

PERAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM MENGURANGI KONFLIK TENAGA KERJA

Indah Sari

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jakarta, Indonesia ; indah@unsurya.ac.id

Abstrak

Hubungan industrial merupakan sistem yang mengatur interaksi antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah dalam proses produksi barang dan jasa. Hubungan ini idealnya menciptakan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan kesejahteraan pekerja. Namun, dalam praktiknya kerap terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha yang dapat menghambat produktivitas serta mengganggu keharmonisan kerja. Namun permasalahan sering kali muncul dengan belum optimalnya penerapan prinsip-prinsip hubungan industrial yang baik, khususnya dalam hal komunikasi, regulasi ketenagakerjaan, dan mekanisme penyelesaian perselisihan secara kekeluargaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pentingnya membangun hubungan industrial yang baik guna mengurangi perselisihan di lingkungan perusahaan, serta mengidentifikasi strategi dan upaya yang dapat dilakukan untuk mewujudkannya. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan perbandingan, serta mengandalkan data sekunder melalui studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan industrial yang harmonis sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan perusahaan. Upaya mewujudkan hubungan industrial yang baik meliputi komunikasi yang intensif, kejelasan regulasi ketenagakerjaan, manajemen tenaga kerja yang profesional, serta penyelesaian perselisihan melalui pendekatan kekeluargaan.

Kata Kunci: Hubungan Industrial; Manajemen Sumber Daya Manusia; Pengusaha; Pekerja; Perusahaan; Perselisihan Hubungan Industrial

Abstract

Industrial relations is a system that regulates the interaction between employers, workers, and the government in the process of producing goods and services. This relationship ideally creates a balance between the interests of employers and the welfare of workers. However, in practice, disputes often occur between workers and employers that can hinder productivity and disrupt work harmony. However, problems often arise with the suboptimal implementation of good industrial relations principles, especially in terms of communication, labor regulations, and dispute resolution mechanisms amicably. This study aims to analyze the importance of building good industrial relations in order to reduce disputes in the company environment, and to identify strategies and efforts that can be made to realize it. This study uses a normative legal method with a statutory, conceptual, and comparative approach, and relies on secondary data through literature studies. The results of the study indicate that harmonious industrial relations are very important for creating a conducive work environment, increasing productivity, and achieving company goals. Efforts to realize good industrial relations include intensive communication, clarity of labor regulations, professional workforce management, and dispute resolution through a familial approach.

Keywords: Industrial Relations; Human Resources Management; Businessman; Workers; Company; Industrial Relations Disputes

PENDAHULUAN

Keberadaan pengusaha dan pekerja dalam suatu perusahaan adalah para pihak yang memainkan peran yang sangat penting dalam sebuah hubungan kerja karena perusahaan membutuhkan pekerja untuk bekerja di perusahaannya dan disisi lain pekerja membutuhkan pekerjaan dan upah dari pengusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga hubungan antara pekerja dan pengusaha merupakan hubungan yang saling membutuhkan dan saling melengkapi. Pengusaha sendiri tentu tidak dapat menjalankan usahanya tanpa bantuan dari pekerja dan sebaliknya dengan bekerja maka pekerja akan mendapatkan upah dari pengusaha. Hubungan kerja yang baik dan harmonis akan menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan untuk membangun perusahaan lebih efektif dan efisien. Hubungan kerja yang baik ini bertujuan untuk menghindari berbagai perselisihan atau mengurangi perselisihan di dalam perusahaan, maka dengan demikian diperlukan manajemen perusahaan yang profesional, regulasi yang jelas dan komunikasi yang baik dan sehat.

Di dalam hubungan industrial tidak hanya melibatkan pekerja dan pengusaha saja tetapi juga melibatkan pemerintah sebagai pihak yang netral agar hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dapat dilakukan secara seimbang dan berkeadilan sehingga hak-hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja dapat dipenuhi dalam hubungan kerja tersebut. Pemerintah juga menentukan

kebijakan, membuat regulasi dan melakukan pengawasan terhadap hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha bahkan pemerintah berperan aktif untuk menyelesaikan perselisihan-perselisihan industrial yang terjadi antara pekerja dan pengusaha serta pemerintah akan memberikan sanksi yang tegas bagi pelanggar regulasi dalam hubungan industrial itu sendiri

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dinyatakan bahwa terdapat beberapa pihak dalam pelaksanaan hubungan industrial yaitu: *pertama*, pemerintah, menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, *kedua*, pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh adalah yang menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya, *ketiga*, pengusaha dan organisasi pengusaha adalah menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan (Atmoko, 2020: 206).

Di dalam pelaksanaan hubungan industrial tersebut tentu terdapat perselisihan-perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja. Proses hubungan hubungan

industrial yang dijelaskan di atas tidaklah selalu berjalan dengan lancar dan baik. Perselisihan dapat muncul selama hubungan kerja terjadi antara pengusaha dan pekerja seperti perselisihan hak, terjadinya pemecatan karyawan, perselisihan tunjangan, perselisihan kepentingan, perselisihan antar pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan bahkan yang lebih sering terjadi adalah perselisihan yang menyangkut tentang pemutusan hubungan kerja (phk). Salah satu usaha yang dilakukan untuk mengurangi perselisihan dalam perusahaan adalah dengan mewujudkan hubungan industrial yang baik antara pekerja dan pengusaha. Hubungan antara pekerja dan pengusaha merupakan hubungan yang saling membutuhkan dan saling melengkapi, maka perlu ada keharmonisan untuk menjalin hubungan tersebut. Keharmonisan memegang peran yang penting dalam organisasi dan dunia usaha untuk terciptanya organisasi dan dunia usaha tersebut menjadi lebih efektif dan efisien. Komunikasi yang baik dan manajemen tenaga kerja yang profesional memungkinkan suatu organisasi berfungsi dengan lancar dan sukses. Oleh karena itu komunikasi yang efektif, regulasi yang jelas dan manajemen tenaga kerja yang profesional diharapkan sejalan dengan tujuan dari perusahaan. Perselisihan yang tidak dapat diselesaikan dengan baik tentu akan menimbulkan ketidakpuasan pekerja dan pengusaha, namun hal ini bisa dihindari jika perusahaan dan pekerja dapat memberikan solusi bersama dan menyampaikan

pendapatnya masing-masing dengan memprioritaskan penyelesaian yang menguntungkan kedua belah pihak dibandingkan dengan mencari cara yang dapat berpotensi merugikan pekerja, pengusaha bahkan perusahaan. (Dwi Marselina dkk, 2024, 140:-141)

Bertolak dari uraian di atas, maka menarik bagi penulis untuk mengangkat beberapa permasalahan pokok yang diteliti dalam penulisan ini sebagai berikut:

1. Mengapa diperlukan hubungan industrial yang baik untuk mengurangi perselisihan antara pekerja dan pengusaha dalam perusahaan?
2. Bagaimana usaha-usaha yang dilakukan untuk mewujudkan hubungan industrial yang baik guna mengurangi perselisihan antara pengusaha dan pekerja dalam perusahaan?

KERANGKA TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terbentuk dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Terminologi manajemen diartikan sebagai pengelolaan atau tata cara bagaimana mengelola sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara sumber daya manusia adalah setiap orang yang bekerja dan berkontribusi dalam suatu organisasi ataupun lembaga. Terminologi MSDM menurut ahli satu dengan yang lain beragam. Beberapa ahli menekankan definisi MSDM yang berfokus pada kegiatan dari karyawan atau tenaga kerja, sedangkan ahli yang lain menekankan

pada unsur kepentingan strategis dalam proses SDM secara berkelanjutan (Ali Yusuf dan Ilham Maliki, 2020: 27)

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Oleh karena itu, manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien (Ali Yusuf dan Ilham Maliki, 2020:29). Setidaknya ada tujuh fungsi Manajemen SDM yaitu sebagai berikut: *pertama*, *staffing* berkaitan dengan pengaturan keanggotaan termasuk perekrutan, *kedua*, evaluasi, berkaitan dengan penilaian kinerja tenaga kerja, *ketiga*, kompensasi, berkaitan dengan pemberian paket imbalan yang memuaskan, *keempat*, pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas pekerja, *kelima*, hubungan pekerja berkaitan dengan peran menjembatani perusahaan dengan pekerja dan serikat pekerja, *keenam*, pendalaman masalah berkaitan dengan penelitian dan pencarian masalah ketenagakerjaan di perusahaan dan *ketujuh*, kesehatan dan keselamatan kerja berkaitan dengan upaya perlindungan pekerja dengan menciptakan

lingkungan kerja yang aman (Sudiro dan Ardika Putri, 2023: 179)

Hubungan Industrial

Salah satu tujuan dari perusahaan adalah menciptakan keharmonisan dan keefektifan kerja dari berbagai pihak yang terlibat di dalam perusahaan. Ini sangat sesuai dengan tujuan dari diundangkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang ingin membentuk hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan dan harus diwujudkan secara maksimal berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila. Sedangkan menurut undang-undang pengertian hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang berbentuk 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. Dari pengertian di atas dapat diartikan bahwa hubungan industrial berkaitan dengan hak-hak, kewajiban-kewajiban serta aturan yang mengikat di antara pihak-pihak yang terlibat. Pelaksanaan hubungan industrial harus dilakukan dengan sebaik-baiknya agar dapat memberikan manfaat. Bahwasannya hubungan industrial dapat dilakukan melalui sarana: serikat pekerja, organisasi pengusaha, lembaga kerjasama bipartit, lembaga kerjasama tripartit, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, peraturan perundang-

undangan ketenagakerjaan dan lembaga penyelesaian hubungan industrial. (Kasmir, 2022: 295-297)

Maka dengan demikian hubungan industrial harus mengandung ciri-ciri sebagai berikut: *pertama*, bekerja bukanlah sekedar mencari nafkah tetapi juga pengabdian kepada Tuhan, manusia serta bangsa dan negara, *kedua*, menganggap pekerja bukanlah hanya sekedar faktor produksi tetapi melainkan sebagai pribadi yang mempunyai harkat dan martabat, *ketiga*, antara pekerja dan pengusaha bukan mempunyai kepentingan yang bertentangan tetapi bekerjasama demi kemajuan perusahaan, *keempat*, setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha diselesaikan dengan jalan musyawarah dan mufakat serta kekeluargaan, *kelima*, hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja haruslah seimbang berdasarkan rasa keadilan dan kepatutan (Khakim, 2003: 49-51).

Pengusaha

Di dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 2 Tahun 2004 dinyatakan bahwa *“Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri. Kemudian pengusaha didefinisikan sebagai orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya. Pengertian terakhir tentang pengusaha dalam Undang-Undang ini didefinisikan sebagai orang perseorangan,*

persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagainya yang di maksud pada pengertian di atas yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia”.

Pekerja dan Tenaga Kerja

Istilah pekerja pertama kali ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan yang membedakannya dengan pengertian tenaga kerja. Dalam Undang-Undang ini disebutkan bahwa tenaga kerja *“setiap orang laki-laki wanita yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”*. Dari pengertian ini jelaslah bahwa pengertian tenaga kerja sangat luas yakni mencakup semua penduduk dalam usia kerja baik yang sudah berkerja maupun yang mencari pekerjaan (menganggur). Sedangkan pengertian pekerja adalah *“tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah”*. Jadi pekerja adalah sebagian dari tenaga kerja, dalam hal ini sudah mendapatkan pekerjaan (Husni, 2003: 26).

Tenaga Kerja sendiri didefinisikan sebagai orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk masyarakat, sedangkan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. (Khakim, 2003:194).

Perusahaan

Mengacu pada Undang-Undang Wajib Daftar Perusahaan Pasal 1 huruf b Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang wajib daftar perusahaan maka perusahaan dapat didefinisikan sebagai berikut “*setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus, dan yang didirikan, bekerja dan berkedudukan dalam wilayah Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan dan/atau laba*”. Kemudian pada Pasal 1 butir 2 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997, tentang Dokumen Perusahaan menyebutkan bahwa “*perusahaan adalah bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus-menerus dengan tujuan memperoleh keuntungan dan/atau laba, baik yang diselenggarakan oleh perseorangan maupun badan usaha, baik yang berbentuk badan hukum ataupun bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Republik Indonesia.*” Di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 juga diatur tentang definisi Perusahaan sebagai berikut: “*a. perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan*

membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Dari uraian di atas sesuatu yang dapat disebut dengan Perusahaan apabila memenuhi unsur-unsur sebagai berikut (Mulhadi, 2020: 10-11)

1. Ia merupakan bentuk badan usaha
2. Bentuk Badan Usaha itu diselenggarakan oleh perseorangan maupun badan usaha, baik berbentuk badan hukum ataupun bukan badan hukum
3. Menjalankan setiap jenis usaha atau kegiatan usaha
4. Jenis/kegiatan usaha itu dijalankan secara tetap dan terus-menerus
5. Bertindak keluar dengan cara memperniagakan barang-barang atau mengadakan perjanjian-perjanjian
6. Membuat perhitungan tentang laba-rugi yang dicatat dalam pembukuan.

Perselisihan Hubungan Industrial

Yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Terdapat empat macam perselisihan hubungan industrial dalam sebuah perusahaan yaitu: *pertama*, perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, *kedua*, perselisihan kepentingan

adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, *ketiga*, perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, *keempat*, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatan pekerja (Saleh dan Mulyadi, 2012: 292-293).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian (tipologi penelitian) atau metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian normatif (yuridis normatif) (Soekanto dan Mamudji, 2001 :13-14) atau sering disebut juga sebagai penelitian hukum doktrinal (*doctrinal research*) atau dapat juga disebut sebagai penelitian hukum kepustakaan (Hanitijo Soemitro, 1988: 9) yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang merupakan data sekuunder.

Pendekatan penelitian (*approach*) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual

(*conceptual approach*), pendekatan perbandingan (*comparative approach*). (Ibrahim, 2007), (Muhammad Marzuki, 2013: 133).

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari bahan hukum primer dan sekunder. Sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan secara studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan dilakukan untuk mencari dan memperoleh data sekunder adalah berupa studi dokumen (Mamudji, 2005). Alat pengumpulan data berupa studi dokumen tersebut dilakukan agar dapat mengetahui sebanyak mungkin pendapat atau konsep para ahli yang telah melakukan penelitian yang berkaitan dengan hubungan industrial.

Kemudian metode analisis data yang dipergunakan adalah metode analisis *kualitatif*. Penelitian kualitatif adalah menekankan analisisnya pada proses penyimpulan deduktif dan induktif serta pada analisis terhadap dinamika hubungan antar fenomena yang diamati, dengan logika ilmiah (Suteki, 2018: 243)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pentingnya Hubungan Industrial Yang Baik Dalam Sebuah Perusahaan.

Ada beberapa alasan mengapa hubungan industrial yang baik sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan diantaranya adalah:

1. Terjalinnnya Demokratisasi Industri yang Baik

Menjaga demokratisasi industri bisa dilaksanakan berdasarkan keterlibatan pekerja dalam manajemen perusahaan dan keuangan industri, melibatkan partisipasi pekerja dalam manajemen perusahaan dengan melibatkan suara pekerja dalam membuat kebijakan dan mengambil keputusan, membuka kran saluran komunikasi bagi pekerja untuk menyalurkan aspirasinya secara transparan dan efektif, melindungi semua kepentingan pekerja dan perusahaan dengan sikap saling pengertian serta saling hormat menghormati, meningkatkan taraf kehidupan pekerja dan keluarganya untuk menjaga perdamaian industri, membawa otoritas pemerintah atas unit-unit industri untuk membantu operasi dan melindungi pencarian pekerja (Novadila, 2023)

2. Menjalankan Peran Pengusaha, Pekerja dan Pemerintah dalam Hubungan Industrial

Dalam melaksanakan hubungan industrial pihak-pihak seperti pemerintah, pekerja, serikat pekerja maupun pengusaha ikut mendukung dan memberikan peran dalam hubungan industrial. Keterlibatan masing-masing pihak sangat dibutuhkan dalam hal ini sejalan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu; *pertama*, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. *menanganinya*,

kedua, pihak pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya, *ketiga*, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan, *keempat*, dengan adanya keharmonisan dan hubungan yang baik antara pengusaha dengan pekerja dalam hubungan industrial maka dengan demikian kegiatan perusahaan akan bisa berjalan lancar, efektif dan efisien serta target produksi bisa dicapai. (Kasmir, 2022: 294)

3. Keharmonisan Kerja Antara Pengusaha/Pemberi Kerja dan Pekerja

Ada beberapa alasan mengapa menjaga hubungan industrial yang baik sangat penting dalam suatu perusahaan diantaranya adalah (Novadila. 2023):

a. Dari sisi pemberi kerja.

Sangatlah penting bagi pemberi kerja untuk menjaga hubungan industrial yang baik untuk memastikan pertumbuhan dan kesuksesan bisnis. Hubungan industrial dapat menjadi sangat penting bagi pemberi kerja untuk memastikan bahwa pekerja mereka senang dengan pekerjaan mereka.

b. Dari sisi pekerja.

Menjaga hubungan industrial yang baik juga sangatlah penting dengan cara bahwa pekerja mendapatkan penghargaan industri dan undang-undang ketenagakerjaan dari pemberi kerja/pengusaha dengan cara menetapkan standar minimum kondisi yang harus disediakan oleh pemberi kerja dalam hubungan kerja. Hubungan industrial dapat membantu memastikan pekerja bekerja di lingkungan yang aman dan memiliki kesempatan pelatihan yang memadai.

4. Tujuan dan Manfaat Hubungan Industrial

Dilaksanakannya hubungan industrial dalam suatu perusahaan akan memberikan manfaat bagi pekerja, pengusaha dan pemerintah dimana tujuan utama dari hubungan industrial adalah:(Kasmir, 2022:312-113)

a. Memenuhi Hak Pekerja/Buruh

Artinya pengusaha atau perusahaan harus memenuhi hak-hak pekerja baik jumlah yang harus dibayar, jenis serta waktu pembayarannya. Pemenuhan hak pekerja harus sesuai dengan peraturan pemerintah dalam rangka mengurangi konflik yang terjadi dalam perusahaan.

b. Membuat suasana yang nyaman dan aman di lingkungan kerja

Bahwa perusahaan harus membuat suasana yang aman dan nyaman bekerja bagi pekerja dan harus dapat membuat pekerja betah dengan pekerjaannya dan berupaya agar pekerja terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan selama mereka bekerja, dengan

demikian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dapat terjalin dengan harmonis.

c. Menghindari praktik-praktik kecurangan

Bahwasannya dengan adanya hubungan industrial yang baik perilaku curang yang dilakukan pengusaha atau perusahaan dapat dihindari dan diminimalkan. Pekerja dapat dengan langsung mengawasi praktik-praktik curang yang terjadi selama hubungan kerja berlangsung.

d. Perusahaan lebih kompetitif

Dengan adanya hubungan industrial yang baik maka akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, kepuasan kerja meningkat serta kinerja juga akan meningkat, dengan demikian produk yang akan dihasilkan akan lebih baik dan meningkat pula serta berkualitas dan mampu untuk bersaing dengan produk pesaing.

e. Pekerja lebih sejahtera

Jika perusahaan menerapkan hubungan industrial dengan sebaik-baiknya maka kesejahteraan akan meningkat karena pekerja akan bekerja dengan sungguh-sungguh guna meningkatkan produktivitas kerja dan prestasi kerja. Dengan meningkatnya produktivitas dan kinerja akan dapat meningkatkan penjualan dan laba perusahaan, hal ini secara otomatis akan memberikan kesejahteraan bagi pekerja.

f. Efisiensi biaya

Dengan adanya hubungan industrial yang harmonis, konflik yang berakibat mogok kerja dapat dihindari. Demikian pula dengan perusakan aset perusahaan akibat konflik

juga dapat dihindari yang pada akhirnya perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya yang tidak seharusnya dikeluarkan.

Bentuk-Bentuk Usaha Yang Dilakukan Guna Mewujudkan Hubungan Industrial Yang Baik Guna Mengurangi Perselisihan Antara Pengusaha dan Pekerja Dalam Perusahaan.

1. Pentingnya Manajemen Tenaga Kerja Bagi Perusahaan

Manusia adalah aset perusahaan paling berharga yang apabila tidak dikelola serta dikembangkan maka akan menyulitkan organisasi untuk berkembang dan mencapai tujuan, maka penting adanya manajemen tenaga kerja di perusahaan karena manajemen tenaga kerja mempunyai tujuan sebagai berikut (Sudiro dan Ardika Putri, 2023: 180-181):

a. Meningkatkan Profit Perusahaan

Manajemen tenaga kerja merupakan cara untuk meningkatkan kualitas pekerja sesuai yang diharapkan perusahaan. Pekerja yang berkualitas dan berkinerja tinggi akan mendorong kinerja perusahaan secara keseluruhan serta akhirnya meningkatkan profit perusahaan

b. Mendorong Daya Saing Perusahaan

Manajemen tenaga kerja akan menghasilkan tenaga kerja yang terampil, gesit dan andal sehingga dapat bekerja secara efisien. Proses kerja yang efisien akan menurunkan biaya perusahaan. Pekerja yang terampil dan efisien dapat menyelesaikan tugas hariannya lebih cepat dan tidak menyisakan pekerjaan untuk diselesaikan melalui lembur. Dengan demikian perusahaan tidak perlu

mengeluarkan anggaran untuk membayar upah lembur. Dengan menghemat waktu dan biaya dalam proses kerja, perusahaan akan memiliki daya saing (*competitiveness*) yang tinggi.

c. Mempercepat Pencapaian Tujuan Organisasi

Kompensasi yang menarik serta perlindungan tenaga kerja yang layak akan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Selanjutnya kesejahteraan pekerja akan menaikkan level kebahagiaan pekerja dalam bekerja di perusahaan. Tingkat kebahagiaan pekerja berkorelasi positif dengan tingkat produktivitas. Sehingga mempercepat tercapainya tujuan perusahaan.

d. Manajemen Tenaga Kerja Banyak Memberikan Manfaat Bagi Perusahaan.

Jika manajemen tenaga kerja dalam perusahaan dikelola dengan benar akan memberikan manfaat bagi perusahaan sebagai berikut: meningkatkan produktivitas kerja para pekerja di perusahaan, meningkatkan komitmen, loyalitas, dan kedisiplinan para pekerja, menghasilkan tenaga kerja yang berkompeten tinggi dalam bidang tugasnya, meningkatkan motivasi kerja, kepercayaan diri, pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja, mewujudkan iklim kerja serta hubungan kerja yang harmonis dan kondusif

2. Mengelola Manajemen Hubungan Kerja Industrial Secara Profesional

Manajemen hubungan industrial membahas apa yang seharusnya diketahui dan dikerjakan oleh para manajer dalam mengelola hubungan industrial di lingkungan

kerjanya. Para manajer perlu mengidentifikasi permasalahan-permasalahan hubungan industrial yang terjadi dan menyusun solusi tepat. Sebelum masalah-masalah itu muncul seperti perselisihan-perselisihan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha maka perusahaan perlu merumuskan manajemen hubungan industrialnya sendiri. Mengelola manajemen hubungan industrial dapat dilakukan dengan cara dari *pertama*, perencanaan, dalam proses kegiatan manajemen, perencanaan merupakan proses yang pertama kali dilakukan sebelum melakukan fungsi-fungsi manajemen yang lain. Dalam proses perencanaan, harus ditentukan sasaran dan tujuan yang hendak di capai dalam sebuah perusahaan, *kedua*, pengorganisasian, merupakan fungsi yang dilaksanakan ketika akan membagi-bagi pekerjaan dan mengembangkan struktur organisasi agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik, *ketiga*, pengarahan, pengarahan merupakan pencapaian sasaran organisasi dengan memotivasi dan membimbing bawahan. Pengarahan bisa dilakukan oleh para manajer dalam hubungan industrial memahami tujuan dan sasaran dari perusahaan dan serikat pekerja dan *keempat*, pengendalian, pengendalian atau sering disebut dengan pengawasan merupakan fungsi manajemen terakhir. Setelah rencana ditetapkan dan selanjutnya di implementasikan, tahap berikutnya adalah melakukan pengendalian. Dalam manajemen hubungan industrial pengendalian dilakukan

dengan cara mengukur hasil yang di capai dengan sasaran yang telah ditetapkan dalam bidang hubungan industrial (Sri Wardaningsih, 2011:80-8)

3. Penyelesaian Perselisihan Antara Pekerja Dan Pengusaha Melalui Jalur Bipartit

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh atau antar serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam suatu perusahaan yang berselisih. Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun. Namun demikian, pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha, berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Upaya fasilitasi dilakukan dengan menyediakan tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih. Secara singkat perundingan ini terjadi melibatkan

- a. Pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh
- b. Serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam suatu perusahaan (Kasmir, 2022: 306-307)

Sebaiknya penyelesaian perselisihan industrial antara pekerja dan pengusaha dilakukan secara bipartit agar penyelesaian perselisihan tersebut dapat dilakukan dengan cara negosiasi, musyawarah mufakat serta terjadinya *win win solution* bagi para pihak.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga telah mengatur penyelesaian secara Bipartit (dua pihak antara Pengusaha dan Pekerja)

4. Peran Pemerintah Sebagai Lembaga Pengawas Hubungan Industrial

Pemerintah adalah organisasi yang memiliki kekuasaan untuk membuat regulasi, menetapkan kebijakan serta melakukan pengawasan terhadap jalannya hubungan industrial. Dan pemerintah juga mempunyai keleluasaan untuk menetapkan sanksi bagi siapapun baik itu pengusaha ataupun pekerja jika melanggar ketentuan dari hubungan industrial. Sebagai lembaga pengawas hubungan industrial, pemerintah tentu harus maksimal dalam melaksanakan tugasnya dan tidak memihak kepada salah satu pihak dengan tujuan untuk menjaga keseimbangan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja serta menjaga hak-hak serta kewajiban-kewajiban pengusaha dan pekerja. Pengawasan tersebut dapat dilakukan pemerintah di setiap pelaksanaan hubungan industrial yaitu melalui serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, lembaga kerjasama bipartit, lembaga kerjasama tripartit, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Kemudian ketika melaksanakan hubungan industrial, pemerintah harus memainkan fungsinya dengan menetapkan

kebijakan, memberikan pelayanan dan melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, begitu juga dengan pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh harus menjalankan fungsinya dalam hubungan industrial serta pengusaha dalam menjalankan hubungan industrial dengan cara menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan peker/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan. (Triyono, 2014: 92)

5. Memaksimalkan Fungsi Serikat Pekerja Sabagai Sarana Komunikasi Antara Pengusaha dan Pekerja

Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh bahwasannya dalam rangka terciptanya hubungan industrial yang baik dan yang diharapkan maka diperlukannya adanya serikat pekerja/serikat buruh yang kuat dan indenpenden yang mempunyai tujuan untuk memperjuangkan hak-hak pekerja, terutama kepentingan anggotanya, serta menjadi sarana komunikasi antara pekerja dan pengusaha jika terjadi perselisihan di dalam sebuah perusahaan. Sedapat mungkin jika perselisihan itu terjadi sebaiknya serikat pekerja berupaya untuk menyelesaikan dengan cara-cara menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian secara negosiasi, kekeluargaan dan musyawarah dan mufakat adalah cara yang paling tepat untuk menyelesaikan perselisihan. Untuk mencegah terjadinya

perselisihan maka peran serikat pekerja sangatlah dibutuhkan dalam pelaksanaan hubungan industrial terutama dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama antara Pekerja dan Pengusaha

Serikat pekerja/serikat buruh berhak untuk mengelola keuangan yang dihimpun dari anggotanya dalam rangka melaksanakan tujuannya memperjuangkan hak-hak pekerja, terutama untuk hal-hal yang berkaitan dengan penggunaan hak mogok. Serikat pekerja dapat berperan aktif dalam menciptakan kedamaian bekerja (*industrial peace*) melalui peran sertanya dalam lembaga kerjasama maupun dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama. Peran serta serikat pekerja/serikat buruh tersebut, dapat diwujudkan melalui organisasi serikat pekerja mulai dari tingkat perusahaan, tingkat perusahaan sejenis, tingkat regional dan tingkat pusat, bahkan sampai pada tingkat federasi dan kemungkinan berafialisi dengan serikat pekerja di luar negeri (Uwiyono, Hajati Hoesin, Suryandono dan Kiswandari, 2014: 64-65).

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari penulisan ini adalah menjawab dua rumusan masalah di atas:

pertama, mengapa diperlukan hubungan industrial yang baik untuk mengurangi perselisihan antara pekerja dan pengusaha dalam perusahaan? Ada beberapa alasan diperlukam hubungan industrial yang baik dalam sebuah perusahaan diantaranya adalah:

terjalinnnya demokratisasi industri yang baik antara pengusaha dan pekerja, para pihak dalam hubungan industrial bisa menjalankan peran masing-masing secara optimal sesuai dengan hak dan kewajibannya, terjalinnnya keharmonisan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dan pada akhirnya target perusahaan juga akan terwujud serta yang lebih terpenting adalah tujuan serta manfaat dari hubungan industrial tercapai.

Kedua, bagaimana usaha-usaha yang dilakukan untuk mewujudkan hubungan industrial yang baik guna mengurangi perselisihan antara pengusaha dan pekerja dalam perusahaan dapat dilakukan dengan cara: pentingnya manajemen tenaga kerja bagi perusahaan, mengelola hubungan kerja industrial secara profesional, menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha melalui jalur bipartit, pemerintah harus mengambil peran yang besar sebagai lembaga pengawas dalam hubungan industrial dan terakhir adalah memaksimalkan peran serikat pekerja sebagai sarana komunikasi antara pengusaha dan pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Yusuf, Furtasan dan Ilham Maliki, Budi, (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif*, Depok, PT. Raja Grafindo Persada.
- Atmoko, Dwi, (2020), Efektivitas Hubungan Industrial Pada Perusahaan Go Public Ditinjau Dari UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Hukum Sasana*, Vol. 6 No.2 Desember 2020, ISSN: 2461-0453 (cetak), ISSN 2722-3779 Jakarta Raya, 203-214

- Dwi Marselina, Rasya dkk, (2024), Membangun Hubungan Industrial alam Mencapai Keharmonisan antara Pegawai Dengan Manajemen Di CV Swadaya Tekstil, *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, Vol. 2 No. 1, e-ISSN: 3025-440x ; p-ISSN: 3025-4396,140-146.
- Husni, Lalu, (2003), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Jhonny, Ibrahim (2007) *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Cetakan ketiga, Malang-Jawa Timur, Bayu Media Publishing.
- Kasmir, (2022), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*, Depok, PT. Raja Grafindo Persada.
- Khakim, Abdul, (2003), *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti.
- Mamudji, Sri, et al, (2005), *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*, Cet 1, Depok Badan Penerbit FH UI.
- Marzuki, Peter Muhammad Marzuki, (2013), *Penelitian Hukum*, ed Revisi, Cet 8, Jakarta, Kencana Prenada Media Grup.
- Mulhadi, (2020), *Hukum Perusahaan Bentuk-Bentuk Badan Usaha di Indonesia*, Depok, PT. Raja Grafindo Persada.
- Novadila, Annisa, (2023), *Membangun Hubungan Industrial Yang Positif di Tempat Kerja, Untuk Bisnis*, <https://myrobin.id/untuk-bisnis/cara-membangun-hubungan-industrial-yang-positif/> .Diakses 17 April 2025.
- Saleh dan Mulyadi, (2012), *Seraut Wajah Hubungan Industrial Indonesia (Perspektif, Teoritis, Praktik, dan Permasalahannya)*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti.
- Soekanto, Soerjono; Sri Mamudji, Sri. (2001), *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Ed.1, cet, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Soemitri, Ronny Hanitijo Soemitro, 1988, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimentri*, Cet,3, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Sri Wardaningsih, Suprihatmi, (2011) Strategi Pengelolaan Hubungan Industrial Dalam Meminimisasi Konflik Industri, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol.11, No.1,78-86.
- Sudiro dan Ardika Putri, (2023), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Suteki, (2018), *Metode Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*, Depok, Rajawali Pers
- Trijono, Rachmat (2014), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Depok, Papar Sinar Sinanti.
- Undang-Undang, No.3. (1982), Undang Undang RI No. Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan.
- Undang-Undang, No. 8. (1997), Undang-Undang RI No.8 Tahun 1997 Tentang Dokumen Perusahaan.
- Undang-Undang, No. 25. (1997), Undang-Undang RI No.25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang, No. 21. (2000), Undang-Undang RI No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Undang-Undang, No. 13. (2003), Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan .
- Undang-Undang, No. 2. (2004), Undang-Undang RI No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Uwiyono, Aloysius, dkk, (2014), *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT, Raja Grafindo Persada