang dilakukan di Inggris dan Canada memang membuktikan keterkaitan tersebut (**Freeman, 1982**). Bahkan lebih dari sepersepuluh tahun sebelumnya, **Marx dan Engels (1962)** sudah menuturkan adanya keterkaitan erat antara sistem sosial dan dinamisme teknologi.

Level makro yang sifatnya nonekonomis juga menentukan perkembangan teknologi. Hal ini meliputi kebijakan pemerintah maupun pilihan dan desakan sosial. Dalam hal ini yang pertama bisa dilihat pada perangkat militer yang digunakan oleh suatu negara, sedangkan pada hal yang kedua misalnya

tercatat dalam sejarah tentang pengguna “*milling technique*”, dimana pertimbangan–pertimbangan distribusi (yang pada waktu itu dibawah pengaruh kekuasaan feodal), bahkan teknologi, lebih menentukannya (Marglin, 1976).

Dalam lingkup sifatnya mikro seperti organisasi, saling pengaruh itu terlihat pada manajemen perusahaan dan pilihan tingkat teknologi. Hal ini secara jelas terlihat pada kasus dipilihnya mesin kontrol numerikal atau “*Numerically Control (NC) Machine*” dan tidak dipilihnya “*Record Playback (RP)*”. Mesin NC ini dipilih oleh para manajer karena alat ini memungkinkan para manajer mendapatkan mekanisme kontrol yang lebih besar, mengurangi keperluan pekerja ahli yang diperlukan, dan mengurangi jenjang pembuatan keputusan.

Keuntungan-keuntungan para manajer ini memang tidak didapatkan jika pilihan teknologi jatuh pada RP, walaupun dari segi ongkos operasi dan kapital perusahaan, RP jauh lebih murah. Pada gilirannya, pilihan teknologi ini sangat mewarnai gaya manajemen yang diterapkan seperti terlihat pada kasus NC di atas. Kasus penggunaan NC di atas juga mengindikasikan bahwa setiap tingkat teknologi mempunyai derajat akibat yang berbeda *setting* tertentu. Bahkan satu jenis teknologi tertentu pun memberikan dampak yang berbeda pada kelompok-kelompok yang berbeda, baik dalam dimensi kelas, level pendidikan, okupasi, maupun gender.

Dalam dimensi kelas misalnya, tercatat peristiwa **Luddite**, dimana para pekerja merasa terancam oleh hadirnya teknologi dalam dunia kerja mereka, sehingga melahirkan protes besar-besaran (Humaedy, 1995).

Kehadiran teknologi memang tidak bisa dipisahkan dari logika kapitalisme yang senantiasa menekankan efisiensi. Dengan demikian, *skill* manusia yang diperhitungkan tidak efisien dan mahal, harus secara sistematis diganti mesin.



Dengan perkataan lain, pertimbangan dasar dari industri kapitalisme adalah senantiasa menggunakan instrumen baru (teknologi baru) untuk mengganti bagian-bagian dari suatu sistem produksi/teknisi yang paling tidak efisien. Hal ini sebetulnya merupakan resultan dari sistem budaya modern menyangkut "progress" dan "penciptaan pengetahuan baru" (Hill, 1988).

Teori yang tampaknya juga bisa menjelaskan kaitan teknologi dalam merasionalisasi proses kerja adalah teori "regulasi" dari Aglietta. Teori ini dibangun oleh dua konsep utama yaitu rezim akumulasi yang merujuk pada cara-cara barang diproduksi dan sistem politik yang menyertai rezim pertama. Rezim akumulasi terdiri dari dua departemen yaitu produksi mesin (dep.1) dan produksi barang (dep.2). Menurutnya kapitalisme ekonomi akan bisa tetap berjalan baik jika terus menerus terlibat dalam produksi besar-besaran baik mesin (teknologi) untuk memproduksi barang dan barang itu sendiri (Aglietta, 1979).

Akan tetapi dalam memenuhi kebutuhan berakumulasi, ada masalah dimana tingkat keuntungan berkurang (*fall*). Untuk mengatasi masalah menurunnya tingkat profitabilitas, para manajer membuat keputusan untuk menghancurkan kapital dan mesin yang ada dan kemudian menggantinya dengan mesin dengan tingkat inovasi dan renovasi yang lebih tinggi bahkan dengan membuka pabrik baru yang akan memproduksi dengan cara yang lebih efisien dan lebih murah agar keuntungan semakin besar.

Tesis *New International Division of Labour (NIDL)* misalnya mengindikasikan tumbuhnya pabrik-pabrik baru di dunia ketiga karena upah yang masih murah. Selain upah, faktor stabilitas politik juga menentukan aliran kapital ke dunia ketiga (Maunati, 1995).

Data empiris memang tidak akan ditemukan secara universal dalam kadar yang persis sama. Tetapi logika dasar yang di pakai **Aglietta** bahwa kapitalisme senantiasa membutuhkan teknologi baru sulit dibantah.

Hadirnya teknologi baru pada perusahaan memberikan dampak yang berbeda-beda pada tiap strata. Penelitian yang dilakukan **Jones dan Crompton (1984)**, misalnya memperkuat tesis yang diajukan **Braverman** pada tahun 1974, yaitu bahwa degradasi dan proses penurunan ketrampilan memang terjadi ketika suatu perusahaan menghadirkan teknologi baru. Dalam proses ini seorang pekerja mengalami dequalifikasi sehingga posisi kaum manajer dan kapitalis semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan **Max Innes** juga memperlihatkan adanya kecenderungan itu. Ia melihat adanya sentralisasi kontrol di kantor pusat, hilangnya sejumlah lapangan kerja, terjadinya spesialisasi fungsi yang semakin tajam. Dan bertambahnya staff dan pekerja (**Parttime, 1988**).

Walaupun demikian, kecenderungan-kecenderungan ‘negatif’ di atas tidaklah selamanya terjadi. **Woodward (1978)** misalnya mencatat adanya tingkat sosial integrasi yang menaik ketika terjadi otomatisasi dalam suatu perubahan. Hal itu menurutnya terjadi karena adanya kondisi sosial budaya yang mendukung seperti kuatnya loyalitas dan hubungan yang akrab antara atasan dan bawahan dalam proses industri. Oleh karena itu menarik dan bermanfaat sekali untuk melihat kecenderungan-kecenderungan yang mana terjadi dalam proses industri di Indonesia.

Sementara dalam analisis gender, teknologi telah membuat peningkatan degradasi gender yang membuat laki-laki dan perempuan semakin mengalami perbedaan dunia kerja.

Sosiolog biasanya membedakan dua aspek pembagian kerja berdasarkan gender (*sexual division of labour*) yaitu

horizontal dan vertikal. Yang pertama mengacu pada kenyataan bahwa laki-laki dan perempuan menempati okupasi yang berbeda secara signifikan, misalnya perempuan secara dominan menempati posisi okupasi sekretaris, retail, distribusi, catering, perawat, dan lain-lain yang cenderung bersifat *semi-skilled* dengan *soft-technologynya*. Sementara laki-laki cenderung berkiprah dalam okupasi yang sifatnya industri berat (*heavy industry*) seperti pertambangan dan *ship-building*.

Adapun divisi vertikal mengacu pada kenyataan bahwa laki-laki cenderung menempati posisi managerial yang jarang ditempati perempuan.

Hal ini tampaknya karena adanya korelasi antara gender dan teknologi. Berdasarkan penelitian dengan metode wawancara, **Cockburn (1985)** menyimpulkan bahwa kaum laki-laki yang ia wawancarai telah mengidentifikasi dirinya dengan teknologi dan sekaligus mengidentifikasi teknologi dengan maskulinisasi. Ia juga menunjukkan bahwa disain produksi, produksi suatu teknologi dan pemeliharaan teknologi cenderung dikerjakan laki-laki, sementara perempuan hanya mengoperasikan alat yang sudah dibuat dan dipasang laki-laki. Temuan-temuan penelitian tersebut memang sering kita jumpai dalam dunia keseharian dan tampaknya masyarakat melihatnya sebagai *taken for granted*. Akan tetapi jika dilihat lebih jauh, hal tersebut tampaknya mempengaruhi hampir segala aspek kehidupan sebagai konsekuensi, pola kontrol, proses kenaikan, dan penurunan *skill*, dan juga subordinasi dialami secara berbeda oleh laki-laki dan perempuan.

Dari uraian di atas, terlihat jelas adanya saling pengaruh antar sistem sosial baik level makro terhadap pilihan tingkat teknologi dan juga sebaliknya yaitu pengaruh pilihan teknologi terhadap dinamika sosial maupun gaya manajemen yang sifatnya mikro.

## 1.6. Hipotesa

Dugaan sementara atas pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diperoleh dari beberapa literatur dan hasil penelitian di atas tentang corak hubungan industrial di Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Variable karakteristik latar belakang seseorang seperti gender, pendidikan dan status perkawinan menentukan makna kerja, aspirasi personal , tujuan kerja, dan ekspektasi baik terhadap upah maupun akuntabilitas terhadap pekerja lain.
2. Aplikasi teknologi tinggi menentukan sifat dan corak hubungan industrial.

## 1.7. Metode

### 1.7.1. Pendekatan

Metode merupakan alat yang penting dalam mencapai tujuan penelitian secara metodologis, masyarakat memmanifestasi dirinya sebagai realitas obyektif dan pada saat yang sama sebagai realitas subyektif. Dengan demikian, pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian hubungan industrial ini adalah strukturasional (*Structurational Model*) yang melihat adanya saling pengaruh antara teknologi yang diterapkan dengan gaya manajemen. Dengan pendekatan ini pula diharapkan bisa dilihat pengaruh struktur (dalam hal ini adalah teknologi tinggi dan sistem pengoperasiannya) terhadap sikap dan perilaku pekerja, dan sekaligus bisa melihat arti subyektif (*Subjective Meaning*) pekerja terhadap proses kerja dalam kegiatan industri. Dengan pendekatan ini pula aspek struktural dan kultural proses produksi menjadi inklusif.

### 1.7.2. Alasan Pemilihan Lokasi

Penelitian ini berlokasi di Medan dan Pekanbaru. Pemilihan lokasi tersebut ditentukan atas pertimbangan memiliki kawasan industri (*industrial estate*) tersebut memiliki teknologi tinggi, misalnya di Medan atau Pekanbaru yang menerapkan teknologi tinggi tersebut adalah PT. Indah Kiat (Pulp and Paper atau Pabrik Kertas).

### 1.7.3. Populasi dan Sample

Populasi yang dijadikan sasaran penelitian adalah pekerja produksi biasa, foreman, supervisor, dan manajer menengah.

Keseluruhan sampel adalah 135 responden yang terdiri 70 responden laki-laki dan 65 responden perempuan. Dengan demikian, jika *representativeness* yang menjadi bahan utama pertimbangan, maka pilihan probabilitas sample menjadi suatu keharusan.

Akan tetapi karena *sampling frame*, tidak tersedia dan akses ke para pekerja juga tidak mudah, maka cara maksimal untuk mendapatkan sample ditentukan secara nonprobabilitas berupa *purposive sample* dengan tetap mempertimbangkan kondisi lokasi penelitian. Strata yang dipertimbangkan dalam pengambilan sample yaitu jenis kelamin, level pendidikan, status perkawinan, dan okupasi. Penggunaan strata ini dilakukan dengan asumsi bahwa latar belakang tersebut termasuk faktor-faktor yang mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja atas dampak teknologi tinggi. Diharapkan dengan cara seperti ini bisa tetap memperoleh respon para pekerja.

#### **1.7.4. Instrumen Penelitian**

Untuk menjalin data tentang sikap dan perilaku pekerja mengenai pengaruh dan dampak penerapan teknologi tinggi dalam menentukan pedoman corak hubungan industrial, maka disusunlah kuesioner yang memuat pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Variable karakteristik responden, seperti jenis kelamin, level pendidikan, stastus perkawinan, dan okupasi.
2. Variable kognitif responden, seperti pengetahuan mereka tentang pengoperasian teknologi.
3. Variable sikap dan perilaku responden tentang dampak aplikasi teknologi tinggi dan implikasi gaya majemennya.

#### **1.7.5. Cara Pengumpulan Data**

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner terhadap para pekerja produksi biasa, *foreman*, dan superior. Wawancara mendalam juga dilakukan terhadap informan kunci diantara para pekerja dan manajer sesuai dengan sasaran penelitian ini. Sedangkan observasi dilakukan untuk melihat proses produksi dan operasi teknis.

Sementara itu, data sekunder dikumpulkan dari laporan-laporan ilmiah, jurnal, publikasi baik pemerintah maupun lembaga swadaya masyarakat, dan lain-lain. Bahkan juga dari jurnal-jurnal perusahaan yang dapat memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

#### **1.7.6 Analisis Data**

Untuk mengklasifikasi data yang telah terkumpul melalui kuesioner, statistik deskriptif akan digunakan seperti frekuensi persentase. Guna menganalisis antar variable dalam

hubungan dengan hipotesis, bivariate analysis digunakan. Variabel-variabel itu menyangkut latar belakang karakteristik responden, kognitif sikap, dan perilaku pekerja terhadap penerapan teknologi tinggi yang dalam penelitian ini dianggap sebagai variabel penentu atau *predictors*. Multi *predictors* tersebut akan menjelaskan hubungan industrial yang dalam penelitian ini merupakan variabel dependen. Diharapkan, dengan analisis seperti itu akan melahirkan deskripsi corak hubungan industrial yang utuh. Sementara analisis data yang diperoleh melalui wawancara mendalam sebagian besar akan dilakukan secara naratif untuk lebih menjelaskan proses dan dinamika sosial dalam hubungan industrial para industri tersebut.

#### 1.7.7. Definisi Operasional

Untuk tujuan penelitian ini, definisi-definisi berikut akan digunakan :

- Teknologi mengacu kepada kompleksitas fisik dan sistem koperasi (baik manual dan mesin) yang secara teratur digunakan dalam menghasilkan barang-barang atau service tertentu yang diproduksi oleh suatu industri (dikutip dari **Woodward, 1956: 39**).
- Teknologi tinggi adalah istilah yang sulit didefinisikan secara akurat karena terminologis ini terikat waktu tertentu dan konsensus para ahli. Oleh karena itu dalam penelitian ini industri-industri berteknologi tinggi pada studi yang dilakukan oleh **Belous (1987)**, yang meliputi: kimia, farmasi, peralatan elektronik, komputer, semikonduktor, beserta peralatannya, komponen-komponen elektronik, kapal terbang, dan bagian-bagiannya, peralatan telekomunikasi, robot, dan instruksi-instruksi yang menggunakan komputer (*computer-based instruction*).

- Hubungan industrial mengacu pada hubungan interpegeensi antara pekerja, manajemen, pemilik perusahaan, dan pemerintah dengan berbagai kepentingannya.
- Manajemen didefinisikan sebagai pengolahan perusahaan agar proses kerja yang menggunakan teknologi tinggi di perusahaan yang bersangkutan dapat menghasilkan input tertentu secara efisien.
- Sosial budaya mengacu pada nilai, kebiasaan, dan cara berpikir yang hidup di masyarakat dalam melaksanakan kehidupan sosial.



## **BAB II**

# **GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN**

### **2.1. Kondisi Geografis**

Desa Perawang terletak 60 km dari kota Pekanbaru dapat ditempuh melalui jalan darat sekitar 1,5 jam perjalanan dengan menggunakan kendaraan umum sebagian jalan belum diaspal sehingga pada waktu hujan jalan becek dan licin, sangat berbahaya bagi kendaraan umum maupun truk pengangkut kayu ke lokasi pabrik. Sedangkan pada musim panas, tanah yang tadinya becek berubah menjadi debu bertebangan dan sangat berbahaya untuk kondisi kesehatan, terutama gangguan pernafasan. Untuk mengatasi hal tersebut perusahaan mengoperasikan tangki air untuk menyiram jalan pada pagi hari dan sore hari.

Sebenarnya di desa Perawang pada tahun 1980-an sudah ada beberapa perusahaan seperti PT. Surya Dewi dan beberapa perusahaan lainnya, pada waktu itu Perawang belum dikenal, karena pada masa itu akses ke sana adalah melewati sungai Siak yang memakan waktu sekitar lima jam perjalanan dengan menggunakan perahu motor. Oleh karena itu desa Perawang belum menjadi incaran para pendatang dan daerah tersebut hanya didiami oleh penduduk asli Riau. Mereka tinggal di tepi sungai Siak dengan mata pencaharian nelayan, berkebun dan berladang.

Jumlah penduduk Perawang sekitar 120.370 orang, terdiri dari laki-laki 62,980 orang dan perempuan 57,390 orang. Mereka berdatangan dari berbagai daerah di Indonesia, seperti

dari pulau Jawa, Kalimantan, Palembang, Padang, Lampung dan daerah yang lainnya. Dengan kehadiran PT. Indah Kiat maka desa Perawang menjadi incaran bagi pencari kerja, berdagang, sehingga kota Pekanbaru menjadi kota perdagangan yang berdatangan dari berbagai daerah.

Sekarang ini desa Perawang adalah menjadi sebuah desa industri yang terletak diantara dua desa, sebelah barat desa Pinang Sebatang dan sebelah Timur dengan desa Buntut, penduduknya terdiri dari berbagai macam etnis, penduduk asli dengan pendatang hidup berdampingan dan harmonis, satu dengan yang lain saling menghargai.

## **2.2. Pemukiman dan Lingkungan**

Sebagaimana telah dijelaskan, daerah pemukiman penduduk dapat digambarkan berdasarkan strata ekonomi mereka, misalnya di tepi jalan besar yang menuju kearah kota Pekanbaru terdapat rumah-rumah penduduk asli yang sangat jarang, rumah mereka berbentuk rumah panggung yang terbuat dari kayu atau papan. Kemudian disepanjang jalan yang menuju lokasi pabrik di sisi ke dua jalan tersebut terdapat deretan rumah, baik yang permanen maupun semi permanen, penduduk yang tinggal di kedua sisi jalan tersebut adalah pendatang, pekerjaan mereka adalah sebagian berjualan nasi secara kecil-kecilan, pedagang kelontong, ada yang sebagai pengusaha angkutan, membuka restoran dan pengusaha hotel.

Sedangkan penduduk yang tinggal di wilayah persimpangan jalan dan hampir mendekati lokasi pabrik, di huni oleh penduduk campuran baik pendatang maupun penduduk asli. Pekerjaan mereka adalah sebagai tukang batu, atau kuli bangunan. Penduduk asli tersebut bekerja sebagai peladang, mereka ini memiliki rumah semi permanen dan rumah bedeng-bedeng, sesuai dengan kondisi kerja mereka. Sedangkan bagi

pekerja kuli atau tukang batu umumnya mereka memiliki rumah bedeng, adapun penduduk asli, rumah mereka semi permanen yang terbuat dari tembok sepotong dan setengah papan, mereka ini tergolong miskin.

### **2.3. Sarana Transportasi**

Tidak semua jalan yang menuju ke arah Desa Perawang mulus diaspal mulai dari pintu masuk ke arah Perawang sudah selesai diaspal dengan baik, dan hanya beberapa kilometer di tengah-tengah jalan masih belum diaspal. Demikian pula beberapa kilometer lagi menjelang sampai ke lokasi perusahaan juga belum diaspal. Namun pada saat ini kondisi jalan sudah mulus, aspal hotmik, tidak ada lagi becek seperti beberapa tahun yang silam. Kondisi jalan yang mulus dan baik memang sangat diperlukan karena jalan akan digunakan untuk kendaraan atau truk-truk pengangkut kayu ke lokasi pabrik.

Untuk sampai ke desa Perawang orang dapat menggunakan kendaraan umum (bus) atau colt. Akan tetapi kendaraan yang paling banyak adalah truk-truk pengangkut kayu ke lokasi pabrik. Dengan adanya jalur lalulintas ke Perawang, maka desa Perawang berkembang dengan pesat serta menjadi incaran para pendatang untuk mengadu nasib, terutama yang berasal dari Sumatra Barat, orang Jawa dan sekitarnya. Oleh karena itu desa Perawang menjadi pusat keramaian dan perekonomian, desa-desa disekitarnya juga ikut meramaikan desa Perawang.

### **2.4. Sejarah Perkembangan Ekonomi Desa**

Perkembangan ekonomi masyarakat desa Perawang tidak terlepas dari berkembang pesatnya PT. Indah Kiat. Banyaknya karyawan yang tinggal di mess perusahaan, maupun yang tinggal

di sekitar desa itu, akan memberikan pengaruh pada irama kehidupan masyarakat dengan tingkat ekonomi yang berbeda-beda. Dalam proses itu kehidupan masyarakat ada yang meningkat dan ada pula yang masih tertinggal terutama penduduk asli Riau, ketinggalan mereka karena rendahnya tingkat pendidikan. Terlihat keaneka ragaman masyarakat dengan tingkat ekonomi mereka. Suasana semakin ramai dengan kehadiran rumah BTN yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan mereka membuat suasana desa menjadi lebih ramai dan semarak.

Para pendatang baru mulai mengalir dengan jumlah yang cukup pesat dimulai sejak tahun 1985-an, mereka itu terdiri dari suku Batak, Minangkabau, Jawa, Sunda, Cina dan orang-orang asing. Mereka membangun rumah disepanjang jalan menuju lokasi PT. Indah Kiat umumnya mempunyai mata pencaharian berdagang, dengan cara membuka toko-toko keperluan sehari-hari dan kedai, kopi, warung nasi, bengkel dan sebagainya. Segala kebutuhan karyawan perusahaan Indah Kiat sudah tersedia di toko-toko yang pada umumnya dimiliki oleh suku yang berasal dari Minang dan Batak. Keadaan ekonomi masyarakat sekitar lokasi Industri dapat dikatakan relatif baik, meskipun rata-rata masyarakat tersebut tidak kaya. Kenyataannya bahwa perusahaan Indah Kiat turut memberi warna terhadap kehidupan masyarakat sekitarnya, terutama bagi penduduk asli yang tinggal di dekat lokasi pabrik.

Sedangkan penduduk asli lebih senang hidup agak terpisah dengan pendatang, mereka hidup sebagai petani dan nelayan. Umumnya mereka yang tinggal di tepi sungai Siak bermatapencaharian sebagai nelayan, dan bagi mereka yang tinggal di sepanjang jalan hidup sebagai petani, serta berdagang. Hasil dari perkebunan mereka dapat dijual ke kota Pekanbaru dan juga di desa Perawang itu sendiri.

**Tabel 1**  
**Jumlah Penduduk Kabupaten Bengkalis**  
**Menurut Kecamatan dan Jenis Kelamin Tahun 1995**

Kecamatan	Jenis Kelamin	
	Laki-laki	Perempuan
1. Madura	52.675	44.345
2. Siak	62.980	57.390
3. Sei Apit	14.620	-
4. Tebing Tinggi	73.320	12.580
5. Merbau	26.860	74.230
6. Bengkalis	42.430	29.240
7. Bukit Batu	22.440	33.805
8. Tanah Putih	24.010	24.475
9. Kubu	24.820	55.080
10. Bangko	38.420	24.820
11. Bukit Kapur	62.220	43.520
12. Rupit	48.960	40.800
13.	7.840	7.105
14.	39.445	40.670
<b>Jumlah</b>	<b>541.040</b>	<b>515.600</b>

Sumber : BPS, SUSENAS, 1995.

Penyebaran penduduk di setiap kecamatan sangat berbeda, ada yang senangnya menetap dan ada yang berpindah-pindah tergantung wilayah dimana mereka tinggal. Jika kecamatan masih terisolir karena sarana jalan masih sangat kurang, maka penduduk biasanya lebih suka menetap sehingga jumlah penduduk tetap banyak karena mereka tidak keluar. Bagi kecamatan yang mempunyai sarana jalan yang cukup baik, maka mobilitas penduduk cukup tinggi, sehingga penduduk banyak yang keluar desa untuk mengadu nasib mencari pekerjaan ke daerah sekitarnya, pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.

**Tabel 2**  
**Jumlah Penduduk Kabupaten Bengkalis**  
**Menurut Pendidikan Yang Ditamatkan, 1995**

Kecamatan	Pendidikan Yang Ditamatkan								
	Tdk/ Blm Tamat SD	SD	SMP UMUM	SMP Kejuru an	SMA UMUM	SMA Kejuru an	Dipl I, II	Aka demi	PT
1. Madura	18.130	11.515	13.230	1.470	14.210	12.250	-	-	-
2. Siak	23.600	43.825	29.600	2.095	5.470	340	-	-	-
3. Sei Apit	12.240	8.840	1.360	1.700	-	340	-	-	-
4. Tebing Tinggi	51.240	48.765	7.470	830	5.130	1.265	-	980	-
5. Merbau	24.140	14.280	2.720	-	340	340	-	340	-
6. Bengkalis	26.160	20.990	4.340	2.040	5.605	3.650	-	-	-
7. Bukit Batu	10.880	23.600	2.720	-	1.020	680	-	-	585
8. Tanah PPutih	16.570	13.985	5.755	340	585	-	-	-	-
9. Kubu	38.420	37.060	14.620	1.360	680	680	-	-	-
10. Bangko	25.840	11.900	4.080	1.020	-	-	-	-	-
10. Bukit Kapur	35.700	20.740	1.700	-	1.700	1.700	-	-	340
11. Rupit	21.760	10.540	2.720	340	1.700	1.700	-	680	680
13.	4.410	4.165	1.715	490	980	980	245	490	490
14.	23.765	18.620	7.840	490	1.105	4.900	-	735	-
	332.885	289.025	99.870	12.175	44.525	29.025	245	3.225	2.095

Sumber : BPS, SUSENAS, 1995.

Jika melihat tabel 2, keadaan penduduk di Kabupaten Bengkalis sangat menyedihkan, pada umumnya penduduk hanya mengenyam pendidikan tingkat SD dan tingkat SMP. Hanya sebagian kecil saja yang sampai ke tingkat SMA. Rendahnya tingkat pendidikan penduduk adalah karena ketidak berdayaan mereka di bidang ekonomi, sehingga tidak dapat melanjutkan sekolah anak-anak mereka ke tingkat yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan lapangan pekerjaan yang sulit dan lahan pertanian kelapa sawit yang sudah di kapling-kapling oleh anak-anak Suharto, (hasil wawancara 1996) sehingga mereka tidak punya lahan pertanian lagi untuk mengembangkan usaha tani. Sedangkan mereka yang bekerja sebagai nelayan, mengalami kerusakan lingkungan. Mereka lebih mendapat kesulitan lagi karena pencemaran sungai dari PT. Indah Kiat, sumber daya

**Jumlah penduduk Kabupaten Bengkalis  
Menurut Kecamatan dan Jenis Pekerjaan Utama, 1995.**

Kecamatan	Jenis Pekerjaan Utama								
	0/1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Madura	735	-	980	4.655	1.960	1.715	4.665	245	11.025
2. Siak	-	1.700	490	3.795	-	18.375	5.145	680	4.475
3. Sei Apit	-	-	-	-	-	17.000	-	-	-
4. Tebing Tinggi	2.000	340	245	3.470	-	29.920	3.550	245	5.090
5. Meribau	680	-	-	1.700	340	19.040	2.380	-	1.700
6. Bengkalis	490	2.625	1.470	2.545	585	26.330	245	-	4.815
7. Bukit Batu	340	-	680	2.380	1.020	9.520	-	-	3.400
8. Tanah Putih	1.320	-	490	1.320	2.720	7.795	490	-	245
9. Kubu	680	-	-	3.060	1.020	34.340	680	340	340
10. Bangko	340	-	-	2.040	340	16.320	340	-	680
11. Bukit Kapur	1.020	340	-	1.020	340	17.000	-	-	1.360
12. Rupit	1.700	-	340	-	340	10.880	340	-	2.040
13.	490	245	735	490	490	-	-	245	980
14.	2.2930	1.225	1.225	4.655	1.960	1.225	1.225	980	7.640
	11.610	6.475	6.655	31.130	110.115	209.460	19.050	2.735	43.990

Sumber : BPS, SUSENAS, 1995

**Keterangan:**

- 0/1 = Tenaga profesional, teknisi dan yang sejenisnya
- 2 = Tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan
- 3 = Tenaga tata usaha dan sejenisnya
- 4 = Tenaga usaha penjualan
- 5 = Tenaga usaha jasa
- 6 = Tenaga usaha pertanian
- 7/8/9 = Tenaga usaha produksi, operator alat-alat angkutan dan pekerja kasar

hayati di sungai semakin hari berkurang sehingga ikan sudah sangat langka untuk ditangkap. Berbagai macam kendala inilah yang menyebabkan hidup mereka menjadi miskin. (Romlan, S. 1996).

Namun demikian di beberapa kabupaten masih dapat dilihat penduduk yang mencapai tingkat Universitas, hal ini dapat dimaklumi bahwa mereka ini adalah kebanyakan para pendatang dari Sumatera Barat dan Batak atau Medan, karena kesadaran mereka terhadap pentingnya pendidikan cukup tinggi dan ditopang dengan ekonomi yang memadai.

Dalam kolom enam pada tabel diatas dapat dilihat yang menonjol tingkat pekerjaan penduduk asli adalah pertanian darat dan kemudian nelayan. Perlu diketahui yang dimaksud dengan nelayan adalah nelayan mencari ikan di sungai, namun mereka juga menyebutnya sebagai nelayan. Di lain pihak mereka juga bertani, namun hasil pertanian mereka tidak mencukupi untuk kebutuhan hidup keluarga. Oleh karena itu dapat pula dilihat pada tabel kolom lima bahwa mereka lebih banyak bekerja di sekitar pabrik, terutama di Perusahaan PT. Indah Kiat. Sedangkan pada kolom empat pekerjaan mereka adalah berdagang, mereka ini adalah para pendatang dari berbagai penjuru tanah air.



# **BAB III**

## **PROPIL PERUSAHAAN INDAH KIAT**

### **3.1. Sejarah Perusahaan**

PT. Indah Kiat Pulp & Paper Corporation didirikan pada tanggal 7 Desember 1976 dengan status P.M.A dan Go Publik pada tahun 1990. Sebagai presiden Komisaris adalah Ekacipta Wijaya dan direktur utama Teguh Uganda.

Menurut sejarahnya pada awal mulanya Perusahaan Indah Kiat ini didirikan oleh Jananto dengan latar belakang kepemilikan HPH yang sangat luas di daerah Riau. Atas dasar itu muncullah ide untuk mendirikan perusahaan Pulp & Paper di Riau, sehingga pada tahun 1976 ide tersebut dapat terwujud. Akan tetapi sangat disayangkan karena ketika ia berusia 50 tahun ia meninggal dunia, dan sangat disayangkan anaknya yang dapat diharapkan untuk menggantikan memimpin perusahaan ternyata tidak dapat diharapkan untuk menyambut estafet kepemimpinan ayahnya pada perusahaan tersebut. Hal ini dapat dimaklumi karena anak yang ditinggalkan belum sempat dikader lebih dahulu, sehingga tidak siap mengemban dan meneruskan tugas ayahnya pada perusahaan tersebut. Dan pada akhirnya perusahaan tidak menentu dan bangkrut. Dalam kondisi yang tidak menentu tersebut, perusahaan kehabisan modal sehingga perusahaan tidak berdaya lagi untuk berdiri tegak dan menanti uluran tangan terampil. Dalam kondisi seperti ini perusahaan dilirik oleh Ekacipta Wijaya, ia ingin memberdayakan kembali perusahaan seperti sedia kala. Patut dihargai upaya Ekacipta, dengan pengalaman luar negerinya ia berhasil mencarikan dana untuk tambahan modal dari Korea dan Taiwan sekitar 30%, sedangkan Ekacipta sendiri mempunyai modal 70%. Dengan bantuan luar negeri tersebut perusahaan Indah Kiat berjaya

kembali sampai sekarang. Meskipun krisis ekonomi menimpa negara Indonesia perusahaan ini tetap bertahan dan bahkan bertambah maju, karena permintaan kertas dari hari ke hari dengan berbagai jenisnya semakin meningkat dari luar negeri.

Pabrik Indah Kiat Pulp and Paper Corporation mempunyai pabrik-pabrik yang berlokasi di berbagai daerah seperti di Perawang, Siak, Serpong, Tangerang, Keragihan, dan Serang. Perawang menghasilkan Pulp putih, Siak menghasilkan kertas budaya, begitu juga pabrik di Serpong dan Tangerang. Lain halnya di Keragihan pabrik disini menghasilkan *kraft liner corrugating medium* dan kotak karton. Pabrik di Perawang telah dilakukan modifikasi mesin pulp sejalan dengan ditambahkan mesin baru berteknologi tinggi. Hal tersebut dilakukan dalam rangka ekspansi untuk meningkatkan hasil produksi.

Sebagaimana telah diuraikan bahwa pabrik Indah Kiat yang telah berdiri pada tahun 1976 tersebut adalah sebagai penghasil pulp and paper terbesar di Asia Tenggara. Kini sahamnya dimiliki oleh masing-masing: PT. Puri Nusa Ekaperkasa (54,39%), CHP (BV1) International Corp (19,00%), YFI Global Investment (BV1) Corp (8,54 %), Yuan Fong, HK LTD ( 0,15 %), dan masyarakat umum sekitar (16,3%).

Perusahaan ini mempunyai konsesi hutan seluas 300.00 Ha, dari jumlah tersebut dapat ditanami pohon akasia dan ekaliptus sekitar 180.000 Ha. Untuk menjamin proses produksi diperlukan pasokan bahan baku 1.200.000 meter kubik kayu bulat pertahun. Dari jumlah itu sebanyak 25% diperoleh dari luar konsensi, dengan IPK (Izin Pemanfaatan Kayu) pada masa rezim Suharto, tetapi Indah Kiat telah melakukan penghijauan dengan penanaman hutan Industri (HTI) seluas 65.000 hektar.

Sebagai Dewan komisaris dan Dewan Direksi PT. Indah Kiat adalah sebagai berikut : Presiden Komisaris adalah Ekacipta Wijaya, wakil preskom adalah Liu Yus, Tahio Tanaka, dan

Frankle D. Wijaya, Samuel Bonsajang, Kertas Sidartha, Kwik Singgih Wahab, Kao Cheng Shoyang, Ho Show Chang, dan Ho Sow shen.

Sedangkan para Direksi terdiri dari : Teguh Ganda Wijaya sebagai Presiden Direktur, Wakil Presiden Direktur: Muktar Wijaya Oesman Wijaya, Eddie E, Tak Show, Hsu Cha Ming, Su Meng Hui, Chen Wang Chi, Tirta Hubaya Wiguno, dan Ong Piet Tjang. Nampaknya semua pimpinan perusahaan ini terlihat masih keluarga Ekacipta Wijaya, patut dimaklumi, karena orang-orang inilah yang mampu membawa perusahaan ketempat yang berhasil dimata dunia perdagangan sehingga dapat bersaing di tingkat Internasional. Hasil produksi kertas Indah Kiat diakui kualitasnya di manca negara.

### **3.2. Status Perusahaan dan Sejarahnya**

Perusahaan Indah Kiat adalah sebuah Perusahaan Joint (kerja sama) antara perusahaan Indonesia PT. Indah Agung dengan Perusahaan Taiwan. Badan hukum adalah Perusahaan Negara Chung Hus dan Perusahaan kertas Yung Foong Yu. Bentuk Perusahaan adalah Perusahaan Taiwan menyediakan perizinan teknologi pabrik yang kegunaannya campuran kayu kertas tropis yang menghasilkan cetakan untuk kertas tulis. Sementara PT. Berkat menyediakan kayu kertas tropis.

Pada bulan Maret 1984, bubur kayu Perawang 1 memulai produksi hariannya dengan pengelantangan bubur kraft kayu kertas dengan kapasitas 50 ton per hari. Pada bulan April 1989, pabrik Perawang 2 memulai produksi kertas 150 ton kayu bebas dan kertas cetak. Pada bulan Juni 1989, mesin pabrik bubur kayu Perawang 2 memulai produksi harian dan pengelantangan bubur kraft kayu. Pada bulan Januari 1990, mesin penggilingan kertas Perawang 2 memulai produksi harian 500 ton per hari.

Jika menengok kebelakang, sekitar tahun 1964, Indah Kiat memulai produksi bubur kayu dengan kapasitas 750.000 ton pertahun, yang ditambah pada akhir tahun 1989 untuk level yang sekarang ini kira-kira 120.000 ton pertahun. Pada tahun 1990, Perusahaan melengkapi sebuah pabrik bubur kayu No.2 dengan kapasitas 180.000 ton per tahun. Pabrik kayu No.1 sekarang ini dimodifikasi untuk menambah kapasitas produksi Indah Kiat sampai 1,4 juta ton setiap tahunnya yaitu terdiri 790.000 ton bubur kayu, 344.000 ton bahan cetakan seperti kertas tulis dan 28.00 ton industri kertas.

PT. Indah Kiat Pulp & Paper Corporation didirikan dalam rangka Undang-undang Penanaman Modal Asing No.1 tahun 1967 berdasarkan Akta Notaris Ridwan Suselo SH No,68 tanggal 7 Desember 1976. Akta pendirian ini disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan Nomor: Y.A. 5/50/2 tanggal 9 Februari 1978, serta diumumkan dalam tambahan Berita Negara Republik Indonesia tanggal 3 Maret 1978 No.18 Anggaran Dasar tersebut disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C2-8170- HT.01.04, tahun 1992 tanggal 30 September 1992.

Sesuai dengan pasal 2 Anggaran Dasar perusahaan ruang lingkup kegiatan perusahaan adalah bergerak dalam bidang industri kertas, pulp, serta menjalankan usaha-usaha yang selaras dalam arti yang seluas-luasnya, termasuk dalam bidang usaha kehutanan dan pertambangan, sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. Si-112/SHM/MK.10/1990 tanggal 29 Mei 1990, Perusahaan Indah Kiat, saat itu telah memperoleh izin menawarkan saham-sahamnya kepada masyarakat melalui Pasar Modal di Indonesia.

### 3.3. Proses Produksi dan Sejarahnya

Proses pembuatan pulp sudah dimulai sejak tahun 750 Sebelum Masehi pada saat orang-orang Arab bekerja di suatu tempat, kemudian setelah mendalami cara pembuatan kertas dari orang Cina yang menjadi tahanan di Saudi Arabia. Pada tahun 1800, Korps dari Inggris menemukan pula proses pembuatan bahan baku kertas (pulp) dengan cara memasak potongan kayu dalam larutan soda ( $\text{NaOH}$ ), cara ini dipatenkan di Inggris pada tahun 1853. Pada saat yang bersamaan Slatt dan Burgers juga dari Inggris menemukan proses yang sama tetapi gagal mempatenkan. Ketidakpuasan Slatt dan Burger menyebabkan mereka pindah ke Amerika Serikat pada tanggal 1 Juli 1854.

Pada tahun 1866 di Amerika Serikat, mendirikan pabrik pulp yang pertama dengan nama Manayule Slood Pulp Works dengan kapasitas 15 ton pulp per hari. Pada masa itu, bahan kimia pemasok soda yang dipergunakan merupakan soda segar yang dibeli di pasar. Cairan sisa pemasakan berupa lindi hitam, masih merupakan limbah yang dibuang dan sangat mengganggu lingkungan hidup. Renovasi yang sangat berarti terjadi pada tahun 1865 dimana Burger dan Moriss L.Keen mempatenkan proses daur ulang bahan kimia temuan mereka di Amerika Serikat. Daur ulang bahan kimia ini memungkinkan 85% alkali yang dibutuhkan dapat dipergunakan kembali. Dilain pihak tahun 1805 ahli negara Inggris menemukan senyawa Sulfat (garam) dalam larutan soda yang dipergunakan sebagai cairan kimia pemasak memberikan banyak keuntungan serta menghasilkan pulp yang lebih kuat dari proses sulfat dipatenkan di Amerika Serikat pada tahun 1870 dan 1871.

Secara terpisah di negara Jerman, Care Ferdinand Dahl dari Donzig menemukan pula proses sulfat atau proses-proses kraft. Penemuan ini dimulai sekitar tahun 1879 ketika Dahl menemukan Natrium ( $\text{Na}_2\text{SO}_4$ ) ke dalam sistem daur ulang bahan kimia yang hilang dalam proses, pulp yang dihasilkan

proses ini memiliki karakteristik yang lebih kuat dari pada pulp yang dihasilkan proses sulfat, sehingga kraft yang dalam bahasa Jerman dan Swedia berarti larut.

Dahl kemudian mempatenkan proses temuannya dan membuat pabrik kraft di Jonkoping, Swedia tahun 1885 dengan nama Munksjo Mill. Pabrik ini mengolah kayu conipera yang keras. Proses kraft selanjutnya banyak dipergunakan untuk mengolah kayu keras, dimana proses daur ulang bahan kimianya lebih baik. ( Infa Kint, No.10 iGA12-100/1995).

Proses pembuatan pulp diawali dengan penimbunan kayu pada lokasi penimbunan yang disebut log yard yang berada dalam lokasi pabrik. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga ketersediaan bahan baku kontinuitas proses produksi terjamin karena lokasi bahan baku yang relatif jauh dari pabrik. Keuntungan lain dari penimbunan kayu ini adalah memberikan waktu untuk terjadinya proses pengeringan getah kayu secara alami, sehingga proses pengelupasan kulit-kulit kayu akan menjadi lebih mudah, serta bahan kimia pemasak yang dipergunakan dalam proses selanjutnya dapat lebih efisien.

Tahap berikutnya dilakukan tahap penyimpanan bahan baku yang terdiri dari proses pengulitan kayu dalam mesin pengelupasan kulit kayu yang disebut drum barkeh, penyempitan (chipping). Tahap pembuatan pulp yang terdiri dari proses pemasakan (cooking), penyaringan (screening), pencucian (washing), danm pengelontongan (bleaching). Pemasakan ini dimaksudkan untuk memisahkan ligim dari serat kayu. Proses pemasakan serpih kayu ini juga membutuhkan kukus dan berlangsung antara 2-4 sampai 5 jam. Temperatur pemasakan berkisar antara 160 – 180<sup>0</sup>C dengan tekanan antara 6 sampai 5 kg/ cm<sup>2</sup>.

Bahan kimia pemasak yang semula berwarna putih (lindi putih) berubah menjadi hitam pekat (lindi hitam), karena

sudah terlarut lindi hitam ini. Selanjutnya di daur ulang untuk mendapatkan kembali bahan kimia aktif didalamnya. Pendaur ulang dilakukan dalam pabrik daur ulang hitam kimia (chemical recovery plant).

Proses penyaringan dilakukan untuk memisahkan bubur pulp dari mata kayu yang tak termasuk dari kotoran lainnya, seperti: pasir dan kerikil halus. Penyaringan dilakukan pada alat pemisahan kayu dan penyaringan sentrifugal bertekanan (pressure screen), serat kayu dimasak, sedangkan bubur pulp selanjutnya memasuki tahap pencucian.

Pencucian dilakukan dalam beberapa tahap agar pulp terpisah dari lindi hitam. Setelah melalui proses pencucian pulp memasuki tahap pengentalan dengan menggunakan zat asam (oxygen delignification), untuk selanjutnya dikelontong lebih lanjut dengan menambahkan bahan kimia pengelontong. Sebelum bubur pulp yang telah putih ini harus dibersihkan lagi dalam suatu unit pembersih (cleaning) agar diperoleh pulp yang benar-benar bersih.

Tahap pembuatan lembaran pulp berlangsung dalam suatu unit yang disebut mesin pulp dan berlangsung dalam beberapa tahap, seperti pengurangan kandungan air, dan pengeringan. Lembaran pulp kering seterusnya dipotong pada bagian pemotongan kemudian ditumpuk, ditimbang, dan dikemas sebelum dipasarkan.

### **3.4. Struktur Organisasi**

Struktur Organisasi menggambarkan hubungan kerja antara unit organisasi dengan unit organisasi lain secara hirarkis yang mencerminkan anak tangga dari pimpinan tertinggi, sampai dengan unit organisasi terendah. Sehingga dengan melihat struktur organisasi tersebut dapat memahami alur pengendalian,

serta tanggung jawab dari masing-masing unit, yang terdapat di Perusahaan.

Struktur Organisasi PT. Indah Kiat Pulp & Paper Corporation berdasarkan Surat Keputusan Y.A 5/50/2 tanggal 9 Februari 1978 adalah sebagai berikut:

1. Presiden Direktur
2. Vice Direktur
3. Manager Administrasi, Mill, Food
4. Kepala Departement
5. Kepala Departement (P)
6. Wakil Kepala Dept
7. Wakil Kepala Dept (P)
8. Generasi Kepala Seksi
9. Generasi Kepala Seksi (P)
10. Kepala Seksi
11. Kepala Seksi (P)
12. Wakil Kepala Seksi
13. Wakil Kepala Seksi (P)
14. Asisten
15. Asisten (P)
16. Wakil Asisten
17. Wakil Asisten (P)
18. Kepala Regu
19. Kepala Regu (P)
20. Wakil Kepala Regu
21. Wakil Kepala Regu (P)
22. Trampil khusus
23. Trampil
24. Operator

### **3.5. Kondisi Umum Ketenagakerjaan**

Jumlah tenaga kerja di Perusahaan Indah Kiat adalah mencapai 7.187 orang (data laporan Ketega kerjaan PT. Indah



Kiat Pulp & Paper bulan Mei 1995). Dengan latar belakang atau tingkat pendidikan yang beraneka ragam, dari SD sampai Sarjana, lulusan Perguruan Tinggi di dalam negeri maupun yang berasal dari luar negeri dan yang paling dominan adalah karyawan dan karyawan yang berpendidikan setingkat SLTA, sejumlah 4.931 orang atau 68,61%. Sedangkan yang tamat dari Sekolah Dasar 850 orang 11,83%. Kemudian lulusan Sarjana ada sebanyak 827 orang atau 11,55% dari jumlah karyawan. Para pekerja lulusan SLTA sangat dominan, hal ini disebabkan perusahaan sangat mengandalkan etos kerja yang sangat tinggi, karena mereka masih tergolong masih usia muda. Oleh karena itu pada tahap selanjutnya perusahaan berupaya meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan modal karyawan yang lulusan SLTA tersebut yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, atau jabatan melalui jenjang pendidikan dan latihan-latihan.

Lulusan Sarjana, umumnya mereka bukan pekerja produksi akan tetapi mereka ada yang menjadi staf Administrasi di kantor, sebagai manajer dan juga sebagai staf ahli, sebagai tenaga pelatihan. Mereka juga sebagai peneliti di laboratorium yang biasanya tugas mereka adalah penelitian dan pengembangan, tentunya berkaitan dengan pulp and paper untuk peningkatan hasil produksi.



# **BAB IV**

## **PANDANGAN PEKERJA TERHADAP DUNIA KERJA DAN KONDISI KERJA DI PERUSAHAAN INDAH KIAT**

### **4.1. Kondisi Tenaga Kerja di Perusahaan Indah Kiat**

Pada perusahaan PT Indah Kiat, karyawan yang paling dominan adalah laki-laki (77,9%), karena mereka harus berhadapan dengan alat-alat mesin berat terutama bagi pekerja produksi. Sedangkan pekerja wanita (22,1%) bergerak dalam bidang finishing (sortir), menyusun, dan merapihkan kertas, yaitu bidang kegiatan yang membutuhkan ketelitian, oleh karena jumlahnya lebih sedikit jika dibandingkan dengan laki-laki.

**Tabel 4**  
**Karakteristik Tenaga Menurut Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	109	77,9
Perempuan	31	22,1
Jumlah	140	100,0

Sumber : Penelitian Riau, 1986

Sebagaimana terlihat pada tabel 5 dibawah ini usia pekerja yang sangat menonjol adalah mereka yang berumur 21-30 tahun (65%). Hal ini tentunya berkaitan dengan jumlah pekerja keseluruhan PT Indah Kiat yang didominasi oleh pekerja lulusan SLTA, mereka ini banyak bekerja di bidang produksi. Sedangkan perkerja yang berusia 31-40 tahun adalah sebanyak (30.0%), pekerja yang umurnya kurang dari 20 tahun sebanyak

(3,6%) dan diatas 40 tahun ada sekitar (1,4). Terlihat makin tinggi usia mereka makin sedikit, mereka ini biasanya tenaga ahli dan sudah mendekati usia pensiun.

Para sarjana bekerja dibidang laboratorium perusahaan dan tenaga ahli yang lainnya seperti administrasi perkantoran, dan sebagainya.

**Tabel 5**  
**Kondisi Tenaga Kerja Menurut Umur**

Umur	Frekuensi	Persentase
Kurang dari 20 tahun	5	3,6
21-30 tahun	91	65,0
31-40 tahun	42	30,0
Lebih dari 40 tahun	2	1,4
Jumlah	140	100,0

Sumber : Penelitian Riau, 1996

Tabel 6 dibawah ini menunjukkan tenaga kerja, jika dilihat dari suku bangsa dan etnik dapat terjaring melalui kuesioner. Ada yang menjawab suku bangsa Indonesia (24,3%), kemungkinan sebagian dari Mereka yang berasal dari keturunan Cina atau kebangsaan Indonesia. mereka tidak mau berterus terang mengatakan bahwa mereka keturunan Cina. Mereka lebih senang mengatakan asal mereka Indonesia dan tidak menyebutkan etnis Cina mereka.

Meskipun mereka berdatangan dari berbagai daerah di Indonesia namun mereka hidup dan bekerja rukun dan tidak pernah terjadi konflik antar karyawan. Mereka saling menghargai satu sama lain. Menurut penjelasan seorang manajer, suasana konflik memang jarang terjadi di perusahaan ini, karena tersedia berbagai macam fasilitas di asrama-asrama, seperti sarana olah raga, sarana kesenian, dan sebagainya

sehingga mereka tidak akan mengalami kejenuhan dan konflik pun terhindar.

**Tabel 6**  
**Karakteristik Responden Menurut Suku Bangsa**

Suku Bangsa	Frekuensi	Persentase
Jawa	24	17,1
Sunda	1	0,7
Minangkabau	21	15,0
Batak	31	22,1
Cina	12	8,1
Melayu	9	6,4
Aceh	4	2,9
Nias	1	0,7
Campuran	34	24,3
Tidak menjawab	3	2,1
Jumlah	140	100,0

Sumber : Penelitian Riau, 1996

Dari tabel 7 berikutnya terlihat latar belakang pendidikan yang beraneka ragam, sejak dari SD sampai tingkat Sarjana. Yang paling dominan terjaring adalah pekerja lulusan Sarjana 31,4% dan kemudian pekerja lulusan SLTA 25,0%. Hal ini disebabkan perusahaan menerima pekerja setingkat SLTA dalam jumlah yang cukup besar 4.931 orang atau 68,61% dari keseluruhan pekerja, sedangkan yang tamatan Sekolah Dasar 850 orang atau 11,83% dan lulusan Sarjana sebanyak 827 orang atau 11,5% dari jumlah karyawan. Perlu diingat pekerja tingkat SLTA mereka lebih banyak ditempatkan di bagian produksi, sebagaimana telah dijelaskan, sedangkan yang sarjana sebagai tenaga ahli.

Pekerja tamatan SLTA umumnya ditempatkan dibagian produksi sebagaimana telah disebutkan diatas yang membutuhkan tenaga cukup banyak, sedangkan tamatan sarjana

ditempatkan dibidang-bidang skil atau tenaga ahli, seperti laboratorium dan bidang manajer atau untuk tenaga pelatihan dan pendidikan.

**Tabel 7**  
**Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Yang Ditamatkan**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SD	3	2,1
SLTP/SMP	7	5,0
SLTA	35	25,0
DIPLOMA (I,II,III)	31	22,2
Sarjana Muda	20	14,3
Sarjana (S1)	44	31,4
Jumlah	140	100,0

Sumber : Penelitian Riau, 1996

Tabel 8 menjelaskan tentang kursus yang pernah diikuti, persentase tertinggi adalah pada mereka yang tidak pernah kursus 47,1%. Hal ini agaknya dengan jumlah begitu besar mencapai 7.187 orang, sedangkan sarana training masih terbatas dan sebagian mereka sudah mendapat kesempatan mengikuti kursus sebagaimana nampak pada tabel dibawah ini, mereka ini biasanya bekerja yang tidak memerlukan keterampilan, oleh karena itu tidak perlu kursus.

**Tabel 8**  
**Kursus Yang Pernah Diikuti**

Kursus Yang Pernah Diikuti	Frekuensi	Persentase
Lembaga Pendidikan Keterampilan	23	16,4
Listrik	12	8,8
Mesin	17	12,1
Komputer	9	6,4
Training Perusahaan	1	0,7
Bahasa Inggris	9	9
Suskalak type A	1	0,7
Konversi energi	2	1,4
Tidak pernah	<b>66</b>	47,1
Jumlah	140	100,0

Sumber : Penelitian Riau, 1996

Jika melihat begitu besarnya Perusahaan Indah Kiat (Perusahaan terbesar di Asia Tenggara), sudah semestinya peningkatan karyawan juga dalam bidang keterampilan dan lain sebagainya diperlukan. Akan tetapi kenyataannya sarana kursus belum memadai terutama untuk karyawan yang lulusan SLTA, yang sebenarnya mereka harus diberikan pendidikan kursus tambahan untuk kemampuan mereka bekerja.

Dari segi status perkawinan dari 140 responden ternyata yang paling banyak adalah mereka yang berstatus lajang 63,6%, kemudian yang menikah 35,7%, sedangkan janda/duda 0,7%. Perlu diingat meskipun mereka lajang namun mereka punya tanggungan, seperti orang tua dan adik-adik mereka. Hasil upah atau gaji mereka biasanya akan dikirimkan ke orang tua atau saudara di kampung. Oleh karena itu penghasilan atau gaji tidak dimakan sendiri, tetapi untuk keluarga juga.

Pekerja yang sudah menikah memiliki tanggungan yang sangat bervariasi, yakni satu sampai lima orang anak. Bagi yang

belum menikah umumnya mereka tinggal di rumah dinas sekitar (42,9%). Mereka yang tinggal di rumah sendiri mencapai 20%, rumah tersebut mereka peroleh dari BTN dengan jalan mencicilnya, selanjutnya mereka yang memilih untuk kontrak/indekos mencapai 17,1%, karena mereka masih lajang.

Tabel 9 menjelaskan tentang tanggungan keluarga responden, yang paling dominan mempunyai tanggungan 3 sampai 5 orang dan mereka yang tidak menjawab sekitar 90 orang atau 64,3%. Mereka tidak menjawab karena mereka belum menikah, oleh karena itu mereka tidak perlu menjawab pertanyaan-pertanyaan.

**Tabel 9**  
**Karakteristik Responden Menurut Status Pribadi**

Status Pribadi Responden	Frekuensi	Persentase
Belum kawin	89	63,3
Kawin	50	35,7
Janda/Duda	1	0,7
Jumlah	140	100,0

Sumber : Penelitian Riau, 1996

**Tabel 10**  
**Tanggungan Keluarga**

Tanggungan Keluarga	Frekuensi	Persentase
Satu/Dua	5	3,6
Tiga	10	7,1
Empat	9	6,4
Lima lebih	13	9,3
Tidak	13	9,3
Menjawab tidak punya	90	64,3
Jumlah	140	100,0

Sumber : Penelitian Riau, 1996

Sudah berapa lama mereka bekerja Indah Kiat maka dapat dilihat pada tabel 11. Kebanyakan responden mengatakan satu sampai lima tahun yaitu sekitar 48,6%, kemudian disusul antara 5 sampai 10 tahun sebanyak 25,0%. Dapat diketahui bahwa yang bekerja 11 sampai 15 tahun sekitar 6,4%, dan disusul lama bekerja 16 samapi 20 tahun sekitar 9,3%. Nampaknya karyawan yang bekerja selama 16 tahun sampai 20 tahun lebih banyak jika dibandingkan dengan mereka yang bekerja 11-15 tahun. Mungkin semakin lama mereka bekerja fasilitas dan gaji mereka semakin tinggi, sebagaimana terlihat dibawah ini.

**Tabel 11**  
**Kondisi Tenaga Kerja Menurut Umur**

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
Kurang dari 1 tahun	15	10,7
1 – 5 tahun	68	48,6
7 – 10 tahun	35	25,0
11 – 15 tahun	9	6,4
18 – 20 tahun	13	9,3
Jumlah	140	100,0

Sumber : Penelitian Riau, 1996

Karakteristik responden menurut jenis pekerjaan terlihat pada tabel 12 yang menjelaskan bahwa responden yang terjaring, dalam daftar pertanyaan adalah 30,7% sebagai pekerja produksi dan sebagai foreman/mandor mencapai 17,9%. Kemudian sebagai tenaga supervisor sebanyak 40,0%. Hal ini untuk mengetahui informasi mengenai hubungan industrial antara perusahaan dan para pekerja. Nampaknya pada tabel tersebut supervisor lebih banyak jika dibandingkan dengan pekerja produksi. Dalam hal ini sangat jelas bahwa perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan produktif, sehingga hasil produksi kertas dapat diekspor ke luar negeri.



Oleh karena itu perusahaan menggunakan pengawasan yang lebih banyak untuk produktivitas kerja.

**Tabel 12**  
**Karakteristik Responden Menurut Jenis Pekerjaan**

Jenis Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
Pekerjaan Produksi	43	30,7
Foreman/Mandor	56	40,0
Kepala regu		
Supervisor	25	17,9
Manajer Menengah	6	4,3
Manajer Senior	3	2,1
Pekerja Administrasi	5	3,6
Operator Mesin	1	0,7
Lainnya	1	0,7
Jumlah	140	100,0

Sumber : Penelitian Riau, 1996

#### **4.2. Pandangan Karyawan Terhadap Kondisi Kerja**

Sebelum penulis menjelaskan pandangan-pandangan karyawan terhadap kondisi kerja dan dunia kerja penulis lebih dahulu menjelaskan kesesuaian atau keserasian pekerjaan dengan tingkat pendidikan.

Keserasian pekerjaan dengan pendidikan dapat terlihat pada tabel 13 yaitu responden yang mengatakan pekerjaan mereka cukup sesuai dengan pendidikan (sekitar 57,1%), selanjutnya 18,6% mengatakan sangat sesuai. Bagi mereka yang mengatakan pekerjaan mereka tidak sesuai dengan pendidikan yang mereka miliki adalah 20,7%. Kenyataannya adalah sulitnya mencari pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan mereka. Mereka bekerja asalkan diterima oleh perusahaan untuk

memperoleh upah atau gaji yang dapat digunakan untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

**Tabel 13**  
**Kesesuaian Pekerjaan Dengan Pendidikan**

Kesesuaian Pekerjaan Dengan Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Sangat sesuai	26	18,6
Cukup sesuai	80	57,1
Tidak sesuai	29	20,7
Sangat tidak sesuai	2	1,4
Tidak Tahu	3	2,1
Jumlah	140	100,0

Sumber : Penelitian Riau, 1996

Yang menarik di Perusahaan Indah Kiat ini adalah bukan sekedar mencari pekerjaan saja akan tetapi juga karena faktor gaji. Mereka menyukai bekerja karena gaji atau upah yang ternyata faktor yang paling mereka sukai adalah bekerja di perusahaan PT Indah Kiat. Responden yang mengatakan gaji yang cukup (57,1%), dan sangat sesuai mengatakan (18,6). Mereka dibayar melebihi upah minimum regional, ditambah dengan berbagai macam uang tunjangan, serta uang lembur kalau mereka menambah jam kerja, maka penghasilan mereka juga akan bertambah melebihi gaji yang sebenarnya.

Kondisi menyenangkan mendapat urutan kedua setelah upah (22,1%) dari hasil wawancara di lapangan adalah kondisi menyenangkan timbul dari hubungan sesama pekerja yang harmonis dan demikian pula hubungan antara atasan dengan bawahan yang saling menghormati.

Sedangkan 16,4% responden menyatakan yang paling mereka sukai bekerja di perusahaan tersebut adalah karena

perusahaan sudah menggunakan teknologi canggih. Dari hasil wawancara di lapangan, mereka dapat menimba pengalaman yang luar (Indah Kiat) biasa di perusahaan dan belum pernah didapat dibangku sekolah.

**Tabel 14**  
**Faktor Yang Paling Disukai Bekerja**

Faktor Yang Paling disukai	Frekuensi	Persentase
Gaji/upah yang cukup	47	33,6
Hubungan kerja menyenangkan	31	22,1
Kondisi kerja yang baik	14	10,0
Cukup aman dan PHK	2	1,4
Jam kerja yg wajar	11	7,9
Teknologi yang sangat canggih	23	16,4
Hubungan sosial yang menyenangkan	6	4,3
Lain-lain	6	4,3
<b>Jumlah</b>	<b>140</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Penelitian Riau, 1996.

Pandangan karyawan terhadap kondisi kerja dan dunia kerja sangat erat berhubungan dengan persoalan yang menyangkut tentang upah tunjangan keselamatan kerja dan kesehatan. Karena variabel tersebut sangat dominant dalam kehidupan karyawan. Dari data terlihat bahwa kebutuhan makanan, perumahan, dan obat-obatan mendominasi sekitar (35,0%). Sedangkan untuk urutan kedua diduduki dengan pandangan karyawan terhadap gaji/upah dan tunjangan yang diterimanya hanya “cukup untuk kebutuhan makanan”, perumahan dan obat-obatan serta dapat membeli alat elektronik seperti kulkas, TV, dan lain-lain. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan PT Indah Kiat cukup mensejahterakan karyawannya. Hanya sebagian kecil saja yang mengatakan bahwa gaji mereka sekedar untuk makan yakni 9,3%.

**Tabel 15**  
**Pandangan Karyawan Tentang Gaji/upah dan Tunjangan Yang Diterima**

Keadaan Gaji/Upah Yang Diterima	Frekuensi	Persentase
- Kurang untuk makanan, perumahan, dan obat-obatan	13	9,3
- Hanya cukup untuk makan	20	14,3
- Hanya cukup untuk makanan, perumahan, dan obat-obatan	49	35,0
- Cukup untuk makanan, perumahan, dan obat-obatan, serta untuk alat elektronik	32	22,9
- Cukup untuk makanan, perumahan, dan obat-obatan, serta untuk alat elektronik dan membeli kendaraan	26	18,6
Jumlah	140	100,0

Sumber : Penelitian Riau, 1996

Jika dilihat dari pandangan karyawan terhadap adanya keinginan untuk pindah kerja dari perusahaan PT Indah Kiat (P15) ke perusahaan lain, hanya sebagian kecil mereka menyatakan ingin pindah dari perusahaan tersebut yakni 33,3%. Hal ini membuktikan bahwa mereka di perusahaan PT Indah Kiat banyak yang betah, dan suasana yang menyenangkan antara atasan dan bawahan, menyebabkan para karyawan betah bekerja di pabrik ditambah lagi dengan gaji/upah yang cukup untuk kebutuhan hidup mereka.

#### **4.3. Pandangan Pekerja Terhadap Kesulitan Kerja Di Perusahaan PT Indah Kiat Indah Kiat**

Pandangan tersebut dapat diketahui dari hasil wawancara dan juga hasil kuesioner di lapangan, terlihat hanya pandangan

pekerja terhadap kondisi kerja hanya sebagian kecil responden mengalami kesulitan dalam bekerja yaitu 5,0%. Sedangkan mereka yang kadang-kadang menghadapi kesulitan mendominasi sekitar 55,0%. Hal ini membuktikan ada pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan bidangnya, namun mereka bekerja terpaksa di Perusahaan Indah Kiat dan mungkin mendapat kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

**Tabel 16**  
**Pernah Menghadapi Kesulitan Dalam Bekerja**

Pernah menghadapi Kesulitan	Frekuensi	Persentase
Sering	22	15,7
Kadang-kadang	77	55,0
Jarang	34	24,3
Tidak pernah	7	5,0
Jumlah	140	100,0

Sumber : Penelitian Riau, 1996

Bila dilihat dari penyebab kesulitan dalam bekerja tersebut mereka menyatakan kebanyakan tugas yang dibebankan yakni mencapai 41,4%, sedangkan kurangnya keahlian hanya sebagian kecil sekitar 15,0%, selanjutnya urutan kedua diduduki oleh kurangnya petunjuk pimpinan 24,3%. Dalam hal ini masih terlihat perhatian pimpinan terhadap bawahannya masih kurang dan perlu ditingkatkan untuk mengurangi kesulitan para karyawan.

**Tabel 17**  
**Penyebab Kesulitan Dalam Bekerja**

Penyebab Kesulitan	Frekuensi	Persentase
Kurang keahlian	21	15,8
Kurang petunjuk pimpinan	34	25,6
Kebanyakan tugas yang dibebankan	58	43,6
Lainnya	20	15,0
<b>Jumlah</b>	<b>140</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Penelitian Riau, 1996

Tabel 18 menjelaskan bahwa sebagian karyawan sering mengalami sakit kepala (pusing). Hal ini disebabkan oleh terlalu banyaknya beban pekerjaan yang mereka geluti, sehingga kondisi kesehatan terutama gangguan sakit kepala. Ditambah lagi kondisi bisingnya mesin pabrik yang sangat mengganggu, tingkat ketenangan pikiran mereka, kemudian berpengaruh kepada kesehatan mereka, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 18**  
**Pandangan Sakit Karena Pekerjaan**

Sakit Karena Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
Sering	29	20,7
Kadang-kadang	47	33,6
Jarang	42	30,0
Tidak pernah	42	15,7
<b>Jumlah</b>	<b>140</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Penelitian Riau, 1996.

Tabel 19 menjelaskan siapa yang membiayai pengobatan apabila karyawan sakit. Terlihat dari tabel tersebut bahwa biaya pengobatan ternyata sebagian besar responden ditanggung sendiri (30%). Sedangkan yang dibayar oleh perusahaan hanya sebagian kecil saja. Jadi nampaknya perusahaan belum

memberikan jaminan kesehatan yang memadai. Apalagi untuk karyawan yang bekerja sebagai tenaga produksi, mereka kebanyakan membayar sendiri apabila sakit. Kemudian 3,7% menjawab bahwa biaya pengobatan ditanggung oleh perusahaan agaknya perusahaan membedakan mereka dari golongan tenaga produksi dengan mereka yang mempunyai posisi penting dalam perusahaan, demikian pula sarana poliklinik atau sarana kesehatan juga belum memadai.

**Tabel 19**  
**Biaya Pengobatan**

Biaya Pengobatan	Frekuensi	Persentase
Sepenuhnya Perusahaan	8	5,7
Sebagian besar perusahaan	15	10,7
Sebagian kecil perusahaan	41	29,3
Ditanggung sendiri	42	30,0
Ditanggung asuransi	21	15,0
Ditanggung perusahaan	10	7,1
Lainnya	3	2,1
Jumlah	140	100,0

Sumber : Penelitian Riau, 1996

Penyakit yang mereka alami sebagaimana terlihat pada tabel 20 adalah penyakit sekitar kepala (38,1%). Hal ini dapat dimaklumi bagi pekerja yang selalu berhadapan dengan rutinitas kerja yang menyebabkan kebosanan, jenuh dan efeknya pusing, dan kemungkinan adanya polusi dapat menyebabkan kepala pusing. Urutan kedua adalah sakit mata 18,6%. Hal inipun agaknya disebabkan oleh polusi dari bahan kimia kertas, atau bau yang kurang sedap dari pulp.

**Tabel 20**  
**Jenis Penyakit Yang Dialami Akibat Bekerja**

Sakit Yang Dialami Akibat Bekerja	Frekuensi	Persentase
Mata	22	18,6
Hidung	6	5,1
Telinga	7	5,9
Lengan	5	4,2
Punggung	7	5,9
Mental	10	8,5
Kepala Pusing	45	38,1
Penyakit Kulit	2	1,7
Penyakit Dalam	9	7,6
Demam	3	2,5
Hidung dan Penyakit Dalam	1	0,8
Mata dan Punggung	1	0,8
<b>Jumlah</b>	<b>140</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Penelitian Riau, 1996

Dilihat dari pandangan responden tentang perhatian pimpinan terhadap keselamatan kerja sebagian besar menyatakan cukup memperhatikan yaitu 47,9%, sebagian kecil responden menyatakan tidak memperhatikan 3,6%, namun demikian hampir sepertiga responden menyatakan pimpinan kurang memperhatikan keselamatan kerja (27,1%). Dari hasil wawancara membuktikan bahwa pandangan responden terhadap keselamatan kerja, di PT Indah Kiat relatif cukup memprihatinkan keselamatan kerja para karyawannya dari hasil wawancara responden dan merekalah yang merasakan pengalaman mereka bekerja.

Bagaimanapun juga Perusahaan mempunyai perhatian yang cukup, responden mengatakan cukup (47,9%). Oleh karena itu menurut responden perusahaan perlu dimasa yang akan datang meningkatkan perhatian, terutama bagi pekerja produksi yang memiliki resiko kecelakaan relatif lebih tinggi. Sejak



berdirinya perusahaan memang ada kecelakaan, tetapi tidak dijelaskan apakah korban yang meninggal atau tidak. Yang jelas mereka sangat berharap dengan keselamatan kerja yang baik.

**Tabel 21**  
**Perhatian Pimpinan Terhadap Keselamatan Kerja**

Perhatian Pimpinan terhadap Keselamatan kerja	Frekuensi	Persentase
Sangat memperhatikan	28	20,0
Cukup memperhatikan	67	47,9
Kurang memperhatikan	38	27,1
Tidak memperhatikan	5	3,6
Tidak tahu	2	1,4
Jumlah	140	100,0

Sumber : Penelitian Riau, 1996

Dari hasil wawancara dilapangan terkesan bahwa pimpinan belum memperhatikan para bawahannya dengan baik. Hal ini terlihat masih banyaknya kecelekaan di perusahaan 465 responden mengatakan kecelakaan lebih dari 10 kali dan 14% belum pernah mengalaminya.

Dalam kaitannya dengan bagaimana tingkat kebebasan berbicara responden sebagian besar, mereka mengatakan cukup bebas 65,7% dan sebagian kecil responden menyatakan sangat tidak bebas 7,9%. Dari data tersebut terlihat bahwa di PT Indah Kiat, pekerja masih cukup bebas untuk mengeluarkan pendapat. Sejauh ini hubungan antara atasan dengan bawahan masih dapat dikatakan harmonis, meskipun belum merata dirasakan oleh para pekerja di PT Indah Kiat. Hal ini terlihat dari jawaban yang mengatakan sangat tidak bebas. Sedangkan 16,4% mengatakan tidak bebas. Variasi jawaban tersebut sebenarnya dinamika sifat-sifat para pekerja.

**Tabel 22**  
**Tingkat Kebebasan Bicara**

Tingkat kebebasan Bicara	Frekuensi	Persentase
Sangat bebas	14	10,5
Cukup bebas	92	65,7
Tidak Bebas	23	16,4
Sangat tidak bebas	11	7,9
Jumlah	140	100,0

Sumber : Penelitian Riau, 1996

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan karyawan dengan atasan 72,9% menyatakan cukup baik dan 18,6% menyatakan sangat baik, hanya 5,7% dan 2,9% saja yang menyatakan hubungan dengan atasan tidak baik atau sangat tidak baik. Dari pernyataan responden, dapat diketahui bahwa manajemen yang dipakai pada Perusahaan Indah Kiat ini adalah manajemen transparan, keterbukaan diantara semua pihak. Antara karyawan dengan para atasan atau menejernya atau kepala regu.

Dengan adanya hubungan yang dekat maka semua masalah dapat diungkapkan secara terbuka sehingga melahirkan hubungan antara atasan dan bawahan yang professional dan bersifat kekeluargaan. Para karayawan sedikit banyak menanamkan rasa loyalitas yang tinggi, dan rasa memiliki terhadap perusahaan (sense of belonging) pada setiap karyawan sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan demi kemajuan bersama. Karyawan selalu diberi kesempatan menyampaikan saran dan kritik membangun untuk kemajuan perusahaan.

#### **4.4. Pandangan Pekerja Terhadap Pola Manajemen**

Hubungan industrial tidak akan dapat dipahami sepenuhnya tanpa pengetahuan tentang dua aliran pemikiran tentang sistem pengelolaan industri yang masih dianut hingga kini yakni Frederick Winslow Taylor melahirkan teori Taylorisme dan teori Human Relations. Taylor (1947) berpendapat bahwa setiap proses kegiatan Industri dapat dibagi kedalam bidang spesialisasi, termasuk didalamnya tugas manajemen setiap satuan tugas, harus diukur lama waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan dengan berpatokan pada apa yang disebut kemampuan manusia unggul yang diberi upah 30-100 persen lebih besar. Sedangkan sebaliknya teori manajemen yang bertolak belakang dengan Taylor adalah yang diperkenalkan oleh Elton Mayo (1933) disebut teori Human Relations melihat bahwa produktifitas kerja ditentukan terutama bukan oleh kepuasan material melainkan oleh kepuasan sosial dari hubungan yang harmonis antara manusia dalam lingkungan kerja. Keharmonisan tersebut akan dapat meningkatkan produktifitas kerja, karena dengan hati yang senang, gembira orang tidak merasa lelah walaupun dibebani dengan pekerjaan yang banyak dan berat.

Teori yang ditawarkan oleh Elton tersebut, memang masuk di akal, yang penting adalah hubungan (human relation) di antara kedua belah pihak harmonis, (antara perusahaan dengan karyawannya) maka masalah material atau gaji dapat dibicarakan dengan baik. Dalam hal ini keharmonisan dapat mengantarkan orang atau individu atau kelompok seperti Perusahaan untuk mencapai ketinggian keberhasilan yang lebih baik. Keharmonisan karyawan dalam perusahaan dapat juga menimbulkan perasaan memiliki, menyenangkan dan berusaha membuat yang terbaik, oleh karena karyawan pun akan mencapai karir yang sukses pula.

Hakekat dari manajemen adalah pengelolaan tata laksana suatu proses dari perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan serta pengendalian. Dengan demikian unsur-unsur yang terkandung didalam manajemen adalah terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, serta pengendalian.

Jika pola manajemen yang diterapkan di perusahaan terbilang cukup baik, maka perusahaan tersebut akan baik pula dengan segala jajarannya. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian di lapangan yang menyatakan kebanyakan responden berpendapat; baiknya manajemen ada kaitannya dengan pola, tingkat kecakapan atasan langsung, Sebagai contoh di PT Indah Kiat Indah Kiat cukup baik (77,1%), atasan dalam mengawasi pekerjaanpun cukup teliti (80,0%), hubungan dengan atasan cukup baik 72,9%. Sebagian besar responden menyatakan kemampuan yang dimiliki atasan adalah manajerial 50,0%, serta memiliki leadership 40,7%. Hubungan antara pekerja dengan atasan cukup harmonis, hal ini terbukti dari data terlihat bahwa mudahnya mendapatkan bantuan dari atas (67,9%). Ungkapan-ungkapan karyawan tersebut membuktikan adanya hubungan yang baik antara bawahan dan atasan.

Juga dari data lapangan dapat diketahui penilaian tentang promosi menurut pendidikan tinggi dan jenis kelamin sebagai berikut :

**Tabel 23****Penilaian Tentang Promosi Menurut Pendidikan Tertinggi  
& Jenis Kelamin**

Penilaian ttg Promosi	SD	SLTP/ SMP	SLTA	Dipl (I,II,III)	Sar mud	Sarja na	Jum lah
<b>Laki-Laki :</b>							
Sangat baik	-	25,0	3,7	-	-	12,2	6,4
Cukup baik	1	50,0	14,8	47,4	70,6	58,5	47,7
Jarang	(100)	50,0	74,1	52,6	29,4	22,0	41,3
Tidak ada	-	-	7,4	-	-	7,3	4,6
<b>J u m l a h</b>	1 (100)	4 (100)	27 (100)	19 (100)	17 (100)	41 (100)	109 (100)
<b>Wanita :</b>							
Sangat baik	-	-	-	-	66,7	12,2	-
Cukup baik	50,0	66,7	62,5	75,0	33,3	58,5	67,7
Jarang	50,0	33,3	37,5	25,0	-	22,0	32,3
Tidak ada Jumlah	-	-	-	-	-	7,3	-
<b>J u m l a h</b>	2 (100)	7 (100)	8 (100)	12 (100)	3 (100)	3 (100)	31 (100)
<b>T o t a l</b>	3 (100)	11 (100)	35 (100)	31 (100)	20 (100)	44 (100)	140 (100)

Sumber : Penelitian Riau, 1996.

Tabel 23 menunjukkan bahwa ternyata tingkat promosi dalam bidang pendidikan paling tinggi adalah yang memiliki pendidikan Sarjana (S1) yakni 58,5%, dan laki-laki cukup baik, hanya 12,2% yang sangat baik. Wanita lebih rendah dibandingkan laki-laki yakni hanya 33,3% cukup baik. Hal ini dikarenakan laki-laki yang berpendidikan tinggi memiliki peluang untuk meningkatkan pengetahuannya, belajar keluar negeri untuk memasuki wilayah pekerjaan teknologi tinggi. Sedangkan pendidikan yang lebih rendah lagi memiliki peluang promosi rendah pula. Hal ini wajar saja terjadi karena ilmu pengetahuan mereka untuk teknologi tinggi juga terbatas, karena di Perusahaan PT Indah Kiat ini kini cukup banyak menggunakan teknologi yang tinggi, untuk itu perlu pendalaman pengetahuan dibidang teknologi tinggi.

Pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan ini selalu diperhatikan. Dari hasil wawancara lapangan dengan beberapa karyawan didapat informasi bahwa mereka diterima di perusahaan ini selama satu sampai dua minggu. Mereka harus mengikuti pengenalan dan pelatihan dibidang manajemen dan teknologi. Mereka yang akan dipromosikan untuk kenaikan berbagai jabatan tersebut terlebih dahulu diberikan pelatihan oleh perusahaan sesuai dengan bidang yang dikuasai oleh para karyawan tersebut.

**Tabel 24**  
**Penilaian Tentang Promosi Menurut Umur**

Penilaian ttg Promosi	U m u r				Jumlah
	<20 th	21-30 th	31-40 th	>40 th	
Sangat baik	-	4,4	7,1	-	5,0
Cukup Baik	80,0	45,1	61,9	100	52,1
Jarang	20,0	46,2	28,6	-	39,3
Tidak tahu	-	4,4	2,4	-	3,6
J u m l a h	5 (100)	91 (100)	42 (100)	2 (100)	140 (100)

Sumber : Penelitian Riau, 1996.

Bila dilihat pendapat responden mengenai promosi untuk meniti karir menurut umur. Maka ternyata responden yang berusia 31-40 tahun menyatakan bahwa promosi untuk menaiki jenjang yang lebih tinggi (mereka mengatakan cukup baik) 61,9%. Sebab pada usia ini sudah pernah mengalami promosi jabatan, terutama jabatan Struktural Administrasi Perusahaan, karena PT Indah Kiat merupakan perusahaan besar. Jika perusahaan tidak cepat tanggap mengembangkan promosi jabatan pada usia produktif, maka perusahaan akan tertinggal dengan perusahaan lainnya dan karyawannya pun tidak memiliki kecakapan.

**Tabel 25**  
**Hubungan Karyawan Dengan Atasan**

Hub. Karyawan dengan Atasan	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	26	18,6
Cukup baik	102	72,9
Tidak baik	8	5,7
Sangat tidak baik	4	2,9
Jumlah	140	100,0

Sumber : Penelitian Riau, 1996

#### **4.5. Pandangan Pekerja Terhadap Tingkat Pengawasan**

Dengan hadirnya teknologi tinggi tingkat pengawasan di perusahaan diharapkan dapat lebih meningkat. Hal ini terbukti dari data lapangan menunjukkan responden yang menyatakan tingkat pengawasan relatif tinggi yaitu 60,0%. Yang mengatakan tingkat pengawasan tidak begitu tinggi 29,3% dan responden yang menyatakan sangat tidak ada perubahan tingkat pengawasannya relatif lebih kecil sekitar 0,7%.

**Tabel 26**  
**Pengaruh Penggunaan Teknologi Tinggi/Pengawasan**

Pengaruh Penggunaan Teknologi Tinggi	Frekuensi	Persentase
Sangat meningkat	41	29,3
Meningkat	84	60,0
Tidak dapat memutuskan	10	7,1
Tidak meningkat	4	2,9
Sangat tidak meningkat	1	0,7
Jumlah	140	100,0

Sumber : Penelitian Riau, 1996

Tabel 27 menunjukkan bahwa pelatihan atau training di perusahaan sangat perlu (55,0%). Para karyawan menyadari bahwa fungsi dari pelatihan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik skill maupun ilmu pengetahuan adalah untuk karir mereka. Oleh karena itu dalam perusahaan ini, pelatihan sering dilakukan baik berupa *in house training*, maupun pelatihan yang diadakan di luar perusahaan seperti di Jakarta atau di luar negeri (Kanada, Jepang, Korea, dan lain-lain). Para pimpinan perusahaan sangat peka untuk meningkatkan SDM ini baik terhadap karyawan rendah ataupun tinggi. Atas dasar itu, dalam perusahaan ini dibentuk suatu tim khusus mengenai tim pelatihan yakni Divisi Sumber Daya Manusia.

**Tabel 27**  
**Pelatihan/Training**

Pelatihan/Training	Frekuensi	Persentase
Sangat perlu	77	55,0
Cukup perlu	52	37,1
Tidak perlu	11	7,9
Jumlah	140	100,0

Sumber : Penelitian Riau, 1996

Selanjutnya data penggunaan teknologi tinggi kaitannya dengan perubahan pengorganisasian terlihat mengalami perubahan. Data menunjukkan 42,9% responden menyatakan berubah, sebagian kecil saja responden menyatakan tidak berubah 25,7%.



**Tabel 28**  
**Perubahan Dalam Penggunaan Teknologi Tinggi**

Perubahan Dalam Penggunaan Teknologi Tinggi	Frekuensi	Persentase
Sangat berubah	14	10,0
Berubah	60	42,9
Tidak dapat memutuskan	36	25,7
Tidak berubah	28	20,0
Sangat tidak berubah	2	1,4
Jumlah	140	100,0

Sumber : Penelitian Riau, 1996

Mengingat PT Indah Kiat adalah perusahaan terbesar di Asia Tenggara, maka penggunaan teknologi tinggi semakin hari semakin meningkat, terutama dalam penggunaan alat-alat canggih. Peningkatan teknologi yang lebih tinggi dapat dilihat dari jawaban responden yang mengatakan 42,9% berubah, dan yang mengatakan sangat berubah 10%. Berarti dari jawaban responden tersebut dapat diketahui bahwa perubahan atau peningkatan penggunaan teknologi terus berjalan seiring dengan perkembangan perusahaan, sebagaimana terlihat pada tabel 27. Semua peralatan yang digunakan di Perusahaan Indah Kiat di datangkan dari luar negeri terutama dari Korea. Peningkatan teknologi tersebut harus diimbangi dengan kemampuan skil para pekerjanya.

#### **4.6. Pandangan Pekerja Terhadap Organisasi Pekerja**

Dari tabel 29 dapat dilihat bahwa hampir separuh responden menyatakan cukup banyak untuk menerapkan ide sendiri dalam organisai pekerja (46,4%), namun sebagian kecil resden menyatakan jarang (32,1%). Dari jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa di perusahaan cukup besar

memberikan peluang terhadap penerapan ide sendiri dalam berorganisasi.

**Tabel 29**  
**Ada Kesempatan Untuk Menerapkan Ide Sendiri**

Kesempatan Menerapkan Ide Sendiri	Frekuensi	Persentase
Sangat banyak	23	16,4
Cukup banyak	65	46,4
Jarang	45	32,1
Tidak ada	7	5,0
Jumlah	140	100,0

Sumber : Penelitian Riau, 1996

Berdasarkan data tentang keberadaan Organisasi pekerja menunjukkan bahwa responden telah mengetahui SPSI 37,1%, serta SPTP 36,4%. Berdirinya organisasi tersebut juga ditentukan oleh anggota. Dari data yang diperoleh menunjukkan yang menentukan pengguna organisasi adalah anggota 38,6%. Sedangkan yang menyatakan tidak ada organisasi pekerja relatif cukup besar 12,1%. Perusahaan Indah KIat masih banyak ikut campur dalam kepengurusan organisasi pekerja, hal ini dapat diketahui dari jawaban responden yang menyatakan 36,4%. Artinya perusahaan belum memberikan kebebasan untuk menentukan pengurus dalam organisasi pekerja, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 30.

**Tabel 30**  
**Organisasi Yang Mengurusi Pekerja**

Organisasi Pekerja	Frekuensi	Persentase
FBSI	6	4,3
SBSI	3	2,1
PBSI	11	7,9
SPSI	52	37,1
SPTP	51	36,4
Tidak ada	17	12,1
<b>Jumlah</b>	<b>140</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Penelitian Riau, 1996

**Tabel 31**  
**Yang Menentukan Pengurus Organisasi Pekerja**

Yang Menentukan Pengurus Organisasi Pekerja	Frekuensi	Persentase
Anggota	54	38,6
Manajer/Perusahaan	51	36,4
Pemerintah/Depnaker	15	10,7
Organisasi Lain	3	2,1
Tidak Ada	17	12,1
<b>Jumlah</b>	<b>140</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Penelitian Riau, 1996

**Tabel 32**  
**Organisasi Pekerja Diperlukan**

Organisasi Pekerja Diperlukan	Frekuensi	Persentase
Sangat perlu	72	51,4
Cukup perlu	38	27,1
Tidak perlu	9	6,4
Sangat tidak perlu	3	2,1
Tidak menjawab	18	12,9
<b>Jumlah</b>	<b>140</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Penelitian Riau, 1996

Tabel 32 menggambarkan 51,4% dari responden mengatakan organisasi pekerja diperlukan. Dari hasil wawancara di lapangan dapat diketahui bahwa organisasi pekerja tersebut sebagai media untuk mengemukakan aspirasi para pekerja. Oleh karena itu memerlukan organisasi dalam perusahaan, kemudian apakah organisasi tersebut sudah sesuai dengan harapan, nampaknya 56,4% karyawan mengatakan sudah sesuai dengan harapan mereka. Dari jawaban responden tersebut membuktikan organisasi pekerja di PT Indah Kiat belum menampung aspirasi pekerja, masih bersifat hanya untuk kepentingan pengusaha, bukan untuk kepentingan para pekerja di perusahaan.

**Tabel 33**  
**Organisasi Berfungsi Sesuai Harapan**

Organisasi sesuai dengan harapan	Frekuensi	Persentase
Sudah	50	36,4
Belum	70	50,0
Tidak menjawab	19	13,6
Jumlah	140	100,0

Sumber : Penelitian Riau, 1996

Ketika ditanya mengenai organisasi pekerja sebagai media untuk penyampaian aspirasi mereka, responden menjawab sangat bervariasi. Tabel 33 menggambarkan 50% responden menjawab bahwa organisasi pekerja belum berfungsi dengan baik dan belum sesuai dengan harapan. Hanya 36,4% responden menjawab sudah berfungsi sesuai dengan harapan dan 13,6% menjawab belum sesuai dengan harapan.

# **BAB V**

## **PANDANGAN PEKERJA TERHADAP DUNIA KERJA, ORGANISASI KERJA DAN PENERAPAN TEKNOLOGI TINGGI**

### **5.1. Pandangan Pekerja Terhadap Dunia Kerja**

Bab ini akan mengutarakan pandangan pekerja mengenai dunia kerjanya, yang berhubungan dengan upah/gaji dan tunjangan yang mereka terima. Gaji dan upah adalah suatu hak atau penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada karyawannya untuk suatu pekerjaan atau jasa yang akan atau telah dilakukan. Gaji atau upah tersebut dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundangan, dan dibayarkan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun keluarganya. Berikut ini dapat dilihat bagaimana pendapat karyawan tentang gaji dan upah yang mereka terima, apakah gaji atau upah tersebut mencukupi untuk kebutuhan hidup mereka ataukah tidak, semua itu dapat kita lihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 34**  
**Gaji/Upah & Tunjangan Yang Diterima Berdasarkan**  
**Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Kurang Untuk Makan	Hanya Cukup Makan	Makan, Rumah, & Ongkos	Untuk Makan, & Elektronik	Untuk Rumah, Ongkos, & Kendaraan	JML
Laki-Laki	10,1	13,6	31,2	22,9	22,0	100
Perempuan	6,5	16,1	46,4	22,6	6,5	100
Jumlah	9,3	14,3	35,0	22,9	18,6	100

Sumber : Penelitian Riau, 1996.

Dari tabel 34 terlihat 31,2% dari karyawan laki-laki menyatakan bahwa gaji yang mereka terima sebagian besar habis untuk memenuhi kebutuhan makan, perumahan dan ongkos atau transportasi bekerja. Hanya 10,1% saja yang menyatakan bahwa gaji mereka kurang untuk makan. Sedikitnya karyawan yang berpendapat bahwa gaji mereka kurang untuk makan adalah disebabkan gaji karyawan di PT. Indah Kiat sudah memenuhi upah minimal standar yang ditetapkan pemerintah, dan ditambah lagi dengan adanya perjanjian bersama (KKB) antara pimpinan perusahaan dengan Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan (SPTP) periode 1995-1997. Tercantum pada pasal 21 ayat 5 menyatakan bahwa upah akan diusahakan dibayar melebihi upah minimum regional dan sekurang-kurangnya sama dengan ketentuan upah minimum regional yang berlaku di Propinsi Riau, kemudian ditambah dengan berbagai tunjangan-tunjangan yakni tunjangan jabatan karyawan, tunjangan shift, dan tunjangan hari raya. Sedangkan bagi karyawan yang belum berkeluarga disediakan mess atau tempat tinggal yang layak.

Sedangkan pekerja wanita lebih banyak mengatakan gaji/upah dan tunjangan yang mereka terima cukup untuk makan dan transport, mereka yang mengatakan tersebut adalah sebanyak (48,4%), jika dibanding dengan pekerja laki-laki

sebagaimana terlihat pada tabel. Pekerja wanita juga mengatakan bukan hanya cukup untuk makan, transport, bahkan juga dapat pula membeli alat-alat elektronik, tetapi ada juga yang menyatakan kurang untuk makan (6,5%). Lain halnya dengan pekerja laki-laki, gaji mereka disamping sudah mencukupi kebutuhan hidup yang layak, mereka juga dapat membeli peralatan elektronik dan kendaraan (22,0%) sesuai dengan tingkatan gaji mereka. Hal ini dapat dimengerti bahwa laki-laki banyak menduduki posisi-posisi penting di Perusahaan Indah Kiat. Sedangkan wanita lebih banyak bekerja di bagian produksi atau finishing (shortir kertas). Oleh karena itu tunjangan-tunjangan yang diterima oleh pekerja laki-laki jauh lebih tinggi dari pada karyawan perempuan yang kebanyakan mereka hanya bekerja di bagian produksi.

**Tabel 35**  
**Gaji/Upah & Tunjangan Yang Diterima Berdasarkan Umur**

Umur	Kurang Untuk Makan	Hanya Cukup Makan	Makan, Rumah, & Transport	Untuk Makan, & Elektronik	Utk Rumah, Transpt & Kendaraan	JML
Kurang 20 th	-	-	80,0	20,0	-	5 (100)
21 – 30 th	13,2	18,7	33,0	20,9	14,3	91 (100)
31 – 40 th	2,4	7,1	33,3	26,2	31,0	42 (100)
Lebih 40 th	-	-	50,0	50,0	-	2 (100)
Jumlah	9,3	14,3	35,0	22,9	18,6	100

Sumber : Penelitian Riau, 1996.

Tabel 35 menunjukkan bahwa pekerja berumur kurang 20 tahun tidak ada yang menyatakan bahwa gaji atau upah mereka kurang untuk makan, bahkan 80% dari mereka gaji sudah cukup

untuk makan dan mereka juga dapat membeli barang elektronik. Pekerja yang berusia 21-30 tahun sekitar 13,2% menyatakan bahwa gaji mereka kurang untuk makan karena pada umur tersebut sebagian dari mereka baru bekerja masa percobaan dan belum mendapatkan tunjangan kerja yang ada pada perusahaan. Kondisi ini dapat juga diketahui dari hasil wawancara bahwa mereka mempunyai tanggungan keluarga baik anak-anak maupun kerabat lainnya, sehingga penghasilan mereka kadang-kadang kurang atau tidak mencukupi. Sementara 33,0% responden wanita mengatakan bahwa gaji mereka sudah cukup untuk makan dan transport. Sekitar 20,9% mengatakan disamping cukup untuk makan juga dapat membeli barang-barang elektronik. Dapat dipahami bahwa tunjangan mereka sudah cukup memadai yang diberikan oleh pihak perusahaan. Sebaliknya pada umur tersebut juga sebagian sudah bekerja penuh (pekerja tetap), mereka mampu membeli rumah, transport, dan kendaraan (14,3%) karena mereka sudah berhak menerima gaji tetap dan berbagai fasilitas tunjangan perusahaan selama kerja.

Pada umur 31-41 tahun menunjukkan gaji/upah & tunjangan yang diterima lebih baik, hal ini terlihat kemampuan mereka untuk memiliki rumah, transport, dan kendaraan jumlahnya lebih banyak (31,0%). Ini disebabkan masa kerja cukup lama, jabatan semakin baik sehingga banyak menerima tunjangan-tunjangan, sehingga tingkat ekonomi akan lebih baik, dan kebutuhan akan barang-barang mewah pun juga meningkat. Jadi dari gaji mereka tersebut, mereka dapat membeli apa yang mereka inginkan karena gaji sudah mendukung.



**Tabel 36**  
**Gaji/Upah & Tunjangan Yang Diterima Berdasarkan**  
**Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Kurang Untuk Makan	Hanya Cukup Makan	Makan, Rumah, & Transport	Untuk Makan, & Elektronik	Utk Rumah, Transp, & Kendaraan	JMLH (%)
SD	-	66,7	33,3	-	-	3 (100)
SLTP/SMP	14,3	28,6	28,6	28,6	-	7 (100)
SLTA	5,7	34,4	37,1	5,7	17,1	35 (100)
Dip I, II, III	16,1	3,2	45,2	22,6	12,9	31 (100)
Sarmud	10,0	10,0	50,5	10,0	20,0	20 (100)
Sarjana (S1)	6,6	2,3	20,5	43,2	27,3	44 (100)
Jumlah	9,3	14,3	35,0	22,9	18,6	100

Sumber : Penelitian Riau, 1996.

Dari tabel 36 pada pendidikan sarjana (S1) mempunyai perbedaan yang jelas dalam menerima gaji/upah dan tunjangan, hal ini terlihat dari kemampuan mereka untuk membeli rumah, transport dan dalam memiliki kendaraan adalah paling tinggi (27,3%). Sedangkan pendidikan SD, SLTP sama sekali tidak mampu, gaji mereka yang diperoleh umumnya cukup untuk makan, untuk SLTA ada 17,1% responden yang mampu membeli rumah, dan kendaraan sedangkan untuk pendidikan Diploma (I, II, III) hanya 12,9%. Terlihat bahwa semakin tinggi pendidikan responden ternyata semakin besar upah/gaji dan tunjangan yang dia terima, dan semakin rendah pendidikan responden semakin kecil upah yang dia terima. Sehingga tidak berdaya untuk membeli barang-barang mewah. Namun lain halnya bagi mereka yang masih SLTA dan belum berkeluarga,

mereka cukup mampu untuk membeli kendaraan ataupun rumah, karena belum banyak tanggungan. Hal ini dapat dilihat pada tabel diatas bahwa mereka yang tamatan SLTA cukup banyak mempunyai kemampuan untuk membeli rumah dan kendaraan.

Pada umumnya sebagaimana telah dijelaskan, penghasilan yang mereka terima sangat bervariasi bukan hanya sekedar untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti pangan, papan, transport, dan sebagainya. Akan tetapi, sebagaimana terlihat pada tabel 36. Mereka atau karyawan tersebut sudah dapat membeli mobil, meskipun mereka hanya pendidikan SLTA. Walaupun demikian masih ada yang menjawab bahwa penghasilan mereka kurang untuk makan, bahkan yang berpendidikan sarjanapun masih ada yang menyatakan bahwa penghasilan mereka kurang untuk makan, seperti pada Diploma (16,1%), Sarjana Muda (10,0%), dan S-1 (6,8%). Hal ini dapat dimengerti kebutuhan hidup masing-masing pekerja sangat berbeda dan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya penghasilan mereka. Bagi yang dapat mengelola keuangannya dengan baik, maka dengan standar gaji lulusan SLTP pun masih tetap cukup untuk hidup, akan tetapi bagi mereka yang mempunyai gaya hidup boros ditambah lagi dengan jumlah keluarga yang besar dan diperberat dengan biaya hidup yang tinggi di Riau, maka penghasilan yang diterima akan senantiasa kurang meskipun gaji yang mereka peroleh relatif cukup besar.

Disamping gaji/upah, perusahaan juga memberikan tunjangan yang sesuai dengan jabatan karyawan, seperti; bagi karyawan yang bekerja shift II dan shift III perusahaan akan memberikan tunjangan shift. Sedangkan pada hari raya keagamaan diberikan tunjangan (THR) yang besarnya dan pembayarannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.04/MEN/1994). Perusahaan juga memberikan jaminan social dan kesejahteraan tenaga kerja misalnya jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua.

**Tabel 37**  
**Penilaian Tentang Pekerjaan Sekarang Menurut Jenis**  
**Kelaminnya**

Jenis Kelamin	Menyenangkan	Biasa-Biasa Saja	Membosankan	Tidak Tahu	Jumlah
Laki-laki	26,6	61,5	11,0	0,9	100
Perempuan	29,0	61,3	9,7	-	100
Jumlah	27,1	61,4	10,7	0,7	100

Sumber : Penelitian Riau, 1996.

Tabel tersebut menunjukkan bahwa pekerja perempuan (29,0%) menyatakan menyenangkan terhadap pekerjaan yang sekarang digelutinya, karena pekerjaan yang mereka geluti adalah pekerjaan yang sesuai dengan fisik mereka bukan pekerjaan kasar atau berteknologi tinggi. Melainkan hanya unit penyatu dari teknologi tinggi tersebut, seperti mensortir produksi kertas yang sudah jadi ataupun menyusun kertas dengan rapi dan teliti. Adaptasi mereka lebih cepat dengan pekerjaan-pekerjaan ringan ditambah dengan fasilitas ruangan ber-AC, sehingga membuat mereka menjadi nyaman dalam bekerja.

Bagaimana dengan pekerja laki-laki apakah mereka bekerja merasa senang atau tidak, dapat dilihat pada tabel 37. Mereka yang menyatakan menyenangkan sebesar (26,6%) jika bidang yang dikerjakan sesuai dengan pendidikannya, terlihat pula bahwa tingkat kebosanan tentang pekerjaan sekarang ternyata laki-laki menyatakan (11,0%) dan perempuan menyatakan (9,7%). Pekerjaan yang membosankan ini menurut laki-laki (41,7%) karena pekerjaan rutin dan mereka menyatakan tidak ada kelonggaran. Sedangkan pekerja perempuan (66,7%) menyatakan karena pekerjaan rutin, dan (33,3%) karena tidak ada kelonggaran. Semuanya ini didasari suasana serba cepat dan tepat waktu dalam system dunia industri modern dan juga dengan adanya spesialisasi cenderung para pekerja menekuni pekerjaan masing-masing dan kurang akrab dengan teman

sekerjanya. Hubungan bersifat formal muncul dalam bentuk serikat pekerja. Disamping itu ditemui pula bahwa hiburan-hiburan diluar jam kerja (pulang kantor) lingkungan tempat tinggal juga kurang terpenuhi, jauh dari keramaian karena perusahaan terletak di tengah hutan  $\pm$  60 kilometer dari kota Pekanbaru. Namun demikian pihak perusahaan baru-baru ini (September 1996) sudah hampir menyelesaikan pembuatan kolam renang disamping adanya lapangan sepak bola, tenis meja, lapangan badminton, dan sebagainya untuk mengurangi kejenuhan para pekerja.

**Tabel 38**  
**Korelasi Jenis Pekerjaan Menurut Penilaian Pekerja**  
**Sekarang**

Jenis Pekerjaan	Menyenangkan	Biasa-Biasa Saja	Memboreskan	Tidak Tahu	Jumlah
Pekerjaan Produksi	14,0	69,8	14,0	2,3	43 (100)
Foreman/Mandor	30,4	58,9	10,7	-	
Supervisor	44,0	56,0	-	-	
Manajer Menengah	50,0	33,3	16,7	-	
Manajer Senior	-	33,3	55,7	-	
Per . Adminstrasi	20,0	80,0	-	-	
Operator mesin	-	100,0	-	-	
Lainnya	-	100,0	-	-	
Jumlah	27,1	61,4	10,7	0,7	100

Sumber : Penelitian Riau, 1996.

Dari tabel 38, menunjukkan bahwa 50% Manajer Menengah menyatakan bahwa pekerjaan mereka menyenangkan, kemudian diikuti 44% supervisor dan 30,4% mandor. Umumnya bidang pekerjaan yang dikerjakan oleh mereka ini adalah lebih bersifat non teknis dan mempunyai kekuasaan untuk mengatur (memerintah). Disini ditemui adanya kepuasan bekerja sehingga mereka dengan cepat mampu beradaptasi dengan pekerjaan

mereka dan sesuai dengan kemampuan ilmu pendidikan yang dimilikinya. Jenis pekerjaan mereka ini umumnya tidak bersifat rutinitas seperti tenaga kerja produksi (tidak menjemukan). Supervisor (44%) menyatakan penilaian tentang pekerjaan mereka sekarang menyenangkan. Sekalipun demikian masih ada sebagian kecil diantara mereka tersebut yang menyatakan membosankan dengan jenis pekerjaan sekarang yang mereka geluti, yakni seperti Manajer Senior (66,7%), karena jenis pekerjaan manajer senior ini sudah sangat lama menggeluti bidang pekerjaan yang digeluti secara terus menerus dalam waktu yang relative lama dapat menimbulkan kejenuhan dan membosankan. Begitu juga Manajer Menengah menyatakan (16,7%) dan Mandor (10,7%) menyatakan kebosanan.

Adapun penyebab kebosanan menurut manager menengah adalah pekerjaan rutin (50%), dan tidak adanya kelonggaran (50%) (lihat tabel 15). Memang seperti dijelaskan oleh Direktur Utama Indah Kiat, “bertambahnya produksi, serta meningkatnya produktivitas yang disebabkan oleh adanya disiplin kerja yang tinggi untuk menghasilkan biaya produksi yang rendah, telah membuat perusahaan terhindar dari kerugian. Persoalan “kebosanan “tersebut adalah suatu hal yang normal asalkan ada jalan keluar untuk mengatasi “kejenuhan”. Nampaknya pihak perusahaan berusaha mengadakan fasilitas maupun olah raga untuk mengatasi hal tersebut.

Sebagaimana telah dijelaskan diatas yang membuat mereka jenuh adalah disiplin kerja yang tinggi. Kondisi ini akan membuat pekerja selalu sibuk dengan pekerjaannya ditambah lagi kalau ada lembur, sehingga mereka tidak mempunyai banyak waktu untuk bersantai dan berleha-leha. Inilah yang membuat mereka jenuh, meskipun tidak terlontar, atau terjaring dari pertanyaan, namun ada kesan bahwa mereka adalah sebenarnya sangat jenuh dengan rutinitas mereka sehari-hari, terutama dalam disiplin waktu yang tinggi.

**Tabel 39**  
**Penilaian Tentang Pekerjaan Sekarang**  
**Menurut Korelasi Tingkat Pendidikan**

Pendidikan Tertinggi	Menyengangkan	Biasa-Biasa Saja	Membojankan	Tidak Tahu	Jumlah
SD	33,3	66,7	-	-	3 (100)
SLTP/SMP	57,1	42,9	-	-	7 (100)
SLTA	22,9	85,7	11,4	-	35 (100)
Dipl (I, II, III)	29,0	61,3	9,7	-	31 (100)
Sarmud	15,0	65,0	15	5,0	20 (100)
Sarjana (S1)	29,5	59,1	11,4	-	44 (100)
Jumlah	27,1	61,4	10,7	0,7	100

Sumber : Penelitian Riau, 1996.

Tabel 39 menggambarkan bahwa hampir seluruh pekerja yang berpendidikan dari SD sampai perguruan tinggi memberikan penilaian tentang pekerjaannya sekarang yaitu “biasa-biasa saja”. Dengan catatan bahwa mereka meneruskan jawaban atau berkomentar, “senantiasa bergelut dengan rutinitas, dan tidak ada kelonggaran pada saat jam kerja”. Kalau diperhatikan jam kerja mereka adalah suatu yang sangat lumrah untuk kategori kerja di suatu perusahaan, yaitu mereka masuk jam 07.30 pagi sampai jam 12.00 siang. Jam istirahat dimulai dari jam 12.00 siang sampai jam 14.00 siang. Kemudian bekerja kembali sampai jam 16.00 sore. Bagi pengaturan jam kerja seperti itu, sebenarnya untuk istirahat 2 jam sudah cukup panjang, untuk menghilangkan lelah. Dua jam tersebut dapat digunakan untuk makan dan shalat dzuhur.

Jadi sebenarnya yang membuat hari-hari mereka terbelenggu dengan rutinitas adalah kurangnya sarana hiburan. Meskipun ada sebuah bioskop terletak tidak jauh dari lokasi perusahaan. Nampaknya sarana bioskop tidak dapat menghilangkan suasana kebosanan. Agaknya mereka mendambakan suasana santai, atau pergi ke tempat hiburan,

sedangkan tempat hiburan mereka tidak ada. Akan tetapi perusahaan berupaya mendirikan sarana hiburan seperti kolam renang, sarana olah raga lainnya, dan sebagainya. Namun belum dapat digunakan secara maksimal oleh para pekerja, sebagaimana juga terlihat pada tabel 40, jika dilihat dari segi umur tingkat kebosanan para pekerja.

**Tabel 40**  
**Penilaian Tentang Pekerjaan Sekarang Menurut Umur**

Umur	Menyengangkan	Biasa-Biasa Saja	Membosankan	Tidak Tahu	Jumlah
Kurang 20 th	20,0	80,0	-	-	1 (100)
21 – 30 th	25,3	60,4	13,2	1,1	91 (100)
31 – 40 th	31,0	61,9	7,1	-	42 (100)
Lebih 40 th	50,0	50,0	-	-	2 (100)
Jumlah	27,1	61,4	10,7	0,7	100

Sumber : Penelitian Riau, 1996.

**Tabel 41**  
**Jenis Penyebab Pekerjaan Membosankan Menurut Jenis Pekerjaannya**

Jenis Pekerjaan	Pekerjaan Rutin	Tidak Ada Kelonggaran	Lainnya	Jumlah
Pekerjaan Produksi	50,0	50,0	-	6 (100)
Foreman/Mandor	50,0	33,3	16,7	6 (100)
Supervisor	-	-	-	-
Manajer Menengah	-	100	100	1 (100)
Manajer Senior	50,0	50,0	-	2 (100)
Per . Adminstrasi	-	-	-	-
Operator mesin	-	-	-	-
Lainnya	-	-	-	-
Jumlah	46,3	40,0	13,3	15 (100)

Sumber : Penelitian Riau, 1996.

Menarik untuk diperhatikan adalah tak seorangpun dari bidang pekerjaan supervisor yang menyatakan membosankan (lihat tabel 14). Bagi mereka masalah kelonggaran dan pekerjaan rutin tidak menjadi problem karena pekerjaan pengawasan ini tidak mungkin dilakukan secara fisik. Pekerjaan mereka membutuhkan pengetahuan dan pengalaman yang luas dibidangnya, terutama berhadapan dengan anak buah (bawahan) membutuhkan keterampilan khusus, bahkan menurut mereka kadangkala menyenangkan.

Berikut ini dijelaskan masalah PHK di PT. Indah Kiat, bagaimana persepsi karyawan tentang PHK ditempat mereka bekerja. Persepsi mereka tentang PHK dapat diketahui sebagaimana uraian dibawah ini. PHK bagi seorang pekerja adalah merupakan permulaan kesengsaraan. Karena sejak saat tersebut yang bersangkutan tidak mempunyai penghasilan lagi untuk membiayai kehidupan beserta keluarganya. Disamping itu dengan PHK yang bersangkutan merasa hilang harga dirinya ditengah-tengah masyarakat. Sedangkan bagi pengusaha berarti melepas tenaga yang sudah dilatih dengan ongkos yang banyak (John Suprihanto, 1986). Berikut ini akan ditampilkan apakah responden merasa aman dari PHK atau tidak, seperti tercantum pada tabel 42 dibawah ini:

**Tabel 42**  
**Apakah Merasa Aman Dari PHK Bekerja**

Rasa Aman Dari PHK	Frekuensi	Persentase
Sangat Aman	12	8,6
Cukup Aman	70	50,0
Rawan di PHK	39	27,9
Sangat Rawan	19	13,6
Jumlah	140	100,0

Sumber : Penelitian Riau,1996



Dari tabel 42 dapat dilihat 50,0% responden menyatakan cukup aman dari PHK. Bagi mereka yang menyatakan cukup aman adalah masa kerja mereka sudah cukup lama, dan sudah merasa mapan bekerja di perusahaan. Sedangkan bagi mereka yang menyatakan rawan PHK adalah masa kerja yang belum lama masih berkisar dua sampai tiga tahun (27,9%). Bagi mereka yang masih taraf permulaan bekerja di PT. Indah Kiat, mereka masih dalam percobaan untuk diangkat menjadi karyawan di PT. Indah Kiat. Berikut ini korelasi pekerja wanita dan pria yang menyangkut rasa aman mereka dari PHK.

**Tabel 43**  
**Korelasi Aman Bekerja Menurut Jenis Kelamin**

Merasa Aman Dari PHK	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Sangat Aman	11,0	-	8,6
Cukup Aman	51,4	45,2	50,0
Rawan di PHK	23,9	41,9	27,9
Sangat Rawan	13,8	12,9	13,6
Jumlah	109 (100)	31 (100)	140 (100)

Sumber : Penelitian Riau, 1996

Sebagaimana telah dijelaskan diatas bahwa PHK merupakan keputusan yang paling ditakuti oleh pekerja. Dari tabel 43 diketahui bahwa pekerja laki-laki (51,4%) paling banyak menyatakan bahwa mereka merasa cukup aman dari PHK, Wanita (45,3%) menyatakan cukup aman dari PHK. Alasan mereka yang mengatakan cukup aman di PHK ini adalah menurut pendapat mereka “bahwa pemutusan pekerjaan atau PHK dari perusahaan kepada pekerja membutuhkan waktu dan yang sangat panjang serta alasan yang sangat akurat. Oleh karena itu perusahaan pun sudah membuat aturan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dengan serikat pekerja. Mengenai

keputusan PHK atau kesalahan pekerja harus cukup berat dan merugikan perusahaan serta lingkungan. Menurut para manajer di PT. Indah Kiat, kata PHK jarang terjadi. Terbukti dari pekerja laki-laki yang menyatakan rawan di PHK hanya 13,8% dan perempuan 12,9%. Kemudian menyatakan sangat rawan dari PHK dibanding wanita (41,1%) dan laki-laki (23,9%). Wanita lebih rentan terhadap PHK dibanding laki-laki karena wanita biasanya jika sudah menikah sering mengalami cuti hamil serta ijin lainnya. Hal inilah yang kadang-kadang mengalami masalah kepada pekerjaan dan bahkan sampai berlanjut dengan pimpinan perusahaan.

**Tabel 44**  
**Keamanan Tentang PHK Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi**

Merasa Aman dari PHK	Pendidikan Tertinggi Yang di Tamatkan						
	SD	SLTP / SMP	SLTA	Dipl. (I,II,III)	Sarjana Muda	Sarjana (S-1)	Jumlah
Sangat Aman	-	-	-	9.7	10.0	15.6	8.8
Cukup Aman	33.3	42.9	48.6	51.6	55.0	50.0	50.0
Rawan di PHK	-	14.3	31.4	38.7	25.7	22.7	27.9
Sangat Rawan di PHK	66.7	42.9	20.0	-	10.4	11.4	13.6
Jumlah	100	100	100	100	100	100	100

Sumber : Penelitian Riau, 1996

Masalah kekhawatiran di PHK jika dilihat dari sudut pendidikan baik dari tingkat SD sampai Perguruan Tinggi, nampaknya hanya pekerja yang berpendidikan SD paling banyak menyatakan sangat rawan di PHK yaitu sekitar 66,7%. Hal ini sangat dimengerti karena posisi mereka bekerja seperti tukang sapu, pelayan minuman, tukang parkir, dan sebagainya. Sementara bagi yang berpendidikan SMA sampai Perguruan

Tinggi kekhawatiran di PHK masih tetap ada sebagaimana terlihat pada tabel 44.

**Tabel 45**  
**Pekerja Yang Pernah Sakit Disebabkan Oleh Pekerjaan**  
**Berdasar Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Sering	Kadang-Kadang	Jarang	Tdk Pernah	Jumlah
Laki-Laki	21,1	32,1	32,1	14,7	100
Perempuan	19,4	38,7	22,6	19,4	100
Jumlah	20,7	33,6	30,0	15,7	100

Sumber : Penelitian Riau, 1996

Pekerja yang menderita sakit sebagai akibat kelelahan, atau akibat stress adalah suatu hal yang biasa dialami oleh mereka yang bekerja dalam suatu perusahaan. Bagi pekerja yang mengalami sakit secara terus-menerus tentunya akan sangat mengganggu kontinuitas perusahaan dalam memproduksi suatu barang. Oleh karena itu daya tahan tubuh pekerja merupakan salah satu hal yang penting dalam bekerja.

Tabel 45 menerangkan pekerja yang pernah sakit disebabkan pekerjaan dilihat dari jenis kelamin, maka terlihat bahwa pekerja laki-laki sekitar (21,1%) lebih sering mengalami sakit yang disebabkan pekerjaan mereka. Jika dibandingkan dengan pekerja perempuan yang mengalami sakit hanya (19,4%). Hal ini disebabkan bidang pekerjaan yang digeluti laki-laki dalam perusahaan ini umumnya lebih berat dan menggunakan teknologi tinggi, sehingga antara pengeluaran tenaga fisik dan pikiran sama-sama dikerahkan. Untuk pekerjaan kasar umumnya diserahkan kepada pekerja laki-laki (mesin-mesin berat) dan teknologi tinggi menggunakan pemikiran yang keras umumnya diserahkan juga kepada pekerja laki-laki. Sedangkan jenis pekerjaan pada perempuan umumnya

lebih ringan dan halus, perlu ketelitian sesuai dengan kekuatan fisik perempuan. Hal inilah yang menyebabkan pekerja laki-laki sering mengalami sakit dibandingkan dengan pekerja perempuan, karena pekerja laki-laki harus menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik, dan bahkan juga beban pikiran yang berlebihan dalam menghadapi pekerjaan mereka, sehingga seringkali mengganggu kesehatan mereka.

Dari tabel diatas juga terlihat bahwa pada umur 21-30 tahun (25,3%) menyatakan menyenangkan tentang penilaian mereka terhadap pekerjaannya sekarang, pada usia tersebut sebagian masih baru merasakan kerja dan belum banyak mengalami kesulitan dalam pekerjaan. Namun dari hasil temuan juga menunjukkan bahwa sebagian besar yang menyatakan membosankan pada usia tersebut juga (13,2%). Penyebab kebosanan ini dikarenakan pekerjaan rutin (33,0%), dan tidak ada kelonggaran (50,0%). Bahkan tiga responden umur 31-40 tahun menyatakan bosan disebabkan rutinitas pekerjaan (7,1%). Dari hasil wawancara mendalam di lapangan peneliti menemukan bahwa pada usia 31-40 tahun tersebut sudah sulit untuk meningkatkan karirnya terutama untuk jabatan-jabatan jenjang kepangkatan yang tinggi (plat merah). Oleh karena itu pekerjaan mereka akan tetap bergelut dalam bidang itu saja (monoton), hal inilah yang menyebabkan kebosanan terhadap pekerjaannya.

**Tabel 46**  
**Pekerja Yang Pernah Sakit Disebabkan Oleh Pekerjaan**  
**Berdasar Umur**

Umur	Sering	Kadang-Kadang	Jarang	Tdk Pernah	Jumlah
Kurang dari 20 th	-	40,0	20,0	40,0	5 (100)
21-30 th	27,5	38,5	23,1	11,0	10 (100)
31-40 th	9,5	21,4	47,6	21,4	42 (100)
Lebih dari 40 th	-	50,0	-	50,0	2 (100)
Jumlah	20,7	33,6	30,0	15,7	100

Sumber : Penelitian Riau, 1996

Usia 21-30 tahun ternyata sering mengalami sakit (27,5%). Hal ini disebabkan mereka lebih banyak menggunakan mesin teknologi modern sementara sebagian mereka belum terbiasa menggunakannya. Sedangkan pekerja yang berusia 31-40 tahun mengalami sakit hanya 9,5%, dan kadang-kadang sakit sekitar 21,4%. Kemudian 50,0% pekerja usia yang lebih dari 40 tahun hanya menyatakan kadang-kadang saja sakit. Jadi daya tahan tubuh/fisik mereka yang usianya lebih dari 40 tahun nampaknya lebih baik, mungkin ada kaitannya dengan gaji dan kesejahteraan yang mereka terima juga lebih baik, sehingga akan berdampak kepada gaya hidup yang lebih baik pula.

**Tabel 47**  
**Pekerja Yang Pernah Sakit Disebabkan Oleh Jenis**  
**Pekerjaan Berdasar Pendidikan Tinggi**

Pendidikan Tertinggi	Sering	Kadang-Kadang	Jarang	Tdk Pernah	Jumlah
SD	66,7	-	33,3	-	3 (100)
SLTP/SMP	42,9	14,3	42,9	-	7 (100)
SLTA	42,9	51,4	5,7	-	35 (100)
Dipl. (I,II,III)	22,8	22,6	38,7	16,1	31 (100)
Sarjana Muda	5,0	35,0	35,0	25,0	20 (100)
Sarjana (S-1)	2,3	31,8	38,6	25,3	44 (100)
Jumlah	20,7	33,6	30,0	15,7	100

Sumber : Penelitian Riau, 1996

Dari tabel 47 diatas terlihat bahwa pendidikan SLTP (42,9), SLTA (42,9%), dan SD (66,7%) lebih sering sakit dibandingkan dengan Diploma (22,0%), Sarjana (S1) (2,3%) karena pada umumnya tingkat SLTA ke bawah berhadapan dengan pekerjaan fisik. Mereka lebih banyak bekerja dibidang produksi seperti kertas dan pulp atau bubur kertas. Sedangkan Sarjana Muda keatas umumnya melakukan pekerjaan nonfisik, seperti dibidang administrasi, manajer dan sebagainya. Jadi kesejahteraan dan gaji yang lebih baik akan berpengaruh kepada daya tahan tubuh seseorang. Mereka yang berpendidikan tinggi relatif terpenuhinya segala kebutuhan, terutama kebutuhan gizi relatif lebih baik dibandingkan tingkat pendidikan SLTA kebawah (pekerja fisik). Sementara tingkat SLTA kebawah gaji mereka masih pas-pasan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang lebih baik.

**Tabel 48**  
**Pekerja Yang Pernah Sakit Disebabkan Oleh Pekerjaan**  
**Dilihat Dari Jenis Pekerjaan**

Jenis Pekerjaan	Sering	Kadang-Kadang	Jarang	Tdk Pernah	Jumlah
Pekerja Produksi	30,2	44,2	16,3	9,3	43 (100)
Foreman/Mandor	19,6	28,6	37,5	14,3	56 (100)
Supervisor	16,0	24,0	32,0	28,0	25 (100)
Manajer Menengah	16,7	-	50,0	33,3	6 (100)
Manajer Senior	-	66,7	33,3	-	3 (100)
Pek. Administrasi	-	60,0	20,0	20,0	5 (100)
Operator Mesin	-	100,0	-	-	1 (100)
Lainnya	-	-	100,0	-	1 (100)
Jumlah	20,7	33,6	30,0	15,7	100

Sumber : Penelitian Riau, 1996

Dari tabel 48 menunjukkan bahwa bidang pekerjaan yang sering dan rawan menimbulkan sakit terhadap para pekerja, adalah pekerjaan bagian produksi, hal ini mencapai 30%. Pekerja

pada bidang ini, umumnya mereka berhadapan langsung dengan mesin-mesin teknologi. Kemudian pekerja di bidang mandor 19,6% dan manager menengah 16,7%. Penyebab sakit, kadangkala adalah akibat mesin teknologi, ketika mesin produksi menimbulkan kebisingan suara dan seringkali membawa dampak lingkungan yang negatif terutama terhadap tenaga kerja produksi yang menyangkut kesehatan pekerja.

Tabel tersebut juga menunjukkan, bahwa sakit yang dialami akibat pekerjaan adalah didominasi oleh pekerja laki-laki sebesar 93%, dan sebagian besar mereka adalah menderita penyakit mata sekitar 16,1%. Mereka ini umumnya sering melaksanakan lembur dan kerja malam (shift). Ditambah lagi dengan pekerjaan mereka yang berhadapan langsung dengan mesin-mesin teknologi tinggi, hal ini berdampak kepada kesehatan yang menyebabkan sakit kepala (pusing), yang mengalami hal ini pekerja laki-laki (38,7%), dan pekerja perempuan menderita pusing (16,1%). Dan berbagai macam penyakit lainnya dialami oleh pekerja sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 49**  
**Sakit Yang Dialami Pekerja Diakibatkan Oleh Pekerjaan**  
**Menurut Jenis Kelamin**

Sakit Yang Dialami Akibat Pekerjaan	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-Laki	Perempuan	
Mata	16,1	28,0	18,6
Hidung	5,4	4,0	5,1
Telinga	7,5	-	5,9
Lengan	2,2	12,0	4,2
Punggung	5,4	8,0	5,9
Mental	8,6	8,0	8,5
Kepala Pusing	38,7	36,0	38,1
Penyakit Kulit	2,2	-	1,7
Penyakit Dalam	8,6	4,0	7,6
Demam	3,2	-	2,6
Mata dan Penyakit	1,1	-	0,8
Dalam	1,1	-	0,8
Mata dan Punggung			
Jumlah	93 (100)	25 (100)	118 (100)

Sumber : Penelitian Riau, 1996

## 5.2. Pandangan Pekerja Terhadap Organisasi Pekerja Di Indah Kiat

Berikut ini akan diuraikan mengenai Organisasi Pekerja di Perusahaan Indah Kiat. Dari Organisasi ini akan dapat dilihat bagaimana hubungan antara pekerja dengan pihak Perusahaan, yang kesemuanya ini sebenarnya sudah diatur dalam Undang-Undang Negara kita. Berdasarkan Undang-Undang No.14 tahun 1969 tentang pokok-pokok mengenai Tenaga Kerja Pasal 11 menyebutkan bahwa pembentukan organisasi kerja harus dilaksanakan secara demokrasi. Secara pragmatis dengan Peraturan Perundang-undangan yang dimaksud atau yang dikehendaki adalah pengusaha, dan pekerja perlu duduk bersama dalam satu meja perundingan bermusyawarah menuju



kesepakatan untuk menyelesaikan perselisihan yang ada di dalam perusahaan. Oleh karena itulah mereka harus mendirikan suatu organisasi serikat pekerja dalam perusahaan tersebut.

Kehadiran Serikat Pekerja di dalam Perusahaan sangatlah penting karena justru kegiatannya (SP) tersebut dapat diwujudkan. Bagaimana penampilan Serikat Pekerja didalam perusahaan, banyak ditentukan oleh cara pembentukannya yang diupayakan sebaik mungkin. Sehingga tercipta Serikat Pekerja di perusahaan yang berwibawa dan tangguh. Peranan perusahaan dan tenaga kerja sangat menentukan dalam melanjutkan pengembangan usaha dimasa yang akan datang. Oleh karena itu mereka berusaha menciptakan kerjasama yang harmonis dan saling menghormati.

## **Latar Belakang Berdirinya**

Sudah menjadi esensial bagi International Labour Organization (ILO) yang berkantor pusat di Genewa, Swiss dengan kebebasan berserikat dan berunding bersama dalam konvensi IKO No.87 dan 98. Hal ini berarti setiap pekerja bebas membentuk "Serikat Pekerja" sesuai dengan keinginannya atau bergabung dengan SP yang ada sesuai pilihannya. Ternyata di Perusahaan Indah Kiat kehadiran Serikat Pekerja sudah sangat membantu para pekerja berkomunikasi dengan pihak perusahaan. Pernyataan ini dilontarkan oleh beberapa pekerja yang menjadi pengurus di Serikat Pekerja, menurut mereka sudah terjalin komunikasi yang baik antara pekerja dengan pihak Perusahaan.

Kebebasan berserikat bagi para pekerja Indonesia sudah dilaksanakan dengan baik, sehingga terbentuk sejumlah besar SP. Pada tahun 1973 para pemimpin SP mengadakan ikrar bersama dan sepakat untuk menyatukan SP dalam satu wadah, yaitu berdirinya Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia

(FSPSI). Sejak itu, di Indonesia hanya dikenal satu SP yang dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja atas kesepakatan Lembaga Kerjasama Tripartit yang beranggotakan 3 unsur, yakni Pekerja, Pengusaha, dan Pemerintah, telah mengeluarkan suatu kebijaksanaan dengan pemberian kesempatan kepada para pekerja untuk membentuk SP sendiri di dalam perusahaan tanpa harus bergabung dengan FSPSI. Kebijakan ini dikeluarkan melalui peraturan Menteri Tenaga Kerja No.1/1994, dengan demikian FSPSI tidak lagi sebagai satu-satunya Serikat Pekerja Indonesia.

### **5.3. Pembentukan Serikat Pekerja di Tingkat Perusahaan**

Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan yang mereka sebut (SPTP) dibentuk bertujuan untuk :

- a. Meningkatkan mutu dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya.
- b. Menciptakan suasana bekerja dari kelangsungan berusaha
- c. Meningkatkan produktifitas kerja.

### **5.4. Fungsi dan Tugas SPTP**

- a. Melakukan berbagai kegiatan untuk meningkatkan produktifitas dan kesejahteraan pekerja.
- b. Merundingkan syarar-syarat dan kesejahteraan pekerja dengan pengusaha.
- c. Menyampaikan hal-hal yang bersifat normatif secara tertulis kepada pengusaha.
- d. Mewakili kepentingan pekerja dalam perselisihan dengan pengusaha, baik pada tingkat di dalam maupun di luar perusahaan.

## 5.5. Hak dan Wewenang SPTP

- a. SPTP berhak membuat kesepakatan kerja bersama (KKB) dengan pengusaha dan berkonsultasi bersama FSPSI dan pihak Departemen Tenaga Kerja setempat.
- b. KKB yang dibuat SPTP dan Pengusaha tersebut harus didaftarkan di Kantor Depnaker setempat, sebelumnya ditandatangani oleh kedua belah pihak yang bersangkutan.
- c. Dalam hal terjadinya perselisihan dan pemutusan sepenuhnya Undang-Undang No.2 tahun 1957 dan UU No. 12 tahun 1964.
- d. Pengusaha sudah boleh menghalangi SPTP berubah dan bergabung dengan FSPSI (Info Kiat No.3/1996).

Dalam rangka menciptakan hal tersebut diatas, PT. Indah Kiat telah membuat suatu kesepakatan yang menyatu, hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja (organisasi pekerja) yang kemudian dituangkan ke dalam Kesepakatan Kerja bersama (KKB). Dari hasil wawancara tujuan diadakannya Kesepakatan Kerja Bersama tersebut adalah untuk memupuk rasa tanggung jawab antara pengusaha dan pekerja serta menjadikan sebagai pedoman dalam mengatur hubungan kerja diperusahaan. Kemudian juga dijelaskan bahwa KKB ini disusun atas keinginan bersama antara pekerja, dalam hal ini oleh Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan (SPTP) dengan perusahaan (manajemen yang dilandasi oleh semangat hubungan industrial Pancasila demikian menurut seorang manajer.

Dalam hal ini kita akan melihat bagaimana pandangan para pekerja terhadap organisasi tersebut. Temuan di lapangan ada yang mengatakan perlu atau sangat perlu organisasi tersebut, dan ada juga yang mengatakan tidak perlu sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 50**  
**Tentang Organisasi Pekerja Diperlukan Menurut**  
**Jenis Kelamin**

Tentang Organisasi Pekerjaan	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-Laki	Perempuan	
Sangat Perlu	58,9	59,3	59,0
Cukup Perlu	29,5	47,0	31,1
Tidak Perlu	9,5	-	7,4
Sangat Tidak Perlu	2,1	3,7	2,5
Jumlah	95 (100)	27 (100)	122 (100)

Sumber : Penelitian Riau, 1996

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari pekerja laki-laki ternyata mengatakan sangat perlu ( 58,9%) terhadap kehadiran fungsi organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan, bahwa menurut pekerja ini kehadiran organisasi tersebut sangat dibutuhkan agar mampu memperjuangkan hak-hak pekerja. Dengan demikian diharapkan perusahaan cukup mengerti terhadap hak-hak mereka yang semestinya. Dengan adanya organisasi pekerja, mereka dapat menyalurkan segala bentuk aspirasi mereka melalui organisasi tersebut dan terjadilah komunikasi antara pekerja dengan pihak perusahaan dengan baik.

Pekerja laki-laki yang mengatakan tidak perlu organisasi pekerja adalah sekitar 9,5 % dan sangat tidak perlu (2,1%). Dan pekerja wanita (3,7%). Hal ini dapat dipahami bahwa mereka sebagian belum terlalu mengenal organisasi tersebut secara baik, karena organisasi ini relatif masih baru didirikan di PT. Indah Kiat. Bagaimanapun juga sekarang ini kehadiran Organisasi Pekerja sudah cukup lama, dan akan semakin dikenal oleh para pekerja di Indah Kiat.

**Tabel 51**  
**Keperluan Organisasi Pekerja Menurut Pendidikan Tinggi**

Tentang Organisasi Pekerja	Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan						Jmlh
	SD	SLTP / SMP	SLTA	Dipl (I, II,III)	Sarj. Muda	Sarj. (S1)	
Sangat Perlu	33,3	42,9	70,4	66,6	63,2	46,7	59,0
Cukup Perlu	66,7	57,1	22,2	33,3	21,1	33,3	31,1
Tidak Perlu	-	-	3,7	-	15,8	12,8	7,4
Sangat Tidak Perlu	-	-	3,7	-	-	5,1	2,5
Jumlah	100 (3)	100 (7)	100 (27)	100 (27)	100 (17)	100 (39)	100 (140)

Sumber : Penelitian Riau, 1996

Dari hasil tabel 51 kehadiran organisasi tersebut dapat diketahui bahwa organisasi pekerja di Perusahaan menurut pekerja yang berpendidikan dari tingkat SD sampai Perguruan Tinggi mengatakan sangat perlu. Pekerja yang berpendidikan S1 mengatakan 46,7% karena menurut mereka dengan adanya organisasi pekerja tersebut mereka bisa menyampaikan persoalan-persoalan yang berhubungan dengan hak-hak pekerja, sehingga aspirasi pekerja tersalur dengan baik melalui organisasi tersebut. Demikian pula pekerja tingkat Diploma (66,6%) mengatakan perlu. Ini menunjukan lebih baik bahwa kesadaran mereka terhadap organisasi ini sudah cukup tinggi. Bahkan bagi mereka yang berpendidikan SLTA (70,4%) dan SLTA mengatakan sangat perlu adanya organisasi pekerja tersebut di perusahaan dimana mereka bekerja, sebagaimana terlihat pada tabel 51.

Nampaknya secara umum baik yang berpendidikan SD sampai S1 mengatakan bahwa organisasi pekerja tersebut perlu. Mereka beralasan bahwa organisasi tersebut diharapkan dapat mewujudkan suasana harmonis dan saling harga menghargai dan mengatur hubungan antara perusahaan dengan pekerja.

Sebagaimana mereka kenal KKB (Kesepakatan Kerja Bersama) tujuan didalamnya adalah untuk menciptakan keseimbangan antara produktivitas kerja dan kesejahteraan pekerja agar tercapai ketenangan bekerja. Menurut para manajer ataupun anggota Organisasi tersebut bahwa kesejahteraan memang sudah tercapai walaupun belum maksimal, perlu peningkatan dimasa-masa yang akan datang, tentunya juga pekerja juga diharapkan lebih produktif lagi

## **5.6. Pandangan Pekerja Terhadap Peneterapan Teknologi Tinggi**

Untuk mempercepat pertumbuhan dan meningkatkan daya saing perusahaan di dunia Internasional, sudah tentu kemajuan ilmu dan teknologi harus ditingkatkan. Oleh karena itu perlu dipahami bahwa penerapan teknologi dan peralatan canggih akan berhasil bila didukung oleh tersedianya tenaga-tenaga ahli yang mampu mengoprasikan, memelihara, dan mengembangkannya. Penerapan teknologi canggih juga akan menimbulkan dislokasi tenaga kerja, dan sebagainya. Dalam bagian ini akan dilihat pengaruh penggunaan teknologi tinggi terhadap pengawasan dan apakah penggunaan teknologi tinggi menyebabkan perubahan dalam pengoprasian mesin-mesin, dan juga apakah keterampilan mereka berkurang. Apakah merugikan posisi dan kerja mereka, mengurangi kemampuan mengontrol, ataukah berkurangnya keleluasaan mereka. Dibawah ini dapat dilihat pengaruh teknologi tinggi menurut para pekerja baik laki-laki maupun perempuan.

**Tabel 52**  
**Korelasi Jenis Kelamin dan Pengaruh Teknologi**

Pengaruh Penggunaan Teknologi	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Sangat meningkat	35,1	19,4	29,3
Meningkat	56,9	71,0	60,0
Tidak dapat memutuskan	7,3	6,5	7,1
Tidak meningkat	2,8	3,2	2,9
Sangat meningkat	0,9	-	0,7
Jumlah	109 (100)	31 (100)	140 (100)

Sumber : Penelitian Riau, 1996.

Sejauhmana pengaruh penggunaan teknologi terhadap pekerja laki-laki dapat terlihat di tabel 52. Pekerja laki-laki mengatakan bahwa pengaruh teknologi (56,9%) meningkat, pekerja wanita lebih tinggi yakni (71%) menyatakan berpengaruh. Penggunaan teknologi tinggi, dalam hal ini terhadap penggunaan justru sangat meningkat. Hal ini disebabkan mesin canggih yang didatangkan dari luar negeri dengan biaya yang cukup mahal, harus ditebus dengan cara kerja yang optimal, dan berkualitas agar dapat mengimbangi nilai teknologi tersebut. Demikian hasil wawancara dengan seseorang mandor di lapangan. Kemudian dari tabel 52 terlihat pula yang tidak dapat memutuskan (7,3%) responden laki-laki dan (6,5%) perempuan mereka berpendapat bahwa kehadiran teknologi tidak seiring dengan profesional manajer dan bahkan juga dengan tenaga kerja.

**Tabel 53**  
**Pengaruh Penggunaan Teknologi Menurut**  
**Pendidikan Tinggi**

Pengaruh Penggunaan Teknologi	Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan						
	SD	SLTP/ SMP	SLTA	Dipl (I, II,III)	Sarj. Muda	Sarj · (S1)	Jmlh
Sangat meningkat	33,3	28,6	34,3	22,8	25,0	31,8	29,3
meningkat	33,3	57,1	54,3	64,5	70,0	59,1	60,0
Tidak dpt memutuskan	33,3	14,3	11,4	3,2	5,0	4,5	7,1
Tidak meningkat	-	-	-	6,5	-	4,5	2,9
Sangat tdk meningkat	-	-	-	3,2	-	-	0,7
Jumlah	100	100	100	100	100	100	100

Sumber : Penelitian Riau, 1996.

Pengaruh penggunaan teknologi/mesin canggih terhadap pengawasan meningkat, yang mengatakan prosentase tertinggi adalah Sarjana Muda yaitu 70,0%, program Diploma 64,0%, sedangkan Sarjana (S1) 39,1%. Mereka mengatakan semakin tinggi teknologi yang digunakan, maka pengawasan juga meningkat. Misalnya menurut seorang manajer pengontrolan proses pembuatan pulp akan lebih meningkat, karena produksi jauh lebih meningkat jika dibandingkan sebelum menggunakan teknologi canggih. Justru bagi mereka yang berpendidikan Diploma atau Sarjana Muda ke atas akan lebih mengerti dan merekalah yang menduduki posisi penting sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.



**Tabel 54**  
**Penggunaan Teknologi Canggih Menurut Umur**  
**Terhadap Kemampuan Mengontrol**

Penggunaan Teknold Canggih	Umur				Jmlh
	20 Th	21-30	31-40	> 40 Th	
Sangat Berkurang	-	3,3	-	-	2,1
Berkurang	60,0	23,1	16,7	50,0	22,0
Tidak memutuskan	-	5,5	4,8	-	5,0
Tidak berkurang	-	52,7	69,0	-	55,0
Sangat tidak berkurang	40,0	15,4	9,5	50,0	15,0
Jumlah	5 (100)	91 (100)	42 (100)	2 (100)	140 (100)

Sumber : Penelitian Riau, 1996.

Hadirnya teknologi canggih kemampuan mengontrol tidak berkurang terlihat pada responden yang berusia 21-30 tahun mengatakan (52,7%), dan responden 31-40 tahun mengatakan (69,0%). Dari hasil wawancara di lapangan, justru dengan hadirnya teknologi canggih kemampuan mengontrolnya semakin meningkat, misal pada teknologi lama hasil produksi 300 ton/hari. Sedangkan teknologi canggih 1300 ton/hari, semakin tinggi hasil produksi semakin perlu pengawasan yang tinggi. Namun demikian masih ada yang mengatakan kemampuan mengontrol berkurang 23,1%, mereka yang berusia 21-30 tahun bagi mereka yang bukan bekerja sebagai pekerja produksi seperti administrasi, dan sebagainya. Kemampuan mengontrol pasti akan lebih meningkat karena jumlah produksi akan meningkat pula. Berhubung perusahaan mengirim barang-barang ke luar negeri, maka kualitas barangpun harus memenuhi standar Internasional. Hal ini akan membutuhkan kontrol yang sangat ketat, dan mau tidak mau mesti ada peningkatan.

**Tabel 55**  
**Pengaruh Penggunaan Teknologi Canggih**  
**Menurut Umur Terhadap Pengawasan**

Penggunaan Teknologi Canggih	Umur				Jumlah
	20 Th	21-30	31-40	> 40 Th	
Sangat Berkurang	-	34,1	19,0	100,0	29,3
Berkurang	80,0	54,9	71,4	-	60,0
Tidak memutuskan	20,0	6,6	7,1	-	7,1
Tidak berkurang	-	3,3	2,4	-	2,9
Sangat tdk berkurang	-	1,1	-	-	0,7
Jumlah	5 (100)	91 (100)	42 (100)	2 (100)	140 (100)

Sumber : Penelitian Riau, 1996.

Dari segi umur juga terlihat perbedaan persepsi pada pengaruh teknologi canggih terhadap pengawasan. Apakah pengawasan meningkat ataukah berkurang? Responden berumur 21-31 tahun mengatakan bahwa pengawasan berkurang (54,9%), dan umur 31-40 tahun menyatakan (71,4%). Tetapi sangat mengherankan dari hasil wawancara di lapangan, bagi dari segala umum mengatakan bahwa mereka sangat merasakan bekerja di lapangan dengan pengawasan cukup ketat. Sedangkan mereka yang berumur 31-40 tahun dapat membandingkan ketika mereka bekerja sebelum adanya teknologi canggih disbanding saat sekarang dengan hadirnya teknologi canggih, yakni dengan teknologi canggih pengontrolan dan pengawasan lebih meningkat.

**Tabel 56**

**Penilaian Penggunaan Mesin Canggih Menurut Pendidikan  
Tinggi Pengaruhnya Terhadap Posisi dan Kerja**

Penilaian Penggunaan Mesin Canggih	Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan						
	SD	SLTP/ SMP	SLTA	Dipl (I, II,III)	Sarj. Muda	Sarj (S1)	Jum lah
Sangat merugikan	33,3	-	-	-	-	-	0,7
Merugikan	-	-	-	-	-	-	-
Tidak dpt memutuskan	-	28.6	20.0	3,2	5,0	6,8	10,0
Tidak setuju	66,7	-	14.3	22,6	20,0	20,5	19,3
Sangat tidak merugikan	-	71.4	67.7	74,2	75,0	72,7	70,0
Jumlah	3 (100)	7 (100)	35 (100)	31 (100)	20 (100)	44 (100)	140 (100)

Sumber : Penelitian Riau, 1996.

Dengan kehadiran teknologi baru (teknologi tinggi) sangat bermanfaat terutama diperkantoran atau administrasi dan sudah tentu tidak merugikan 72,7% dari responden S1 menyatakan kehadiran teknologi tidak merugikan, bahkan mereka mengatakan pekerjaan dapat diselesaikan dengan mudah, sehingga menjadi ringan terutama dalam bidang Administrasi Perkantoran. Begitu juga alat-alat canggih, seperti mesin-mesin produksi menurut karyawan-karyawan justru memberikan kemudahan-kemudahan, dan tidak mengurangi tugas-tugas mereka sebagai tenaga-tenaga produksi. Menurut mereka kehadiran teknologi harus diterima sebagai sesuatu yang baru, dapat meningkatkan kinerja, serta meningkatkan hasil produksi.

**Tabel 57**  
**Keleluasaan Kerja Pengaruhnya Terhadap**  
**Pendidikan Tinggi**

Penilaian Keleluasaan Kerja	Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan						
	SD	SLTP/ SMP	SLTA	Dipl (I, II,III)	Sarj. Muda	Sarj. (S1)	Jumlah
Sangat Berkurang	33,3	14,3	2,9	-	-	2,3	2,9
Meningkat	-	-	11,4	3,2	10,0	-	5,0
Tdk dpt Memutuskan	-	14,3	17,1	3,2	-	4,5	7,1
Tidak Berkurang	33,3	71,4	65,7	74,2	50,0	72,7	67,1
Sangat Baik	33,3	-	2,9	19,4	40,0	20,5	17,9
Berkurang	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	3 (100)	7 (100)	35 (100)	31 (100)	20 (100)	44 (100)	140 (100)

Sumber : Penelitian Riau, 1996.

Tabel diatas adalah untuk mengetahui apakah kehadiran teknologi tinggi tersebut akan mengurangi tugas-tugas mereka sebagai pekerja. Hasilnya dapat diketahui, bagi mereka yang berpendidikan SLTA (65%) kesibukan mereka tidak berkurang, karena mereka sebagai pekerja produksi langsung bahkan mereka semakin sibuk, karena hasil produksi juga bertambah. Demikian pula bagi karyawan yang berpendidikan Sarjana (Diploma I,II,III) 74,2% mengatakan keleluasaan mereka berkurang, dan S1 (72%) mengatakan tidak berkurang.

**Tabel 59**

**Penggunaan Teknologi Canggih Menurut Jenis Pekerjaan**

Penggunaan Teknologi Canggih	Jenis Pekerjaan								Jmlh
	Pek. Prod.	Fore man	Super-visor	Manj. Mene ngah	Manj. Senior	Pak. Adm.	Oprt Me sin	Lain	
Sangat berkurang	4,7	1,8	-	-	-	-	-	-	2,1
Berkurang	32,6	21,4	16,0	-	-	40,0	-	-	22,9
Tdk dpt memutusk	7,0	3,6	4,0	-	33,3	-	-	-	5,0
Tdk berkurang	46,5	57,1	60,0	83,3	33,3	40,0	100	100	55,0
Sangat tdk berkrgr	9,3	6,1	20,0	16,7	33,3	20,0	-	-	15,0
Jumlah	43 (100)	56 (100)	25 (100)	6 (100)	3 (100)	5 (100)	1 (100)	1 (100)	140 (100)

Sumber: Penelitian Riau, 1996.

Hadirnya teknologi canggih dengan sendirinya akan menimbulkan perubahan pada perilaku manajer, terhadap anak-anak buah, atau karyawannya, maupun berhadapan dengan teknologi itu sendiri. Di Perusahaan Indah Kiat, manajer berusaha dan senantiasa mengikuti perkembangan teknologi, tak dapat dipungkiri manajer akan menambah ilmu pengetahuan dalam bidang pengoperasian, dilain pihak manajer tidak lagi turun langsung ke lapangan, mereka dapat mengetahui di layar monitor, baik tentang anak buahnya maupun situasi kerja. Oleh karena itu para manajer banyak waktu memikirkan, atau menyelesaikan persoalan-persoalan yang rumit. Menurut mereka semakin canggih teknologi, akan semakin mudah menganalisa dan juga pengontrolan. Oleh karena itu masalah pengontrolan ini dapat dilihat pendapat para pekerja dari tabel tersebut diatas: Pekerja yang berpendidikan (SI, Sarjana muda dan Diploma I,II,III), (22,6, 20,0, 20,5). Mengatakan, tidak setuju penggunaan mesin canggih dalam mengotrol. Selanjutnya Tamatan SD mengatakan Tidak setuju (66,7%).

**Tabel 58**  
**Penilaian Penggunaan Mesin Canggih Menurut**  
**Tingkat Pendidikan**

Penggunaan Mesin Canggih	Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan						
	SD	SLTP/ SMP	SLTA	Dipl (I, II,III)	Sarj. Muda	Sarj. (S1)	Jum lah
Sangat Berkurang	33,3	-	-	-	-	-	0,7
Meningkat	-	-	-	-	-	-	-
Tdk dpt Memutuskan	-	28,6	20,0	3,2	5,0	6,8	10,0
Tidak Setuju	66,7	-	14,3	22,6	20,0	20,5	19,3
Sangat Tdk Merugikan	-	71,4	67,7	74,2	75,0	72,7	70,0
Jumlah	3 (100)	7 (100)	35 (100)	31 (100)	20 (100)	44 (100)	140 (100)

Sumber : Penelitian Riau, 1996.

Tabel tersebut diatas memperlihatkan bahwa 83% Manajer Menengah mengatakan bahwa pengontrolan terhadap anak buahnya tidak berkurang. Tetapi sebaliknya Mandor dan Supervisor mengatakan bahwa pengontrolan berkurang (60%), lain halnya dengan pekerja produksi berpendapat pengontrolan justru semakin ketat, temuan ini diambil dari hasil wawancara pekerja produksi, tetapi sebagian mengatakan bahwa mereka masih dikontrol akan tetapi tidak terlalu ketat.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN**

Temuan lapangan tentang kondisi kerja di Perusahaan Indah Kiat yang menggunakan teknologi tinggi sebagaimana yang telah diuraikan panjang lebar pada bab yang lalu, sangat mempengaruhi kedudukan SPSI sebagai organisasi pekerja diperusahaan. Dan pada akhirnya melahirkan corak *hubungan industrial yang harmonis* menjadikan kuatnya kedudukan SPSI sebagai Organisasi Pekerja. Kenapa demikian masalah upah atau gaji, ataupun jam kerja biasanya yang menjadi biang keladi terjadinya perselisihan antara pekerja dengan perusahaan atau bisa disebut perselisihan hubungan industrial, hal semacam ini sering terjadi di perusahaan-perusahaan lain namun tidak terjadi di Perusahaan Indah Kiat.

Perusahaan Indah Kiat berteknologi tersebut, boleh dikatakan sangat jarang terjadi perselisihan, apalagi unjuk rasa belum pernah terjadi diperusahaan tersebut sampai sekarang ini. Kondisi itu menunjukkan bahwa sudah mulai terjalin hubungan industrial yang baik antara penguasa dan pekerja, walaupun belum sepenuhnya dapat dikatakan baik namun sudah menuju kearah perbaikan yang menggembirakan, tercermin dari upah atau gaji yang mereka terima cukup, dan terjalinnya kerjasama yang baik antara perusahaan dan organisasi pekerja seperti Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Jam istirahat kerja yang cukup memadai membuat mereka merasa aman bekerja di Perusahaan Indah Kiat

Masalah upah dan gaji di Perusahaan Indah Kiat ataupun jam kerja dibicarakan sedemikian rupa antara pimpinan perusahaan dan organisasi pekerja, dan mereka membuat suatu kesepakatan yang menyatu. Hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja yang kemudian dituangkan dalam Kesepakatan Kerja Bersama. Terjalannya hubungan industrial yang baik dan harmonis sudah mulai nampak meskipun belum semua dirasakan oleh para karyawan. Hal ini dapat diketahui dari pernyataan para karyawan yang menyatakan perasaan pekerja yang biasa-biasa saja dalam menilai pekerjaannya, jarang sekali pekerja yang menyatakan perasaan ketakutan tentang ancaman PHK, atau para pekerja mengalami sakit akibat pekerjaannya. Namun demikian, kejadian ini semua masih dalam batas-batas normal. Para pekerja masih menghargai perusahaan dan mereka masih tekun bekerja dengan senang hati, meskipun masih ada kekurangan yang terjadi disana sini namun belum membawa kepada dampak negatif seperti unjuk rasa diperusahaan-perusahaan lain, kehormonisan kerja setidaknya sudah tampak di Perusahaan ini, sebagai akibat tercapainya kata sepakat antara perusahaan, pemerintah, dan pekerja (Organisasi Pekerja).

Gaji atau upah yang diterima pekerja dari perusahaan tentunya akan berpengaruh terhadap jam kerja serta kedisiplinan kerja mereka, serta komitmen mereka dengan perusahaan. Hal inilah yang membuat para pekerja kadang-kadang kurang taat dengan peraturan dan memperlemah komitmen pekerja terhadap organisasi. Pekerja kadang kurang memperdulikan keberadaan organisasinya manakala campur tangan perusahaan cukup besar, ataupun komitmen perjuangan pekerja atas organisasi yang cukup panjang. Semua itu dapat saja terjadi apabila gaji atau upah yang mereka terima hanya dapat mencukupi untuk makan saja, atau makan dengan biaya perumahan saja. Hal tersebut akan menjadi semakin melemahkan komitmen pekerja terhadap organisasi, jika secara operasional organisasi memberikan beban-beban kepada para pekerja berupa iuran.



Namun di Perusahaan Indah Kiat dengan *kekuatan Teknologi Tinggi* didukung oleh dana yang cukup, maka organisasi pekerja tidak lagi membebankan para pekerja dengan berbagai macam iuran, meskipun demikian iuran tetap ada, namun belum memberatkan para pekerja. Pekerja merasakan manfaat berorganisasi, karena dengan jalan berorganisasi aspirasi mereka dapat tersalur, misalnya pengaturan jam kerja tidak hanya terbatas bagi pekerja yang diperkenankan untuk bekerja lembur melebihi 8 jam sehari, atau bekerja lembur di hari Sabtu/libur. Hal ini menjadikan para pekerja mendapatkan penghasilan tambahan sesuai dengan kemampuan para pekerja, dan jam kerja yang mereka lakukan setiap hari akan menambah penghasilan mereka.

Kondisi tersebut diatas tentunya akan mempengaruhi sistem dan peranan Organisasi Pekerja di Perusahaan. "*Bargaining Position*" terhadap perusahaan atas perbaikan upah dan gaji serta perbaikan suasana yang mendorong para pekerja menjadi bangga, senang dan rasa memiliki atas perusahaan mereka. Perbaikan sistem kerja secara keseluruhan yang mengarah pada percakapan tingkat konvergensi. Tingkat konvergensi ini hanya dapat dicapai dengan memberikan warna agar organisasi pekerja tersebut berfungsi dan berperan sebagaimana mestinya. Wahana tersebut adalah organisasi pekerja yang permanen, demokratis, dan independen. Organisasi tersebut dibentuk secara suka rela dari dan untuk pekerja dalam rangka memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja dan keluarganya, selain itu sebagai sarana menyatakan pendapat terhadap masalah-masalah yang mempengaruhi kehidupan sosial ekonomi para pekerja maupun keluarga mereka.

Organisasi Pekerja di Perusahaan Indah Kiat sudah mulai dijadikan mitra perusahaan dalam mengembangkan usahanya dan bukan hanya dipandang sebagai asset perusahaan

dan alat produksi belaka. Suasana yang menyenangkan seperti ini dapat mereka sudah mereka rasakan , meskipun belum sepenuhnya tercapai. Terpenuhi semua bentuk perencanaan baik pengembangan maupun evaluasi atau semua aspek perusahaan dibicarakan dengan organisasi pekerja. Dan pada akhirnya penyaluran aspirasi pekerja, perlindungan terhadap pekerja, peningkatan kesejahteraan pekerja dapat dicapai. Harapan organisasi pekerja dtercapai dan berhasil mencegah, dan menghilangkan perselisihan, atau unjuk rasa. Untuk menggapai standar kehidupan yang layak melalui perbaikan kondisi kerja selalu diupayakan dengan pihak perusahaan until menuju kata sepakat, namun masih perlu kerja keras untuk peningkatan yang lebih baik dimasa yang akan datang.

Selanjutnya yang paling penting dari hasil kajian ini adalah diharapkan dapat menyumbangkan pemahaman ilmiah, mengenai korelasi aplikasi teknologi tinggi pada corak dan sifat hubungan industrial dan secara praktis dapat menjadi saran-saran positif untuk kebaikan perusahaan beserta jajaran dan para pekerjanya. Ternyata dari data yang terkini menyatakan meskipun krisis ekonomi melanda Indonesia sejak tahun 1997, namun Perusahaan Indah Kiat tidak begitu banyak terpengaruh dengan krisis ekonomi tersebut, jika perusahaan-perusahaan yang lain banyak memberhentikan karyawannya bahkan ada yang gulung tikar, namun Perusahaan Indah Kiat tidaklah demikian terhadap tenaga kerjanya. Permintaan atau produksi kertas masih tetap tinggi terutama untuk manca negara, sehingga kebutuhan tenaga kerja untuk membantu produksi kertas masih sangat diperlukan oleh karena itu tidak ada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara besar-besaran seperti perusahaan lain, hal ini tidak terjadi di PT. Indah Kiat.

Pelajaran yang dapat diperoleh dari kajian PT. Indah Kiat adalah terpenuhinya upah atau gaji karyawan dengan baik

dan pengaturan jam kerja yang cukup bijak. Kebanyakan karyawan menyatakan bekerja cukup aman dan menyenangkan. Oleh karena itulah mereka tidak pernah unjuk rasa sejak dari dahulu sampai sekarang, karena segala masalah dapat dibicarakan melalui Organisasi pekerja di perusahaan secara terbuka. Hal ini merupakan temuan berharga yang diperoleh dari PT. Indah Kiat untuk dijadikan contoh dan pelajaran dimasa kini dalam dunia kerja.

Temuan diatas jika dikaitkan dengan situasi sekarang tak ada hari tanpa demonstrasi atau unjuk rasa, dari buruh-buruh Indonesia, yang menuntut atas perbaikan gaji/upah, perbaikan pengaturan jam kerja, tuntutan pesangon setelah pemutusan hubungan kerja, semua ini penyebab terjadinya perselisihan dan penyebab yang mendorong terjadinya unjuk rasa dan memperlemah komitmen pekerja terhadap organisasi pekerja itu sendiri. Ini berarti apa yang terjadi sekarang ini adalah merupakan *cerminan buruknya corak hubungan Industrial di Indonesia*, cerminan buruk tersebut akan lebih menjadi buruk apabila penyebab lain muncul lagi yang menimbulkan terjadinya perselisihan dan unjuk rasa seperti; tidak dibayarnya gaji karyawan, masalah tuntutan uang pesangon, perasaan pekerja yang selalu ketakutan karena mudahnya pekerja memperoleh ancaman Pemutusan hubungan Kerja (PHK).

Penyebab utama dan penyebab lainnya diatas semakin menggiring pekerja dan perusahaan ke arah perselisihan yang sangat tajam dan unjuk rasa dari karyawan tidak dapat di elakkan. Dan itulah yang terjadi di Indonesia sekarang ini. Setidaknya dapat dipetik pelajaran dari Perusahaan Indah Kiat meskipun sepenuhnya belum dapat dikatakan baik, namun dapat dijadikan pola berpikir untuk menciptakan hubungan Industri yang baik dan harmonis dimasa yang akan datang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aghlicta, M. **"A Theory of Capital Relation"**. London  
Experince Veso, 1987
- Adil, Hilman dkk. **"Penelitian Dinamika Sosial Budaya Dalam  
Hubungan Industrialisasi"**. PMB-LIPI, 1997.
- Belou, R. **"High Technology Labor Market Projection and  
Policy Implication in Human Resoure Management  
in High Technolgy Firms"**, edited by Archi Kelingerter  
and Carolyn Anderson, h.25-45. Lexington : Mass  
Lexington. Books, 1987.
- Beumon, P. **"Industrial Relations Policies in High Technology  
Firms, in New Technology, Work, and Employment"**,  
Vol.1,2; 150-160. 1986.
- Braverman, H. **"Labour and Monopoly Capital the  
Degradation of Work in The Twentieth Century"**.  
New York: Monthly Review Press, 1974.
- Departement Perindustrian RI. **"Industri Nasional Dalam  
Pembangunan Jangka Panjang 25 tahun Pertama"**.  
Jakarta Dep, Perindustrian RI, 1995.
- Freeman, C. **"The Determinants of Innovation Market  
Demand, Tecnology, and The Response to Social  
Problems in Future"**, 11,3. 1990.
- Facts and Figures. **"PT. Indah Kiat Pulp Indah Kiat Pulp &  
Paper Corporation"**.

- Gandawijaya, Teguh. **"PT. Indah Kiat Pulp & Paper Corporation: Company Profile"**. 1998.
- Marglin, S. **"A What Do Bosses Do? In Gorz Ed"**. The Division Of Labour, Brighton: Harvester, 1976.
- Marx, K. and Engles, F. **"Selected Works, Vol. 1"**. Moscow Progress Publisher, 1969.
- Maunaty, Y. **"The Trends of Industrial Female Labour World Wide. Theoretical Overview"**. Masyarakat Indonesia 22, 1995.
- Mayo, Eton. **"The Human Problem of Industrial Civilization"**. New York : The Viking Press, 1993.
- Sabel, C. **"Work and Politics: The Division of Labour Industry"**. Cambridge: Univ. Press, 1992.
- Simanjuntak, P.J. **"Masalah Hubungan Industrial di Indonesia"**. Jakarta: Himpunan Pembina Sumber Daya Manusia Indonesia (HIPSMI), 1994.
- PT. Indah Kiat Pulp & Paper Corporation, Company Profile**, tanpa tahun.

