

MENCIPTAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS

DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA YOGYAKARTA



Drs. Maryustion Tonang, M.M
Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta

YOGYA(KR)-Banyak pengusaha memiliki hubungan kerja yang baik dengan karyawan, namun tidak semua pengusaha dapat bekerja sama dalam kemitraan, fokus pada mempertahankan loyalitas pelanggan, memaksimalkan nilai tambah dan mempertahankan daya saing perusahaan mereka di pasar global.

Meskipun kompleksitas, bagaimana harmonis dan damai perusahaan dapat mengembangkan kemampuan mereka untuk memahami, mengembangkan dan menerapkan rencana pengelolaan hubungan industrial yang harmonis, yang menjamin bahwa setiap masalah hubungan industrial dan risiko diidentifikasi dengan baik, dinilai, dan dikelola.

Unsur-unsur di atas sangat penting dan vital. Tidak adanya salah satu dari mereka akan berpotensi mengakibatkan risiko industri: kerusuhan buruh, perselisihan, atau konflik. Untuk meningkatkan kinerja organisasi dan produktivitas perusahaan, manajemen harus menunjukkan komitmen mereka untuk meningkatkan kinerja manajemen hubungan industrial mereka di kedua perusahaan baik perusahaan dan proyek tingkat dengan mengembangkan rencana pengelolaan hubungan industrial dan menempatkan elemen di atas dalam praktik.

Berikut adalah beberapa langkah yang bisa digunakan perusahaan untuk membangun hubungan industrial yang baik: Masalah yang sering terjadi dalam hubungan industrial adalah dalam persepsi manajemen, serikat pekerja dan para pekerja. Konflik antara pekerja dan manajemen terjadi karena setiap kelompok negatif merasakan perilaku lainnya yaitu bahkan niat jujur dari pihak lain sehingga memandang dengan curiga. Masalahnya diperparah oleh berbagai faktor seperti pendapatan, tingkat pendidikan, komunikasi, nilai-nilai, kepercayaan, adat istiadat, tujuan orang dan kelompok, prestise, kekuasaan, status, pengakuan, keamanan dan lainnya.

Hal ini juga dipengaruhi oleh faktor ekonomi dan non-ekonomi yang mempengaruhi persepsi serikat pekerja dan manajemen terhadap satu sama lain. Perdamaian semua anggota dalam industri adalah hasil terutama dari sikap yang tepat dan persepsi kedua belah pihak. Perusahaan seharusnya juga bisa memahami bagaimana keinginan pekerja di dalam industri agar tercipta suasana kerja yang lebih baik.

Sumber daya manusia sangat penting dalam perusahaan, mereka ingin kebebasan

berbicara, pemikiran ekspresi, gerakan dan lain-lain. Ketika pimpinan memperlakukan mereka sebagai benda mati, mengganggu pada harapan mereka, maka konflik dan ketegangan timbul.

Bahkan masalah utama dalam hubungan industrial timbul dari ketegangan yang tercipta karena tekanan majikan dan reaksi protes dan perlawanan terhadap tekanan ini melalui mekanisme perlindungan dalam bentuk organisasi pekerja, asosiasi dan serikat buruh. Ketegangan tersebut secara bertahap meluas ke seluruh industri dan kadang-kadang mempengaruhi seluruh perekonomian negara.

Oleh karena itu diharapkan manajemen harus menyadari bahwa upaya yang dilakukan untuk melakukan penertiban tersebut yang pertama adalah menjalin hubungan baik dengan bawahannya, dalam hal ini adalah pekerja. Dalam menyelesaikan konflik, pemahaman tentang perilaku manusia baik individu dan kelompok adalah prasyarat bagi pengusaha, pemimpin serikat dan pemerintah, lebih lagi untuk manajemen. Konflik tidak bisa diselesaikan kecuali manajemen harus belajar dan tahu apa dasar apa kebutuhan dasar manusia dan bagaimana mereka dapat termotivasi untuk bekerja secara efektif. Dengan komunikasi yang baik dari atasan dan bawahan maka sangat sedikit kemungkinan terjadi konflik tersebut.

Beri fasilitas terbaik pada karyawan. Hubungan industrial yang baik juga bisa tercipta dari fasilitas yang baik untuk karyawannya. Industri adalah dunia sosial dalam miniatur dan tujuan manajemen, sikap pekerja, persepsi perubahan dalam industri, semua, pada gilirannya, ditentukan oleh faktor-faktor sosial yang luas seperti budaya lembaga, adat istiadat, perubahan struktural, status-simbol, rasionalitas, penerimaan atau resistensi terhadap perubahan, toleransi dan lainnya.

Melalui fungsi utama dari suatu industri seperti ekonomi, konsekuensi sosial yang juga penting seperti urbanisasi, mobilitas sosial, perumahan dan masalah transportasi di daerah industri, disintegrasi struktur keluarga, stres dan ketegangan. Sebagai industri berkembang, pimpinan harus menyediakan fasilitas terbaik bagi bawahannya. Dengan kata lain, penuh gaji yang seharusnya didapatkan oleh karyawan, bersikap transparan terhadap semua yang dilakukan atasan kepada bawahan.

Hal sekecil apapun yang

disembunyikan dan merugikan karyawan, hal ini bisa menjadi masalah di kemudian hari. Hubungan industrial yang baik akan membawa manfaat bagi perusahaan dan karyawan. Tentunya konflik akan mudah dicegah bila fasilitas yang baik diberikan kepada karyawan.

Peran dan Fungsi Pemerintah dalam Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah.

Dari definisi hubungan industrial tampaknya ada tiga pihak, yakni pekerja/buruh, pengusaha, pemerintah, ini menunjukkan adanya pemerintah campur tangan dalam hubungan pekerja dan pengusaha. Negara dalam hal ini diwakili oleh pemerintah sebagai alat dari masyarakat yang mempunyai kekuasaan untuk mengatur hubungan antara manusia di masyarakat.

Negara berwenang untuk menjaga keselarasan dan keseimbangan antar hak asasi dan kewajiban asasi.

Peranan pemerintah dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilihat pada Pasal 4 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI); setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi, atau melalui arbitrase.

Pasal 4 ayat (4) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi ataupun arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Prosedur dan upaya hukum dalam penyelesaian hubungan industrial dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu acara pemeriksaan di pengadilan hubungan industrial dan dengan upaya hukum.

Peranan pemerintah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) mewajibkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Dalam hal pekerja dan pengusaha melakukan hubungan kerja melalui pembuatan suatu perjanjian kerja. Perselisihan hubungan industrial adalah tentang penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial yaitu pertentangan antara majikan

atau perkumpulan majikan dengan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja, berhubungan dengan tidak adanya persetujuan paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan pekerja.

Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menegaskan bahwa semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Peranan pemerintah juga dalam rangka mewujudkan peran aktif dalam memberikan perlindungan hukum. Secara garis besar ada tiga macam perbuatan pemerintah, yaitu perbuatan pemerintah dalam bidang keperdataan (materiele daad), dua bidang yang pertama kali dalam bidang publik, sedangkan yang terakhir khusus dalam bidang perdarta.

Pasal 2 UU PPHI mengatur empat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Lalu apa perbedaan dari keempat jenis perselisihan kerja tersebut?

1. Perselisihan Hak
2. Perselisihan Kepentingan
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
4. Perselisihan Antar Serikat

1. Perselisihan hak ialah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja,



atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hak yang dimaksud dalam perselisihan ini adalah hak normatif, yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan. Perselisihan ini dapat terjadi ketika misalnya pekerja menolak gaji yang diberikan oleh perusahaan karena masing-masing pihak mempunyai definisi atas gaji yang berbeda dari perjanjian kerja yang telah dibuat.

2. Perselisihan kepentingan Adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Misalnya adalah jika perusahaan mengubah isi dari perjanjian kerja tanpa adanya kesepakatan dari karyawan.

3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Kasus yang sering terjadi adalah ketika perusahaan memutuskan hubungan kerja secara sepihak dengan pekerjanya dan pekerja tersebut tidak setuju dengan keputusan perusahaan tersebut.

4. Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan adalah perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan karena tidak adanya persetujuan paham mengenai keanggotaan pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerja.

Untuk menyelesaikan perselisihan di atas, terdapat beberapa cara yang dapat digunakan

yaitu:

1. Perundingan Bipartit. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Semua jenis perselisihan hubungan industrial wajib terlebih dahulu diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
2. Mediasi. Mediasi adalah lembaga penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
3. Konsiliasi. Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.
4. Arbitrase. Arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
5. Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. (*)

atau perkumpulan majikan dengan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja, berhubungan dengan tidak adanya persetujuan paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan pekerja.

Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menegaskan bahwa semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Peranan pemerintah juga dalam rangka mewujudkan peran aktif dalam memberikan perlindungan hukum. Secara garis besar ada tiga macam perbuatan pemerintah, yaitu perbuatan pemerintah dalam bidang keperdataan (materiele daad), dua bidang yang pertama kali dalam bidang publik, sedangkan yang terakhir khusus dalam bidang perdarta.

Pasal 2 UU PPHI mengatur empat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Lalu apa perbedaan dari keempat jenis perselisihan kerja tersebut?

1. Perselisihan Hak
2. Perselisihan Kepentingan
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
4. Perselisihan Antar Serikat

1. Perselisihan hak ialah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja,



Hak-Hak Perusahaan dan Karyawan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

Pada dasarnya, Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri merupakan aturan baku untuk kedua belah pihak, baik pengusaha maupun karyawan, yang diterbitkan agar proses bisnis yang melibatkan keduanya berjalan seimbang. Tentu, dalam prakteknya, regulasi baku ini wajib jadi panduan utama terkait hak dan kewajiban masing-masing pihak. Undang-Undang ketenagakerjaan sendiri juga mengalami berbagai perubahan dan revisi sesuai dengan evaluasi yang terjadi di lapangan.

Seperti yang disebutkan sebelumnya bahwa regulasi ini mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak, pada artikel ini akan sedikit dibahas mengenai hak kedua belah pihak. Tentu, sebagai pemilik perusahaan atau bagian HR yang

berurusan langsung dengan karyawan Anda perlu memahami dan mencermati regulasi ini. Selain sebagai pengetahuan dasar dalam berbisnis, regulasi ini juga penting untuk mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan.

Hak Karyawan Perusahaan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan
Secara singkat, perusahaan memiliki hak yang tercantum dalam uraian Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut antara lain adalah sebagai berikut.

1. Perusahaan berhak atas hasil dari pekerjaan karyawannya.
2. Perusahaan berhak untuk memerintah/mengatur kar-

yawan atau tenaga kerja dengan tujuan mencapai target.

3. Perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh/karyawan jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.

Tiga hal di atas adalah sedikit kutipan mengenai hak yang dimiliki perusahaan atau pengusaha. Jelas, setiap poinnya memiliki penjabaran yang rinci jika dilihat pada regulasi baku yang tertulis.

Hak Karyawan Lainnya

Di sisi lain, karyawan atau pekerja juga memiliki hak yang dicantumkan dalam regulasi tersebut. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, karyawan setidaknya memiliki beberapa hak berikut ini.

1. Menjadi Anggota Serikat Tenaga Kerja
Dalam regulasi disebutkan bahwa setiap karyawan berhak menjadi anggota atau membentuk serikat tenaga kerja. Setiap karyawan diperbolehkan untuk mengembangkan potensi kerja sesuai dengan minat dan bakat. Karyawan juga mendapatkan jaminan dari perusahaan dalam hal keselamatan, kesehatan, moral, kesesuaian serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat berdasarkan norma serta nilai keagamaan dan kemanusiaan.

Hak ini tercantum dalam UU Nomor 13 tahun 2003 Pasal 104, terkait serikat pekerja dan

UU Nomor 21 tahun 2000 mengenai serikat pekerja.

2. Jaminan sosial dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)
Karyawan juga berhak mendapatkan jaminan sosial yang berisi tentang kecelakaan kerja, kematian, hari tua hingga pemeliharaan kesehatan. Sekarang ini, implementasi hak karyawan bidang jaminan sosial dan K3 adalah berupa BPJS. Anda sebagai pemilik perusahaan atau pemberi kerja wajib mendaftarkan setiap karyawan sebagai anggota BPJS dalam rangka pemenuhan hak ini.

Hak karyawan yang satu ini tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, UU Nomor 03 tahun 1992, UU Nomor 01 tahun 1970, Keputusan Presiden Nomor 22 tahun 1993, Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 dan Peraturan Menteri Nomor 4 tahun 1993 dan Nomor 1 tahun 1998.

3. Menerima Upah yang Layak
Tercantum dalam Permen Nomor 1 tahun 1999 Pasal 1 Ayat 1, UU Nomor 13 tahun 2003, PP tahun 1981, Peraturan Menteri Nomor 01 tahun 1999 dan paling baru adalah Permenaker Nomor 1 tahun 2017.
4. Membuat Perjanjian Kerja atau PKB
Hak karyawan atau pekerja ini tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 dan juga Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000. Karyawan yang telah tergabung dalam serikat pekerja

memiliki hak untuk membuat Perjanjian Kerja yang dilaksanakan berdasarkan proses musyawarah.



memiliki hak untuk membuat Perjanjian Kerja yang dilaksanakan berdasarkan proses musyawarah.

5. Hak Atas Perlindungan Keputusan PHK Tidak Adil
Hak ini tercantum dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE 907/Men.PHI-PPHI/X/2004. Setiap karyawan berhak mendapat perlindungan dan bantuan dari Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja bila mengalami PHK secara tidak adil.
6. Hak Karyawan Perempuan seperti Libur PMS atau Cuti Hamil
Secara umum hak ini tercantum dalam UU Nomor 13 tahun 2003 Pasal 76 Ayat 2 yang menyatakan bahwa perusahaan atau pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan ha-

mil yang bisa berbahaya bagi kandungannya dan dirinya sendiri.

Selain poin tersebut, pada Pasal 82 Ayat 2 UU Nomor 13 tahun 2003 juga menyebutkan perihal hak cuti keguguran. Selanjutnya pada UU Nomor 3 tahun 1992 mengatur tentang hak biaya persalinan yang bisa didapat oleh karyawan. Pada Pasal 83 UU Nomor 13 tahun 2003 juga masih membicarakan mengenai hak karyawan perempuan yakni terkait hak menyusui. Terakhir adalah hak cuti menstruasi yang diatur dalam Pasal 81 UU Nomor 13 tahun 2003.

7. Pembatasan Waktu Kerja, Istirahat, Cuti dan Libur
Dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 Pasal 79, hak ini dicantumkan se-

cara jelas. Perusahaan wajib memberi waktu istirahat dan cuti pada setiap karyawan. Secara jelas misalnya, terkait waktu istirahat, disebutkan bahwa karyawan memiliki hak untuk mendapatkan istirahat antara jam kerja minimal setengah jam setelah bekerja selama empat jam.

Dengan mengetahui hak setiap pihak, tentu bisa menentukan langkah strategis dan pengambilan keputusan yang melibatkan perusahaan dan karyawan di dalamnya. Seperti misalnya dalam pengaturan pemberian hak cuti dan libur, bisa merundingkan serta mendiskusikan hak karyawan berkenaan dengan cuti dan libur (*)



Sosialisasi Penyelesaian Kasus Hubungan Industrial