

MODUL AJAR

**Mata Kuliah: Hubungan Industrial
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI**

**Di Susun Oleh:
Herman Susilo, SE, MM**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK
2026**

LEMBAR PENGESAHAN

A. IDENTITAS MATA KULIAH

Nama : Mata Kuliah Hubungan Industrial
Kode Mata Kuliah : MBB-M02-2022
Bobot SKS : Tatap Muka: 2 SKS, Praktikum/Diskusi: 1 SKS. Total: 3 SKS
Semester : 3 (Ganjil)
Tahun Ajaran : 2025/2026
Dosen Pengampu : Herman Susilo, SE, MM

Modul Ajar Mata Kuliah Hubungan Industrial ini disusun sebagai pedoman pelaksanaan proses pembelajaran pada Program Studi Manajemen. Modul ini memuat Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL), Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK), Sub-CPMK, Rencana Pembelajaran Semester (RPS), materi pembelajaran, metode dan strategi pembelajaran, langkah-langkah kegiatan pembelajaran, strategi evaluasi dan penilaian, serta referensi yang digunakan dalam proses pembelajaran sesuai dengan kurikulum berbasis Outcome-Based Education (OBE). Melalui modul ini diharapkan mahasiswa mampu memahami konsep, prinsip, dan sistem hubungan industrial, menganalisis regulasi ketenagakerjaan, mengidentifikasi peran para pihak dalam hubungan industrial, menyelesaikan konflik dan perselisihan hubungan kerja melalui berbagai mekanisme yang berlaku, serta mengembangkan kemampuan berpikir kritis, analitis, komunikatif, dan profesional dalam menghadapi dinamika hubungan industrial di era global, digital, dan perkembangan dunia usaha serta dunia industri. Modul ini juga mendukung penerapan Student Centered Learning (SCL) melalui pendekatan Case Method dan Project Based Learning (PjBL) sehingga mahasiswa tidak hanya menguasai aspek teoritis, tetapi juga mampu mengintegrasikan konsep hubungan industrial ke dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia dan penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan secara efektif, berkeadilan, dan berkelanjutan. Modul ajar ini telah diperiksa dan disetujui untuk digunakan dalam kegiatan pembelajaran pada Semester III Tahun Akademik.

Depok 19 Januari 2026

Disusun Oleh

Dosen Pengampu



Herman Susilo, SE, MM
NUPTK: 0401128604

Disahkan Oleh

Ketua Program Studi Manajemen



Drs., Henky Hendrawan, MM., MSI
NIDN : 0416076506

BAB 1

PENGERTIAN DAN PERKEMBANGAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Pendahuluan

Berselisih pendapat antara manusia dari waktu ke waktu merupakan hal yang biasa terjadi dan mungkin saja akan terjadi juga antara pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja pada suatu organisasi. Secara populer, kondisi seperti ini disebut sebagai perselisihan di tempat kerja, perselisihan antara pengusaha dan pekerja yang diakibatkan oleh beberapa masalah di tempat kerja seperti kondisi kerja, gaji, dan tunjangan.

Meskipun masalah di tempat kerja merupakan sistem yang dibuat untuk memastikan bahwa semua pemangku kepentingan organisasi diakui dan berpartisipasi dalam menjalankan organisasi, kekuatan yang tidak setara antara pengusaha dan pekerja yang dihasilkan oleh sistem tersebut membuat pengusaha lebih unggul daripada pekerja. Ketidakseimbangan kekuasaan ini menyebabkan keluhan pekerja dan tuntutan terus-menerus untuk mendapatkan kekuasaan yang lebih besar, sementara pengusaha berusaha untuk tetap memegang kendali. Keluhan yang tidak ditanggapi dengan baik akan berakibat pada kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi mana pun. Sehingga menjadi sangat penting untuk memiliki kesadaran yang memadai tentang 'apa' dan 'mengapa' perselisihan di tempat kerja dan terutama cara-cara yang harus digunakan untuk menangani perselisihan tersebut secara efektif. Hubungan industrial berkaitan dengan sifat kompleks dari perselisihan di tempat kerja (Umemezia & Okhawere, 2023).

B. Sejarah Hubungan Industrial

Hubungan industrial telah dipelajari di dunia Anglophone sejak awal abad ke-20. Secara khusus, hubungan industrial di Amerika Serikat dapat ditelusuri pada karya-karya ilmiah John R. Commons, yang merupakan seorang ekonom institusional dan pendiri Mazhab Wisconsin. Di Jerman dan Inggris, hubungan industrial ditelusuri masing-masing ke Lujo Brentano dan Sidney serta Beatrice Webb (Tapia, Ibsen, & Kochan, 2015).

Ketiga penulis tersebut memiliki sedikit kepercayaan pada kapitalisme *laissez-faire* untuk memperlakukan pekerja secara adil dan pengaruhnya timbul simpati pada pekerja. Meskipun ketiga penulis tersebut menghasilkan karya ilmiah tentang peran dan kegunaan serikat pekerja dan ciri-ciri tenaga kerja sebagai komoditas, Brentano dan Commons berfokus pada analisis dan memberikan lebih banyak pemahaman tentang konflik yang ada dalam hubungan kerja. Sementara Webbs mengungkap apa yang membedakan kontrak individu dengan kontrak kolektif (Muller-Jentsch, 2004).

Eksplorasi pada kontrak individu dari kontrak kolektif menghasilkan konsep-konsep tawar-menawar kolektif dan lebih banyak temuan tentang asuransi bersama dan pemberlakuan hukum. Sebelumnya pada abad ke-19 dan awal abad ke-20, analisis Karl Marx mendukung keinginan dan upaya pekerja untuk membentuk serikat pekerja di bawah hubungan industrial. Tetapi teorinya tentang serikat pekerja menyatakan bahwa serikat pekerja lebih merupakan organisasi historis tenaga kerja daripada pengatur upah dan tenaga kerja kolektif (Abbott, 2006).

1. Tokoh-tokoh Penting dalam Sejarah Hubungan Industrial

John R. Commons dari Amerika Serikat dikenal sebagai ekonom institusional dan pendiri Mazhab Wisconsin yang banyak menganalisis konflik dalam hubungan kerja. Lujo Brentano dari Jerman dikenal sebagai kritikus kapitalisme laissez-faire yang memiliki simpati pada pekerja. Sidney dan Beatrice Webb dari Inggris dikenal karena mengungkap perbedaan antara kontrak individu dan kolektif serta memperkenalkan konsep perundingan bersama. Sementara itu, Karl Marx dari Jerman dikenal dengan teori perjuangan kelas dan memandang serikat pekerja sebagai organisasi historis tenaga kerja.

2. Lahirnya ILO (1919)

Organisasi Perburuhan Internasional (*International Labour Organization*/ILO) lahir pada tahun 1919 sebagai respons terhadap kondisi kerja yang buruk pasca Perang Dunia I. ILO menetapkan standar ketenagakerjaan internasional yang menjadi acuan bagi negara-negara anggotanya, termasuk Indonesia. Konvensi ILO pertama yang ditetapkan adalah tentang jam kerja 8 jam per hari, yang merupakan pencapaian penting gerakan buruh dunia.

C. Definisi Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah studi tentang kompleksitas yang ada dalam hubungan kerja. Hubungan industrial memberikan panduan tentang bagaimana pengusaha dan pekerja harus berinteraksi satu sama lain dan cara-cara untuk menyelesaikan konflik yang muncul dari interaksi tersebut. Interaksi ini merupakan hubungan kerja dan berfungsi sebagai kontrak antara kedua belah pihak.

1. Definisi Menurut Undang-Undang

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 16, 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 didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

2. Definisi Menurut Para Ahli

Menurut Kaufman (1993), hubungan industrial adalah studi interdisipliner tentang hubungan kerja yang menyediakan sarana untuk melakukan perundingan bersama atau aksi industrial. Obiekwe, Felix dan Izim (2018) mendefinisikan hubungan industrial sebagai sarana perundingan bersama yang memungkinkan sekelompok pekerja bernegosiasi mengenai isu-isu terkait dengan pengusaha. Sementara Morales dan Boudeguer (2023) menyatakan bahwa hubungan industrial mencakup semua jenis hubungan antara pengusaha dan pekerja, baik di tingkat nasional, regional, maupun perusahaan, yang berhubungan dengan masalah sosial dan ekonomi.

3. Unsur-unsur Hubungan Industrial

Berdasarkan definisi di atas, unsur-unsur hubungan industrial meliputi adanya proses produksi barang dan/atau jasa, adanya sistem hubungan industrial yang mengatur interaksi para pihak, serta adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah.

D. Hubungan Industrial, Pekerjaan, dan Pekerja

Fokus dari hubungan industrial adalah pada pengaturan, pengendalian, dan dalam istilah yang saat ini sedang populer "tata kelola pekerjaan dan hubungan kerja". Hubungan industrial merupakan bidang studi yang bersifat multidisipliner atau idealnya interdisipliner, yang mengacu pada ilmu ekonomi, hukum, sosiologi, psikologi, ilmu politik, dan sejarah.

1. Tujuan Hubungan Industrial

Hubungan industrial memiliki tiga tujuan utama. Pertama, efisiensi, yaitu meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi. Kedua, kesetaraan, yaitu menjamin perlakuan yang adil bagi semua pekerja. Ketiga, suara (voice), yaitu memberikan wadah bagi pekerja untuk menyampaikan aspirasi.

2. Sifat Konflik Inheren dalam Hubungan Kerja

Menurut Clarke, et al. (2011), hubungan kerja memiliki sifat konflik yang inheren karena tiga alasan. Pertama, tenaga kerja bukan komoditas, artinya pekerja adalah manusia dengan aspirasi dan harapan subjektif. Kedua, kontrak kerja selalu tidak lengkap (*incomplete contract*), artinya tugas dan kinerja tidak pernah dapat sepenuhnya ditentukan sebelumnya. Ketiga, kekuasaan melekat dalam hubungan kerja, artinya pekerja secara individu berada pada posisi yang kurang menguntungkan.

E. Perubahan Peran dan Kelembagaan

Perubahan signifikan dalam hubungan industrial terjadi seiring dengan berbagai dinamika global dan nasional.

1. Perubahan Identitas Pekerja

Konsepsi lama tentang pekerja sebagai pencari nafkah laki-laki sudah usang. Saat ini terjadi kaburnya perbedaan antara pekerja manual dan non-manual, kerah putih dan kerah biru. Kaburnya perbedaan antara pekerja, kontraktor independen, wiraswasta, dan pekerja otonom. Selain itu, terjadi penyebaran hubungan segitiga yang dimediasi oleh agen tenaga kerja (*outsourcing*).

2. Perubahan Peran Serikat Pekerja

Serikat pekerja mengalami penurunan keanggotaan secara signifikan. Restrukturisasi serikat pekerja terjadi di banyak negara, misalnya *Unite* dan *Unison* di Inggris menguasai lebih dari 40 persen keanggotaan. Penguatan hubungan internasional antar serikat pekerja juga semakin meningkat.

3. Perubahan Identitas Perusahaan

Internasionalisasi pasar produk dan organisasi produksi serta liberalisasi arus modal lintas negara telah mengubah identitas perusahaan. Kepemilikan saham yang tersebar dan sulit diidentifikasi membuat sulitnya mengetahui siapa sebenarnya pemberi kerja, terutama dengan sistem *outsourcing*.

F. Rangkuman

Hubungan industrial adalah sistem hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam proses produksi barang dan/atau jasa. Sejarah hubungan industrial dimulai dari abad ke-20 dengan tokoh-tokoh seperti John R. Commons, Lujo Brentano, dan Sidney serta Beatrice Webb, serta pemikiran Karl Marx tentang perjuangan kelas. Definisi hubungan industrial menurut UU No. 13/2003 adalah sistem hubungan antara pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Hubungan industrial bersifat multidisipliner dan mencakup tujuan efisiensi, kesetaraan, dan suara (*voice*). Konflik adalah sifat inheren dalam hubungan kerja karena tenaga kerja bukan komoditas, kontrak kerja tidak lengkap, dan adanya ketimpangan kekuasaan. Perubahan peran dan kelembagaan terjadi akibat globalisasi, perubahan identitas pekerja dan perusahaan, serta restrukturisasi serikat pekerja.

G. Soal Latihan

A. Pilihan Ganda

1. Berikut ini yang merupakan definisi hubungan industrial menurut UU No. 13 Tahun 2003 adalah...
 - a. Hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam proses produksi
 - b. Sistem hubungan antara pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah berdasarkan Pancasila dan UUD 1945
 - c. Hubungan antara serikat pekerja dengan manajemen perusahaan
 - d. Studi interdisipliner tentang hubungan kerja
2. Tokoh yang dikenal sebagai pendiri Mazhab Wisconsin dalam studi hubungan industrial adalah...
 - a. Karl Marx
 - b. Lujo Brentano
 - c. John R. Commons
 - d. Sidney Webb
3. Berikut ini yang BUKAN merupakan unsur hubungan industrial adalah...
 - a. Adanya proses produksi
 - b. Adanya sistem hubungan industrial
 - c. Adanya persaingan pasar
 - d. Adanya pelaku (pengusaha, pekerja, pemerintah)
4. Organisasi yang lahir pada tahun 1919 sebagai respons terhadap kondisi kerja pasca Perang Dunia I adalah...
 - a. WTO
 - b. ILO
 - c. IMF
 - d. WHO

B. Uraian

1. Jelaskan definisi hubungan industrial menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan menurut para ahli!
2. Sebutkan dan jelaskan kontribusi 3 tokoh penting dalam sejarah hubungan industrial!
3. Mengapa terjadi ketidakseimbangan kekuatan antara pekerja dan pengusaha? Berikan 3 alasan!
4. Jelaskan 3 sifat konflik inheren dalam hubungan kerja menurut Clarke, et al.!
5. Bagaimana pengaruh globalisasi terhadap perubahan peran serikat pekerja?

H. Daftar Pustaka

- Abbott, K. (2006). A Review of Employment Relations Theories and Their Application. In *Problems and Perspectives in Management* (pp. 187-199).
- Clarke, L., McKay, S., Donnelly, E., & Moore, S. (2011). What's the Point of Industrial Relations? *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 239-253.
- Kaufman, B. E. (1993). *The Origins and Evolution of the Field of Industrial Relations in the United States*. Ithaca: NY: ILR Press.
- Morales, L. R., & Boudeguer, N. P. (2023). *Industrial Relations*. Geneva: International Organization of Employers.
- Muller-Jentsch, W. (2004). Theoretical Approach to Industrial Relations. In *Theoretical Perspective on Work and the Employment Relationship* (pp. 1-40). Champaign: Industrial Relations Research Association.
- Tapia, M., Ibsen, C. L., & Kochan, T. A. (2015). Mapping the frontier of theory in industrial relations: the contested role of worker representation. *Socio-Economic Review*, 13(1), 157-184.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB 2

KARAKTERISTIK DAN PRINSIP HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Pendahuluan

Sering terjadi perselisihan di dalam perusahaan merupakan sesuatu yang amat mengganggu kegiatan operasional perusahaan. Banyak hal yang selalu menjadi pemicu permasalahan antara karyawan dan perusahaan. Untuk itu, perlunya suatu proses mediasi yang dilakukan agar dapat meredam terjadinya perselisihan tersebut. Proses mediasi inilah yang kemudian disebut sebagai hubungan industrial (Astutik, 2023).

Ariani (2014) berpendapat hubungan di antara berbagai pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan diatur dalam sistem pengaturan kerja yang disebut dengan hubungan industrial. Hubungan di antara berbagai pihak dalam hubungan industrial tersebut meliputi pengusaha, pekerja, pemerintah, dan masyarakat.

Khakim (2009) menyatakan hubungan industrial mengambil istilah dari "labour relation" atau hubungan perburuhan. Istilah hubungan perburuhan memberi kesan yang sempit seakan-akan hanya menyangkut hubungan antara pengusaha dan pekerja (Kertonegoro, 1999). Seiring dengan perkembangan zaman, masalah hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha menyangkut aspek yang luas.

B. Karakteristik Hubungan Industrial

Menurut Rahadi, Susilowati & Farid (2021), terdapat dua belas karakteristik hubungan industrial yang saling terkait.

Pertama, para pihak dalam kegiatan hubungan industrial. Pada dasarnya, dua pihak yaitu pekerja dan manajemen terlibat dalam proses menjalin hubungan, sementara pemerintah mengatur dan menjaga hubungan industrial tersebut.

Kedua, proses interaktif. Hubungan industrial timbul dari interaksi antara orang atau pihak yang berbeda, seperti pengawas dan pekerja industri, supervisor dan anggota kelompok atau tim, pimpinan dan pimpinan serikat pekerja, serta federasi pengusaha dan serikat pekerja.

Ketiga, komunikasi dua arah. Hubungan industrial adalah proses komunikasi dua arah di mana satu pihak memberikan rangsangan dan pihak lain menanggapi rangsangan. Transaksi yang terjadi melalui mekanisme tersebut bersifat komplementer atau silang. Semakin banyak transaksi pelengkap, semakin baik situasi hubungan industrial.

Keempat, praktik HRM. Sistem perencanaan sumber daya manusia yang efektif membantu organisasi untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkomitmen dan mau tumbuh, berkembang, dan berprestasi.

Kelima, pendekatan untuk hubungan industrial. Berbagai pendekatan berkontribusi untuk membentuk pola hubungan industrial, termasuk pendekatan sosiologis, psikologis, sosio-etika, hubungan manusia, Gandhian, dan pendekatan sistem.

Keenam, intervensi negara. Negara memainkan peran penting untuk mempengaruhi situasi hubungan industrial melalui kegiatannya sebagai fasilitator, pembimbing, dan konselor bagi kedua belah pihak dalam industri.

Ketujuh, peran serikat pekerja. Manifestasi perilaku pekerja sebagian besar diatur oleh serikat pekerja tempat mereka berada. Persepsi dan sikap serikat pekerja terhadap manajemen mempengaruhi pekerja untuk membentuk pola pikir mereka.

Kedelapan, iklim organisasi. Jika iklim organisasi yang menyenangkan dan kondusif berlaku, pekerja merasa betah, berinteraksi secara spontan, dan berkomunikasi dengan atasan tentang masalah mereka.

Kesembilan, proses penyelesaian sengketa. Jika personel manajemen percaya pada filosofi penyelesaian keluhan melalui proses negosiasi bilateral, mereka lebih menekankan pada pembicaraan bersama, kolaborasi, dan saling percaya.

Kesepuluh, hasil hubungan industrial. Hasilnya tercermin dalam produksi baik dalam kuantitas dan kualitas, produktivitas, tingkat perputaran tenaga kerja, tingkat ketidakhadiran, citra perusahaan, pertumbuhan, dan pengembangan.

Kesebelas, pengembangan kompetensi. Hubungan industrial yang sehat membantu mengembangkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan bakat pekerja untuk berpartisipasi dalam kegiatan kolaboratif.

Kedua belas, masalah dalam hubungan industrial. Iklim hubungan industrial sangat dipengaruhi oleh isu-isu ekonomi dan non-ekonomi yang diatur oleh kontrak jasa, serta masalah perilaku dan sikap.

C. Prinsip-Prinsip Hubungan Industrial

1. Prinsip Menurut Anwar (2020)

Anwar mengemukakan lima prinsip hubungan industrial. Pertama, pengabdian, yaitu bekerja bukan sekedar mencari nafkah, melainkan pengabdian kepada Tuhan, sesama, bangsa, dan negara. Kedua, martabat, yaitu pekerja bukan hanya faktor produksi, melainkan manusia pribadi dengan harkat dan martabat. Ketiga, kepentingan sama, yaitu

pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan. Keempat, musyawarah, yaitu setiap perbedaan pendapat diselesaikan dengan musyawarah untuk mencapai mufakat secara kekeluargaan. Kelima, keseimbangan, yaitu adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban atas dasar keadilan dan kepatutan.

2. Prinsip Menurut Simanjuntak (2009)

Simanjuntak mengemukakan tujuh prinsip hubungan industrial. Pertama, kepentingan bersama, yaitu pengusaha, pekerja, masyarakat, dan pemerintah sama-sama memiliki kepentingan atas keberhasilan perusahaan. Kedua, kemitraan, yaitu pekerja dan pengusaha sebagai mitra yang saling tergantung dan membutuhkan. Ketiga, hubungan fungsional, yaitu masing-masing mempunyai fungsi dan tugas berbeda dalam pembagian kerja. Keempat, kekeluargaan, yaitu hubungan antara pengusaha dan pekerja dilandasi sikap saling mengasihi, membantu, dan mengerti. Kelima, ketenangan, yaitu tujuan pembinaan HI adalah menciptakan ketenangan berusaha dan ketentraman bekerja. Keenam, peningkatan produktivitas, yaitu peningkatan produktivitas harus meningkatkan kesejahteraan bersama. Ketujuh, kesejahteraan bersama, yaitu peningkatan kesejahteraan pengusaha dan pekerja secara bersama-sama.

3. Tujuh Prinsip ILO

International Labour Organization (ILO) menetapkan tujuh prinsip yang harus dipedomani oleh para pihak dalam hubungan industrial. Pertama, Freedom of Association, yaitu hak asasi pekerja untuk berserikat secara demokratis, mandiri, dan bebas dari campur tangan pemerintah. Kedua, Collective Bargaining, yaitu hak untuk berunding dan bermusyawarah melalui wakil pekerja dan pengusaha. Ketiga, Conciliation and Arbitration, yaitu cara pemecahan masalah agar tidak berlarut-larut dan merugikan kedua belah pihak. Keempat, Consultation and Cooperation, yaitu konsultasi dan kerjasama di tingkat perusahaan untuk mencapai saling pengertian. Kelima, Communication Within Undertaking, yaitu komunikasi sebagai landasan hubungan baik antara pekerja dan pengusaha. Keenam, Grievance Settlement, yaitu hak untuk mengajukan keluhan sebagai jalan keluar rasa ketidakpuasan. Ketujuh, Termination of Employment, yaitu PHK sebagai langkah terakhir untuk menjamin kelangsungan usaha.

D. Ruang Lingkup Hubungan Industrial

Menurut Rahadi, Susilowati & Farid (2021), ruang lingkup hubungan industrial meliputi tiga hal. Pertama, hubungan antar karyawan, yaitu hubungan antara karyawan dengan

atasan atau manajernya. Kedua, hubungan kolektif antara serikat pekerja dan manajemen di tingkat perusahaan. Ketiga, hubungan kolektif antara serikat pekerja, asosiasi pengusaha, dan pemerintah di tingkat sektoral atau nasional.

Menurut Heidjrahman dan Husnan, ruang lingkup hubungan industrial dibedakan menjadi dua aspek utama. **Aspek pertama adalah Man Power Marketing**, yaitu penentuan syarat-syarat kerja seperti jam kerja, upah, dan jaminan sosial melalui *individual bargaining* atau *collective bargaining*. **Aspek kedua adalah Man Power Management**, yaitu pelaksanaan syarat-syarat kerja dan penyelesaian permasalahan seperti penarikan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan.

E. Sistem Hubungan Industrial

Menurut Dahlia & Jumiati (2011), secara umum terdapat lima sistem hubungan industrial.

1. Sistem hubungan industrial atas dasar kegunaan (utility system). Pada sistem ini, hubungan perburuhan diatur sedemikian rupa sehingga utilitas buruh dapat digunakan sepenuhnya. Ada kebijaksanaan *full employment of man power*. Buruh diberi upah dan jaminan yang tinggi apabila ia dapat memberikan tenaganya dengan maksimal. Tenaga mereka diperas untuk mencapai produksi yang sebesar-besarnya.
2. Sistem hubungan industrial atas dasar demokrasi (democratic system). Sistem ini mengutamakan konsultasi atau musyawarah antara buruh dan majikan.
3. Sistem hubungan industrial atas dasar kemanusiaan (human system). Sistem ini tidak begitu memperhitungkan peningkatan produktivitas dan efisiensi, lebih fokus pada aspek kemanusiaan.
4. Sistem hubungan industrial atas dasar komitmen seumur hidup (lifelong commitment). Sistem ini terdapat di Jepang. Buruh cenderung setia kepada majikan, baik perusahaan dalam keadaan untung atau rugi. Buruh mempunyai disiplin yang tinggi, bekerja keras dengan penuh dedikasi. Di pihak lain, majikan memperlakukan buruhnya sebagai anak dan dianggap keluarga, dengan memberikan fasilitas-fasilitas
5. Sistem hubungan industrial atas dasar perjuangan kelas. Sistem ini muncul atas ide dari Karl Marx di mana terdapat pertentangan kelas pemilik modal (kapitalis) dan pekerja (proletar). Semakin tajam pertentangan maka semakin cepat diselesaikan dengan membinasakan kapitalis oleh proletar yang lapar yang menuntut keadilan.

F. Rangkuman

Karakteristik hubungan industrial meliputi dua belas aspek, yaitu para pihak, proses interaktif, komunikasi dua arah, praktik HRM, pendekatan multidisiplin, intervensi negara, peran serikat pekerja, iklim organisasi, penyelesaian sengketa, hasil HI, pengembangan kompetensi, dan masalah dalam HI.

Prinsip hubungan industrial menurut Anwar meliputi pengabdian, martabat, kepentingan sama, musyawarah, dan keseimbangan. Prinsip menurut Simanjuntak meliputi kepentingan bersama, kemitraan, hubungan fungsional, kekeluargaan, ketenangan, peningkatan produktivitas, dan kesejahteraan bersama.

Tujuh prinsip ILO meliputi kebebasan berserikat, perundingan bersama, konsiliasi dan arbitrase, konsultasi dan kerjasama, komunikasi, penyelesaian keluhan, dan PHK yang adil. Ruang lingkup HI mencakup hubungan individual, hubungan kolektif (serikat pekerja-manajemen), dan hubungan tripartit (pekerja-pengusaha-pemerintah). Sistem HI di dunia beragam, antara lain sistem utilitas, demokrasi, kemanusiaan, komitmen seumur hidup, dan perjuangan kelas.

G. Soal Latihan

A. Pilihan Ganda

1. Berikut ini yang BUKAN merupakan karakteristik hubungan industrial menurut Rahadi, Susilowati & Farid adalah...
 - a. Proses interaktif
 - b. Komunikasi satu arah
 - c. Peran serikat pekerja
 - d. Iklim organisasi
2. Prinsip hubungan industrial yang menyatakan bahwa pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan adalah prinsip menurut...
 - a. Simanjuntak
 - b. Anwar
 - c. ILO
 - d. Marx
3. Prinsip ILO yang memberikan hak kepada pekerja untuk berserikat secara demokratis dan mandiri adalah...
 - a. Collective Bargaining

- b. Freedom of Association
 - c. Conciliation and Arbitration
 - d. Grievance Settlement
4. Sistem hubungan industrial yang mengutamakan konsultasi dan musyawarah antara buruh dan majikan disebut...
- a. Utility System
 - b. Democratic System
 - c. Human System
 - d. Class Struggle

B. Uraian

1. Sebutkan dan jelaskan 5 karakteristik hubungan industrial yang paling penting!
2. Jelaskan 7 prinsip hubungan industrial menurut ILO!
3. Bandingkan sistem hubungan industrial di Indonesia dengan sistem di Jepang!
4. Jelaskan perbedaan antara Man Power Marketing dan Man Power Management!
5. Bagaimana prinsip kekeluargaan diterapkan dalam hubungan industrial di Indonesia?

H. Daftar Pustaka

Anwar, S. (2020). *Prinsip-Prinsip Hubungan Industri*.

[Online] <https://beritasumbar.com/prinsip-prinsip-hubungan-industri/>

Ariani, D. W. (2014). *Hubungan Industrial*. Modul 1-6, Universitas Terbuka.

Astutik, M. (2023). *Hubungan Industrial*. Penerbit Insight Mediatama.

Dahlia, J. (2011). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU nomor 2 tahun 2004. *Wacana Hukum*, Vol IX, 2 Oktober 2011.

Khakim, A. (2009). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. PT Citra Aditya Bakti.

Rahadi, D. R., Susilowati, E., & Farid, M. (2021). *Hubungan Industrial: Konsep dan Teori*. CV. Lentera Ilmu Madani.

Simanjuntak, P. J. (2009). *Manajemen Hubungan Industrial*. Jala Permata Aksara.

BAB 3

HUBUNGAN KERJA DAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

A. Pendahuluan

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 15 disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah (Husni, 2000).

Menurut Soepomo yang dikutip Abdul Khakim, "hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan di mana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah" (Khakim, 2007, p. 25).

B. Pengertian Ketenagakerjaan

1. Pengertian Tenaga Kerja, Pekerja, dan Buruh

Pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja, dan buruh harus dibedakan. Pengertian tenaga kerja lebih luas dari pekerja/buruh, karena meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan yang belum bekerja atau pengangguran. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Pasal 1 angka 2 UU No. 13/2003). Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3 UU No. 13/2003). Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan (Pasal 1 angka 5 UU No. 13/2003).

2. Unsur-Unsur Hubungan Kerja

Hubungan kerja memiliki tiga unsur utama. Pertama, pekerjaan (*arbeid*), yaitu objek yang diperjanjikan untuk dikerjakan oleh pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan dengan pengusaha, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum. Kedua, perintah (*gezagverhouding*), yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi atau hubungan diperatas. Ketiga, upah (*loon*), yaitu hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja.

3. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan Menurut Para Ahli

Menurut Molenaar, hukum ketenagakerjaan adalah bagian dari hukum yang berlaku pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Menurut Mr. G. Levenbach, hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu. Menurut Mr. N.E.H. Van Esveld, hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja di bawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan risiko sendiri. Menurut Mr. Mok, hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan penghidupan yang layak langsung bergantung pada pekerjaan itu.

4. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan memiliki empat tujuan utama. Pertama, memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi. Kedua, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Ketiga, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Keempat, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

C. Pihak-Pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan

Demi terwujudnya hubungan kerja yang baik, perlu adanya kerjasama yang melibatkan beberapa pihak seperti yang terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003.

1. Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3 UU No. 13/2003). Pada zaman penjajahan Belanda, dikenal istilah *blue collar* (pekerja kasar) dan *white collar* (pekerja halus). Pada tahun 1974, Seminar Hubungan Perburuhan Pancasila merekomendasikan penggantian istilah "buruh" dengan "pekerja". UU No. 13/2003 menggunakan istilah "pekerja/buruh".

2. Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab (Pasal 1 angka 17 UU No. 21/2000). Serikat pekerja bersifat bebas karena tidak berada di bawah tekanan pihak

manapun, terbuka karena menerima semua aliran politik dan agama, mandiri karena tidak dikendalikan oleh pihak manapun, demokratis karena setiap kegiatan berdasarkan prinsip demokrasi, dan bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat, dan negara.

3. Pengusaha/Pemberi Kerja

Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, atau secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya, atau yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia (Pasal 1 angka 5 UU No. 13/2003).

4. Organisasi Pengusaha

Organisasi pengusaha di Indonesia antara lain KADIN (Kamar Dagang dan Industri Indonesia) yang bergerak dalam bidang perekonomian, dan APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia) yang khusus mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

5. Lembaga Kerja Sama Bipartit dan Tripartit

Lembaga kerjasama bipartit adalah forum konsultasi dan komunikasi di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja. Lembaga kerjasama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari organisasi pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah.

6. Dewan Pengupahan

Dewan Pengupahan adalah lembaga non-struktural yang bersifat tripartit yang terdiri dari Dewan Pengupahan Nasional (Depenas) yang dibentuk oleh Presiden, Dewan Pengupahan Provinsi (Depeprov) yang dibentuk oleh Gubernur, dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (Depekab/Depeko) yang dibentuk oleh Bupati/Walikota.

7. Pemerintah

Peran pemerintah dalam ketenagakerjaan adalah sebagai kontrol hukum agar tetap adil. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan memiliki kewajiban merahasiakan segala sesuatu yang patut dirahasiakan dan tidak menyalahgunakan kewenangannya.

D. Hak dan Kewajiban Para Pihak

1. Hak Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh memiliki hak untuk mendapatkan upah yang layak (Pasal 88 UU No. 13/2003), mendapatkan waktu istirahat dan cuti (Pasal 79), mendapatkan perlindungan K3 (Pasal 86), mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi (Pasal 5),

membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja (UU No. 21/2000), mendapatkan jaminan sosial (UU No. 40/2004), dan melakukan mogok kerja (Pasal 139).

2. Kewajiban Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh berkewajiban melakukan pekerjaan dengan baik (Pasal 1603 KUH Perdata), menaati aturan dan perintah pengusaha (Pasal 1603 b KUH Perdata), membayar ganti rugi dan denda jika merugikan perusahaan (Pasal 1603 c KUH Perdata), dan menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi (Pasal 102 UU No. 13/2003).

3. Kewajiban Pengusaha

Pengusaha berkewajiban membayar upah tepat waktu (Pasal 88 UU No. 13/2003), melaksanakan ketentuan waktu kerja (Pasal 77), memberi waktu istirahat dan cuti (Pasal 79), melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja (Pasal 86), dan menyediakan fasilitas kesejahteraan (Pasal 100).

E. Rangkuman

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Unsur hubungan kerja meliputi pekerjaan, perintah, dan upah. Tenaga kerja lebih luas dari pekerja/buruh, mencakup semua orang yang mampu melakukan pekerjaan.

Pihak-pihak dalam hukum ketenagakerjaan meliputi pekerja/buruh, serikat pekerja, pengusaha, organisasi pengusaha, lembaga bipartit/tripartit, dewan pengupahan, dan pemerintah. Hak pekerja meliputi upah, waktu istirahat, perlindungan K3, perlakuan yang sama, kebebasan berserikat, jaminan sosial, dan hak mogok. Kewajiban pengusaha meliputi pembayaran upah, pelaksanaan waktu kerja, pemberian cuti, perlindungan K3, dan penyediaan fasilitas kesejahteraan.

F. Soal Latihan

A. Pilihan Ganda

1. Berikut ini yang BUKAN merupakan unsur hubungan kerja adalah...
 - a. Pekerjaan
 - b. Perintah
 - c. Upah
 - d. Jaminan sosial
2. Istilah "pekerja" sebagai pengganti "buruh" direkomendasikan pada tahun...
 - a. 1945

- b. 1974
 - c. 1998
 - d. 2003
3. Serikat pekerja yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja disebut lembaga...
 - a. Tripartit
 - b. Bipartit
 - c. Dewan Pengupahan
 - d. KADIN
 4. Organisasi pengusaha yang khusus mengurus masalah ketenagakerjaan adalah...
 - a. KADIN
 - b. APINDO
 - c. ILO
 - d. WTO

B. Uraian

1. Jelaskan perbedaan antara tenaga kerja, pekerja, dan buruh!
2. Sebutkan dan jelaskan 3 unsur hubungan kerja!
3. Jelaskan 5 sifat serikat pekerja menurut UU No. 21 Tahun 2000!
4. Sebutkan 5 hak pekerja/buruh dan 5 kewajiban pengusaha!
5. Jelaskan peran pemerintah dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia!

G. Daftar Pustaka

- Asyhadie, Z. (2007). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Husni, L. (2000). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khakim, A. (2007). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Manulang, S. H. (1987). *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soepomo, I. (1983). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

BAB 4

PERATURAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN PERJANJIAN KERJA

A. Pendahuluan

Hubungan industrial di Indonesia tidak dapat dilepaskan dari kerangka hukum yang mengaturnya. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan menjadi fondasi utama dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Selain itu, perjanjian kerja merupakan instrumen hukum yang mengikat para pihak dalam hubungan kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi payung hukum utama yang mengatur segala aspek ketenagakerjaan di Indonesia. Seiring dengan perkembangan zaman, berbagai peraturan turunan telah diterbitkan untuk mengakomodasi dinamika hubungan industrial yang terus berkembang, termasuk melalui UU Cipta Kerja yang kemudian diubah dengan Perppu No. 2 Tahun 2022.

B. Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan

1. Hierarki Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan

Peraturan ketenagakerjaan di Indonesia memiliki hierarki yang jelas. Di tingkat tertinggi adalah UUD 1945 sebagai landasan konstitusional yang mengatur hak-hak dasar pekerja dalam Pasal 27, 28, 33, dan 34. Di bawahnya terdapat UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur secara komprehensif tentang hubungan kerja, pengupahan, K3, dan PHK. UU No. 2/2004 mengatur tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. UU No. 21/2000 mengatur tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. UU No. 40/2004 mengatur tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Di tingkat peraturan pemerintah, terdapat PP No. 35/2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan PHK, PP No. 36/2021 tentang Pengupahan, serta PP No. 34/2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Di tingkat menteri, terdapat Permenaker No. 5/2018 tentang Kesehatan dan Keselamatan Lingkungan Kerja.

2. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang ini mencabut berbagai peraturan ketenagakerjaan sebelumnya dan mengatur secara komprehensif tentang berbagai aspek ketenagakerjaan. Bab I mengatur ketentuan umum, Bab II mengatur landasan, asas, dan tujuan, Bab III mengatur kesempatan dan perluasan kerja, Bab IV mengatur perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan, Bab V mengatur pelatihan kerja, Bab VI mengatur penempatan tenaga kerja, Bab VII mengatur penggunaan tenaga kerja asing, Bab VIII mengatur hubungan kerja, Bab IX mengatur perlindungan, pengupahan, dan

kesejahteraan, Bab X mengatur hubungan industrial, Bab XI mengatur kelembagaan ketenagakerjaan, Bab XII mengatur pengawasan ketenagakerjaan, Bab XIII mengatur penyidikan, dan Bab XIV mengatur ketentuan pidana.

3. UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang ini mengatur mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui perundingan bipartit (Pasal 3-5), mediasi (Pasal 6-12), konsiliasi (Pasal 13-19), arbitrase (Pasal 20-29), dan Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 30-58).

4. UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Undang-Undang ini mengatur tentang asas, sifat, dan tujuan serikat pekerja, fungsi serikat pekerja, hak dan kewajiban serikat pekerja, pembentukan dan pencatatan, keanggotaan dan kepengurusan, hak dan kewajiban anggota, pendanaan, serta perlindungan hukum.

5. Perubahan Regulasi: UU Cipta Kerja dan Perppu No. 2/2022

Kronologi perubahan regulasi dimulai pada 20 Oktober 2019 ketika istilah Omnibus Law pertama kali muncul dalam pidato Presiden Jokowi. Pada 17 Desember 2019, pemerintah mengusulkan RUU Cipta Kerja. Presiden mengirimkan draft RUU ke DPR pada 7 Februari 2020. Rapat paripurna ke-13 pembahasan RUU Cipta Kerja dilaksanakan pada 2 April 2020. RUU Cipta Kerja disahkan pada 5 Oktober 2020 dan ditandatangani Presiden pada 2 November 2020 menjadi UU No. 11/2020. Pada 25 November 2021, Mahkamah Konstitusi mengeluarkan putusan yang menyatakan UU Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat. Sebagai respons, pemerintah menerbitkan Perppu No. 2/2022 pada 31 Desember 2022 untuk menggantikan UU Cipta Kerja.

Dampak perubahan terhadap ketenagakerjaan cukup signifikan. Dalam hal PKWT, UU 13/2003 menetapkan maksimal 3 tahun dengan perpanjangan 1 tahun, sementara Perppu No. 2/2022 menetapkan maksimal 5 tahun termasuk perpanjangan. Dalam hal outsourcing, UU 13/2003 hanya untuk pekerjaan penunjang, sementara Perppu No. 2/2022 lebih fleksibel dan diatur lebih rinci. Dalam hal PHK, UU 13/2003 memiliki alasan PHK lebih terbatas, sementara Perppu No. 2/2022 menambah alasan PHK seperti efisiensi dan force majeure.

C. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka 14

UU No. 13/2003). Menurut Iman Soepomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak kedua (majikan). Menurut Lalu Husni, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh) mengikatkan dirinya pada pihak lain (majikan) untuk bekerja dengan mendapatkan upah.

2. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Berdasarkan Pasal 52 ayat (1) UU No. 13/2003, perjanjian kerja dibuat atas dasar empat syarat. Dua syarat pertama bersifat subjektif, yaitu kesepakatan kedua belah pihak (tidak boleh ada paksaan, kekhilafan, atau penipuan) dan kemampuan atau cakap melakukan perbuatan hukum (tidak di bawah umur atau di bawah pengampunan). Jika syarat subjektif tidak terpenuhi, perjanjian dapat dibatalkan. Dua syarat berikutnya bersifat objektif, yaitu adanya pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian harus jelas) dan pekerjaan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan. Jika syarat objektif tidak terpenuhi, perjanjian batal demi hukum.

3. Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan (Pasal 51 UU No. 13/2003). Bentuk tertulis dianjurkan untuk memberikan kepastian hukum, sedangkan bentuk lisan diakui hukum tetapi sulit pembuktiannya jika terjadi sengketa. Isi perjanjian kerja (Pasal 54 UU No. 13/2003) memuat nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha; nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh; jabatan atau jenis pekerjaan; tempat pekerjaan; besarnya upah dan cara pembayarannya; syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban; mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; serta tanda tangan para pihak.

D. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu (Pasal 59 UU No. 13/2003). PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, pekerjaan yang bersifat musiman, atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan. Jangka waktu PKWT maksimal 5 tahun termasuk perpanjangan. PKWT dapat diperpanjang beberapa kali dengan total tidak lebih dari 5 tahun. Pembaruan PKWT

dapat dilakukan setelah masa tenggang 30 hari. Masa percobaan tidak diperbolehkan dalam PKWT. Pekerja PKWT berhak atas uang kompensasi saat berakhirnya PKWT.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha di mana jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang, maupun kebiasaan. PKWTT digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, terus-menerus, dan tidak terputus-putus. Masa percobaan diperbolehkan maksimal 3 bulan. Pekerja PKWTT berhak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak jika terjadi PHK.

3. Perjanjian Kerja Harian Lepas

Perjanjian kerja harian lepas adalah perjanjian kerja untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran (Pasal 10 PP 35/2021). Pekerja bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan. Jika bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut, maka otomatis menjadi PKWTT.

4. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan dan Outsourcing

Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah perjanjian di mana perusahaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (Pasal 64 UU No. 13/2003). Pekerjaan yang dapat diborongkan harus dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, merupakan kegiatan penunjang perusahaan, dan tidak menghambat proses produksi secara langsung. Outsourcing adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui penyediaan jasa pekerja/buruh. Jenis pekerjaan yang dapat di-outsourcing antara lain usaha pelayanan kebersihan, usaha penyediaan makanan bagi pekerja, usaha tenaga pengamanan, usaha penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

E. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Pasal 61 UU No. 13/2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila pekerja/buruh meninggal dunia (putus demi hukum), berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (untuk PKWT), adanya putusan pengadilan atau lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan (Pasal 61 ayat 2). Perjanjian kerja juga tidak dapat ditarik kembali atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak (Pasal 55).

F. Rangkuman

Peraturan ketenagakerjaan di Indonesia berlandaskan pada UUD 1945, UU No. 13/2003, dan berbagai peraturan turunannya. UU Cipta Kerja (kemudian Perppu No. 2/2022) mengubah beberapa ketentuan ketenagakerjaan, terutama tentang PKWT, outsourcing, dan PHK.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Syarat sah perjanjian kerja meliputi kesepakatan, kecakapan, adanya pekerjaan, dan tidak bertentangan dengan hukum. Jenis perjanjian kerja terdiri dari PKWT, PKWTT, perjanjian kerja harian lepas, perjanjian pemborongan, dan outsourcing. Berakhirnya perjanjian kerja dapat terjadi karena pekerja meninggal, berakhirnya jangka waktu, putusan pengadilan, atau keadaan tertentu.

G. Soal Latihan

A. Pilihan Ganda

1. Peraturan yang mengatur tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah...
 - a. UU No. 13/2003
 - b. UU No. 2/2004
 - c. UU No. 21/2000
 - d. UU No. 40/2004
2. Berikut ini yang BUKAN merupakan syarat sah perjanjian kerja adalah...
 - a. Kesepakatan kedua belah pihak
 - b. Kemampuan melakukan perbuatan hukum
 - c. Adanya saksi dari pemerintah
 - d. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
3. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maksimal dapat dibuat untuk jangka waktu...
 - a. 2 tahun
 - b. 3 tahun
 - c. 5 tahun
 - d. 10 tahun

4. Perjanjian kerja tidak berakhir apabila...
 - a. Pekerja meninggal dunia
 - b. Berakhirnya jangka waktu
 - c. Meninggalnya pengusaha
 - d. Putusan pengadilan yang berkekuatan tetap

B. Uraian

1. Jelaskan hierarki peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia!
2. Sebutkan dan jelaskan 4 syarat sah perjanjian kerja beserta akibat hukumnya!
3. Jelaskan perbedaan antara PKWT dan PKWTT!
4. Apa yang dimaksud dengan outsourcing dan apa saja syarat-syaratnya?
5. Sebutkan 4 alasan berakhirnya perjanjian kerja berdasarkan UU No. 13/2003!

H. Daftar Pustaka

- Khakim, A. (2014). *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Purwosutjipto, H. (1994). *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (dan Perppu No. 2/2022).
- Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan PHK.

BAB 5

SERIKAT PEKERJA DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Pendahuluan

Serikat Buruh (SB) juga disebut Serikat Pekerja berawal pada Revolusi Industri Abad ke-18 dengan munculnya pabrik-pabrik besar. Pekerja di sektor industri mengalami kondisi kerja yang buruk antara lain jam kerja yang panjang, upah rendah, dan ketidakamanan pekerjaan.

Dengan kondisi kerja yang buruk pada awal abad ke-19, muncullah gerakan pekerja/buruh sebagai respons atas ketidakadilan. Pekerja/buruh mulai membentuk serikat pekerja untuk memperjuangkan hak-hak mereka, termasuk hak untuk menuntut upah yang layak dan jam kerja yang lebih manusiawi.

B. Sejarah Serikat Pekerja

1. Peristiwa Hay Mart (1886)

Pada tanggal 1 Mei 1886 di Chicago, pekerja menuntut hak-hak yang lebih adil, salah satunya jam kerja 8 jam per hari. Tuntutan berakhir dengan kerusuhan dan pengadilan menjatuhkan hukuman gantung kepada para pekerja. Meskipun beberapa tahun kemudian pengadilan membatalkan putusan tersebut, perjuangan para pekerja Hay Mart mengguncang para pejuang buruh di belahan dunia lain. Pada Konferensi Sosialis Internasional Kedua di Paris (1889), sekelompok pemikir sosialis memutuskan bahwa tanggal 1 Mei akan menjadi Hari Buruh Internasional.

2. Lahirnya ILO dan Konvensi 8 Jam Kerja (1919)

Pada tahun 1919, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) menetapkan hari kerja 8 jam per hari sebagai konvensi internasional ILO pertama. Ini merupakan pencapaian pertama Serikat Buruh yang berawal dari eksploitasi di tempat kerja.

3. Sejarah Serikat Pekerja di Indonesia

Di Indonesia, gerakan buruh mempunyai sejarah yang panjang. Pada tahun 1879, lahir NIOG (*Netherland Onder Werpen Genootshaft*), serikat pekerja pertama yang mengorganisir guru di sekolah-sekolah di Belanda. Pada tahun 1905, *Statspoor Bond* (Serikat Pekerja Kereta Api) didirikan di Jawa. Tahun 1906, *Sikerbond* (Serikat Pekerja Gula) didirikan. Tahun 1907, *Cultuurbond Vereeniging v Asistenten in Deli* didirikan. Tahun 1908, *Vereeniging von Spoor en Tramweg Personeelin Ned-Indie* (serikat pekerja kereta api dan trem) didirikan.

Pada tahun 1911, Persatuan Pabean Bumiputra (PBP) didirikan. Tahun 1917, Persatuan Kaum Buruh Tani (PKBT) didirikan di industri tebu. Pada tahun 1920-an, banyak serikat pekerja pribumi didirikan pasca Perang Dunia I. Pada tahun 2000, UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh disahkan.

C. Pengertian dan Jenis Serikat Pekerja

1. Pengertian Serikat Pekerja

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, 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 (Pasal 1 angka 1 UU No. 21/2000). Landasan hukum serikat pekerja adalah UUD 1945 Pasal 28 tentang hak asasi pekerja, Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat, Konvensi ILO No. 98 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama, serta UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

2. Jenis-Jenis Serikat Pekerja

Ada tiga jenis serikat pekerja. Craft Unions adalah serikat pekerja yang anggotanya memiliki kemampuan atau keahlian yang sama, seperti Serikat Tukang Kayu atau Serikat Tukang Batu. Industrial Unions adalah serikat pekerja yang dibentuk di tempat kerja yang sama, terdiri dari pekerja terampil maupun tidak terampil, seperti Serikat Pekerja Pabrik Tekstil atau Serikat Pekerja Tambang. Mixed Unions adalah serikat pekerja yang terdiri dari pekerja terampil, tidak terampil, dan setengah terampil dari suatu wilayah tertentu, tidak peduli dari industri mana.

3. Jenjang Organisasi Serikat Pekerja

Terdapat tiga jenjang organisasi pekerja menurut UU No. 21/2000. Serikat Pekerja/Buruh adalah organisasi pekerja/buruh yang memiliki minimal sepuluh pekerja atau buruh dan berfungsi untuk menyampaikan aspirasi pekerja. Federasi Serikat Pekerja/Buruh adalah organisasi pekerja atau buruh yang memiliki minimal lima serikat pekerja atau buruh sebagai anggota. Konfederasi Serikat Pekerja/Buruh adalah organisasi pekerja atau buruh dengan minimal tiga federasi pekerja atau buruh sebagai anggota.

D. Fungsi dan Tujuan Serikat Pekerja

1. Fungsi Serikat Pekerja (Pasal 4 UU No. 21/2000)

Serikat pekerja memiliki enam fungsi utama. Pertama, sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama yang mewakili pekerja dalam perundingan. Kedua, sebagai keterwakilan pada lembaga kerjasama ketenagakerjaan yang mewakili pekerja di lembaga bipartit/tripartit. Ketiga, sebagai sarana hubungan kerja yang serasi, dinamis, dan adil untuk menjaga keseimbangan hubungan industrial. Keempat, sebagai sarana untuk memperjuangkan hak dan kepentingan anggota melalui advokasi hak-hak pekerja. Kelima, sebagai perencana, penyelenggara, dan penanggung jawab mogok kerja yang mengelola aksi mogok sesuai aturan. Keenam, sebagai pihak yang bertindak atas nama pekerja dalam perebutan kepemilikan saham perusahaan.

2. Tujuan Serikat Pekerja

Tujuan didirikannya serikat pekerja adalah untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dari eksploitasi, membela hak-hak dan kepentingan pekerja melalui advokasi, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

E. Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja

1. Hak Serikat Pekerja (Pasal 6 UU No. 21/2000)

Serikat pekerja memiliki hak untuk membuat kesepakatan kerjasama dengan pengusaha (Perjanjian Kerja Bersama), menjadi keterwakilan dalam penyelesaian konflik perburuhan, menjadi keterwakilan pada lembaga ketenagakerjaan seperti Dewan Pengupahan, membentuk lembaga untuk peningkatan kesejahteraan pekerja seperti koperasi, menangani hal bidang kehidupan kerja yang tidak bertentangan dengan UU, dan bergabung dengan serikat pekerja internasional untuk solidaritas global.

2. Kewajiban Serikat Pekerja (Pasal 7 UU No. 21/2000)

Serikat pekerja berkewajiban melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak, berjuang untuk kesejahteraan anggota dan keluarganya, serta bertanggung jawab atas kegiatan organisasi sesuai dengan AD/ART dan UU.

3. Persyaratan Pembentukan Serikat Pekerja

Persyaratan pembentukan serikat pekerja meliputi minimal 10 anggota pekerja/buruh, memiliki Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga sebagai pedoman organisasi, pengajuan pencatatan ke Dinas Tenaga Kerja untuk legalitas, dan pemberitahuan ke pihak perusahaan untuk keterbukaan.

F. Dampak Globalisasi terhadap Serikat Pekerja

Globalisasi memiliki dampak yang kompleks terhadap serikat pekerja. Dampak pertama adalah peningkatan mobilitas pekerja yang melintasi batas negara. Kedua, perubahan struktur pekerjaan dari industri ke jasa. Ketiga, teknologi dan otomatisasi yang mengancam pekerjaan tradisional. Keempat, lingkungan persaingan yang lebih ketat yang mempengaruhi negosiasi upah dan kondisi kerja.

Kelima, pertumbuhan sektor informal yang sulit diorganisir oleh serikat pekerja. Keenam, peningkatan kesadaran global terhadap isu HAM dan kondisi kerja. Ketujuh, negosiasi dengan perusahaan multinasional yang memerlukan strategi lebih kompleks. Kedelapan, solidaritas global melalui kolaborasi antar serikat pekerja lintas negara.

G. Rangkuman

Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab. Sejarah serikat pekerja dimulai dari Revolusi Industri, peristiwa Hay Mart (1886), dan lahirnya ILO (1919). Jenis serikat pekerja meliputi Craft Unions, Industrial Unions, dan Mixed Unions. Jenjang organisasi serikat pekerja terdiri dari serikat pekerja, federasi, dan konfederasi. Fungsi serikat pekerja meliputi pembuatan PKB, keterwakilan, perjuangan hak, dan pengelolaan mogok kerja. Hak serikat pekerja meliputi membuat kesepakatan, keterwakilan, dan bergabung dengan organisasi internasional. Globalisasi membawa dampak positif (solidaritas global) dan negatif (persaingan, teknologi) bagi serikat pekerja.

H. Soal Latihan

A. Pilihan Ganda

1. Serikat pekerja pertama yang mengorganisir guru di Belanda disebut...
 - a. Statspoor Bond
 - b. NIOG
 - c. Sikerbond
 - d. Cultuurbond
2. Peristiwa Hay Mart terjadi pada tahun...
 - a. 1776
 - b. 1886
 - c. 1919
 - d. 1945

3. Serikat pekerja yang anggotanya terdiri dari pekerja dengan keahlian yang sama disebut...
 - a. Industrial Unions
 - b. Craft Unions
 - c. Mixed Unions
 - d. Federasi
4. Organisasi pekerja tingkat nasional yang memiliki minimal 3 federasi disebut...
 - a. Serikat Pekerja
 - b. Federasi
 - c. Konfederasi
 - d. Asosiasi

B. Uraian

1. Jelaskan sejarah singkat serikat pekerja di dunia dan di Indonesia!
2. Sebutkan dan jelaskan 3 jenis serikat pekerja!
3. Jelaskan 5 fungsi serikat pekerja berdasarkan UU No. 21/2000!
4. Apa saja hak dan kewajiban serikat pekerja?
5. Bagaimana pengaruh globalisasi terhadap serikat pekerja di Indonesia?

I. Daftar Pustaka

Asri Wijayanti (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Bangun Wilson (2017). *Manajemen SDM Hubungan Industrial*. Bandung: Penerbit Erlangga.

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<https://mediaindonesia.com/opini/402221/mengenal-serikat-buruh>

BAB 6

HUBUNGAN HRM DENGAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) dan Hubungan Industrial (HI) merupakan dua bidang yang saling terkait erat dalam konteks pengelolaan karyawan di sebuah organisasi. HRM berfokus pada pengelolaan karyawan untuk meningkatkan performa perusahaan, sementara HI berfokus pada hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah.

HR management adalah sebuah upaya untuk mengelola karyawan agar sebuah perusahaan dapat memiliki performa yang lebih baik. Ketika Anda hendak merekrut karyawan baru, Anda akan mencari orang yang menurut Anda cocok dengan budaya perusahaan karena mereka akan bekerja lebih lama dan lebih produktif.

Selain itu, HRM juga berkaitan dengan engagement karyawan. Jika tingkat engagement karyawan tinggi, mereka juga akan lebih produktif dan dapat memberikan pekerjaan yang lebih berkualitas. Di sini, peran HR dapat menyediakan berbagai macam pengetahuan, tools, pelatihan, hingga proses administrasi yang penting untuk perkembangan perusahaan (Farhansyah, 2022).

B. Definisi dan Fungsi HRM

1. Definisi HRM

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu upaya untuk mengelola karyawan agar sebuah perusahaan dapat memiliki performa yang lebih baik. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal dan teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain (Susan, 2019).

2. Fungsi-Fungsi HRM

HRM memiliki tujuh fungsi utama. Pertama, proses seleksi dan rekrutmen karyawan, yaitu mencari dan memilih kandidat terbaik. Kedua, manajemen performa, yaitu mengelola kinerja karyawan melalui KPI dan feedback. Ketiga, pengembangan karyawan, yaitu pelatihan dan pengembangan keterampilan. Keempat, perencanaan karyawan, yaitu menjaga kontinuitas organisasi. Kelima, pemberian kompensasi dan benefit, yaitu gaji, tunjangan, dan insentif. Keenam, Human Resource Information

System (HRIS) , yaitu sistem informasi SDM. Ketujuh, analisis data dan reporting, yaitu pengolahan data untuk keputusan strategis.

3. Manfaat HRM

HRM memiliki empat manfaat utama. Pertama, membantu mencapai target perusahaan melalui perencanaan karyawan yang tepat. Kedua, efisiensi waktu sehingga pekerjaan lebih cepat selesai. Ketiga, memudahkan pendelegasian tugas dari manajer ke bawahan. Keempat, memberikan pembekalan kepada karyawan sesuai dengan minat dan skill mereka.

C. Perbedaan HRD dan HRM

HRD (*Human Resource Development*) dan HRM memiliki perbedaan yang signifikan. HRD fokus pada pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan, dengan tujuan memaksimalkan potensi karyawan. Aktivitas HRD meliputi pelatihan, pengembangan karir, dan manajemen talenta dengan pendekatan proaktif dan jangka panjang.

Sementara itu, HRM fokus pada manajemen aspek administratif dan strategis, dengan tujuan mengelola karyawan secara efektif. Aktivitas HRM meliputi rekrutmen, kompensasi, dan kebijakan perusahaan dengan pendekatan reaktif dan jangka pendek hingga menengah.

D. Peran HRM dalam Organisasi

HRM memiliki sepuluh peran utama dalam organisasi. Pertama, perekrutan dan seleksi, yaitu mengidentifikasi kebutuhan dan merancang proses rekrutmen. Kedua, pengembangan karyawan, yaitu pelatihan, pengembangan karir, dan pengelolaan kinerja. Ketiga, manajemen kinerja, yaitu sistem penilaian kinerja dan umpan balik. Keempat, manajemen gaji dan kesejahteraan, yaitu program gaji dan tunjangan.

Kelima, hubungan karyawan, yaitu membangun dan memelihara hubungan positif. Keenam, kepatuhan dan hukum, yaitu memastikan kepatuhan terhadap peraturan. Ketujuh, perencanaan SDM, yaitu peramalan kebutuhan tenaga kerja. Kedelapan, budaya dan kepemimpinan organisasi, yaitu menciptakan budaya organisasi.

Kesembilan, diversitas dan inklusivitas, yaitu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberagaman. Kesepuluh, manajemen konflik, yaitu menangani dan menyelesaikan konflik.

E. Integrasi HRM dengan Hubungan Industrial

1. Pentingnya Integrasi HRM dan HI

Integrasi antara Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) dan Hubungan Industrial (HI) merupakan pendekatan penting untuk meningkatkan kinerja organisasi dan memastikan hubungan yang sehat antara perusahaan dan tenaga kerjanya.

2. Cara Integrasi HRM dengan HI

Ada tujuh cara untuk mengintegrasikan HRM dengan HI. Pertama, kebijakan ketenagakerjaan yang seimbang, yaitu kebijakan HRM dan HI saling mendukung. Kedua, komunikasi yang efektif, yaitu komunikasi terbuka antara manajemen dan serikat pekerja. Ketiga, partisipasi pekerja, yaitu melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan. Keempat, penyelesaian konflik, yaitu sistem mediasi, arbitrase, atau proses penyelesaian sengketa.

3. Kelima, pengembangan keterampilan dan pelatihan, yaitu program pelatihan yang sejalan dengan kebutuhan. Keenam, keadilan dalam manajemen kinerja, yaitu sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan. Ketujuh, kepatuhan terhadap peraturan dan hukum, yaitu mematuhi peraturan yang berlaku.

4. Peran HRM dalam Hubungan Industrial

HRM memiliki enam peran dalam hubungan industrial. Pertama, perencanaan SDM untuk menyediakan tenaga kerja yang tepat. Kedua, rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Ketiga, pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi pekerja. Keempat, manajemen kinerja untuk meningkatkan produktivitas. Kelima, kompensasi untuk menjaga kepuasan pekerja. Keenam, hubungan karyawan untuk mencegah konflik.

F. Rangkuman

HRM adalah upaya mengelola karyawan agar perusahaan memiliki performa yang lebih baik. Fungsi HRM meliputi rekrutmen, manajemen performa, pengembangan, perencanaan, kompensasi, HRIS, dan analisis data. Perbedaan HRD dan HRM adalah HRD fokus pada pengembangan karyawan, sedangkan HRM fokus pada administrasi dan strategi. Peran HRM dalam organisasi meliputi perekrutan, pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi, hubungan karyawan, kepatuhan, dan manajemen konflik. Integrasi HRM dengan HI penting untuk menciptakan kebijakan yang seimbang, komunikasi efektif, partisipasi pekerja, dan penyelesaian konflik. HRM berperan dalam perencanaan SDM, rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja, kompensasi, dan hubungan karyawan untuk mendukung HI yang sehat.

G. Soal Latihan

A. Pilihan Ganda

1. Berikut ini yang BUKAN merupakan fungsi HRM adalah...
 - a. Rekrutmen
 - b. Manajemen Performa
 - c. Litigasi Hukum
 - d. Pengembangan Karyawan
2. HRD fokus pada...
 - a. Administrasi karyawan
 - b. Pengembangan keterampilan dan kompetensi
 - c. Manajemen konflik
 - d. Kepatuhan hukum
3. Berikut ini yang merupakan manfaat HRM adalah...
 - a. Meningkatkan konflik
 - b. Efisiensi waktu
 - c. Menurunkan produktivitas
 - d. Mengurangi komunikasi
4. Integrasi HRM dengan HI bertujuan untuk...
 - a. Menghilangkan serikat pekerja
 - b. Meningkatkan konflik
 - c. Menciptakan hubungan yang sehat
 - d. Mengurangi produktivitas

B. Uraian

1. Jelaskan pengertian dan fungsi HRM!
2. Sebutkan dan jelaskan perbedaan antara HRD dan HRM!
3. Jelaskan 5 peran HRM dalam organisasi!
4. Bagaimana cara mengintegrasikan HRM dengan Hubungan Industrial?
5. Apa peran HRM dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis?

H. Daftar Pustaka

- Farhansyah, J. (2022). *Mekari Talenta*. <https://www.talenta.co/blog/berikut-definisi-serta-fungsi-hrm-yang-wajib-anda-ketahui/>
- Garaika, D. (2020). *Management Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *ADAARA*, 4.

Sodexo. (2023). *10 Fungsi Human Resource Management yang Perlu Diketahui*. <https://www.sodexo.co.id/blog/fungsi-human-resource-management/>

BAB 7

PEMOGOKAN DAN TINDAKAN KOLEKTIF

A. Pendahuluan

Pemogokan atau mogok adalah tindakan kolektif di mana sekelompok pekerja menolak untuk bekerja sebagai bentuk protes terhadap kondisi kerja atau tuntutan tertentu. Pemogokan merupakan salah satu bentuk tindakan kolektif yang paling dikenal dalam hubungan industrial. Di Indonesia, hak mogok pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemogokan yang sah adalah pemogokan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sementara pemogokan yang tidak memenuhi ketentuan tersebut dapat dianggap tidak sah dan berakibat sanksi.

B. Pengertian Pemogokan

1. Pengertian Menurut Para Ahli

Karl Marx memandang pemogokan sebagai ekspresi dari konflik kelas antara pemilik modal (kapitalis) dan pekerja (proletar) yang merupakan salah satu bentuk perjuangan kelas. Sidney Webb mengaitkan pemogokan dengan hasil dari ketidaksetaraan kekuatan antara majikan dan pekerja, serta sebagai alat untuk mencapai perbaikan kondisi kerja. Richard Hyman memandang pemogokan sebagai bentuk aksi kolektif yang mencerminkan ketidakpuasan pekerja terhadap kondisi kerja atau kebijakan majikan. Robert L. Heilbroner melihat pemogokan sebagai konflik di tingkat makroekonomi antara kepentingan buruh dan modal. John R. Commons mengkaji pemogokan sebagai bagian dari proses evolusi hubungan industrial dan sarana untuk menegosiasikan kesepakatan.

2. Pengertian Mogok Tidak Sah

Mogok tidak sah merujuk pada tindakan mogok kerja yang dianggap melanggar hukum atau peraturan tertentu. Beberapa alasan mogok dianggap tidak sah antara lain pelanggaran persyaratan kontrak, pelanggaran hukum (tindak kekerasan atau sabotase), pelanggaran prosedur hukum (mediasi atau negosiasi wajib tidak dijalankan), mogok tanpa suara mayoritas anggota, mogok tanpa pemberitahuan, mogok di sektor layanan publik tanpa persetujuan, mogok yang tidak berkaitan dengan perselisihan ketenagakerjaan, dan pelanggaran perintah pengadilan yang melarang mogok.

C. Faktor-Faktor Penyebab Pemogokan

Pemogokan dapat dipicu oleh berbagai faktor. Faktor pertama adalah upah dan kesejahteraan ekonomi, yaitu ketika upah tidak cukup dan biaya hidup meningkat. Faktor kedua adalah kondisi kerja dan kesejahteraan, seperti lingkungan kerja yang tidak aman dan jam kerja yang panjang. Faktor ketiga adalah ketidaksetaraan dan diskriminasi, yaitu perlakuan tidak adil terhadap kelompok tertentu.

Faktor keempat adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan secara besar-besaran tanpa alasan jelas. Faktor kelima adalah ketidaksetujuan terhadap kebijakan perusahaan, seperti perubahan sistem bonus atau evaluasi kinerja. Faktor keenam adalah kegagalan negosiasi kontrak ketika perundingan tidak mencapai kesepakatan.

Faktor ketujuh adalah solidaritas pekerja, yaitu mendukung rekan yang mengalami ketidakadilan. Faktor kedelapan adalah perubahan struktural dan globalisasi, yaitu kebijakan perusahaan yang mengoptimalkan keuntungan tanpa mempertimbangkan kesejahteraan pekerja.

D. Dampak Pemogokan

Pemogokan memiliki berbagai dampak yang signifikan. Dalam aspek ekonomi, pemogokan menyebabkan kerugian finansial bagi pekerja karena tidak menerima upah selama mogok, kerugian finansial bagi perusahaan karena produksi terganggu dan pesanan tertunda, serta dampak pada pasokan dan permintaan yang dapat menimbulkan efek domino pada ekonomi lebih luas.

Dalam aspek sosial, pemogokan dapat memperkuat solidaritas dan kesatuan pekerja, serta meningkatkan tingkat kepuasan pekerja jika tujuan mogok tercapai. Dalam aspek politik, pemogokan meningkatkan kesadaran politik terhadap isu keadilan sosial dan mendorong peran pemerintah dalam menengahi konflik.

Dalam hubungan industrial, pemogokan dapat meningkatkan negosiasi dan memaksa majikan kembali ke meja perundingan, serta mendorong perubahan kebijakan perusahaan terkait kondisi kerja, upah, dan manfaat. Dalam aspek reputasi, pemogokan dapat mempengaruhi citra merek dan hubungan dengan pelanggan. Dalam aspek hukum, pemogokan dapat memicu perubahan dalam hukum ketenagakerjaan.

E. Pemogokan Menurut Perundang-undangan di Indonesia

1. Hak Mogok dan Persyaratannya

Pasal 139 UU No. 13/2003 menyatakan bahwa pekerja atau serikat pekerja berhak melakukan mogok kerja untuk membela hak dan kepentingan pekerja. Pasal 140

mengatur bahwa sebelum melakukan mogok, pekerja atau serikat pekerja wajib memberikan pemberitahuan kepada pengusaha paling sedikit 7 hari sebelum pelaksanaan mogok. Pasal 141 menyatakan bahwa mogok yang dilakukan tanpa memenuhi persyaratan pemberitahuan atau selama dalam periode ketenangan hubungan industrial dapat dianggap tidak sah. Pasal 142 menyebutkan bahwa mogok yang tidak sah dapat dikenai sanksi administratif dan/atau perdata. Pasal 143 menyatakan bahwa tidak boleh ada tindakan pembalasan terhadap pekerja atau serikat pekerja yang sah melakukan mogok.

2. Pembatasan Mogok di Sektor Tertentu

Ada pembatasan mogok di sektor-sektor tertentu yang dianggap kritis. Di sektor kesehatan, mogok tidak boleh mengganggu pelayanan darurat seperti rumah sakit dan ambulans. Di sektor keamanan, mogok tidak boleh mengganggu ketertiban umum seperti kepolisian dan pemadam kebakaran. Di sektor utilitas publik, mogok tidak boleh mengganggu layanan dasar seperti listrik, air, dan transportasi.

3. Sanksi Pemogokan Tidak Sah

Sanksi untuk pemogokan tidak sah meliputi sanksi administratif berupa teguran dari otoritas ketenagakerjaan, sanksi perdata berupa gugatan ganti rugi oleh perusahaan, penghentian pembayaran upah selama mogok, pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan, dan penghentian status serikat pekerja oleh otoritas ketenagakerjaan.

F. Tindakan Kolektif

1. Pengertian Tindakan Kolektif

Tindakan kolektif merujuk pada tindakan yang diambil bersama oleh sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama atau melindungi kepentingan bersama. Dalam konteks ketenagakerjaan, tindakan kolektif seringkali terkait dengan upaya bersama pekerja untuk meningkatkan kondisi kerja, hak-hak pekerja, atau untuk menanggapi ketidakpuasan terhadap kebijakan perusahaan.

2. Pengertian Menurut Para Ahli

John W. Budd mendefinisikan tindakan kolektif sebagai upaya pekerja untuk mencapai tujuan bersama melalui kerjasama. Richard Hyman mendeskripsikannya sebagai tindakan yang dilakukan oleh sekelompok pekerja yang bersatu untuk mencapai tujuan bersama atau melindungi kepentingan bersama. Keith Thurley menyatakan bahwa tindakan kolektif adalah tindakan yang dilakukan oleh kelompok pekerja yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai oleh individu secara terpisah.

Keith D. Ewing dan John Hendy menggambarkannya sebagai upaya pekerja untuk mencapai perubahan atau perbaikan dalam kondisi kerja melalui negosiasi atau tindakan langsung.

Contoh Tindakan Kolektif

Contoh tindakan kolektif antara lain membentuk asosiasi seperti asosiasi buruh, petani, atau pelajar; membentuk komite seperti komite pemantauan atau pengembangan wilayah; membentuk organisasi seperti organisasi politik, sosial, atau kemanusiaan; membentuk grup seperti grup pengembangan anak atau warga setempat; melakukan acara seperti acara penyampaian ilmu, budaya, atau kesehatan; serta melakukan kegiatan sosial seperti olahraga, budaya, atau pengajaran.

1. Tindakan Kolektif yang Melanggar Undang-Undang

Beberapa tindakan kolektif dianggap melanggar undang-undang, antara lain pemogokan tanpa proses yang sah (melanggar UU No. 13/2003), mogok tanpa alasan yang sah, PHK massal tanpa alasan sah, menghambat operasional perusahaan secara ilegal seperti penutupan jalur produksi tanpa prosedur, aksi boikot yang tidak sesuai dengan UU, tindakan kekerasan atau intimidasi seperti ancaman fisik dan kerusakan properti, menghambat hak individu untuk bekerja, pembekuan operasional tanpa prosedur sah, dan tindakan kolektif yang diskriminatif berdasarkan ras, agama, atau jenis kelamin.

G. Rangkuman

Pemogokan adalah tindakan kolektif di mana sekelompok pekerja menolak bekerja sebagai bentuk protes terhadap kondisi kerja atau tuntutan tertentu. Pemogokan tidak sah dapat terjadi karena pelanggaran prosedur, hukum, kontrak, atau tanpa pemberitahuan.

Faktor penyebab pemogokan meliputi upah, kondisi kerja, diskriminasi, PHK, kebijakan perusahaan, dan kegagalan negosiasi. Dampak pemogokan meliputi aspek ekonomi, sosial, politik, hubungan industri, reputasi, dan hukum.

Di Indonesia, hak mogok diatur dalam UU No. 13/2003 Pasal 139-143 dengan persyaratan pemberitahuan 7 hari dan larangan tindakan pembalasan. Tindakan kolektif adalah upaya bersama pekerja untuk mencapai tujuan bersama, yang dapat berbentuk asosiasi, komite, organisasi, atau kegiatan sosial. Tindakan kolektif yang melanggar UU dapat dikenai sanksi administratif, perdata, hingga pidana.

H. Soal Latihan

A. Pilihan Ganda

1. Pemogokan yang dilakukan tanpa melalui proses yang sah sesuai dengan undang-undang disebut...
 - a. Mogok sah
 - b. Mogok tidak sah
 - c. Mogok preventif
 - d. Mogok simpatik
2. Menurut UU No. 13/2003, pemberitahuan mogok harus disampaikan kepada pengusaha paling sedikit...
 - a. 3 hari
 - b. 5 hari
 - c. 7 hari
 - d. 14 hari
3. Berikut ini yang BUKAN merupakan faktor penyebab pemogokan adalah...
 - a. Upah tidak cukup
 - b. Kondisi kerja yang aman
 - c. Diskriminasi
 - d. Kegagalan negosiasi
4. Sanksi yang dapat dikenakan kepada pekerja yang melakukan mogok tidak sah adalah...
 - a. Kenaikan pangkat
 - b. Sanksi administratif
 - c. Bonus
 - d. Promosi

B. Uraian

1. Jelaskan pengertian pemogokan menurut para ahli!
2. Sebutkan dan jelaskan 5 faktor penyebab pemogokan!
3. Jelaskan dampak pemogokan dari aspek ekonomi dan sosial!
4. Bagaimana pengaturan mogok kerja menurut UU No. 13/2003?
5. Sebutkan contoh tindakan kolektif yang melanggar undang-undang!

I. Daftar Pustaka

Khakim, A. (2015). *Aspek Hukum Penyelesaian Hubungan Industrial*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

Lalu Husni. (2016). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.

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

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB 8

NEGOSIASI DAN KESEPAKATAN KERJA

A. Pendahuluan

Negosiasi skill dalam dunia kerja sangat penting sekali, di mana di dalamnya terdapat proses tawar-menawar dengan merundingkan suatu kasus di saat itu muncul dengan tujuannya mencapai hasil akhir sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Di sini bukan mencari siapa yang paling benar, tetapi bisa menjelaskan secara logis, dan menahan kecerdasan emosional dan mengatasi diri sendiri serta kemampuan berinteraksi dengan pihak siapapun. Banyak hal dalam bernegosiasi diharapkan dalam proses berlangsung timbul adanya rasa keadilan dan sama-sama diuntungkan, tidak ada salah satu yang dirugikan, dan dapat menjaga nama baik dan hubungan yang baik. Maka tidak heran jika sampai terjadi kegagalan dalam negosiasi maka ada satu pihak yang belum bisa menerima keputusan tersebut.

B. Pengertian dan Tujuan Negosiasi

1. Pengertian Negosiasi Menurut Para Ahli

Menurut Casse, negosiasi adalah proses di mana paling sedikit ada dua pihak dengan kebutuhan dan motivasi yang berbeda mencoba untuk bersepakat tentang suatu hal demi kepentingan bersama. Menurut Runtung Sitepu, negosiasi adalah salah satu alternatif untuk menyelesaikan sengketa, di mana para pihak yang bersengketa melakukan perundingan langsung untuk menyelesaikan sengketa yang sedang mereka hadapi demi kesepakatan yang menguntungkan bersama. Menurut Hartman, negosiasi menjadi proses komunikasi di mana dua belah pihak dengan tujuan dan sudut pandang mereka sendiri berusaha mencapai kesepakatan yang memuaskan kedua belah pihak.

2. Tujuan Negosiasi

Tujuan negosiasi adalah mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan (*win-win solution*), meningkatkan hubungan antara kedua belah pihak, meningkatkan kepercayaan kedua belah pihak, mengatasi perbedaan dan mencari solusi bersama, meningkatkan efisiensi dan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menjaga reputasi dan meminimalkan risiko, serta meningkatkan pemahaman dan kesadaran.

3. Manfaat Negosiasi

Manfaat negosiasi antara lain membangun kepercayaan dengan atasan dan rekan kerja, serta memperoleh pelayanan yang bagus dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Contoh Negosiasi dalam Bekerja

Contoh negosiasi dalam bekerja antara lain negosiasi gaji saat wawancara kerja, negosiasi mengambil cuti dengan meyakinkan atasan, negosiasi sengketa PHK atau perburuhan untuk menentukan kesepakatan, serta negosiasi pengajuan jabatan untuk meminta kenaikan jabatan.

C. Kemampuan dan Tahapan Negosiasi

1. Tujuh Kemampuan Negosiasi yang Wajib dikuasai

- a. Pertama, kemampuan verbal dan non-verbal. Seorang negosiator harus dapat berkomunikasi dengan jelas, efektif, dan mudah dipahami agar tidak menimbulkan kesalahpahaman. Intonasi, artikulasi, dan bahasa tubuh juga mendukung apa yang disampaikan.
- b. Kedua, kemampuan menganalisa masalah. Negosiator harus bisa menganalisa suatu masalah serta menentukan sejauh mana kepentingan yang terlibat. Dengan memahami permasalahan, akan mempermudah pemecahan dan solusinya.
- c. Ketiga, persiapan yang cermat. Seorang negosiator harus mempersiapkan dengan matang, menentukan hasil yang ingin dicapai, melakukan investigasi dan penelitian sederhana tentang latar belakang perusahaan.
- d. Keempat, mendengarkan secara aktif. Negosiator harus mampu mendengarkan secara aktif dan memahami apa yang disampaikan lawan bicara dengan baik, kemudian melakukan analisis dan mencari solusi yang paling tepat.
- e. Kelima, cerdas dalam mengontrol emosi. Dalam mengelola emosi sangat diperlukan agar jika sudah ada pengambilan keputusan tidak ada penyesalan. Negosiasi bisa berjalan sangat lama dan membuat frustrasi.
- f. Keenam, tunjukkan komitmen. Negosiator harus meyakinkan bahwa kedua belah pihak memiliki komitmen dalam kesuksesan kesepakatan dan menunjukkan bahwa peduli akan keberhasilan negosiasi.
- g. Ketujuh, mengetahui gaya negosiasi lawan. Negosiator harus mempelajari karakteristik dan tipe lawan, apakah termasuk yang tidak suka negosiasi terlalu panjang atau tipe yang terlalu rumit.

2. Tahapan Negosiasi

Tahapan negosiasi terdiri dari lima tahap. Pertama, persiapan, yaitu mempersiapkan fisik, mental, psikologis, dan strategi. Kedua, pembukaan, yaitu pengenalan diri dan pembukaan topik yang akan dibahas. Ketiga, penjelasan, yaitu menjelaskan masalah secara jelas dan terperinci agar dapat memahami masalah yang sedang

dibahas. Keempat, tawar-menawar, yaitu proses tawar-menawar oleh kedua belah pihak dalam rangka mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Kelima, penyelesaian, yaitu mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan dengan hasil yang memuaskan.

D. Strategi Negosiasi

Ada empat strategi negosiasi yang dapat digunakan. Pertama, *The Wince*, yaitu strategi yang menunjukkan ketidakpuasan atas tawaran yang diajukan. Ini bersifat persuasif karena bisa membuka ruang untuk negosiasi ulang dan tanpa konfrontasi secara langsung. Kedua, *Outrageous Behavior*, yaitu strategi yang dengan mudah melanggar etika bisnis karena bisa memicu ketegangan sampai keputusan antara semua pihak. Strategi ini berisiko tinggi dan tidak disarankan. Ketiga, *The Trade Off*, yaitu strategi yang melibatkan pertukaran yang saling menguntungkan. Kedua belah pihak saling memberi dan menerima untuk mencapai kesepakatan. Keempat, *Walking Out*, yaitu strategi pura-pura pergi untuk memberikan tekanan pada lawan bicara. Hal ini dilakukan ketika salah satu pihak merasa bahwa keputusan kurang menguntungkan atau kesulitan dalam solusi yang adil.

E. Kesepakatan Kerja

1. Pengertian Kesepakatan Kerja

Kesepakatan kerja adalah perjanjian yang dibuat dengan legal dan digunakan sebagai dasar kerjasama dengan karyawan. Dokumen ini sangat penting karena sebagai pengusaha harus ada point-point penting serta hak dan kewajiban baik pengusaha atau karyawan yang harus tertuang guna menghindari di kemudian hari ada sengketa atau masalah.

2. Manfaat Kesepakatan Kerja

Kesepakatan kerja memiliki lima manfaat utama. Pertama, mempertegas dan memperjelas hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja sehingga memberikan kepastian hukum. Kedua, menciptakan hubungan industrial yang harmonis sehingga dapat meminimalkan konflik dan perselisihan. Ketiga, menjaga kelancaran proses produksi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Keempat, menghindari hal-hal yang tidak diinginkan seperti eksploitasi karyawan atau gaji yang tidak sesuai. Kelima, memfasilitasi cara pemecahan masalah di kemudian hari sesuai hukum yang berlaku.

3. Informasi yang Harus Dimuat dalam Kesepakatan Kerja

Berdasarkan Pasal 53 ayat (1) UU No. 13/2003, informasi yang harus dimuat dalam kesepakatan kerja adalah informasi perusahaan (nama, alamat, dan jenis usaha),

informasi karyawan (nama, jenis kelamin, umur, dan alamat), jabatan dan jenis usaha, tempat pekerjaan, besar gaji dan cara pembayaran, syarat pekerjaan yang memuat hak dan kewajiban, jangka waktu masa kontrak, tempat dan tanggal kesepakatan dibuat, serta tanda tangan kedua belah pihak dan bermeterai.

4. Sanksi Pelanggaran Kesepakatan Kerja

Sanksi jika pengusaha melanggar kesepakatan kerja dapat berupa sanksi administrasi seperti teguran, peringatan tertulis, pembekuan usaha, pembatalan izin, atau sanksi pidana sesuai Pasal 184-188 UU Cipta Kerja. Sanksi jika karyawan melanggar kesepakatan kerja dapat berupa surat peringatan (SP 1, SP 2, SP 3), denda berupa pemotongan gaji, penurunan jabatan jika pelanggaran fatal, atau pemutusan hubungan kerja jika pelanggaran berat.

F. Rangkuman

Negosiasi adalah proses tawar-menawar untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Tujuan negosiasi meliputi mencapai kesepakatan, meningkatkan hubungan, kepercayaan, dan efisiensi.

Kemampuan negosiasi meliputi komunikasi, analisis, persiapan, mendengarkan, kontrol emosi, komitmen, dan memahami gaya lawan. Tahapan negosiasi meliputi persiapan, pembukaan, penjelasan, tawar-menawar, dan penyelesaian.

Strategi negosiasi meliputi The Wince, Outrageous Behavior, The Trade Off, dan Walking Out. Kesepakatan kerja adalah perjanjian legal yang memuat hak dan kewajiban para pihak. Isi kesepakatan kerja meliputi informasi perusahaan dan karyawan, jabatan, tempat kerja, upah, syarat kerja, jangka waktu, dan tanda tangan.

G. Soal Latihan

A. Pilihan Ganda

1. Negosiasi adalah proses di mana paling sedikit ada dua pihak dengan kebutuhan dan motivasi yang berbeda mencoba untuk bersepakat. Definisi ini dikemukakan oleh...
 - a. Casse
 - b. Runtung Sitepu
 - c. Hartman
 - d. Marx
2. Tahapan negosiasi yang pertama adalah...
 - a. Pembukaan

- b. Penjelasan
 - c. Persiapan
 - d. Tawar-menawar
3. Strategi negosiasi yang melibatkan pertukaran yang saling menguntungkan disebut...
 - a. The Wince
 - b. Outrageous Behavior
 - c. The Trade Off
 - d. Walking Out
 4. Berikut ini yang BUKAN merupakan informasi yang harus dimuat dalam kesepakatan kerja adalah...
 - a. Nama dan alamat perusahaan
 - b. Jabatan pekerja
 - c. Hobi pekerja
 - d. Besar gaji

B. Uraian

1. Jelaskan pengertian negosiasi dan tujuannya!
2. Sebutkan dan jelaskan 5 kemampuan yang wajib dikuasai dalam negosiasi!
3. Jelaskan 5 tahapan negosiasi!
4. Sebutkan dan jelaskan 4 strategi negosiasi!
5. Apa saja informasi yang harus dimuat dalam kesepakatan kerja?

H. Daftar Pustaka

Brian Lomas. (2008). *Kiat Sukses Bernegosiasi*. Jakarta: Ina Publikatama.

Budiono Kusumohamidjojo. (1999). *Panduan Negosiasi Kontrak*. Jakarta: Grasindo.

Ricardo Simanjuntak. (2018). *Hukum Perjanjian: Teknik Perancangan Kontrak Bisnis*. Jakarta: Kontan Publishing.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB 9

KONFLIK DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Proses Penyelesaian Perselisihan (Lanjutan)

1. Penyelesaian di Luar Pengadilan

Penyelesaian di luar pengadilan merupakan upaya yang didahulukan sebelum menempuh jalur litigasi. Hal ini sejalan dengan prinsip musyawarah untuk mufakat yang menjadi ciri khas hubungan industrial di Indonesia.

a. Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit adalah penyelesaian yang dilakukan secara langsung antara pekerja/buruh atau serikat pekerja dengan pengusaha. Perundingan ini harus dilakukan paling lambat 30 hari kerja dan wajib menghasilkan kesepakatan tertulis yang ditandatangani kedua belah pihak. Jika dalam 30 hari tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan dinyatakan gagal dan para pihak dapat melanjutkan ke tahap berikutnya.

b. Mediasi

Mediasi adalah penyelesaian yang melibatkan pihak ketiga yang netral, yaitu mediator yang berasal dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Mediator bertugas memfasilitasi pertemuan antara pekerja dan pengusaha untuk mencari solusi yang dapat diterima kedua belah pihak. Mediator tidak memberikan putusan, melainkan membantu para pihak menemukan kesepakatan sendiri. Proses mediasi berlangsung paling lama 30 hari kerja.

c. Konsiliasi

Konsiliasi merupakan penyelesaian yang melibatkan konsiliator yang dipilih oleh kedua belah pihak atau ditunjuk oleh lembaga konsiliasi. Konsiliator berperan lebih aktif daripada mediator, karena dapat memberikan saran dan usulan penyelesaian kepada para pihak. Konsiliasi juga berlangsung paling lama 30 hari kerja.

d. Arbitrase

Arbitrase adalah penyelesaian yang dilakukan oleh arbiter yang dipilih oleh para pihak atau ditunjuk oleh lembaga arbitrase. Berbeda dengan mediasi dan konsiliasi, putusan arbiter bersifat final dan mengikat (binding) bagi kedua belah pihak. Para pihak harus menandatangani perjanjian arbitrase sebelum proses dimulai. Proses arbitrase paling lama 30 hari kerja dan putusannya bersifat final.

2. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Jika upaya di luar pengadilan tidak berhasil, maka perselisihan dapat dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). PHI adalah pengadilan khusus yang berada di lingkungan Peradilan Umum yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memutus perselisihan hubungan industrial.

a. Prosedur di PHI:

Pengajuan gugatan dilakukan secara tertulis kepada Ketua Pengadilan Negeri setempat. Gugatan harus memuat identitas para pihak, posita (dasar gugatan), dan petitum (tuntutan). Pemeriksaan perkara dilakukan oleh majelis hakim yang terdiri dari hakim karier dan hakim ad hoc (dari unsur pekerja dan pengusaha). Putusan PHI dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung.

b. Jenis Perselisihan yang Ditangani PHI:

- a) Perselisihan hak (pelaksanaan hak dan kewajiban)
- b) Perselisihan kepentingan (pembuatan perjanjian kerja)
- c) Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK)
- d) Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan

E. Strategi Pencegahan Konflik

Pencegahan konflik lebih baik daripada penyelesaian konflik. Beberapa strategi yang dapat diterapkan antara lain:

1. Penerapan Kebijakan yang Jelas
2. Organisasi perlu menetapkan kebijakan yang transparan tentang kondisi kerja, kompensasi, prosedur penyelesaian konflik, dan hak-hak pekerja. Kebijakan ini harus disosialisasikan kepada seluruh pekerja dan menjadi pedoman bagi manajemen dalam mengambil keputusan.
3. Komunikasi Terbuka dan Efektif
Membangun saluran komunikasi yang terbuka antara manajemen dan pekerja sangat penting untuk mencegah kesalahpahaman dan ketidakpuasan. Pekerja perlu memiliki wadah untuk menyampaikan keluhan, saran, dan ide tanpa takut dicampuri oleh kepentingan pribadi. Manajemen juga harus aktif mendengarkan aspirasi pekerja.
4. Pelatihan Keterampilan Manajerial
Manajer dan supervisor perlu dibekali keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan penyelesaian konflik. Dengan kemampuan ini, mereka dapat mengidentifikasi potensi

konflik sejak dini, menghadapinya secara proaktif, dan mengarahkannya menuju solusi yang menguntungkan semua pihak.

5. **Membangun Budaya Kerja yang Sehat**

Budaya kerja yang menghargai keadilan, saling penghargaan, dan kerjasama dapat mencegah konflik. Organisasi harus mempromosikan nilai-nilai inklusivitas, menghargai keberagaman, dan memastikan semua suara dihargai. Budaya kerja yang sehat menciptakan lingkungan di mana perbedaan pendapat dapat dikelola secara konstruktif.

6. **Penguatan Lembaga Bipartit dan Tripartit**

Lembaga kerjasama bipartit di tingkat perusahaan dan tripartit di tingkat daerah/nasional perlu diperkuat. Forum-forum ini menjadi sarana komunikasi, konsultasi, dan musyawarah yang efektif antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Dengan forum yang berfungsi baik, potensi konflik dapat diminimalkan.

F. Rangkuman

1. Konflik dalam hubungan industrial adalah gejala alami yang timbul dari perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha.
2. Faktor pemicu konflik meliputi perbedaan budaya, ketidakjelasan peran, isu gaji, diskriminasi, perubahan struktur, dan komunikasi yang tidak efektif.
3. Jenis konflik terbagi menjadi konflik pekerja-pengusaha, konflik antar pekerja, dan konflik serikat pekerja-pengusaha.
4. Penyelesaian di luar pengadilan meliputi perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.
5. Penyelesaian melalui pengadilan dilakukan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang berwenang memeriksa perselisihan hak, kepentingan, PHK, dan antar serikat pekerja.
6. Strategi pencegahan konflik meliputi kebijakan jelas, komunikasi terbuka, pelatihan manajerial, budaya kerja sehat, dan penguatan lembaga bipartit/tripartit.

G. Soal Latihan

A. Pilihan Ganda

1. Penyelesaian perselisihan yang dilakukan secara langsung antara pekerja/buruh dengan pengusaha disebut...
 - a. Mediasi

- b. Konsiliasi
 - c. Perundingan bipartit
 - d. Arbitrase
2. Mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial berasal dari...
 - a. Pengadilan Negeri
 - b. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
 - c. Serikat Pekerja
 - d. Organisasi Pengusaha
 3. Putusan arbiter dalam arbitrase bersifat...
 - a. Sementara
 - b. Tidak mengikat
 - c. Final dan mengikat
 - d. Dapat dibatalkan
 4. Berikut ini yang BUKAN merupakan jenis perselisihan yang ditangani PHI adalah...
 - a. Perselisihan hak
 - b. Perselisihan kepentingan
 - c. Perselisihan pemasaran
 - d. Perselisihan PHK
 5. Strategi pencegahan konflik yang melibatkan pembentukan forum komunikasi di tingkat perusahaan disebut...
 - a. Lembaga Tripartit
 - b. Lembaga Bipartit
 - c. Pengadilan Hubungan Industrial
 - d. Dewan Pengupahan

B. Uraian

1. Jelaskan perbedaan antara mediasi, konsiliasi, dan arbitrase!
2. Sebutkan dan jelaskan 4 jenis perselisihan yang ditangani Pengadilan Hubungan Industrial!
3. Mengapa penyelesaian di luar pengadilan lebih diutamakan dalam hubungan industrial?
4. Sebutkan 5 strategi pencegahan konflik di tempat kerja!
5. Bagaimana peran lembaga bipartit dalam mencegah konflik hubungan industrial?

H. Daftar Pustaka

- Husni, Lalu. (2014). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Khakim, Abdul. (2015). *Aspek Hukum Penyelesaian Hubungan Industrial*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Maswandi, M. (2017). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. *Publikauma*, 5(1), 36-42.
- Muspawi, M. (2014). *Manajemen Konflik (Upaya Penyelesaian Konflik dalam Organisasi)*. Jambi University.
- Puspita, W. (2018). *Manajemen Konflik: Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi, dan Pendidikan*. Deepublish.
- Thaib, M., & Nofrial, R. (2019). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Deepublish.
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

BAB 10

MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Pendahuluan

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan bagian penting dalam menjaga keharmonisan hubungan antara pekerja dan pengusaha. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan kerangka hukum yang jelas tentang bagaimana perselisihan harus diselesaikan.

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia bersifat bertahap, dimulai dari upaya yang paling sederhana dan musyawarah hingga ke jalur pengadilan. Prinsip utamanya adalah mengutamakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebelum menempuh jalur hukum yang bersifat adversarial.

B. Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit adalah perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perundingan ini merupakan upaya pertama dan wajib dilakukan sebelum menempuh mekanisme penyelesaian lainnya.

1. Ketentuan Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit harus dilakukan paling lama 30 hari kerja terhitung sejak tanggal dimulainya perundingan. Jika dalam waktu 30 hari kerja para pihak tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan dinyatakan gagal. Apabila perundingan bipartit berhasil mencapai kesepakatan, maka dibuat kesepakatan tertulis yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.

Kesepakatan yang telah ditandatangani tersebut bersifat mengikat dan wajib dilaksanakan oleh para pihak. Jika kesepakatan tidak dilaksanakan, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial.

2. Keunggulan Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit memiliki beberapa keunggulan, antara lain lebih cepat dan murah karena tidak melibatkan pihak ketiga. Proses ini juga lebih fleksibel karena para pihak dapat langsung berkomunikasi tanpa perantara. Selain itu, perundingan bipartit menjaga kerahasiaan dan hubungan baik antara para pihak karena tidak terjadi konfrontasi di ruang publik.

C. Mediasi dan Konsiliasi

1. Mediasi

Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediator bertugas memfasilitasi pertemuan antara pekerja dan pengusaha untuk mencari solusi yang dapat diterima kedua belah pihak.

2. Mediator

Mediator adalah pegawai instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat sebagai mediator. Mediator harus memiliki integritas, keahlian, dan pengalaman di bidang hubungan industrial. Mediator tidak boleh memiliki kepentingan dengan salah satu pihak yang berselisih.

3. Proses Mediasi

Proses mediasi dimulai dengan pengajuan permohonan mediasi oleh salah satu pihak atau para pihak kepada Dinas Ketenagakerjaan setempat. Mediator kemudian memanggil para pihak untuk melakukan pertemuan mediasi. Mediator membantu para pihak mengidentifikasi masalah, mengeksplorasi kepentingan masing-masing, dan merumuskan alternatif solusi.

Proses mediasi berlangsung paling lama 30 hari kerja. Jika tercapai kesepakatan, dibuat akta kesepakatan yang ditandatangani para pihak dan mediator. Jika tidak tercapai kesepakatan, mediator menerbitkan anjuran tertulis yang memberikan rekomendasi penyelesaian kepada para pihak.

4. Anjuran Mediator

Anjuran mediator bersifat tidak mengikat, tetapi para pihak diharapkan mematuhi. Jika salah satu pihak menolak anjuran, maka perselisihan dapat dilanjutkan ke konsiliasi atau arbitrase. Anjuran mediator menjadi salah satu pertimbangan jika perselisihan dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

5. Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Konsiliator berperan lebih aktif daripada mediator karena dapat memberikan saran dan usulan penyelesaian.

6. Konsiliator

Konsiliator adalah pihak yang dipilih oleh para pihak atau ditunjuk oleh lembaga konsiliasi. Konsiliator harus memiliki kompetensi dan pengalaman di bidang hubungan industrial. Konsiliator juga harus netral dan tidak memiliki konflik kepentingan.

7. Proses Konsiliasi

Proses konsiliasi diajukan jika perundingan bipartit atau mediasi gagal. Para pihak mengajukan permohonan konsiliasi kepada lembaga konsiliasi. Konsiliator memanggil para pihak dan memfasilitasi diskusi untuk mencari solusi. Konsiliator dapat memberikan saran dan usulan penyelesaian yang dianggap adil bagi kedua belah pihak. Proses konsiliasi berlangsung paling lama 30 hari kerja. Jika tercapai kesepakatan, dibuat kesepakatan tertulis. Jika tidak tercapai, konsiliator menerbitkan anjuran tertulis.

D. Arbitrase

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan para pihak untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak. Arbitrase hanya dapat ditempuh jika para pihak sepakat secara tertulis.

1. Arbiter

Arbiter adalah pihak yang dipilih oleh para pihak atau ditunjuk oleh lembaga arbitrase. Arbiter harus memiliki kompetensi, integritas, dan tidak memiliki konflik kepentingan. Arbiter dapat terdiri dari satu orang atau lebih (majelis arbitrase).

2. Proses Arbitrase

Proses arbitrase dimulai dengan perjanjian arbitrase yang ditandatangani para pihak. Para pihak kemudian menunjuk arbiter atau meminta lembaga arbitrase menunjuk arbiter. Arbiter memeriksa dan mengadili perselisihan berdasarkan bukti dan argumen para pihak. Arbiter memutuskan perselisihan dengan putusan yang final dan mengikat. Putusan arbiter bersifat final dan tidak dapat diajukan banding, kasasi, atau peninjauan kembali. Putusan arbiter wajib dilaksanakan oleh para pihak dan dapat dieksekusi ke Pengadilan Negeri.

3. Keunggulan Arbitrase

Arbitrase lebih cepat daripada pengadilan karena prosesnya lebih sederhana. Para pihak juga dapat memilih arbiter yang ahli di bidang perselisihan yang dihadapi. Proses arbitrase bersifat tertutup sehingga kerahasiaan para pihak lebih terjaga.

E. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang berada di lingkungan Peradilan Umum yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memutus perselisihan hubungan

industrial. PHI dibentuk di setiap Pengadilan Negeri yang wilayah hukumnya meliputi daerah yang bersangkutan.

1. Komposisi Hakim

Majelis hakim PHI terdiri dari hakim karier (sebagai ketua) dan dua orang hakim ad hoc. Hakim ad hoc berasal dari unsur serikat pekerja dan unsur pengusaha. Hakim ad hoc diangkat oleh Presiden atas usul Menteri Ketenagakerjaan dan Ketua Mahkamah Agung.

2. Jenis Perselisihan yang Ditangani PHI

PHI berwenang menangani empat jenis perselisihan, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

3. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dilaksanakannya hak dan kewajiban sesuai dengan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

4. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

5. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pemutusan hubungan kerja.

6. Perselisihan antar serikat pekerja adalah perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

7. Prosedur di PHI

Pengajuan gugatan dilakukan secara tertulis kepada Ketua Pengadilan Negeri setempat. Gugatan harus memuat identitas para pihak, posita (dasar gugatan), dan petitum (tuntutan). Pemeriksaan perkara dilakukan dengan acara cepat dan sederhana. Putusan PHI dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Permohonan kasasi diajukan dalam waktu 14 hari kerja setelah putusan diucapkan. Putusan kasasi bersifat final dan mengikat.

F. Rangkuman

1. Perundingan bipartit adalah upaya pertama penyelesaian perselisihan yang dilakukan secara langsung antara pekerja dan pengusaha selama 30 hari kerja.
2. Mediasi adalah penyelesaian yang ditengahi mediator dari Dinas Ketenagakerjaan yang memfasilitasi para pihak mencari solusi bersama.

3. Konsiliasi adalah penyelesaian yang melibatkan konsiliator yang dapat memberikan saran dan usulan penyelesaian.
4. Arbitrase adalah penyelesaian di luar pengadilan dengan putusan arbiter yang final dan mengikat, hanya dapat ditempuh dengan kesepakatan para pihak.
5. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah pengadilan khusus yang menangani perselisihan hak, kepentingan, PHK, dan antar serikat pekerja.
6. Putusan PHI dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung dan bersifat final.

G. Soal Latihan

A. Pilihan Ganda

1. Perundingan bipartit harus dilakukan paling lama...
 - a. 15 hari kerja
 - b. 30 hari kerja
 - c. 45 hari kerja
 - d. 60 hari kerja
2. Mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah...
 - a. Hakim
 - b. Pegawai Dinas Ketenagakerjaan
 - c. Arbiter
 - d. Konsiliator
3. Putusan arbiter dalam arbitrase bersifat...
 - a. Sementara
 - b. Tidak mengikat
 - c. Final dan mengikat
 - d. Dapat dibatalkan
4. Hakim ad hoc dalam PHI berasal dari unsur...
 - a. Pemerintah dan pengusaha
 - b. Serikat pekerja dan pengusaha
 - c. Pemerintah dan serikat pekerja
 - d. DPR dan pengusaha
5. Upaya hukum yang dapat diajukan terhadap putusan PHI adalah...
 - a. Banding
 - b. Kasasi

c. Peninjauan kembali

d. Perlawanan

B. Uraian

1. Jelaskan perbedaan antara mediasi, konsiliasi, dan arbitrase!
2. Sebutkan 4 jenis perselisihan yang ditangani Pengadilan Hubungan Industrial!
3. Bagaimana prosedur perundingan bipartit dan apa akibatnya jika gagal?
4. Apa yang dimaksud dengan hakim ad hoc dan apa peranannya dalam PHI?
5. Mengapa penyelesaian di luar pengadilan lebih diutamakan dalam hubungan industrial?

H. Daftar Pustaka

- Husni, Lalu. (2014). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Khakim, Abdul. (2015). *Aspek Hukum Penyelesaian Hubungan Industrial*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Mulyadi, Lilik & Subroto, Agus. (2011). *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktik*. Bandung: PT Alumni.
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

BAB 11

GAJI DAN KOMPENSASI DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Pendahuluan

Hubungan industrial merupakan suatu konsep yang amat penting dalam dunia kerja, yang meliputi bagaimana interaksi secara langsung antara manajemen perusahaan dengan para karyawannya. Gaji dan kompensasi dalam hubungan industrial merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Gaji dan kompensasi berkaitan dengan pihak manajemen perusahaan melalui kebijakan-kebijakan perusahaan, yang antara lain seperti perundingan mengenai gaji serta pemberian kompensasi bagi karyawan/pekerja dalam suatu lingkungan kerja. Gaji dan kompensasi merupakan salah satu bentuk implementasi hubungan industrial yang efektif di berbagai perusahaan/organisasi.

Gaji dan kompensasi mencerminkan kesepakatan kolektif yang adil antara manajemen perusahaan dan karyawan/pekerja, melalui kebijakan terkait gaji, kompensasi, jam kerja, cuti, dan lain-lain yang dapat menguntungkan kedua belah pihak. Selain itu, gaji dan kompensasi juga menunjukkan komitmen terhadap kesejahteraan, yaitu memperhatikan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan/pekerja, hak, kepuasan karyawan/pekerja, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan produktif bagi semua pihak.

B. Pengertian Gaji dan Tujuannya

Gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan tanggung jawab administrasi dan dari pimpinan di mana kuantitasnya tetap setiap bulannya. Gaji adalah pembayaran terhadap penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan dan dibayar rutin setiap bulannya.

Gaji merupakan pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di masa yang akan datang. Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena gaji merupakan alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan sehingga karyawan/pekerja termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja.

1. Tujuan Pemberian Gaji

Pemberian gaji memiliki beberapa tujuan penting bagi perusahaan dan karyawan.

- a. Pertama, gaji menciptakan ikatan kerja sama secara formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan menyelesaikan tugasnya dengan baik, dan perusahaan wajib membayar gaji sesuai perjanjian yang disepakati.

- b. Kedua, gaji memberikan kepuasan kerja. Dengan adanya balas jasa yang seimbang dengan hasil kerjanya, maka karyawan/pekerja dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan sehingga memperoleh kepuasan kerjanya.
 - c. Ketiga, gaji mendukung pengadaan efektif. Apabila program penggajian ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan/pekerja sesuai dengan kebutuhan dan sasaran yang telah ditetapkan akan memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi perusahaan.
 - d. Keempat, gaji menjadi alat motivasi. Apabila balas jasa yang diberikan cukup besar, pimpinan akan dengan mudah memotivasi para karyawan/pekerjanya.
 - e. Kelima, gaji menjaga stabilitas karyawan. Dengan adanya program penggajian berdasarkan prinsip keadilan dan layak, serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turn over relatif kecil. Keenam, gaji meningkatkan disiplin. Pemberian balas jasa/penggajian yang cukup besar, maka disiplin karyawan akan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
2. Faktor-Faktor yang Menentukan Gaji
- Penetapan gaji dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor internal meliputi tingkat pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, jabatan, tanggung jawab, dan kinerja karyawan. Faktor eksternal meliputi tingkat upah di pasar tenaga kerja, upah minimum provinsi/kabupaten, biaya hidup, inflasi, dan kebijakan pemerintah. Serikat buruh juga dapat menjadi faktor kekuatan yang sangat besar dalam suatu organisasi, yang dapat memaksa organisasi untuk memberikan gaji/upah yang lebih tinggi. Pemerintah juga memiliki peran penting melalui penetapan upah minimum dan peraturan pengupahan lainnya.

C. Prosedur Penggajian

Dalam sistem pencatatan penggajian terdapat beberapa prosedur yang saling berhubungan.

1. Prosedur Daftar Hadir Karyawan
- Prosedur ini bertujuan untuk mencatat daftar hadir karyawan dan diselenggarakan oleh fungsi pencatatan waktu dengan menggunakan daftar tersebut pada pintu kantor yang sesuai dengan masing-masing bagian karyawan. Pencatatan kehadiran dapat dilakukan secara manual (finger print, absensi) atau digital (sistem HRIS).
2. Prosedur Pembuatan Gaji Karyawan

Fungsi pembuat daftar gaji bagi setiap karyawan/pekerja menggunakan data yang digunakan sebagai dasar pembuatan daftar gaji, yaitu surat keputusan mengenai pengangkatan karyawan baru, kenaikan pangkat, pemberhentian karyawan, dan penurunan pangkat. Prosedur ini meliputi menerima data jumlah jam kerja dari pekerja harian atau pekerja yang gajinya dibayar secara bulanan, menerima data-data mengenai perubahan tarif gaji, bonus, premi dan lembur dari bagian personalia, serta menerima data-data mengenai perubahan dalam pemotongan gaji. Selanjutnya dilakukan perhitungan gaji kotor dan bersih, serta penyusunan daftar gaji yang menunjukkan nomor pokok karyawan/pekerja, nama pegawai, jumlah hari, jumlah jam kerja, jumlah jam lembur, jumlah penghasilan kotor, berbagai potongan, dan penghasilan bersih yang harus dibayar kepada setiap karyawan/pekerja.

3. Prosedur Pembayaran Gaji Karyawan

Pembayaran gaji dapat dilakukan dengan berbagai cara. Pembayaran dengan uang tunai melibatkan penyiapan amplop gaji masing-masing karyawan dan satu lembar cek senilai jumlah total gaji. Pembayaran dengan cek dilakukan dengan memberikan cek atas nama masing-masing karyawan. Pembayaran dengan transfer langsung ke rekening karyawan semakin umum digunakan. Gaji disetorkan langsung ke rekening tabungan, rekening giro, atau rekening ATM karyawan, sesuai dengan permintaan masing-masing karyawan. Metode ini lebih efisien, aman, dan memudahkan karyawan.

D. Pengertian dan Komponen Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh karyawan/pekerja melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

1. Komponen Kompensasi

Kompensasi terdiri dari dua kategori utama, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial.

- a. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung meliputi gaji pokok, bayaran prestasi

(bonus), bayaran insentif (komisi, profit sharing), dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas).

- b. Kompensasi finansial tidak langsung meliputi program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja), bayaran di luar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil), serta fasilitas lain seperti kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir. Kompensasi non-finansial terdiri dari aspek pekerjaan dan lingkungan kerja. Aspek pekerjaan meliputi tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian. Lingkungan kerja meliputi kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang aman.

E. Tujuan dan Kebijakan Kompensasi

Tujuan kebijakan dalam pemberian kompensasi antara lain adalah untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Organisasi saling bersaing di pasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta organisasi.

Tujuan lainnya adalah mempertahankan karyawan yang sudah ada. Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja.

Pemberian kompensasi juga bertujuan untuk menciptakan keadilan. Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan.

Selain itu, kompensasi bertujuan untuk perubahan sikap dan perilaku. Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja.

Efisiensi biaya juga menjadi tujuan penting. Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak.

1. Kebijakan Kompensasi

Pelaksanaan kebijakan kompensasi harus disertakan dengan peraturan tentang kompensasi, dengan tujuan untuk dapat memberikan balas jasa kepada karyawan secara adil dan terstruktur sehingga dapat memperlancar administrasi penggajian dan memotivasi karyawan sehingga dapat berprestasi. Metode yang dapat digunakan dalam kebijakan kompensasi meliputi analisis pekerjaan (untuk mengetahui deskripsi dan spesifikasi pekerjaan), evaluasi pekerjaan (untuk menentukan nilai relatif setiap

pekerjaan), survei pengupahan dan penggajian (untuk mengetahui tingkat upah di pasar tenaga kerja), serta rencana-rencana kompensasi variabel (bonus, insentif, profit sharing).

F. Rangkuman

1. Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan secara rutin kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilaksanakan.
2. Tujuan pemberian gaji meliputi ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin.
3. Faktor penentu gaji meliputi tingkat pendidikan, pengalaman, masa kerja, jabatan, kinerja, kondisi pasar tenaga kerja, dan kebijakan pemerintah.
4. Prosedur penggajian meliputi pencatatan kehadiran, pembuatan daftar gaji, dan pembayaran gaji (tunai, cek, atau transfer).
5. Kompensasi adalah semua imbalan (finansial dan non-finansial) yang diterima karyawan sebagai balas jasa.
6. Komponen kompensasi terdiri dari kompensasi finansial langsung (gaji, bonus, insentif), finansial tidak langsung (asuransi, pensiun, fasilitas), dan non-finansial (pekerjaan dan lingkungan kerja).
7. Tujuan kompensasi meliputi mendapatkan karyawan berkualitas, mempertahankan karyawan, menciptakan keadilan, dan efisiensi biaya.

G. Soal Latihan

A. Pilihan Ganda

1. Imbalan kepada pegawai yang diberikan tanggung jawab administrasi dan dari pimpinan di mana kuantitasnya tetap setiap bulannya disebut...
 - a. Upah
 - b. Gaji
 - c. Bonus
 - d. Insentif
2. Berikut ini yang BUKAN merupakan tujuan pemberian gaji adalah...
 - a. Ikatan kerja sama
 - b. Kepuasan kerja
 - c. Peningkatan konflik
 - d. Motivasi

3. Kompensasi finansial tidak langsung meliputi...
 - a. Gaji pokok
 - b. Bonus
 - c. Asuransi kesehatan
 - d. Insentif
4. Metode yang digunakan untuk mengetahui tingkat upah di pasar tenaga kerja disebut...
 - a. Analisis pekerjaan
 - b. Evaluasi pekerjaan
 - c. Survei pengupahan
 - d. Rencana kompensasi variabel
5. Berikut ini yang merupakan kompensasi non-finansial adalah...
 - a. Asuransi jiwa
 - b. Tugas yang menarik
 - c. Kendaraan
 - d. Cuti tahunan

B. Uraian

1. Jelaskan pengertian gaji dan tujuannya!
2. Sebutkan dan jelaskan 4 faktor yang menentukan besarnya gaji!
3. Jelaskan prosedur penggajian di perusahaan!
4. Apa perbedaan antara kompensasi finansial langsung dan tidak langsung? Berikan contoh!
5. Sebutkan dan jelaskan tujuan pemberian kompensasi!

H. Daftar Pustaka

- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, Sjafr. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

BAB 12

PERAN TEKNOLOGI DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Pendahuluan

Hubungan industrial sebagai suatu disiplin ilmu dan praktik telah mengalami evolusi yang signifikan seiring berjalannya waktu. Berakar dari Revolusi Industri yang melahirkan dinamika baru antara pekerja, pengusaha, dan negara, hubungan industrial berkembang menjadi medan kompleks yang melibatkan regulasi, negosiasi, dan administrasi pekerjaan.

Transformasi hubungan industrial dalam konteks teknologi merupakan fenomena yang kian menonjol, terutama dengan penetrasi teknologi digital yang semakin mendalam dalam setiap aspek kehidupan kerja. Di Indonesia, seperti di banyak negara lain, teknologi telah menjadi pendorong utama dalam redefinisi struktur dan praktek hubungan kerja.

Perubahan yang dibawa oleh teknologi tidak hanya mempengaruhi jenis pekerjaan yang tersedia tetapi juga cara pekerjaan tersebut dilakukan. Otomatisasi dan kecerdasan buatan telah menggantikan tugas-tugas manual dan rutin, menimbulkan kekhawatiran atas hilangnya lapangan pekerjaan bagi kelas pekerja.

B. Evolusi Hubungan Industrial di Era Digital

Hubungan industrial telah mengalami empat tahap evolusi yang signifikan. Tahap pertama adalah Revolusi Industri 1.0 yang ditandai dengan mekanisasi dan penggunaan mesin uap. Tahap kedua adalah Revolusi Industri 2.0 yang ditandai dengan produksi massal dan listrik. Tahap ketiga adalah Revolusi Industri 3.0 yang ditandai dengan otomatisasi dan komputer. Tahap keempat adalah Revolusi Industri 4.0 yang ditandai dengan digitalisasi, kecerdasan buatan, dan konektivitas internet.

Di era pasca-Perang Dunia II, hubungan industrial mulai mengalami pergeseran dengan diperkenalkannya konsep kesejahteraan pekerja, yang tidak hanya mencakup upah yang adil tetapi juga keamanan kerja, pelatihan, dan pengembangan karir. Model hubungan industrial yang lebih partisipatif mulai berkembang, di mana suara pekerja mulai lebih dihargai dalam proses pengambilan keputusan organisasi.

Memasuki abad ke-21, globalisasi dan kemajuan teknologi informasi membawa tantangan dan kesempatan baru. Pekerjaan menjadi lebih terfragmentasi dan distribusi global tenaga kerja memengaruhi norma hubungan industrial tradisional. Perusahaan berusaha mencari keseimbangan antara fleksibilitas dan efisiensi dengan keadilan dan keberlanjutan hubungan kerja.

1. Digitalisasi dan Ekonomi Berbasis Pengetahuan

Digitalisasi dan ekonomi berbasis pengetahuan melahirkan keragaman bentuk pekerjaan seperti pekerja lepas, kerja jarak jauh, dan pekerjaan berbasis proyek yang memerlukan pendekatan baru dalam hubungan industrial. Penyesuaian regulasi dan praktik hubungan industrial menjadi penting untuk mengakomodasi bentuk-bentuk kerja ini dan menjaga keseimbangan antara fleksibilitas dan hak-hak pekerja. Kemunculan ekonomi gig dan pekerjaan lepas yang difasilitasi oleh platform digital merupakan contoh lain dari dampak teknologi pada hubungan industrial. Model-model kerja ini mengubah cara tradisional dalam kontrak kerja dan memunculkan pertanyaan tentang keamanan pekerjaan dan hak-hak pekerja. Kondisi kerja yang fleksibel ini, sementara menguntungkan bagi beberapa pekerja, juga menghadirkan tantangan dalam hal akses ke manfaat kerja dan proteksi sosial.

2. Adaptasi Serikat Pekerja di Era Digital

Serikat pekerja saat ini menghadapi tantangan untuk tetap relevan dalam mewakili kepentingan pekerja dalam kondisi kerja yang berubah cepat. Mereka harus mengadaptasi strategi dan struktur mereka untuk mewakili pekerja dalam berbagai bentuk pekerjaan yang beragam, tidak hanya di sektor formal tetapi juga informal. Di era digital, serikat pekerja di Indonesia menghadapi tantangan untuk tetap relevan dan efektif dalam mewakili kepentingan anggotanya. Mereka harus menyesuaikan taktik dan strategi untuk merangkul pekerja dari berbagai bentuk pekerjaan baru dan memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terjaga dalam perubahan yang bergerak cepat ini. Teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah cara serikat pekerja berinteraksi dengan anggotanya, memungkinkan komunikasi yang lebih cepat dan efisien. Ini memfasilitasi mobilisasi dan koordinasi yang lebih baik dalam kampanye dan negosiasi kolektif.

C. Dampak Teknologi terhadap Pekerja dan Pengusaha

Teknologi telah menghadirkan dualitas bagi pekerja. Di satu sisi, teknologi menyediakan alat untuk meningkatkan produktivitas, memperoleh keterampilan baru melalui platform pembelajaran online, dan membuka akses ke pasar kerja yang lebih luas. Pekerja dapat bekerja dari mana saja, mengakses informasi dengan cepat, dan berkolaborasi dengan rekan di seluruh dunia.

Di sisi lain, otomatisasi yang berlebihan dapat menyebabkan pengurangan tenaga kerja manusia dan menyebabkan kehilangan pekerjaan di sektor-sektor tertentu. Pekerja dengan

keterampilan rendah dan pekerjaan yang bersifat rutin paling rentan terhadap penggantian oleh mesin dan kecerdasan buatan. Data dari BPS Indonesia menunjukkan peningkatan pengangguran terutama di kalangan pekerja dengan keterampilan rendah yang tugas-tugasnya dapat digantikan oleh mesin.

Pekerja dengan pendidikan SD atau lebih rendah mengalami peningkatan pengangguran tertinggi, sementara pekerja dengan pendidikan tinggi relatif lebih terlindungi. Hal ini menunjukkan pentingnya peningkatan kompetensi dan pendidikan berkelanjutan bagi pekerja untuk menghadapi perubahan teknologi.

1. Dampak terhadap Pengusaha

Pada sisi pengusaha, teknologi telah memungkinkan efisiensi operasional dan menciptakan model bisnis baru. Dengan digitalisasi, pengusaha dapat memanfaatkan big data untuk membuat keputusan yang lebih tepat, memasuki pasar baru, dan menawarkan layanan yang lebih personalisasi kepada pelanggan. Pengusaha yang mengadopsi e-commerce dan teknologi informasi mengalami peningkatan penjualan yang signifikan dibandingkan dengan mereka yang tidak. Teknologi memungkinkan pengusaha untuk mengotomatisasi proses produksi, mengurangi biaya tenaga kerja, dan meningkatkan kualitas produk. Namun, teknologi juga membawa risiko dan investasi besar bagi pengusaha, terutama UKM yang mungkin tidak memiliki sumber daya untuk berkompetisi dalam penggunaan teknologi tinggi. Hal ini dapat meningkatkan kesenjangan antara perusahaan besar dan kecil serta antara perusahaan yang berbasis teknologi dengan yang tidak berbasis teknologi.

D. Teknologi dalam Regulasi Hubungan Industrial

Penggunaan sistem manajemen sumber daya manusia berbasis cloud (HRIS) memungkinkan perusahaan untuk mengotomatisasi administrasi ketenagakerjaan, termasuk penggajian, manajemen waktu, dan penilaian kinerja. Hal ini mempermudah pemantauan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan dan peraturan pemerintah, seperti jam kerja, upah minimum, dan hak cuti.

Sistem HRIS juga memungkinkan perusahaan untuk mengelola data karyawan secara terpusat, memudahkan pelaporan kepada pemerintah, dan meningkatkan transparansi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Namun, penggunaan HRIS juga menimbulkan tantangan terkait keamanan data dan privasi karyawan.

1. Keamanan Siber dan Perlindungan Data

Keamanan siber menjadi aspek penting lain dalam regulasi hubungan industrial yang berbasis teknologi. Perlindungan data pribadi karyawan diatur oleh undang-undang perlindungan data yang ketat, yang menuntut perusahaan untuk mengimplementasikan langkah-langkah keamanan yang memadai untuk mencegah pelanggaran data. Perusahaan harus memastikan bahwa data karyawan, termasuk data pribadi, data kesehatan, dan data keuangan, dilindungi dari akses yang tidak sah dan penyalahgunaan. Pelanggaran data dapat mengakibatkan sanksi hukum dan kerugian reputasi bagi perusahaan.

2. Regulasi Pekerjaan Jarak Jauh dan Telekerja

Pandemi COVID-19 telah mempercepat adopsi pekerjaan jarak jauh dan telekerja. Pemerintah Indonesia telah mengambil langkah progresif dengan menyusun undang-undang yang mengakomodasi keberadaan dan penggunaan teknologi di tempat kerja, termasuk ketentuan tentang telekerja, hak digital, dan privasi data karyawan. Regulasi ini dirancang untuk memastikan bahwa hubungan kerja tidak hanya efisien dan produktif tetapi juga adil dan transparan. Perusahaan perlu menyusun kebijakan internal yang berkaitan dengan penggunaan teknologi oleh karyawan, termasuk penggunaan email perusahaan, media sosial, dan perangkat berbasis teknologi lainnya dalam konteks pekerjaan.

E. Masa Depan Hubungan Industrial

Dalam konteks digitalisasi, masa depan hubungan industrial menghadapi transformasi yang mendalam. Kemajuan teknologi telah memunculkan konsep "Industri 4.0" yang mengintegrasikan otomatisasi dan data exchange dalam manufaktur teknologi. Dampaknya terhadap hubungan industrial adalah perubahan dalam model pekerjaan, peningkatan fleksibilitas, dan penyesuaian regulasi ketenagakerjaan.

Perubahan model pekerjaan tercermin dalam peningkatan pekerjaan jarak jauh atau teleworking, penggunaan platform pekerja lepas, dan kebutuhan akan keterampilan digital yang lebih tinggi. Digitalisasi membawa pergeseran dari pekerjaan rutin menuju pekerjaan yang membutuhkan kreativitas dan penyelesaian masalah kompleks, yang menuntut peningkatan kapasitas pembelajaran dan adaptasi para pekerja.

1. Fleksibilitas dan Keamanan Pekerjaan

Fleksibilitas yang diberikan oleh teknologi digital memungkinkan untuk pengaturan kerja yang lebih beragam, termasuk jam kerja yang fleksibel, pekerjaan paruh waktu, dan kontrak kerja jangka pendek. Namun, ini juga menimbulkan tantangan dalam

memastikan keamanan pekerjaan dan perlindungan sosial yang memadai bagi pekerja. Regulasi ketenagakerjaan harus disesuaikan untuk mengakomodasi perubahan ini. Perlu ada keseimbangan antara fleksibilitas kerja dan keamanan pekerja, yang mungkin melibatkan pembaharuan undang-undang ketenagakerjaan, kebijakan perlindungan sosial, dan strategi pendidikan dan pelatihan pekerja.

2. Pendekatan Holistik dan Inklusif

Untuk menyikapi perubahan ini, pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja harus berkolaborasi untuk menciptakan ekosistem yang mendukung inovasi sambil memastikan keadilan sosial dan perlindungan pekerja. Kebijakan harus mencakup pengembangan infrastruktur digital, pendidikan dan pelatihan, serta mekanisme adaptasi regulasi yang lebih cepat. Dalam menghadapi masa depan digital, hubungan industrial harus mengembangkan pendekatan yang lebih holistik dan inklusif, yang tidak hanya memperhatikan efisiensi dan produktivitas tetapi juga kesejahteraan dan pengembangan pekerja. Pendekatan yang lebih dinamis dan responsif terhadap perubahan cepat dalam teknologi dan organisasi kerja adalah kunci untuk masa depan hubungan industrial yang berkelanjutan.

F. Rangkuman

1. Hubungan industrial telah berevolusi dari Revolusi Industri 1.0 hingga 4.0, dengan perubahan signifikan dalam model pekerjaan dan hubungan kerja.
2. Digitalisasi dan ekonomi berbasis pengetahuan melahirkan bentuk pekerjaan baru seperti pekerja lepas, kerja jarak jauh, dan ekonomi gig.
3. Dampak teknologi terhadap pekerja bersifat dualitas: meningkatkan produktivitas dan akses pasar, tetapi juga mengancam pekerjaan rutin dan keterampilan rendah.
4. Dampak teknologi terhadap pengusaha meliputi efisiensi operasional, model bisnis baru, tetapi juga risiko investasi dan kesenjangan teknologi.
5. Teknologi dalam regulasi HI meliputi penggunaan HRIS, keamanan siber, perlindungan data, dan regulasi telekerja.
6. Masa depan HI memerlukan pendekatan holistik dan inklusif yang menyeimbangkan fleksibilitas dan keamanan pekerjaan.

G. Soal Latihan

A. Pilihan Ganda

1. Revolusi Industri yang ditandai dengan digitalisasi, kecerdasan buatan, dan konektivitas internet disebut...
 - a. Industri 1.0
 - b. Industri 2.0
 - c. Industri 3.0
 - d. Industri 4.0
2. Berikut ini yang BUKAN merupakan dampak positif teknologi bagi pekerja adalah...
 - a. Meningkatkan produktivitas
 - b. Mengakses pasar kerja yang lebih luas
 - c. Menggantikan pekerjaan rutin
 - d. Memperoleh keterampilan baru
3. Sistem manajemen sumber daya manusia berbasis cloud disebut...
 - a. ERP
 - b. HRIS
 - c. CRM
 - d. SCM
4. Bentuk pekerjaan yang difasilitasi oleh platform digital disebut...
 - a. Pekerjaan formal
 - b. Ekonomi gig
 - c. Pekerjaan tetap
 - d. Pekerjaan paruh waktu
5. Untuk menyikapi perubahan teknologi, hubungan industrial harus mengembangkan pendekatan yang...
 - a. Kaku dan tradisional
 - b. Holistik dan inklusif
 - c. Eksklusif dan tertutup
 - d. Statis dan tidak berubah

B. Uraian

1. Jelaskan evolusi hubungan industrial dari Revolusi Industri 1.0 hingga 4.0!
2. Sebutkan dan jelaskan dampak positif dan negatif teknologi bagi pekerja!
3. Bagaimana dampak teknologi terhadap pengusaha?
4. Apa peran HRIS dalam regulasi hubungan industrial?
5. Bagaimana masa depan hubungan industrial dalam konteks digitalisasi?

H. Daftar Pustaka

- Adiwijaya. (2024). *Hubungan Industri di Era Digital: Tantangan dan Peluang di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Nugroho, R. (2023). *Otomatisasi, Kecerdasan Buatan, dan Masa Depan Pekerjaan di Indonesia*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Santoso, B. (2023). *Teknologi dan Hubungan Kerja: Analisis Tren Terkini*. Malang: Brawijaya University Press.
- Wahyuni, S., & Pratama, A. (2023). *Dinamika Ekonomi Gig di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2023). *Statistik Ketenagakerjaan Indonesia*.

BAB 13

TINJAUAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA

A. Pendahuluan

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 15 disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Saat ini dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah hubungan kerja dengan hubungan industrial dibedakan pengertiannya. Yang dimaksud dengan hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah yang didasarkan kepada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dengan adanya hubungan kerja, maka pihak pekerja berhak atas upah sebagai imbalan dari pekerjaannya. Sedangkan majikan atau pengusaha berhak atas jasa atau barang dari pekerjaan si pekerja atau buruh tersebut sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Peran pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial adalah sebagai fungsi dalam menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan tindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

B. Landasan Hubungan Industrial di Indonesia

1. Landasan Konstitusional dan Ideal

Landasan hubungan industrial di Indonesia terdiri dari landasan konstitusional, yaitu Undang-Undang Dasar 1945, dan landasan ideal, yaitu Pancasila. Landasan operasionalnya adalah GBHN (ditetapkan oleh MPR serta kebijakan-kebijakan lain dari pemerintah). Hubungan Industrial Pancasila sebagai base value dalam hubungan ketenagakerjaan harus menjadi nilai-nilai Pancasila dan mampu menjadi pemandu serta penuntun dalam relasi antara pekerja dan pengusaha. Nilai-nilai Pancasila meliputi pembentukan hukum antara pekerja dan pengusaha, pelaksanaan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha, jaminan hukum berupa hak dan kewajiban yang proporsional, serta penyelesaian sengketa secara patut.

2. Penerapan Nilai Pancasila dalam Hubungan Industrial

- a. Sila pertama Pancasila dipraktikkan sebagai perlunya jaminan atas hak untuk beribadah, hak libur bagi hari raya keagamaan, serta hak untuk tidak mendapatkan diskriminasi atas dasar agama dan kepercayaan dalam hukum ketenagakerjaan.
- b. Sila kedua Pancasila berkaitan dengan hak untuk mendapatkan upah dan perlakuan yang patut, jaminan sosial pekerja, serta hak-hak tertentu seperti hak cuti hamil bagi pekerja perempuan dan hak upah minimum.
- c. Sila ketiga berkaitan dengan upaya membentuk Serikat Pekerja sebagai "wadah" koordinasi bagi para pekerja sekaligus menjalin silaturahmi antarpekerja di seluruh Indonesia.
- d. Sila keempat berkaitan dengan nilai musyawarah-mufakat sebagai basis dalam menjaga hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, termasuk upaya penyelesaian sengketa yang seyogyanya berdasarkan pada nilai musyawarah-mufakat.
- e. Sila kelima berkaitan dengan aspek keadilan yang menjadi pemandu dalam relasi antara pekerja dan pengusaha serta sebagai pemandu bagi hakim dalam Pengadilan Hubungan Industrial.

C. Dinamika Pembentukan UU Cipta Kerja

Sejarah omnibus law cipta kerja menjadi sebuah UU cipta kerja dimulai pada tanggal 20 Oktober 2019 di mana istilah omnibus law pertama kali muncul dalam pidato pertama Presiden RI Joko Widodo setelah dilantik sebagai Presiden RI untuk kedua kalinya. Pemerintah mengusulkan Undang-Undang omnibus law tentang cipta kerja pada tanggal 17 Desember 2019.

Presiden Jokowi mengirimkan draft RUU cipta kerja kepada DPR pada tanggal 7 Februari 2020. Pemerintah menyusun 11 kluster pembahasan dalam draft RUU omnibus law cipta lapangan kerja dan kemudian baru dibahas pada tanggal 2 April 2020 dalam rapat paripurna ke-13.

Rapat konsultasi pengganti Badan Musyawarah (Bamus) DPR menyerahkan pembahasan RUU Ciptaker pada Badan Legislasi (Baleg) DPR. Baleg DPR membentuk Panitia Kerja (Panja) RUU Ciptaker pada 14 April 2020 yang terdiri atas 35 orang anggota dan lima orang pimpinan Baleg DPR.

Pembahasan DIM dilakukan oleh Panitia Kerja secara detail dan intensif mulai dari tanggal 20 Mei sampai dengan 3 Oktober 2020 atau 3 masa sidang DPR. UU Ciptaker dikebut dalam 64 kali rapat, dua kali rapat kerja, 56 kali rapat Panja, dan enam kali Rapat

Timus/Timsin. Akhirnya, RUU Cipta Kerja disahkan dalam Rapat Paripurna pengesahan pada Senin, 5 Oktober 2020.

1. Putusan Mahkamah Konstitusi

Mahkamah Konstitusi (MK) menolak permohonan uji materi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Meski demikian, MK menilai pembentukan UU tersebut tidak berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945. Karena itu, MK memerintahkan agar UU Cipta Kerja diperbaiki dalam jangka waktu 2 tahun. MK menyatakan UU Cipta Kerja masih berlaku hingga dilakukan perbaikan dengan tenggat waktu dua tahun. Apabila dalam jangka waktu tersebut UU tidak diperbaiki, maka menjadi inkonstitusional secara permanen. MK juga memerintahkan menangguhkan segala tindakan kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas berkaitan dengan UU Ciptaker.

2. Perppu No. 2 Tahun 2022

Setahun pasca Keputusan MK, pemerintah menerbitkan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 untuk menggantikan UU Cipta Kerja yang dinyatakan inkonstitusional bersyarat. Aturan tersebut diteken oleh Presiden Jokowi pada tanggal 31 Desember 2022. Setelah diterbitkannya Perppu tersebut, pembuat UU tetap menggelar rapat pengesahan Perppu Cipta Kerja lewat rapat paripurna DPR ke-19 masa persidangan IV tahun sidang 2022-2023.

D. Peran Pemerintah dalam Hubungan Industrial

Pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Peran pemerintah dalam hal ketenagakerjaan menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan pengolahan ketenagakerjaan di Indonesia. Pemerintah berperan sebagai kontrol hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja agar tetap adil tidak merugikan pihak manapun. Keterlibatan pemerintah dalam soal-soal ketenagakerjaan tampak jelas dari adanya instansi-instansi yang berwenang dan mengurus soal-soal bekerjanya tenaga kerja tersebut.

1. Fungsi Pemerintah dalam Hubungan Industrial

Pemerintah memiliki tiga fungsi utama dalam hubungan industrial. Pertama, sebagai regulator yang menetapkan kebijakan dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Kedua, sebagai fasilitator yang memberikan pelayanan dan mediasi dalam penyelesaian perselisihan. Ketiga, sebagai pengawas yang melaksanakan

pengawasan dan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

E. Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan industrial Pancasila sebagai base value sejatinya berdasarkan lima sila Pancasila dalam pelaksanaannya. Nilai-nilai Pancasila menjadi pemandu dan penuntun dalam relasi antara pekerja dan pengusaha.

1. Ciri-Ciri Hubungan Industrial di Indonesia

Hubungan industrial di Indonesia memiliki ciri-ciri yang membedakannya dengan negara lain. Pertama, mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekadar mencari nafkah saja, melainkan juga sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa, dan negara. Kedua, menganggap pekerja bukan hanya sekadar faktor produksi belaka, melainkan juga sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya. Ketiga, melihat antara pekerja dan pengusaha bukan mempunyai kepentingan yang bertentangan, melainkan mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan. Keempat, setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan. Kelima, adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban untuk kedua belah pihak, atas dasar rasa keadilan dan kepatutan.

2. Tujuan Hubungan Industrial Pancasila

Tujuan hubungan industrial Pancasila adalah mengemban cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia 17 Agustus 1945 di dalam Pembangunan Nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Tujuan ini dicapai melalui penciptaan ketenangan, ketenteraman, dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia. Dari segi mikro, tujuan hubungan industrial Pancasila adalah menciptakan ketenangan, ketenteraman, ketertiban kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Dari segi makro, tujuannya adalah mengemban cita-cita Proklamasi Kemerdekaan dalam Pembangunan Nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila.

F. Rangkuman

1. Hubungan industrial di Indonesia didasarkan pada Pancasila dan UUD 1945, dengan tiga pilar utama: pekerja, pengusaha, dan pemerintah.
2. Landasan hubungan industrial terdiri dari landasan konstitusional (UUD 1945), landasan ideal (Pancasila), dan landasan operasional (GBHN dan kebijakan pemerintah).
3. UU Cipta Kerja (kemudian Perppu No. 2/2022) mengubah beberapa ketentuan ketenagakerjaan, terutama tentang PKWT, outsourcing, dan PHK, setelah melalui proses yang kontroversial dan putusan MK.
4. Peran pemerintah dalam hubungan industrial meliputi fungsi regulator, fasilitator, dan pengawas.
5. Hubungan Industrial Pancasila memiliki ciri-ciri khusus: bekerja sebagai pengabdian, pekerja bukan faktor produksi, kepentingan sama, musyawarah, dan keseimbangan hak-kewajiban.

G. Soal Latihan

A. Pilihan Ganda

1. Landasan konstitusional hubungan industrial di Indonesia adalah...
 - a. Pancasila
 - b. UUD 1945
 - c. GBHN
 - d. UU No. 13/2003
2. Sila Pancasila yang berkaitan dengan hak untuk mendapatkan upah dan perlakuan yang patut adalah sila...
 - a. Pertama
 - b. Kedua
 - c. Ketiga
 - d. Keempat
3. UU Cipta Kerja disahkan pada tanggal...
 - a. 20 Oktober 2019
 - b. 17 Desember 2019
 - c. 5 Oktober 2020
 - d. 31 Desember 2022

4. Putusan MK menyatakan UU Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat dan harus diperbaiki dalam waktu...
 - a. 1 tahun
 - b. 2 tahun
 - c. 3 tahun
 - d. 5 tahun
5. Berikut ini yang BUKAN merupakan fungsi pemerintah dalam hubungan industrial adalah...
 - a. Regulator
 - b. Fasilitator
 - c. Pengawas
 - d. Eksekutor PHK

B. Uraian

1. Jelaskan landasan hubungan industrial di Indonesia!
2. Bagaimana penerapan nilai-nilai Pancasila dalam hubungan industrial?
3. Jelaskan kronologi pembentukan UU Cipta Kerja dan putusan MK!
4. Apa peran pemerintah dalam hubungan industrial?
5. Sebutkan dan jelaskan ciri-ciri hubungan industrial di Indonesia!

H. Daftar Pustaka

- Agus, D. (2023). Eksistensi Hubungan Industrial Pancasila Pasca Disahkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Ius Constituendum*, 8(1), 87-100.
- Husni, L. (2000). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khakim, A. (2014). *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Pardede, S. (2022). Employment Law Industrial Revolution Perspective 4.0. *International Asia of Law and Money Laundering*, 1(1), 47-56.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

BAB 14

PRAKTIK HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

A. Pendahuluan

Hubungan ketenagakerjaan di Indonesia melibatkan interaksi antara pekerja, pengusaha, pemerintah, dan serikat pekerja. Untuk mengatur hubungan kerja yang harmonis khususnya antara pekerja dan pengusaha diperlukan aturan hukum yang mengatur hubungan ketenagakerjaan di tempat kerja. Oleh sebab itu, keberadaan Hukum Ketenagakerjaan dalam dunia kerja memiliki peran yang sangat penting terutama dalam melindungi hak-hak pekerja. Hukum ketenagakerjaan pada dasarnya merupakan himpunan peraturan yang mengatur hubungan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Definisi tersebut menekankan pada hubungan antara pengusaha dan pekerja. Perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia merupakan salah satu aspek yang perlu dipahami oleh pihak-pihak yang terkait terutama pihak pemberi dan penerima kerja supaya dapat tercipta hubungan yang harmonis antara keduanya.

Dasar hukum utama dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian mengalami beberapa perubahan dengan terbitnya Undang-Undang Cipta Kerja atau Omnibus Law, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan, dan berbagai peraturan pelaksana lainnya.

B. Perjanjian Kerja dalam Praktik

PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Jenis pekerjaan yang dapat menggunakan PKWT meliputi pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama (maksimal 3 tahun), pekerjaan yang bersifat musiman, atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan.

PKWT dapat diperpanjang atau diperbaharui serta dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT wajib memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh paling lama 7 hari sebelum PKWT berakhir. Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melewati masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya PKWT yang lama.

1. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dalam Praktik

PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan. Dalam masa percobaan kerja, pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. PKWTT merupakan perjanjian kerja yang paling umum digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan menjadi bagian dari proses produksi utama perusahaan.

2. Outsourcing dalam Praktik

Istilah outsourcing tidak disebutkan secara tersirat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, tetapi menggunakan frasa penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan tidak menghambat proses produksi secara langsung. Perusahaan lain yang bekerjasama harus berbentuk badan hukum dan perlindungan kerja bagi pekerja/buruh sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan. Jenis kegiatan jasa penunjang yang termasuk kategori outsourcing antara lain usaha pelayanan kebersihan, usaha penyediaan makanan bagi pekerja, usaha tenaga pengamanan, usaha penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

3. Cuti dalam Praktik

Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Waktu istirahat dan cuti meliputi istirahat antara jam kerja (sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus), istirahat mingguan (1 hari untuk 6 hari kerja atau 2 hari untuk 5 hari kerja), cuti tahunan (sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah bekerja 12 bulan terus menerus), dan istirahat panjang (sekurang-kurangnya 2 bulan pada tahun ketujuh dan kedelapan setelah bekerja 6 tahun terus menerus). Cuti lain yang menjadi hak pekerja antara lain cuti sakit, cuti melahirkan atau bersalin, cuti besar, cuti penting, serta hak cuti bersama.

C. Hubungan Industrial dan Penyelesaian Perselisihan dalam Praktik

Dalam praktik pelaksanaan hubungan industrial di perusahaan, melibatkan beberapa aspek sebagaimana diatur dalam Pasal 103 UU No. 13/2003, yaitu serikat pekerja/serikat

buruh, organisasi pengusaha, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Serikat pekerja memiliki peran penting dalam hubungan industrial. Pekerja memiliki hak untuk membentuk serikat pekerja dan mengajukan tuntutan bersama demi meningkatkan kondisi kerja, upah, dan hak-hak pekerja lainnya. Organisasi pengusaha juga memiliki peran dalam hubungan industrial, bertanggung jawab menjaga keberlanjutan operasional perusahaan, mengatur hubungan dengan pekerja, dan memastikan pemenuhan hak dan kewajiban sesuai peraturan.

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

1. Penyelesaian Perselisihan dalam Praktik

Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah lembaga yang bertugas untuk mengambil bagian untuk menyelesaikan konflik antara pekerja/buruh dan pengusaha dalam hubungan ketenagakerjaan. Berbagai lembaga ini memiliki peran dan kewenangan yang berbeda dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan lembaga peradilan khusus yang menangani perselisihan hubungan industrial. Dewan Pengupahan atau Tim Pengupahan menangani perselisihan terkait pengupahan. Badan Penyelesaian Sengketa Perburuhan (BPSK) menangani sengketa perburuhan di tingkat daerah. Arbitrase (Badan Arbitrase Nasional Indonesia) menangani sengketa melalui jalur arbitrase. Kanwil Kementerian Ketenagakerjaan dan Dinas Ketenagakerjaan melakukan mediasi dan konsiliasi. Serikat pekerja juga berperan dalam mewakili pekerja dalam penyelesaian sengketa. Pilihan lembaga penyelesaian yang tepat tergantung pada jenis sengketa, kebijakan perusahaan, dan preferensi pihak yang terlibat. Proses penyelesaian sengketa hubungan industrial sering kali dimulai dengan upaya mediasi sebelum memasuki tahap arbitrase atau pengadilan.

D. Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja

Upah merupakan salah satu hak yang dimiliki oleh setiap pekerja/buruh untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain

itu, upah merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja seorang karyawan dalam perusahaan.

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam UU No. 13/2003 Pasal 88, yang mencakup upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerja, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Penetapan besarnya upah dihitung berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 tahun, perhitungan gaji seharusnya menggunakan struktur dan skala upah yang disusun oleh perusahaan dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.

1. Kewajiban Pembayaran Upah

Pengusaha berhak untuk tidak membayar upah kepada pekerja/buruh yang tidak melakukan pekerjaan, namun ketentuan tersebut tidak berlaku dalam beberapa kondisi. Pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja/buruh sakit, pekerja perempuan sakit pada hari pertama dan kedua masa haid, pekerja tidak masuk bekerja karena menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran, atau anggota keluarga meninggal dunia. Pengusaha juga wajib membayar upah apabila pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan kewajiban terhadap negara, menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya, bersedia melakukan pekerjaan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, melaksanakan hak istirahat, melaksanakan tugas serikat pekerja atas persetujuan pengusaha, atau melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

2. Kesejahteraan Pekerja

Selain upah, setiap pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan kesejahteraan dan bentuk jaminan sosial tenaga kerja. Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.

E. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan upaya yang dilakukan untuk memastikan bahwa lingkungan kerja dan proses kerja aman, sehat, dan memenuhi standar yang

ditetapkan. Ini melibatkan identifikasi, evaluasi, dan pengendalian risiko yang terkait dengan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dan faktor-faktor lain yang dapat membahayakan kesejahteraan pekerja.

1. Hak dan Kewajiban K3

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

2. Syarat-Syarat K3 Lingkungan Kerja

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 2018, pengusaha wajib menerapkan syarat-syarat K3 lingkungan kerja yang meliputi pengendalian faktor fisika dan kimia agar berada di bawah Nilai Ambang Batas (NAB), pengendalian faktor biologi, faktor ergonomi, dan faktor psikologi kerja agar memenuhi standar, penyediaan fasilitas kebersihan dan sarana higienes di tempat kerja yang bersih dan sehat, serta penyediaan personil K3 yang memiliki standar kompetensi dan kewenangan K3 di lingkungan kerja.

3. Pengendalian Faktor-Faktor K3

Faktor fisika adalah faktor yang dapat mempengaruhi aktivitas pekerja yang bersifat fisika, diakibatkan oleh penggunaan mesin, peralatan, bahan, dan kondisi lingkungan di sekitar tempat kerja. Pengukuran dan pengendalian faktor fisika meliputi iklim kerja, kebisingan, getaran, gelombang radio atau gelombang mikro, sinar Ultra Ungu, radiasi, medan magnet statis, tekanan udara, dan pencahayaan. Faktor kimia adalah faktor yang dapat mempengaruhi aktivitas pekerja yang bersifat kimiawi, diakibatkan oleh penggunaan bahan kimia dan turunannya di tempat kerja. Pengukuran dan pengendalian faktor kimia harus dilakukan pada tempat kerja yang memiliki potensi bahaya bahan kimia, dengan membandingkan hasil pengukuran terhadap Nilai Ambang Batas (NAB), Paparan Singkat Diperkenankan (PSD), dan Kadar Tertinggi Diperkenankan (KTD). Faktor biologi adalah faktor yang dapat mempengaruhi aktivitas pekerja yang bersifat biologi, diakibatkan oleh makhluk hidup meliputi hewan, tumbuhan dan produknya, serta mikroorganisme yang dapat mengakibatkan penyakit akibat kerja. Pengendalian dilakukan dengan menghilangkan sumber bahaya,

mengganti bahan dan proses kerja, mengisolasi, menyediakan ventilasi, menggunakan APD, dan memberikan vaksinasi. Faktor ergonomi adalah faktor yang dapat mempengaruhi aktivitas pekerja, diakibatkan oleh ketidaksesuaian antara fasilitas kerja yang meliputi cara kerja, posisi kerja, alat kerja, dan beban angkat terhadap pekerja. Pengendalian dilakukan dengan menghindari posisi kerja yang janggal, memperbaiki cara kerja dan posisi kerja, mendesain ulang tempat kerja dan peralatan, mengatur waktu kerja dan istirahat, serta menggunakan alat bantu. Faktor psikologi adalah faktor yang mempengaruhi aktivitas pekerja, diakibatkan oleh hubungan antar personal di tempat kerja, peran dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Pengendalian dilakukan dengan pemilihan, penempatan, dan pendidikan pelatihan bagi pekerja, program kebugaran, program konseling, komunikasi organisasional yang memadai, perubahan struktur organisasi, dan sistem pemberian imbalan tertentu.

F. Rangkuman

1. Hukum ketenagakerjaan merupakan himpunan peraturan yang mengatur hubungan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Perjanjian kerja dalam praktik terdiri dari PKWT (untuk pekerjaan sementara, musiman, atau produk baru) dan PKWTT (untuk pekerjaan tetap).
3. Outsourcing adalah penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain untuk kegiatan penunjang, dengan perlindungan kerja yang sama.
4. Cuti pekerja meliputi istirahat antara jam kerja, istirahat mingguan, cuti tahunan, istirahat panjang, dan cuti lainnya.
5. Hubungan industrial melibatkan serikat pekerja, organisasi pengusaha, lembaga bipartit/tripartit, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama.
6. Pengupahan diatur berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
7. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mencakup pengendalian faktor fisika, kimia, biologi, ergonomi, dan psikologi di lingkungan kerja.

G. Soal Latihan

A. Pilihan Ganda

1. Dasar hukum utama dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia adalah...
 - a. UU No. 2/2004
 - b. UU No. 13/2003

- c. UU No. 21/2000
 - d. UU No. 40/2004
2. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dapat diperpanjang maksimal...
 - a. 1 kali
 - b. 2 kali
 - c. 3 kali
 - d. Tidak terbatas
 3. Masa percobaan dalam PKWTT maksimal...
 - a. 1 bulan
 - b. 2 bulan
 - c. 3 bulan
 - d. 6 bulan
 4. Berikut ini yang BUKAN merupakan kegiatan outsourcing adalah...
 - a. Usaha kebersihan
 - b. Usaha penyediaan makanan
 - c. Usaha produksi utama
 - d. Usaha tenaga pengamanan
 5. Cuti tahunan sekurang-kurangnya...
 - a. 10 hari kerja
 - b. 12 hari kerja
 - c. 14 hari kerja
 - d. 15 hari kerja

B. Uraian

1. Jelaskan perbedaan PKWT dan PKWTT dalam praktik!
2. Apa saja jenis kegiatan yang termasuk dalam outsourcing?
3. Sebutkan hak cuti yang dimiliki pekerja menurut UU No. 13/2003!
4. Jelaskan syarat-syarat K3 lingkungan kerja berdasarkan Permenaker No. 5/2018!
5. Bagaimana prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam praktik?

H. Daftar Pustaka

Indar, dkk. (2023). *Hukum Ketenagakerjaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 2018 tentang Kesehatan dan Keselamatan Lingkungan Kerja.

Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan PHK.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

DAFTAR PUSTAKA UMUM

Abbott, K. (2006). A Review of Employment Relations Theories and Their Application.

In Problems and Perspectives in Management (pp. 187-199).

Asyhadie, Z. (2007). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Clarke, L., McKay, S., Donnelly, E., & Moore, S. (2011). What's the Point of Industrial Relations? *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 239-253.

Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Husni, Lalu. (2014). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Husni, Lalu. (2016). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Kaufman, B. E. (1993). *The Origins and Evolution of the Field of Industrial Relations in the United States*. Ithaca: NY: ILR Press.

Khakim, Abdul. (2014). *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

Rahadi, D. R., Susilowati, E., & Farid, M. (2021). *Hubungan Industrial: Konsep dan Teori*. CV. Lentera Ilmu Madani.

Simanjuntak, Payaman J. (2009). *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Jala Permata Aksara.

Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *ADAARA*, 4.

Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.

Tapia, M., Ibsen, C. L., & Kochan, T. A. (2015). Mapping the frontier of theory in industrial relations: the contested role of worker representation. *Socio-Economic Review*, 13(1), 157-184.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan PHK.

Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 2018 tentang Kesehatan dan Keselamatan Lingkungan Kerja.

GLOSARIUM

Arbitrase : Penyelesaian perselisihan di luar pengadilan melalui arbiter yang putusannya mengikat para pihak.

Bipartit : Lembaga kerjasama yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja.

Buruh : Pekerja yang menerima upah, sering digunakan untuk pekerjaan fisik atau kasar.

Cuti : Hak pekerja untuk tidak bekerja dalam periode tertentu dengan tetap menerima upah.

Globalisasi : Proses integrasi ekonomi, sosial, dan budaya antar negara yang mempengaruhi hubungan industrial.

HRD : Human Resource Development, pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan peningkatan kompetensi.

HRM : Human Resource Management, manajemen sumber daya manusia yang mencakup perencanaan, rekrutmen, pengembangan, dan kompensasi.

Hubungan Industrial : Sistem hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

Hubungan Kerja : Hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

ILO : International Labour Organization, organisasi perburuhan internasional yang menetapkan standar ketenagakerjaan global.

K3 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja, upaya untuk memastikan lingkungan kerja aman dan sehat.

KADIN : Kamar Dagang dan Industri Indonesia, organisasi pengusaha di bidang perekonomian.

Kompensasi : Semua imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa, baik finansial maupun non-finansial.

Konsiliasi : Penyelesaian perselisihan dengan bantuan konsiliator yang dapat memberikan saran dan usulan.

Mediasi : Penyelesaian perselisihan dengan bantuan mediator yang memfasilitasi para pihak mencari solusi bersama.

Omnibus Law : Metode pembuatan undang-undang yang mengubah beberapa undang-undang sekaligus dalam satu naskah.

Outsourcing : Penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (alih daya).

Pekerja : Orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Perjanjian Kerja : Perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perselisihan : Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dan pekerja.

PHI : Pengadilan Hubungan Industrial, pengadilan khusus yang menangani perselisihan hubungan industrial.

PHK : Pemutusan Hubungan Kerja, pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu.

PKWT : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, perjanjian kerja untuk pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu.

PKWTT : Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, perjanjian kerja untuk pekerjaan tetap.

PKB : Perjanjian Kerja Bersama, perjanjian hasil perundingan antara serikat pekerja dan pengusaha.

PPHI : Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

Serikat Pekerja : Organisasi yang dibentuk oleh dan untuk pekerja untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja.

Tripartit : Lembaga kerjasama yang anggotanya terdiri dari organisasi pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah.

Upah : Hak pekerja yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha.