

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hubungan industrial adalah hubungan semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan. Pihak bekepentingan dalam suatu perusahaan (Stakeholders), pengusaha atau pemegang saham yang sehari-hari diwakili oleh pihak manajemen, para pekerja atau buruh dan serikat pekerja atau serikat buruh, supplier atau perusahaan pemasok, konsumen atau para pengguna produk atau jasa, perusahaan pengguna, masyarakat sekitar dan pemerintah. Para pelaku hubungan industrial juga melibatkan para konsultan hubungan industrial, para arbitrator, konsiliator, mediator dan para akademis selanjutnya juga hakim-hakim pengadilan hubungan industrial.

Organisasi memiliki berbagai macam kelompok dengan minat, sasaran, dan aspirasi yang berbeda. Kekuasaan dan otoritas manajerial dipertentangkan. Dalam manajemen sumber daya manusia, hubungan anatarakaryawan dipandang saling tarik-menarik, dan organisasi merupakan refleksi yang terintegritas dengan keselarasan tujuan secara mendasar.

Peran manajemen adalah mengombinasikan, mengalokasikan, dan menggunakan sumber daya produktif dengan berbagai cara yang dapat membantu organisasi mencapai tujuan. Dari berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi, pengelolaan sumber daya manusia merupakan kegiatan pengelolaan yang paling sulit dilakukan. Peran manajer dalam hal ini adalah merealisasikan pengguna secara

optimal kekuasaan karyawan dan mentransformasikan pengguna secara optimal semua potensi karyawan ke dalam kegiatan produktif secara nyata. Peran manajemen adalah menyusun struktur pengendalian atau metode kesepakatan yang mendatangkan kerja sama dalam mencapai tujuan.

Aturan di tempat kerja adalah hasil interaksi antara pengusaha dengan karyawan, sehingga melahirkan berbagai peraturan dilingkungan perusahaan dalam bentuk kesepakatan kerja bersama. Selain itu, ada juga peraturan ditempat kerja sebagai suatu kebiasaan atau tradisi yang mengikat antara pihak pengusaha dan pekerja. Dalam proses interaksi, para pelaku hubungan industrial didasari kepada konsep tentang interaksi di antara pelaku hubungan industrial. Proses interaksi ini biasanya dilakukan dalam kegiatan pemasaran tenaga kerja.

Hubungan kerja merupakan hubungan yang terjalin antara penerima kerja atau kesepakatan kerja, baik untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu yang mengandung unsur pekerjaan, upah, dan hubungan di bawah perintah. Hubungan kerja merupakan hubungan hukum atau perikatan antara pengusaha dengan karyawan, karena adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja bersama merupakan pedoman hubungan karyawan dengan pengusaha yang baik, karena disusun bersama-sama antara karyawan dengan pengusaha, sehingga hak dan kewajiban masing-masing pihak dapat diperhatikan secara proposional. Perjanjian kerja bersama perlu dilakukan untuk merumuskan peran masing-masing, yaitu pengusaha atau manajemen dan karyawan.

Perjanjian kerja masing-masing negara berbeda-beda. Pelaksanaan perjanjian kerja di Indonesia diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 yang mengatur berbagai ketentuan. Dalam perjanjian kerja bersama, maupun lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Beberapa pemangku kepentingan dalam perjanjian kerja bersama antara lain pemerintah, pengusaha, serikat pekerja atau serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan antara lain berhak membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha.

Investasi di Indonesia ada asing maupun ada lokal. Investasi asing di Indonesia adalah bentuk penanaman modal yang dilakukan di Indonesia dalam berbagai sektor, seperti dalam sektor pembangunan, sektor pariwisata, sektor transportasi, sektor tambang dan sektor-sektor yang lain sesuai dengan peraturan dan persetujuan dari pemerintah. Investasi asing dilakukan dan disetujui oleh pemerintah sekalian untuk menanamkan modal untuk digunakan seperti dalam proses pembangunan dan perencanaan wilayah masing-masing daerah. Sehingga melakukan investasi di Indonesia sangat mendukung dan banyak investor asing yang memang banyak melihat kondisi dan wilayah Indonesia yang menurut mereka memiliki keuntungan dalam beberapa sektor tambang ataupun sektor lain yang dapat mereka manfaatkan sehingga para investor asing memiliki minat untuk menanamkan modal asing dan memulai bisnis mereka di Indonesia jika dibanding dengan negara mereka sendiri.

Melakukan investasi asing di Indonesia juga merupakan hal yang saling menguntungkan untuk para investor dan untuk membantu perekonomian di Indonesia, dengan adanya investasi asing dan melakukan pembangunan atau

dengan melakukan suatu proyek selain membantu perekonomian di Indonesia sendiri, dengan melakukan investasi asing juga dapat membantu mengurangi tingkat pengangguran yang sulit diatasi di Indonesia terutama para remaja yang sedang menganggur dapat melamar pekerjaan dan mengisi kekosongan waktu dengan bekerja menghasilkan uang, sehingga tingkat pengangguran dapat teratasi. Melakukan investasi asing juga tidak sepenuhnya mampu meringankan beban masyarakat di Indonesia karena pada dasarnya sebenarnya wilayah kita sendiri yang dikuasai negara asing, namun karena kita tidak mampu mengelolah setidakya kita masih mendapatkan sedikit keuntungan dengan dilakukannya investasi asing.

Seperti halnya perusahaan PT.Crystal Jade Jakarta bagian dari bentuk investasi asing dari negara Singapura, yang dimana perusahaan tersebut berada di Indonesia tetapi di dalam proses berjalannya di bawah pengawasan yaitu dari Singapore, salah satu pengawasannya seperti menentukan tenaga-tenaga kerja ahli atau *leadernya*. Manajer dan Chef atau *leadernya* di pilih dari negara asing yaitu keturunan Cina Malaysia dan di bantu tenaga kerja lokal Indonesia.

Penggunaan tenaga kerja asing yang berkerja pada perusaahaan asing atau nasional dengan mendapat status khusus biasa disebut “expatriat”(*Expatriate*). Istilah ini banyak digunakan oleh perusahaan ,konsultan, penulis, dan bahkan oleh tenaga kerja asing itu sendiri. Menurut kamus Webster, kata ‘*expatirate*’ berakar dari kata ‘ex’ (di luar) dan ‘patria’ (tanah air).

<https://achmadruky.com/430/permasalahan-tenaga-kerja-asing-di-indonesia/>

Manajemen Crystal Jade beranggapan penggunaan tenaga kerja asing seperti di posisi Chef dan Manajer sangatlah mendukung untuk meyakinkan *customers* yang dimana perusahaannya berasal dari asing dengan kas masakan bernuansa Cina dan yang mengelolah masakan dan menyajikannya berasal dari kas masakan tersebut, hal ini yang menyebabkan keberadaan expatriate di dalam perusahaan Crystal Jade.

Perpres nomor 20 tahun 2018 tentang penggunaan tenaga kerja asing, yang di tanda tangani pada 26 maret 2018 oleh bapak Presiden Joko Widodo atas dasar pertimbangan untuk mendukung perekonomian nasional dan perluasan kesempatan kerja melalui peningkatan investasi, pemerintah memandang perlu pengaturan kembali perizinan penggunaan tenaga kerja asing. yang isinya salah satu berbunyi, setiap pemeberi TKA, menurut Perpres wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan tersedia. Dalam hal jabatan sebagaimana dimaksud belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia, jabatan tersebut dapat diduduki oleh TKA. Bisa dikatakan hal ini menyebabkan kompetisi pesaingan dunia kerja mengharuskan masyarakat Indonesia harus mampu bersaing menjadi kompetitor unggulan dalam dunia kerja.

<http://setkab.go.id/inilah-perpres-nomor-20-tahun-2018-tentang-penggunaan-tenaga-kerja-asing/>

Struktur penguasaan atau dominasi (*domination*) yang mencakup skemata penguasaan atas orang (politik) dan barang/hal (ekonomi) dan struktur pembenaran atau legitimasi (*legitimation*) yang mencakup peraturan normatif, yang terungkap

dalam tata hukum. Kalau kita kaitkan dengan instansi Restoran Crysatal Jade manajer skemate dominasi ‘otoritas manajer atas bawahannya’ seperti hal kemampuan manajer untuk memerintah staff untuk melakukan sesuatu misalkan manajer melakukan pengontrolan terhadap kerja bawahannya dan pemberian sangsi pada bawahannya yang tidak bekerja sesuai dengan instruksinya itu melibatkan struktur legitimasi.

Dengan leadernya dari negara asing dapat di katakan Perusahaan Crystal Jade restoran merupakan instansi yang struktur organisasi komunikasi kelompok pekerjaanya didominasi dan dilegitimasi expatriate bepaspor Malaysia. suara tenaga kerja lokal di Crystal Jade tidak terlalu di tanggapin oleh expateriate tetapi kalau suara expateriate haruslah di dengarkan dan dilaksanakan oleh tenaga kerja lokal dan misalkan tidak dilaksanakan akan mendapatkan sangsi, bisa di bilang disana komunikasinya organisasinya tidak berjalan dengan baik karena satu arah atas ke bawah saja.

Dengan latar belakang inilah, peneliti berminat untuk meneliti lebih dalam mengenai Bagaimana berjalannya dominasi dan legitimasi expatriate dalam struktural komunikasi kelompok Crystal Jade Restoran terhadap pekerja lokal. Karena menurut peneliti sikap saling pengertilah yang akan membuat proses berjalannya suatu instansi akan menjadi lebih baik.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Dalam mengidentifikasi masalah-masalah pada penelitian ini, maka peneliti memberikan pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut ;

1. Bagaimana berjalannya signifikasi dominasi dan legitimasi expatriate pada tenaga kerja lokal restoran dalam strukturasi komunikasi kelompok pekerja Crystal Jade Restoran ?
2. Bagaimana tanggapan tenaga kerja lokal terhadap signifikasi dominasi dan legitimasi expatriate pada strukturasi komunikasi kelompok pekerja Crystal Jade Restoran ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui berjalannya signifikasi dominasi dan legitimasi expatriate pada tenaga kerja lokal restoran dalam strukturasi komunikasi kelompok pekerja Crystal Jade Restoran.
2. Untuk mengetahui tanggapan tenaga kerja lokal terhadap signifikasi dominasi dan legitimasi expatriate pada strukturasi komunikasi kelompok pekerja Crystal Jade Restoran.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi keilmuan dibidang ilmu komunikasi, khususnya tentang kajian mengenai konteks studi kasus dominasi dan legitimasi strukturasi komunikasi kelompok pekerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan masukan bagi pihak agen tenaga expatriate dan agen lokal Crystal Jade Restoran Gandaria City terhadap strukturasi komunikasi kelompok yang lebih baik untuk kedepannya supaya tujuan dari organisasi menjadi lebih maksimal.

