



**MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
(FEB 305)**

**MODUL SESI 14
HUBUNGAN INDUSTRIAL**

**DISUSUN OLEH
TIM DOSEN**

Universitas
Esa Unggul

UNIVERSITAS ESA UNGGUL

2019

HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Pendahuluan

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UU No.13/2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 16). Dengan kata lain hubungan industrial merupakan sebuah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang/jasa, baik internal maupun eksternal perusahaan. Pihak-pihak yang terkait dalam hubungan ini adalah pekerja, pengusaha dan pemerintah yang diistilahkan sebagai tripartit. Di tingkat perusahaan, pekerja dan pengusaha merupakan tokoh utama dalam hubungan industrial.

Hubungan industrial adalah hubungan semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan ^[1]. Pihak yang berkepentingan dalam setiap perusahaan (Stakeholders):

1. Pengusaha atau pemegang saham yang sehari-hari diwakili oleh pihak manajemen
2. Para pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh
3. Supplier atau perusahaan pemasok
4. Konsumen atau para pengguna produk/jasa
5. Perusahaan Pengguna
6. Masyarakat sekitar
7. Pemerintah

Disamping para stakeholders tersebut, para pelaku hubungan industrial juga melibatkan:

1. Para konsultan hubungan industrial dan/atau pengacara
2. Para Arbitrator, konsiliator, mediator, dan akademisi
3. Hakim-Hakim Pengadilan hubungan industrial

Abdul Khakim (2009) menjelaskan, istilah hubungan industrial merupakan terjemahan dari "labour relation" atau hubungan perburuhan. Istilah ini pada awalnya menganggap bahwa hubungan perburuhan hanya membahas masalah-masalah hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Seiring dengan perkembangan dan

kenyataan yang terjadi di lapangan bahwa masalah hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha ternyata juga menyangkut aspek-aspek lain yang luas. Dengan demikian, Abdul Khakim (2009) menyatakan hubungan perburuhan tidaklah terbatas hanya pada hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha, tetapi perlu adanya campur tangan pemerintah.

Tujuan hubungan industrial adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja maupun pengusaha. Kunci utama keberhasilan mencapai hubungan industrial yang aman dan dinamis adalah komunikasi. Faktor penunjang utama dalam komunikasi ini adalah adanya intraksi positif dari keduanya.

B. Prinsip-Prinsip Hubungan Industrial

Prinsip hubungan industrial didasarkan pada persamaan kepentingan semua unsur atas keberhasilan dan kelangsungan perusahaan sehingga Hubungan industrial mengandung prinsip-prinsip sebagai berikut :

1. Pengusaha dan pekerja, pemerintah dan masyarakat umumnya sama-sama mempunyai kepentingan atas keberhasilan dan kelangsungan perusahaan,
2. Perusahaan merupakan sumber penghasilan bagi banyak orang,
3. Pengusaha dan pekerja mempunyai hubungan fungsional dan masing-masing mempunyai fungsi yang berbeda dalam pembagian kerja atau tugas,
4. Pengusaha dan pekerja merupakan anggota keluarga perusahaan,
5. Tujuan pembinaan hubungan industrial adalah menciptakan ketenangan perusahaan dan ketentraman bekerja agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan,
6. Peningkatan produktivitas perusahaan harus dapat meningkatkan kesejahteraan bersama, yaitu kesejahteraan pengusaha dan pekerja.

Payaman J. Simanjuntak (2009) menjelaskan beberapa prinsip dari Hubungan industrial, yaitu:

1. Kepentingan Bersama: Pengusaha, pekerja/buruh, masyarakat, dan pemerintah
2. Kemitraan yang saling menguntungkan: Pekerja/buruh dan pengusaha sebagai mitra yang saling tergantung dan membutuhkan
3. Hubungan fungsional dan pembagian tugas
4. Kekeluargaan
5. Penciptaan ketenangan berusaha dan ketentraman bekerja

6. Peningkatan produktivitas
7. Peningkatan kesejahteraan bersama

C. Sarana Pendukung Hubungan Industrial

Payaman J. Simanjuntak (2009) menyebutkan sarana-sarana pendukung Hubungan industrial, sebagai berikut:

1. Serikat Pekerja/Buruh
2. Organisasi Pengusaha
3. Lembaga Kerjasama bipartit (LKS Bipartit)
4. Lembaga Kerjasama tripartit (LKS Tripartit)
5. Peraturan Perusahaan
6. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
7. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
8. Lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial

Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Organisasi yang terbentuk dari, oleh dan untuk pekerja diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, dan mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Pasal 104 UU No.13 tahun 2003

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102, serikat pekerja/serikat/buruh ber-hak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.
- (3) Besarnya dan tata cara pemungutan dana mogok sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dalam ang-garan dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

Organisasi Pengusaha

Sama halnya dengan pekerja, para pengusaha juga mempunyai hak dan kebebasan untuk membentuk atau menjadi anggota organisasi atau asosiasi pengusaha. Asosiasi pengusaha sebagai organisasi atau perhimpunan wakil

pimpinan perusahaan-perusahaan merupakan mitra kerja serikat pekerja dan Pemerintah dalam penanganan masalah-masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Asosiasi pengusaha dapat dibentuk menurut sektor industri atau jenis usaha, mulai dari tingkat lokal sampai ke tingkat kabupaten, propinsi hingga tingkat pusat atau tingkat nasional.

Pasal 105 UU No.13 tahun 2003

- (1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ber-laku.

Lembaga Kerja Sama Bipartit

Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh. Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit.

Pasal 106 UU No.13 tahun 2003

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/ buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit.
- (2) Lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.
- (3) Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Lembaga Kerja Sama Tripartit

Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah. Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari:

1. Lembaga Kerja sama Tripartit Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota; dan
2. Lembaga Kerja sama Tripartit Sektoral Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.
3. Peraturan perusahaan;

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 107 UU No.13 tahun 2003

- (1) Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), terdiri dari :
 - a. Lembaga Kerja sama Tripartit Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/ Kota; dan
 - b. Lembaga Kerja sama Tripartit Sektoral Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Peraturan Perusahaan

Peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Pasal 108 UU No.13 tahun 2003

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

- (2) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Perjanjian Kerja Bersama

Merupakan perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa yang memuat syarat-syarat, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Perjanjian Kerja Bersama atau disingkat PKB merupakan pijakan karyawan dalam menorehkan prestasi yang pada gilirannya akan berujung kepada kinerja korporat dan kesejahteraan karyawan. Jadi, PKB memang penting bagi perusahaan manapun. Hubungan kerja senantiasa terjadi di masyarakat, baik secara formal maupun informal, dan semakin intensif didalam masyarakat modern. Di dalam hubungan kerja memiliki potensi timbulnya perbedaan pendapat atau bahkan konflik. Untuk mencegah timbulnya akibat yang lebih buruk, maka perlu adanya pengaturan di dalam hubungan kerja ini dalam bentuk PKB. Dalam prakteknya, persyaratan kerja diatur dalam bentuk perjanjian kerja yang sifatnya perorangan.

Perjanjian kerja Bersama ini dibuat atas persetujuan pemberi kerja dan karyawan yang bersifat individual. Pengaturan persyaratan kerja yang bersifat kolektif dapat dalam bentuk Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perjanjian Kerja Bersama atau PKB sebelumnya dikenal juga dengan istilah KKB (Kesepakatan Kerja Bersama) / CLA (Collective Labour Agreement) adalah merupakan perjanjian yang berisikan sekumpulan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak yang merupakan hasil perundingan antara pengusaha, dalam hal ini diwakili oleh Manajemen Perusahaan dan karyawan yang dalam hal ini diwakili oleh Serikat Karyawan, serta tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Hal ini juga tertuang dalam Pasal 1 UU No.13 tahun 2003 Point 21. PKB dibuat melalui perundingan antara manajemen dan serikat karyawan.

Semua itu untuk menjamin adanya kepastian dan perlindungan di dalam hubungan kerja, sehingga dapat tercipta ketenangan kerja dan berusaha. Lebih dari itu, dengan partisipasi ini juga merupakan cara untuk bersama-sama memperkirakan dan menetapkan nasib perusahaan untuk masa depan. Masa berlakunya PKB paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu)

tahun. PKB juga merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk menjalankan hubungan industrial, di mana sarana yang lain adalah serikat karyawan, organisasi pengusaha, lembaga kerjasama bipartit, lembaga kerjasama tripartit, peraturan perusahaan, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Menurut ketentuan, Perundingan pembuatan PKB berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya PKB yang sedang berlaku. Dalam hal perundingan bila tidak mencapai kesepakatan, maka PKB yang sedang berlaku tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun. Sehingga dengan demikian proses pembuatan PKB tidak memakan waktu lama dan berlarut-larut sampai terjadi kebuntuan (dead lock) yang mengakibatkan tidak adanya kepastian hukum.

Pasal 116 UU No.13 tahun 2003

- (1) Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (2) Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.
- (3) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
- (4) Dalam hal terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3).

Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan

mencakup ketentuan sebelum bekerja, selama dan sesudah bekerja. Peraturan selama bekerja mencakup ketentuan jam kerja dan istirahat, pengupahan, perlindungan, penyelesaian perselisihan industrial dll.

Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang dapat terjadi karena perbedaan dalam melaksanakan dan menafsirkan undang-undang, perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pada umumnya, setiap perselisihan yang disebutkan di atas dapat diserahkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Namun, sebelum mengangkat kasus ke Pengadilan, terdapat beberapa langkah awal atau solusi alternatif yang harus dilakukan terlebih dahulu, melalui: negosiasi bipartit, mediasi, konsiliasi. Metode lain untuk penyelesaian perselisihan adalah melalui arbitrase yang keputusannya bersifat final dan mengikat.

Perselisihan diharapkan dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit. Bila bipartit gagal maka penyelesaian dilakukan melalui mediasi atau konsiliasi. Bila mediasi atau konsiliasi gagal, maka perselisihan dapat dimintakan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Penyelesaian Perselisihan Melalui Negosiasi Bipartit

Selama negosiasi bipartit, risalah pertemuan harus dibuatkan dan memuat:

- nama lengkap dan alamat pada pihak;
- tempat dan tanggal perundingan;
- pokok masalah atau alasan perselisihan;
- pendapat masing-masing pihak;
- kesimpulan atau hasil perundingan; dan
- tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan.

Jika dalam waktu 30 hari, para pihak tidak dapat menegosiasikan penyelesaian atau salah satu pihak menolak untuk melanjutkan negosiasi, salah satu atau kedua pihak dapat mengajukan sengketa kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat (misalkan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten atau Kotamadya), dengan bukti bahwa perundingan telah gagal.

*) UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No. 2 Tahun 2004, Pasal 1(10), 3-7

Peranan Kementerian Tenaga kerja dan Transmigrasi beserta Instansi Terkait

Jika negosiasi bipartit telah gagal, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan setempat akan menawarkan penyelesaian melalui:

- Arbitrase: penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Ini dilakukan di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final; atau
- Konsiliasi: penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan. Ini dilakukan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.
- Jika tidak satu pun opsi di atas dipilih oleh para pihak dalam waktu 7 hari, perselisihan tersebut akan diselesaikan melalui proses mediasi: penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral yang juga adalah pegawai pemerintah.

Dinas ketenagakerjaan menyusun dan memelihara daftar arbiter, daftar konsiliator dan daftar mediator yang telah ditetapkan menangani perselisihan hubungan industrial di daerahnya.

*) UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No.2 Tahun 2004, Pasal 4, 8, 17-19, 30

Penyelesaian Perselisihan Melalui Mediasi dan Konsiliasi

Mediator maupun konsiliator memiliki tujuh hari kerja semenjak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan untuk mengadakan penelitian atau investigasi tentang duduk perkara. Segera setelah investigasi, sidang mediasi ataupun sidang konsiliasi harus diadakan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan setelah permintaan diterima. Mediator atau konsiliator dapat memanggil saksi untuk menghadiri sidang dan memberikan bukti.

Jika kesepakatan untuk menyelesaikan sengketa tersebut tercapai, para pihak harus membuat dan menandatangani Perjanjian Bersama, yang disaksikan oleh

mediator atau konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial untuk menerima akta pendaftaran.

Jika tidak tercapai kesepakatan, mediator atau konsiliator akan mengeluarkan anjuran tertulis dalam waktu sepuluh hari setelah sidang pertama. Para pihak harus memberikan jawaban tertulis yang menyatakan apakah mereka menerima atau menolak anjuran tersebut dalam waktu sepuluh hari sejak menerimanya. Tidak ada respon yang dianggap penolakan.

Apabila para pihak menerima anjuran itu, dalam waktu tiga hari kerja dari penerimaan mereka, mediator atau konsiliator harus membantu para pihak untuk menyusun Perjanjian Bersama dan mendaftarkannya di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta pendaftaran.

Jika salah satu atau kedua pihak menolak rekomendasi tersebut, mereka dapat mendaftarkan sengketa tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Mediator atau konsiliator harus menyelesaikan tugasnya dalam waktu 30 hari dari saat mereka diminta untuk menyelesaikan sengketa.

*) UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No. 2 Tahun 2004, Pasal 8-28

Penyelesaian Perselisihan Melalui Arbitrase

Perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan dapat diselesaikan melalui arbitrase.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan tertulis para pihak yang berselisih yang tertuang secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase rangkap tiga dan memuat:

- nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan;
- jumlah arbiter yang disepakati;
- pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; dan
- tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

Setelah para pihak menandatangani surat perjanjian arbitrase, mereka dapat memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri. Para pihak dapat menunjuk arbiter tunggal atau beberapa/majelis arbiter. Panel harus berisi jumlah

arbiter yang ganjil (minimal 3). Apabila para pihak tidak dapat menyepakati penunjukan arbiter tunggal atau majelis arbiter, maka Ketua Pengadilan akan menunjuk mereka.

Arbitrase dilakukan secara tertutup kecuali jika para pihak yang berselisih berkehendak lain. Masing-masing pihak dapat diwakili oleh kuasanya yang diberi kewenangan dengan surat kuasa khusus. Proses arbitrase harus dimulai dengan upaya untuk menyelesaikan perselisihan tersebut. Apabila para pihak mencapai penyelesaian, perjanjian tersebut harus tercermin dalam perbuatan pemukiman, yang harus didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Ketika mempertimbangkan permasalahan yang disengketakan, arbiter harus memberikan kesempatan masing-masing pihak untuk menjelaskan pendapat mereka dan mengajukan bukti. Arbiter juga dapat memanggil saksi untuk memberikan informasi.

Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan dalam waktu 30 hari, yang dapat diperpanjang selama 14 hari disepakati masing-masing pihak.

Keputusan arbitrase bersifat mengikat dan final. Sengketa yang telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat kembali diajukan di Pengadilan Hubungan Industrial. Namun, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial jika keputusan tersebut tidak dilaksanakan oleh pihak lainnya.

*) UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No. 2 Tahun 2004, Pasal 29-54

Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Majelis Hakim harus memberikan putusan selambat-lambatnya dalam waktu 50 hari kerja semenjak sidang pertama.

*) UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No. 2 Tahun 2004, Pasal 55-115

Penutupan Perusahaan (Lock-Out)

Pengusaha berhak menolak pekerja untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan dan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja dan/atau serikat pekerja, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum

penutupan perusahaan dilaksanakan. Pemberitahuan tertulis tersebut memuat sekurang-kurangnya:

- waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan;
- alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan;
- ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan.

Namun, pengusaha tidak boleh menutup perusahaan sebagai tindakan balasan akibat dari tuntutan normatif dari pekerja dan/atau serikat pekerja.

Setidaknya 7 hari sebelum penutupan perusahaan, pengusaha harus memberitahukan instansi ketenagakerjaan setempat dan para pekerja dan/atau serikat pekerja berkenaan dengan durasi, waktu dan alasan untuk penutupan perusahaan.

*) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Pasal 146-149

D. Menciptakan Hubungan Industrial Yang Baik

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbantuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Hubungan antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah disebut Hubungan Kerja. Dalam setiap hubungan kerja pasti akan selalu ada perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha ayau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau SP/SB karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK serta perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan disebut dengan Perselisihan Hubungan Industrial.

Hubungan Industrial dibutuhkan untuk menciptakan iklim yang kondusif terhadap dunia usaha dalam pembangunan perekonomian nasional secara luas. Tujuannya agar tercipta ketenagan kerja dan berusaha serta meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan bagi semua pihak. Hubungan Industrial akan mengatur syarat kerja yang terdiri hak dan kewajiban dari masing-masing pihak untuk mewujudkan kondisi yang aman dan dinamis.

Dalam hubungan industrial terdapat dua azas yaitu : 1. Equality before the law yaitu bahwa setiap orang mempunyai kedudukan yang sama di depan hukum yang berarti walaupun secara kedudukan pengusaha/pemberi kerja lebih tinggi dari pekerja/penerima kerja tetapi secara hukum kedudukannya adalah sama. 2. Equality

and equity yaitu hubungan industrial dapat tercipta bila dilandasi azas kesetaraan dan keadilan, kesetaraan disini berarti kedudukan yang setara antara pengusaha dan pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja dan keadilan dalam hal pengaturan dan pelaksanaan hak dan kewajiban.

Salah satu contoh dalam penerapan dua azas diatas adalah Perundingan PKB. Dalam perundingan PKB kedua belah pihak mempunyai bargaining power yang sama dan PKB sah bila ditanda tangani kedua belah pihak, kedua belah pihak harus tunduk terhadap isi PKB yang telah disepakati dan ditandatangani bersama, karena kesepakatan adalah UU bagi yang membuatnya dan pengaturan hak serta keadilan para pihak di PKB adalah cermin dari keadilan.

Salah satu kunci keberhasilan dalam menciptakan hubungan industrial adalah komunikasi yang efektif karena 95% masalah hubungan industrial adalah karena mampetnya komunikasi, miskomunikasi, salah persepsi dll. Karena baik pengusaha ataupun serikat pekerja dapat mengetahui dinamika denyut nadi keadaan perusahaan sehingga dapat menjelaskan kondisi riil perusahaan.

Ada beberapa prinsip kemitraan dalam hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja yaitu : 1. Partner in production dimana pengusaha menyediakan lahan fasilitas, material dan modal sedangkan pekerja menyediakan pikiran dan tenaga untuk berproduksi, prinsip kemitraan ini biasanya dapat dilakukan dengan baik. 2. Partner is responsibility yaitu pengusaha maupun pekerja memiliki tanggung jawab untuk merealisasikan tujuan bersama seperti perusahaan yang tumbuh dan berkembang serta meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya. Secara umum prinsip ini dapat dilaksanakan oleh kedua belah pihak walaupun juga tidak sedikit yang gagal melaksanakannya. 3. Partner in benefit adalah kedua belah pihak berhasil melaksanakan kemitraan baik dalam produksi maupun tanggung jawab sehingga tercapai tujuannya, maka patnershipnya berikutnya adalah bagi hasil atas benefit dan keuntungan yang telah dicapai secara adil.

Dalam hubungan industrial pemerintah memiliki peran dan fungsi untuk menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melakukan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran UU. Pengusaha mempunyai peran dan fungsi untuk menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan secara terbuka, demokratis dan berkeadilan. Sedangkan pekerja atau buruh memiliki peran dan fungsi untuk melaksanakan pekerja sesuai kewajiban, menjaga ketertiban dan kelangsungan produksi,

menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahlian, ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan.

Hubungan industrial dilakukan dengan sarana : serikat pekerja baik tingkat perusahaan maupun nasional, organisasi pengusaha, LKS Bipartit, LKS Tripartit, Perusahaan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Peraturan Perundang di bidang Ketenagakerjaan dan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

E. Norma-Norma dalam Hubungan Industrial

Ada 2 (dua) norma dalam hubungan industrial, yaitu :

- Makro minimal, undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan pemerintah dan turunannya yang merupakan ketentuan normative yang mengatur mengenai hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha.
- Makro kondisional, perjanjian.peraturan antara organisasi dan karyawan yang mengatur hubungan kerja.

Dari kedua jenis makro diatas, jelas bahwa norma ini diberlakukan dalam kaitan hubungan industrial dengan melihat tempat dan waktu serta mekanisme atau sistem yang ada dan terjadinya proses dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi di dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Khakim, 2009, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Penerbit PT Citra Aditya Bakti Bandung

Payaman J. Simanjuntak, Manajemen Hubungan Industrial, Penerbit Jala Permata Aksara, Jakarta

<https://spn.or.id/menciptakan-hubungan-industrial-yang-baik-2/>

https://betterwork.org/in-labourguide/?page_id=2863