

**KEPEMIMPINAN SERIKAT BURUH SEJAHTERA INDONESIA BATAM  
DALAM MENCIPTAKAN HARMONISASI INDUSTRI DI KOTA BATAM  
TAHUN 2015-2019**

**THE LEADERSHIP OF THE BATAM INDONESIA PROSPEROUS  
LABOR UNION IN CREATING INDUSTRIAL HARMONIZATION IN  
BATAM CITY IN 2015-2019**

Khaidir Ali Akbar<sup>1</sup>, Nasruji<sup>2</sup>

<sup>1</sup>(Prodi Pendidikan Sejarah, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia)

<sup>2</sup>(Prodi Pendidikan Sejarah, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia)

[khaidiraliakbar64@gmail.com](mailto:khaidiraliakbar64@gmail.com), [nasrujisaifulhaq@yahoo.co.id](mailto:nasrujisaifulhaq@yahoo.co.id)

---

**Abstrak**

*Penelitian ini membahas tentang kepemimpinan serikat buruh sejahtera Indonesia Batam dalam menciptakan harmonisasi industri di kota Batam tahun 2015-2019. Rumusan masalah ini ialah bagaimana pola dan peran kepemimpinan serikat buruh sejahtera Indonesia Batam dalam menciptakan harmonisasi industri di kota Batam tahun 2015-2019. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih dalam lagi tentang pola dan peran kepemimpinan serikat buruh sejahtera Indonesia Batam dalam menciptakan harmonisasi industri di kota Batam tahun 2015-2019.*

*Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan serikat buruh sejahtera Indonesia Batam dalam menciptakan harmonisasi industri di kota Batam tahun 2015-2019 dengan cara melalui pola kepemimpinan yang kharismatik.*

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia Batam*

**Abstract**

*This study discusses the leadership of the Batam Indonesia prosperous trade union in 2015-2019. The formulation of the problem examined in this study is how the pattern and role of the leadership of the Indonesian welfare trade union Batam in creating industrial harmonization in the city of Batam in 2015-2019. The purpose of this study is to find out more about the pattern and roles of leadership of Indonesia's prosperous trade unions in creating industrial harmonization in the city of Batam in 2015-2019.*

*The results of this study explain that the leadership of the Batan Indonesia prosperous trade union in creating industrial harmonization in the city of Batam in 2015-2019 by means of charismatic leadership pattern. However the leader who has charisma.*

**Keywords:** *Batam Indonesia Prosperous Labor Union Leadership.*

## **PENDAHULUAN**

Kepemimpinan ialah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikutnya agar tetap mengarah pada pencapaian tujuan dalam rangka meningkatkan efektivitas pencapaian tujuan tersebut secara bersama-sama.

Organisasi serikat buruh ialah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. (Undang-undang ketenagakerjaan, 2003:157)

Kota Batam berada di Provinsi Kepulauan Riau, kota Batam merupakan salah satu kota industri yang ada di Indonesia yang pastinya banyak perusahaan-perusahaan milik orang asing maupun lokal, banyaknya industri di kota Batam membuat para pekerja khususnya pekerja buruh menginginkan kesejahteraan hidupnya maupun keluarganya terpenuhi.

Harmonisasi pada lingkungan perusahaan ialah menjadi dambaan dan menjadi keinginan para investor menjalankan dan mengembangkan usaha produksi yang menghasilkan sesuai dengan yang diharapkan, sehingga serikat kerja menjadi mitra kerjanya, bagaimanapun perusahaan akan maju dan menguntungkan jika para pekerja dengan baik, disiplin sehingga menghasilkan sesuai dengan harapan perusahaan. Jadi peneliti tertarik untuk melakukan pengkajian yang mendalam tentang Kepemimpinan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia Batam dalam Menciptakan Harmonisasi Industri di Kota Batam. Penelitian ini membatasi mulai dari tahun 2015-2019.

## **METODOLOGI**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini ialah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Moleong (2017:04) mengungkapkan bahwa penelitian kualitatif ialah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berdasarkan kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Data diperoleh dalam penelitian ini tidak berupa angka-angka tetapi data yang terkumpul berbentuk kata-kata tertulis atau lisan yang mencakup catatan laporan dan dokumentasi. Penelitian deskriptif yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Observasi**

Dalam penelitian ini penulis melakukan observasi di lapangan dengan cara mengamati lokasi sekaligus aktivitas Serikat Buruh Indonesia Sejahtera (SBSI). Adapun untuk menyempurnakan aktivitas pengamatan partisipatif ini, peneliti harus mengikuti kegiatan keseharian yang dilakukan informan dalam waktu tertentu, memerhatikan apa yang terjadi, mendengarkan apa yang dikatakannya, mempertanyakan informasi yang menarik, dan mempelajari dokumen yang dimiliki.

#### **2. Wawancara**

Dalam penelitian ini penulis juga melakukan wawancara terkait hirarki kepengurusan, aktivitas, serta kebijakan dalam pengembangan organisasi SBSI di Batam yang mereka emban, dengan tujuan mampu memberikan kontribusi riil terhadap perusahaan di Batam. Hal ini menurut Herdiansyah (2013:30) menjelaskan bahwa wawancara merupakan suatu interaksi yang di dalamnya terdapat pertukaran aturan, tanggung jawab, perasaan, kepercayaan, motif dan informasi Dalam wawancara penulis akan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan kepada narasumber yang akan menjadi sumber informasi bagi penulis dalam hal ini adalah Ketua Dewan Pengurus Cabang Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) di kota Batam.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI)**

SBSI Batam ialah bagian dari federasi besar di Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia. Batam menjadi garda terdepan untuk senantiasa berjuang untuk mewujudkan tujuan berdirinya Negara Kesatuan Republik Indonesia, yaitu menuju masyarakat yang adil, makmur, sejahtera, aman dan sentosa. SBSI Batam jumlah anggotanya saat ini sudah mencapai 20.000 anggota, di beberapa perusahaan yang ada di Kota Batam, yang jumlah penduduk Kota Batam lebih kurang satu juta tiga ratus ribu jiwa dan jumlah pekerja formalnya lebih kurang tiga ratus lima puluh ribu jiwa.

Kehadiran serikat buruh merupakan suatu indikator ciri negara demokrasi. Perspektif ini sampai sekarang dianggap benar, setidaknya serikat buruh adalah alat distribusi perekonomian yang paling efektif dalam masyarakat industri. Dimana hak berunding secara kolektif yang dimiliki Serikat buruh, seperti dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), telah membuat serikat buruh menjadi sebuah lembaga paling efektif dalam distribusi, lembaga tersebut melindungi hak-hak para buruh untuk memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Undang-undang ketenagakerjaan (2003: 43).

## **2. Pola Kepemimpinan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia**

Kepemimpinan serikat buruh sejahtera Indonesia Batam dengan cara melalui pola kepemimpinan yang kharismatik, karena perlu diingat bahwa jabatan pemimpin bukan sesuatu yang sakral karena suatu saat harus di tanggalkan oleh pemimpin yang kharismatik sekalipun. Namun demikian, pemimpin yang memiliki kharisma, aura kharisma akan senantiasa melekat pada dirinya.

Kepemimpinan sesungguhnya yang terjadi pada SBSI Batam adalah tidak ditentukan oleh pangkat ataupun jabatan seseorang, karena organisasi tersebut memiliki prinsip bahwa kepemimpinan yaitu sesuatu yang muncul dari dalam dan merupakan hasil dari keputusan seseorang yang menjadi sebuah kebijakan pada lingkungan pekerjaan, lingkungan sosial dan merupakan hasil dari proses perubahan karakter yang terjadi pada internal organisasi SBSI, sehingga dalam kebijakan yang dibangunnya pola kepemimpinan bukan dilihat dari jabatan atau gelar, melainkan lebih memprioritaskan proses.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Secara geografis Kota Batam memiliki potensi besar dalam pembentukan organisasi serikat buruh tersebut, didukung keberadaan perusahaan yang bersifat terbuka, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraannya. Fakta lapangan yang terjadi pada kepemimpinan organisasi SBIS Kota Batam, adalah bagian dari federasi besar Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) yang ada di Kota Batam menjadi garda terdepan untuk senantiasa berjuang untuk mewujudkan masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera. Adapun organisasi SBSI memiliki pola kepemimpinan yang mengedepankan kepentingan kehidupan organisasi dalam bingkai kepentingan para pekerja, bersifat evaluatif, yang mencakup pada hal-hal yang sifatnya inovatif membangun skill para karyawan dan berorientasi pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil maksimal, sebagai bentuk rasa tanggung jawab terhadap perusahaan yang telah memberikan amanah menjalankan tugasnya.
2. Kepemimpinan Organisasi SBSI Kota Batam selalu memberikan arahan kepada karyawan yang bertujuan agar para buruh memahami fungsi dan tujuannya yaitu bagaimana karyawan memahami karakteristik sebuah budaya suatu organisasi dalam perusahaan, dan tidak terkait dengan apakah karyawan menyukai karakteristik itu atau tidak, akan tetapi yang terpenting adalah bagaimana cara membersarkan organisasi SBSI di Batam yang akan memberikan keharmonisan antara pekerja dengan perusahaan di kota Batam. Sementara itu, Organisasi Pengusaha yaitu APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia) bertujuan membangun komunikasi aktif dengan pihak SBSI Batam yang mampu berdiri di tengah, dua organisasi ini mampu mempersatukan dan membina pengusaha serta memberikan pelayanan kepentingannya didalam bidang hubungan industrial dengan masyarakat sebagai pencari kerja di Kota Batam. Hubungan antara APINDO dengan SBSI Batam memiliki arti penting dalam menciptakan dan memelihara

keseimbangan, ketenangan dan kegairahan kerja serta usaha dalam pembinaan hubungan industrial dengan ketenagakerjaan.

### Saran

Hendaknya pekerja lebih memperhatikan kemampuan yang dimilikinya agar daya tawar pekerja dalam rapat dewan pengupahan Kota Batam tidak rendah, agar pemerintah tetap harus bersifat netral dalam penetapan upah minimum sehingga tidak adanya keberpihakan pemerintah ke pengusaha maupun kepada pekerja.

### REFERENSI

- Ali, Erdi. (2013). *Merajut Jiwa Kepemimpinan*. Bogor: IPB Press.
- Armstrong, Michael, (2009) *Armstrong's Handbook of Management and Leadership*. London: Kogan Page.
- Badu, Syamsuri Q & Djafri, Novianty. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Daswati. (2012). Implementasi Peran Kepemimpinan dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi. *Jurnal Academica FISIP Untad*, 04, 789-790.
- Dwi Pujiastuti, (2010). *PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM MENCIPTAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS DI PT. AIR MANCUR KARANGANYAR TAHUN 2008*. Skripsi, tidak diterbitkan, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Herdiansyah, Haris. (2013). *Wawancara Observasi dan Fokus Groups Penggalan Data Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Press.
- Ibrahim. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Idrus, Muhammad. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Erlangga
- Internet: <http://sbsi/batam/.html>.
- Kaloh J., (2006) *Pemimpin antara Keberhasilan dan Kegagalan*, Jakarta: Kata Hasta Pustaka.
- Moleong, Lexy J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Reza Hafikar Suardi. (2017). *Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Pkp2a II Lembaga Administrasi*

*Negara (LAN) Kota Makassar*). Skripsi, tidak diterbitkan, Universitas Hasanuddin, Makassar.

Rivai Veithzal dan Mulyadi Deddy, (2009) *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Jakarta: PT Grafindo Persada.

Rifa'i, Muhammad & Fadhi, Muhammad. (2013). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.

Simanjuntak, Payaman. (2003). *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan

Sonedi. (2013). *Kepemimpinan Visioner: Solusi Peningkatan Kualitas Persekolahan*. Pedagogik Jurnal Pendidikan, 8, 1-13.

Stewart, dkk. (2013). *Interviewing Principles and Practices*. McGraw-Hill Education.

Saefullah, (2012) *Manajemen Pendidikan Islam*, Jakarta: CV. Pustaka Setia.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Syafaruddin, dkk. (2010). *Kepemimpinan dan Kewirausahaan*. Medan: Perdana Publishing.

Tim Redaksi Perundang-Undang Fokusmedia, (2003). *Undang-undang RI Nomor 13, Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan*.

Winardi J., (2012) *Manajemen Prilaku Organisasi*, Jakarta: Kencana Media Group.