



UNIVERSITAS
PRIMA
INDONESIA



**Kampus
Merdeka**
INDONESIA JAYA

PROGRAM KOMPETISI KAMPUS MERDEKA 2023

BUKU

PEMBELAJARAN

Penyelesaian Hubungan Industrial

Disusun Oleh:

Rodiatun Adawiyah

Kartina Pakpahan

Willy Tanjaya

Muhammad Arif Prasetyo

Mymoonah Ruhut Martona Sitanggang

Minggu Saragih

Editor : Sigar P. Berutu

BUKU PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Penulis

Rodiatun Adawiyah

Kartina Pakpahan

Willy Tanjaya

Muhammad Arif Prasetyo

Mymoonah Ruhut Martona Sitanggung

Minggu Saragih

Editor

Sigar P. Berutu

ISBN

Penerbit

UNPRI PRESS

Hak Cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk dan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit

KATA PENGANTAR

Kepada Para Pembaca yang Terhormat,

Perselisihan Hubungan Industrial menjadi landasan penting dalam mengelola konflik antara pekerja dan pengusaha di lingkungan kerja. Dalam dunia industri yang dinamis, perselisihan tak dapat dihindari, namun dapat dielola secara adil dan efisien melalui pemahaman yang mendalam terhadap aspek hukum yang mengatur hubungan industrial.

Buku ini dirancang untuk memberikan pemahaman komprehensif tentang prinsip-prinsip dasar dan perkembangan terkini dalam Hukum Perselisihan Hubungan Industrial. Melalui materi-materi yang disajikan, diharapkan peserta dapat memahami hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta memahami prosedur penyelesaian sengketa yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kami akan membahas berbagai aspek krusial, termasuk hak sindikasi, negosiasi bersama, pemogokan, serta mekanisme penyelesaian sengketa antara buruh dan pengusaha. Dengan memahami dasar-dasar hukum ini, peserta diharapkan dapat menjalin hubungan industrial yang sehat, berkeadilan, dan produktif. Kami mengucapkan terima kasih kepada Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi yang telah memberikan bantuan pendanaan untuk menyelesaikan Buku mata kuliah Penyelesaian Hubungan Industrial. Dan kami juga ingin mengucapkan terima kasih kepada semua yang telah berkontribusi dalam pembuatan Buku ini.

Buku ini tidak hanya berguna bagi mahasiswa hukum, tetapi juga bagi pihak-pihak yang terlibat langsung dalam hubungan industrial, termasuk manajemen perusahaan, pekerja, dan perwakilan serikat pekerja. Dengan pengetahuan yang diperoleh dari Buku ini, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Selamat mempelajari Buku ini, semoga dapat memberikan wawasan yang berharga dan menjadi panduan yang bermanfaat dalam mengelola hubungan industrial di era yang terus berkembang.

Hormat Kami

Penulis

DAFTAR ISI

MATERI 1 HUBUNGAN INDUSTRIAL	1
MATERI 2 JENIS-JENIS HUBUNGAN INDUSTRIAL.....	12
MATERI 3 PERAN PEMERINTAH DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	24
MATERI 4 PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	37
MATERI 5 SIFAT-SIFAT PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	45
MATERI 6 TATA CARA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENURUT UU NO. 2 TAHUN 200413	57
MATERI 7 PROSEDUR PENYELESAIAN MELALUI MEDIASI	64
MATERI 8 MEKANISME PENYELESAIAN MELALUI MEDIASI.....	74
MATERI 9 FAKTOR PENYEBAB TERJADINYA PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	83
MATERI 10 SEJARAH HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA.....	89
MATERI 11 LANDASAN POKOK HUBUNGAN INDUSTRIAL INDUSTRIAL	103
DAFTAR PUSTAKA	111

MATERI 1

HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Pengertian Hubungan Industrial

Ketenagakerjaan merupakan bagian dari perbaikan masyarakat yang dilakukan dalam rangka mewujudkan Indonesia seutuhnya dan pemajuan kebudayaan Indonesia secara menyeluruh untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan tidak memihak, baik materiel maupun spiritual yang berlandaskan Pancasila dan UUD Republik Indonesia 1945. Tenaga kerja memegang peranan penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan dalam terwujudnya pembangunan nasional. Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, kontribusinya terhadap pembangunan, dan perlindungan terhadap karyawan dan keluarganya sesuai dengan hak asasi manusia, pengembangan tenaga kerja menjadi sangat penting. Namun dalam pembangunan ketenagakerjaan seringkali tenaga kerja tidak terlepas dari perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan hubungan industrial merupakan hal yang wajar dialami oleh para pelaku hubungan industrial baik dari pihak pekerja/karyawan ataupun pengusaha/penyedia kerja di belahan bumi manapun tak terkecuali di Indonesia. Hubungan industrial merupakan hubungan yang terbentuk oleh pelaku produksi barang atau jasa dari unsur pekerja/karyawan, pengusaha/penyedia kerja dan pemerintah. Hubungan industrial bertujuan untuk mewujudkan hubungan yang sehat serta harmonis dalam hubungan kerja. Dalam hubungan industrial tidak dapat dipungkiri bahwa kemungkinan untuk terjadinya perselisihan sangatlah besar karena menyatukan Antara pihak-pihak yang terlibat bukanlah hal yang

mudah. Adapun perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara penyedia produk atau jasa dengan pekerja yang biasanya mencakup upah, pesangon, perjanjian kerja bersama dan lain sebagainya. Perselisihan hubungan industrial terbagi menjadi empat bagian berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan yakni perselisihan mengenai hak, perselisihan mengenai kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Salah satu perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi adalah adanya pemutusan hubungan kerja. Hal ini, disebabkan karena hubungan Antara pekerja/buruh dan penyedia kerja adalah hubungan yang didasarkan atas kesepakatan bersama untuk mengikatkan diri dalam hubungan kerja. Apabila salah satu pihak tidak ingin lagi terikat dalam hubungan kerja, maka akan sulit bagi pihak lain untuk mempertahankan hubungan yang harmonis meskipun hubungan antara pekerja/buruh dan penyedia kerja telah diatur sedemikian rupa. Sehingga, tetap saja terjadi Perselisihan Hubungan Industrial dan dibutuhkan penyelesaian akan hal tersebut.

Penyelesaian perselisihan merupakan salah satu bentuk pelayanan publik yaitu memberikan pelayanan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Fungsi dari pemerintah itu sendiri yaitu memberikan pelayanan, menetapkan kebijakan, melaksanakan pengawasan, melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan menyelenggarakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Oleh karenanya, fungsi pemerintah dalam memberikan pelayanan merupakan salah satu pelayanan pemerintah dalam melakukan mediasi sebagai penyelesaian

perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Pelayanan publik adalah produk dari birokrasi publik yang diterima oleh warga pengguna maupun masyarakat secara luas. Maka dari itu para birokrat diharapkan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat secara luas, termasuk di dalamnya pemenuhan pelayanan berupa jasa, barang maupun pelayanan administratif. Masyarakat setiap waktu selalu menuntut pelayanan publik yang berkualitas dari birokrat, meskipun tuntutan tersebut sering tidak sesuai dengan harapan karena secara empiris pelayanan publik yang terjadi selama ini di Indonesia masih bercirikan hal-hal seperti berbelit-belit, lamban, mahal, melelahkan, dan ketidakpastian.

Pengertian hubungan industrial telah di dikemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut: Menurut Payaman J. Simanjuntak 2009 Hubungan Industrial merupakan hubungan semua pihak yang terlibat atau memiliki kepentingan dari proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan.

Menurut Bethel and Others “Hubungan Industrial adalah bagian dari manajemen yang berkaitan dengan tenaga kerja perusahaan baik operator mesin, pekerja terampil atau manajer”. Tenaga kerja perusahaan, dengan demikian, diklasifikasikan sebagai manajemen dan pekerja atau pengusaha dan karyawan dan hubungan industrial dapat diperlakukan sebagai hubungan antara pengusaha dan pekerja.

Sedangkan berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 16 mengartikan “Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah

yang berdasarkan nilai- nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945”.

B. Peran Pemerintah dalam mengatur hubungan industrial

Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur tentang hubungan industrial. Ketentuan itu menjelaskan peranan pemerintah, para pekerja, dan pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial. Undang- undang ini juga mengatur hak-hak dasar pengusaha dan pekerja/buruh, seperti:

- 1) Hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (hak pekerja);
- 2) Hak untuk melakukan aksi mogok (hak pekerja);
- 3) Hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha (hak pengusaha);
- 4) Hak untuk menutup perusahaan (hak perusahaan).

Menurut Pasal 103, hubungan industrial akan dilaksanakan melalui sarana:

- 1) Serikat pekerja/serikat buruh;
- 2) Organisasi pengusaha;
- 3) Lembaga kerja sama bipartit;
- 4) Lembaga kerja sama tripartit;
- 5) Peraturan perusahaan;
- 6) Perjanjian kerja bersama;
- 7) Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- 8) Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dari pemaparan di atas, hubungan yang tercipta antara pengusaha dan pekerja senantiasa perlu dipelihara dan dikembangkan dalam rangka terjaminnya kepentingan dari semua pihak. Hal ini dilakukan untuk mewujudkan hubungan yang aman, harmonis, dinamis dan berkeadilan antara semua unsur yang berkepentingan tersebut sehingga dapat meningkatkan produktivitas usaha. Untuk mewujudkan pelaksanaan hubungan industrial di Indonesia, semua pihak yang berkepentingan harus bersama sama mendukung keberhasilan dan kelangsungan perusahaan dengan memahami prinsip-prinsip hubungan industrial.

Menurut (Simanjuntak, 2011), prinsip hubungan industrial harus didasarkan pada pemahaman bahwa semua pemangku kepentingan (stakeholders) mempunyai kepentingan bersama atas keberhasilan dan kelangsungan perusahaan. Menurut Kumar (2015) tujuan dari terciptanya hubungan industrial adalah untuk meningkatkan pemahaman dan kerjasama antara pengusaha dan tenaga kerja, membangun saluran komunikasi antara karyawan dan tenaga kerja, menjamin kontribusi konstruktif serikat buruh, menjaga kepentingan tenaga kerja dan manajemen, meningkatkan moral dan disiplin tenaga kerja, menjamin kondisi lingkungan kerja serta penetapan gaji yang layak. Lebih jauh, terciptanya hubungan industrial yang baik dapat berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi Negara.

C. Peran Buruh dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan

kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Dalam hubungan ini, pemerintah dan perwakilan/lembaganya menetapkan kebijakan dan pengawasan Undang-undang Ketenagakerjaan. Dalam hal terjadi pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan pemerintah akan mengambil tindakan yang tepat untuk menjamin ketaatan atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan ini.

Hubungan industrial menurut Kumar (2015) dipengaruhi oleh struktur organisasi, gaya kepemimpinan, perilaku individu dalam perusahaan, lingkungan politik, lingkungan teknis dan ekonomi, serta sikap dan pola pikir. Kemudian (Simanjuntak, 2011) mengemukakan bahwa untuk menerapkan prinsip-prinsip hubungan industrial di perusahaan, diperlukan sarana dan lembaga yaitu :

- 1) Peraturan Perusahaan,
- 2) Lembaga Bipartit,
- 3) Serikat Pekerja,
- 4) Perjanjian Kerja Bersama,
- 5) Asosiasi Pengusaha,
- 6) Lembaga Tripartit,
- 7) Majelis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,

- 8) Hukum Ketenagakerjaan
- 9) Pendidikan Hubungan Industrial

D. Hubungan Buruh Dengan Pengusaha

Hubungan buruh dengan pengusaha yang dulunya dikenal dengan sebutan Hubungan Perburuhan, membahas masalah-masalah yang menyangkut hubungan antara pekerja dengan pengusaha, dalam hubungan perburuhan ini yang menonjol adalah hubungan secara Bipartit, tetapi dalam perkembangannya, masalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja ini juga menyangkut masalah-masalah lain, seperti: ekonomi, sosial, politik, dan budaya. Menyadari bahwa istilah hubungan perburuhan sudah tidak tepat lagi, karena tidak mampu menggambarkan permasalahannya, maka muncul istilah baru yaitu hubungan industrial (industrial relation).¹ Sri Haryani dalam bukunya menjelaskan bahwa: "Dalam hubungan industrial muncul peranan Pemerintah yang disebut dengan Tripartit.

Semua sarana dan lembaga hubungan industrial yang tertera diatas diatur dasar hukumnya melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia sampai saat ini. Dikutip dari (Lucky, 2012) pada prinsipnya peraturan ketenagakerjaan yang dibuat oleh pemerintah seharusnya menjadi dasar bagi perumusan kebijakan ketenagakerjaan di tempat produksi. Namun, sulitnya mengimplementasikan berbagai peraturan ketenagakerjaan yang dibuat oleh pemerintah untuk kemudian dapat diterapkan

¹ Sri Haryani, Hubungan Industrial Hi Indonesia, UPP AMP YKPN Yogyakarta, 2002,hal.3.

sebagai dasar bagi perumusan kebijakan ketenagakerjaan pada tingkatan produksi menjadi salah satu dinamika di dalam sistem hubungan industrial di Indonesia.

Peraturan perusahaan merupakan salah satu sarana hubungan industrial yang bertujuan untuk menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pekerja maupun pengusaha. Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. 02/MEN/1976 menyatakan bahwa:

“Peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja yang berlaku pada perusahaan yang bersangkutan dan memuat tata tertib perusahaan”.

Kemudian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memberikan pengertian:

“Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan . Ketentuan yang dimuat dalam peraturan perusahaan mengacu pada dan tidak boleh rendah dari ketentuan yang diatur dalam undang-undang, peraturan pemerintah dan peraturan perundang-undangan lainnya”.

E. Hubungan Buruh Dengan Serikat

Hubungan buruh dengan serikat yang dulunya dikenal dengan sebutan Hubungan Perburuhan, membahas masalah-masalah yang menyangkut hubungan antara pekerja dengan pengusaha. pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis,

mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Sebagai salah satu sarana hubungan industrial, peraturan perusahaan merupakan landasan terwujudnya hubungan industrial yang harmonis karena segala ketentuan dasar mengenai hak dan kewajiban bagi pekerja dan pengusaha, serta syarat kerja dan ketentuan pokok mengenai tata tertib perusahaan tercantum.

SOAL LATIHAN 1

1. Apa itu perselisihan hubungan industrial? Jelaskan empat jenis perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan. Berikan contoh kasus untuk setiap jenis perselisihan ?
2. Bagaimana hubungan industrial dipandang dari perspektif beberapa ahli, serta Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? Jelaskan perbedaan pandangan tersebut ?
3. Apa peran pemerintah dalam mengatur hubungan industrial? Jelaskan hak dasar pengusaha dan pekerja/buruh yang diatur oleh Undang-undang Ketenagakerjaan ?
4. Jelaskan bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi bentuk pelayanan publik. Apa peran mediasi dalam penyelesaian perselisihan tersebut?
5. Apa saja fungsi pemerintah dalam hubungan industrial? Jelaskan bagaimana fungsi pemerintah sebagai mediator dapat menciptakan hubungan industrial yang sehat ?

KESIMPULAN

Materi ini membahas beberapa aspek penting terkait dengan hubungan industrial, peran pemerintah dalam mengatur hubungan industrial, peran buruh dalam menjalankan pekerjaan sesuai kewajibannya, dan hubungan buruh dengan pengusaha serta serikat pekerja. Berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil dari materi tersebut:

1. Pengertian Hubungan Industrial:

Hubungan industrial merupakan bagian dari upaya perbaikan masyarakat dalam rangka mewujudkan Indonesia yang sejahtera dan berkeadilan. Dalam konteks ketenagakerjaan, hubungan industrial melibatkan pekerja, pengusaha, dan pemerintah.

2. Perselisihan Hubungan Industrial:

Perselisihan dalam hubungan industrial adalah hal yang wajar dan seringkali terjadi. Pemutusan hubungan kerja menjadi salah satu bentuk perselisihan yang sering terjadi, yang mencakup upah, pesangon, perjanjian kerja bersama, dan lain sebagainya.

3. Peran Pemerintah:

Pemerintah memiliki peran penting dalam mengatur hubungan industrial. Undang-undang Ketenagakerjaan memberikan landasan hukum untuk melibatkan serikat pekerja, organisasi pengusaha, lembaga kerja sama bipartit dan tripartit, serta lembaga penyelesaian perselisihan.

4. Peran Buruh dalam Hubungan Industrial:

Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh memiliki fungsi utama dalam menjalankan pekerjaan sesuai kewajiban, menjaga ketertiban produksi, menyampaikan aspirasi, mengembangkan keterampilan, serta berkontribusi pada kemajuan perusahaan dan perjuangan kesejahteraan anggota dan keluarganya.

5. Hubungan Buruh dengan Pengusaha:

Hubungan antara buruh dan pengusaha perlu dijaga dan dikembangkan untuk menciptakan hubungan yang aman, harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Prinsip-prinsip hubungan industrial harus didasarkan pada pemahaman bahwa semua pemangku kepentingan memiliki kepentingan bersama dalam keberhasilan perusahaan.

6. Hubungan Buruh dengan Serikat Pekerja:

Dalam konteks hubungan industrial, serikat pekerja/serikat buruh memiliki peran penting. Fungsi serikat pekerja meliputi menjalankan pekerjaan sesuai kewajiban, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan anggotanya, serta memperjuangkan kesejahteraan.

7. Peraturan Perusahaan:

Peraturan perusahaan menjadi sarana yang penting dalam menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Ketentuan dalam peraturan perusahaan harus mengacu pada undang-undang, peraturan pemerintah, dan peraturan perundang-undangan lainnya.

Materi ini menggarisbawahi pentingnya pemahaman dan implementasi prinsip-prinsip hubungan industrial yang sehat, demokratis, dan berkeadilan untuk mencapai tujuan bersama dan meningkatkan produktivitas usaha.

MATERI 2

JENIS-JENIS HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Man Power Marketing

Man power marketing atau pemasaran tenaga kerja secara umum membahas penentuan syarat-syarat kerja yang akan diterapkan dalam pelaksanaan ikatan kerja yang ada. Proses ini terjadi setelah karyawan dinyatakan diterima oleh pihak perusahaan, penentuan syarat-syarat kerja ini dapat dilaksanakan oleh pekerja secara individual maupun oleh wakil-wakil pekerja yang tergabung dalam organisasi pekerja.

B. Man Power Management

Man power management membahas pelaksanaan syarat-syarat kerja dan permasalahan serta pemecaliannya. Oleh karena itu proses ini terjadi setelah karyawan tergabung dengan perusahaan, pelaksanaan syarat- syarat kerja dengan berbagai permasalahan dan pemecahannya dapat diterapkan kepada pekerja secara individual maupun kepada keseluruhan karyawan melalui organisasi pekerja.

Dalam Undang-undang No.2 pasal I ayat (1) Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan pula bahwa :

"Perselisihan Hubungan Industrial ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak,

perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan".

Pada negara maju, Hubungan Industrial mencerminkan sejumlah pekerja, organisasi pekerja, pabrik, pemogokan, penutupan perusahaan, maupun perundingan kolektif (perjanjian kerja bersama). Karena itu, sulit merumuskan Hubungan Industrial secara Universal dan dapat di terima oleh semua pihak.

Di Indonesia Hubungan Industrial merupakan hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja buruh yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

Hubungan Industrial ini membahas seluruh aspek dan permasalahan ekonomi, sosial, politik, dan budaya yang berkaitan dengan hubungan antara pekerja dengan pengusaha. Dalam hubungan industrial muncul peran pemerintah yang disebut dengan Tripartit. Sebagaimana disebutkan didalam Pasal 102 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut: "Dalam melaksanakan hubungan industrial pemerintah, diterapkan dalam pelaksanaan ikatan kerja. Syarat-syarat kerja yang akan ditentukan dalam proses tersebut biasanya meliputi: jam kerja, hari kerja, tempat kerja, upah dan jaminan sosial.

C. Serikat Pekerja

Pengertian serikat pekerja/serikat buruh menurut UU Ketenagakerjaan RI Nomor 13 Tahun 2003 adalah organisasi yang dibentuk dan, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas,

terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Selain itu, Peranan manajemen perusahaan adalah menerapkan kekuasaan seperti halnya juga tim kerja, dan hal itu berkepentingan dengan perkembangan peraturan-peraturan untuk maksud tersebut, tetapi manajemen mengakui bahwa tidak lama lagi kekuasaan tak terbatas akan hilang.

Serikat pekerja atau serikat buruh merupakan serikat atau asosiasi para pekerja atau buruh untuk jangka waktu yang panjang dan berlangsung terus menerus. Tujuan dibentuknya serikat pekerja adalah untuk mengembangkan kerjasama dan tanggung jawab antar pekerja maupun pekerja dengan pengusaha.

Serikat pekerja berfungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasinya secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Serikat pekerja/serikat buruh dikelompokkan lagi menurut tipe-tipenya, yaitu:

- 1) Craft Unions, yaitu serikat pekerja yang anggotanya terdiri dari para karyawan atau pekerja yang mempunyai keterampilan yang sama, seperti misalnya tukang-tukang kayu.
- 2) Industrial Unions, yaitu serikat pekerja yang dibentuk berdasarkan lokasi pekerjaan yang sama. Serikat ini terdiri dari para pekerja yang tidak memiliki keterampilan (unskilled) maupun yang memiliki keterampilan

(skilled) dalam suatu perusahaan atau industri tertentu tanpa memerhatikan sifat pekerjaannya.

- 3) Mixed Unions, yaitu serikat pekerja yang mencakup para pekerja terampil, tidak terampil, dan setengah terampil dan suatu lokal tertentu, tidak memandang dan industri mana. Bentuk serikat karyawan ini mengkombinasikan craft unions dan industrial unions.

Dari pengelompokan tersebut dapat dibedakan bahwa terdapat tipe-tipe serikat buruh yang dibagi menjadi tiga dimana terdapat penjabaran masing-masing yang ditentukan oleh keterampilan-keterampilan yang dimiliki tiap-tiap kelompok.

Michael Armstrong (1990) mengemukakan bahwa kekuatan serikat pekerja/serikat buruh pada dasarnya ada dua tingkatan, yaitu:

- 1) Tingkat Industri yang luas. Serikat pekerja/serikat buruh mengadakan pengaturan bersama ketentuan-ketentuan pengupahan dan waktu kerja dengan organisasi majikan atau sejenisnya.
- 2) Tingkat Pabrik. Ketua serikat pekerja/serikat buruh mengadakan kerja sama atas beberapa aspek dan organisasi kerja dan kondisi-kondisi hubungan kerja serikat pekerja seperti serikat buruh nasional, prosedur persetujuan lokal dalam satu pabrik tergantung pada kekuatan dan lingkungan pabrik tersebut.

Dari kedua tingkatan tersebut pada umumnya tingkat industri yang luas dan tingkat pabrik merupakan sama-sama mengadakan ketentuan-ketentuan kerja sama cuma yang membedakan kalau untuk tingkat industri luas ketentuan-ketentuan yang diberikan dilakukan dengan organisasi majikan atau sejenisnya

sedangkan tingkat pabrik prosedur persetujuan lokal dalam satu pabrik tergantung pada kekuatan dan lingkungan pabrik tersebut.

Serikat pekerja/serikat buruh memiliki peranan sebagai berikut:

- 1) Melengkapi atau menyempurnakan perundingan seorang pekerja/buruh dengan seorang majikan dengan cara menggantikannya dengan tindakan bersama bagi kepentingan pribadi. Untuk memperbaiki kondisi hubungan kerja bagi para anggota dan tingkat maksimum dan keamanan dan keselamatan kondisi kerja.
- 2) Menciptakan usaha untuk meningkatkan status para pekerjadi dalam pekerjaan. Memperluas kesempatan menerapkan pengendalian secara demokratis terhadap keputusan-keputusan yang menyangkut kepentingan pekerja/buruh, mengambil bagian dalam keselamatan nasional, tingkat perusahaan dan pabrik-pabrik.

Peranan serikat pekerja pada dasarnya untuk melengkapi serta menyempurnakan perundingan untuk memperbaiki kondisi hubungan kerja dan menjamin keamanan serta keselamatan dalam pekerja serta untuk meningkatkan status para pekerja sehingga dapat menjamin pekerja itu sendiri.

D. Tujuan Serikat Pekerja

Tujuan serikat pekerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu tujuan yang bersifat internal dan tujuan yang bersifat eksternal.

1) Tujuan Internal

Untuk mengembangkan kerjasama dan tanggung jawab Antara anggota serikat pekerja.

2) Tujuan Eksternal

Untuk mengembangkan hubungan kerjasama dan tanggung jawab terhadap pengusaha maupun lingkungannya.

Setiap organisasi serikat pekerja biasanya mempunyai filosofi yang berbeda-beda, namun secara umum filosofi organisasi serikat pekerja akan mencakup kebebasan individu demokrasi dan sistem perusahaan, mereka mengkampanyekan suatu hubungan kerja yang ideal sesuai dengan filosofi mereka, baik kepada anggota organisasi serikat pekerja itu sendiri maupun ke pihak eksternal.

Manajemen dan serikat pekerja saling tergantung hubungan kerja dengan yang lain. Faktor-faktor penting dalam hubungan antara manajemen perusahaan dan serikat

- 1) Stabilitas. Perusahaan meletakkan dasar bagi interaksi antara manajemen dan karyawan. Hal inilah yang menyebabkan para manajer menyebarkan "closed shops" yang secara teori menyalahi kebebasan, namun dalam praktiknya disetujui bahwa sedikit kesulitan bila semua karyawan atau setiap unit adalah anggota dan satu serikat pekerja.
- 2) Kepercayaan. Suatu kepercayaan bahwa bila perundingan telah berakhir dan kesepakatan dicapai, kedua belah pihak akan menjaga kerahasiaan.
- 3) Pengertian. Adanya pengertian dan satu sama lain bukan berarti bahwa suatu pihak harus selalu bertindak berdasarkan ketentuan-ketentuan yang

ditetapkan, tetapi pihak-pihak tersebut harus tahu juga bagaimana satu sama lain saling menganggap bahwa ketentuan ini merupakan persetujuan bersama.

Dalam hal ini serikat pekerja sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya stabilitas dari perusahaan itu sendiri, kepercayaan yang dimana sudah terdapat kesepakatan, serta adanya saling pengertian satu sama lain sehingga saling bahwa kepentingan serikat pekerja adalah kepentingan bersama.

E. Asosiasi Pengusaha

Pembahasan mengenai asosiasi pengusaha merupakan salah satu bagian penting dalam Hubungan Industrial. Hal ini disebabkan bahwa dalam Hubungan Industrial terdiri dari tiga unsur yaitu pekerja atau serikat pekerja, pengusaha atau asosiasi pengusaha dan Pemerintah.

Organisasi pengusaha dalam melaksanakan Hubungan Industrial mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Di semua negara pasti terdapat asosiasi pengusaha hal ini berkaitan dengan Lembaga Perburuhan Internasional (International Labour Relation) atau ILO, di dalam ILO tersebut harus ada perwakilan dari asosiasi pengusaha yang ada di setiap negara. Sebagaimana disebutkan di dalam Pasal 105 ayat (1) UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa "Setiap Pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha".

Menurut Sri Haryani adapun tujuan diadakannya perwakilan pada lembaga perburuhan internasional dari asosiasi pengusaha di tiap negara adalah sebagai berikut: "Dalam forum internasional, para pengusaha mengharapkan kepentingan-kepentingan mereka dapat terwakili, mereka mengharapkan lahimya suatu konvensi yang tidak memberatkan pihak pengusaha."²

Mengenai organisasi pengusaha ini dijelaskan lebih lanjut oleh Iman Soepomo bahwa: "Mengenai organisasi pengusaha dapat dikatakan bahwa dasar dan tujuannya adalah kerjasama antara anggota-anggotanya dalam soal-saol teknis dan ekonomis belaka."³

F. Konsep pergerakan serikat pekerja

Serikat pekerja adalah organisasi para pekerja yang dibentuk untuk mempromosikan atau menyatakan pendapat, melindungi, dan memperbaiki, melalui kegiatan kolektif, kepentingan-kepentingan sosial, ekonomi dan politik para anggotanya. Konsep pergerakan serikat pekerja dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- 1) Business Unionism, yaitu misi pergerakan serikat pekerja Untuk melindungi para karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, menuntut kenaikan gaji, memperbaiki kondisi kondisi kerja dan membantu karyawan pada umumnya.
- 2) Social Unionism, yaitu misi pergerakan serikat pekerja tertuju pada kebijaksanaan-kebijaksanaan sosial, ekonomi, dan politik yang lebih luas. Kepentingan dominan yang diperjuangkan serikat pekerja adalah ekonomi,

² Ibid

³ Iman Soepomo, *Fcngantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1974,hal. 37.

dan dalam bidang berbagai keinginan dan permintaan akan kenaikan gaji atau upah, pengurangan jam kerja dan perbaikan kondisi-kondisi kerja adalah beberapa contoh kepentingan yang terpenting.

Kepentingan dominan yang diperjuangkan serikatpekerja adalah ekonomi, dan dalam bidang mi berbagai keinginan dan permintaan akan kenaikan gaji atau upah, pengurangan jam kerja dan perbaikan kondisi-kondisi kerja adalah beberapa contoh kepentingan yang terpenting.

SOAL LATIHAN 2

1. Jelaskan proses Man Power Marketing dalam penentuan syarat-syarat kerja setelah seorang karyawan dinyatakan diterima oleh perusahaan. Berikan contoh kasus terkait penentuan syarat-syarat kerja secara individual dan oleh organisasi pekerja ?
2. Apa yang dimaksud dengan Man Power Management, dan bagaimana proses ini dapat membahas permasalahan serta pemecahan terkait syarat-syarat kerja? Jelaskan dengan memberikan contoh kasus.
3. Jelaskan definisi Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berikan contoh kasus perselisihan hubungan industrial menurut Undang-undang tersebut.
4. Bagaimana Hubungan Industrial tercermin dalam konteks negara maju dan bagaimana sulitnya merumuskan Hubungan Industrial secara universal?

Berikan contoh kasus yang mencerminkan Hubungan Industrial di Indonesia.

5. Apa yang dimaksud dengan Hubungan Industrial di Indonesia, dan bagaimana unsur-unsur yang terlibat dalam hubungan ini? Jelaskan peran pemerintah dalam Hubungan Industrial.

KESIMPULAN

Materi yang diberikan mencakup beberapa aspek penting dalam konteks Hubungan Industrial, khususnya terkait dengan Man Power Marketing, Man Power Management, Serikat Pekerja, Asosiasi Pengusaha, dan Konsep Pergerakan Serikat Pekerja. Berikut adalah beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari materi tersebut:

1. Man Power Marketing dan Management:
 - Man Power Marketing membahas penentuan syarat-syarat kerja setelah penerimaan karyawan oleh perusahaan.
 - Man Power Management fokus pada pelaksanaan syarat-syarat kerja, mengatasi permasalahan, dan pemecahannya setelah karyawan bergabung dengan perusahaan.
 - Hubungan Industrial di Indonesia melibatkan pengusaha, pekerja, dan pemerintah, dengan syarat-syarat kerja yang mencakup jam kerja, hari kerja, tempat kerja, upah, dan jaminan sosial.

2. Serikat Pekerja:

- Serikat pekerja bertujuan untuk melindungi hak dan kepentingan pekerja, meningkatkan kesejahteraan, dan berperan dalam Hubungan Industrial.
- Terdapat tiga tipe serikat pekerja: Craft Unions, Industrial Unions, dan Mixed Unions.
- Serikat pekerja memiliki peran penting dalam melengkapi perundingan, menjaga ketertiban produksi, dan memperjuangkan kesejahteraan anggota.

3. Tujuan Serikat Pekerja:

- Tujuan serikat pekerja dapat dibagi menjadi internal (kerjasama antar anggota) dan eksternal (hubungan kerjasama dengan pengusaha dan lingkungan).
- Filosofi serikat pekerja umumnya mencakup kebebasan individu, demokrasi, dan idealisasi hubungan kerja.

4. Asosiasi Pengusaha:

- Asosiasi pengusaha memiliki fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, dan memberikan kesejahteraan pekerja secara terbuka dan demokratis.
- Organisasi pengusaha berperan penting dalam Hubungan Industrial, dan kehadirannya diakui oleh undang-undang.

5. Konsep Pergerakan Serikat Pekerja:

- Terdapat dua konsep pergerakan serikat pekerja: Business Unionism (fokus pada kesejahteraan karyawan) dan Social

Unionism (fokus pada kebijakan sosial, ekonomi, dan politik yang lebih luas).

- Serikat pekerja memperjuangkan kepentingan ekonomi dan berbagai tuntutan untuk peningkatan gaji, pengurangan jam kerja, dan perbaikan kondisi kerja.

Materi ini memberikan pemahaman yang komprehensif tentang dinamika Hubungan Industrial, melibatkan berbagai pihak seperti pengusaha, pekerja, dan pemerintah, serta menyoroti peran krusial serikat pekerja dalam mencapai keseimbangan dan kesejahteraan dalam lingkungan kerja.

MATERI 3

PERAN PEMERINTAH DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia)

Di Indonesia organisasi pengusaha dikenal dengan APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia) yaitu merupakan suatu wadah kesatuan para pengusaha yang ikut serta untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dalam usaha serta melaksanakan kerjasama yang terpadu antar pemerintah, pengusaha dan pekerja.

Tujuan Apindo dapat dikelompokkan menjadi beberapa tujuan yaitu sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kesadaran para pengusaha terhadap pentingnya pemberdayaan sumber daya manusia sebagai salah satu kebijakan strategis dalam menciptakan kesejahteraan sosial ekonomi para pelaku hubungan industrial.
- 2) Menciptakan iklim yang kondusif secara nasional bagi upaya-upaya memberdayakan sumber daya manusia.
- 3) Mengusahakan peningkatan produksi dan produktivitas kerja serta usaha sebagai sarana untuk mewujudkan pembangunan nasional, menuju ke kesejahteraan sosial, spritual, dan material.
- 4) Menciptakan adanya kesatuan pendapat dalam melaksanakan kebijakan hubungan industrial, khususnya dibidang ketenaga kerjaan.⁴

⁴ Sri Haryani, Op Cit.hal. 19

B. Peranan Pemerintah Terhadap Buruh

Secara umum peran pemerintah dalam Hubungan Industrial adalah mengatur hubungan antara serikat pekerja dengan pengusaha atau asosiasi pengusaha. Dengan adanya pengaturan ini diharapkan hubungan kerja dapat terjalin dengan harmonis dan tercipta kebebasan bekerja dan berusaha, yang akhirnya dapat meningkatkan produksi nasional.

Produksi nasional tercermin dalam Produk Domestik Bruto yang merupakan salah satu tolak ukur kemakmuran, sehingga dengan meningkatkan Produksi Domestik Bruto maka dapat dikatakan kemakmuran negara meningkat. Dengan kata lain peran pemerintah dalam Hubungan Industrial dapat meningkatkan kemakmuran Bangsa Indonesia.

C. Peranan Buruh Terhadap Pemerintah

Dalam mengupayakan Hubungan Industrial yang harmonis pemerintah telah mengundang perundang-undangan dan memberlakukan peraturan-peraturan dengan maksud agar segala bidang kehidupan yang berhubungan dengan masalah Hubungan Industrial dapat dilakukan secara tertib tanpa adanya unsur penekanan dan pemaksaan hak dari pihak manapun.

Berkaitan dengan peran pemerintah di atas, selanjutnya pemerintah melakukan pengawasan-pengawasan baik terhadap serikat pekerja maupun pengusahanya.

Zainal Asikin dalam bukunya menyimpulkan bahwa:

"Faedah yang dapat ditarik dari pengawasan ini maka pengusaha menjadi tunduk dan taat untuk melaksanakan peraturan perundang-

undangan (terutama peraturan yang bersangkutan dengan keamanan kerja dan keselamatan kerja), sehingga tercapainya produktivitas yang tinggi untuk mencapai masyarakat adil dan makmur berdasarkan Undang-undang Dasar 1945 dan Pancasila".⁵

D. Manajemen Konflik

Kata konflik” berasal dan bahasa Latin *confligo*”, yang terdiri dan dua kata yaitu “con”, yang artinya bersama-sama, dan “fligo”, yang artinya pemogokan, penghancuran, atau peremukan. Kata konflik” diserap dan bahasa Inggris *conflict* yang berarti pertarungan, perebutan kekuasaan, persengketaan, perselisihan, perlawanan aktif, permusuhan. Konflik adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku bermusuhan” terhadap individu atau kelompok lain, sehingga memengaruhi kinerja dan salah satu atau semua pihak yang terlibat Umum.

Konflik dapat dilihat dan tiga sudut pandang dalam kehidupan organisasi, yaitu

- 1) Pertama, pandangan tradisional berpendapat bahwa konflik merupakan sesuatu yang tidak diinginkan dan berbahaya bagi kehidupan organisasi.
- 2) Kedua, pandangan perilaku berpendapat bahwa konflik merupakan suatu kejadian atau peristiwa yang biasa terjadi dalam kehidupan organisasi, yang bisa bermanfaat (konflik fungsional) dan bisa pula merugikan organisasi (konflik disfungsional).

⁵ Zaenal Asikin, et al, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Semarang, 1993, hal. 50.

- 3) Ketiga, pandangan interaksi berpendapat bahwa konflik merupakan suatu peristiwa yang tidak dapat dihindarkan dan sangat diperlukan bagi pemimpin organisasi.

Dari ketiga sudut pandang tersebut dapat dinyatakan bahwa konflik merupakan sesuatu yang tidak diinginkan dan berbahaya serta bisa saja terjadi dalam kehidupan berorganisasi dan merupakan peristiwa yang tidak dapat dihindarkan. Konflik dilatarbelakangi adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status, dan budaya. Konflik organisasi adalah situasi terjadinya pertentangan atau ketidaksesuaian antara dua orang atau dua pihak sehingga hubungan terganggu.

E. Tingkatan Konflik

Konflik menurut Stefan Ivanko (2012) masuk dalam kategori perilaku organisasi makro. Konflik adalah pertentangan kebutuhan, nilai-nilai, dan kepentingan yang aktual dan dirasakan oleh anggota organisasi. Konflik dapat bersifat internal (dalam diri seseorang) atau bersifat eksternal (antara dua Individu atau lebih).

Ivanko mengemukakan bahwa ada empat tingkatan dalam proses konflik, yaitu:

- 1) Tingkat 1: Pertentangan Potensial (potential opposition) , yaitu adanya faktor- faktor yang dapat membawa kepada konflik yang berasal dari komunikasi, struktur atau variabel variabel pribadi.
- 2) Tingkat 2: Kognisi dan Personalisasi (cognition and personalization), yaitu dua bagian atau lebih di dalam konflik adalah menyadari kondisi-kondisi

dalam tingkat 1. Kondisi-kondisi tersebut menyebabkan frustrasi yang dimulai dan perasaan tidak nyaman.

- 3) Tingkat 3: Perilaku (behavior), yaitu suatu tindakan yang dilakukan yang menyebabkan ilustrasi kepentingan antar pribadi. Konflik pada tingkatan ini dikenali oleh kelompok-kelompok berbeda dan orang-orang berusaha menemukan suatu cara untuk menyelesaikan konflik.
- 4) Tingkat 4: Hasil (outcomes), terdiri dari hasil fungsional (functional outcomes) dan hasil disfungsional (dysfunctional outcomes). Hasil fungsional bersifat konstruktif ketika konflik memperbaiki kualitas keputusan, merangsang atau memotivasi kreativitas dan inovasi, membangkitkan minat dan keingintahuan dan para anggota kelompok, yang melalui perantara masalah-masalah dibiarkan masuk dan ketegangan dibebaskan, dan membantu mengembangkan evaluasi diri dan perubahan. Hasil disfungsional dapat terlihat ketika konflik telah merusak kinerja tim dalam berbagai cara.

Dari beberapa tingkatan konflik tersebut dapat dinyatakan bahwa konflik sebagai sebuah konsep dapat membantu menjelaskan berbagai aspek kehidupan sosial, seperti perbedaan sosial, konflik kepentingan, dan pertarungan antara individu, kelompok, atau organisasi. Konflik dalam istilah politik dapat dihubungkan dengan perang, revolusi, atau pertempuran lain, yang mencakup penggunaan kekuatan. Konflik diartikan juga sebagai sebuah proses yang dimulai ketika satu kelompok merasakan bahwa kelompok lain telah dipengaruhi secara negatif.

Penyebab-penyebab konflik dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- 1) Faktor-faktor Struktural (Structural Factors), terdiri dan:
 - a. Hubungan Wewenang, yaitu hubungan antara pimpinan dengan karyawan bawahannya.
 - b. Sumber Daya Umum, yaitu pembagian tugas-tugas yang sama.
 - c. Perbedaan Tujuan, yaitu satu orang ingin meningkatkan produksi dan yang lainnya ingin meningkatkan komunikasi.
 - d. Antar Ketergantungan, yaitu sebuah perusahaan sebagai suatu keseluruhan yang tidak dapat beroperasi tanpa departemen yang lain.
 - e. Ambiguitas Yurisdiksi, yaitu kepada siapa seseorang dapat berdisiplin.
 - f. Spesialisasi, yaitu keahlian-keahlian di lapangan.
 - g. Inkonsistensi Status.
 - h. Kebutuhan tanah, air, dan makanan.
- 2) Faktor-faktor Personal (Personal Factors), terdiri dan:
 - a. Hambatan-hambatan komunikasi;
 - b. Gaya manajemen konflik;
 - c. Perbedaan budaya;
 - d. Emosi;
 - e. Persepsi;
 - f. Kepribadian;
 - g. Keahlian dan kemampuan;
 - h. Nilai dan etika.

Dalam penjabaran tersebut dapat digolongkan beberapa factor penyebab konflik dimana terdapat beberapa hambatan yang ada dalam lingkungan kerja, termasuk gaya manajemen yang kacau sehingga menyebabkan konflik itu sendiri, adanya perbedaan persepsi, emosi yang tidak dapat dikontrol, serta adanya perbedaan nilai-nilai dan etika juga dapat menyebabkan terjadinya konflik itu sendiri.

Tipe-tipe dan bentuk-bentuk konflik dikelompokkan menjadi lima tipe, yaitu:

- 1) Konflik Tujuan (Goal Conflict), yaitu konflik yang muncul ketika seorang individu diberikan pilihan atau dibebankan tujuan-tujuan yang tidak cocok satu sama lain, dan konflik ini berhubungan dengan muatan dan tujuan individu dan tujuan kelompok yang berselisih satu dengan yang lain.
- 2) Konflik Afektif (Affective Conflict), yaitu konflik yang dapat dijelaskan dengan perasaan dan emosi yang tidak cocok dalam diri individu atau antarindividu. Konflik Kognitif (Cognitive Conflict), yaitu konflik yang terjadi ketika pikiran-pikiran dan ide-ide dalam diri seorang individu atau antar individu atau kelompok yang tidak cocok.
- 3) Konflik Prosedural (Procedural Conflict), yaitu konflik yang ada ketika anggota kelompok tidak setuju dengan prosedur yang harus diikuti dalam menyelesaikan tugas atau tujuan.
- 4) Konflik Lainnya (Other Conflict), terdiri dari konflik komunitas, konflik diplomatik, konflik ekonomi, konflik emosional, konflik sumber daya lingkungan, konflik eksternal, konflik kelompok, konflik internasional, konflik antar negara, konflik antarpribadi, konflik organisasi, konflik

antarsosial, konflik militer, konflik keagamaan, konflik di tempat kerja, konflik data, konflik hubungan, konflik rasial, dan sebagainya.

Anwar Prabu Mangkunegara (2007) mengelompokkan konflik ke dalam empat bentuk, yaitu:

- 1) Konflik Hierarki (Hierarchical Conflict), yaitu konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi. Contohnya: konflik antara komisaris dengan direktur utama, manajer dengan bawahannya, pengurus yayasan dengan anggotanya.
- 2) Konflik Fungsional (Functional Conflict), yaitu konflik yang terjadi dan bermacam-macam fungsi departemen dalam organisasi. Contoh: konflik antara departemen produksi dengan pemasaran.
- 3) Konflik Staf dengan Kepala Unit (Line Staff Conflict), yaitu konflik yang terjadi antara pemimpin unit dengan stafnya terutama staf yang berhubungan dengan wewenang/otoritas kerja. Contoh: karyawan staf secara tidak formal mengambil wewenang berlebihan.
- 4) Konflik Formal-Informal (Formal-Informal Conflict), yaitu konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku di organisasi informal dengan organisasi formal. Contoh: pemimpin yang menempatkan norma yang salah pada organisasi.

Dengan adanya pengelompokan tipe dan bentuk konflik diatas dapat dijadikan acuan dalam mengenali bentuk dan tipe dari konflik itu sendiri. Dengan diketahuinya konflik itu terdapat dalam tipe yang mana sehingga diharapkan agar dapat dijadikan acuan dalam menyelesaikan konflik dengan cara yang sudah ditetapkan.

Tujuh metode yang dapat digunakan untuk mengatasi konflik kerja Ivanko, (2012), yaitu:

- 1) Resolusi Konflik Pasif (*passive conflict resolution*), yaitu metode yang bertujuan mengabaikan konflik dan merupakan cara yang sangat pasif.
- 2) Metode Menang-Menang (*win-win method*), yaitu metode yang memuaskan seluruh bagian kebutuhan, yang disebut permintaan yang seimbang. Metode ini diterapkan ketika Seorang manager menentukan beberapa orang dalam konflik menginginkan suatu hasil dan mencari solusi yang dapat memuaskan kebutuhan-kebutuhan kedua kelompok.
- 3) Pemecahan Masalah Terstruktur (*structured problem solving*), yaitu metode yang terdiri dari tiga langkah. Pertama, mengumpulkan data tentang masalah dan kemudian meminta pengamat pihak ketiga menganalisis data dan membuat argumentasi untuk satu bagian. Langkah terakhir adalah mediasi dengan cara mengumpulkan data yang berkenaan dengan.
- 4) Mengkonfrontasikan Konflik (*confflonting conflict*), yaitu bertujuan mendengarkan masalah dan membantuk pihak-pihak mengatasi konflik tersebut
- 5) Memilih Seorang Pemenang (*choosing a winner*) , yaitu memilih pemenang, kemudian membuat kesepakatan atas perasaan-perasaan negatif di Antara kedua pihak.
- 6) Memilih Pilihan yang Lebih Baik (*selecting a better alternative*), yaitu memilih sebuah ide tidak hanya pada kelompok-kelompok yang dipertimbangkan.

7) Mencegali Konflik (Preventing Conflict), yaitu melakukan upaya-upaya dengan hati-hati mengurangi dan mengeliminasi konflik dengan cara mendefinisikan tujuan, imbalan, sistem komunikasi, koordinasi, dan sifat dasar kompetisi dalam suatu perusahaan.

Dari beberapa cara mengatasi konflik kerja diatas pada intinya dengan adanya resolusi konflik dimana mengabaikan konflik kerja, metode menang-menang, pemecahan masalah terstruktur, mengkontorfersi konflik, memilih pemenang, pemilihan ide serta melakukan upaya untuk mengurangi terjadinya konflik merupakan cara-cara yang dipilih untuk mengatasi konflik itu sendiri.

SOAL LATIHAN 3

1. Jelaskan tujuan-tujuan dari APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia) dalam konteks hubungan industrial di Indonesia. Bagaimana organisasi ini berkontribusi terhadap kesejahteraan sosial dan pembangunan nasional?
2. Gambarkan peran pemerintah dalam mengatur hubungan antara serikat pekerja dengan pengusaha atau asosiasi pengusaha. Mengapa pengaturan ini penting untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis
3. Bagaimana pemerintah mengatur Hubungan Industrial dengan melibatkan perundang-undangan dan peraturan? Apa tujuan dari pengawasan pemerintah terhadap serikat pekerja dan pengusaha?

KESIMPULAN

1. Peran APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia):

APINDO merupakan organisasi pengusaha di Indonesia yang bertujuan untuk mencapai kesejahteraan sosial dalam usaha dan menjalin kerjasama antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja.

Tujuan APINDO meliputi peningkatan kesadaran pengusaha terhadap pentingnya pemberdayaan sumber daya manusia, menciptakan iklim kondusif untuk pengembangan sumber daya manusia, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja, menciptakan kesatuan pendapat dalam kebijakan hubungan industrial, dan berkontribusi pada pembangunan nasional.

2. Peran Pemerintah Terhadap Buruh:

Pemerintah memiliki peran dalam mengatur hubungan antara serikat pekerja dengan pengusaha atau asosiasi pengusaha.

Pengaturan ini diharapkan dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan kebebasan bekerja dan berusaha, serta berkontribusi pada peningkatan produksi nasional dan kemakmuran negara.

3. Peran Buruh Terhadap Pemerintah:

Pemerintah telah mengundangkan peraturan-peraturan untuk menciptakan ketertiban dalam berbagai aspek kehidupan yang terkait dengan Hubungan Industrial.

Pengawasan dilakukan terhadap serikat pekerja dan pengusaha dengan tujuan agar peraturan-peraturan tersebut dijalankan, terutama yang berkaitan dengan keamanan dan keselamatan kerja.

4. Manajemen Konflik:

Konflik dalam konteks organisasi dapat dilihat dari tiga sudut pandang: tradisional, perilaku, dan interaksi.

Konflik dapat muncul dari ketidakcocokan atau perbedaan dalam nilai, tujuan, status, dan budaya.

Terdapat tingkatan konflik yang melibatkan pertentangan potensial, kognisi dan personalisasi, perilaku, dan hasil.

5. Tingkatan Konflik dan Penyebabnya:

Ada empat tingkatan dalam proses konflik: pertentangan potensial, kognisi dan personalisasi, perilaku, dan hasil.

Penyebab konflik dapat dibagi menjadi faktor struktural (hubungan wewenang, sumber daya umum, perbedaan tujuan, dll.) dan faktor personal (hambatan komunikasi, gaya manajemen konflik, emosi, dll.).

6. Tipe-tipe Konflik:

Konflik dapat dibagi menjadi beberapa tipe, seperti konflik tujuan, afektif, kognitif, prosedural, dan lainnya.

Tipe konflik juga dapat diklasifikasikan berdasarkan hierarki, fungsi, hubungan staf dengan kepala unit, dan formal-informal.

7. Metode Mengatasi Konflik:

Ada tujuh metode yang dapat digunakan untuk mengatasi konflik, termasuk resolusi konflik pasif, metode menang-menang, pemecahan masalah terstruktur, mengkonfrontasi konflik, memilih pemenang, memilih pilihan yang lebih baik, dan mencegah konflik.

Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip tersebut, diharapkan dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan produktif, serta mengurangi dampak negatif dari konflik dalam organisasi.

MATERI 4

Perselisihan Hubungan Industrial

A. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam Hubungan Industrial timbulnya perselisihan Antara pengusaha dengan para buruh biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas terhadap apa yang sudah diperoleh baik dari kalangan pengusaha maupun dari kalangan para buruh.

Dalam kehidupan manusia, dimana masing-masing individu maupun kelompok mempunyai kepentingan yang berbeda-beda maka dengan demikian perselisihan tidak dapat dihindari. Begitu juga didalam suatu hubungan kerja, antara pihak satu dengan pihak yang lain potensial timbul perselisihan atau bahkan tidak dapat dihindari, maka bagi pihak- pihak yang terlibat dalam hubungan kerja perlu memahami hal-hal yang berhubungan dengan Perselisihan Hubungan Industrial dan Prosedur Penyelesaiannya.

Dalam Undang-undang No.2 tahun 2004 Pasal 1 ayat (1), tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa:

"Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan".

B. Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 sampai dengan angka 5 UU No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dijelaskan bahwa:

"Perselisihan Hubungan Industrial dapat dibedakan menjadi empat jenis yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan".

Adapun penjelasan dari jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial seperti yang tersebut di atas yaitu:

- 1) Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2).
- 2) Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan atau syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3).
- 3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4).
- 4) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja /serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban serikat pekerja (Pasal 1 angka 5).

C. Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan ketentuan pasal 2 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pasal 1 angka 22 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perselisihan hubungan industrial terdiri empat jenis, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja:

- 1) Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan merupakan perselisihan mengenai hak normatif yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan atau peraturan perundang-undangan.
- 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, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- 4) Perselisihan antar serikat pekerja adalah perselisihan Antara serikat pekerja dengan serikat pekerja lainnya hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban serikat pekerjaan.

D. Materi Perselisihan Hubungan Industrial

Materi yang dapat dipandang sebagai materi perselisihan adalah mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan keadaan perburuhan pada umumnya dalam suatu perusahaan. Dengan demikian tidak semua perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha dapat disebut dengan perselisihan hubungan industrial.⁶

Misalnya: "antara pengusaha dengan pekerja terjadi perselisihan tetapi perselisihan yang terjadi adalah perselisihan masalah pribadi hal ini tidak dapat dikatakan atau tidak terkategori dalam pengertian perselisihan hubungan industrial".

F. Penjelasan dari materi Perselisihan Hubungan industrial

Adapun penjelasan dari materi Perselisihan Hubungan industrial tersebut adalah :

1) Hubungan Kerja

Menurut Iman Soepomo arti kata hubungan kerja yaitu:

"Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan."⁷

Hubungan kerja akan menyangkut segala hal yang berhubungan dengan pengusaha dengan pekerjanya, dalam hubungan kerja ini ada unsur subordinat dimana pihak pengusaha akan mengatur pihak pekerja, maka dalam hubungan ini akan muncul kekuasaan, wewenang, tanggung jawab dan pertanggungjawaban. Dari penjelasan diatas, berarti masalah

⁶ Sri Haryani, *Op Cit.*, hal. 188

⁷ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Op Cit.* Hal 1

perselisihan Hubungan Industriai dapat terjadi karena masalah pembagian kekuasaan, pelimpahan wewenang, tanggung jawab, dan pertanggungjawaban.

2) Syarat-syarat Kerja

Syarat-syarat kerja juga dapat menjadi salah satu materi atau masalah yang dapat menyebabkan timbulnya Perselisihan Hubungan Industrial. Syarat-syarat kerja itu antara lain; jam kerja, hari kerja, tempat kerja, upah, dan jaminan sosial.

3) Keadaan Perburuhan

Keadaan perburuhan antara daerah satu dengan daerah lain atau antara negara satu dengan negara lain dapat berbeda dan dapat pula sama, contolinya;

"Pada tahun 2001 Upah Minimum Propinsi (UMP) telah ditetapkan oleh masing-masing propinsi namun dengan adanya ketentuan baru bahwa UMP harus sebesar Kebutuhan Hidup Minimal (KHM), maka dengan demikian UMP yang masih dibawah KHM menjadi salah satu materi perselisihan perburuhan".⁸

⁸ Sri Haryani. *Op Cit*, hal. 189

SOAL LATIHAN 4

1. Jelaskan pengertian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-undang No.2 tahun 2004 Pasal 1 ayat (1). Mengapa perselisihan ini dapat timbul dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja?
2. Gambarkan jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Pasal 1 angka 2 sampai dengan angka 5 UU No.2 tahun 2004. Berikan contoh kasus yang mencerminkan setiap jenis perselisihan.
3. Mengapa tidak semua perselisihan antara pekerja dan pengusaha dapat disebut sebagai perselisihan hubungan industrial?
4. Bagaimana hubungan kerja dapat menyebabkan timbulnya perselisihan?
5. Jelaskan hubungan antara jenis-jenis perselisihan hubungan industrial, seperti perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja. Bagaimana satu jenis perselisihan dapat berkaitan dengan jenis lainnya?

KESIMPULAN

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial:

Perselisihan Hubungan Industrial timbul akibat perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Perselisihan dapat berasal dari kurangnya kepuasan terhadap apa yang diperoleh dari kalangan pengusaha maupun buruh, dan dalam kehidupan manusia, di mana setiap individu atau

kelompok memiliki kepentingan yang berbeda-beda, perselisihan menjadi hal yang tidak dapat dihindari.

2. Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial:

Perselisihan Hubungan Industrial dapat dibedakan menjadi empat jenis, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Perselisihan hak terkait dengan ketidakpenuhan hak-hak yang sudah ditetapkan, perselisihan kepentingan muncul karena ketidaksesuaian pendapat mengenai syarat-syarat kerja, perselisihan pemutusan hubungan kerja berkaitan dengan ketidaksesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja berkisar pada ketidaksesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban serikat pekerja.

3. Materi Perselisihan Hubungan Industrial:

Materi perselisihan mencakup hubungan kerja, syarat-syarat kerja (seperti jam kerja, hari kerja, tempat kerja, upah, dan jaminan sosial), dan keadaan perburuhan yang dapat berbeda antar daerah atau negara. Tidak semua perselisihan antara pengusaha dan pekerja dapat disebut sebagai perselisihan hubungan industrial; misalnya, perselisihan masalah pribadi tidak terkategori dalam pengertian perselisihan hubungan industrial.

4. Penjelasan dari Materi Perselisihan Hubungan Industrial:

Hubungan kerja melibatkan subordinasi, kekuasaan, wewenang, tanggung jawab, dan pertanggungjawaban antara pengusaha dan pekerja. Syarat-syarat kerja, seperti jam kerja, upah, dan jaminan sosial, dapat menjadi sumber perselisihan. Keadaan perburuhan, termasuk perbedaan upah minimum provinsi

dan ketentuan baru terkait Kebutuhan Hidup Minimal (KHM), juga dapat menjadi materi perselisihan.

Dengan pemahaman mengenai jenis-jenis perselisihan dan materi yang dapat menjadi sumber konflik dalam hubungan industrial, diharapkan pihak yang terlibat dapat memahami dan menyelesaikan perselisihan tersebut dengan baik sesuai dengan prosedur yang berlaku.

MATERI 5

SIFAT-SIFAT PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Sifat Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan sifatnya, perselisihan hubungan industrial dibedakan menjadi dua, yaitu perselisihan perorangan dan perselisihan kolektif. Dari kedua perselisihan tersebut dapat dijelaskan lebih lanjut yaitu :

1) Perselisihan Perorangan

Perselisihan Perorangan merupakan perselisihan antara pekerja sebagai individu dengan pengusahanya. Mengenai masalah atau materi yang dipertentangkan dapat merupakan hubungan kerja, syarat-syarat kerja, maupun keadaan perburuhan pada umumnya. Akibat dari perselisihan ini hanya dalam skala kecil, dan tidak mengganggu operasi perusahaan.

2) Perselisihan Kolektif

Perselisihan kolektif adalah perselisihan antara serikat pekerja dengan pengusaha atau serikat pengusaha, perselisihan kolektif ini seringkali menyebabkan pemogokan dan penutupan perusahaan. Pada akhirnya tujuan Hubungan Industrial adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha, tujuan ini saling berkaitan antara yang satu dengan yang lainnya, yang berarti bahwa pengurangan terhadap yang satu akan mempengaruhi yang lain. Tingkat produktivitas sangat ditentukan oleh tingkat keefektipan pekerja. produktivitas yang tinggi hanya dimungkinkan jika perusahaan tersebut memperhatikan kesejahteraan para pekerjanya. Peningkatan kesejahteraan pekerja hanya

layak jika produktivitas perusahaan meningkat. Untuk mencapai produktivitas yang diinginkan, semua pihak yang terlibat dalam proses produksi terutama pengusaha, perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para pekerja.

B. Penyebab Timbulnya Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pengusaha dengan Pekerja

Berdasarkan literatur dan hasil observasi di lapangan dan hasil wawancara dari berbagai pihak yang berkompeten diperoleh faktor-faktor penyebabnya antara lain yakni

1) Berdasarkan literatur ada beberapa jenis perselisihan yaitu:

a. Perselisihan Data

Perselisihan data terjadi karena kurangnya informasi/kesalahan informasi dan perbedaan pandangan antara pengusaha dengan pekerja, dari kedua penyebab terjadinya perselisihan tersebut di atas dapat dijelaskan lebih lanjut yaitu sebagai berikut:

a) Kesalahan Informasi terjadi karena kurangnya sosialisasi mengenai data yang ada dari perusahaan kepada para pekerja, begitu juga mengenai hak dan kewajiban para pihak yang belum dijalankan secara seimbang.

b) Perbedaan pandangan yaitu motif pengusaha yang tidak pernah sama dengan motif pekerja, seperti keinginan perusahaan menuntut pekerja secara optimal seperti yang telah ditetapkan oleh perusahaan namun belum mampu memberikan

kompensasi terhadap optimalisasi kerja, pada sisi lain pekerja menginginkan pendapatan atau gaji yang besar tetapi tidak mengindahkan disiplin kerja/masih saja bermalas-malasan.

2) Perselisihan kepentingan

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 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, pada dasarnya kepentingan antara pengusaha dengan pekerja tidak pernah sama, misalnya: seorang pekerja berkepentingan mendapatkan upah yang tinggi, sedangkan bagi pihak perusahaan orientasinya pada keuntungan, sehingga setiap pengeluaran harus ditekan seminim-minimnya.

3) Perselisihan Hubungan

Perselisihan hubungan terjadi karena diantara pengusaha dan pekerja terdapat dinding pemisah yang membedakan status antara pengusaha dengan pekerja sehingga sulit untuk terjaiannya hubungan yang harmonis.

C. Media Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan 2 (dua) pilihan cara menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yaitu dengan cara :

- 1) Non Litigasi, dan
- 2) Litigasi

3) Non Litigasi, adalah penyelesaian perselisihan yang dilakukan di luar pengadilan. Penyelesaian ini umumnya dilakukan secara musyawarah antara

kedua belah pihak (bipartit) yang berselisih yaitu pengusaha dengan buruh atau yang diwakili oleh serikat pekerjaanya. Bila dengan cara ini belum bisa menyelesaikan perselisihan tersebut, maka musyawarah tersebut difasilitasi oleh pemerintah baik melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase. Penyelesaian perkara melalui non litigasi ini menjadi salah satu pilihan untuk menyelesaikan perselisihan. Secara filosofis penyelesaian ini lebih baik hasilnya, karena :

- 1) hasil penyelesaian non litigasi bisa diterima oleh masing-masing pihak;
- 2) tidak ada yang merasa dicerai atau dirugikan;

Mampu menghindarkan konflik berkepanjangan antara pengusaha dengan buruh atau serikat pekerjaanya Pertanyaannya adalah apakah penyelesaian non litigasi ini telah mendapatkan proporsi yang sebenarnya sebagai juru penyelesai. Kenyataannya yang terjadi di lapangan bahwa penyelesaian non litigasi ini hanya sebagai prasyarat saja sebelum perselisihan tersebut diproses ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sebagaimana dikatakan sebelumnya bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja/serikat buruh. Pertentangan ini bisa berkepanjangan, karena masing-masing pihak memiliki kepentingan yang berbeda. Bergantung pada para pihak itu sendiri, sehingga penyelesaian perselisihannya pun sulit dicapai. Dari pengamatan kami di lapangan kesulitan ini umumnya datang dari tidak profesionalnya pejabat yang duduk di kelembagaan

non-litigasi (mediasi, konsiliasi dan arbitrase). Padahal UU PPHI memberikan pilihan penyelesaian perselisihan yaitu selain melalui non-litigasi juga bisa melalui litigasi. Tetapi hampir semua kasus diselesaikan melalui litigasi dan hasilnya sebagian besar dimenangkan oleh pihak pengusaha. Inilah yang menyebabkan orang beranggapan bahwa UU PPHI penuh konflik. Pihak-pihak yang ingin memenangkan perkara jalurnya melalui pengadilan (litigasi), sedangkan pihak-pihak yang ingin menyelesaikan persoalan tidak melalui pengadilan (non litigasi).

Sebagai contoh sekiranya dalam sebuah perusahaan antara Serikat Pekerja dan Pengusaha telah sepakat membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sehingga dalam kondisi tertentu belum ada kesepahaman dalam satu hal. Bila merujuk kepada ketentuan UU No. 2 Tahun 2004 maka ketidaksepahaman tersebut harus diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial menjadi perselisihan kepentingan, pertanyaannya : apakah membuat PKB itu masuk dalam kategori perselisihan ?.

Menurut hemat kami membuat PKB bukanlah sebuah perselisihan karena membuat PKB merupakan sebuah proses pembuatan perjanjian, maka sekiranya masih ada perbedaan harus diselesaikan secara musyawarah, bukan diselesaikan melalui Pengadilan.

Contoh lain misalnya, tentang perselisihan hak, sekiranya pengusaha ataupun pekerja tidak melaksanakan isi PKB, maka seharusnya yang dioptimalkan adalah peran dan fungsi dari pengawasan ketenagakerjaan sehingga bisa menghindari penyelesaian yang berlarut-larut. Semestinya jika bicara HAK adalah hal yang amat sangat Privasi sekali mengingat yang dinamakan HAK itu adalah kebutuhan.

dasar bagi proses Kehidupan yang amat sangat fundamental dan bersifat Pribadi. Sehingga proteksi secara HUKUM pada tingkat Pelaksanaannya memang yang seharusnya, tanpa memandang upaya-upaya Pembelaan sekalipun hal itu dimungkinkan oleh karena adanya prosesi Hukum yang dapat digunakan untuk mencari Pembenaran.

D. Peninjauan Beban Materil dalam Proses Penyelesaian Masalah

Sesuai dengan Filosofi didirikannya Pengadilan Hubungan Industrial bahwasanya untuk tujuan Memudahkan, Meringankan dan Mempercepat Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi apapun itu bentuk persengketaannya. Namun pada kenyataannya masih saja ada yang terkesan menyulitkan, mahal, dan lambat. Hal ini semata-mata bukan oleh karena ketidakpastian Hukum sebagai Produk yang diragukan Akurasinya, tetapi lebih disebabkan oleh adanya celah proses dan toleransi mekanisme yang tercipta dan ADA kemungkinan diciptakan untuk membuka ruang-ruang Bargaining dalam memenangkan Perkaranya.

Dengan kondisi yang demikian tersebut pada gilirannya ada Oknum yang memiliki peluang bermain dan main-main serta memainkan proses Hukum yang semestinya menjadi tidak semestinya terjadi, endingnya dari upaya ini adalah biaya yang tak terduga kemudian meninggikan biaya tentunya. Karenanya untuk mengantisipasi ketidak-benaran prosesi ini diperlukan adanya Pembatasan Nilai dan Jenis Perkara melalui pengaturan Pelaksanaan yang terschedule secara Proporsional & Profesional terhadap Kasus yang terjadi, agar dapat menutup ruang dan peluang yang dapat dipertainkan, disamping itu dengan adanya

batasan Nilai terhadap kasus dimungkinkan Penyelesaian Perselisihan dapat diakhiri dengan Elegan dan tidak berlarut memanjang.

Upaya meringankan biaya ini sangat erat kaitannya dengan Pemberdayaan Eksistensi Lembaga Media Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial seperti yang tersebut yaitu Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase, kenapa demikian ??? Jelas bahwa apabila Ketiga Komponen Media Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dimaksud memiliki Dominasi Peranan Fungsi dan Tergunakan secara mayoritas, maka Penyelesaian Perselisihan cenderung dapat dituntaskan melalui upaya BIPARTIT, siapapun pada akhirnya akan setuju bahwa penyelesaian Perselisihan melalui upaya BIPARTIT lebih murah dan hasilnya akan lebih Manusiawi dalam arti Tidak ada yang dilukai dan tidak ada yang merasa dikalahkan.

E. Perlunya Uraian Dalam Penjelasan Pasal-Pasal

Signifikansi Perlunya uraian dalam Penjelasan terhadap Pasal-Pasal pada Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang PHI ini menjadi amat sangat dipentingkan, mengingat adanya perbedaan dalam menafsirkan makna yang terkandung dalam pasal-pasal sebagai bahan baku dasar penerapan Keputusan dapat dieliminir melalui Uraian di Penjelasan sehingga lahirnya Keputusan yang ditetapkan sebagai dasar Penyelesaian Perselisihan menjadi Elegan, diterima oleh para Pihak dan rasional tentunya.

Berangkat dari pemikiran itulah maka ada beberapa Pasal-Pasal yang layak dan patut mendapatkan apresiasi untuk dipertegas melalui Penegasan Penjelasan Pasal-Pasal tersebut diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Pasal 1: Ketentuan Umum Disini masih perlu adanya perbaikan-perbaikan tentang definisi terutama yang menyangkut definisi “Perselisihan”, baik perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK maupun perselisihan antar Serikat Pekerja.
- 2) Pasal 3: Perundingan Bipartit Jangka waktu 30 hari perundingan bipartit dapat dikecualikan apabila disepakati oleh kedua belah pihak;
- 3) Pasal 6: Risalah Perundingan Bipartit Pada prinsipnya Risalah Perundingan Bipartit ditandatangani oleh kedua belah pihak, tetapi dalam hal tertentu apabila salah satu pihak tidak bersedia menandatangani risalah, setelah mekanisme perundingan bipartit telah dipenuhi, risalah dapat ditandatangani oleh salah satu pihak.
- 4) Pasal 7 ayat (5): Perjanjian Bersama Apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Pada prinsipnya Risalah Perundingan Bipartit ditandatangani oleh kedua belah pihak, tetapi dalam hal tertentu apabila salah satu pihak tidak bersedia menandatangani risalah, setelah mekanisme perundingan bipartit telah dipenuhi, risalah dapat ditandatangani oleh salah satu pihak.

F. Perselisihan Struktur

Terjadinya perselisihan struktur karena tidak tepatnya penempatan pekerja dalam satu perusahaan, misalnya pekerja yang tidak mempunyai keahlian pada bidangnya dengan alasan tertentu atau pekerja tersebut mempunyai kedekatan atau hubungan keluarga dengan pimpinan suatu perusahaan maka ia ditempatkan pada kedudukan yang tidak sesuai dengan keahliannya padahal masih banyak para pekerja lain di perusahaan tersebut yang mempunyai keahlian yang sesuai pada bidang tersebut. Perselisihan ini biasanya hanya terjadi antara para pekerja saja.

G. Perselisihan Nilai

Perselisihan ini terjadi karena perbedaan kriteria evaluasi pendapat para pelaku, adanya perbedaan pandangan hidup, ideologi, agama, adanya penilaian sendiri tanpa memperhatikan penilaian orang lain, misalnya tidak adanya peraturan yang mengatur tentang istirahat untuk shalat.

SOAL LATIHAN 5

1. Apa perbedaan antara perselisihan perorangan dan perselisihan kolektif dalam hubungan industrial? Jelaskan masing-masing.
2. Bagaimana akibat dari perselisihan perorangan terhadap operasi perusahaan?
3. Jelaskan faktor-faktor penyebab perselisihan kepentingan antara pengusaha dan pekerja.

4. Apa perbedaan antara litigasi dan non litigasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial?
5. Mengapa uraian dalam penjelasan pasal-pasal Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang PHI dianggap penting?

KESIMPULAN

1. Sifat Perselisihan Hubungan Industrial:

Perselisihan hubungan industrial memiliki dua sifat utama, yaitu perselisihan perorangan dan perselisihan kolektif. Perselisihan perorangan melibatkan konflik antara pekerja sebagai individu dengan pengusaha, seringkali terkait dengan hubungan kerja, syarat-syarat kerja, atau keadaan perburuhan, dengan dampak yang umumnya berskala kecil.

Perselisihan kolektif melibatkan serikat pekerja dengan pengusaha atau serikat pengusaha, dapat menyebabkan pemogokan dan penutupan perusahaan, dengan dampak yang lebih besar pada operasi perusahaan.

2. Penyebab Timbulnya Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pengusaha dengan Pekerja:

- Berbagai faktor menyebabkan perselisihan, termasuk perselisihan data, kepentingan, dan hubungan.
- Perselisihan data dapat terjadi akibat kurangnya informasi, kesalahan informasi, atau perbedaan pandangan antara pengusaha dan pekerja.
- Perselisihan kepentingan timbul karena ketidaksesuaian pendapat mengenai pembuatan atau perubahan syarat-syarat kerja.

- Perselisihan hubungan dapat terjadi karena adanya dinding pemisah yang membuat hubungan sulit terjalin harmonis.

3. Media Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial:

- Undang-undang memberikan dua pilihan cara penyelesaian, yaitu non litigasi dan litigasi.
- Non litigasi melibatkan musyawarah, mediasi, konsiliasi, atau arbitrase di luar pengadilan.
- Litigasi melibatkan penyelesaian melalui pengadilan.
- Non litigasi dianggap lebih baik secara filosofis karena dapat diterima oleh kedua belah pihak dan mencegah konflik berkepanjangan.

4. Peninjauan Beban Materiil dalam Proses Penyelesaian Masalah:

- Proses penyelesaian perselisihan dinilai sulit, mahal, dan lambat, terutama melalui litigasi.
- Pentingnya pemberdayaan lembaga non-litigasi seperti mediasi, konsiliasi, dan arbitrase untuk menyelesaikan perselisihan secara bipartit.
- Batasan nilai dan jenis perkara dapat membantu menghindari penyelesaian yang berlarut-larut dan mahal.

5. Perlunya Uraian Dalam Penjelasan Pasal-Pasal:

- Uraian dalam penjelasan pasal-pasal Undang-undang diperlukan untuk menghindari perbedaan tafsir dan memastikan penerapan yang akurat.
- Beberapa pasal, seperti definisi perselisihan dan kriteria eksekusi, memerlukan penegasan melalui penjelasan untuk memastikan interpretasi yang tepat.

6. Perselisihan Struktur dan Perselisihan Nilai:

- Perselisihan struktur terjadi akibat penempatan pekerja yang tidak sesuai dengan keahliannya atau adanya pertimbangan yang tidak objektif.
- Perselisihan nilai muncul karena perbedaan dalam kriteria evaluasi dan pandangan hidup, dapat terkait dengan ideologi, agama, atau penilaian pribadi.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, penting untuk memahami sifat, penyebab, media penyelesaian, dan melibatkan uraian yang jelas dalam perundang-undangan untuk mencapai penyelesaian yang adil dan efektif.

MATERI 6

TATA CARA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENURUT UU NO. 2 TAHUN 2004

A. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan

Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat (Pasal 3 ayat 1), penyelesaian secara bipartit tersebut harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan, apabila dalam jangka waktu yang telah ditentukan salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Apabila perundingan secara bipartit tersebut gagal maka untuk selanjutnya dilakukan perundingan secara tripartit yaitu melibatkan campur tangan pemerintah.

Dijelaskan lebih lanjut oleh Zainal Asikin bahwa:

"Lembaga Kerjasama Tripartit adalah suatu lembaga konsultasi antara wakil pekerja, pengusaha dan pemerintah untuk memecahkan masalah-masalah bersama dalam bidang ketenagakerjaan, Lembaga kerjasama tripartit ini didirikan baik di tingkat Nasional, Propinsi, Kabupaten dan Kotamadya"⁹

Agar lembaga kerjasama tripartit dalam hal ini dapat langsung terlibat maka salah satu atau kedua belah pihak maencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan

⁹ Zaenal Asikin et al. Op Cit. hal. 203

melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan, apabila bukti-bukti tersebut diatas tidak dilampirkan maka instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan mengembahkan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

B. Penyelesaian Melalui Mediasi / Konsiliasi

Konsiliasi yaitu penyelesaian perselisihan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral yang ditetapkan oleh menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih (Pasal 1 angka 13).

Adalah proses penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar SP / SB dalam suatu Perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih MEDIATOR yang Netral dan merupakan Pegawai Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER).

- 1) Mediator, adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri.
- 2) Tugas Mediator, memberi anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih dan membantu membuat perjanjian bersama apabila telah tercapai kesepakatan antara pihak yang berselisih.

- 3) Tugas Mediator meliputi penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
- 4) Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja, meliputi kegiatan :
 - 1) Penelitian tentang duduknya perkara : 7 hari
 - 2) Sidang Mediasi/Konsiliasi : 10 hari
 - 3) Pembuatan anjuran berdasarkan sikap para pihak : 10 hari
 - 4) Membantu membuat perjanjian bersama : 3 hari

C. Alur Proses Mediasi

- 1) Setelah menerima Pelimpahan Perselisihan, maka Mediator wajib menyelesaikan tugasnya selambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung mengadakan sidang MEDIASI.
- 2) Mediator dapat memanggil satu saksi ahli guna diminta dan didengar kesaksiannya jika diperlukan, saksi atau saksi ahli harus menunjukkan serta membukakan buku-buku atau surat-surat yang diperlukan.
- 3) Apabila tercapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani kedua belah Pihak serta didaftarkan ke PHI.
- 4) Apabila salah satu Pihak melakukan ingkar janji, maka bisa diminta Eksekusi kepada PHI.
- 5) Apabila tidak tercapai Kesepakatan, maka Mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang dilimpahkan kepada kedua belah Pihak.

- 6) Apabila anjuran telah diterima oleh kedua belah Pihak maka dibuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke PHI.

D. Arbitrase

Arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan diluar 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 (pasal 1 angka 15).

E. Penyelesaian Sengketa

Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan melalui mediator. Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan (Pasal 1 angka 12).

Apabila dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Selanjutnya ada juga Penyelesaian Perselisihan Dengan Cara Mediasi Merupakan penyelesaian perselisihan tingkat kedua apabila penyelesaian secara bipartit tidak berhasil mencapai persetujuan bersama, dilaksanakan melalui jasa mediator (penengah) sebagai pihak ketiga yang

merupakan pegawai pemerintah di bidang ketenagakerjaan, setelah mendapat limpahan perkara dari pihak- pihak yang berselisih. Cara ini dapat menangani semua jenis perselisihan (kepentingan, hak, Pemutusan Hubungan Kerja, perselisihan antar SP/SB). Hasil penyelesaian diharapkan berupa Persetujuan Bersama (PB), sedangkan apabila tidak tercapai kesepakatan, maka mediator mengeluarkan produk yang bernama Anjuran Tertulis yang dikeluarkan paling lambat 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak. Apabila anjuran tidak diterima oleh salah satu atau kedua pihak (melalui jawaban anjuran), maka pihak-pihak dapat mengajukan penyelesaian ke Peradilan Hubungan Industrial.

SOAL LATIHAN 6

1. Tentukan langkah-langkah penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan, baik melalui perundingan bipartit, tripartit, maupun lembaga kerjasama tripartit.
2. Apa yang dimaksud dengan lembaga kerjasama tripartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial
3. Jelaskan peran dan tugas mediator dalam penyelesaian perselisihan melalui mediasi menurut ketentuan yang ada
4. Apa yang menjadi langkah selanjutnya jika penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan
5. Apa itu penyelesaian perselisihan dengan cara mediasi? Dan apa hasil yang diharapkan dari penyelesaian ini?

KESIMPULAN

A. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan:

- Perselisihan hubungan industrial harus diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan bipartit dengan batas waktu maksimal 30 hari kerja.
- Gagalnya perundingan bipartit mengharuskan pelibatan perundingan tripartit yang melibatkan pemerintah.
- Lembaga kerjasama tripartit dibentuk untuk konsultasi dan memecahkan masalah ketenagakerjaan melibatkan wakil pekerja, pengusaha, dan pemerintah di tingkat nasional, provinsi, kabupaten, dan kotamadya.
- Pihak yang mencatatkan perselisihannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat harus melampirkan bukti perundingan bipartit sebelumnya.
- Instansi ketenagakerjaan menawarkan konsiliasi atau arbitrase setelah menerima catatan perselisihan.

B. Penyelesaian Melalui Mediasi / Konsiliasi:

- Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan melalui musyawarah yang melibatkan konsiliator netral.
- Mediasi melibatkan mediator yang merupakan pegawai Dinas Tenaga Kerja yang netral dan memenuhi syarat-syarat sebagai mediator.
- Tugas mediator mencakup penyelesaian perselisihan hak, kepentingan, PHK, dan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
- Proses mediasi selesai dalam 30 hari kerja dengan tahapan penelitian perkara, sidang mediasi/konsiliasi, pembuatan anjuran, dan bantuan membuat perjanjian bersama.

- Alur proses mediasi melibatkan pemanggilan saksi ahli, pembuatan perjanjian bersama, dan pelimpahan ke Pengadilan Hubungan Industrial jika tidak tercapai kesepakatan.

C. Arbitrase:

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan di luar pengadilan melalui kesepakatan tertulis dari pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian kepada arbiter yang putusannya mengikat dan bersifat final.

D. Penyelesaian Sengketa:

- Jika pilihan penyelesaian tidak ditetapkan dalam 7 hari kerja, instansi ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator.
- Mediator bertugas melakukan mediasi, memberikan anjuran tertulis, dan pelimpahan ke Pengadilan Hubungan Industrial jika mediasi tidak mencapai kesepakatan.
- Penyelesaian perselisihan melalui mediasi merupakan tingkat kedua setelah perundingan bipartit tidak berhasil mencapai persetujuan bersama.

Dengan demikian, proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan melibatkan langkah-langkah perundingan bipartit, tripartit, konsiliasi, mediasi, arbitrase, dan penyelesaian sengketa dengan melibatkan mediator. Alur proses ini dirancang untuk mencapai kesepakatan bersama antara para pihak yang berselisih.

MATERI 7

PROSEDUR PENYELESAIAN MELALUI MEDIASI

A. Prosedur Penyelesaian melalui Mediasi

- 1) Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan tertulis dari pihak-pihak yang berselisih;
- 2) Mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan persidangan mediasi;
- 3) Dalam hal mencapai kesepakatan maka dibuat Persetujuan Bersama yang ditandatangani para pihak dan diketahui oleh Mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama.
- 4) Dan sebaliknya apabila tidak mencapai kesepakatan maka Mediator mengeluarkan surat anjuran tertulis selambat- lambatnnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama kepada para pihak dan para pihak memberikan jawaban atas surat anjuran yang dikeluarkan Mediator selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak menerima anjuran.
- 5) Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat- lambatnnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan (dimana apabila para pihak tidak menentukan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam 7 hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator).

B. Syarat Menjadi Mediator

Mediator harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- 1) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- 2) Warga Negara Indonesia
- 3) Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter
- 4) Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan
- 5) Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela
- 6) Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1)
- 7) Syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

C. Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum (Pasal 55). Kewenangan mutlak atau kompetensi absolut dari Pengadilan Hubungan Industrial adalah bertugas dan berwenang memeriksa serta memutus:

- 1) Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak.
- 2) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
- 3) Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
- 4) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. (Pasal 56)

D. Tata Cara Penyelesaian sengketa Hubungan Industrial

Di dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengacu pada UU No.2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial bahwasannya ada beberapa langkah yang harus di tempuh yaitu sebagai berikut:

1) Pengajuan Gugatan

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh pengadilan hubungan industrial pada pengadilan umum dilakukan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak. Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja atau buruh bekerja (Pasal 81).

Ketentuan mengenai persyaratan isi gugatan harus memuat hal-hal sebagai berikut :

- a) Identitas para pihak, yaitu cirri-ciri dari penggugat dan tergugat, meliputi nama, jenis kelamin, alamat, dan lain-lain yang dianggap perlu, dapat dicantumkan pada bagian ini.
- b) Dalil-dalil konkret tentang adanya hubungan hukum yang merupakan dasar serta alasan-alasan tuntutan atau yang di kenal dengan istilah *fundamentum petendi*.
- c) Tuntutan atau petitum.

Setelah gugatan selesai di buat, selanjutnya penggugat atau kuasanya menandatangani gugatan tersebut dan mendaftarkan gugatan itu ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri dalam wilayah hukum tempat dimana pekerja alau buruh itu bekerja.

Gugatan perselisihan hubungan industrial harus melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi. Jika tidak, hakim wajib mengembahkan gugatan pada penggugat (Pasal 83) dari ketentuan ini jelas bahwa para pihak yang berselisih harus menyelesaikan perselisihannya terlebih dahulu melalui mediasi atau konsiliasi, tidak boleh langsung ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan merupakan upaya terakhir setelah upaya damai melalui bipartit, mediasi, konsiliasi yang telah ditempuh.

Setelah menerima pengajuan gugatan, ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja harus sudah menetapkan Majelis Hakim, yang terdiri atas satu orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan dua orang Hakim Ad-Hoc sebagai anggota majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan. Hakim Ad-Hoc adalah Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja atau serikat buruh dan organisasi pengusaha (Pasal 1 angka 18). Hakim Ad-Hoc tersebut terdiri atas seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh serikat pekerja dan seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha.

2) Pemeriksaan Dengan Acara Biasa

Pemeriksaan dengan acara biasa ini di atur didalam Pasal 89 sampai dengan Pasal 97 UU No.2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Diantaranya dapat penulis tuliskan sebagai berikut:

- a) Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan majelis hakim, maka ketua majelis hakim sudah melakukan sidang

pertama (Pasal 89 ayat 1). Pemanggilan untuk datang ke persidangan dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak di ketahui disampaikan di tempat kediaman terakhir (Pasal 89 ayat 2).

- b) Majelis 1 lakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir di persidangan guna di minta dan di dengar keterangannya (Pasal 90 ayat 1). Setiap orang yang di panggil untuk menjadi saksi atau saksi ahli berkewajiban untuk memenuhi panggilan dan memberikan kesaksiannya di bawah sumpah (Pasal 90 ayat 2). Hakim wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta (Pasal 91 ayat 3).
- c) Dalam hal salah satu pihak atau para pihak tidak dapat menghadiri sidang tanpa alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan, Ketua Majelis Hakim menetapkan hari sidang berikutnya (Pasal 93 ayat 1). Hari sidang berikutnya sebagaimana di maksud di atas di tetapkan selama waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal penundaan (Pasal 93 ayat 2).
- d) Dalam hal penggugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah di panggil secara patut tidak dapat menghadap pengadilan pada hari sidang penundaan terakhir, maka gugatan di anggap gugur, namun penggugat berhak mengajukan gugalannya sekali lagi (Pasal 94 ayat 1).
- e) Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya, maka Hakim

Ketua sidang harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa di terima pekerja atau buruh yang bersangkutan (Pasal 96 ayat 1).

- f) Dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pasal 97).

3) Putusan

Dalam Pasal 100 Undang-undang No.2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial disebutkan bahwa; "dalam mengambil putusan Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan".

Ketentuan mengenai persyaratan isi putusan Pengadilan Hubungan Industrial diatur dalam Pasal 102 ayat (1) Undang-undang No.2 tahun 2004 sebagai berikut:

- a. Kepala putusan berbunyi "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA".
- b. Nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman atau tempat kedudukan pihak yang berselisih.
- c. Ringkasan pennohonan atau penggugat dan jawaban tennohon atau tergugat yang jelas.
- d. Pertimbangan terhadap setiap bukti dan tata yang diajukan, hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa diperiksa.

- e. Alasan hukum yang menjadi dasar putusan.
- f. Amar putusan tentang sengketa.
- g. Hari, tanggal putusan, nama Hakim, Hakim Ad-Hoc yang memutus, nama Panitera, serta keterangan tentang hadir dan tidak hadirnya para pihak.

Tidak dipenuhinya salah satu ketentuan di atas. Dapat menyebabkan batalnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 102 ayat 2). Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap (Pasal 109). Sedangkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum yang tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari.

E. Macam-macam alat bukti

Menurut ketentuan hukum acara perdata, hakim terikat oleh alat-alat bukti yang sah, yang berarti hakim hanya boleh mengambil putusan berdasarkan alat-alat bukti yang di tentukan oleh undang- undang. Adapun alat-alat bukti tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Alat bukti tertulis, yaitu segala sesuatu yang memuat tanda-tanda bacaan yang dimaksudkan untuk mencurahkan isi hati atau untuk menyampaikan buah pikiran seseorang dan dipergunakan sebagai pembuktian.
- 2) Kesaksian, yaitu kepastian yang diberikan kepada hakim di persidangan tentang peristiwa yang di sengketakan dengan jalan memberitahukan

secara lisan dan pribadi oleh seorang yang bukan salah satu pihak yang berperkara di dalam persidangan.

- 3) Pengakuan, yaitu merupakan keterangan sepihak, baik tertulis maupun lisan, yang tegas dan dinyatakan oleh salah satu pihak dalam perkara di persidangan, pengakuan merupakan alat bukti yang menentukan dan tidak memerlukan pembuktian lawan.
- 4) Sumpah, yaitu merupakan suatu pernyataan khidmat yang diberikan atau diucapkan pada waktu memberi janji atau keterangan dengan mengingat akan sifat Maha Kuasa Tuhan, dan percaya bahwa siapa yang memberi keterangan atau Janji yang tidak benar akan mendapat hukuman-Nya. Dengan demikian, sumpah merupakan perbuatan yang bersifat religius yang digunakan untuk kepentingan peradilan.
- 5) Keterangan ahli, yaitu keterangan dari seorang yang ahli atau yang lazim disebut dengan istilah saksi ahli dalam pembuktian, berbeda dengan saksi yang memberikan keterangan yang di alaminya sendiri, seorang ahli memberi pendapat tentang suatu peristiwa yang disengketakan sesuai dengan namanya kesaksian seorang ahli karena keahliannya, sedangkan keterangan seorang saksi tidak karena keahliannya, keterangan saksi ahli adalah keterangan dari pihak ketiga yang objektif dan bertujuan untuk membantu hakim dalam pemeriksaan guna menambah pengetahuan hakim.

SOAL LATIHAN 7

1. Jelaskan prosedur penyelesaian melalui mediasi?
2. Apa yang dimaksud dengan Pengadilan Hubungan Industrial, dan apa kewenangan mutlak nya?
3. Jelaskan tata cara penyelesaian sengketa hubungan industrial berdasarkan UU No.2 tahun 2004?

KESIMPULAN

Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia mencakup beberapa langkah yang harus diikuti dengan cermat. Pertama, melalui mediasi, pihak-pihak yang berselisih memiliki waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima permintaan tertulis untuk menyelesaikan perselisihan. Mediator akan mengadakan penelitian, dan jika kesepakatan tercapai, Persetujuan Bersama dibuat dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Jika tidak, Mediator mengeluarkan surat anjuran, dan jika perselisihan tidak terpecahkan, penyelesaian dilimpahkan ke instansi yang bertanggung jawab.

Untuk menjadi mediator, seseorang harus memenuhi beberapa syarat, termasuk memiliki keyakinan kepada Tuhan Yang Maha Esa, kewarganegaraan Indonesia, badan sehat, menguasai peraturan ketenagakerjaan, berwibawa, jujur, adil, berkelakuan tidak tercela, dan memiliki pendidikan setingkat minimal Strata Satu (S1). Ada juga syarat tambahan yang dapat ditetapkan oleh Menteri.

Selain melalui mediasi, perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan ini memiliki kewenangan mutlak untuk memeriksa dan memutus perselisihan hak, perselisihan

kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Tata cara penyelesaian sengketa hubungan industrial melibatkan beberapa langkah, seperti pengajuan gugatan, pemanggilan untuk persidangan, pemeriksaan dengan acara biasa, dan penerbitan putusan. Gugatan harus memenuhi syarat tertentu, termasuk identifikasi pihak yang berselisih, dalil konkret, dan tuntutan. Setelah sidang pertama, majelis hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli, dan pengusaha yang terbukti tidak memenuhi kewajibannya dapat dikenai sanksi.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial harus mempertimbangkan hukum, perjanjian, kebiasaan, dan keadilan. Persyaratan isi putusan diatur dengan cermat, dan ketidakpenuhannya dapat menyebabkan batalnya putusan. Putusan mengenai perselisihan kepentingan dan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan bersifat tetap, sementara putusan mengenai perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja tetap berlaku kecuali diajukan permohonan kasasi dalam waktu tertentu.

Dalam proses penyelesaian perselisihan, digunakan berbagai alat bukti seperti bukti tertulis, kesaksian, pengakuan, sumpah, dan keterangan ahli. Hakim harus mempertimbangkan bukti yang sah sesuai dengan hukum acara perdata. Secara keseluruhan, prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia mencerminkan upaya untuk mencapai keadilan, menghormati hukum dan peraturan, serta mempertimbangkan kepentingan semua pihak yang terlibat. Melalui mediasi atau melalui Pengadilan Hubungan Industrial, pilihan penyelesaian yang sesuai dapat dipilih untuk menyelesaikan konflik secara efektif.

MATERI 8

MEKANISME PENYELESAIAN MELALUI MEDIASI

A. Pemeriksaan Tingkat Kasasi

Salah satu pihak atau para pihak yang hendak mengajukan permohonan kasasi harus menyampaikan secara tertulis melalui Sub-Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri setempat (Pasal 111).

Tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh Hakim Kasasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 114). Penyelesaian pada tingkat kasasi dilakukan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi (Pasal 115).

Peraturan mengenai tata cara kasasi ini diatur dalam Undang-undang No. 14 tahun 1985 tentang Mahkamah Agung. Dalam undang-undang ini disebutkan kasasi dapat diajukan oleh para pihak yang berkepentingan atau dapat diwakilkan kepada seseorang yang diberi kuasa secara khusus (Pasal 44).

Pemeriksaan di tingkat kasasi tidak lagi memeriksa tentang duduk perkara atau faktanya, tetapi tentang hukumnya, sehingga terbukti atau tidaknya suatu peristiwa tidak akan diperiksa. Penilaian tentang pembukrian tidak akan di pertimbangkan dalam pemeriksaan tingkat kasasi. Mahkamah Agung terikat pada peristiwa yang telah diputuskan dalam persidangan tingkat terakhir.

B. Sanksi

Untuk menjamin ditaatinya Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah ditetapkan sanksi administratif dan sanksi pidana. Sanksi administratif ditujukan kepada perbuatan pelanggarannya dengan memberikan hukuman berupa nestapa. Sanksi administrasi dimaksudkan agar perbuatan pelanggaran dihentikan. Sanksi administrasi diterapkan oleh pejabat tata usaha negara tanpa melalui prosedur peradilan, sedangkan sanksi pidana hanya dapat dijatuhkan oleh hakim melalui prosedur peradilan.

Sasaran dan jenis sanksi administrasi diatur dalam Pasal 116 sampai dengan Pasal 121 Undang-undang No.2 Tahun 2004 yaitu sebagai berikut:

Mediator yang tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja tanpa alasan yang sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dapat dikenakan sanksi administratif berupa hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil, Panitera Muda yang tidak menerbitkan salinan putusan dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah putusan ditandatangani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 106 dan panitera yang tidak menginm salinan kepada para pihak paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 107 dapat dikenakan sanksi administrative sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Konsiliator yang tidak menyampaikan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari atau tidak membantu para pihak membuat perjanjian bersama dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan sementara sebagai konsiliator. Sanksi tersebut baru dapat dijatuhkan setelah yang bersangkutan menyelesaikan perselisihan yang sedang ditandatangani. Sanksi administratif pencabutan sementara sebagai konsiliator diberikan untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan.

Konsiliator yang tidak menyampaikan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari atau tidak membantu para pihak membuat perjanjian bersama dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja dapat dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis. Konsiliator yang telah mendapatkan teguran tertulis sebanyak 3 (tiga) kali, dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan sementara sebagai konsiliator. Sanksi tersebut baru dapat dijatuhkan setelah yang bersangkutan menyelesaikan perselisihan yang sedang ditangani. Sanksi administratif pencabutan sementara sebagai konsiliator diberikan untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan.

Konsiliator dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan tetap sebagai konsiliator dalam hal;

- 1) Konsiliator telah dijatuhi sanksi administratif berupa pencabutan sementara sebagai konsiliator sebanyak tiga kali.
- 2) Terbukti melakukan tindak pidana kejahatan.
- 3) Menyalahgunakan jabatan, dan/atau.
- 4) Membocorkan keterangan yang diminta.

C. Arbiter

Arbiter yang tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja dan dalam jangka waktu perpanjangan atau tidak membuat berita acara kegiatan pemeriksaan dapat dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis. Arbiter yang telah mendapat teguran tertulis 3 (tiga) kali dapat dikenakan sanksi administrative berupa pencabutan sebagai arbiter. Sanksi tersebut baru dapat di jatuhkan setelah yang bersangkutan menyelesaikan perselisihan yang sedang ditanganinya. Sanksi administratif pencabutan sementara sebagai Arbiter diberikan untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan.

Arbiter dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan tetap sebagai arbiter dalam hal:

- 1) Arbiter paling sedikit telah 3 (tiga) kali mengambil keputusan arbitrase perselisihan hubungan industrial melampaui kekuasaannya, bertentangan dengan peraturan perundangan- undangan dan Mahkamah Agung telah mengabulkan permohonan peninjauan kembali atas putusan-putusan arbiter tersebut.
- 2) Terbukti melakukan tindak pidana kejahatan.
- 3) Menyalahgunakan jabatan.
- 4) Arbiter telah di jatuhi sanksi administratif berupa pencabutan sementara sebagai arbiter sebanyak 3 (tiga) kali.

Sedangkan sanksi pidana diatur dalam Pasal 122 Undang- undang No.2 Tahun 2004, yaitu:

"Barang siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat 1, Pasal 22 ayat 1 dan ayat 3, Pasal 47 ayat 1 dan ayat 3. Pasal 90 ayat 2, Pasal 91 ayat 1 dan 3, dikenakan sanksi pidana singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 6 (enam) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,- (sepuluh puluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah)".

Isi dari pasal yang dikenakan sanksi pidana tersebut adalah :

- 1) Pasal 12 ayat I, mengenai kewajiban, barang siapa yang diminta keterangannya oleh mediator untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan surat-surat yang diperlukan.
- 2) Pasal 22 ayat 1, yaitu barang siapa yang diminta keterangannya oleh konsiliator untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan surat-surat yang diperlukan. Sedangkan ayat 3 mengenai kewajiban konsiliator untuk merahasiakan semua keterangan yang diminta.
- 3) Pasal 47 ayat 1 yaitu barang siapa yang diminta keterangannya oleh arbiter atau majelis arbiter guna penyelidikan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan surat-surat yang diperlukan, Sedangkan ayat 3, mengenai kewajiban arbiter untuk merahasiakan semua keterangan yang diminta.

- 4) Pasal 90 ayat 2, mengenai kewajiban setiap orang yang di panggil untuk menjadi saksi atau saksi ahli untuk memenuhi panggilan dan memberikan kesaksiannya di bawah sumpah.
- 5) Pasal 91 ayat 1, barang siapa diminta keterangannya oleh Majelis Hakim arbiter guna penyelidikan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial, wajib memberikannya tanpa syarat, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Sedangkan ayat 3, mengenai kewajiban Hakim untuk merahasiakan semua keterangan yang diminta.

SOAL LATIHAN 8

1. Jelaskan mekanisme pemeriksaan tingkat kasasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut UU No. 2 tahun 2004! Apa yang dimaksud dengan Pengadilan Hubungan Industrial, dan apa kewenangan mutlakannya ?
2. Apa yang dimaksud dengan sanksi administratif dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan bagaimana penerapannya terhadap mediator, konsiliator, dan arbiter?
3. Apa yang menjadi sasaran dan jenis sanksi administratif dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Pasal 116 sampai dengan Pasal 121 UU No.2 Tahun 2004?
4. Apa yang diatur mengenai sanksi pidana dalam UU No.2 Tahun 2004 dan apa saja pasal-pasal yang dapat dikenakan sanksi pidana?

KESIMPULAN

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia melibatkan beberapa tahapan, di antaranya pemeriksaan tingkat kasasi, penerapan sanksi, dan peran arbiter. Pemeriksaan tingkat kasasi menjadi langkah terakhir setelah melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Pihak yang merasa belum puas dengan putusan tingkat lebih rendah dapat mengajukan permohonan kasasi, yang harus disampaikan secara tertulis dan mematuhi tata cara yang ditetapkan.

Tata cara permohonan kasasi dan penyelesaian perselisihan hak serta pemutusan hubungan kerja di tingkat kasasi diatur sesuai dengan peraturan

perundang-undangan yang berlaku. Proses ini harus diselesaikan dalam waktu maksimal 30 hari sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi. Undang-undang No. 14 tahun 1985 tentang Mahkamah Agung menjadi acuan utama dalam mengatur tata cara kasasi, yang dapat diajukan oleh para pihak yang berkepentingan atau diwakilkan kepada seseorang dengan kuasa khusus.

Pemeriksaan tingkat kasasi berfokus pada aspek hukum, tidak lagi memeriksa fakta atau duduk perkara. Mahkamah Agung terikat pada putusan yang telah diputuskan dalam persidangan tingkat terakhir. Ini menegaskan bahwa penilaian lebih kepada aspek hukum yang melingkupi suatu perselisihan.

Sanksi diatur untuk memastikan kepatuhan terhadap Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sanksi administratif dan pidana diterapkan sebagai upaya menjamin kepatuhan. Sanksi administratif, termasuk teguran tertulis, pencabutan sementara, dan pencabutan tetap, diberlakukan oleh pejabat tata usaha negara tanpa melibatkan prosedur peradilan. Sementara itu, sanksi pidana dapat dijatuhkan oleh hakim melalui prosedur peradilan.

Adapun sasaran serta jenis sanksi administratif melibatkan mediator, panitera muda, dan konsiliator. Mediator yang gagal menyelesaikan perselisihan dalam waktu yang ditentukan dapat dikenai sanksi administratif. Begitu pula panitera muda yang tidak memenuhi kewajiban terkait salinan putusan. Konsiliator yang tidak memberikan anjuran tertulis atau tidak membantu dalam pembuatan perjanjian bersama dapat dikenai teguran tertulis atau pencabutan sementara sebagai konsiliator.

Arbiter juga terlibat dalam sistem sanksi administratif, yang mencakup teguran tertulis, pencabutan sementara, dan pencabutan tetap. Sanksi ini diterapkan apabila arbiter tidak menyelesaikan perselisihan dalam waktu yang ditetapkan atau tidak membuat berita acara kegiatan pemeriksaan. Sanksi pidana diatur dalam Pasal 122 Undang-undang No.2 Tahun 2004 dan mencakup pelanggaran kewajiban memberikan keterangan, merahasiakan keterangan, dan tindakan pidana lainnya yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Secara umum, sanksi administratif dan pidana diarahkan untuk menciptakan sistem yang efektif dan disiplin dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini sejalan dengan prinsip hukum yang menuntut kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Dengan adanya mekanisme sanksi ini, diharapkan pelaku dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat beroperasi dengan integritas, keadilan, dan kepatuhan terhadap hukum yang berlaku.

MATERI 9

FAKTOR PENYEBAB TERJADINYA PERSELISIHAN HUBUNGAN

A. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja merupakan perselisihan yang terjadi antara pekerja dan perusahaan terkait masa kerja atau hubungan kerja. Dalam Undang-Undang RI No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 menyatakan bahwa “Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”.

Dinas Ketenagakerjaan sendiri memiliki beberapa faktor penyebab perselisihan pemutusan hubungan kerja seperti Perselisihan Hubungan Industrial menerangkan bahwa “Pemutusan hubungan kerja mencakup pemutusan hubungan kerja sepihak dari perusahaan, pemutusan hubungan kerja karena adanya pelanggaran-pelanggaran kerja, pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri dimana dari penyebab permasalahan tersebut masing-masing memiliki hak pesangon yang rinciannya diatur dalam Undang-undang”.

B. Perselisihan Hak

Perselisihan Hak merupakan perselisihan yang terjadi Antara pekerja dan perusahaan yang timbul akibat tidak terpenuhinya hak seperti upah, pesangon dan lain-lain. Dijelaskan dalam Undang-Undang RI No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 menyatakan bahwa “Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak,

akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Factor penyebab terjadinya perselisihan hak sesuai dengan Undang-undang yang timbul karena tidak dipenuhinya hak pekerja seperti pembayaran upah pekerja.

C. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan Kepentingan merupakan perselisihan yang terjadi antara pekerja dan perusahaan mengenai kepentingan seperti perjanjian kerja bersama dan lain-lainnya. Dijelaskan dalam Undang-Undang RI No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 menyatakan bahwa “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”.

Dinas Ketenagakerjaan sendiri memiliki beberapa factor penyebab perselisihan kepentingan Perselisihan Hubungan Industrial menerangkan bahwa:

“Perselisihan Kepentingan, seperti dalam pembahasan perjanjian kerja bersama tidak adanya kesepakatan dalam pembuatan atau pembahasan dalam perjanjian kerja bersama sehingga dapat masuk kategori perselisihan kepentingan dan di daftarkan di Dinas Ketenagakerjaan untuk diselesaikan atau dibahas. Ketika dalam perjanjian kerja bersama dimana kepentingan-kepentingan/kewajiban-kewajiban pengusaha ataupun pihak pekerja diatur

dalam perjanjian bersama. Munculnya perjanjian kerja bersama itu ketika di perusahaan tersebut memiliki serikat pekerja/serikat buruh”.

D. Ciri-ciri khusus hubungan industrial pancasila

Hubungan Industrial Pancasila (HIP) memiliki ciri-ciri khusus sebagai berikut:

- 1) HIP mengakui dan meyakini bahwa pekerja bukan hanya bertujuan untuk sekadar mencari nafkah, akan tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, serta bangsa dan negara.
- 2) HIP menganggap pekerja bukan sekadar faktor produksi, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya, karena itu perlakuan pengusaha kepada pekerja bukan hanya dilihat dan segi kepentingan produksi belaka, akan tetapi haruslah dilihat dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat manusia.
- 3) HIP melihat antara pekerja dan pengusaha bukanlah mem punyai kepentingan yang bertentangan, akan tetapi mempunyai kepentingan bersama yaitu dengan kepentingan perusahaan akan dapat rneningkatkan kesejahteraan bersama.
- 4) Dalam HIP setiap perbedaan antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat dilakukan secara kekeluargaan. Tindakan seperti mogok, penutupan perusahaan tidak sesuai dengan prinsip HIP.
- 5) Dalam HIP harus terdapat keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan, yang didasarkan atas dasar keadilan dan

kepatutan. Dalam HIP juga hasil dan perusahaan yang telah dicapai berdasarkan kerjasama antara pekerja dan pengusaha, dinikmati secara adil dan merata dengan pengorbanan masing-masing.

Dengan adanya ciri-ciri khusus tersebut dapat digunakan sebagai pedoman dalam menentukan karakteristik dari hubungan industrial Pancasila itu sendiri, dimana secara umum hubungan industrial Pancasila meyakini bahwa hubungan ini merupakan pengabdian kepada masyarakat, meningkatkan harkat dan martabat, dilakukan untuk kepentingan dan kesejahteraan bersama, menyelesaikan sesuatu secara musyawarah, serta dapat menyeimbangkan antara hak dan kewajiban bersama.

SOAL LATIHAN 9

1. Jelaskan pengertian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Undang-Undang RI No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Apa saja faktor penyebab perselisihan pemutusan hubungan kerja menurut Perselisihan Hubungan Industrial
3. Bagaimana peran Dinas Ketenagakerjaan dalam menangani perselisihan pemutusan hubungan kerja
4. Bagaimana prinsip musyawarah diaplikasikan dalam Hubungan Industrial Pancasila, dan mengapa tindakan mogok tidak sesuai dengan prinsip tersebut?
5. Mengapa dalam HIP pekerja dianggap bukan hanya faktor produksi, tetapi manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya

KESIMPULAN

Perselisihan ini terjadi karena ketidaksesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan kepentingan seringkali terkait dengan perjanjian kerja bersama dan dapat mencakup situasi di mana tidak terdapat kesepakatan dalam pembuatan atau pembahasan perjanjian kerja bersama.

Selain itu, terdapat ciri-ciri khusus dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP). HIP memandang pekerja bukan hanya sebagai pencari nafkah, tetapi sebagai individu yang berkontribusi pada pengabdian kepada Tuhan, sesama

manusia, masyarakat, serta bangsa dan negara. Pekerja dilihat bukan hanya sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia dengan harkat dan martabat, yang memerlukan perlakuan yang menghormati nilai-nilai kemanusiaan.

Ciri-ciri khusus HIP juga mencakup pandangan bahwa antara pekerja dan pengusaha tidak memiliki kepentingan yang bertentangan, melainkan memiliki kepentingan bersama yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan bersama. Pemecahan perbedaan dilakukan melalui musyawarah dengan pendekatan kekeluargaan. Tindakan seperti mogok atau penutupan perusahaan dianggap tidak sesuai dengan prinsip HIP.

Dalam HIP, terdapat keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan, yang didasarkan pada prinsip keadilan dan kepatutan. Hasil dan keuntungan perusahaan dinikmati secara adil dan merata, mencerminkan kerjasama antara pekerja dan pengusaha dengan pengorbanan masing-masing.

Secara keseluruhan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan implementasi HIP mencerminkan semangat saling menghormati, bekerja sama, dan mencapai kesejahteraan bersama, sejalan dengan nilai-nilai Pancasila yang menjadi landasan dasar bagi sistem hubungan industrial di Indonesia.

MATERI 10

SEJARAH HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA

A. Zaman Penjajahan

Seperti diketahui bahwa pada saat awal terjadinya revolusi industri, Indonesia masih berada dalam cengkeraman kekuasaan kolonial Hindia Belanda selama lebih kurang 350 tahun, dimana Belanda sendiri pada saat itu belum termasuk dalam tatanan negara- negara industrialis, karena masih fokus pada bidang perdagangan hasil-hasil pertanian dan barang mentah.

Fenomena hubungan industrial saat itu masih sangat sederhana dan terbatas, paling terkonsentrasi di sektor perkebunan serta industri gula yang tersebar di beberapa tempat khususnya di pulau Jawa. Namun demikian, pola hubungannya sudah diwarnai oleh politik dan ideologi negara yang diadopsi dari kerajaan Belanda, yaitu kapitalis liberalis. Kondisi tersebut dapat dilihat dari produk perundang-undangan yang mengatur perburuhan dan hubungan industrial yang cenderung diwarnai oleh kebijakan untuk melindungi para pemilik modal.

Pada 20 Maret 1602, atas prakarsa Pangeran Maurits dan Olden Barneveld didirikan kongsi perdagangan bernama Verenigde Oost-Indische Compagnie - VOC (Perkumpulan Dagang India Timur). Pengurus pusat VOC terdiri dari 17 orang. Pada tahun 1602 VOC membuka kantor pertamanya di Banten yang di kepalai oleh Francois Wittert. Dalam perkembangannya VOC bankrut dan dibubarkan pada 31 Desember 1799 dan dinasionalisasi oleh pemerintah Belanda. Pada tahun 1830 Gubernur Jenderal Belanda Van Den Bosch menetapkan sistem tanam paksa dengan aturan sebagai berikut

- 1) Setiap rakyat Indonesia yang punya tanah diminta menyediakan tanah pertanian yang digunakan untuk cultuurstelsel yang luasnya tidak lebih 20% atau seperlima bagian dari tanahnya untuk ditanami jenis-jenis tanaman yang laku di pasar ekspor.
- 2) Waktu untuk menanam Sistem Tanam Paksa tidak boleh lebih dari waktu tanam padi atau kurang lebih 3 (tiga) bulan
- 3) Tanah yang disediakan terhindar (bebas) dari pajak, karena hasil tanamannya dianggap sebagai pembayaran pajak.
- 4) Rakyat Indonesia yang tidak mempunyai tanah pertanian bisa menggantinya dengan bekerja di perkebunan, pengangkutan atau di pabrik-pabrik milik pemerintah kolonial selama seperlima tahun atau 66 hari.
- 5) Hasil tanaman harus diberikan kepada pemerintah Koloni. Apabila harganya melebihi kewajiban pembayaran pajak maka kelebihanannya akan dikembalikan kepada petani.
- 6) Penyerahan teknik pelaksanaan aturan Sistem Tanam Paksa kepada kepala desa
- 7) Kegagalan atau Kerusakan sebagai akibat gagal panen yang bukan karena kesalahan dari petani seperti karena terserang hama atau bencana alam, akan di tanggung pemerintah Kolonial.

Pada permulaan abad ke-XX di Indonesia muncul kelas-kelas baru yang menyiapkan diri untuk memegang pimpinan perlawanan terhadap penindasan yang dilakukan oleh kolonialisme Belanda. Kenyataan menunjukkan, bahwa kelas buruh Indonesia lebih dulu mengorganisasi diri secara modern daripada kelas-

kelas lain. Baru sesudah kaum buruh mulai mengorganisasi diri dalam tahun 1905, kaum intelektual bangsawan mengorganisasi diri dalam tahun 1908 (Budi Utomo) dan kaum dagang dalam tahun 1911 (Serikat Dagang Islam yang dalam tahun 1912 menjadi organisasi massa yang luas dengan nama Serikat Islam). Pada tahun 1905 berdirilah serikat buruh pertama di Indonesia dengan nama SS-Bond. Pada tahun 1914 H.J.F.M. Sneevliet, J.A. Brandsted P. Bergsma dan H.W. Dekker mendirikan ISDV di Semarang yang kemudian memelopori berdirinya PKI dan serikat buruh lain.

B. Zaman Kemerdekaan

Industri pada era kemerdekaan ditandai dengan nasionalisasi perusahaan-perusahaan bekas Hindia Belanda seperti perusahaan kereta api, perkebunan, serta pabrik-pabrik. Pada masa ini banyak bermunculan serikat buruh. Salah satu yang paling terkenal adalah BBI (Barisan Boeroeh Indoesia) yang didirikan pada 15 September 1945. Pada bulan November 1945, BBI mengadakan kongres pertama yang dihadiri bukan hanya oleh aktivis-aktivis BBI dan cabang-cabangnya, tapi juga dari aktivis-aktivis gerakan buruh yang tersebar di Sumatra dan pulau-pulaunya. Sjamsju Harja Udaja, seorang pemimpin BBI, mengajukan rancangan untuk mengubah BBI menjadi partai politik. Meski diwarnai perdebatan kongres akhirnya menyetujui berdirinya PBI (Partai Boeroeh Indonesia).

Pada tanggal 21 Mei 1946 didirikan Gaboengan Serikat-Serikat Boeroeh Indonesia (GASBI) sebagai hasil peleburan BBI. Perubahan nama ini juga terlihat dalam perubahan bentuknya, karena hanya organisasi yang dibentuk berdasarkan

lapangan kerja, yang dapat bergabung di dalamnya. Kenyataan ini sulit diterima oleh organisasi buruh vertikal, seperti SB Minjak, SB Postel, Pegadaian, PGRI, Listrik dan lainnya. mereka kemudian membentuk Gaboengan Serikat Boeroeh Vertikal (GSBV) pada bulan Juli 1946. 'Perpecahan' ini tak berlangsung lama dan tanggal 29 November 1946 didirikan Sentral Organisasi Boeroeh Indonesia (SOBSI), yang menggantikan kedua federasi sebelumnya.

SOBSI dengan anggota sekitar 60% dari seluruh jumlah buruh yang terorganisir. Federasi ini memiliki organisasi yang baik, dan paling efisien dari segi administrasi. Seperti diketahui, federasi ini dibentuk di tahun 1946 ketika Indonesia sedang berada dalam perang kemerdekaan. Kementerian Perburuhan di tahun 1956 menyatakan federasi ini memiliki 2.661.970 anggota. Organisasi ini memiliki hubungan erat dengan Partai Komunis Indonesia (PKI) yang kembali ke panggung politik pada tahun 1951 di bawah pimpinan Dipa Nusantara Aidit. SOBSI terdiri atas 39 serikat buruh nasional dan sekitar 800 serikat buruh lokal. Di antaranya yang cukup penting adalah SBG, Sarbupri, Sarbuksi (Kehutanan), SBPP (Pelabuhan), SBKA, SBKB (Kendaraan Bermotor), SERBAUD (Angkatan Udara), SB Postel, Perbum (Minyak), SBTI (Tambang), SBIM (Industri Metal), SBRI (Rokok), Sarbufis (Film), SBKP (Kementerian Pertahanan), Kemperbu, SBPU (Pekerjaan Umum), SEBDA, dan SBPI (Percetakan). SOBSI juga memiliki afiliasi dengan World Federation of Trade Unions (WFTU). Njono yang menjadi Sekretaris Umum SOBSI juga menjabat sebagai Wakil Presiden WFTU.

Setelah kemerdekaan, kondisi hubungan industrial makin diwarnai oleh dinamika dan perkembangan politik negara. Ditandai dengan bermunculannya serikat buruh/pekerja yang pada umumnya berafiliasi pada organisasi partai

politik, yaitu partai nasionalis, partai agamis dan partai komunis, yang ketiganya menjadi poros politik di Indonesia dalam tag line NASAKOM, pada masa demokrasi terpimpin (1960 -1965). Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Soetarto, Direktur Jenderal Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja, bahwa serikat-serikat buruh di Indonesia merupakan alat partai politik, sebagaimana dikemukakan oleh pemerintah orde lama, dengan kebijakannya bahwa hanya serikat buruh yang berafiliasi pada partai-partai politik Nasakom saja yang diakui eksistensinya.

Perjuangan buruh telah mengalami pergeseran dari perjuangan ekonomis untuk meningkatkan kesejahteraan, menjadi alat politik untuk mencapai tujuan yang lebih luas, yang ditetapkan oleh partai politik. Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Hawkins dalam Vedi R. Hadidz:

“The difference in ideology between the communist, who stress the class struggle, and the muslim, who talk about the principle of sharing wealth with the poor, is significant in labour relation in Indonesia. Since some of moslem unions tend to talk in terms of the Islamic faith instead of the class struggle, they sometime refuse to join in certain strikes and are considered more moderate”.

(Perbedaan perjuangan ideologi antara komunis yang menekankan perjuangan kelas, dengan muslim yang berbicara tentang prinsip pembagian kekayaan dengan kaum miskin, jelas tampak nyata di Indonesia. Karena beberapa serikat buruh muslim cenderung berbicara dalam kaitannya dengan kepercayaan Islam dan bukannya perjuangan kelas. Mereka sering kali menolak ikut serta dalam pemogokan tertentu dan dipandang lebih moderat).

C. Masa Pemerintahan Orde Baru

Pada masa ini terjadi gerak balik perkembangan hubungan industrial kembali seperti pada masa kolonial di mana pemerintah terlibat jauh dalam penataan hubungan industrial di Indonesia, dengan kata lain gerakan-gerakan buruh menjadi sepi secara politik. Berkaitan dengan hal itu, apa yang dikemukakan oleh Hilmar Farid (2002), mungkin bisa membantu: Munculnya Orde Baru ditandai oleh penataan ulang hubungan industrial. Penguasa militer menerapkan model *exclusionary corporatism* yang menyingkirkan buruh dari proses pengambilan keputusan dan menyelesaikan perselisihan dengan represi. Gerakan buruh yang tumbuh subur sebelum Tahun 1965 dihancurkan (dimulai dengan membunuh dan menangkapi aktivis sayap kirinya) dan Tahun 1973 dibentuk Federasi Buruh Seluruh Indonesia sebagai wadah tunggal. Militer yang mulai terlibat dalam urusan perburuhan ketika terjadi nasionalisasi perusahaan Tahun 1957 memegang peranan utama dalam mengontrol gerakan buruh semasa Orde Baru. Panglima Kopkamtib Laksamana Sudomo yang kemudian menjadi Menteri Tenaga Kerja pertengahan Tahun 1980-an merombak wadah tunggal menjadi semakin terpusat dan dikontrol dengan nama baru, Serikat Buruh Seluruh Indonesia (SBSI). Dengan sistem perburuhan seperti ini pemerintah mulai meningkatkan produksi untuk ekspor dan mendorong laju industrialisasi. Pengusaha dan birokrat pendukungnya menikmati keuntungan berlipat tapi pada saat bersamaan memelihara kontradiksi yang inheren dalam sistem kapitalis. Ada sekurang-kurangnya dua faktor yang mendasari politik perburuhan represif yang dikerjakan oleh pemerintahan Orde Baru. Pertama, secara politik, pengekanan terhadap gerakan buruh bermaksud untuk mencegah kemunculan kembali

anasir-anasir radikal atau kiri dalam gerakan buruh dan secara umum untuk membatasi ruang gerak tiap organisasi yang bersifat massal, termasuk organisasi gerakan buruh. Kedua, secara ekonomi, pembatasan gerakan buruh dimaksudkan untuk memuluskan jalannya tuntutan-tuntutan berbagai agenda ekonomi waktu itu dan ada sedikit relasi langsung dengan kebutuhan, seperti strategi Industri Substitusi Impor (ISI) atau keperluan untuk menarik modal asing (Jebatu, 2004).

Pada dekade 1990-an, ketika rezim Orde Baru mulai mengalami keletihan, fatigue, restrukturisasi dan cengkeraman Orde Baru atas gerakan buruh mulai mengendur atau longgar, ditandai dengan munculnya fenomena dan eksperimen serikat-serikat buruh di luar serikat buruh “resmi” atau diakui oleh negara. Ini menunjukkan bahwa telah terjadi perubahan hubungan-hubungan kelas: buruh – modal – negara. Pada era ini sumber pemogokan buruh industrial bisa disebabkan menjadi dua faktor, yaitu faktor-faktor yang bersumber pada struktur dasar industrial Indonesia dan faktor konsentrasi-industrial. Namun, upaya untuk memahami resistensi dan konflik industrial belum cukup hanya mendasarkan pada penjelasan terhadap konflik kelas di antara kapital dan buruh, tapi perlu memeriksa perkembangan industrialisasi Indonesia dan lebih khusus mencermati kontradiksi inheren dalam transisi dari kebijakan melihat ke dalam yang tercermin dalam kebijakan Industri Substitusi Impor (ISI) menuju kebijakan memandang keluar Industri Berorientasi Ekspor (IBE), dan menuju kebijakan ekonomi pasar terbuka yang kompetitif. Robison (1998) berpendapat bahwa jika peralihan dari ISI ke IBE tidak diikuti oleh perubahan-perubahan praktik-politik maka akan menimbulkan kontradiksi inheren dalam transisi itu sendiri. Dengan demikian, apabila hubungan-hubungan industrial tidak mengalami perubahan,

sementara pada level kebijakan telah terjadi pergeseran dari kebijakan ISI ke IBE maka kontradiksi itu akan melahirkan gelombang pemogokan buruh.

D. Masa Reformasi Politik

Pada tahun 1998 terjadi peristiwa proses pergeseran kekuasaan yang dinamakan dengan reformasi politik. Kejadian tersebut pada dasarnya merupakan reaksi terhadap pengaruh dari liberalisasi ekonomi dan keterbukaan politik, serta semakin kuatnya peran kelas menengah dari kalangan terdidik untuk ikut menyuarakan kepentingan rakyat, tidak hanya melalui jalur politik serta kelompok kepentingan, maka dimulailah yang disebut dengan orde reformasi sejak tahun 1988, menggantikan orde lama yang telah berkuasa selama lebih kurang 32 tahun.

Salah satu ciri dari era ini adalah pergeseran sikap pandang tentang pembangunan. Dari aliran *developmentalis integralis* yang memprioritaskan pembangunan ekonomi melalui stabilitas politik, keamanan dan keserasian sosial (mengutamakan peran sentral negara), ke aliran kritis pluralis yang sebagaimana dikemukakan oleh Herbert Feith dan Lance Castles dalam Batubara (2008; 58):

“Ia mencakup suatu spektrum dari gagasan liberal dan reformasi, misalnya mencegah korupsi, memberantas kesewenang-wenangan, dalam tata kerja badan-badan pemerintah dan menegakkan *rule of law*, hingga bentuk-bentuk radikal dan populis yang menuntut keadilan yang lebih luas, emansipasi masyarakat kelas bawah, serta dibongkarnya berbagai instrumen negara yang mengawasi kehidupan politik atau masyarakat pada umumnya”.

Salah satu penerapan konsep reformasi pada bidang ketenagakerjaan adalah meningkatnya peran demokratisasi pekerja serta serikat pekerja, diantaranya: dalam penetapan perjanjian kerja bersama, negosiasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hak mogok kerja, hak menyatakan pendapat, serta yang cukup fenomenal adalah hak kebebasan berserikat. Dengan demikian hubungan industrial di Indonesia telah memasuki abad millennial yang selalu harus punya kemampuan untuk menyesuaikan (*adaptability*) dengan tuntutan perubahan yang bersifat dinamis.

Salah satu perubahan penting akibat kebijakan desentralisasi ini adalah munculnya sistem hubungan industrial yang memungkinkan para buruh bebas mendirikan serikat buruh pada tingkat perusahaan sesuai UU No.21/2000. Bersama dengan munculnya euforia politik di Indonesia pasca kejatuhan rezim Orde Baru, muncul perdebatan tentang-tentang relevansi sistem Hubungan Industrial Pancasila (HIP) di Indonesia. Terdapat sekurangnya 2 pendapat, yaitu :

- 1) Kalangan yang beranggapan bahwa HIP sudah tidak relevan diberlakukan di era otonomi daerah sekarang ini dan sudah saatnya HIP direvisi dengan suatu paradigma baru.
- 2) Sebagian kalangan lain yang berpendapat bahwa HIP masih relevan atau ideal bagi buruh sehingga HIP masih bisa diterapkan. Berbagai gejala industrial yang muncul pasca kejatuhan rezim Orde Baru tidak semata-mata dipicu oleh perbedaan kepentingan mendasar antara pengusaha dengan buruh, namun dapat pula dipicu oleh masalah kecil atau kesalahpahaman, termasuk kesalahpahaman dalam memahami peraturan

pemerintah maupun peraturan perusahaan. Meskipun demikian, sebagian besar perselisihan masih dapat diselesaikan secara bipartit meskipun kedua belah pihak masih dalam taraf belajar mengenai hubungan industrial dan kebebasan berserikat.

Berdasarkan penelitian SMERU (2002), suatu hubungan industrial yang harmonis adalah hubungan kerja yang didasari oleh rasa saling percaya, saling menghargai dan dihargai, dan saling memberi. Factor – faktor yang dapat mempengaruhi hubungan industrial antara lain adalah : gaya kepemimpinan pengusaha, pengetahuan pengusaha dan buruh mengenai hak dan kewajiban masing-masing serta penerapannya, iklim kerja yang mendukung, serta kesediaan pengusaha dan buruh untuk berunding.

E. Asal Usul dan Perkembangan Hubungan Industrial

Hubungan industrial mulai dikenal di Eropa pada pertengahan abad 18 seiring dengan munculnya revolusi industri. Pada awalnya, hubungan industrial merupakan hubungan yang bersifat personal antara buruh dan pengusaha, bahkan hubungan yang terjadi bersifat kekeluargaan dan ketetanggan. Seiring dengan perkembangan teknologi bersamaan dengan meningkatnya kompleksitas permasalahan yang muncul Antara pekerja dengan pengusaha maka dirasakan perlunya membuat aturan hak dan kewajiban yang harus dipatuhi.¹⁰

Pasca revolusi industri sampai akhir abad 19, akibat pengaruh paham liberalisme terhadap hubungan industrial adalah munculnya pandangan bahwa buruh merupakan benda atau objek ekonomi. Sehingga tidak mengherankan

¹⁰ Irwan. 2013."Hubungan Industrial." Diunduh dari <http://irwanadab.blogspot.com/2013/12/hubunganindustria.com> tanggal 02 Maret 2017 pukul 16.00 WIB.

apabila buruh selalu menjadi pihak yang tertindas dan mengalami kondisi yang menyedihkan. Ketertindasan dan posisi lemah buruh membuat para buruh berupaya memperkuat diri mereka dengan cara menghimpun diri dalam suatu organisasi.

Pada akhir abad 19 dan permulaan abad 20 terjadi pergeseran pandangan dalam hubungan industrial. Muncul pendekatan baru dalam bidang manajemen yang dikenal dengan scientific management yang dipopulerkan oleh F.W. Taylor, dalam pandangan ini para pekerja mulai dipandang sebagai individu dan juga makhluk sosial yang berinteraksi dengan sesama.

SOAL LATIHAN 6

Tema 1: "Transformasi Hubungan Industrial Selama Zaman Penjajahan di Indonesia"

Diskusi Kelompok:

1. Latar Belakang Zaman Penjajahan:
 - a. Tugas: Identifikasi dampak hubungan industrial pada era kolonial di sektor perkebunan dan industri gula.
 - b. Diskusi: Bagaimana politik dan ideologi Hindia Belanda memengaruhi pola hubungan industrial pada saat itu?
2. Perkembangan Serikat Buruh:
 - a. Tugas: Analisis peran serikat buruh pada zaman penjajahan dan perbedaannya dengan serikat buruh saat ini.
 - b. Diskusi: Bagaimana kelas buruh Indonesia merespon eksploitasi pada zaman kolonial?

Tema 2: "Transformasi Hubungan Industrial di Era Reformasi Politik"

Diskusi Kelompok:

1. Peran Demokratisasi Pekerja:
 - a. Tugas: Menjelaskan dampak reformasi politik terhadap peran demokratisasi pekerja dan serikat pekerja.
 - b. Diskusi: Bagaimana reformasi politik meningkatkan kebebasan berserikat dan hak-hak pekerja?
2. Desentralisasi dan Konflik Industrial:
 - a. Tugas: Menganalisis dampak desentralisasi terhadap hubungan industrial di Indonesia.
 - b. Diskusi: Bagaimana konflik industrial muncul sebagai respons terhadap perubahan kebijakan ekonomi dan politik?
3. Pandangan Terhadap Sistem HIP di Era Reformasi:
 - a. Tugas: Menyelidiki pandangan masyarakat terhadap relevansi sistem Hubungan Industrial Pancasila (HIP) di era reformasi.
 - b. Diskusi: Bagaimana HIP merespon tuntutan dan dinamika hubungan industrial di abad milenium?

Setiap kelompok diharapkan menyajikan hasil tugas dan diskusi dalam bentuk presentasi atau laporan yang mencakup analisis mendalam terhadap topik yang dipilih.

KESIMPULAN

Materi di atas memberikan gambaran evolusi hubungan industrial di Indonesia dari zaman penjajahan, kemerdekaan, masa pemerintahan Orde Baru, hingga era reformasi politik. Pemahaman terhadap perkembangan ini menjadi kunci untuk merangkum pemahaman mengenai konflik, perubahan kebijakan, dan peran serikat buruh dalam hubungan industrial Indonesia.

1. Zaman Penjajahan

Zaman penjajahan diwarnai oleh dominasi kolonial Hindia Belanda yang memengaruhi pola hubungan industrial. Kebijakan tanam paksa menjadi contoh nyata bagaimana pemerintah kolonial mengeksploitasi tenaga kerja Indonesia demi kepentingan ekonomi mereka sendiri. Di sisi lain, perkembangan organisasi buruh, seperti SS-Bond, menandai kesadaran pekerja terhadap hak-hak mereka.

2. Zaman Kemerdekaan

Setelah merdeka, nasionalisasi perusahaan-perusahaan bekas kolonial dan munculnya serikat buruh seperti BBI mencerminkan semangat perubahan dan keinginan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Pada era ini, hubungan industrial mengalami dinamika yang dipengaruhi oleh politik, ideologi, dan persaingan antarpolitical yang berlangsung.

3. Masa Pemerintahan Orde Baru

Masa pemerintahan Orde Baru ditandai oleh campur tangan pemerintah yang lebih dominan dalam mengatur hubungan industrial. Kondisi ini menciptakan represi terhadap gerakan buruh, dengan pembentukan federasi buruh

tunggal dan pengendalian militer terhadap aktivitas buruh. Kebijakan pembatasan gerakan buruh diarahkan untuk memuluskan agenda ekonomi pemerintah.

4. Masa Reformasi Politik

Pergeseran politik pada tahun 1998 membuka jalan bagi era reformasi politik. Adanya desentralisasi dan peningkatan peran demokratisasi pekerja serta serikat pekerja mencerminkan semangat perubahan. Pada periode ini, terjadi perdebatan mengenai relevansi Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dalam konteks otonomi daerah, namun juga muncul fenomena serikat buruh di luar yang diakui oleh negara.

5. Asal Usul dan Perkembangan Hubungan Industrial

Asal usul hubungan industrial terkait erat dengan revolusi industri di Eropa. Awalnya bersifat personal, hubungan ini berkembang menjadi lebih terorganisir dengan adanya aturan hak dan kewajiban. Pemikiran liberalisme pada abad ke-19 memandang buruh sebagai objek ekonomi, tetapi dengan munculnya scientific management, pekerja dianggap sebagai individu dan makhluk sosial.

Secara keseluruhan, perjalanan hubungan industrial di Indonesia mencerminkan kompleksitas perubahan sosial, politik, dan ekonomi. Dari zaman penjajahan hingga reformasi politik, terjadi transformasi dalam paradigma hubungan industrial. Peran serikat buruh, kebijakan pemerintah, dan dinamika ekonomi menjadi faktor krusial yang membentuk arah perkembangan hubungan industrial. Meskipun terdapat perubahan dan tantangan, konsep-konsep seperti keadilan, keseimbangan hak dan kewajiban, serta musyawarah tetap menjadi landasan dalam mengelola hubungan industrial di Indonesia

MATERI 11

LANDASAN POKOK HUBUNGAN INDUSTRIAL INDUSTRIAL

A. Landasan Ideal : Pancasila

Berdasarkan kesepakatan nasional dari para pendiri negara (founding father) sejak kemerdekaan negara republik Indonesia dan tetap disepakati hingga saat ini, telah menjadi kesepakatan nasional bahwa landasan ideal negara dan bangsa Indonesia adalah Pancasila. Bukan hanya itu, Pancasila bahkan menjadi jiwa, pedoman dan sikap pandang negara dan seluruh komponen bangsa Indonesia dalam menjalani dan melaksanakan berbagai aspek kehidupan, termasuk pada sektor ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Oleh karena itu, muncul konsep Hubungan Industrial Pancasila (HIP), yaitu pola hubungan antara pekerja dan pengusaha yang dilandasi oleh semangat dan nilai-nilai yang terkandung dalam sila-sila Pancasila.

Hubungan Industrial Pancasila merupakan bentuk ideal dari hubungan industrial yang dicita-citakan, yang diwarnai oleh nilai-nilai Pancasila sebagai falsafah dan jiwa bangsa Indonesia. Jika hubungan industrial pada nilai-nilai yang lain senantiasa mempertentangkan kedudukan dan peran pekerja dan pengusaha dalam suatu proses produksi, maka karakter spesifik dari Hubungan Industrial Pancasila telah menemukan dan menetapkan satu bentuk yang disebut dengan kemitraan (partnership). Dengan pola hubungan kemitraan, setiap pihak mengarah pada tujuan yang sama, yaitu perusahaan yang tumbuh dan berkembang dengan pekerja yang sehat dan sejahtera. Meskipun dengan kepentingan yang mungkin saja berbeda, tetapi satu sama lain menjalankan fungsi dan peran sesuai dengan

keunggulannya masing-masing serta memperoleh imbalan secara adil sesuai prestasi yang dicapai.

B. Sila Pertama Ketuhanan Yang Maha Esa

Bekerja dan berusaha bagi pekerja dan pengusaha, tidak hanya memiliki dimensi ekonomi yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan hidup, tetapi juga memiliki dimensi-dimensi yang lain, yaitu untuk menjaga dan mengembangkan keseimbangan sosial, menjaga kelestarian alam dan lingkungan, serta sebagai sarana ibadah dan pengabdian kepada Tuhan YME. Oleh karena itu, dalam menjalankan pekerjaan maupun dalam melaksanakan hubungan industrial, harus diciptakan keseimbangan tiga arah, yaitu:

- 1) keseimbangan dengan sesama manusia (termasuk hubungan antar pekerja dan hubungan antara pekerja dengan pengusaha),
- 2) keseimbangan antara manusia dengan alam dan lingkungan sebagai penghasil sumber daya alam,
- 3) keseimbangan antara manusia dengan Tuhan sebagai sang Khalik.

F. Sila Ke dua: Kemanusiaan yang adil dan beradab

Dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP), diyakini bahwa pekerja dan pengusaha sebagai para pelaku produksi, merupakan makhluk yang diciptakan oleh Tuhan YME dengan berbagai kelebihan dan kekurangan yang dimilikinya. Karena selain memiliki unsur-unsur: fisik (jasmani), akal/pikiran, emosi/perasaan, naluri/ instink, sebagaimana juga dimiliki oleh makhluk lainnya, manusia

memiliki kemampuan untuk berpikir nalar, yaitu kemampuan berpikir analitis dengan menggunakan pola pikir sebab akibat (kausalitas).

Hubungan antara pengusaha dan pekerja, perusahaan jangan hanya memanfaatkan tenaga kerja untuk kepentingan produksinya, tetapi juga harus memperhitungkan faktor-faktor alami dari manusiawi, seperti: keterbatasan dan kelelahan fisik dan mental, pemenuhan kebutuhan interaksi sosialnya, menjaga dan melindungi dari risiko-risiko fisik, mental dan sosial, serta menjamin terpenuhinya aspek moral dalam melaksanakan pekerjaannya.

G. Sila ketiga : Persatuan Indonesia

Asas dari sila persatuan yang berbunyi, berbeda-beda tetapi satu tujuan, sangat tepat diterapkan dalam konteks hubungan industrial. Asas persatuan dalam perbedaan untuk mencapai kebersamaan, menunjukkan bahwa sesuatu yang lebih besar akan mudah dicapai, jika terwujud suasana silih asah, silih asih, dan silih asuh diantara para pelaku produksi. Interrelasi antara pekerja dengan pengusaha terwujud karena satu sama lain saling membutuhkan dengan berbagai keunggulan yang dimiliki.

Oleh karena itu, pola hubungannya tidak bersifat vertikal dengan menganut pola atasan- bawahan yang kaku dan cenderung eksploitatif, tetapi hubungan yang bersifat kemitraan (partnership), dengan tiga kerangka kerja, yaitu:

- 1) Mitra dalam proses produksi,
- 2) Mitra dalam keuntungan, dan
- 3) Mitra dalam tanggung jawab.

H. Sila Keempat: Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan.

Salah satu wujud dari demokratisasi dalam hubungan industrial adalah prinsip kebebasan berserikat serta hak mengeluarkan pendapat, yang secara konstitusional telah dituangkan di dalam Undang Undang Dasar 1945, sehingga menjadi hak konstitusional (constitutional right). Hak untuk mendirikan atau bergabung menjadi anggota suatu serikat pekerja, merupakan salah satu hak asasi yang harus dijamin pelaksanaannya. Akan tetapi sikap pekerja untuk tidak mendirikan atau tidak bergabung dengan salah satu serikat pekerja, juga merupakan salah satu bentuk kebebasan dan harus dijamin pelaksanaannya. Sehingga di satu sisi tidak boleh ada larangan untuk mendirikan dan aktif dalam serikat pekerja, tetapi di lain sisi juga tidak boleh ada paksaan untuk bergabung dalam suatu serikat pekerja.

I. Sila Kelima: Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia

Hubungan Industrial Pancasila diyakini bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha harus dilandasi oleh asas keadilan. Adil bukan hanya berkaitan dengan konteks hak, tetapi juga dalam konteks kewajiban. Oleh karena itu, salah satu aspek dari keadilan adalah harus ada keseimbangan, yaitu keseimbangan antara hak dengan kewajiban. Konsep keseimbangan dalam Hubungan Industrial Pancasila bukan keseimbangan homeostatis, tetapi keseimbangan dinamis, yang senantiasa harus dijaga dan dipertahankan oleh masing-masing, agar dapat bermanfaat dan menguntungkan bagi semua pihak.

SOAL LATIHAN 6

Tema 1: Penerapan Nilai-Nilai Pancasila dalam Kemitraan Hubungan Industrial

Deskripsi Tema:

Mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai Pancasila dapat diimplementasikan dalam kemitraan hubungan industrial. Fokus pada bagaimana pekerja dan pengusaha dapat menjalankan fungsi dan peran sesuai dengan keunggulannya masing-masing, menciptakan suasana keseimbangan dan kemitraan yang diinginkan.

Diskusi Kelompok:

1. Tinjau karakteristik Hubungan Industrial Pancasila dan bagaimana kemitraan diimplementasikan.
2. Identifikasi tantangan dan potensi konflik dalam menciptakan kemitraan sejati.
3. Diskusikan cara mengukur kesuksesan implementasi kemitraan berbasis Pancasila.

Tugas Kelompok:

Menyusun rencana strategis untuk menerapkan nilai-nilai Pancasila dalam kemitraan hubungan industrial, mencakup langkah-langkah konkrit dan solusi untuk mengatasi potensi hambatan.

Tema 2: Demokratisasi dalam Hubungan Industrial: Kebebasan Berserikat dan Permusyawaratan Perwakilan

Deskripsi Tema:

Membahas pentingnya demokratisasi dalam konteks hubungan industrial, dengan menekankan kebebasan berserikat dan peran perwakilan pekerja dalam pengambilan keputusan. Hubungkan tema ini dengan sila keempat dan kelima Pancasila.

Diskusi Kelompok:

1. Identifikasi peran kebebasan berserikat dalam mencapai keseimbangan dan kemitraan.
2. Tinjau dampak positif demokratisasi terhadap hubungan industrial.
3. Diskusikan tantangan dalam mengimplementasikan prinsip kebebasan berserikat.

Tugas Kelompok:

Menyusun panduan praktis untuk meningkatkan kebebasan berserikat dan efektivitas perwakilan pekerja dalam suatu organisasi.

Setiap kelompok diharapkan menyajikan hasil tugas dan diskusi dalam bentuk presentasi atau laporan yang mencakup analisis mendalam terhadap topik yang dipilih.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari materi di atas menekankan pada landasan ideal Pancasila dalam konteks hubungan industrial di Indonesia. Hubungan Industrial Pancasila (HIP) diartikan sebagai pola hubungan antara pekerja dan pengusaha yang didasari oleh nilai-nilai dan semangat Pancasila. Konsep ini menunjukkan bahwa nilai-nilai luhur Pancasila menjadi pedoman dalam mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha.

Sila pertama, "Ketuhanan Yang Maha Esa," menjadi landasan untuk menciptakan keseimbangan dalam hubungan industrial. Keseimbangan tersebut mencakup hubungan antarmanusia, manusia dengan alam, dan manusia dengan Tuhan. Artinya, pekerja dan pengusaha diharapkan menjalankan perannya dengan memperhatikan aspek sosial, lingkungan, dan aspek spiritual.

Sila kedua, "Kemanusiaan yang adil dan beradab," menegaskan bahwa dalam HIP, pekerja dan pengusaha dianggap sebagai makhluk ciptaan Tuhan yang memiliki kelebihan dan kekurangan. Dalam hubungan industrial, perlunya mempertimbangkan aspek kemanusiaan, seperti keterbatasan fisik dan mental pekerja, pemenuhan kebutuhan sosial, dan perlindungan terhadap risiko fisik, mental, dan sosial.

Sila ketiga, "Persatuan Indonesia," menekankan pada asas persatuan dalam perbedaan. HIP mendorong terciptanya suasana saling asah, asih, dan asuh di antara pekerja dan pengusaha. Hubungan yang bersifat kemitraan menjadi kunci untuk mencapai tujuan bersama, di mana setiap pihak berperan sebagai mitra dalam proses produksi, keuntungan, dan tanggung jawab.

Sila keempat, "Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan," menitikberatkan pada prinsip demokratisasi dalam hubungan industrial. Hak kebebasan berserikat dan hak untuk menyatakan pendapat diakui sebagai hak konstitusional yang harus dijamin. Pentingnya perwakilan dan perundingan dalam pengambilan keputusan menjadi landasan demokrasi dalam HIP.

Sila kelima, "Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia," menekankan pada asas keadilan dalam hubungan industrial. Konsep keadilan di sini mencakup keseimbangan antara hak dan kewajiban. HIP mengusung konsep keseimbangan dinamis yang perlu dijaga agar menguntungkan semua pihak.

Dengan demikian, keseluruhan konsep Hubungan Industrial Pancasila menciptakan landasan yang mengarah pada hubungan yang adil, berkeadilan, dan berdasarkan nilai-nilai Pancasila. HIP diharapkan dapat memberikan panduan dalam membentuk hubungan industrial yang seimbang dan berdaya tahan, sesuai dengan semangat dan nilai-nilai kebangsaan Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Jalil, "Teologi Buruh", (penerbit LKIS, Yogyakarta, 2008)
- Djumadi. 2005. Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Kurniati, Anna dan Effendy, Ferry. (2012). Kajian SDM Kesehatan di Indonesia. Jakarta: Penerbit Salemba Medika.
- Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ilyas, Yaslis (2012). Kinerja. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Irwan. 2013. "Hubungan Industrial." Diunduh dari <http://irwan-adab.blogspot.com/2013/12/hubunganindustria.com> tanggal 02 Maret 2017 pukul 16.00 WIB.
- Iman Soepomo, Fngantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 1974, hal. 37.
- Kaswan. (2011). Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM. Bandung: Alfabeta.
- Kartawijaya, Adjat Daradjat. 2018. HUBUNGAN INDUSTRIAL Pendekatan Komprehensif - Inter Disiplin. Teori - Kebijakan - Praktik. Alfa Beta. Bandung.
- Bangun, Wilson (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Sri Haryani, Hubungan Industrial Hi Indonesia, UPP AMP YKPN Yogyakarta, 2002
- Zaenal Asikin, et al, Dasar-dasar Hukum Perburuhan, Raja Grafindo Persada, Semarang, 1993

JAWABAN LATIHAN

Jawaban Latihan 1

1. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara penyedia produk atau jasa dengan pekerja. Jenis perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan meliputi perselisihan mengenai hak, kepentingan, antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan, dan pemutusan hubungan kerja. Contoh kasus untuk masing-masing jenis perselisihan bisa berupa sengketa terkait upah, pembagian keuntungan, konflik antar serikat pekerja, dan pemutusan hubungan kerja.
2. Menurut Payaman J. Simanjuntak, hubungan industrial adalah hubungan semua pihak yang terlibat atau memiliki kepentingan dari proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan. Bethel and Others menganggap hubungan industrial sebagai bagian dari manajemen yang berkaitan dengan tenaga kerja perusahaan. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan industrial sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku produksi yang melibatkan unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Perbedaan pandangan ini mencakup aspek definisi dan ruang lingkup hubungan industrial.
3. Pemerintah memiliki peran dalam memberikan pelayanan, menetapkan kebijakan, melaksanakan pengawasan, dan menyelenggarakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Undang-undang

Ketenagakerjaan mengatur hak dasar pengusaha dan pekerja/buruh, termasuk hak untuk membentuk serikat pekerja/serikat buruh, melakukan aksi mogok, membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha, serta hak untuk menutup perusahaan.

4. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan bentuk pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintah. Mediasi berperan sebagai salah satu mekanisme penyelesaian perselisihan, di mana pihak mediator membantu para pihak yang berselisih untuk mencapai kesepakatan. Mediasi dapat memfasilitasi dialog dan mengurangi potensi konflik, sehingga penyelesaian perselisihan dapat dilakukan secara damai dan adil.
5. Fungsi pemerintah dalam hubungan industrial meliputi memberikan pelayanan, menetapkan kebijakan, melaksanakan pengawasan, melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan menyelenggarakan penyelesaian perselisihan. Sebagai mediator, pemerintah dapat menciptakan hubungan industrial yang sehat dengan memfasilitasi komunikasi antara para pihak, mengedepankan keadilan, dan mencari solusi yang menguntungkan semua pihak terlibat.

Jawaban Latihan 2

1. Proses Man Power Marketing dalam penentuan syarat-syarat kerja melibatkan tahap setelah penerimaan karyawan oleh perusahaan. Contoh kasus penentuan syarat-syarat kerja secara individual dapat berupa

negosiasi antara karyawan dengan manajemen perusahaan terkait jadwal kerja fleksibel atau kondisi kerja khusus. Sedangkan contoh kasus oleh organisasi pekerja adalah perundingan kolektif yang melibatkan serikat pekerja untuk menetapkan syarat-syarat kerja bersama untuk seluruh anggotanya.

2. Man Power Management membahas pelaksanaan syarat-syarat kerja dan permasalahan yang muncul, serta mencari pemecahannya. Proses ini terjadi setelah karyawan tergabung dengan perusahaan. Contoh kasus dapat berupa permasalahan terkait jam kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan pekerja, dan Man Power Management dapat mencari solusi melalui perundingan untuk menyesuaikan jam kerja yang menguntungkan kedua belah pihak.
3. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Contoh kasus perselisihan hubungan industrial dapat melibatkan sengketa hak, misalnya perbedaan pendapat mengenai pembayaran upah atau tunjangan yang menyebabkan konflik antara perusahaan dan serikat pekerja.
4. Hubungan Industrial dalam negara maju mencerminkan dinamika antara pekerja, organisasi pekerja, pemogokan, penutupan perusahaan, dan perundingan kolektif. Sulitnya merumuskan Hubungan Industrial secara universal karena perbedaan konteks dan kebijakan di setiap negara. Contoh kasus Hubungan Industrial di Indonesia dapat berupa konflik

antara serikat pekerja dan pengusaha mengenai pembagian keuntungan atau kondisi kerja di suatu perusahaan.

5. Hubungan Industrial di Indonesia adalah hubungan yang terbentuk antara pelaku produksi barang dan jasa, melibatkan unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah. Unsur-unsur yang terlibat mencakup pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah, didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Pemerintah memiliki peran dalam menciptakan regulasi, memberikan pelayanan, dan menyelesaikan perselisihan untuk menjaga keseimbangan dan keadilan dalam Hubungan Industrial.

Jawaban Latihan 3

1. APINDO memiliki tujuan-tujuan yang berkaitan dengan meningkatkan kesadaran pengusaha terhadap pemberdayaan sumber daya manusia, menciptakan iklim kondusif, meningkatkan produksi, dan menciptakan kesatuan pendapat dalam kebijakan hubungan industrial. Tujuan-tujuan ini bertujuan untuk mencapai kesejahteraan sosial dan pembangunan nasional melalui kerjasama antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja.
2. Pemerintah memiliki peran dalam mengatur hubungan antara serikat pekerja dan pengusaha untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Hal ini dilakukan melalui pembuatan perundang-undangan dan peraturan yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak, dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan teratur.
3. Pemerintah mengatur Hubungan Industrial melalui perundang-undangan dan peraturan yang mengatur berbagai aspek kehidupan yang berhubungan

dengan masalah Hubungan Industrial. Tujuan pengaturan ini adalah agar semua bidang kehidupan terkait dapat dilakukan secara tertib tanpa adanya unsur penekanan atau pemaksaan hak dari pihak manapun.

Jawaban Latihan 4

1. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Perselisihan ini timbul karena masing-masing pihak memiliki kepentingan yang berbeda dalam hubungan kerja, seperti hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan masalah antar serikat pekerja/serikat buruh
2. Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial, berdasarkan UU No.2 tahun 2004, terdiri dari:
 - 1) Perselisihan hak: Timbul karena tidak terpenuhinya hak, akibat perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
 - 2) Perselisihan kepentingan: Timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan atau syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- 3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja: Timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
 - 4) Perselisihan antar serikat pekerja: Timbul antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban serikat pekerja.
3. Perselisihan hubungan industrial tidak mencakup perselisihan masalah pribadi antara pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja melibatkan subordinasi, kekuasaan, wewenang, tanggung jawab, dan pertanggungjawaban. Syarat-syarat kerja, seperti jam kerja, hari kerja, tempat kerja, upah, dan jaminan sosial, juga dapat menjadi materi perselisihan. Keadaan perburuhan antar daerah atau negara dapat memunculkan perselisihan, contohnya terkait dengan Upah Minimum Propinsi (UMP).
 4. Masalah perselisihan hubungan industrial dapat timbul karena pembagian kekuasaan, pelimpahan wewenang, tanggung jawab, dan pertanggungjawaban dalam hubungan tersebut
 5. Jenis-jenis perselisihan hubungan industrial saling terkait dalam konteks hubungan kerja. Perselisihan hak dapat berkaitan dengan perselisihan kepentingan jika terdapat perbedaan pendapat mengenai hak normatif yang telah ditetapkan. Perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat muncul sebagai akibat dari perselisihan kepentingan atau perselisihan hak terkait dengan pengakhiran hubungan kerja. Perselisihan antar serikat pekerja dapat berkaitan dengan perselisihan hak, kepentingan, atau pemutusan

hubungan kerja di antara anggota serikat pekerja. Keseluruhan jenis perselisihan tersebut mencerminkan kompleksitas hubungan industrial yang melibatkan berbagai aspek dalam kehidupan pekerja dan pengusaha.

Jawaban Latihan 5

1. Perselisihan perorangan terjadi antara pekerja sebagai individu dengan pengusaha, biasanya terkait dengan masalah hubungan kerja, syarat-syarat kerja, atau keadaan perburuhan pada umumnya. Perselisihan ini bersifat kecil dan tidak mengganggu operasi perusahaan. Sementara perselisihan kolektif adalah konflik antara serikat pekerja dengan pengusaha atau serikat pengusaha, seringkali menyebabkan pemogokan dan penutupan perusahaan.
2. Perselisihan perorangan memiliki dampak yang terbatas, bersifat kecil, dan tidak mengganggu operasi perusahaan secara signifikan. Konflik tersebut hanya melibatkan individu pekerja dan pengusaha, sehingga tidak menimbulkan ketidakstabilan yang serius di lingkungan kerja.
3. Perselisihan kepentingan timbul karena ketidaksesuaian pendapat mengenai pembuatan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pihak perusahaan cenderung fokus pada keuntungan, sedangkan pekerja mendukung upah tinggi. Perbedaan ini seringkali sulit disesuaikan, menyebabkan konflik di hubungan industrial.
4. Litigasi adalah penyelesaian perselisihan melalui jalur pengadilan, sementara non litigasi adalah penyelesaian di luar pengadilan, seperti

melalui musyawarah bipartit, mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Non litigasi diharapkan dapat mencapai solusi tanpa melibatkan proses peradilan formal.

5. Uraian dalam penjelasan pasal-pasal Undang-undang No.2 Tahun 2004 diperlukan untuk menghindari perbedaan tafsir makna pasal-pasal. Penjelasan ini memastikan pemahaman yang tepat dan bahan baku yang jelas untuk penerapan keputusan, sehingga proses penyelesaian perselisihan menjadi elegan, diterima oleh semua pihak, dan rasional.

Jawaban Latihan 6

1. Langkah-langkah penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan melibatkan perundingan bipartit, tripartit, dan lembaga kerjasama tripartit. Pertama, perundingan bipartit dilakukan secara musyawarah dalam waktu maksimal 30 hari kerja. Jika perundingan tersebut gagal, langkah kedua adalah melakukan perundingan tripartit dengan melibatkan pemerintah. Langkah ketiga, lembaga kerjasama tripartit didirikan di tingkat nasional, provinsi, kabupaten, dan kotamadya untuk membantu memecahkan masalah bersama dalam bidang ketenagakerjaan.
2. Lembaga kerjasama tripartit adalah lembaga konsultasi antara wakil pekerja, pengusaha, dan pemerintah untuk memecahkan masalah-masalah bersama dalam bidang ketenagakerjaan. Lembaga ini dapat didirikan di tingkat nasional, provinsi, kabupaten, dan kotamadya. Fungsinya adalah membantu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan cara

memberikan alternatif solusi dan mengadakan konsultasi antara semua pihak yang terlibat.

3. Mediator adalah pegawai instansi pemerintah di bidang ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh menteri. Tugas mediator mencakup memberi anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih, membantu membuat perjanjian bersama jika tercapai kesepakatan, dan menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Mediator memiliki batas waktu 30 hari kerja untuk menyelesaikan tugasnya.
4. Jika penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.
5. Penyelesaian perselisihan dengan cara mediasi adalah penyelesaian tingkat kedua jika penyelesaian secara bipartit tidak berhasil mencapai persetujuan bersama. Ini dilaksanakan melalui jasa mediator sebagai pihak ketiga yang merupakan pegawai pemerintah di bidang ketenagakerjaan. Hasil yang diharapkan adalah Persetujuan Bersama (PB) jika tercapai kesepakatan atau Anjuran Tertulis dari mediator jika tidak tercapai kesepakatan.

Jawaban Latihan 7

1. Prosedur penyelesaian melalui mediasi melibatkan beberapa langkah, sebagai berikut:

- a) Penerimaan Permintaan: Dalam waktu 7 hari kerja setelah menerima permintaan tertulis dari pihak-pihak yang berselisih, mediasi dimulai.
 - b) Penelitian dan Persidangan Mediasi: Mediator melakukan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan persidangan mediasi.
 - c) Kesepakatan dan Persetujuan Bersama: Jika mencapai kesepakatan, dibuat Persetujuan Bersama yang ditandatangani oleh para pihak, diketahui oleh Mediator, dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial.
 - d) Anjuran Tertulis: Jika tidak mencapai kesepakatan, Mediator mengeluarkan surat anjuran tertulis dalam 10 hari kerja. Para pihak memberikan jawaban atas surat anjuran tersebut.
 - e) Penyelesaian Dalam Waktu 30 Hari: Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.
2. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan umum. Kewenangan mutlak Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana diatur dalam Pasal 55 dan Pasal 56, meliputi:
- 1) Memeriksa dan memutus perselisihan hak di tingkat pertama.
 - 2) Memeriksa dan memutus perselisihan kepentingan di tingkat pertama dan terakhir.
 - 3) Memeriksa dan memutus perselisihan pemutusan hubungan kerja di tingkat pertama.

- 4) Memeriksa dan memutus perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan di tingkat pertama dan terakhir.
3. Tata cara penyelesaian sengketa hubungan industrial berdasarkan UU No.2 tahun 2004 melibatkan langkah-langkah sebagai berikut:
 - a) Pengajuan Gugatan: Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan oleh salah satu pihak kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya mencakup tempat pekerja atau buruh bekerja.
 - b) Pemeriksaan Dengan Acara Biasa: Dilakukan pemeriksaan dengan acara biasa yang melibatkan sidang-sidang persidangan, pemanggilan saksi atau saksi ahli, penundaan sidang jika diperlukan, dan pemutusan putusan sela jika terbukti pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya.
 - c) Putusan: Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial mempertimbangkan hukum, perjanjian, kebiasaan, dan keadilan dalam mengambil putusan. Putusan tersebut harus memenuhi syarat-syarat tertentu, termasuk amar putusan dan alasan hukum yang menjadi dasar putusan.

Jawaban Latihan 8

1. Pemeriksaan tingkat kasasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengikuti mekanisme sebagai berikut:
 - a. Pihak yang ingin mengajukan permohonan kasasi harus menyampaikannya secara tertulis melalui Sub-Kepaniteraan

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat (Pasal 111).

- b. Tata cara permohonan kasasi dan penyelesaian perselisihan hak serta perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh Hakim Kasasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 114).
 - c. Penyelesaian pada tingkat kasasi dilakukan selambat-lambatnya 30 hari terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi (Pasal 115).
2. Sanksi administratif dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah hukuman berupa tindakan administratif yang diberikan untuk menjamin kepatuhan terhadap Undang-undang No.2 Tahun 2004. Penerapannya terhadap mediator, konsiliator, dan arbiter adalah sebagai berikut:
- Mediator: Dapat dikenakan sanksi administratif berupa hukuman disiplin jika tidak dapat menyelesaikan perselisihan dalam waktu 30 hari kerja tanpa alasan yang sah. Panitera Muda yang tidak menerbitkan salinan putusan atau tidak mengirimkan salinan kepada para pihak juga dapat dikenakan sanksi administratif sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - Konsiliator: Sanksi administratif meliputi pencabutan sementara sebagai konsiliator jika tidak menyampaikan anjuran tertulis atau tidak membantu para pihak membuat perjanjian bersama dalam waktu yang ditentukan. Konsiliator yang telah mendapatkan teguran tertulis

sebanyak 3 kali dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan sementara sebagai konsiliator.

- Arbiter: Arbiter yang tidak menyelesaikan perselisihan dalam waktu yang ditentukan atau tidak membuat berita acara pemeriksaan dapat dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis. Jika telah mendapat teguran tertulis sebanyak 3 kali, arbiter dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan sebagai arbiter.
3. Sasaran dan jenis sanksi administratif menurut Pasal 116 sampai dengan Pasal 121 UU No.2 Tahun 2004 adalah sebagai berikut:
- Sasaran sanksi administratif melibatkan mediator, panitera muda, dan konsiliator.
 - Jenis sanksi administratif meliputi hukuman disiplin bagi mediator, teguran tertulis dan pencabutan sementara sebagai konsiliator, serta teguran tertulis untuk panitera muda.
4. Sanksi pidana diatur dalam Pasal 122 UU No.2 Tahun 2004. Pasal-pasal yang dapat dikenakan sanksi pidana meliputi Pasal 12 ayat 1, Pasal 22 ayat 1 dan ayat 3, Pasal 47 ayat 1 dan ayat 3, Pasal 90 ayat 2, dan Pasal 91 ayat 1 dan 3. Sanksi pidana melibatkan sanksi singkat 1 bulan hingga 6 bulan penjara dan/atau denda sebesar Rp 10.000.000,- hingga Rp 50.000.000,-.

Jawaban Latihan 9

1. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang muncul karena ketidaksesuaian pendapat terkait dengan pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, sesuai dengan Pasal 1 Undang-

Undang RI No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Faktor penyebab perselisihan pemutusan hubungan kerja mencakup pemutusan hubungan kerja sepihak, pemutusan karena pelanggaran kerja, dan pemutusan karena pengunduran diri, masing-masing dengan hak pesangon yang diatur dalam undang-undang.
3. Dinas Ketenagakerjaan memiliki peran dalam menangani perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan mengidentifikasi faktor penyebab, memberikan penyelesaian, dan memastikan hak-hak yang diatur dalam undang-undang terpenuhi.
4. Dalam HIP, setiap perbedaan antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan melalui musyawarah untuk mencapai mufakat secara kekeluargaan. Tindakan mogok dianggap tidak sesuai karena bertentangan dengan prinsip musyawarah dan kekeluargaan dalam menyelesaikan perbedaan.

KOMPETISI DEKA 2023

Penerbit : UNPRI PRESS